



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

# **Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΗΜΕΡΑ ΑΠΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΨΗ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ  
ΚΟΥΝΤΟΥΡΗ ΜΑΡΙΑ  
ΤΣΙΡΚΑ ΧΑΡΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ  
ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΣΩΤΗΡΙΟΣ**

**ΠΑΤΡΑ 2011**

## ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά όλους εκείνους που βοήθησαν με κάθε τρόπο στην εκπόνηση αυτής της εργασίας και ιδιαίτερα τον επόπτη καθηγητή μας κύριο Οικονόμου Σωτήριο για την αμέριστη κατανόησή του.

Αισθανόμαστε επίσης την ανάγκη να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη μας στην σχόλη λογιστικής και κατ' επέκταση στους καθηγητές/τριες που την απαρτίζουν για τις απαραίτητες και πολύτιμες γνώσεις που μας μετέδωσαν όλα αυτά τα χρόνια.

Τέλος το πιο μεγάλο ευχαριστώ στις οικογένειες μας, που όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μας, μας στήριξαν και μας συμπαραστάθηκαν υλικά και ηθικά.

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στη πτυχιακή μας εργασία θα μελετήσουμε τη θέση της σύγχρονης γυναίκας τόσο από κοινωνική όσο και από οικονομική άποψη. Για πολλούς αιώνες, οι άνθρωποι πίστευαν πως είναι μοιραίο η γυναίκα να βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, αφού προορίζεται από την φύση της για την αναπαραγωγή και συνεπώς δεν έχει τις σωματικές και πνευματικές δυνατότητες που απαιτούν η δημόσια ζωή, η επιστήμη και οι επιχειρήσεις. Στη σημερινή πολιτισμική κοινωνία η θέση της γυναίκας έχει βελτιωθεί αρκετά σε σχέση με το παρελθόν, δεν παύουν όμως να υπάρχουν μεγάλα και άλυτα προβλήματα όσον αφορά την εξέλιξη της την κοινωνία.

Η θέση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια εξακολουθεί να έχει πολλαπλούς ρόλους χωρίς τη δεδομένη συμμετοχή του άνδρα στο καταμερισμό εργασίας στο σπίτι κι όλα αυτά γιατί είναι αναγκαία η οικονομική της συνεισφορά. Παρόλο που η αντιμετώπιση της από την κοινωνία δεν είναι ισότιμη με αυτή των ανδρών όσον αφορά το ασφαλιστικό, το μισθό, την ανεργία και την πολιτική της εκπροσώπηση αυτή συμπτύσσει όλους τους ρόλους που έχει για να αντεπεξέλθει το ίδιο καλά σε όλους τους τομείς. Η σημερινή γυναίκα πραγματικά θυμίζει ένα καλά εκπαιδευόμενο ακροβάτη που προσπαθεί να τηρεί τις ισορροπίες ταυτόχρονα σε πολλά σχοινιά. Δε πρέπει να μας περνά απαρατήρητο το γεγονός ότι υπάρχει έξαρση της εγκληματικότητας και της βίας προς τη γυναίκα εμποδίζοντας έτσι την αναπέρωση του ηθικού της για την κοινωνική της πρόοδο.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η βιομηχανική επανάσταση του 19<sup>ου</sup> αιώνα έως και η τεχνολογική πρόοδο των τελευταίων χρόνων έφεραν οικονομικούς, ριζικούς ανασχηματισμούς και βαθιές κοινωνικές αλλαγές που επηρέασαν τη μοίρα της γυναίκας και άνοιξαν το δρόμο για τη χειραφέτηση της. Γι αυτό γίνονται πολλές προσπάθειες από διεθνείς οργανισμούς για την εξασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων της και ελευθεριών. Έτσι η γυναίκα, μετά την ανάπτυξη φεμινιστικών κινημάτων άρχισε να εμφανίζεται στο προσκήνιο της δημόσιας ζωής και να αναγνωρίζεται νομικά τουλάχιστον ως πολιτική οντότητα ίση με τον άνδρα. Διεκδίκησε το δικαίωμα της ψήφου και της ισότιμης παιδείας στην έμμισθη απασχόληση και στην πολιτική ζωή ώστε σήμερα να έχει ισότιμη συμμετοχή με τον άντρα στους δημοκρατικούς θεσμούς και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Στόχος μας είναι να μελετήσουμε σφαιρικά την θέση και το ρόλο της στη σημερινή κοινωνία, να παρουσιάσουμε τα προβλήματα που αντιμετωπίζει τόσο σε κοινωνικό όσο και σε οικονομικό επίπεδο, να προτείνουμε λύσεις να κατανοήσουμε τους στόχους και τις φιλοδοξίες της με αποτέλεσμα να βγάλουμε σωστά συμπεράσματα για τα αίτια του γυναικείου προβλήματος.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα .....	σελ.4
Πρόλογος .....	σελ. 3
Περίληψη.....	σελ.3
Εισαγωγή.....	σελ.7
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> “Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΗΜΕΡΑ ΑΠΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΠΟΨΗ”.....</b>	<b>σελ.9</b>
1.1 Γυναίκα και οικογένεια .....	σελ.9
1.1.1 Η έννοια της οικογένειας .....	σελ.11
1.1.2 Οι ρόλοι μέσα στην οικογένεια .....	σελ.12
1.1.3 Οι πολλοί ρόλοι της γυναίκας .....	σελ.16
1.1.4 Οι μεταβολές στα πρότυπα της οικογένειας .....	σελ.17
1.2 Γυναίκα και γάμος .....	σελ.18
1.2.1 Ο γάμος στην σύγχρονη εποχή .....	σελ.20
1.2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την πρόθεση σύναψης γάμου .....	σελ.21
1.2.3 Η κρίση στο θεσμό του γάμου .....	σελ.23
1.2.4 Καταμερισμός στην εργασία .....	σελ.24
1.3 Γυναίκα και εργασία .....	σελ.24
1.3.1 Ιστορική επισκόπηση .....	σελ.25
1.3.2 Ισότητα των δύο φύλων .....	σελ.26
1.3.3 Επιφυλάξεις .....	σελ.27
1.3.4 Νομική κατοχύρωση .....	σελ.30
1.4 Γυναίκα και πολιτική .....	σελ.32
1.4.1 Ιστορική επισκόπηση της γυναίκας με την πολιτική .....	σελ.33
1.4.2 Η ισότητα στην πολιτική ως ένα παγκόσμιο ζήτημα .....	σελ.35
1.4.3 Λόγοι απαξίωσης της γυναίκας από την πολιτική .....	σελ.36
1.4.4 Οι γυναίκες στο Εθνικό και Ελληνικό Κοινοβούλιο.....	σελ.37
1.5 Η γυναίκα ως πρότυπο κοινωνικής καταξίωσης .....	σελ.39
1.5.1 Γυναίκες πρότυπα .....	σελ.39
1.5.2 Τα σύγχρονα γυναικεία πρότυπα .....	σελ.44
1.5.3 Η επίδραση των Μ.Μ.Ε. στην δημιουργία προτύπων .....	σελ.45
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> “Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΗΜΕΡΑ ΑΠΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΨΗ”.....</b>	<b>σελ.48</b>
2. 1 Γυναίκα και απασχόληση .....	σελ.48
2.1.1 Η σχέση της γυναίκας με την απασχόληση στις μέρες μας .....	σελ.48
2.1.2 Η θέση της εργαζόμενης Ελληνίδας .....	σελ.49
2.1.3 Παράγοντες που συντέλεσαν στην γυναικεία απασχόληση .....	σελ.51
2.1.4 Φαινόμενα στην παρουσία της γυναίκας στην οικονομία .....	σελ.52
2.1.5 Η κατάσταση στην ΕΕ .....	σελ.53
2.1.6 Ισότητα δικαιωμάτων και ευκαιριών .....	σελ.54

2.1.7	Προτάσεις και μέτρα που πρέπει να ληφθούν .....	σελ.55
2.2	Γυναίκα και ασφαλιστικό .....	σελ.55
2.3	Γυναικεία ανεργία .....	σελ.61
2.3.1	Η γυναικεία ανεργία στην Ευρώπη .....	σελ.62
2.3.2	Η γυναικεία ανεργία στην Ελλάδα .....	σελ.63
2.3.2.1	Ανεργία ανδρών και γυναικών σε σχέση με την ηλικία .....	σελ.64
2.3.2.2	Ανεργία ανδρών και γυναικών σε σχέση με την εκπαίδευση ...	σελ.65
2.3.2.3	Ποσοστά γυναικείας ανεργίας ανά περιφέρειες .....	σελ.67
2.3.2.4	Οικονομικούς κλάδους που επηρεάζει η γυναικεία ανεργία ...	σελ.67
2.3.3	Επιπτώσεις .....	σελ.68
2.3.4	Προτάσεις .....	σελ.68
2.4	Το φαινόμενο του μισθολογικού χάσματος .....	σελ.69
2.4.1	Το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα .....	σελ.71
2.4.2	Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη .....	σελ.72
2.4.3	Προσδιοριστικοί παράγοντες μισθολογικού χάσματος .....	σελ.74
2.4.4	Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής .....	σελ.78

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο “ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ**

### **ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ” .....**

3.1	Η επιχειρηματικότητα .....	σελ.80
3.2	Η γυναικεία επιχειρηματικότητα .....	σελ.80
3.3	Προϋποθέσεις .....	σελ.81
3.4	Σύγκριση επιχειρηματικότητας ανδρών – γυναικών στην Ελλάδα ....	σελ.82
3.4.1	Κίνητρα γυναικείας επιχειρηματικότητας .....	σελ.83
3.4.2	Εμπόδια και δυσκολίες για την ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες .....	σελ.83
3.5	Το προφίλ των Ελληνίδων επιχειρηματιών .....	σελ.85
3.5.1	Ποιοτικά χαρακτηριστικά .....	σελ.86
3.6	Κλαδική διάρθρωση γυναικείων επιχειρήσεων .....	σελ.86
3.7	Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στον αγροτικό χώρο .....	σελ.87
3.8	Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε διεθνές επίπεδο .....	σελ.88
3.9	Συμπεράσματα, προτάσεις – πολιτικές για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας .....	σελ.89

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο “ΑΝΙΣΟΣ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ**

### **ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ” .....**

4.1	Άνισος καταμερισμός στην εργασία .....	σελ.92
4.2	Διαχωρισμός επαγγελμάτων ανά φύλο .....	σελ.94
4.2.1	Ιστορική αναδρομή .....	σελ.95
4.2.2	Η κατάσταση σήμερα .....	σελ.96
4.3	Άνισος καταμερισμός δικαιωμάτων σε νομικά ζητήματα .....	σελ.97
4.3.1	Περαιτέρω ανάλογη νομολογία .....	σελ.99

4.4	Επαγγελματική στασιμότητα και απουσία από διευθυντικές θέσεις...σελ.	100
4.4.1	Προτάσεις – Μέτρα .....	σελ.102

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> “ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ”.....σελ.103**

5.1	Γυναίκα και εκπαίδευση .....	σελ.103
5.1.1	Ιστορική αναδρομή – δημοτική εκπαίδευση γυναικών .....	σελ.103
5.1.2	Μέση εκπαίδευση .....	σελ.104
5.1.3	Ανώτατη εκπαίδευση .....	σελ.105
5.2	Η γυναίκα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση .....	σελ.105
5.2.1	Επίπεδο και αντικείμενο σπουδών με βάση το φύλο .....	σελ.106
5.3	Η συμμετοχή της γυναίκας στη Επιστημονική Έρευνα .....	σελ.108
5.4	Στοιχεία για την εκπαίδευση των γυναικών στις χώρες της ΕΕ .....	σελ.110
5.6	Ο αναλφαβητισμός στις γυναίκες .....	σελ. 111

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> “Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ” .....σελ.114**

6.1	Ισότητα – Δικαιώματα των γυναικών .....	σελ.114
6.2	Η ΕΕ και η θέση της στα γυναικεία ζητήματα .....	σελ.115
6.3	Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της γυναίκας .....	σελ.117
6.4	Η παγκόσμια μέρα της γυναίκας .....	σελ. 118

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup> “ΕΡΕΥΝΑ - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ” .....σελ.120**

	Υποδείξεις – Συμπεράσματα – Προτάσεις .....	σελ.126
	Συνομογραφίες .....	σελ. 129
	Βιβλιογραφία.....	σελ.130

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι περισσότεροι γνωρίζουν πως ο ρόλος της γυναίκας στην αρχαιότητα ήταν κάτι παραπάνω από περιορισμένος. Κλεισμένες στο σπίτι, ασχολούνταν με τα πρακτικά ζητήματα και τις αναπαραγωγικές δραστηριότητες, ενώ ακόμη και στην αγορά δεν είχαν λόγο να πολυκυκλοφορούν. Όσο για την πολιτική και τα αξιώματα ούτε λόγος. Είχε τις ευθύνες του νοικοκυριού, περιγράφει ο Ησίοδος, ενώ ο Αριστοτέλης και ο Ξενοφών θεωρούσε το γάμο της εμπορική συμφωνία. Εξουσία δεν είχε καμία, ούτε για τον εαυτό της, αφού στην ουσία από την προστασία του πατέρα περνούσε σε εκείνη του συζύγου.

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε διάφορες πτυχές της ζωής της γυναίκας στην διάρκεια της ανθρώπινης ιστορίας.

Η Αθηναία, η κόρη ή η σύζυγος ενός Αθηναίου πολίτη δεν αποκτά ποτέ τον τίτλο της πολίτιδος, παρ' ότι στα κείμενα του Αριστοτέλη, του Δημοσθένη και των ποιητών της νέας κωμωδίας προσδιορίζεται συχνά με αυτό τον όρο. Για την ακρίβεια η γυναίκα στην Αθήνα είναι αποκλεισμένη από κάθε πολιτική ή κοινωνική δραστηριότητα, περιορισμένη μέσα στον οίκο της, ειδικότερα σε ένα μέρος του, τον γυναικωνίτη και δεν συμμετέχει στις συνελεύσεις του Δήμου με εξαίρεση τα θρησκευτικά της καθήκοντα.

Στην αρχαία Σπάρτη η ζωή της γυναίκας ήταν απολύτως προσαρμοσμένη στο στρατιωτικό καθεστώς. Η εκπαίδευση της ήταν το ίδιο σκληρή με αυτή του άντρα και είχε την ευθύνη της γέννησης γερών και καλών μελλοντικών πολεμιστών. Η γυναίκα εδώ είχε δικαίωμα να παίρνει ελεύθερα μέρος σε χορούς και αθλήματα σε αντίθεση με την κοινωνική ζωή της Αθηναίας.

Γενικά από τη στιγμή που η γυναίκα στην Αθήνα και στη Σπάρτη δεν κατείχε τίποτα από τα μέσα παραγωγής ούτε είχε δικαίωμα στη νομή της εξουσίας δε μπορούμε να μιλάμε για καλύτερη μοίρα στους αρχαίους χρόνους της Ελλάδας.

Στη ρωμαϊκή εποχή η γυναίκα δε είχε πολιτικά και κοινωνικά δικαιώματα και με την παρακμή της ρωμαϊκής αυτοκρατορίας από σύντροφος του άντρα θεωρείται σκλάβος του και αποκαλείται RES (=πράγμα). Ο άνδρας είχε δικαίωμα να θανατώσει τη γυναίκα του σε περίπτωση που αυτή έκανε μεγάλα σφάλματα.

Αργότερα ο χριστιανισμός αποκαθιστά τη θέση της γυναίκας. Η Αγία γραφή έρχεται να πλάσει τη γυναίκα από το πλευρό του άντρα και όχι τη σκιά του. Είναι απαράδεκτο να θέτουν σε μειονεκτική θέση τη γυναίκα, επειδή δε συμμετέχει στην παραγωγή και να λησμονείται πως η υψηλότερη παραγωγική λειτουργία είναι η γέννηση για την οποία είναι απαραίτητη η συνύπαρξη και των δύο φύλων, γεγονός που αποδεικνύει την ισότητα. Οι διακηρύξεις όμως του Χριστιανισμού περί ισότητας βελτιώνουν ελάχιστα τη θέση της γυναίκας.

Στους βυζαντινούς χρόνους η θέση της γυναίκας σύμφωνα με την Ν. Ζάκαρη (Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση,



1984, σελ. 54-56) ήταν αυτή που εισέβαλαν οι πατέρες της Εκκλησίας με τα κηρύγματά τους, τα οποία παραμερίζουν τη διδασκαλία του Χριστού για την ισότητα των δύο φύλων. Οι γυναίκες ήταν διαιρεμένες στις πολλές του λαού και στις λίγες της αριστοκρατίας.

Οι γυναίκες των αριστοκρατικών οικογενειών κατείχαν σημαντικές θέσεις και είχαν αναπτύξει μεγάλες δραστηριότητες στον οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό τομέα. Μορφώνονταν, είχαν συμμετοχή σε εμπορικές και πολιτικές δραστηριότητες κατείχαν ιδιωτική περιουσία και διατηρούσαν ή μοιράζονταν τις οικογενειακές τους περιουσίες. Αντίθετα για τις πολλές γυναίκες του λαού η μόρφωσή τους ήταν πολύ χαμηλότερη από αυτή των ανδρών ή και ανύπαρκτη και ήταν αποκλεισμένη από την πολιτική και δημόσια ζωή.

Όσον αφορά την γυναίκα στην εποχή της Τουρκοκρατίας όχι μόνο δεν παρουσιάζει καμία κοινωνική εξέλιξη αλλά η θέση της επιδεινώνεται. Οι όμορφες γυναίκες αρπάζονται για να κλειστούν στα χαρέμια των πασάδων και των μπέηδων, ενώ χιλιάδες άλλες Ελληνίδες τραβούν για τα σκλαβοπάζαρα μαζί με τα παιδιά.

Η ανάπτυξη των πόλεων και η δημιουργία των πρώτων αστικών κέντρων έδωσαν ώθηση στο ρόλο των γυναικών την περίοδο της Αναγέννησης και του Διαφωτισμού. Η συμμετοχή τους σε εμπορικές συντεχνίες βελτίωσαν την οικονομική και κατ' επέκταση την κοινωνική τους θέση. Με τη στροφή προς την αρχαία ελληνική σκέψη και την ανακάλυψη της τυπογραφίας η μόρφωση των γυναικών αρχίζει να αποτελεί κεκτημένο δικαίωμά τους.

Η βιομηχανική επανάσταση αποτέλεσε την τεχνολογική έκρηξη και τη μετατόπιση της γυναικείας εργασίας από το σπίτι στο εργοστάσιο, έδωσε στη γυναίκα τη δυνατότητα να αρχίσει να δραστηριοποιείται ως μεμονωμένο άτομο και ξεχωριστά από τη οικογενειακή μονάδα. Ενώ μέχρι τότε η εκπαίδευση της ήταν ρηχή και περιορισμένη στα απολύτως απαραίτητα άρχισε σιγά σιγά να δημιουργείται η επιτακτική ανάγκη για μία πολύπλευρη και ολοκληρωμένη μόρφωση των κοριτσιών και κατ' επέκταση των γυναικών. Σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα οι γυναίκες εισχώρησαν σε όλους τους κλάδους των επαγγελμάτων και άρχισαν να εργάζονται στο πλευρό των ανδρών συναδέλφων τους.

Τελειώνοντας η θέση της γυναίκας σήμερα αναγνωρίζεται τόσο σχετικά με το ρόλο της μέσα στην οικογένεια όσο και σε πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό στίβο.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

## “Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΗΜΕΡΑ ΑΠΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΠΟΨΗ”

### *1.1 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ*

Η οικογένεια είναι πανάρχαιος θεσμός. Αποτέλεσε τον πρώτο σταθμό της ιστορίας της ανθρωπότητας, γιατί πήρε το πρώτο σχήμα της κοινωνικής ζωής. Είναι γνωστό ότι οι θεσμοί μιας κοινωνίας στην πάροδο του χρόνου, άλλοτε λίγο και άλλοτε πολύ, διέρχονται κάποια κρίση. Ειδικότερα στη σύγχρονη εποχή, που η κοινωνική ζωή εξελίσσεται με γοργούς ρυθμούς είναι αναγκαίο οι θεσμοί να προσπαθούν να ανταποκριθούν στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Ανεξάρτητα από την εποχή, από την κουλτούρα και από τον πολιτισμό των διαφόρων κοινωνιών ευρέως αποδεκτή είναι η αντίληψη ότι ο πρώτος και κυρίαρχος ρόλος που καθιστά την γυναίκα ως ένα πρόσωπο σεβαστό μέσα στην κοινωνία και την οικογένεια είναι αναμφισβήτητα αυτός της μητέρας.

Από τις αρχαιότερες κοινωνίες οι γυναίκες είχαν υπό την πλήρη ευθύνη τους την ανατροφή, την περιποίηση και την προφύλαξη των παιδιών στις καθημερινές τους δραστηριότητες καθώς επίσης και την εκπαίδευση και διαπαιδαγώγηση του παιδιού ώστε αρχικά να ενταχθεί και έπειτα να προσφέρει ενεργά στο κοινωνικό σύνολο.

Η γυναίκα αποτελεί το σύμβολο αγάπης που ενώνει την οικογένεια και συμπληρώνει το ρόλο του άνδρα. Η γυναίκα είναι γεγονός ότι επενδύει πολύ περισσότερο από τον άνδρα σε ένα γάμο, ιδίως στην περίπτωση που έχει εγκαταλείψει την καριέρα της για να αφοσιωθεί στην οικογένεια και τα παιδιά. Η οικογένεια λοιπόν, για τη γυναίκα αποτελεί μια από τις σημαντικότερες όψεις της ανθρώπινης κοινωνίας και παίζει σημαντικό ρόλο στην κοινωνική οργάνωση των λαών σε όλο τον κόσμο. Ο ρόλος της γυναίκας ως σύζυγος διατηρείται ενεργός για όσα χρόνια διαρκεί και ο γάμος και εντείνεται από τη στιγμή που τα παιδιά θα εγκαταλείψουν το σπίτι.

Ανατρέχοντας στην αρχαιότητα βλέπουμε ότι η γυναίκα στην βυζαντινή περίοδο όφειλε απόλυτη πίστη στο σύζυγό της και μετά από ενδεχόμενη χηρεία έπρεπε να μείνει μόνη και όχι να ξαναπαντρευτεί. Επίσης, οι γυναίκες οι οποίες δεν ήταν ικανοποιημένες από το γάμο τους, αναγκάζονταν είτε να εγκαταλείψουν το σπίτι τους, είτε επιχειρούσαν να αυτοκτονήσουν ή ακόμη και να δολοφονήσουν τους συζύγους τους, καταστάσεις βέβαια ακραίες, που αν και σήμερα ευτυχώς έχουν αλλάξει οι συνθήκες δεν παύουν να αποτελούν κάποιες φορές την ύστατη λύση για κάποιες γυναίκες (βέβαια αυτό το θέμα αφορά την κακοποίηση των γυναικών και δεν τίθεται ως ανάλυση στην παρούσα εργασία).

Η ισότητα των δυο φύλων αλλά και η αυξανόμενη συχνότητα εξωοικιακής απασχόλησης της συζύγου έχουν ως αποτέλεσμα τη συχνότερη συμμετοχή του

άνδρα στις καθημερινές απασχολήσεις του σπιτιού. Οπότε είναι γεγονός ότι στην σημερινή κοινωνία οι ρόλοι και η ψυχαγωγία γίνονται όλο και πιο κοινοί και για τους δυο συζύγους<sup>1</sup>.

Οι συνηθέστερες μορφές οικογένειας που έχουν κυριαρχήσει με το πέρασμα των χρόνων είναι:

- Η οικογένεια των συζύγων ή η πυρηνική, η οποία αποτελείται από το παντρεμένο ζευγάρι και τα παιδιά τους.
- Η μονογονεϊκή οικογένεια, η οποία προκύπτει από την επιλογή της άρνησης της συζυγικής σχέσης αλλά όχι της γονεϊκής.
- Η εκτεταμένη οικογένεια, η οποία περιλαμβάνει μια ομάδα συγγενών, τριών ή περισσότερων γενεών, που μοιράζονται τους οικογενειακούς πόρους.
- Η ενιαία οικογένεια, είναι παρόμοια με την εκτεταμένη. Η διαφορά τους έγκειται στο γεγονός ότι η ενιαία αποτελεί μικρότερη μονάδα και διατηρεί αυστηρότερο έλεγχο στα μέλη της.
- Η μεικτή οικογένεια, είναι ο τύπος της οικογένειας στην οποία ζουν και οι δυο γονείς με τα παιδιά τους, είναι όμως δυνατόν να υπάρχουν και τα παιδιά του ενός συζύγου από προηγούμενο γάμο.
- Η πολυγαμική οικογένεια, η οποία παρουσιάζεται κυρίως σε περιοχές που επιτρέπεται η πολυγαμία. Χωρίζεται σε πολυγυνία, όπου ο άντρας έχει παραπάνω από μια γυναίκες και σε πολυανδρία, όπου μια γυναίκα έχει δυο ή περισσότερους συζύγους<sup>2</sup>.

Η πολυανδρία υπάρχει στις μέρες μας, στην ανατολική Ινδία για παράδειγμα, μια γυναίκα δεχόταν δυο ή περισσότερους άνδρες προκειμένου να τεκνοποιήσει. Σε αυτήν την περίπτωση ο άνδρας συνέβαλε μόνο στη γονιμοποίηση. Στις μέρες μας, για τη γαλλική κυβέρνηση, η πολυγαμία είναι ένα θέμα που αφορά εκατοντάδες χιλιάδες μετανάστες. Σύμφωνα με την Εθνική Συμβουλευτική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στη Γαλλία ζουν 16.000 έως 20.000 πολυγαμικές οικογένειες, δηλαδή 180.000 άνθρωποι, περιλαμβανομένων και των παιδιών. Για δεκαετίες, η πολυγαμία ήταν νόμιμη στη Γαλλία γιατί κατέφθαναν από μία από τις 50 χώρες στις οποίες επιτρέπεται, αλλά το 1993 απαγορεύθηκε. Οι γυναίκες που μετέχουν σε πολυγαμικές οικογένειες συχνά δεν υπάρχουν στα μάτια του γαλλικού κράτους, αφού χρησιμοποιούν όλες τα χαρτιά της μιας νόμιμης συζύγου.

Στην σημερινή κοινωνία, ο ρόλος της γυναίκας ο τόσο σημαντικός μέσα στην οικογένεια γίνεται όλο και πιο πολύπλοκος, όλο και πιο δύσκολος. Πολύ περισσότερο μάλιστα, αφού έτσι κι αλλιώς, ακόμα και σε χώρες όπως η Ελλάδα, ζούμε σε μια πολυπολιτισμική κοινωνία που διαφορετικοί τρόποι λειτουργίας,

<sup>1</sup> Τσαούσης, Δ. 1993, Η κοινωνία του ανθρώπου, εκδόσεις: Gutenberg, Αθήνα

<sup>2</sup> Μουσουρού, Λ. Μ., 2005 Οικογένεια και οικογενειακή πολιτική, Gutenberg, Αθήνα

διαφορετικός τρόπος σύστασης της οικογένειας υπάρχει σε κάθε περιοχή αλλά και στον ίδιο χώρο.

Η μητέρα όχι μόνο πρέπει να διατρέφει σωστά τα παιδιά της, λόγω των κινδύνων από την έτοιμη και γρήγορη τροφή που είναι της μόδας (fast food), αλλά και να τα ανατρέφει ακόμα πιο σωστά. Η ανατροφή των παιδιών δεν είναι απλή όπως άλλοτε, γιατί το παιδί έχει τόσες πολλές και από τόσα πολλά μέρη προσλαμβάνουσες λανθασμένες παραστάσεις, από τα ΜΜΕ αλλά και την παράλογη και αγχώδη καθημερινότητα, ώστε ο ρόλος της να γίνεται ανταγωνιστικός.

Στις μέρες μας παρατηρείται δυσλειτουργία του θεσμού της οικογένειας, πτώση της δύναμής της, χαλάρωση του συνδετικού δεσμού της. Κύρια αιτία αποτελεί το γεγονός ότι οι σύγχρονες συνθήκες ζωής οδήγησαν την οικογένεια στην παραίτηση από τις παραδοσιακές λειτουργίες της, καθώς η γυναίκα εργάζεται βιοποριστικά έξω από το σπίτι και τα παιδιά απομακρύνονται πολύ νωρίς απ' αυτό για σπουδές ή με άλλες προφάσεις, ζητώντας την ανεξαρτησία τους. Απουσιάζει λοιπόν ο χρόνος αλλά συχνά και η διάθεση για ουσιαστική επικοινωνία και διάλογο ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας και το καθένα απ αυτά ενδιαφέρεται κύρια για την προσωπική του ζωή, σε μια κοινωνία που καλλιεργεί τον ανταγωνισμό και προβάλλει την ατομική ανάδειξη ως ύψιστο σκοπό.

Η γυναίκα λοιπόν είναι ανάμεσα σε δύο συναισθήματα: της φιλοδοξίας και ανεξαρτησίας που προσφέρει η εργασία από την μία και τις εκπληρώσεως της αποστολής της σαν μητέρα από την άλλη. Έτσι καλείται να δώσει τα ψυχικά και πνευματικά εφόδια που χρειάζεται το παιδί, αλλά και να καλλιεργήσει εθνική συνείδηση, διδάσκοντας τις ελληνορθόδοξες αξίες και τις παραδόσεις μας. Αν προσθέσουμε δε και τις αυξημένες γνώσεις που χρειάζεται ο νέος για να σταδιοδρομήσει, συνυπολογιζομένου του εκπαιδευτικού μας συστήματος και της παραπαιδείας, η γυναίκα πρέπει να εξεύρει όχι μόνο χρήμα αλλά και χρόνο για να συμπαρασταθεί στα παιδιά της, ώστε να γίνουν σωστοί αυριανοί πολίτες. Χρόνο, που αφού δεν μπορεί να εξοικονομηθεί από την εργασίας της, θα τον αφαιρέσει από χρόνο αναψυχής της, ξεκούρασης ή ακόμα και χρόνο που έπρεπε να αφιερώσει στον σύζυγο της.

### *1.1.1 Η έννοια της οικογένειας*

Σύμφωνα με τους κοινωνιολόγους η οικογένεια θεωρείται ένας παγκόσμιος θεσμός, είναι στην ουσία μια κοινωνική ομάδα που χαρακτηρίζεται από την οικονομική συνεργασία και την αναπαραγωγική δραστηριότητα. Αποτελείται από δυο ενήλικες (των δυο φύλων) με κοινή αποδεκτή σεξουαλική σχέση και από ένα ή περισσότερα παιδιά, βιολογικά δικά τους ή υιοθετημένα από το ζευγάρι.

Τα κριτήρια για τον ορισμό της οικογένειας σύμφωνα και με άλλες κοινωνιολογικές και ανθρωπολογικές μελέτες δεν είναι παγκόσμια και αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου μέσα στην ίδια πολιτισμική ομάδα. Σύμφωνα με τον Μοριχοβίτη (2001), τα κριτήρια για τη συγκρότηση της οικογένειας, όπως για παράδειγμα η συγκατοίκηση των μελών της, δεν ισχύουν σε όλες τις εποχές και τις κοινωνίες. Οικογένεια θα λέγαμε ότι είναι ένα σύνολο δυο ή περισσότερων ατόμων, οι οποίοι δεσμεύονται ο ένας απέναντι στον άλλον λαμβάνοντας ευθύνες και διεκπεραιώνοντας υποχρεώσεις. Η μορφή αυτής της οικογένειας έχει να κάνει περισσότερο με τις λειτουργίες που επιτελεί η οικογένεια και όχι τόσο με τον παραδοσιακό ρόλο του άνδρα και της γυναίκας<sup>3</sup>.

### *1.1.2 Οι ρόλοι μέσα στην οικογένεια*

Τα άτομα από την στιγμή της γέννησής τους μαθαίνουν να λειτουργούν μέσα στην κοινωνία και να προσαρμόζονται υιοθετώντας κοινωνικούς ρόλους. Οι ρόλοι συνδέονται άμεσα με όλο το κοινωνικό σύστημα, ενώ τα πρότυπα που υιοθετεί η κάθε κοινωνική ομάδα διαφοροποιούνται ανάλογα από τα ενδιαφέροντα. Όταν οι ρόλοι συγκρούονται, το άτομο δεν είναι σε θέση να υλοποιήσει τις υποχρεώσεις του, γιατί αυτομάτως έρχεται σε σύγκρουση με τις υποχρεώσεις που του επιβάλλει κάποιος άλλος ή άλλοι ρόλοι. Η οικογένεια στην πραγματικότητα είναι μια κοινωνική δομή και για να λειτουργεί σωστά θα πρέπει να υπάρξει σωστή κατανομή των ρόλων για την επίτευξη των σκοπών και των στόχων της.

Οι οικογενειακοί ρόλοι χαρακτηρίζονται από μια εγγενή ασάφεια, ρευστότητα και αντιφατικότητα οι οποίες επιτείνονται από τη στιγμή κατά την οποία η οικογένεια και ο κοινωνικός περίγυρος εισέρχονται στη διαδικασία του εκσυγχρονισμού.

Παραδοσιακά, οι θέσεις και οι ρόλοι μέσα στην οικογένεια εξαρτώνται από το φύλο και την ηλικία, δηλαδή από χαρακτηριστικά που είναι δεδομένα για το άτομο, και δεν επηρεάζονται από την προσωπικότητα, τις ικανότητες ή τις επιθυμίες του. Το παραδοσιακό αυτό σχήμα εκφράζει και αναπαράγει την έννοια της εξουσίας: του άνδρα πάνω στην γυναίκα, του ενήλικα πάνω στο παιδί, καθώς και την εξάρτηση της γυναίκας από τον άνδρα και του παιδιού από τον ενήλικα. Έτσι λοιπόν όσο πιο παραδοσιακή είναι μια κοινωνία τόσο πιο άκαμπτη είναι η δομή της οικογένειας και τόσο πιο απόλυτη είναι η αναπαραγωγή ρόλων μέσω της κοινωνικοποίησης και τόσο πιο αποτελεσματική γίνεται η οικογένεια ως φορέας κοινωνικής σταθερότητας και συντηρητισμού<sup>4</sup>.

Οι ρόλοι των συζύγων χωρίζονται σε τρεις κύριες κατηγορίες:

<sup>3</sup> Βασιλική Παπαδιώτη – Αθανασίου, 2000, Οικογένεια και όρια, Ελληνικά Γράμματα.

<sup>4</sup> Μουσούρου, Λ. Μ., 1998, Η Ευρώπη μπροστά στο 21ο αιώνα τάσεις και εξελίξεις που επηρεάζουν την οικογένεια, εκδόσεις: Νέα σύνορα-Λιβάνη, Αθήνα.

α) Παραδοσιακός ρόλος: Προνόμιά του είναι η οικονομική υποστήριξη, η διατροφή σε περίπτωση διαζυγίου, ο σεβασμός της μητέρας, σχετικές εξουσίες στο σπίτι, συναισθηματικός δεσμός με σύζυγο και τέκνα. Υπάρχουν, βέβαια και οι υποχρεώσεις όπως είναι η τεκνοποιία, η ανατροφή των τέκνων, η διατήρηση του οίκου, η αποδοχή ενός εξαρτώμενου κοινωνικού κύρους και τέλος η υπαγωγή στα συμφέροντα του άντρα.

β) Συντροφικός ρόλος: Τα προνόμια που έχει είναι αργόσχολη ζωή, συζυγικές διασκεδάσεις, ρομαντική συναισθηματική σχέση, αντικείμενο προσοχής, οικονομικές δυνατότητες για προσωπικά ενδιαφέροντα ενώ οι υποχρεώσεις της είναι η διατήρηση του εαυτού της ως σεξουαλικού αντικείμενου, επιβαλλόμενη κινητικότητα, σιωπηρή αποδοχή των συζυγικών προβλημάτων, προώθηση της καριέρας του συζύγου, αποφυγή ατομικών διαφοροποιήσεων.

γ) Εξισωτικός ρόλος: Τα προνόμια της γυναίκας είναι οικονομική ανεξαρτησία, κοινωνική εξομίωση, ηθική απελευθέρωση, οικογενειακή αποδέσμευση, οικιακή συνεργασία. Οι υποχρεώσεις της είναι νομική συνυπευθυνότητα, κατάργηση προνομίου διατροφής, αμοιβαιότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, επαγγελματική αυτοδυναμία, προτεραιότητα ατομικών επιλογών.

Όμως η αλλαγή της δομής της οικογένειας, δεν συντελείται ταυτόχρονα, δεν έχει την ίδια έννοια ούτε είναι ομοιόμορφη για το σύνολο της κοινωνίας. Η ομοιομορφία, άλλωστε, δεν αποτελεί χαρακτηριστικό των σύγχρονων κοινωνιών. Έτσι, στο εσωτερικό των οικογενειακών ομάδων, οι ρόλοι των συζύγων και η κατανομή εξουσίας ανάμεσα τους, η πορεία προς την ισοτιμία και το νόημα που αυτή παίρνει στην πράξη, η δομή και η δυναμική της οικογένειας μελετώνται και προσδιορίζονται σε σχέση με τέσσερις κυρίως παράγοντες:

α) Τον αριθμό και την ηλικία των παιδιών. Οι σχέσεις μεταξύ των γονέων ως ζευγάρι έχουν ιδιαίτερη σημασία για τη διαμόρφωση του οικογενειακού κλίματος και την ομαλή ψυχοκοινωνική ανάπτυξη του παιδιού. Για να είναι καλά τα παιδιά πρέπει και οι γονείς-σύντροφοι να είναι καλά. Όπως οι γονείς προσπαθούν να προστατέψουν τα παιδιά τους, το ίδιο κάνουν και τα παιδιά για τους γονείς τους και την οικογένεια τους γενικότερα.

β) Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συζύγων. Το εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί παράγοντα διπλής σημασίας, εφόσον η δομή της οικογένειας φαίνεται να επηρεάζεται τόσο από το εκπαιδευτικό επίπεδο των συζύγων όσο και από τη διαφορά του επιπέδου αυτού μεταξύ των συζύγων.

Στην Ελληνική κοινωνία για παράδειγμα, καθώς το εκπαιδευτικό επίπεδο του συζύγου ανεβαίνει, πληθαίνουν οι αναλήψεις πρωτοβουλίας από το σύζυγο και αυξάνει η συνεργασία μεταξύ του ζευγαριού. Αυτό βέβαια συνδέεται με τον κοινωνικό ρόλο της εκπαίδευσης που θέλει τη μόρφωση να απολυτρώνει τους Έλληνες από τις παραδοσιακές προκαταλήψεις, έτσι ώστε να βλέπουν τις



συζύγους τους ως ισότιμες και να υιοθετούν συγχρονισμένους και φιλελεύθερους τρόπους συμπεριφοράς οι οποίοι να ευνοούν την ισότιμη άσκηση εξουσίας μεταξύ τους. Με λίγα λόγια να ζουν και να δρουν σε μια ισότιμη βάση. Επιπλέον η αλματώδης άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών και η τάση της αντιστροφής της παραδοσιακής οικογενειακής στρατηγικής εκπαίδευσης των αγοριών σε εκπαίδευση των κοριτσιών, ανατρέπει και τις προϋποθέσεις της παραδοσιακής εξάρτησης της γυναίκας από τον άντρα.

Όμως οι προϋποθέσεις του παραδοσιακού σχήματος εξάρτησης-εξουσίας δεν ανατρέπονται μονάχα όσον αφορά τις σχέσεις-ρόλους μεταξύ των συζύγων, αλλά και τις σχέσεις-ρόλους μεταξύ των παιδιών μιας και η διαφορά του επιπέδου εκπαίδευσης των παιδιών υποσκάπτει την πατρική εξουσία των λιγότερο μορφωμένων γονιών.

Ωστόσο στις περισσότερο εκβιομηχανισμένες κοινωνίες, όπως στις ΗΠΑ και στη Γαλλία όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης του συζύγου, τόσο μεγαλύτερη είναι η εξουσία του μέσα στην οικογένεια. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, ύστερα από 16 χρόνια εκπαίδευσης του συζύγου η εξουσία του μειώνεται, παρ' όλα αυτά εξακολουθεί να είναι υψηλότερη από αυτή των συζύγων που είχαν λιγότερα από 12 χρόνια εκπαίδευσης.

γ) Την απασχόληση των συζύγων. Η απασχόληση αποτελεί ένα πολύ σημαντικό παράγοντα τόσο για το προσδιορισμό της δομής της οικογένειας όσο και για την επισήμανση του βαθμού εκσυγχρονισμού της. Στο παραδοσιακό σχήμα οικογένειας, η επαγγελματική δραστηριότητα και η οικονομική ανεξαρτησία είναι χαρακτηριστικά του ανδρικού ρόλου. Ο απόλυτος χαρακτηρισμός αυτός του οικογενειακού σχήματος οδηγεί στη διάκριση μεταξύ του «κουβαλητή - προμηθευτή» και της «νοικοκυράς».

δ) Τη διαφορά εισοδήματος μεταξύ τους. Αναφορικά με τη διαφορά εισοδήματος μεταξύ των δύο συζύγων, στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες με την είσοδο της συζύγου στην αγορά εργασίας υπάρχουν περιπτώσεις όπου το εισόδημα της είναι υψηλότερο από αυτό του συζύγου, και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να έχει ποσοτικά και ποιοτικά (όχι πάντα) αυξημένη εξουσία.

Στη χώρα μας κυρίως στις μεγαλουπόλεις, η οικογένεια παίρνει όλο και περισσότερο τη μορφή της μικρής-πυρηνικής οικογένειας, στην οποία η θέση της γυναίκας είναι ισότιμη ή τείνει να είναι ισότιμη προς εκείνη του άνδρα και έχει βελτιωθεί σημαντικά και η θέση των παιδιών. Και αυτό γιατί στην Ελλάδα για παράδειγμα η εξουσία του συζύγου μειώνεται μετά την απόκτηση παιδιών. Στο παραδοσιακό χώρο η Ελληνίδα μαζί με το ρόλο της μητέρας αποκτά τεράστια κοινωνική επιρροή, ο κεντρικός της ρόλος την ωθούσε να αναπτύξει πρωτοβουλία, προσαρμοστικότητα και εφευρετικότητα. Είχε ένα ξεκάθαρο σκοπό ζωής. Η ταυτότητα της ήταν συνυφασμένη με τον κοινό σκοπό της ομάδας στην οποία ανήκε και στηριζόταν σε δυο βασικά αλληλένδετα στοιχεία: την προσφορά και τη δύναμη. Από τη προσφορά της αντλούσε δύναμη και από

τη δύναμη κουράγιο για να προσφέρει. Ωστόσο εκπρόσωπος της οικογένειας ήταν πάντα ο άνδρας. Μπροστά του εκείνη δε μιλούσε και δεν είχε γνώμη. Δηλαδή ενώ στη πραγματικότητα ο ρόλος της ήταν σημαντικός οικονομικά, κοινωνικά και μέσα στην οικογένεια, έξω από το σπίτι εμφανιζόταν σαν πρόσωπο ασήμαντο, χωρίς καμία ισχύ. Παρόλο που μέσα στην οικογένεια εκείνη αποφάσιζε για πολύ σημαντικά θέματα που αφορούσαν τις ενδοοικογενειακές σχέσεις, κοινωνικά έπρεπε να προβάλλεται ο άντρας<sup>5</sup>.

Βέβαια στην Ελληνική υπαίθρο επικρατεί ο τύπος της μέτριας οικογένειας (γονείς – παιδιά - παππούδες). Χαρακτηριστικό της οικογένειας της υπαίθρου αποτελεί το γεγονός ότι, άνδρας δε παραιτείται τόσο εύκολα από τα βολικά προνόμια και δικαιώματα του *pater familias*. Σε αυτό βοηθά από τη μια μεριά το χαμηλό πνευματικό επίπεδο και από την άλλη η συντηρητική νοοτροπία του λαού της υπαίθρου.

Ωστόσο από τη μεγάλη, για τα Ελληνικά δεδομένα, βιομηχανική ανάπτυξη, οι μεταβολές που επήλθαν στην οικονομία της κοινωνίας μας, επέφεραν επαναστατικές αλλαγές στην οικογένεια ως οικονομική και παραγωγική κοινότητα. Αυτό γίνεται φανερό από το γεγονός ότι στην αγροτική και αργότερα στη μικροαστική κοινωνία η οικογένεια προσπαθούσε να έχει αυτάρκεια στη παραγωγή των αγαθών. Δηλαδή παρήγαγε όσο μπορούσε περισσότερα ή και όλα από τα απαραίτητα αγαθά για την επιβίωση των μελών της, προκειμένου να μην εξαρτάται από άλλους εξωοικογενειακούς παράγοντες. Αντίθετα, σήμερα, έχει χάσει ή έχει εγκαταλείψει μόνη της πολλές λειτουργίες, όπως τη λειτουργία της παραγωγής αγαθών, τη προνοιακή φροντίδα και περίθαλψη των μελών της, ένα μέρος από την κοινωνικοποίηση των μελών της καθώς και την λειτουργία της οργάνωσης του ελεύθερου χρόνου των μελών της σε άλλους οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες.

Όμως η ελληνική οικογένεια και κυρίως η οικογένεια της υπαίθρου, παρά τις μεταθέσεις των λειτουργιών της δεν έχει προβεί στην ολοκληρωτική εγκατάλειψη των λειτουργιών αυτών. Ακόμα και σήμερα διατηρεί τη συνέχιση της παραγωγής κάποιων αγαθών, κυρίως γεωργικών, επιπλέον παρά την ύπαρξη διαφόρων ιδρυμάτων είναι υποχρεωμένη να φροντίζει τα γηρατειά και τα ανήμπορα μέλη της (εξάλλου όπως γνωρίζουμε στόχος όλων των νέων προγραμμάτων για την κοινωνική και προνοιακή πολιτική της οικογένειας, είναι η φροντίδα των ανήμπορων μελών μέσα στα πλαίσια της οικογένειας), ακόμα ο ρόλος της οικογένειας στην αγωγή και στη κοινωνικοποίηση των παιδιών είναι σπουδαίος και καθοριστικός παρά τη συμμετοχή των διαφόρων εκπαιδευτικών και κοινωνικών οργανώσεων.

Μέχρι τις μέρες μας, το σίγουρο είναι ότι παρ' όλες τις κοινωνικοοικονομικές μεταβολές στην Ελληνική κοινωνία, η ελληνική οικογένεια ακόμα και αυτή των μεγάλων αστικών κέντρων δε παρουσιάζει

---

<sup>5</sup> Κατάκη, Χ., 1984, Οι τρεις ταυτότητες της ελληνικής οικογένειας, εκδόσεις Κέρδος Αθήνα.



μεγάλη κρίση, όπως συμβαίνει σε άλλες βιομηχανικά ανεπτυγμένες κοινωνίες με πρώτες τις Σκανδιναβικές.

Αυτό συμβαίνει για δύο κυρίως λόγους:

- πρώτον, η ελληνική οικογένεια διαθέτει την ασφαλιστική δικλίδα της σχετικά πρόσφατης αγροτικής καταγωγής της, που την ενώνει κατά τις περιόδους των διακοπών, η επαφή με τις χωριάτικες ρίζες της,
- δεύτερον, χάρη στη συγκατοίκηση των παππούδων, όταν υπάρχουν, η ελληνική οικογένεια επιτρέπει την επιβίωση των αρχέτυπων δεσμών.

### *1.1.3 Οι πολλοί ρόλοι της γυναίκας*

Είναι επίσης γεγονός ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν την δυνατότητα να διεκδικούν περισσότερους ρόλους απ' ότι στο παρελθόν, όπως της εργαζόμενης, της συντρόφου, της μητέρας κ.λπ. Αυτή η δυνατότητα σαφώς καθιστά την γυναίκα πιο ανεξάρτητη. Δημιουργεί όμως και περισσότερες απαιτήσεις από την ίδια την γυναίκα για τον εαυτό της. Αλλά και η κοινωνία πλέον απαιτεί περισσότερα πράγματα από μια γυναίκα του σήμερα. Ο συνδυασμός αυτός έχει ως αποτέλεσμα, μια γυναίκα να θεωρείται κοινωνικά ολοκληρωμένη, αλλά και να θεωρεί η ίδια τον εαυτό της ολοκληρωμένο, όταν μπορεί να υποστηρίξει αυτούς τους πολλούς διαφορετικούς ρόλους. Έρευνες δείχνουν ότι η ψυχική υγεία των γυναικών που υιοθετούν περισσότερους κοινωνικούς ρόλους είναι καλύτερη από αυτή των γυναικών που έχουν περιορισμένους ρόλους.

Οι λόγοι οι οποίοι οδηγούν την γυναίκα να έχει πολλαπλούς ρόλους και να είναι λιγότερο ευάλωτη ψυχολογικά είναι:

1. αυξημένη πρόσβαση σε κοινωνικές επαφές,
2. οικονομική ανεξαρτησία,
3. αυτοεκτίμηση,
4. κύρος και επιρροή και
5. αίσθηση δημιουργικότητας.

Οι νεαρές γυναίκες του σήμερα, στην πλειοψηφία τους φαίνονται να επιδιώκουν να αναλάβουν πολλούς ρόλους. Επιδιώκουν αφενός να εξελιχθούν επαγγελματικά αλλά και να δημιουργήσουν κάποια στιγμή οικογένεια. Με αυτή την προσδοκία είναι δυνατόν σε κάποιες περιπτώσεις, η οικογενειακή αποκατάσταση να δημιουργεί άγχος.

Βέβαια, η θέση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια ήταν και εξακολουθεί να είναι, ιδιαίτερα στις περιφέρειες, έξω από τα μεγάλα αστικά κέντρα, πραγματικά μειονεκτική. Οι λόγοι είναι πολύ απλοί. Το μεγαλύτερο βάρος στις γυναίκες, οικογένεια, εργασία, καμιά κατανομή βαρών μέσα στο σπίτι, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα.

Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι να έχουμε την εξασθένηση του ρόλου της μητέρας στην οικογένεια, με δραματικές συνέπειες για την

ψυχοσυναισθηματική ισορροπία, των ίδιων των γονιών, κυρίως των παιδιών και αύριο για αυτή την ίδια τη σταθερότητα όλης της κοινωνίας. Από κοινωνική άποψη παρατηρούμε συρρίκνωση της οικογένειας με χρονική καθυστέρηση στη γέννα παιδιών. Αργότερα ακολουθεί η γέννηση ενός δείγματος μόνο παιδιών (1-2) αφού τα παιδιά έχουν πολύ περισσότερες απαιτήσεις σήμερα σε σχέση με το παρελθόν και αυτό θα σημάνει αυτόματα φορτίο και για τους γονείς και σχετικό περιορισμό της ελευθερίας των.

Η ανάλυση μεγάλου μέρους του χρόνου στα οικιακά και στην φροντίδα της οικογένειας έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες α) να ταυτίζονται ιδεολογικά με την οικογένεια-σπίτι ανεξάρτητα από τον βαθμό συμμετοχής τους στην εξωτερική εργασία, β) να στερούνται την οικονομική αυτοδυναμία και τον ελεύθερο χρόνο για να εκπαιδευτούν επαγγελματικά, γ) να προσλαμβάνονται ως ευκαιριακό προσωπικό και να λαμβάνουν χαμηλά ημερομίσθια και μισθούς, δ) να έχουν πιο περιορισμένη πρόσβαση από τους άνδρες στην πληροφόρηση και στα κέντρα λήψης αποφάσεων και ε) να δέχονται ευκολότερα την άσκηση διάφορων μέτρων ανδρικής εξουσίας στην οικογένεια, την δουλειά και άλλους τομείς. Οι ρόλοι μέσα στην οικογένεια κατανέμονται άνισα εις βάρος της γυναίκας. Πρέπει να γίνει κατανοητό ότι και τα δύο φύλα είναι ισάξια αλλά και διαφορετικά, χωρίς αυτό να σημαίνει ενδείξεις υπεροχής του ενός έναντι του άλλου. Το ένα φύλο συμπληρώνει το άλλο και η γυναίκα πρέπει να αντιμετωπίζεται όπως και ο άνδρας: ως ισότιμο μέλος της οικογένειας και της κοινωνίας με ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις, χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ως ισάξια και αυτοδύναμη ύπαρξη με τον άνδρα<sup>6</sup>.

#### *1.1.4 Οι μεταβολές στα πρότυπα της οικογένειάς*

Οι επαναστατικές αλλαγές στα πρότυπα της οικογένειας και στην κοινωνική και πολιτική θέση των γυναικών δεν έχουν προχωρήσει στον ίδιο βαθμό παντού, όπως ακριβώς η εκβιομηχάνιση και η συγκέντρωση στα αστικά κέντρα δεν έχουν σημειώσει την ίδια ανάπτυξη σε όλες τις περιοχές του κόσμου. Ακόμη και ανάμεσα στις υπεραναπτυγμένες βιομηχανικά χώρες, παρατηρούνται αξιοσημείωτες διαφορές σε ό,τι αφορά τη θέση των γυναικών οφειλόμενες σε ανάλογες διαφορές ιστορικών παραδόσεων, κοινωνικών συνηθειών, ταξικών διακρίσεων, ένταξης σε θρησκευτικές κοινότητες, στο χάσμα των γενεών και σε άλλους ακόμα παράγοντες. Λαμβάνοντας κανείς υπ' όψιν όλα αυτά θα μπορούσε εύλογα να υποθέσει ότι τα Δυτικά πρότυπα της οικογένειας και του ρόλου των γυναικών μέσα και έξω από την οικογένεια θα εξαπλωθούν βαθμιαία και σε άλλα τμήματα της υδρογείου ως φυσικό επακόλουθο της οικονομικής και τεχνολογικής τους ανάπτυξης.

<sup>6</sup> Παρασκευόπουλος Ι., Μπεζεβέγκης Η. & Γιαννίτσας Ν., 1998, Διαφυλικές Σχέσεις, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Η επιθυμία της γυναίκας είναι να πετύχει στην επαγγελματική της σταδιοδρομία και στην κοινωνική της αποστολή σαν μητέρα. Ταυτόχρονα δημιουργείται ένα δίλημμα που ακόμη δεν έχει καταφέρει να το λύσει ο αγώνας των γυναικών. Από τη μια πρέπει να κοιτάζουμε την οικογένεια με κατανόηση και από την άλλη να δούμε τι πρέπει να γίνει για να λειτουργήσει σωστά με τα σημερινά δεδομένα, που αναγνωρίζουν στη γυναίκα το δικαίωμα συμμετοχής στην ενεργό κοινωνική ζωή.

Άλλωστε η μητέρα προκειμένου να προστατέψει τον ίδιο της τον εαυτό πρέπει να πάψει να εξαρτάται από το περιβάλλον της και να γίνει ένας ακέραιος ολοκληρωμένος άνθρωπος που να μπορεί να ζει με την εργασία της. Ακόμα να μη γίνεται το δικό της δέσιμο εμπόδιο και αιτία ώστε τα παιδιά να μην μπορέσουν να πραγματοποιήσουν μια εκπαιδευτική ή επαγγελματική μετακίνηση σε άλλη χώρα που οπωσδήποτε θα τους προσφέρει κάποια πνευματική πρόοδο και επαγγελματική άνοδο.

Για να μπορέσει η γυναίκα να πετύχει στην επαγγελματική της σταδιοδρομία και η εργασία να της χαρίσει οικονομική ανεξαρτησία και αυτονομία, θα πρέπει ο άνδρας να σταθεί πλάι της και να βοηθήσει το ανέβασμα της, προετοιμάζοντας και δημιουργώντας καινούριες κοινωνικές και οικογενειακές δομές, που θα στηρίζουν και θα προωθήσουν την ανάπτυξη και την άνοδο της, με βάση την εκπαίδευση. Πλαισιώνοντας ο άνδρας τα καινούρια θεμέλια της εντάξεως της γυναίκας στην κοινωνική δραστηριότητα με κίνητρα και μέτρα, θα προσφέρει ουσιαστική βοήθεια στον γυναικείο αγώνα για την ισότιμη συμμετοχή του μισού πληθυσμού της γης στην ενεργό οικονομία.

## ***1.2 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΓΑΜΟΣ***

Ο θεσμός του γάμου εφαρμόστηκε στο πέρασμα των αιώνων με διάφορους τρόπους στα πλάτη και μήκη της γης ανάλογα με τις συνθήκες διαβίωσης και τις επικρατούσες οικονομικές συνθήκες. Δεν είναι σπάνιο το γεγονός ότι σε πολλούς λαούς εφαρμόστηκε η πολυγαμία, ένας θεσμός που υπάρχει ακόμη και σήμερα στους μουσουλμανικούς λαούς για παράδειγμα αλλά και σε διάφορους λαούς της Ασίας και της Αφρικής. Ο Ηρόδοτος επίσης αναφέρει ότι γύρω στο 450π.Χ. οι Βόρειοι και υπερβόρειοι κάτοικοι της Ευρώπης ήταν πολυγαμικοί. Οι συνθήκες σήμερα όμως έχουν αλλάξει και βλέπουμε ότι ακόμη και στις αραβικές χώρες τείνει σιγά σιγά να επανέρχεται η μονογαμία. Πολλά είναι τα κράτη εκείνα που υποστηρίζουν την μονογαμία, για το λόγο ότι από πρακτικής πλευράς είναι ένα σύστημα που συμφέρει περισσότερο τόσο την οικογένεια όσο και την κοινωνία γενικότερα<sup>7</sup>.

Ο γάμος και για τα δυο φύλλα αποτελεί μια από τις βασικότερες παραμέτρους για την ψυχοσωματική ολοκλήρωση τους. Συμβάλλει στην

<sup>7</sup> [www.eleftheria.gr](http://www.eleftheria.gr)

προσωπική ευτυχία, και στην καλή σωματική υγεία όσον αφορά την καλή μνήμη, την καταπολέμηση του άγχους κλπ. Σαν κοινωνικός θεσμός είναι γνωστός από την αρχαιότητα, όπως στην Αρχαία Ελλάδα, τη Ρώμη, ενώ καθώς διαδόθηκε κι επικράτησε ο Χριστιανισμός, ο γάμος ήταν ένας από τα μη υποχρεωτικά μυστήρια. Από τα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα, όμως καθιερώθηκε η γαμήλια ιεροτελεστία ως υποχρεωτική. Διακρίνεται σε θρησκευτικό ο οποίος επικυρώνεται με ιεροτελεστία μέσα στην εκκλησία και ο πολιτικός πραγματοποιείται στο δημαρχείο και επικυρώνεται με τη σύνταξη ληξιαρχικής πράξης. Στις περισσότερες χώρες, είναι αποδεκτοί και οι δυο τύποι γάμου, ενώ στην Ελλάδα, ο πολιτικός γάμος νομιμοποιήθηκε από το 1982. Ο θεσμός του γάμου, παρ' όλες τις αλλαγές που έχει υποστεί στο πέρασμα των χρόνων, εξακολουθεί και στις μέρες μας να αποτελεί μια σταθερή αξία στη ζωή του ατόμου.

Οι γυναίκες της Ευρώπης, όπως και στις πρώην σοσιαλιστικές δημοκρατίες της Ανατολικής Ευρώπης παντρεύονται σχετικά νωρίς και αποκτούν το πρώτο τους παιδί αρκετά γρήγορα (σε μικρή ηλικία). Ενδιαφέρον όμως προκαλεί το γεγονός ότι οι γυναίκες στις βαλκανικές χώρες επιλέγουν πλέον να γεννούν λιγότερα παιδιά και σε μεγαλύτερη ηλικία απ' ό,τι στο παρελθόν, εξαιτίας και της επαγγελματικής τους καταξίωσης. Τώρα αν θέλουμε να αναφερθούμε και στις εκτός γάμου γεννήσεις, το 1990 για παράδειγμα η Ελλάδα είχε καταγράψει το χαμηλότερο ποσοστό (-2,2%). Διαπιστώνεται λοιπόν ότι τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες κάνουν κατά μέσο όρο 1,5 παιδιά<sup>8</sup>.

Οι γάμοι στην Ελλάδα παραμένουν ακόμα σταθεροί σε σχέση με τις περισσότερες από τις ανεπτυγμένες χώρες της ηπείρου μας. Οι Ελληνίδες είχαν και έχουν έντονη σχέση με τον γάμο και οι γάμοι που γίνονται παραμένουν σχετικά σταθεροί, εκεί που μετά το 1990, ο θεσμός του γάμου και της έγγαμης συμβίωσης δέχτηκε πολλές πιέσεις. Ο συγχρονικός δείκτης γαμηλιότητας<sup>9</sup> (γυναίκες - πρώτοι γάμοι) κυμαίνεται ακόμη (1997-2006) στους 60-70 γάμους ανά 100 γυναίκες (με εξαίρεση τα δίσεκτα έτη), παραμένοντας από τους υψηλότερους στην ΕΕ.

Εν τούτοις οι πρώτες ενδείξεις έχουν ήδη εμφανισθεί: η πτώση της μέσης ηλικίας στο γάμο τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες έχει ανακοπεί και από το 1983 και μετά οι προσερχόμενοι για την τέλεση ενός πρώτου γάμου είναι 1 - 2 μήνες κατ' έτος μεγαλύτερης ηλικίας αυτών της προηγούμενης χρονιάς. Ακόμη, ο συγχρονικός δείκτης ακολουθεί πτωτική πορεία και οι γενεές που έχουν γεννηθεί στην πρώτη μεταπολεμική περίοδο (>1952) αρχίζουν να έχουν φθίνουσα τελική γαμηλιότητα.

Παρόλα αυτά, οι διαφορές που μας χωρίζουν από τις λοιπές χώρες - μέλη της Κοινότητας είναι σημαντικές: 90-95 στις 100 Ελληνίδες, που γεννήθηκαν ανάμεσα στο 1959 και το 1968, θα συνάψουν έναν πρώτο γάμο, όταν στην

<sup>8</sup> [www.in.gr](http://www.in.gr)

<sup>9</sup> Ο αριθμός των γαμήλιων τελετών διαιρούμενος με το μέσο όρο του πληθυσμού εκείνη τη χρονική περίοδο

Σουηδία το 30-40% των γυναικών που γεννήθηκαν την ίδια δεκαετία θα μείνουν άγαμες. Στη δε Γαλλία, τη Φιλανδία, την Αυστρία, τη Γερμανία το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται στο 25-30%. Ταυτόχρονα, όμως, όπως και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, οι Ελληνίδες των διαδοχικών γενεών συνάπτουν ένα πρώτο γάμο όλο και σε μεγαλύτερη ηλικία: αν οι γυναίκες, που γεννήθηκαν στη χώρα μας στο μεσοπόλεμο παντρεύονταν για πρώτη φορά γύρω στα 25,5 έτη και εκείνες που γεννήθηκαν την δεκαετία του 1950 γύρω στα 23,5 έτη, οι νεότερες γενεές, που γεννήθηκαν λίγο πριν από τα τέλη της δεκαετίας του '70, συνάπτουν τον πρώτο γάμο τους σε ηλικία 24,5 ετών και η ανοδική αυτή τάση δεν αναμένεται να ανακοπεί σύντομα.

### 1.2.1 Ο γάμος στη σύγχρονη εποχή

Ο γάμος στις μέρες μας έχει τον χαρακτήρα του «θεσμού» ή του «θρησκευτικού μυστηρίου». Δύο είναι οι ισότιμοι τύποι γάμου ο πολιτικός και ο θρησκευτικός, ενώ για την τέλεσή τους υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις, όπως:

- δεν επιτρέπεται σε όσους δεν έχουν συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους διαφορετικά χρειάζονται τη συναίνεση κηδεμόνα,
- υπάρχει καθιέρωση της μονογαμίας<sup>10</sup>, γιατί η διγαμία<sup>11</sup> θεωρείται ποινικό αδίκημα, ενώ η παράλληλη προς το γάμο ύπαρξη εξωσυζυγικής σχέσης αποδοκιμάζεται,
- απαγορεύεται ο γάμος σε άτομα που έχουν στενή συγγενική σχέση ή σχέσεις ανάλογες προς τις συγγενικές<sup>12</sup>.

Στη χώρα μας το παλιό οικογενειακό δίκαιο απαγόρευε τη σύναψη γάμου μεταξύ ανθρώπων που συνδέονται με το μυστήριο της βάπτισης, το θεσμό της κηδεμονίας και υιοθεσίας, σχέσεις πολύ ισχυρές και η παραβίαση των οποίων σημαίνει 'κοινωνική αιμομιξία'. Και με το νέο οικογενειακό δίκαιο παραμένει σε ισχύ το άρθρο 1360 (περί τεχνητής συγγένειας-υιοθεσίας), ενώ τα άρθρα 1361 (λόγω βαπτίσματος, κωλύεται ο γάμος του αναδόχου μετά του αναδεκτού ή της μητρός αυτού) καταργήθηκαν. Επίσης, για να μην υπάρξουν κρούσματα ενδογαμίας δημιουργήθηκαν και λειτούργησαν γραπτοί και άγραφοι κοινωνικοί κανόνες και νόμοι (οικογενειακό δίκαιο και παραδόσεις), που απαγορεύουν και τιμωρούν τη σεξουαλική σχέση μεταξύ συγγενών<sup>13</sup>.

Ως θεσμός ο γάμος έχει λειτουργίες που προωθούν και συνάμα προστατεύουν την ιδιότητα που έχει και συγκεκριμένα:

- Εξασφαλίζει τη νομιμότητα στη σχέση δυο ανθρώπων.

<sup>10</sup> Η σύναψη γάμου με μόνο έναν άνδρα ή μία γυναίκα

<sup>11</sup> Η οικογενειακή κατάσταση κατά την οποία κάποιος έχει δύο συζύγους, ταυτόχρονα

<sup>12</sup> Κουμάντος Γ., 1982, «Παραδόσεις οικογενειακού δικαίου», τόμος Α Αθήνα: Αφοί Σακκουλα

<sup>13</sup> Μορχοβίτης Α. Γ., 2001, «Κοινωνιολογία της σύγχρονης Οικογένειας», Φλώρινα: Φλώρινας.



- Καθορίζει, ως ένα βαθμό, τις μεταξύ τους υποχρεώσεις σε προσωπικό επίπεδο, αλλά και σε οικονομικό- περιουσιακό.

Πολύ σημαντικό είναι πως τα παιδιά που γεννιούνται εντός γάμου είναι νομικά αναγνωρισμένα και προστατευμένα. Συγχρόνως, από τη στιγμή που γεννιούνται εντός γάμου θέματα, όπως η κληρονομιά, είναι διευθετημένα νομικά. Βέβαια, είναι λάθος να θεωρείται πως ο γάμος προηγείται πάντα της απόκτησης παιδιών, γιατί ας μην ξεχνάμε πολλά είναι εκείνα τα ζευγάρια που αποκτούν παιδιά χωρίς να συνάπτουν γάμο.

### *1.2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την πρόθεση σύναψης γάμου*

Τα τελευταία χρόνια είναι γεγονός ότι υπάρχει πτώση ή και στασιμότητα της σύναψης γάμων. Λόγοι που δύναται να συνάγουν σε ένα τέτοιο γεγονός είναι θα λέγαμε η αλλαγή της πολιτικής κατάστασης και των κοινωνικό – οικονομικών θέσεων, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες, αιτίες που μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για την κρίση που περνάει ο θεσμός του γάμου.

Οι γυναίκες εργάζονται, μορφώνονται, αυτονομούνται σιγά αλλά σταθερά, αλλάζουν οι παραδοσιακοί ρόλοι που τους είχαν αποδοθεί ως τώρα. Οι άνδρες δέχονται και εκείνοι κοινωνικοοικονομικές επιδράσεις που επηρεάζουν τους παραδοσιακούς ρόλους που είχαν ως τώρα, εντός του γάμου, και την οικονομική τους σταθερότητα. Όλα αυτά μπορούν να θεωρηθούν ως αιτίες που καθυστερούν τη σύναψη ενός γάμου μεταξύ δυο ατόμων αντίθετου φύλου.

Στο σημείο αυτό δε θα μας απασχολήσουν οι λόγοι για τους οποίους ο θεσμός του γάμου διέρχεται από κρίση. Αντιθέτως, θα μας απασχολήσουν οι λόγοι για τους οποίους, παρά όλων των αλλαγών που δέχονται οι άνδρες και οι γυναίκες στους τομείς της ζωής τους, συνεχίζουν να επιλέγουν το γάμο ως μια μορφή έκφρασης της οικογένειας που θέλουν να δημιουργήσουν.

Σύμφωνα με διάφορες έρευνες έχει βρεθεί ότι κάποιοι παράγοντες που επηρεάζουν την απόφαση κάποιου ατόμου να παντρευτεί είναι:

- η φύση της πρώιμης οικογενειακής ζωής, δηλαδή η ευτυχία στη σχέση γονέα παιδιού και οι σχέσεις εξουσίας, επηρέαζαν αρνητικά ή θετικά το άτομο απέναντι στο γάμο,
- οι εμπειρίες από τα προσωπικά ραντεβού, δηλαδή τα νεαρά άτομα που ήταν αρραβωνιασμένα έρχονταν σε ρήξη με όσους προτιμούσαν να βγαίνουν μόνο ραντεβού και οι νεαροί που ήταν υπέρ των σταθερών σχέσεων ήταν πιο θετικοί απέναντι στο γάμο,
- η προσωπικότητα του ατόμου, δηλαδή όσο πιο σταθερά αισθήματα είχε κάποιος σαν χαρακτήρας τόσο μεγαλύτερη ήταν και η προθυμία του απέναντι στο γάμο.

Σημαντικός παράγοντας λοιπόν για να πειστεί ένα ζευγάρι να παντρευτεί είναι και ο βαθμός επικοινωνίας και ταύτισης που υπάρχει μεταξύ των δυο συντρόφων. Όσο καλύτερη επικοινωνία και όσο περισσότερη ταύτιση υπάρχει μεταξύ τους, τόσο υψηλότερες οι πιθανότητες να κρίνουν τους εαυτούς τους έτοιμους για τη σύναψη ενός γάμου. Όμως, εκτός της εσωτερικής σχέσης του ζευγαριού, ξεχωριστή επιρροή φαίνεται να έχει η επίδραση δυο άλλων παραγόντων, που είναι «οι σημαντικοί άλλοι» και τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά. Μετά από έρευνες διαπιστώθηκε ότι το συγγενικό περιβάλλον επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό μια τέτοια απόφαση, ενώ εξίσου σημαντικό για μια τέτοια αρνητική επιρροή είναι και το εισόδημα, το επίπεδο μόρφωσης αλλά και η ηλικία. Αυτοί οι παράγοντες έχουν σχέση με το κατά πόσο το άτομο έχει τακτοποιήσει θέματα εκτός της σχέσης του. Δηλαδή, όταν ένα άτομο βρίσκεται σε ώριμη ηλικία, έχει ολοκληρώσει την εκπαίδευσή του, έχει τακτοποιήσει την εργασία του, άρα και τα εισοδήματά του, έχει μια σχέση που μπορεί να τον οδηγήσει σε γάμο και νιώθει πως η οικογένεια και οι φίλοι του τον στηρίζουν για την επιλογή του συντρόφου που έκανε, και εφόσον συμπίπτει να υπάρχει μια ποιοτική σχέση μεταξύ του ζευγαριού, τότε νιώθει έτοιμος να παντρευτεί.

Επίσης, άλλος παράγοντας είναι η φυσική έλξη. Όσο περισσότερη φυσική έλξη υπάρχει, από τη μια παρατηρείται μειωμένη τάση σύναψης γάμου, και από την άλλη μεγαλύτερη επικοινωνία στο ζευγάρι. Στους άνδρες που βρίσκουν τους εαυτούς τους ελκυστικούς, φαίνεται πως είναι λιγότερο έτοιμοι να «αποσύρουν τον εαυτό τους από την αγορά» και να δουν τον εαυτό τους έτοιμο για γάμο, ακόμη και αν έχουν μια σοβαρή σχέση. Από την άλλη μεριά οι γυναίκες τείνουν να θεωρούν τη φυσική ομορφιά σαν ένα μηχανισμό που βελτιώνει την ποιότητα της επικοινωνίας με τους άνδρες, τους οποίους έχουν ήδη επιλέξει για σοβαρή σχέση, αλλά δε βλέπουν τη φυσική ομορφιά να σχετίζεται με το πόσο έτοιμες είναι για γάμο.

Επίσης, η καθυστέρηση του γάμου μπορεί να οφείλεται και στην αλλαγή εργασίας των ανδρών, όπου σύμφωνα με αυτή την άποψη η οικονομική θέση των ανδρών έχει καταστήσει δύσκολη τη διατήρηση του επιπέδου της οικονομικής ασφάλειας που παραδοσιακά θεμελιώνει το νοικοκυριό ενός γάμου. Βέβαια, οι αλλαγές της κοινωνικοοικονομικής θέσης των ανδρών δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ο μόνος λόγος για τη μείωση των δεικτών γαμηλιότητας.

Η δεύτερη ερμηνεία είναι πως οι αλλαγές στη προοπτική ενός γάμου και ο συγχρονισμός καθιστούν τον γάμο λιγότερο σημαντικό. Παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η αναζήτηση επαγγελματικών ευκαιριών, η δυνατότητα της γυναίκας να είναι πιο ανεξάρτητη και να μη στηρίζεται οικονομικά στον άνδρα είναι πιθανοί λόγοι της αλλαγής των στάσεων απέναντι στο γάμο<sup>14</sup>.

Οπότε μπορούμε να συμπεράνουμε πως όσοι εκφράζονται θετικά για το γάμο έχουν και τις περισσότερες πιθανότητες να παντρευτούν. Από την πλευρά

<sup>14</sup> Sassler, Σαρόν και Schoen Ρόμπερτ. 1999, Η επίδραση των στάσεων και της οικονομικής δραστηριότητας σχετικά με το γάμο. Εφημερίδα γάμου και της οικογένειας.



των γυναικών, η προσκόλλησή τους στους παραδοσιακούς ρόλους των δυο φύλων φαίνεται πως επιδρά αρνητικά στην πιθανότητα του γάμου, ειδικά για τις γυναίκες που εκφράζουν τη διαφωνία τους με τη παραδοσιακή θέση που θέλει τη γυναίκα νοικοκυρά που φροντίζει την ανατροφή των παιδιών της. Από την άλλη μεριά οι άνδρες που είναι οπαδοί των παραδοσιακών ρόλων φαίνεται πως είναι πολύ πιο πιθανόν να παντρευτούν.

Η εργασία προκαλεί διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η πλήρης απασχόληση φαίνεται πως αυξάνει τις πιθανότητες ενός γάμου, αλλά για το κάθε φύλο σε διαφορετική ηλικία. Δηλαδή, για τους άνδρες αυξάνει τις πιθανότητες να παντρευτούν στις ηλικίες 20-23, ενώ στις γυναίκες στην ηλικία 28-31. Σημαντικό, επίσης, είναι ότι τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας δεν ενισχύουν την άποψη πως η οικονομική ανεξαρτησία της γυναίκας επιδρά αρνητικά στην πρόθεσή της να παντρευτεί.

### *1.2.3 Η κρίση στο θεσμό του γάμου*

Ο θεσμός του γάμου είναι γεγονός ότι περνάει μια έντονη κρίση τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως. Στα αίτια αυτής της κρίσης θα μπορούσε να προστεθεί γενικά και η αμφισβήτηση που υπάρχει στις αξίες του πολιτισμού μας και η οποία ασκεί δυσμενή επίδραση στον θεσμό αυτό. Η οικογένεια θα λέγαμε ότι δεν είναι πλέον παραγωγική μονάδα και αναγκαστικά τόσο η σύζυγος όσο και ο σύζυγος αναγκάζονται να απασχολούνται σε ξεχωριστές εργασίες, αποκτώντας έτσι προσωπική και οικονομική ανεξαρτησία, και χειραφέτηση των γυναικών. Επομένως είναι οι συνθήκες της σύγχρονης ζωής που αναγκάζουν τη γυναίκα να εργαστεί έξω από το σπίτι, γεγονός που οδηγεί σε αλλοίωση της παραδοσιακής κατανομής της εργασίας μέσα στην οικογένεια.

Άλλοι λόγοι που δύναται να συμβάλλουν, στην κρίση του θεσμού του γάμου θα λέγαμε ότι είναι η έλλειψη αυτοσεβασμού και εμπιστοσύνης μεταξύ των συζύγων, ο αγώνας επικράτησης, η μεγάλη εξάρτηση των συζύγων στο γάμο, η συναισθηματική ανωριμότητα κα. Επίσης οι διαφορετικές προσδοκίες που έχουν οι σύζυγοι για τους ρόλους τους μέσα στο γάμο, μπορεί να είναι αιτία σύγκρουσης. Κι εδώ είναι που τίθεται και το θέμα της ισότητας των δυο φύλων, όταν θα πρέπει να ξεκαθαριστούν οι ρόλοι τους, όπως για παράδειγμα, τι ευθύνες φέρουν οι άνδρες και οι γυναίκες απέναντι στα παιδιά, το σύζυγο και γενικότερα στην οικογένεια. Επίσης όταν οι σύζυγοι δεν προέρχονται από τα ίδια κοινωνικά στρώματα, έχουν περισσότερες πιθανότητες σύγκρουσης και δημιουργίας προβλημάτων μέσα στο γάμο.

Συμπερασματικά ο γάμος, είναι ένας από τους βασικότερους παράγοντες που οριοθετούν την οικογένεια, ως ένα ξεχωριστό σύστημα. Αποτελεί το θεσμό που οριοθετεί επίσημα την ταυτότητα του ζευγαριού. Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται πτώση ή στασιμότητα της σύναξης γάμων (γαμηλιότητα). Πολλοί είναι οι λόγοι που μπορούν να ερμηνεύσουν την στάση αυτή. Όμως, παρά τις

αλλαγές σε όλους τους τομείς της κοινωνικοοικονομικής ζωής του ζευγαριού, ο θεσμός του γάμου συνεχίζει να επιλέγεται ως μια μορφή έκφρασης της οικογένειας που θέλουν να δημιουργήσουν.

#### *1.2.4 Καταμερισμός εργασίας στο σπίτι*

Παρά τη συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία, ο καταμερισμός εργασίας στο σπίτι μεταξύ των συντρόφων παραμένει σε μεγάλο βαθμό παραδοσιακή, με τους άνδρες να μην ασχολούνται με τα οικιακά καθήκοντα. Όσο υπάρχει αυτή η κατάσταση η γυναίκα δεν έχει ίση πρόσβαση και ίσους όρους στη μισθωτή εργασία ενώ οι δύο σύζυγοι συνεχίζουν να έχουν όχι μόνο κοινά, αλλά και ξεχωριστά συμφέροντα ως προς την εργασία της συζύγου. Η γυναίκα μέσα στο σπίτι φαίνεται να προκρίνει τη συνεργασία με τον άνδρα της για μια σειρά οικογενειακές αρμοδιότητες και ευθύνες, γεγονός που δεν έχει συνειδητοποιηθεί από τους άνδρες, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ισορροπία στην οικογένεια αλλά ούτε να αναλαμβάνει την ευθύνη ο άνδρας.

Πρέπει να συνειδητοποιηθεί κυρίως από τον άνδρα ότι ο διαφορετικός βαθμός συμμετοχής έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των εντάσεων στην οικογένεια ειδικά για τις γυναίκες που εργάζονται. Αν και για καθαρά οικονομικούς λόγους, αναγνωρίστηκε η ανάγκη συμπλήρωσης του οικογενειακού εισοδήματος με την εργασία της γυναίκας, ωστόσο δεν εξασφαλίστηκε ταυτόχρονα η συμμετοχή των ανδρών στον καταμερισμό της εργασίας.

Έτσι έχουμε τον πατέρα να ταυτίζεται με την οικογενειακή ασφάλεια και την προστασία της οικογένειας, ενώ τη μητέρα με την αγάπη, τη φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών όπου και θεωρούνται καταλληλότερες. Το στερεότυπο αυτό εξακολουθεί να είναι ισχυρό στην αντίληψη και των ίδιων των γυναικών, γεγονός που συνδέεται με τη δυσκολία των ανδρών να συμμετέχουν στο νοικοκυριό, που εξακολουθούν να θεωρούνται απαξιωτικές εργασίες, παραγνωρίζοντας τη σημασία τους στην καθημερινή κοινωνική αναπαραγωγή της οικογένειας.

Το πιο ευνοϊκό για τη γυναίκα θα ήταν η κατανομή των ρόλων να μοιράζονται ισόνομα και ισότιμα μεταξύ των συζύγων, ώστε η εργαζόμενη μητέρα να έχει βοήθεια στις οικιακές δουλειές, αλλά για τον ίδιο το πατέρα να ασχολείται περισσότερο με την αγωγή των παιδιών του.

Έτσι τα παιδιά δεν θα ξεχωρίζουν τις δουλειές σε ανδρικές και γυναικείες και θα αρχίσουν από μικρή ηλικία να πιστεύουν στην ισότητα των φύλων και να μεγαλώνουν με πρότυπα εργασίας και αλληλοκατανόησης, βλέποντας τον ισότιμο καταμερισμό των εργασιών ανάμεσα στους γονείς την αρμονική συνεργασία και την αλληλοϋποστήριξη.

### **1.3 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί δεδομένο για την πλειοψηφία των περισσότερων οικογενειών στην Ελλάδα αφενός ως μέσον για την ενίσχυση του οικογενειακού εισοδήματος αλλά και ως προτίμηση. Το γεγονός αυτό, τεκμηριώνει την «απομάκρυνση» από την παραδοσιακά κυρίαρχη αντίληψη στην ελληνική κοινωνία, σχετικά με τον αποκλειστικό ρόλο των γυναικών στο σπίτι και την οικογένεια, σε συνδυασμό με το πραγματικό δεδομένο εκείνο που επιβάλλει στα περισσότερα νοικοκυριά την οικονομική συμβολή της εργασίας των γυναικών στο οικογενειακό εισόδημα.

Σε όλες τις χώρες ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία παραμένει οξύτατο κοινωνικό πρόβλημα και αυτό γιατί για αιώνες τώρα η θέση της γυναίκας ήταν τόσο υποβαθμισμένη, ώστε να θεωρείται πολίτης δεύτερης διαλογής. Αυτό συντέλεσε στην ανάπτυξη του φεμινισμού, μια κοινωνιολογική θεωρία που διακηρύσσει ότι απαραίτητη προϋπόθεση για τη βελτίωση και προαγωγή της κοινωνίας αποτελεί η χειραφέτηση και η ισοτιμία της γυναίκας με τον άνδρα σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας (οικονομικό, πολιτικό, κοινωνικό).

### *1.3.1 Ιστορική επισκόπηση*

Από την ιστορική εποχή η θέση της γυναίκας είναι υποβαθμισμένη γιατί:

1. Σαν πιο αδύναμη σωματικά, στον καταμερισμό εργασίας αναλαμβάνει τις εσωτερικές εργασίες του σπιτιού, που είναι και πιο ελαφριές.

2. Επειδή είναι υποχρεωμένη να τεκνοποιεί δεν μπορεί να συμμετέχει στην παραγωγή, με την οποία ασχολείται αποκλειστικά ο άνδρας που είναι σωματικά πιο δυνατός. Για εκείνη όμως την εποχή η συμμετοχή στη διαδικασία παραγωγής είναι ζωτικής σημασίας. Έτσι η διαφορετική φύση της γυναίκας, οι βιολογικές διαφορές επηρέασαν και υποβάθμισαν τη θέση της στον κοινωνικό και πολιτικό τομέα. Και η κλασική αρχαιότητα γεμάτη πνευματική και καλλιτεχνική δημιουργία δεν δίνει περισσότερα πολιτικά ή αστικά δικαιώματα στη γυναίκα απ' ό,τι στο δούλο. Είναι ανδροκρατούμενη και θεωρείται κατώτερο είδος. Παραμένει κλεισμένη στο γυναικωνίτη και βγαίνει μόνο στις θρησκευτικές γιορτές, όπως τα Παναθήναια. Στο δικαστήριο εκπροσωπείται από έναν άνδρα. Και το σπουδαιότερο δεν μαθαίνει γράμματα.

3. Η έλλειψη παιδείας συνέβαλε στο να δεχτεί παθητικά το ρόλο της η γυναίκα. «Πέθανε το στήριγμα του σπιτιού, ο Ορέστης», Ιφιγένεια εν Ταύροις, Γεννηθήκαμε γυναίκες και δεν μπορούμε να τα βάζουμε με άνδρες», Ισμήνη. Είναι γνωστό όμως πως μόνο η παιδεία βοηθάει το άτομο να συνειδητοποιήσει τα δικαιώματά του. Έτσι η μειονεκτική θέση της γυναίκας στηρίζεται στην αμάθεια των γυναικών και γίνεται πια ιδεολογία όταν ο Αριστοτέλης παραδεχόταν την ανισότητα των δύο φύλων και θέλησε να υποστηρίξει την

άποψη πως το αρσενικό είναι από τη φύση του ηγεμονικότερο από το θηλυκό. (Το γάρ άρρεν φύσει του θήλεος ηγεμονικότερον).

Στους μετέπειτα χρόνους νόμοι και θεσμοί θα κατοχυρώσουν την υπεροχή του άνδρα και η κυριαρχία του θα κρατήσει για πολύ. Η γυναίκα πρέπει να υποτάσσεται στη θέση του άνδρα, του πατέρα ή του συζύγου αφέντη.

Οι μεγάλες όμως αλλαγές του εικοστού αιώνα επηρέασαν τη ζωή των γυναικών. Κάθε πλευρά της βιομηχανικής ζωής των πόλεων εισέβαλε και τροποποιούσε τον πατροπαράδοτο χώρο των γυναικών. Οι αποκλειστικά παλιές ευθύνες της γυναίκας έγιναν σ' ένα μεγάλο βαθμό θέματα μέριμνας της κοινωνίας. Αναπόφευκτα τώρα προκύπτει η ανάγκη προσαρμογής του ρόλου που θα παίζει τόσο ο άνδρας όσο και η γυναίκα σ' αυτή τη νέα κοινωνική πραγματικότητα. Σήμερα έχουν εκλείψει οι λόγοι που έθεταν τη γυναίκα σε υποδεέστερη θέση έναντι του άνδρα. Έτσι η ζήτηση της γυναικείας εργασίας στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα της οικονομίας είχε ως αποτέλεσμα την οικονομική αυτονομία της γυναίκας. Με την παιδεία που δέχεται, σήμερα ανεβάζει το μορφωτικό της επίπεδο, συνειδητοποιεί τα δικαιώματά της, τα διεκδικεί και όλο και περισσότερο τα κατοχυρώνει.

### *1.3.2 Ισότητα των δύο φύλων*

Η αρχή της ισότητας των δύο φύλων καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 και θεμελιώθηκε τη δεκαετία του '80 με την εισαγωγή σημαντικών νομοθετικών και θεσμικών αλλαγών που διασφαλίζει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως η τροποποίηση και αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου καθώς και η εισαγωγή νέων νόμων σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στην προώθηση των γυναικών στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση καθώς και στις εργασιακές σχέσεις.

Η ισότητα μεταξύ των γυναικών και ανδρών δεν είναι ζήτημα που αφορά μόνο τις γυναίκες. Είναι ζήτημα που αφορά όλη την κοινωνία μόνο και μόνο αν σκεφτούμε πως το 52% του ελληνικού πληθυσμού και το 54% του Ευρωπαϊκού είναι γυναίκες. Επίσης το θέμα της ισότητας των δύο φύλων δεν είναι μόνο θέμα δικαιοσύνης μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασική αρχή της δημοκρατίας. Για να πάψει η θέση της γυναίκας να είναι επισφαλής στον εργασιακό χώρο, πρέπει να εξαλειφθεί κάθε προκατάληψη και να δημιουργηθεί πνεύμα συνεργασίας και σωστής επικοινωνίας των δυο φύλων. Κάθε γυναίκα οφείλει να αποδεχθεί τις δυνατότητες και τις γνώσεις της για μια κοινή, ισότιμη και όχι ανταγωνιστική πορεία σε σχέση με τους άνδρες στην εργασία και στην προσωπική ζωή.

Τέλος έχει τεράστια σημασία, οι θεσμοί που υπάρχουν να λειτουργούν και να μην αχρηστεύονται, διότι διευκολύνουν τη ζωή χιλιάδων γυναικών, ενώ στο μέλλον μπορούν και πρέπει να επεκταθούν για να διασφαλίσουν ακόμα

περισσότερα δικαιώματα, γι' αυτό κάθε γυναίκα πρέπει να γνωρίζει την ύπαρξη των δικαιωμάτων της και να απαιτεί την εφαρμογή τους. Εξάλλου υπάρχουν αρμόδιοι φορείς στους οποίους μπορεί να απευθυνθεί, όταν βλέπει τα δικαιώματα της να παραβιάζονται όπως σωματεία, γραμματείες γυναικών, τοπικές επιθεωρήσεις εργασίας και τα κέντρα πληροφόρησης συμβουλευτικής του ΚΕΘΙ.

### 1.3.3 Επιφυλάξεις

Η αφύπνιση της γυναίκας, οι διακηρύξεις της χριστιανικής θρησκείας και της Γαλλικής επανάστασης, η βιομηχανική επανάσταση και τα διάφορα φεμινιστικά κινήματα συντέλεσαν ώστε να πετύχει η γυναίκα ένα σημαντικό βαθμό απελευθέρωσης και ισοτιμίας. Τα επιτεύγματα θα ήταν ίσως ακόμα μεγαλύτερα, αν το φεμινιστικό κίνημα εργαζόταν με μεγαλύτερη περίσκεψη και μεθοδικότητα κι αν δεν έφτανε σε υπερβολές και ακρότητες. Γιατί θα μπορούσε λόγου χάρη να δει ότι η ισοτιμία δε σημαίνει ανταγωνισμός, ή σε μερικές περιπτώσεις καταπίεση του άνδρα, ούτε εκδίκηση και παραγκωνισμός του. Αρκετές γυναίκες είδαν την ισοτιμία και την κίνηση για δικαιώματα σαν απλή νομική τους κατοχύρωση, ενώ άλλες έφτασαν σε υπερβολές και ακρότητες λόγου χάρη στην ελευθερία, στη συμπεριφορά και στη νοοτροπία. Πιστεύουμε λοιπόν, ότι η ισοτιμία θα επιτευχθεί με αγώνες, αλλά και με πειθώ και σοβαρότητα. Γιατί αλλιώς γεννάει τη δικαιολογημένη αντίδραση, την άρνηση ή και το φόβο των ανδρών.

Ισότητα σημαίνει ίσα δικαιώματα και ίσες ευθύνες. Σε καμία περίπτωση δεν σημαίνει κατάργηση των δύο φύλων, ούτε κατάργηση των ιδιαιτεροτήτων και των ρόλων τους γιατί:

1. Οι άνδρες και οι γυναίκες πλάστηκαν από το δημιουργό ίσοι. Ούτε ανώτεροι, ούτε κατώτεροι.

2. Οι γυναίκες, όπου δοκιμάστηκαν απέδειξαν ότι διαθέτουν τις ίδιες ικανότητες με τους άνδρες. Ήδη εισήλθαν στον επαγγελματικό, τον κοινωνικό, τον πολιτικό στίβο. Και βαθμιαία κατακτούν αξιώματα και διακρίσεις. Και έχουν σημαντικές επιτυχίες. Λόγου χάρη στον αθλητισμό, που παλιά ήταν προνόμιο μόνο των ανδρών, ή στην πολιτική και στις επιχειρήσεις, στην επιστήμη και στην παιδεία.

3. Οι γυναίκες προσφέρουν, ιδίως σήμερα, στην οικογένεια και στην κοινωνία τις ίδιες υπηρεσίες με τους άνδρες. Εργάζονται έξω και μέσα στο σπίτι και γενικά συντελούν το ίδιο πολύπλευρα στην πρόοδο, την παραγωγή και την ευημερία. Πρέπει λοιπόν, να έχουν τα ίδια δικαιώματα, όπως έχουν και τις ίδιες υποχρεώσεις. Εργάζονται και έξω από το σπίτι, αλλά έχουν και ευθύνη του σπιτιού και της ανατροφής των παιδιών.

Στην Ευρώπη υπάρχουν οργανώσεις και ιδρύματα που ασχολούνται με τις συνθήκες εργασίας των δύο φύλων και διεξάγουν έρευνες θέτοντας ψηλά τον



πήχη για την ποιότητα της εργασίας και την κάθε πολιτική που πρέπει να λάβει κάθε χώρα για το γυναικείο της εργατικό δυναμικό.

Κύριος στόχος τέτοιων ιδρυμάτων είναι να αυξήσουν τη γυναικεία απασχόληση και να γίνει πράξη η ισότητα των δύο φύλων στην εργασία.

Υπάρχουν τέσσερις βασικοί άξονες που καθορίζουν την πολιτική στο θέμα της ισότητας. Αυτοί οι άξονες στηρίζονται κατά βάση στα ευρωπαϊκά δεδομένα όπου και υπάρχει πρωταρχική σημασία για πολλές χώρες η ισότητα των δύο φύλων και ενδιαφέρουν την καθημερινότητα και τα προβλήματα εκατοντάδων γυναικών.

Ο πρώτος άξονας είναι η θέση της γυναίκας στην οικονομία, γιατί η αξιοποίηση όλου του παραγωγικού δυναμικού της χώρας συμβάλει στην ανταγωνιστικότητα της χώρας. Όταν αντιμετωπίζονται τα προβλήματα οικονομικής ένταξης των γυναικών ευνοούνται το τοπικό εμπόριο και οι υπηρεσίες, ενημερεί η τοπική οικονομία. Κύριος στόχος είναι να μειωθεί το χάσμα στις απολαβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Χάσμα είναι η μέση διαφορά μεταξύ των ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών στο σύνολο της οικονομίας. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι άνδρες κερδίζουν περίπου 17% περισσότερα από τις γυναίκες στην ίδια εργασία και σε άλλες χώρες το χάσμα αυτό διευρύνεται. Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να αυξήσει την απασχόληση των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω προγραμμάτων. Στο τρίτο κοινοτικό πλαίσιο στήριξης στο κοινωνικό Ταμείο το 10% των πόρων υποχρεωτικά πάνε σε δράσεις μόνο για γυναίκες κι αν δεν απορροφηθούν επιστρέφονται από τις χώρες κράτη μέλη πίσω.

Όσον αφορά την επιχειρηματικότητα των γυναικών στην Ελλάδα σύμφωνα με το Υπουργείο Ανάπτυξης είναι στο 12% αλλά με μελέτη που έχει διεξαχθεί είναι πλασματικό γιατί πολλοί είναι οι άνδρες που δίνουν το όνομα των γυναικών τους στις επιχειρήσεις που διευθύνουν οι ίδιοι. Το πραγματικό ποσοστό είναι 3%.

Σε έρευνα που διεξήχθη από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης της εργασίας διαπιστώθηκε ότι το 29% των εργαζομένων γυναικών δουλεύουν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με το 7% των απασχολούμενων ανδρών. Και ενώ η μερική απασχόληση δεν είναι συνήθης στις γυναίκες της Ανατολικής Ευρώπης περισσότερες από μια στις τρεις εργαζόμενες γυναίκες στην Δυτική Ευρώπη δουλεύει υπό αυτό το καθεστώς. Επίσης υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι ολοένα και μεγαλώνει το χάσμα μεταξύ των ωρών εργασίας των δύο φύλων στα νέα κράτη μέλη όπου οι άνδρες τείνουν να εργάζονται σε παρατεταμένα ωράρια και η μερική απασχόληση σχετίζεται όλο και περισσότερο με την εργασία των γυναικών.

Το δεύτερο θέμα είναι η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων είτε στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα. Η γυναίκα δύσκολα μετέχει στα κέντρα λήψης αποφάσεων λόγω του βάρους στην οικογένεια και την εργασία και απαιτούνται πολλαπλάσιες προσπάθειες για να τα πλησιάσουν

και να είναι πολύ καλύτερες από τους αντίστοιχους άντρες. Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες είναι πρώτες στα πανεπιστήμια, κάνουν εξαιρετικές σπουδές αλλά ενώ το 65% είναι στη μέση εκπαίδευση, στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΟΛΜΕ δεν υπάρχουν γυναίκες. Είναι ανάγκη οι γυναίκες να χρησιμοποιηθούν ευρύτατα και έχουν δικαίωμα να δοκιμαστούν και να αποτύχουν όπως έχουν αποτύχει πολλοί άνδρες που παρότι αποτυχημένοι παραμένουν στις υψηλές θέσεις.

Πρέπει να ενισχυθεί ο κοινωνικός ρόλος της γυναίκας με τη συμμετοχή της, την παρουσία της και το στίγμα της εκεί που παίρνονται αποφάσεις. Γιατί φυσικά η ισότητα είναι μια αρχή αλλά ταυτόχρονα μια αρχή βασική για τη δημοκρατία. Μια ισορροπημένη κατάσταση εκεί που παίρνονται μικρές και μεγάλες αποφάσεις θα έδινε τη δυνατότητα να ληφθούν υπόψη ζητήματα με τα οποία μέχρι σήμερα δεν έχει ασχοληθεί κανείς. Για να επιτευχθεί αυτό όμως πρέπει το κράτος να στηρίζει την οικογένεια ώστε να υπάρχει δημιουργική απασχόληση των παιδιών όταν οι γονείς είναι στην εργασία. Αυτό βοηθά πολύ την γυναίκα και ταυτόχρονα την εξέλιξη της στο χώρο της εργασίας. Η δημιουργική αυτή απασχόληση σημαίνει ότι το κράτος πρέπει να συνεργαστεί με ιδιώτες και να πάρουν πρωτοβουλίες ώστε οι γονείς να αισθάνονται ότι τα παιδιά τους είναι ασφαλή την ώρα εργασίας. Συμπεραίνοντας όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα να εργάζονται, γιατί η εργασία εκτός από οικονομική υπόθεση είναι και ψυχική ικανοποίηση και σε αυτήν έχουν δικαίωμα όλοι ανεξαρτήτου φύλου, φυλής, καταγωγής και θρησκείας.

Ο τρίτος άξονας είναι ο κοινωνικός τομέας, γιατί η εξασφάλιση της ίσης συμμετοχής όλης της κοινωνίας σε όλες τις πτυχές του βίου εξασφαλίζει την κοινωνική συνοχή. Ο ρόλος της γυναίκας στη νομοθεσία, η ισότητα των φύλων και η κατοχύρωση της ισότητας από το Σύνταγμα είναι πολύ σπουδαίοι λόγοι για να αλλάξει το φορολογικό δίκαιο και να εξατομικεύεται με βάση την ιδιαιτερότητα της γυναίκας. Οι κοινωνικές υποδομές μιας χώρας είναι μεγάλης σημασίας επιλογή και πολιτική για να υποστηριχθούν οι γυναίκες και να μουν στην αγορά εργασίας αλλά και στην πολιτική. Ωστόσο δεν φτάνει να νομοθετεί η πολιτεία και να δημιουργεί θεσμούς που υποστηρίζουν την ισότητα αλλά πρέπει και η κοινωνία να συνειδητοποιήσει ότι η παροχή ίσων ευκαιριών στη γυναίκα απελευθερώνει ένα σημαντικό ανθρώπινο δυναμικό τόσο στην οικονομία όσο και στην κοινωνία.

Το τέταρτο θέμα είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα και η βία, γιατί συνδέονται με τη δημοκρατική λειτουργία του πολιτεύματός μας και την κατάταξη της χώρας μας στις αναπτυγμένες ή μη από τους διεθνείς οργανισμούς, αφού ο σεβασμός των γυναικείων δικαιωμάτων ενδιαφέρει από τη σκοπιά των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Στις μέρες μας και ειδικά στην επαρχία η βία έχει πάρει τρομακτικές διαστάσεις και είναι θέμα που αφορά τις τοπικές κοινωνίες. Σύμφωνα με μελέτη σε ευρωπαϊκό επίπεδο μία στις πέντε γυναίκες μια φορά στη ζωή τους έχουν



χτυπηθεί από το σύντροφό τους κι ο αριθμός των γυναικών που πεθαίνει από βία στην οικογένεια είναι μεγαλύτερος από το άθροισμα των γυναικών που πεθαίνουν από καρκίνο και αυτοκινητιστικά δυστυχήματα. Επίσης η διακίνηση και η σωματεμπορία είναι μια καινούργια μορφή σκλαβιάς για τη γυναίκα που την αποδυναμώνει ψυχικά. Δυόμισι εκατομμύρια γυναίκες διακινούνται από τις μη υπό ανάπτυξη χώρες και πωλούνται στην Ευρώπη.

Για όλους τους παραπάνω λόγους η ισότητα είναι εργαλείο για να πετύχουμε την βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την κοινωνική συνοχή της χώρας μας. Πολλά βήματα και πρόοδοι έχουν γίνει κυρίως σε θεσμικό επίπεδο, εν τούτοις η ισότητα στην πράξη δεν έχει επιτευχθεί. Οι ανισότητες είναι περισσότερο εμφανείς στην αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και τα κέντρα λήψης αποφάσεων.

#### *1.3.4 Νομική κατοχύρωση*

Σε θεσμικό επίπεδο έχουν γίνει πολλά και σημαντικά βήματα όλα αυτά τα χρόνια για τη θωράκιση της ισότητας των δύο φύλων. Για να καταργηθούν οι διακρίσεις που περιόριζαν τις δυνατότητες των γυναικών δημιουργήθηκαν νόμοι.

Στην Ελλάδα σύμφωνα με το Σύνταγμά του 2001 ( ΦΕΚ 85/Α/18-4-2001) και το Άρθρο 4 παρ. 2, «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.» Επίσης όσον αφορά την λήψη μέτρων για την εξάλειψη της ανισότητας αναφέρεται ότι σύμφωνα με το Άρθρο 116 παρ. 2: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών». Το ελληνικό κράτος έχει καθιερώσει νόμους για ισότητα των φύλων σε πολλούς τομείς της κοινωνικής ζωής ώστε να εξασφαλιστεί η ισότητα σε σχέση με την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, τη βία κατά των γυναικών, την εμπορία ανθρώπων, την Κοινωνική Ασφάλιση, το οικογενειακό Δίκαιο, τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, την υγεία, την πρόνοια και την προστασία της οικογένειας.

Όσον αφορά την Ευρωπαϊκή νομοθεσία σίγουρα έχει ενισχυθεί σημαντικά η προσπάθεια και προώθηση της ισότητας μετά την έναρξη της ισχύος της Συνθήκης του Άμστερνταμ την 1<sup>η</sup> Μάη, όπου επιβεβαιώθηκε η προσήλωση στα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται το δικαίωμα των ανδρών και γυναικών της ίσης μεταχείρισης η οποία δεν περιορίζεται πλέον στο θέμα της ισότητας της αμοιβής εργασίας. Σύμφωνα με σχετικά άρθρα της συνθήκης, η προαγωγή της ισότητας ορίζεται ως θεμελιώδες καθήκον της κοινότητας, θεσπίζεται η πολιτική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς, κατοχυρώνεται η αρχή για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και όχι μόνο για όμοια εργασία, προβλέπεται η θέσπιση μέτρων που ορίζουν ειδικά πλεονεκτήματα για τη διευκόλυνση του υποεκπροσωπούμενου φύλου και διατυπώνεται ρητή εντολή για ανάληψη

δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και μια σειρά οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε εργασία και απασχόληση (Οδηγία 2006/54/EK), για την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες (Οδηγία 2004/113/EK).

Το Μάρτιο του 2000 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που διεξήχθη στη Λισσαβόνα έθεσε ως στόχο την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σε 60% ως το 2010 από 53% που είναι σήμερα ώστε να αντιμετωπιστεί το δημογραφικό πρόβλημα στην Ευρώπη. Αρκετά φιλόδοξη επιδίωξη η οποία απαιτεί λήψη μέτρων και ευαισθητοποίηση υπευθύνων σε πολλά επίπεδα. Η δεκαετία του 1970 είναι σταθμός για τις προσπάθειες ισότητας μεταξύ των δύο φύλων όπου στηρίζεται η ισότητα των απολαβών. Την δεκαετία του 1970 η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στηρίχτηκε στην ισότητα των απολαβών και στα ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Στην Ευρώπη η πρώτη άδεια δόθηκε το 1975 για την ισότητα των απολαβών η οποία προέβλεπε ότι «η ίση εργασία ίσης αξίας πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο· όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως και τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο..»

Οι νόμοι της δεκαετίας 1970-1980 ήταν αποτελεσματικοί για να καταπολεμηθούν κάποιες μορφές διακρίσεων. Δεν ήταν αρκετοί για να εξασφαλίσουν την ισότητα και τα ίσα δικαιώματα για τα δύο φύλα. Αργότερα οι οδηγίες γίνονται πιο συγκεκριμένες από την Ευρώπη με νόμους που αφορούν την εκπαίδευση και την βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, την επαγγελματική κατάρτιση του επαγγελματικού προσανατολισμού, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας και στη σεξουαλική παρενόχληση.

Στη χώρα μας θεσπίστηκε νόμος για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης, άμεσης ή έμμεσης, στις εργασιακές σχέσεις, που βασίζεται στο φύλο και υπάρχει η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με τις ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες.

Έτσι φτάνουμε να έχουμε μια σειρά νομοθετήματα που να στηρίζουν την εργαζόμενη γυναίκα και την διευκολύνουν από τις οικογενειακές υποχρεώσεις όπου προβλέπεται χορήγηση γονικής άδειας σε κάθε γονέα, χορήγηση άδειας για ασθένεια παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, χορήγηση άδειας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών, απαγόρευση απόλυσης εγκύου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα χρόνο μετά τον τοκετό. Επίσης θεσπίστηκε νομοθέτημα 3488/2006 όπου τηρεί πλήρως τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ώστε να επιτευχθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και για πρώτη φορά ψηφίστηκε η νομική κατοχύρωση της προστασίας από παρενόχληση στο χώρο της εργασίας. Σύμφωνα με το σχέδιο

νόμου αντιμετώπι με ποινές φυλάκισης από έξι μήνες έως τρία χρόνια θα βρίσκονται τα άτομα που στους χώρους εργασίας, παρενοχλούν σεξουαλικά συναδέλφους τους καθώς και προσωρινή αναστολή λειτουργίας της επιχείρησης.

Σήμερα η γυναίκα έχει καταφέρει να ενσωματωθεί σε όλες τις διαστάσεις της κοινωνίας τόσο σε δημόσιο όσο και σε ιδιωτικό επίπεδο σε επιχειρήσεις, συνδικαλιστικούς τομείς. Σε αυτή την κατάσταση συνέβαλε η Ευρωπαϊκή Ένωση που δραστηριοποιήθηκε υποστηρίζοντας προγράμματα όπως το Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Πρέπει να συνειδητοποιήσουν τόσο η γυναίκα όσο και ο άνδρας, ότι είναι ισότιμα όντα, ότι έχουν και οι δύο ανθρώπινες ιδιότητες και κατά συνέπεια πρέπει να συμφιλωθούν, να συνυπάρξουν, να συνεργαστούν για την ευημερία της κοινωνίας, μέλη της οποίας είναι και οι δύο. Μόνο αν ο άνδρας απαλλαγεί από την αξίωση υπεροχής έναντι της γυναίκας και η γυναίκα αν απαλλαγεί από την ψυχολογία της κατωτερότητας θα μπορέσουν να συμβιώσουν αρμονικά στα πλαίσια του θεσμού της οικογένειας, που διέρχεται έντονη κρίση στις μέρες μας. Η πολιτεία πρέπει να αποκαταστήσει τη θέση της γυναίκας όχι μόνο μέσα στους νόμους, αλλά με την παροχή σωστής παιδείας να την αποκαταστήσει και στη συνείδηση του άνδρα.

Άλλωστε, η θέση της γυναίκας μέσα σε μια κοινωνία είναι ένας βασικός δείκτης της πολιτιστικής στάθμης μίας χώρας. Η καταπίεση της είναι κοινωνικός ρατσισμός, ενώ η ισότητα είναι νίκη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

#### ***1.4 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ***

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ζούμε ακόμα σε μία πατριαρχική κοινωνία με αρκετά παραδοσιακά κατάλοιπα, ιδιαίτερα σε ότι αφορά το ρόλο της γυναίκας που συνεχίζει σε μεγάλο βαθμό να είναι υποδεέστερος του άνδρα ακόμα και στην πολιτική. Η υποαντιπροσώπηση των γυναικών στην πολιτική ζωή χαρακτηρίζει μέχρι σήμερα την δημοκρατία και τους θεσμούς της και φυσικά υποδηλώνει μια αναπηρία του πολιτικού συστήματος.

Ας αναλύσουμε όμως την έννοια της λέξης "πολιτική", που ορίζεται ως η τέχνη, η επιστήμη της διακυβέρνησης του κράτους, ο τρόπος διεξαγωγής κρατικών υποθέσεων, η ενεργός ανάμειξη στην πολιτική ζωή μιας χώρας<sup>15</sup>. Μιλώντας για την ιδανική σχέση της γυναίκας με την πολιτική εννοούμε την μόρφωση εκ μέρους της πρώτης, ώστε να φτάσει στην ψυχική δύναμη να καταλάβει τι είναι πολιτεία, ποιος είναι ο εσωτερικός μηχανισμός της κοινωνίας την οποία αυτή αντιπροσωπεύει, γιατί και πως γίνονται οι νόμοι και ακόμα

<sup>15</sup> Τεγόπουλος-Φυτράκης, Ελληνικό Λεξικό, Αθήνα 1995

περισσότερο να φτάσει να σχηματίσει μία κοσμοθεωρία δική της βγαλμένη από προσωπική παρατήρηση και φιλοσοφημένη συνείδηση<sup>16</sup>.

Η καλή πολιτικός πρέπει να διαθέτει εκτός από γνώσεις, ταλέντο, ισχυρή βούληση, συνέπεια και ειλικρίνεια, αξιοπιστία και εθνική υπερηφάνεια, ικανότητα και ετοιμότητα για ανάληψη ευθυνών, ικανότητα πρόβλεψης και πρόληψης των γεγονότων και ηθικό ανάστημα. Η άξια πολιτικός εκφράζει τους πόθους και τα οράματα του λαού και πρέπει να έχει πάντοτε υποψιών της, την τριπλή συμβουλή του αρχαίου ποιητή Αγάθωνα "να ξέρει ότι κυβερνά άνθρωπος, ότι κυβερνά σύμφωνα με τους νόμους και ότι δεν κυβερνά αιώνια".

Το γυναικείο ζήτημα ξεκίνησε από την Βρετανία στα τέλη του 19ου αιώνα. Πράγματι, οι βουλευτές ήδη από το 1866 αρχίζουν να υποβάλλουν «Υπομνήματα Γυναικών» στο Βρετανικό κοινοβούλιο για δικαίωμα ψήφου, ενώ στις αρχές του 20ου αιώνα οι Αγγλίδες καταλαβαίνουν πια καλά πως αν οι ίδιες δεν πάρουν την κατάσταση στα χέρια τους, το αίτημά τους δεν πρόκειται να ικανοποιηθεί.

Έτσι, το 1903 ιδρύεται η πρώτη γυναικεία οργάνωση διεκδικήσεων η «Women's Social and Political Union». Γυναίκες ξεχύνονται στους δρόμους, διαδηλώσεις ταράζουν την καθημερινή ζωή του Λονδίνου, εμπρησμοί και διακοπές των συνεδριάσεων του Κοινοβουλίου. Πολλές γυναίκες συλλαμβάνονται. Ο ανδρικός πληθυσμός ονομάζει τις γυναίκες αυτές υποτιμητικά σουφραζέτες και είναι εκείνες που θα ξεσηκώσουν των γυναικείο πληθυσμό πολλών κρατών.

#### *1.4.1 Ιστορική επισκόπηση της γυναίκας με την πολιτική*

Στην Ελλάδα, η θέση της γυναίκας κατά την διάρκεια του μεσοπολέμου ήταν αποστασιοποιημένη έως και ανύπαρκτη. Ως επί το πλείστον ήταν αγράμματες και υποταγμένες στον άνδρα, χωρίς καμία οικονομική αυτοτέλεια έτσι το γυναικείο κίνημα είχε να παλέψει με αντιλήψεις πολύ βαθιά ριζωμένες στην νοοτροπία του κόσμου.

Το 1844 πραγματοποιείται η Α' Εθνοσυνέλευση της χώρας. Το Α' σύνταγμα, στο άρθρο 3, ορίζει ότι "οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου". Οι γυναίκες παρ' όλη την συμμετοχή τους στον αγώνα του 1821, δεν αποκτούν με το Σύνταγμα αυτό τα πολιτικά τους δικαιώματα.

- Το 1887-1888 είναι η πρώτη χρονιά που ακούγεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το σύνθημα "ψήφος στην γυναίκα" μέσα από της σελίδες "Εφημερίδος των Κυριών". Συγκεκριμένα στις 8 Μαρτίου 1887 κυκλοφορεί το πρώτο φύλλο της "Εφημερίδος των Κυριών" από την πρώτη Ελληνίδα φεμινίστρια και πρώτη Ελληνίδα δημοσιογράφο Καλλιρρόη Σιγανού Παρρέν.

<sup>16</sup> Ξηραδάκη Κ., 1988, Το φεμινιστικό κίνημα στην Ελλάδα: Πρωτοπόρες Ελληνίδες 1830 – 1936, Γλάρος, Αθήνα.

- Το 1920 το πρώτο Σοσιαλιστικό Κόμμα κατεβαίνει στις εκλογές, έτσι ξεκινά ο οργανωμένος αγώνας για την πολιτική χειραφέτηση της Ελληνίδας με την ίδρυση του «Συνδέσμου για τα δικαιώματα της γυναίκας». Πρόεδρος ήταν η Μαρία Νεγρεπόντη και αντιπρόεδρος η πασίγνωστη για την δράση της Αύρα Θεοδωροπούλου.
- Το 1924 η εθνοσυνέλευση αποφασίζει να δώσει δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες μετά από μία πενταετία. Θα ψηφίζουν μόνο στις δημοτικές εκλογές, χωρίς να μπορούν να εκλέγονται και με προϋπόθεση να έχουν συμπληρώσει το 30ο έτος της ηλικίας τους και να γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση.
- Το 1934 οι γυναίκες καλούνται να ψηφίσουν για πρώτη φορά στη ιστορία της Ελλάδας, στις Δημοτικές εκλογές. Υπήρξε όμως μεγάλη αποχή, οι δυσκολίες για την εγγραφή στους εκλογικούς καταλόγους, οι κοινωνικές αντιλήψεις και ο μεγάλος αριθμός αναλφάβητων γυναικών είχε ως αποτέλεσμα να ψηφίσουν μόνο 240 γυναίκες σε όλη την Ελλάδα.
- Το 1945, το ψήφισμα του εθνικού συμβουλίου της πρώτης λαϊκής εξουσίας στην Ελλάδα, αναφέρει ρητά: "Όλοι οι Έλληνες άνδρες και γυναίκες έχουν τα ίδια πολιτικά και αστικά δικαιώματα".
- Το 1952 ο νόμος 2159 κατοχυρώνει το δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι των γυναικών στις Δημοτικές αλλά και Βουλευτικές εκλογές. Χρειάστηκε όμως να περάσουν ακόμα δύομισι χρόνια για να αναγνωριστεί στις γυναίκες το δικαίωμα πρόσληψης σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες. Μέχρι τότε γυναίκες αριστούχες δε γίνονταν δεκτές σε δημόσιες υπηρεσίες, όπως η Δικαιοσύνη, το Γενικό Χημείο του Κράτους, ο διπλωματικός κλάδος κ.ά.
- Στις εκλογές του Νοεμβρίου 1952 οι γυναίκες δεν θα ψηφίσουν γιατί δεν έχουν ενημερωθεί οι εκλογικοί κατάλογοι. Όμως στις **18 Ιανουαρίου του 1953**, στις επαναληπτικές εκλογές, οι Ελληνίδες άσκησαν ισότιμα για πρώτη φορά το εκλογικό τους δικαίωμα. Η Ελένη Σκουρά μαζί με την Βιργινία Ζάνα είναι οι δύο πρώτες γυναίκες υποψήφιες για το βουλευτικό αξίωμα.
- Το 1956 λοιπόν οι Ελληνίδες προσέρχονται στις κάλπες και η Αθήνα στέλνει στη Βουλή δυο βουλευτίνες: Τη Λίνα Τσαλδάρη της ΕΡΕ, και τη Βάσω Θανασέκου της «Δημοκρατικής Ένωσης» που παρ' όλες τις δυσκολίες κατορθώνει να εκλεγεί σχεδόν με τον ίδιο αριθμό ψήφων.

Η Λίνα Τσαλδάρη είναι η πρώτη Ελληνίδα βουλευτής που γίνεται επίσης υπουργός και αναλαμβάνει το Υπουργείο Κοινωνικής Πρόνοιας της κυβέρνησης του Κων/νου Καραμανλή. Επίσης την ίδια χρονιά εκλέγεται στην Κέρκυρα και η Μαρία Δεσύλλα που γίνεται η πρώτη Ελληνίδα Δήμαρχος.

- Στις εκλογές του 1964, εκλέγονται 135 γυναίκες δημοτικοί σύμβουλοι.



- Ο αριθμός των γυναικών βουλευτών αυξήθηκε σημαντικά με την πάροδο των χρόνων στην Ελληνική Βουλή ενώ παράλληλα Ελληνίδες έχουν αναδειχτεί στην θέση Ευρωπαίων Επιτρόπων και γυναίκες εκπροσωπούν την Ελλάδα και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.
- Το γυναικείο κίνημα πέτυχε τη μεγαλύτερη νίκη του, όταν στο Σύνταγμα του 1975 καθιερώθηκε η αρχή της ισότητας των δυο φύλων. Είναι το πρώτο Σύνταγμα της Ελλάδας, που ορίζει ρητά, ότι "όλοι οι Έλληνες και οι Έλληνιδες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου"
- Το 1991 έχουμε και την πρώτη γυναίκα αρχηγό κόμματος. Πρόκειται για την Μαρία Δαμανάκη. Ο αριθμός των γυναικών βουλευτών αυξήθηκε σημαντικά με την πάροδο των χρόνων στην Ελληνική Βουλή ενώ παράλληλα Ελληνίδες έχουν αναδειχτεί στην θέση Ευρωπαίων Επιτρόπων και γυναίκες εκπροσωπούν την Ελλάδα και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

#### *1.4.2 Η ισότητα στη πολιτική ως ένα παγκόσμιο ζήτημα*

Στις νομικά πολιτισμένες χώρες, η ισότητα των δύο φύλων αποτελεί, ή τουλάχιστον οφείλει να αποτελεί, μία αυτονόητη έννοια, ένα αξίωμα, έναν στόχο που πρέπει να επιτευχθεί όχι απλά ως κοινωνική επιταγή, αλλά ως πολιτισμική αναγκαιότητα.

Γενικά ο 19ος αιώνας χαρακτηρίζεται από γυναικεία κινήματα σε όλες τις χώρες του κόσμου για την διεκδίκηση της γυναικείας ψήφου.

Η πρώτη γυναίκα υπουργός της Ευρώπης στην Νορβηγία έβαλε 12 γυναίκες και 12 άνδρες στην κυβέρνηση. Όταν την ρώτησαν που βρήκε τόσες γυναίκες απάντησε: "έβγαλα τα γυαλιά και είδα ότι γύρω μου υπήρχαν περισσότερες γυναίκες απ' ότι άνδρες".

Στην Γαλλία και το Βέλγιο εφαρμόζεται με τον νόμο ισάριθμη συμμετοχή σ' όλες τις εκλογικές λίστες. Στην Ισπανία εφαρμόζεται ποσόστωση 40%. Σε λίγες περιπτώσεις οι γυναίκες εκπροσωπούνται ισότιμα στους δημοκρατικούς θεσμούς με αντιπροσωπευτικό παράδειγμα τις Σκανδιναβικές χώρες.

Από την άλλη πλευρά, η Αφρική απέκτησε το 2006 για πρώτη φορά γυναίκα πρόεδρο, την οικονομολόγο Ελιν Σίρλιφ που ανέλαβε την προεδρία της Λιβερίας.

Αλλά και στην Σαουδική Αραβία τον Αύγουστο του 2005 πρώτη φορά επιτεύχθηκε ο διορισμός μιας γυναίκας ως υφυπουργού. Η Margaret Thatcher με τις γνώσεις της και τον δυναμισμό της κατόρθωσε να επιβληθεί όχι μόνο μες το κόμμα της αλλά να γίνει πρωθυπουργός του Ηνωμένου Βασιλείου.

Στης ΗΠΑ η υπουργός εξωτερικών Κοντολίζα Ράις κυριάρχησε στην χάραξη της αμερικανικής πολιτικής με επιπτώσεις σ' όλο το πλανήτη. Η Χίλαρι Κλίντον έδωσε σκληρό αγώνα για να κατακτήσει την προεδρία των ΗΠΑ, έφυγε όμως έχοντας κληροδοτήσει στην διεθνή πολιτική σκηνή ένα μεγάλο δώρο, ότι

οι γυναίκες πολιτικοί δεν χρειάζονται την θηλυκότητά τους για να επιβιώσουν στον πολιτικό στίβο.

### *1.4.3 Λόγοι απαξίωσης της γυναίκας από την πολιτική*

Η Μ. Παντελίδου - Μαλούχα<sup>17</sup> αναφέρει ότι οι γυναίκες ως κοινωνική κατηγορία, συγκεντρώνουν πολλαπλούς παράγοντες που συσχετίζονται αρνητικά με το πολιτικό ενδιαφέρον. Μερικοί από αυτούς είναι οι εξής:

- Η σαραντάχρονη κατοχύρωση των πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών δεν εξαλείφει ένα μεγάλο πλέγμα αντιλήψεων που δημιούργησε ο μακροχρόνιος αποκλεισμός τους από τον χώρο της πολιτικής, των οποίων η παρουσία ακόμα και σήμερα θεωρείται κατά παραχώρηση ανεκτή.
- Τα στερεότυπα ότι οι γυναίκες είναι λιγότερα πολιτικά όντα, αφού στερούνται τις ιδιότητες που απαιτεί η πολιτική ή ότι το πεδίο της πολιτικής είναι τόσο ανήθικο που οι γυναίκες ως φορείς ιδιαίτερων αρετών θα πρέπει να προστατευθούν.
- Το γεγονός ότι οι άνδρες θεωρούν την πολιτικότητα ως δικό τους χαρακτηριστικό, έχει σαν αποτέλεσμα η έννοια του πολιτικού ή της πολιτικής να μην περιλαμβάνει τις γυναίκες ως κατηγορία φύλου. Η κάθε πολιτική για τις γυναίκες παρεμβαίνει μόνο στην διευκόλυνση των γυναικών στην άσκηση των παραδοσιακών ρόλων, τους οποίους δεν αμφισβητεί.
- Η δυσκολία της αποδοχής της συσχέτισης γυναίκες-πολιτική, ακόμα και όταν για κάποιες γυναίκες γίνεται αποδεκτός ο πρωταγωνιστικός ρόλος στο πολιτικό παρασκήνιο. Και αυτό είτε γιατί αμφισβητείται η γυναικεία τους υπόσταση είτε γίνεται αποδεκτή μέσω της ανάθεσης ειδικών αρμοδιοτήτων που θεωρείται ότι αρμόζει στο φύλο της.
- Για μερικές γυναίκες η σχέση γυναίκας-πολιτική φαίνεται αντιφατική ή χωρίς νόημα και δεν νιώθει ούτε καν αρμόδια να συμβάλλει στην επίλυση των κοινωνικών ή ιδιωτικών προβλημάτων. Ειδικά στην Ελλάδα, για πολλές από τις γυναίκες αυτής της κατηγορίας το ασύμπτωτο της σχέσης γυναίκες-πολιτική αποτελεί βίωμα αφού, εκτός των άλλων, υπήρξαν ενήλικες χωρίς πολιτικά δικαιώματα (έως το 1952).
- Οι γυναίκες λόγω του φύλου τους, δηλαδή λόγω των κοινωνικών ρόλων με τους οποίους επιφορτίζονται, λόγω του γενικά χαμηλού μορφωτικού επιπέδου των οικονομικών πόρων που διαθέτουν και τέλος, λόγω της μεγαλύτερης μακροβιότητας τους που συμβάλλει στην

---

<sup>17</sup> Γυναίκες και πολιτική, Η πολιτική φυσιογνωμία των Ελληνίδων [Παντελίδου - Μαλούτα, Μάρω, ΕΚΔΟΣΕΙΣ: Gutenberg - Γιώργος & Κώστας Δαρδανός - 1992



υπεραντιπροσώπευση των γυναικών στην τρίτη ηλικία, στην οποία γενικώς τα άτομα εμφανίζουν μειωμένο πολιτικό ενδιαφέρον.

Συμπερασματικά, οι παραπάνω παράγοντες είναι καθοριστικοί και βοηθούν στο να κατανοήσουμε γιατί τόσο καιρό οι γυναίκες διστάζουν να αναρριχηθούν σε σημαντικές θέσεις στο κόσμο της πολιτικής.

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, χάρη στη φεμινιστική σκέψη και στους αγώνες των ίδιων των γυναικών, αναπτύσσεται ευρεία συζήτηση για την αναγκαιότητα ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών στην δημόσια σφαίρα. Η κοινωνία και οι πολιτικοί της σχηματισμοί πρέπει να αποδεχτούν πως οι γυναίκες διεκδικούν πλέον ουσιαστική συμμετοχή τους στα όργανα και τις αποφάσεις που επηρεάζουν την ζωή τους. Η σημερινή κατάσταση της απουσίας τους από τα κέντρα των πολιτικών αποφάσεων αποτελεί σημαντικότατο έλλειμμα και αναδεικνύει την ένδεια της κυρίαρχης πολιτικής κουλτούρας .

#### *1.4.4 Οι γυναίκες στο Εθνικό και Ελληνικό Κοινοβούλιο*

Στην Ευρώπη το ποσοστό παρουσίας των γυναικών στα εθνικά κοινοβούλια έχει διπλασιαστεί τα τελευταία χρόνια όπου σε κάποιες χώρες αγγίζει το 50%. Η Ελλάδα βρέθηκε στη 93η θέση στην συμμετοχή της Ελληνίδας στην πολιτική, αγγίζοντας μόνο το 16%. Πολύ χειρότερη είναι η εικόνα σε δήμους και Νομαρχίες και άλλες υψηλόβαθμες κυβερνητικές θέσεις όπου τα νούμερα καταρρακυλούν σε μονοψήφια της τάξεως 2 με 4%. Η έλλειψη πολιτισμού και δημοκρατίας; Η αδιαφορία μιας κοινωνίας που επενδύει στην μόρφωση των παιδιών της αλλά στην διαδρομή αφήνει αναξιοποίητα τα μισά;

Ο παρακάτω πίνακας μας παρουσιάζει με ακρίβεια τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο Ευρωπαϊκό και Εθνικό κοινοβούλιο κατά τα έτη 2004 έως το 2009.

Πίνακας 1

<b>ΧΩΡΑ</b>	<b>ΕΥΡΩΒΟΥΛΗ 2004-2009 (%)</b>	<b>ΕΘΝΙΚΑ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΑ (%)</b>
ΒΕΛΓΙΟ	33,33	38,00
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	44,44	21,70
ΤΣΕΧΙΑ	20,83	16,50
ΔΑΝΙΑ	42,86	36,90
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	33,33	32,20
<b>ΕΛΛΑΔΑ</b>	<b>29,17</b>	<b>16,00</b>
ΙΣΠΑΝΙΑ	25,93	35,70
ΓΑΛΛΙΑ	44,87	18,50
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	38,46	13,30

ΙΤΑΛΙΑ	20,51	21,30
ΚΥΠΡΟΣ	0,00	16,10
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	22,22	22,00
ΛΕΤΟΝΙΑ	38,46	18,40
ΛΟΥΞ/ΡΓΟ	50,00	23,30
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	37,50	10,90
ΜΑΛΤΑ	0,00	8,70
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	48,15	41,30
ΑΥΣΤΡΙΑ	27,78	28,40
ΠΟΛΩΝΙΑ	14,81	20,20
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	25,00	40,20
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	28,57	11,40
ΕΛΒΕΤΙΑ	42,86	13,30
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	35,71	19,30
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	42,86	41,50
ΣΟΥΗΔΙΑ	47,37	47,30
ΑΓΓΛΙΑ	25,64	24,00
<b>ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ</b>	<b>31,08</b>	<b>24,30</b>

Σήμερα οι γυναίκες, πνευματικά καλλιεργημένες, διανοούμενες και επιστήμονες αλλά και απλές εργαζόμενες, έχοντας πείρα κοινωνική και συνδικαλιστική, μπορούν θαυμάσια να αντιπροσωπεύσουν το φύλο τους στην Βουλή και στην Αυτοδιοίκηση. Όπως γίνεται σήμερα εμφανές από τα όσα παρουσιάστηκαν προηγουμένως, η γυναικεία εκπροσώπηση ήταν και είναι μέχρι σήμερα υποδεέστερη από αυτήν των ανδρών στα πολιτικά δρώμενα, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Παρακάτω αναπαρίστανται στατιστικά στοιχεία, που αναδεικνύουν εμφανέστερα την αργή αλλά ανοδική πορεία των γυναικών στο Ελληνικό Κοινοβούλιο.

Ο ισχυρισμός ότι οι γυναίκες δε διέθεταν ορισμένες ικανότητες για να αναλάβουν κοινωνικές και πολιτικές ευθύνες και διάφορα διοικητικά αξιώματα, διαψεύδεται σήμερα σε καθημερινή βάση. Διεκδικούν το δικαίωμα να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνική και πολιτική ζωή. Με την διερεύνηση της εκπαίδευσής τους είναι σε θέση να συζητούν σε βάθος τα θέματα της συμμετοχής τους σ' αυτούς τους ευαίσθητους τομείς της χάραξης γραμμής για την πρόοδο και ανάπτυξη, για το καλό του κοινωνικού συνόλου. Επίσης για την ενίσχυση της ικανότητας συμμετοχής των γυναικών πρέπει να αναπτυχθούν από την Πολιτεία, μηχανισμοί - θεσμοί για την ενθάρρυνση της συμμετοχής τους στη εκλογική διαδικασία και στην πολιτική δραστηριότητα. Τέλος, πρέπει να τεθούν στόχοι που να προάγουν την ισόποση συμμετοχή και των δύο φύλων στα κυβερνητικά σώματα και να δοθούν κίνητρα με απώτερο σκοπό την ίση

εκπροσώπηση τους. Η υλοποίηση αυτής της πολιτικής προϋποθέτει επίσης την ένταξη της ισότητας στην πολιτική, την καταπολέμηση των προκαταλήψεων.

### **1.5 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΩΣ ΠΡΟΤΥΠΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΤΑΞΙΩΣΗΣ**

Στην καθημερινή μας γλώσσα το «πρότυπο» είναι μια λέξη, με τεχνική – παραγωγική κατ’ αρχήν σημασία. Αποκαλούμε πρότυπο ένα προσχηματισμένο, προκατασκευασμένο τύπο αντικειμένου που χρησιμεύει ως υπόδειγμα για την κατασκευή – αναπαραγωγή άλλων όμοιων. Είναι έννοια που παραπέμπει σε αυτήν της «προδιαγραφής», της κατάστρωσης σχεδίου, της λεπτομερούς περιγραφής τεχνικού έργου που πρόκειται να κατασκευαστεί. Έτσι, τεχνικές προδιαγραφές, είναι το σύνολο των χαρακτηριστικών και ιδιοτήτων ενός προϊόντος, που καθορίζονται από πριν, με σκοπό τη σταθερή ποιότητα και την τυποποίηση της παραγωγής<sup>18</sup>.

Όμως πρότυπο, με τη μεταφορική έννοια, είναι κάποιο πρόσωπο ή κατάσταση που μπορεί να χρησιμεύει ως παράδειγμα προς μίμηση, ως κάτι το αξιομίμητο. Πάντα οι άνθρωποι στην ζωή τους μιμούνταν διάφορα πρότυπα, ανάλογα την εποχή, τις συνθήκες και τρόπο ζωής τους.

Στην εποχή μας οι γυναίκες έχουν ανάγκη από πρότυπα – είδωλα, πραγματικούς ήρωες, και φτασμένα πρόσωπα για να παραδειγματιστούν. Συνήθως τα πρότυπα των γυναικών είναι ηθικά πρόσωπα του παρελθόντος από τον χώρο των επιστημών, της πολιτικής, της ιατρικής που έχουν ευδοκιμήσει και πρωτοστατήσει στις ιστορικές, κοινωνικές και επιστημονικές μεταβολές. Τα πρότυπα αυτά διαμορφώνουν το χαρακτήρα και αναπτύσσουν την προσωπικότητα της γυναίκας. Προβάλλουν κοινωνικές αρετές για μίμηση και φέρουν μηνύματα του παρελθόντος τα οποία είναι πολύ χρήσιμα για το παρόν και το μέλλον.

#### **1.5.1 Γυναίκες πρότυπα**

Για πολλούς αιώνες οι γυναίκες θεωρούνταν κατώτερα όντα, με ικανότητες περιορισμένες μόνο στο να αποδίδουν στις οικιακές εργασίες και φυσικά ούτε λόγος στο να ανακατευτούν με την απόκτηση ή την παραγωγή γνώσης. Πολλές υπήρξαν σύζυγοι, αδελφές αναγνωρισμένων επιστημόνων, που είτε συνέβαλαν ουσιαστικά, είτε παρήγαγαν μεγάλο μέρος της έρευνας καταγράφοντας μετρήσεις, σχεδιάζοντας μέρος των παρατηρήσεων, κατηγοριοποιώντας τις συλλογές δειγμάτων. Σχεδόν καμίας όμως το όνομα δεν αναφερόταν στις δημοσιεύσεις και τα βιβλία που παρουσίαζαν τα αποτελέσματα των ερευνών. Οι

<sup>18</sup> Μείζον ελληνικό λεξικό Εκδότης: Τεγόπουλος – Φυτράκης, Ημ. έκδοσης: Ιούλιος, 2007.

πιο αποφασισμένες δοκίμασαν τη μεταμφίεση σε άνδρα και κάποιες μάλιστα το κατάφεραν πολύ πετυχημένα μιας και δεν αποκαλύφθηκε το φύλο τους παρά μετά το θάνατό τους. Τέτοιες πρακτικές επέτρεψαν τη συμμετοχή τους στις επιστημονικές πρακτικές και εξελίξεις, με το ρίσκο της πάντα της αποκάλυψής τους με ό,τι συνέπειες κι αν είχε αυτό. Σίγουρα, όμως, θυσίασαν μέρος της προσωπικής τους ζωής, αφού μεταμφίεση σημαίνει και απομόνωση.

Άλλες πάλι προσπάθησαν με πολλά μέσα κι επιμονή να γίνουν δεκτές ώστε να ασχοληθούν με επιστημονικά ενδιαφέροντα. Τα Πανεπιστήμια δεν έκαναν δεκτά στους κόλπους τους γυναίκες ούτε για να παρακολουθήσουν και να μορφωθούν, αλλά ούτε αργότερα- όταν έγιναν δεκτές οι πρώτες φοιτήτριες- για να διδάξουν. Οι πρώτες φοιτήτριες χλευάζονταν από τους άρρενες συμφοιτητές τους. Ορισμένες φορές, οι αντιδράσεις περιλάμβαναν το λιθοβολισμό ή άλλες βίαιες εκδηλώσεις. Βρετανικά Πανεπιστήμια όπως το Κέμπριτζ δεν παρέδωσαν πτυχία σε φοιτήτριές τους παρά από το μέσο του 20ού αιώνα. Όταν δημιουργήθηκαν επιστημονικά δίκτυα όπως η Βασιλική Ακαδημία του Λονδίνου, η Ακαδημία Επιστημών του Παρισιού κι άλλες αντίστοιχες, οι πόρτες ήταν ερμητικά κλειστές για γυναίκες και άτομα κατώτερης κοινωνικής τάξης. Μάλιστα, για την παρουσίαση ερευνητικών αποτελεσμάτων που μπορεί να είχε κάνει αποκλειστικά μια γυναίκα επιστήμονας χρειαζόταν ένας άντρας από το οικογενειακό ή φιλικό της περιβάλλον. Η ίδια απαγορευόταν να εισέλθει σε αυτόν τον κύκλο.

Οφείλουμε μια αναφορά σε ορισμένες από τις γυναίκες – επιστήμονες αλλά και σε κάποιες άλλες κοινωνικά καταξιωμένες στους χώρους τους επιλεκτικά, που αποτέλεσαν και θα αποτελούν για αιώνες πρότυπα κοινωνικής καταξίωσης για την προσφορά τους.

Η πρώτη αναφορά δε θα μπορούσε παρά να πάει αρκετούς αιώνες πριν, όταν η έννοια επιστήμη δεν υπήρχε όπως τη νοούμε σήμερα. Η **Υπατία** έζησε τον 4ο αιώνα. Ήταν νεοπλατωνική φιλόσοφος και μαθηματικός. Ήταν η πρώτη γυναίκα δασκάλα φιλοσοφίας στην Αλεξάνδρεια που έγινε επικεφαλής της εκεί σχολής των Πλατωνιστών. Αποτέλεσε πόλο έλξης για τους διανοούμενους της εποχής και ενώ έγραψε πολλά έργα, δε σώζονται παρά μόνο αναφορές για αυτά. Επειδή η δράση της θεωρήθηκε επικίνδυνη για την εξάπλωση του χριστιανισμού, καλλιεργήθηκε κλίμα εναντίον της που οδήγησε στη βίαιη δολοφονία της από τον όχλο ή από ομάδες φανατικών μοναχών. Παρότι η ίδια είχε πολλούς φίλους χριστιανούς, προτίμησε να μείνει πιστή στις αρχαιοελληνικές παραδόσεις. Το μανιασμένο πλήθος την ξεγύμνωσε και τη



πετροβόλησε μέχρι θανάτου. Το πτώμα της διαμελίστηκε και κήκε στην πυρά. Ηθικός αυτουργός θεωρήθηκε ο επίσκοπος της Αλεξάνδρειας Κύριλλος.

Το 17<sup>ο</sup> με 18<sup>ο</sup> αιώνα οι γυναίκες δεν επιτρεπόταν να επισκέπτονται εργαστήρια. Μπορούσαν, σε πιο εύπορες οικογένειες, να παρακολουθούν μαθήματα στο σπίτι μαζί με τους αδερφούς τους. Η **Μαρία Σιμπίλα Μέριαν** μεγάλωσε στη Γερμανία από Ελβετούς γονείς. Από μικρή έμαθε να ζωγραφίζει, να σχεδιάζει, να αναμιγνύει χρώματα κτλ. Αυτό το καλλιτεχνικό της ταλέντο το αξιοποίησε αρχίζοντας μια δική της επιχείρηση με υφάσματα, αντί να ακολουθήσει, όπως συνηθιζόταν, το επάγγελμα του συζύγου της. Η συμβολή της στην επιστήμη και μάλιστα στην εντομολογία σχετίζεται με την παρατηρητικότητά της και την ικανότητα να απεικονίζει. Παρακολουθώντας ένα θέμα μη δημοφιλές για την εποχή της, τα έντομα, εξέδωσε το πρώτο της βιβλίο σχετικά με τη μεταμόρφωση των καμπιών σε πεταλούδες και έλαβε θετικές κριτικές, μιας και οικονομικά προσέφερε χρήσιμες πληροφορίες για την καλλιέργεια εντόμων όπως οι μεταξοσκώληκες. Παρόλα αυτά, δεν ήταν πρωτοποριακή μόνο ως προς αυτήν της την ενασχόληση. Στα σαράντα της εγκατέλειψε τον άνδρα της και έφυγε μαζί με τη μητέρα και τις κόρες της για το Σουρινάμ, Ολλανδική αποικία στη Νότιο Αμερική. Εκεί παρατήρησε, απεικόνισε και εξέδωσε βιβλίο σχετικά με τα ζώα και τα φυτά της περιοχής. Ταυτόχρονα, άσκησε κριτική για τη σκλαβιά των ιθαγενών πληθυσμών και την απάνθρωπη συμπεριφορά των Ευρωπαίων. Το έργο της ξεχάστηκε μέχρι τον 20<sup>ο</sup> αιώνα, οπότε την τίμησαν στη Γερμανία.



Δε μπορεί να μη γίνει αναφορά στην πρώτη γυναίκα που έγινε καθηγήτρια Πανεπιστημίου στην Ευρώπη. Πρόκειται για τη **Λάουρα Μπάσι**, μια Ιταλίδα γόνος εύπορης οικογένειας. Σε ηλικία 21 ετών δίδασκε ανατομία στο Πανεπιστήμιο της Μπολόνια, εξελέγη μέλος της Ακαδημίας Επιστημών το 1732 και την επόμενη χρονιά της δόθηκε η έδρα της Φιλοσοφίας. Παρ' όλο που η Ιταλία ήταν σχετικά πιο προοδευτική χώρα, δεν ήταν όλα ρόδινα για την Μπάσι. Μητέρα 8 παιδιών, δίδασκε λιγότερες ώρες και πληρωνόταν λιγότερο από τους συναδέλφους της. Η ίδια προσπάθησε επανειλημμένως να αλλάξει αυτή η διάκριση. Έδινε διαλέξεις σχετικά με τη Νευτώνεια φυσική και ήταν από τις πρωτεργάτριες εισαγωγής των σχετικών επιστημονικών εξελίξεων στην Ιταλία.



Όταν το 1772 πέθανε ο καθηγητής φυσικής, η Μπάσι έδωσε δικαστική μάχη για να τη λάβει εκείνη. Πράγματι την κέρδισε, αλλά το κατεστημένο αποφάσισε μετά από αυτό να μην επιτρέψει σε άλλη γυναίκα να εισέλθει στο πανεπιστήμιο.



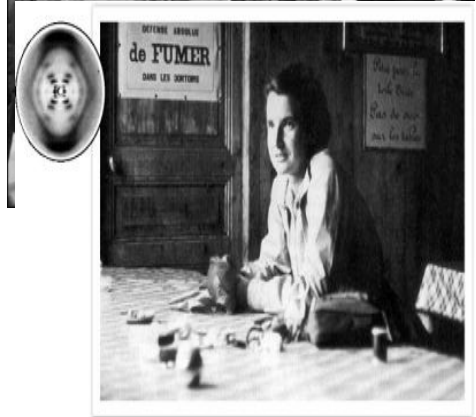
Η **Ελίζαμπεθ Μπλάκγουελ** είναι η πρώτη γυναίκα γιατρός της Αμερικής. Ενώ 17 ιατρικές σχολές την απέρριψαν, κατάφερε να εισαχθεί και να σπουδάσει στο κολέγιο Τζινίβα της Νέας Υόρκης κατά λάθος. Οι αρχές του Πανεπιστημίου άφησαν την εκλογή της στους φοιτητές, οι οποίοι θεωρώντας ότι επρόκειτο για φάρσα ψήφισαν πλειοψηφικά «ναι». Όταν είδαν τη συμφοιτήριά τους την κοίταζαν σα να ήταν αλλόκοτη, ενώ ορισμένοι καθηγητές της ζήτησαν να μην παρακολουθεί τα μαθήματα που σχετίζονταν με την αναπαραγωγή. Η Μπλάκγουελ επέμεινε, όμως, και τελικά πήρε το πτυχίο της ως αριστούχος και πρώτη της τάξης της. Απορριπτόμενη από τα νοσοκομεία για την πρακτική της κατευθύνθηκε στο Παρίσι, όπου όπως ανακάλυψε πως οι γυναίκες θεωρούνταν ικανές μόνο ως μαιές. Εν τέλει ίδρυσε δικό της νοσοκομείο για φτωχούς και μαζί με τη **Φλόρενς Νάιτινγκεϊλ** (γνωστή πρωτοπόρος για τη νοσηλευτική) ίδρυσαν την Ιατρική Σχολή Γυναικών. Η Μπλάκγουελ υπήρξε έμπνευση για μια άλλη πρωτοπόρο της ιατρικής, την **Ελίζαμπεθ Γκάρρετ Αντερσον**. Βρίσκοντας κι αυτή τις πόρτες κλειστές, άνοιξε δικό της ιατρείο στο Λονδίνο με τη βοήθεια του πατέρα της, έχοντας φοιτήσει ως νοσοκόμα και παρακολουθώντας ταυτόχρονα τα μαθήματα ιατρικής. Ίδρυσε κλινικές και νοσοκομεία για τη νοσηλεία των γυναικών. Για πολλά χρόνια ήταν η μοναδική γυναίκα που ήταν μέλος του Βρετανικού Ιατρικού Συλλόγου. Η πολιτική της δράση για τα δικαιώματα των γυναικών την έκαναν την πρώτη γυναίκα δήμαρχο της Αγγλίας.

Δύο γυναίκες που συνέβαλαν στην επιστημονική εξέλιξη του τελευταίου αιώνα, δεν ήταν άλλες από την **Μαρί Κιουρί** και την **Ρόζαλιντ Φράνκλιν**. Για τη Μαρί Κιουρί δε χρειάζονται ιδιαίτερες συστάσεις · πρόκειται για μια επιστήμονα που πέθανε πειραματιζόμενη με τη ραδιενέργεια. Είχε τη στήριξη και το σεβασμό του συζύγου της για την επιστημονική της καριέρα, κάτι που δεν ίσχυε για πολλές άλλες γυναίκες της έρευνας. Το 1903 μοιράστηκε το Νόμπελ Χημείας με τον Πιερ Κιουρί και τον Ανρί Μπεκερέλ, ενώ το 1911 το απέσπασε μόνη της για την ανακάλυψη δύο νέων στοιχείων, του ράδιου και του πολωνίου.

Στον αντίποδα αυτής της αναγνωρισμένης καριέρας βρίσκεται η Ρόζαλιντ Φράνκλιν. Πρόκειται για βιοφυσικό η οποία αφότου σπούδασε στο Κέμπριτζ, εργάστηκε για ένα διάστημα στο Παρίσι κι ύστερα επέστρεψε στο Πανεπιστήμιο Κινγκς του Λονδίνου. Εκεί οι διακρίσεις κατά των γυναικών ήταν αρκετά αισθητές. Παρ' όλα αυτά, η έρευνά της φαίνεται να απέδιδε καρπούς: με χρήση ακτίνων Χ φαίνεται πως ήταν αυτή που βρήκε τη β-δομή του DNA. Εκείνη την εποχή οι Τζέιμς Γουότσον και Φράνσις Κρικ αποφάσισαν να ασχοληθούν ερευνητικά με το DNA συλλέγοντας πληροφορίες από διάφορες ερευνητικές ομάδες. Έτσι παρακολούθησαν μια διάλεξη της Φράνκλιν, αλλά κάποια στοιχεία δεν τα αντέγραψαν καλά. Όταν κάλεσαν επιστήμονες του Λονδίνου να δουν το πρώτο μοντέλο του DNA που είχαν φτιάξει, η Φράνκλιν τους υπέδειξε το στοιχείο που έλειπε. Η φιλοδοξία τους όμως δεν τους σταμάτησε και με συλλογή μερικών ακόμα στοιχείων πήραν την πρωτιά στην επίδειξη της διπλής έλικας του DNA, κάτι που τους έδωσε το βραβείο Νόμπελ μαζί με τον Μωρίς Ουίλκινς, συνεργάτη στο εργαστήριο της Φράνκλιν. Θεωρείται μία από τις μεγαλύτερες αδικίες στο χώρο της επιστήμης.

Την χαρακτήρισαν "τελευταία Ελληνίδα θεά" και "γυναίκα – φλόγα". Όλη της ζωή ήταν γεμάτη όνειρα, ελπίδες, αγωνίες και αγώνες. Η Μελίνα Μερκούρη ήταν μία από τις σημαντικότερες Ελληνίδες του 20ού αιώνα. Υπήρξε πολύμορφη προσωπικότητα. Κορυφαία αγωνίστρια της Δημοκρατίας στον αγώνα κατά της χούντας (1967-1974). Σπουδαία ηθοποιός του θεάτρου και του κινηματογράφου με διεθνή καριέρα και με ερμηνείες που έχουν καταγραφεί στις σελίδες της Έβδομης Τέχνης. Πολιτικός που σημάδεψε με την παρουσία της τον πολιτισμό της Ελλάδας, τον έφερε στις πρώτες σελίδες των εφημερίδων. Πίστευε ακράδαντα ότι ο πολιτισμός είναι η βαριά βιομηχανία μας. Ότι είναι ένα σοβαρό επαγώγιμο προϊόν και ότι έχει μεγάλη σημασία και αξία η ανάδειξή του. Πορτρέτα της γυρίστηκαν από τηλεοπτικούς σταθμούς σε ολόκληρο το κόσμο και περιλάμβαναν, συνεντεύξεις της για τον πολιτισμό, για εθνικά θέματα και κυρίως για την επιστροφή των Μαρμάρων του Παρθενώνα. Τιμήθηκε με μετάλλια και διακρίσεις από πολλούς αρχηγούς κρατών, πανεπιστήμια, διεθνής οργανισμούς, οργανώσεις αλλά και από δήμους ολόκληρης της χώρας για την κοινά παραδεκτή προσφορά της στην τέχνη, στον πολιτισμό, στο κοινωνικό σύνολο.

Ανάμεσα στα γυναικεία πρότυπα δε θα μπορούσαμε να παραλείψουμε τη Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη. Είναι μια ξεχωριστή γυναίκα που για πολλά



χρόνια επιτελεί ένα μοναδικό, εθνικό, κοινωνικό και φιλανθρωπικό έργο, με αντικείμενο τα ανθρώπινα δικαιώματα, την κακοποίηση και εκμετάλλευση των παιδιών καθώς και την προστασία της οικογένειας. Γεννήθηκε στην Αθήνα και σπούδασε οικονομικά και αρχαιολογία. Έκανε μαθήματα στην Ιστορία Τέχνης και μεταπτυχιακές σπουδές. Παντρεμένη, μητέρα πέντε παιδιών θέτει τον εαυτό της στην υπηρεσία όσων την έχουν ανάγκη, προσφέροντας υποστήριξη και συντροφικότητα. Είναι Ιδρύτρια και Πρόεδρος του «Ιδρύματος Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη» και του Συλλόγου Φίλων Παιδιών με καρκίνο «ΕΛΠΙΔΑ». Από το 1999, είναι Πρέσβης Καλής Θελήσεως της UNESCO.

Το έργο που έχει επιτελέσει κυρίως μέσω του συλλόγου «Ελπίδα» είναι πραγματικά τεράστιο. Μερικές από τις σημαντικότερες πρωτοβουλίες της είναι:

- Η ανέγερση του πρώτου Ογκολογικού Νοσοκομείου για παιδιά στην Ελλάδα, που εγκαινιάστηκε τον Οκτώβριο του 2010, προσφέροντας ανακούφιση σε πολλά πάσχοντα παιδιά.
- Η δημιουργία της Μονάδας Μεταμόσχευσης Μυελού των Οστών στο Νοσοκομείο Παιδών «Αγία Σοφία», όπου έκαναν μεταμόσχευση παιδιά με νεοπλασματικές ασθένειες.
- Η δημιουργία του Ξενώνα ΕΛΠΙΔΑ που έχει φιλοξενήσει πολλές οικογένειες παιδιών από την επαρχία που υποβάλλονται σε θεραπεία στη Μονάδα της ΕΛΠΙΔΑΣ.
- Η ίδρυση του Κέντρου Ελληνιστικών Σπουδών στη Βιβλιοθήκη της Αλεξάνδρειας.

Είναι πολυβραβευμένη για το πολύπλευρο έργο της τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Μερικές από τις διακρίσεις που έχει λάβει είναι: Χρυσός Σταυρός του Τάγματος της Ευποιίας της Ελληνικής Δημοκρατίας, Ιππότης του Τάγματος της Λεγεώνας της Τιμής της Γαλλικής Δημοκρατίας, Βραβείο Ακαδημίας Αθηνών, Αρχόντισσα του Πατριαρχείου Αλεξανδρείας, και άλλες. Το Μάρτιο του 2011 βραβεύτηκε ως Ελληνίδα πρότυπο για τη νέα γενιά για την αδιάκοπη πρόσφορα της στην προστασία των παιδιών μέσα από το σύλλογο "Ελπίδα" που έχει ιδρύσει αλλά και τον αγώνα της σε διεθνές επίπεδο σε θέματα που αφορούν την καταπολέμηση της φτώχειας, τη διατήρηση της παγκόσμιας κληρονομιάς και του φυσικού περιβάλλοντος.

Τέλος, προωθεί θέματα για την καθιέρωση ενός πολιτισμού ειρήνης στον κόσμο και την προστασία της πολιτιστικής κληρονομιάς.

### *1.5.2 Σύγχρονα γυναικεία πρότυπα*

Ο ρόλος των γυναικών στην κοινωνία είχε μία διαχρονική αξία: αναπαραγωγής, φροντίδας συζύγου και ηλικιωμένων, ανατροφή παιδιών και φροντίδας σπιτιού. Με την χειραφέτηση των γυναικών πριν μερικές δεκαετίες προστέθηκε στους παραπάνω παραδοσιακούς ένας ακόμα βασικός ρόλος. Αυτός της εργαζόμενης. Οπότε σήμερα έχουμε:

1. Την γυναίκα – σύζυγο
2. Την γυναίκα – νοικοκυρά
3. Την γυναίκα – μητέρα
4. Την γυναίκα – εργαζόμενη

Σαφέστατα όλοι αυτοί οι ρόλοι δεν απαιτούνται πάντα μαζί. Κάποια γυναίκα μπορεί για παράδειγμα να είναι μητέρα και εργαζόμενη αλλά όχι σύζυγος (μονογονεϊκές οικογένειες).

Ποιος είναι ο αντίκτυπος για το γεγονός ότι προστέθηκε ένας επιπλέον ρόλος; Ίσως να μην ήταν σημαντικός αν τα κοινωνικά πρότυπα παρέμεναν παρόμοια με αυτά που επικρατούσαν πριν από κάποιες δεκαετίες και δεν μεταβάλλονταν ακόμα και οι παραδοσιακοί ρόλοι. Γιατί το κοινωνικό πρότυπο που προβάλλεται στην σημερινή κοινωνία έχει να κάνει με την τέλεια γυναίκα. Με την εξευγενισμένη σύζυγο που πρέπει πάντα να είναι σωστή και ικανή σε όλα, όμορφη, καλλίγραμμη, έξυπνη, εκλεπτυσμένη και άλλα. Με την τέλεια μητέρα, που αναλαμβάνει να φέρει σε πέρας με επιτυχία την ανατροφή των παιδιών. Με την μοντέρνα νοικοκυρά που έχει ένα σπίτι στην εντέλεια και είναι καταπληκτική μαγείρισσα. Με την επιτυχημένη και πολυάσχολη εργαζόμενη που ανταποκρίνεται με επιτυχία στις απαιτήσεις του εργασιακού της περιβάλλοντος. Ο κοινός παρονομαστής όλων των παραπάνω είναι η τελειότητα. Πώς καλλιεργείται όμως αυτό το πρότυπο; Το κυρίως όργανο είναι τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Πολλά είναι τα τηλεοπτικά σήριαλ και διαφημίσεις που προβάλλουν μια γυναίκα η οποία δουλεύει 8-10 ώρες την ημέρα και γυρίζει στο σπίτι χαμογελαστή και ξεκούραστη για να περιποιηθεί τον εαυτό της, τα παιδιά, τον σύζυγο και το σπίτι. Όντως οι γυναίκες σήμερα καταφέρνουν να ανταπεξέλθουν συχνά με επιτυχία στους ρόλους και τον φόρτο ευθυνών που αναλαμβάνουν. Είναι σύζυγοι, μητέρες και νοικοκυρές και συμβάλουν στον οικογενειακό προϋπολογισμό με την εργασία τους. Αλλά επίσης συχνά δεν ανταποκρίνονται πιστά σε αυτά που ορίζει το κοινωνικό πρότυπο. Τι γίνεται σε αυτήν την περίπτωση; Κατακλύζονται από άγχος, τύψεις και ενοχές, θλίψη και στεναχώρια, θυμό και εκνευρισμό, απαισιοδοξία, μειώνεται η αυτοπεποίθησή τους και προκαλούνται εσωτερικές συγκρούσεις. Έτσι είναι πιθανό να ξεκινήσει ένας φαύλος κύκλος. Οι παραπάνω ψυχικές καταστάσεις έχουν αντίκτυπο σε όλο το φάσμα της λειτουργικότητας μιας γυναίκας: στον οργανισμό, στην νοητική λειτουργία, στην συναισθηματική κατάσταση και σε συμπεριφορές. Ακριβώς επειδή επηρεάζεται η λειτουργικότητα της γυναίκας, αυτό μπορεί να έχει ως συνέπεια να μεγαλώσει περισσότερο η ψαλίδα ανάμεσα στην ίδια την γυναίκα και το κοινωνικό πρότυπο. Και το γεγονός αυτό με την σειρά του να επιτείνει ακόμα περισσότερο τις ψυχικές καταστάσεις που ανέφερα παραπάνω. Προκειμένου να σπάσει αυτός ο φαύλος κύκλος, θα χρειαστεί να υπάρξει προσωπική προσπάθεια.

### *1.5.3 Η επίδραση των Μ.Μ.Ε. στην δημιουργία γυναικείων προτύπων*



Ο όρος ΜΜΕ έχει χάσει από καιρό την αρχική του σημασία "μέσα επικοινωνίας με τις μάζες, μέσα που προσφέρουν μέγιστο αριθμό γνώσεων σε μεγάλο αριθμό πολιτών" όπου πλέον είναι τα μέσα που μεταμορφώνουν το πολίτη σε μάζα, και συμβάλουν στην διαμόρφωση της ατομικής του. Σήμερα η γυναίκα αποτελεί τον πρώτο στόχο των ΜΜΕ και ιδιαίτερα της τηλεόρασης όπου αναγκάζεται να υιοθετεί πρότυπα που προωθούν τη λειτουργία της ως καταναλωτή, ενώ από την άλλη πλευρά μεταβάλλεται σε ετεροκαυτευθυτό και άκριτο ενεργούμενο των συμφερόντων της αγοράς.

Στη σημερινή εποχή ο νέος «δήμιος γυναικών» είναι η διαφήμιση. Μέσα από τις διαφημίσεις παίρνουν πρότυπα ζωής που τις περισσότερες φορές είναι ιδεατά και εξιδανικευμένα, δεν ανταποκρίνονται στη πραγματικότητα και ως σκοπό έχουν να κάνουν την γυναίκα – δέκτη να ταυτιστεί με τα πρότυπα αυτά και να προβεί στην αγορά των αντίστοιχων προϊόντων. Μελετώντας τον μηχανισμό διακίνησης ιδεών και προβολής προτύπων και μηνυμάτων που αποτελούν και το ρόλο της διαφήμισης, παρατηρούμε πως στοχεύει ιδιαίτερα στην γυναίκα – καταναλωτή. Πράγματι, στις διαφημίσεις και τα πρόσωπα που διαφημίζουν τα προϊόντα είναι κυρίως γυναίκες μα και τα προτεινόμενα είδη αφορούν σε μεγάλο ποσοστό τη γυναίκα και τα ενδιαφέροντά της. Η γυναίκα ως αγοραστής, ως δέκτης των καταναλωτικών μηνυμάτων αγωνίζεται να πλησιάσει το διαφημιζόμενο γυναικείο πρότυπο και να εξομοιωθεί με αυτό. Τείνει και προσπαθεί να ταυτιστεί το "είναι" της με το γυναικείο πρότυπο, γιατί ο παραδοσιακός της ρόλος είναι να διατηρείται νέα και ωραία, διότι μόνο η σωματική της διάπλαση κι όχι τα άλλα χαρακτηριστικά της καταξιώνουν την ύπαρξη της και την παρουσία της στο κοινωνικό χώρο. Το πρότυπο της εξευγενισμένης συζύγου που είναι όμορφη, αισθησιακή, καλλίγραμμη, ένα όργανο εύκολης μεταχείρισης αλλά και ακριβής συντήρησης, το πρότυπο της μοντέρνας νοικοκυράς που βρίσκει την ευτυχία σε μία καθαρή και ακριβή κουζίνα, το πρότυπο της πολυάσχολης εργαζόμενης που συνδέει την εργασία της με την άψογη εμφάνισή της, το πρότυπο της μητέρας και σπανιότερα ακόμα, το πρότυπο της γυναίκας διανοούμενης. Παίζει λοιπόν καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία του καταναλωτικού προτύπου ως καταναλώτρια η ίδια, προμηθευτής όχι μόνο των αγαθών που προορίζονται για αυτήν αλλά και για όλη την οικογένεια, αφού ο καταμερισμός των ευθυνών προσφέρει την ευθύνη του σπιτιού στη γυναίκα. Μέσα από τις διαφημίσεις περνούν πρότυπα ζωής που τις περισσότερες φορές είναι ιδεατά και εξιδανικευμένα, δεν ανταποκρίνονται στην ελληνική πραγματικότητα και ως σκοπό έχουν να κάνουν τον δέκτη να ταυτιστεί με τα πρότυπα αυτά και να προβεί στην αγορά των αντίστοιχων προϊόντων. Επιπροσθέτως, η γυναίκα η οποία τα τελευταία χρόνια κατόρθωσε να αποδεσμευτεί από την κοινωνική καταπίεση και τις παραδοσιακές αντιλήψεις σχετικά με το ρόλο της στην κοινωνία και προωθώντας το πρότυπο της οικονομικά ισχυρής και ανεξάρτητης έχει ανάγκη από κοινωνική καταξίωση.



Όμως στην προσπάθειά της να αποκτήσει καταξίωση από το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, γίνεται ευάλωτη στο διαφημιστικό λόγο. Η γυναίκα εξαιτίας του ρόλου της ως διαχειρίστρια του οικογενειακού προϋπολογισμού και θεματοφύλακας της ευμάρειας του νοικοκυριού, είναι ο κύριος αποδέκτης του διαφημιστικού μηνύματος, γιατί αποτελεί το βασικό καταναλωτικό πρόσωπο. Αυτή είναι που αγοράζει τα απαραίτητα για τα μέλη της οικογένειας, αυτή βρίσκεται πιο κοντά στους κανόνες της αγοράς, άρα αυτή αγγίζει περισσότερο η διαφήμιση των καταναλωτικών προϊόντων. Επιπλέον, τα καταναλωτικά αγαθά λειτουργούν ως υποκατάστατα και ψυχολογικές αναπληρώσεις καθώς και μέσα εκτόνωσης της ψυχολογικά καταπιεσμένης γυναίκας μέσα στα στενά πλαίσια της οικογενειακής εστίας και της επαγγελματικής επιτυχίας έχει ανάγκη από αλλαγές για την τόνωση της ψυχολογίας της.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ**

### **“Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΗΜΕΡΑ ΑΠΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΨΗ”**

#### ***2.1 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ***

Στις αρχές του 20ου αιώνα, η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας, χαρακτηρίζεται από αντιφάσεις και αντιθέσεις. Οι αντιφάσεις και οι αντιθέσεις αυτές έγκειται στο γεγονός ότι, ενώ έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην αγορά εργασίας, η αύξηση αυτή δεν συνοδεύεται από μια ανάλογη μείωση των ανισοτήτων που επικρατούν στην αγορά εργασίας μεταξύ των δύο φύλων.

Αναλυτικότερα, τις τελευταίες δεκαετίες και παρά την αύξηση της ανεργίας, η απασχόληση των γυναικών αυξήθηκε σημαντικά σε όλες τις δυτικές κοινωνίες, συμπεριλαμβανομένης και της ελληνικής, με αποτέλεσμα τη συνεπή παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Παρόλα αυτά η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης δε συνοδεύτηκε από την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι ποικίλοι κοινωνικοί μηχανισμοί παραγωγής και αναπαραγωγής των στερεοτύπων και των ανισοτήτων που παρατηρούνται ανάμεσα στα δύο φύλα όχι μόνο δεν εξαφανίστηκαν, αλλά έκαναν την εμφάνισή τους και νέες μορφές ανισότητας<sup>19</sup>.

Ο όρος απασχόληση αναφέρεται στο σύνολο της γυναικείας εργασίας αμειβόμενης και μη αμειβόμενης, μέσα και έξω από το σπίτι. Παραδείγματα αποτελούν η πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση και στην κατάρτιση, το είδος της εργασίας που αναλαμβάνουν, τα ωράρια της εργασίας τους, οι αμοιβές, η εναρμόνιση οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων και οι νομοθετικές διατάξεις σε σχέση με την απασχόληση.

#### ***2.1.1 Η σχέση της γυναίκας με την απασχόληση στις μέρες μας***

Η συμμετοχή των γυναικών στον εργασιακό δυναμικό της χώρας την περίοδο 1993-99 παρουσιάζει απόλυτη αύξηση 17,2% ενώ η απασχόληση των γυναικών την ίδια περίοδο αυξάνεται κατά 13,3%. Το έτος 1995 ο δημόσιος

---

<sup>19</sup> Eurostat, 2007

τομέας είναι πια ανοιχτός για τις γυναίκες, που διαλέγουν την σιγουριά ενός σταθερού μισθού, δίχως όμως προοπτικές εξέλιξης. Ιστορικά οι γυναίκες καθορίστηκαν από την βιολογική ικανότητα της αναπαραγωγής ενώ ο άνδρας με το δημόσιο. Η ταύτιση όμως του κάθε φύλου μ' έναν χώρο ιδιωτικό ή δημόσιο καθόρισε την συμμετοχή του στο άλλο. Κατά την περίοδο 1999 - 2002, η αύξηση της απασχόλησης στην Ελλάδα υπήρξε περιορισμένη. Τα ετήσια ποσοστά απασχόλησης των ανδρών μειώνονται συνεχώς σε αντίθεση με εκείνα των γυναικών που αυξάνονται όμως με φθίνοντα ρυθμό. Ωστόσο, τα μικρά ποσοστά των απασχολούμενων γυναικών στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα οφείλεται στην ύπαρξη κυρίως μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων σε όλη την Ελλάδα, η οποία ευνοεί την άμισθη και μη καταγεγραμμένη εργασία των γυναικών.

Τα τελευταία χρόνια, οι γυναίκες κατάφεραν να αυξήσουν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση λόγω της βελτίωσης του εκπαιδευτικού τους επιπέδου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες που έχουν στην κατοχή τους πτυχίο ή διδακτορικό δίπλωμα να απορροφούνται ταχύτερα στην αγορά εργασίας, εν αντίθεση με τους άνδρες.

Στον αντίποδα υπήρξε μια πληθώρα μελετών σχετικά με την υποδεέστερη θέση της γυναίκας στην αμειβόμενη εργασία, οι οποίες στράφηκαν στις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες πριν και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Παρ' όλες τις διαφορές τους, οι περισσότερες θεωρητικές προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι οι παράγοντες που προκαλούν τις διακρίσεις εις βάρος των εργαζόμενων γυναικών συνοψίζονται στις κοινωνικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων και στον καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα φύλα. Έτσι, η υποβαθμισμένη θέση της γυναίκας στη μισθωτή απασχόληση αποδίδεται άλλοτε στον καπιταλιστικό τρόπο οικονομικής ανάπτυξης και άλλοτε στην πατριαρχική ιδεολογία ή στο συνδυασμό τους.

### *2.1.2 Η θέση της εργαζόμενης Ελληνίδας*

Η θέση της εργαζόμενης Ελληνίδας δεν έχει ακόμα καθοριστεί πλήρως στα σημερινά κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα του Ελληνικού χώρου. Εξακολουθούν να υπάρχουν πολλές αμφισβητήσεις ως προς τις ικανότητές της στην παραγωγή. Το πιο σημαντικό είναι ότι η ίδια αμφιβάλλει. Αίτημα στόχος: να απελευθερωθεί από τα πατροπαράδοτα δεσμά, τις ταπεινωτικές διακρίσεις και την ντροπή ότι είναι γυναίκα. Όμως πάνω απ' όλα να απελευθερωθεί από τον ίδιο της τον εαυτό, που είναι δεμένος με προλήψεις, προκαταλήψεις, συνήθειες και ύστερα να θέσει το πρόβλημα της και να προσπαθήσει να γίνει αντιληπτό από τους συνανθρώπους της. Πρόβλημά της, η οικονομική και επαγγελματική επανεκτίμηση της γυναικείας εργασίας. Ακόμα ποιο είναι το πνευματικό της επίπεδο και πώς μπορεί η γυναίκα να το ανεβάσει περισσότερο.

Ποιοι είναι οι στόχοι της, τι έχει πετύχει μέχρι τώρα, πού μπορεί να φτάσει και αν έχει ανάλογα προσόντα με τον άνδρα.

Είναι αλήθεια ότι οι γυναίκες σε ολόκληρο τον κόσμο δεν συμμετέχουν σε όλους τους τομείς της επαγγελματικής δραστηριότητας, ούτε σε όλη την κλίμακα της ιεραρχίας και αυτό είναι εναντίον της κοινωνίας που απασχολεί κατά κύριο λόγο τους άνδρες, γιατί δεν θεωρεί την γυναίκα ικανή, ενώ η γυναίκα είναι εκείνη που γεννά παιδιά και μεγαλώνουν τους αυριανούς πολίτες, τους κυβερνήτες της χώρας που θεσπίζουν διατάξεις για να εξακολουθούν να την κρατούν δέσμια των ανδρικών προκαταλήψεων. Έτσι, πολλές φορές οι γυναίκες, εξαντλούν την δράση και τις ικανότητες τους, σε εργασίες που τους φέρνουν ανία, πλήξη, αδιαφορία και μαρασμό<sup>20</sup>.

Πρόκειται για εργασίες που δεν διαθέτουν κανένα κοινωνικό γόητρο, είναι κακοπληρωμένες, κουραστικές και πολλές φορές και επικίνδυνες.

Ο αριθμός των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας προσδιορίζει την δομή της οικονομίας με δύο κυρίους τρόπους:

- Με την αύξηση του εργατικού δυναμικού και άρα των αποθεμάτων για την οικονομική ανάπτυξη.
- Με την στήριξη κλάδων στους οποίους οι άνδρες αποφεύγουν να εισέλθουν ή από τους οποίους αποχωρούν.

Αλλά και η ίδια η γυναίκα ωφελήθηκε. Ανέβηκε οικονομικά και πνευματικά κατανοώντας το ρόλο της στην κοινωνία καθώς επίσης νιώθει την ανάγκη να αγωνιστεί για να καταργήσει τις διακρίσεις εις βάρος της και να συνεισφέρει στην ανάπτυξη της χώρας της.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε σύμφωνα με τα στοιχεία που παρατίθενται στην συνέχεια, η γυναίκα έχει μπει δυναμικά στο χώρο της απασχόλησης, παρόλα αυτά υπάρχουν ακόμα ανισότητες που πρέπει χρόνο με το χρόνο να επιλυθούν. Όλο και περισσότερα κορίτσια εισάγονται στα ανώτατα ιδρύματα της χώρας μας. Η αναλογία επιστημόνων είναι ένας στους τέσσερις. Η μόρφωση και η ειδίκευση θα φέρουν την κοινωνική καθιέρωση.

Πίνακας 2: Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης, ομάδες ηλικιών και φύλο, 2009 α' τρίμηνο

		ΣΥΝΟΛΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ		ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΔΡΩΝ	
Ομάδες ηλικιών	Σύνολα	Εργατικό δυναμικό	Ποσοστά Απασχόλησης	Εργατικό δυναμικό	Ποσοστά Απασχόλησης
15-19	100	7,0	3,7	10,2	7,8
20-24	100	48,0	33,3	56,6	45,7

<sup>20</sup> Τάκαρης, 1978. η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας, Αθήνα.

25-29	100	77,9	64,1	89,6	78,5
15-29	100	47,3	36,4	57,6	49,0
30-44	100	74,0	64,8	96,8	91,4
45-64	100	45,8	42,3	77,4	74,1
65+	100	2,1	2,1	6,8	6,8
<b>Σύνολο 15-64</b>	<b>100</b>	<b>55,9</b>	<b>48,6</b>	<b>78,8</b>	<b>73,4</b>

Πηγή Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Α' τρίμηνο 2009 Επεξεργασία στοιχείων Γ.Γ.Ι.

Πίνακας 3: Ποσοστά απασχόλησης για γυναίκες και άνδρες από το 2002 - 2008

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ΜΕΣΟ ΕΤΗΣΙΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 15-64 ΕΤΩΝ	89,67	90,28	89,5	90,15	91,1	91,7	92,35
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 15-64 ΕΤΩΝ	42,9	44,3	45,2	46,1	47,4	47,9	48,7
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ 15-64 ΕΤΩΝ	72,2	73,4	73,7	74,2	74,6	74,9	75
ΜΕΣΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 55-64 ΕΤΩΝ	39,2	41,3	39,4	41,6	42,3	42,4	42,8
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 55-64 ΕΤΩΝ	24	25,5	24	25,8	26,6	26,9	27,5
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ 55-64 ΕΤΩΝ	55,9	58,7	56,4	58,8	59,2	59,1	59,1

(πηγές: έρευνα εργατικού δυναμικού και Eurostat).

### 2.1.3 Παράγοντες που συντέλεσαν στην γυναικεία απασχόληση

Οι παράγοντες που συντέλεσαν στην γυναικεία απασχόληση είναι οι ακόλουθοι:

1. Μείωση του μέσου αριθμού παιδιών και η απόκτησή τους κατά τα πρώτα χρόνια του γάμου, απελευθερώνει γρήγορα τη σημερινή γυναίκα.
2. Δημιουργήθηκαν και επεκτάθηκαν υπηρεσίες που διευκολύνουν την γυναικεία απασχόληση όπως παιδικοί σταθμοί και τα νηπιαγωγεία. Η



δημιουργία και η επέκταση των υπηρεσιών αυτών θεωρείται ως δικαίωμα των γυναικών και ως προϋπόθεση ικανοποίησης του δικαιώματος τους στην εργασία.

3. Ανέβηκε σημαντικά το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών έτσι ώστε, όσο περισσότερο μορφωμένη είναι μία γυναίκα, τόσες περισσότερες και οι πιθανότητες να μπει στην αγορά εργασίας και να παραμείνει σε αυτήν.
4. Εξοικονομήθηκε χρόνος από τις οικιακές εργασίες λόγω της μείωσης του μεγέθους του νοικοκυριού και λόγω της αυτοματοποίησης, απλοποίησης και εξάλειψης των εργασιών αυτών, σαν συνέπεια της σύγχρονης τεχνολογίας, όπου σ' αυτό συνέβαλε η αυξημένη συμβολή των ανδρών στις οικιακές εργασίες<sup>21</sup>.

#### 2.1.4. Φαινόμενα στη παρουσία της γυναίκας στην οικονομία

- Η αποδοτικότητα του ελεύθερου χρόνου των γυναικών. Οι γυναίκες που εργάζονται εξακολουθούν να διατηρούν το ρόλο της μητέρας, της συζύγου και της κόρης. Τις πιο πολλές φορές προσπαθούν να συνδυάσουν την εργασία τους με την φροντίδα της οικογένειας και κυρίως των παιδιών και των γονέων.
- Διακοπτόμενη καριέρα.
- Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε λίγα επαγγέλματα - τα γνωστά ως "γυναικεία επαγγέλματα". Είναι σαν να υπάρχει ένας γυάλινος τοίχος που χωρίζει τις δύο αγορές.
- Οι γυναίκες συγκεντρώνονται στις χαμηλές βαθμίδες ιεραρχίας και αποφεύγουν τις υψηλές θέσεις κύρους και ευθύνης. Δεν αναλαμβάνουν εύκολα διευθυντικές θέσεις.

Έτσι στις αναπτυγμένες χώρες:

1. Μόνο το 10 - 12% των top manager είναι γυναίκες.
2. Μόνο το 11% των βουλευτών είναι γυναίκες.
3. Μόνο το 30 - 35% των πανεπιστημιακών είναι γυναίκες και από αυτές πολύ λίγες φτάνουν στην ανώτερη βαθμίδα.
4. Μόνο 35 γυναίκες έχουν πάρει Νόμπελ.

Αυτό το φαινόμενο έχει ως συνέπεια:

- Περιορισμό των επιλογών της γυναίκας
- Έλλειψη κινητικότητας μεταξύ των επαγγελμάτων
- Χαμηλές αμοιβές
- Χαμηλές προοπτικές
- Έλλειψη ανταγωνισμού

<sup>21</sup> Μουσσούρου Λ.Μ., 1993, Γυναίκα και Απασχόληση, Δέκα Ζητήματα, Gutenberg, Αθήνα.

- Μισθολογικό χάσμα. Σε παγκόσμιο επίπεδο οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερους μέσους μισθούς σε σχέση με τους άνδρες.
- Κίνδυνος ανεργίας

### 2.1.5 Η κατάσταση στην ΕΕ

Οι επικριτικές απόψεις που υποστηρίζουν ότι οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας είναι άδικες και αδικαιολόγητες στηρίζονται συνήθως σε ισχυρισμούς, όπως ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν διαφέρουν ως προς τις επαγγελματικές τους επιλογές και συμπεριφορά, ότι οι γυναίκες είναι εξίσου αφοσιωμένες, σκληρά εργαζόμενες και παραγωγικές με τους άνδρες. Οι έρευνες συχνά δείχνουν ότι οι εργοδότες βλέπουν τις γυναίκες εργαζόμενες μέσα από ένα διαφορετικό πρίσμα σε σχέση με τους άνδρες. Οι γυναίκες θεωρούνται λιγότερο ευσυνειδητες επαγγελματικά με λίγη ή καθόλου αφοσίωση στην έμμισθη εργασία, με λιγότερες πιθανότητες να επιζητήσουν την περαιτέρω εκπαίδευση και προαγωγή τους ή να δουν τη δουλειά τους με μακροχρόνια προοπτική, δεδομένου ότι παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά απουσιών και αλλαγής εργασίας, και είναι απρόθυμες να αναλάβουν επαγγελματικές ευθύνες που μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τις ευθύνες του σπιτιού. Αυτές οι επαγγελματικές επιλογές αποδίδονται περισσότερο στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης παρά στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Κατά το μεγαλύτερο μέρος τους, τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών ερμηνεύονται ως απόδειξη της προκατάληψης των εργοδοτών, της ελλιπούς γνώσης τους γύρω από τα θέματα που αφορούν το γυναικείο εργατικό δυναμικό, ακόμη κι όταν τα στοιχεία δείχνουν ότι τα στερεότυπα που έχουν κατά νου απορρέουν από τη συμπεριφορά των εργαζομένων.

Τα δύο τρίτα των εργαζόμενων γυναικών, ακόμη κι αν μπορούσαν να εξασφαλίσουν ένα λογικό εισόδημα χωρίς να δουλεύουν, θα προτιμούσαν να έχουν μια μισθωτή εργασία (αν και όχι υποχρεωτικά την ίδια), σε σχέση με τα τρία τέταρτα των εργαζόμενων ανδρών. Οι άνδρες και οι γυναίκες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης διαφέρουν σε μικρό βαθμό ως προς την επαγγελματική τους αφοσίωση. Στα μέσα της δεκαετίας του '80, τα τρία τέταρτα των εργαζομένων ανδρών και γυναικών σε θέσεις πλήρους απασχόλησης δήλωναν ότι θα συνέχιζαν να εργάζονται. Αντίθετα, μόνο οι μισοί από τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες σε θέσεις μερικής απασχόλησης θα συνέχιζαν να εργάζονται εάν δεν ήταν ανάγκη. Όταν η ερώτηση αυτή τέθηκε πάλι το 1989, η επαγγελματική αφοσίωση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είχε αυξηθεί κατακόρυφα, μικραίνοντας το άνοιγμα της ψαλίδας σε σχέση με τους

εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, και μειώνοντας τη διαφοροποίηση λόγω φύλου των μέσων της δεκαετίας του '80.

Η δέσμευση ενός εργαζόμενου μερικής απασχόλησης απέναντι στην εργασία του δεν είναι ίδια με αυτή ενός εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης. Τα δύο επίπεδα δέσμευσης διαφέρουν, τουλάχιστον, ως προς το βαθμό και πιθανώς διαφέρουν και ως προς την ποιότητα. Στις αρχές της δεκαετίας του '90, περίπου οι μισές ενήλικες γυναίκες είχαν έμμισθη εργασία, σε σύγκριση με τα δύο τρίτα των ενήλικων ανδρών. Πράγματι, ο ενήλικος γυναικείος πληθυσμός χωρίζεται σε δύο, σχεδόν ισοδύναμες ομάδες: η πρώτη ομάδα γυναικών κυνηγά την επαγγελματική της εξέλιξη στην αγορά εργασίας κι επομένως, επενδύει στην εκπαίδευσή της και στην αύξηση των προσόντων της, οπότε γενικώς καταφέρνει να έχει καλύτερα επαγγέλματα και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας, κυρίως πλήρους απασχόλησης. Η δεύτερη ομάδα γυναικών δίνει προτεραιότητα στον έγγαμο βίο, δεν επενδύει σε αυτό που οι οικονομολόγοι ονομάζουν «ανθρώπινο κεφάλαιο», αλλάζει εργασία σε μικρά χρονικά διαστήματα, επιλέγοντας συνήθως θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης εφόσον υπάρχει ένας σύζυγος που μπορεί να «κερδίσει το ψωμί» της οικογένειας, επιλέγει μη απαιτητικά επαγγέλματα που δεν έχουν «έγνοιες ή ευθύνες» στην καθημερινή τους πρακτική, και τις συναντάμε στη συνέχεια, κυρίως σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα χωρίς ιδιαίτερο κύρος, τα οποία τους προσφέρουν ένα βολικό ωράριο εργασίας που τις ικανοποιεί απόλυτα. Οι εργαζόμενες σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή οι γυναίκες που δεν εργάζονται καθόλου έχουν τις πιο παραδοσιακές απόψεις για το γυναικείο φύλο, και παντρεύονται άνδρες με ακόμη πιο ακραίες απόψεις για το ρόλο της γυναίκας στο σπίτι.

Από πλευράς απασχόλησης των φύλων, ο κλάδος του λιανικού εμπορίου στην ΕΕ κυριαρχείται από την απασχόληση γυναικών σε ποσοστό 58%. Στους υπόλοιπους δύο κλάδους, δηλαδή χονδρικού εμπορίου και επισκευής, η ανδρική απασχόληση παραμένει κυρίαρχη, καθώς τα ποσοστά των απασχολούμενων ανδρών είναι 68% και 82% αντίστοιχα. Σε γενικές γραμμές, στις νότιες χώρες της ΕΕ τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης είναι συγκριτικά χαμηλότερα από το μέσο κοινοτικό όρο. Η γυναικεία απασχόληση σημειώνει τα υψηλότερα ποσοστά στη Γερμανία, στην Αυστρία και στις σκανδιναβικές χώρες.

### *2.1.6 Ισότητα δικαιωμάτων και ευκαιριών*

Ο Μέσος όρος της ελληνικής οικογένειας δεν εξασφαλίζει το εισόδημα για μία στοιχειωδώς καλή ποιότητα ζωής. Συμφωνά με πρόσφατες οικονομικές ειδήσεις του ΣΕΒ, το 33% των Ελληνικών οικογενειών δηλώνει ετήσιο εισόδημα από 12.000 έως 30.000 € ενώ το 90% των φορολογικών δηλώσεων είναι κάτω των 30.000 € ετησίως. Επομένως οι γυναίκες καλούνται να συμβάλουν στο οικογενειακό εισόδημα. Η εξασφάλιση απασχόλησης στην

γυναίκα έχει συμβάλλει στην οικονομική στήριξη της οικογένειας και την αύξηση του εισοδήματος των νοικοκυριών. Αυτό με την σειρά του οδηγεί στην βιώσιμη ανάπτυξη της τοπικής αλλά και της εθνικής οικονομίας. Η πολιτεία δεν έχει πετύχει ακόμα η σύγχρονη Ελληνική κοινωνία να αποκτήσει επαρκείς δομές κοινωνικής πρόνοιας, που να προτρέπουν και να στηρίζουν τις νέες γυναίκες, να υπερασπίζονται ισότιμα τον ρόλο τους ως μητέρες, αλλά και ως ενεργοί συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας, που εξασφαλίζουν συμβουλευτική, κατάρτιση, επιδότηση θέσεων εργασίας και νέων επιχειρηματιών, καθώς και τα οικονομικά κίνητρα που δίνονται σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα.

### 2.1.7 Προτάσεις – μέτρα

Η διοχέτευση Ευρωπαϊκών κονδυλίων από τα ΚΠΣ σε προγράμματα υποστήριξης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών, βοηθά στο να καλλιεργούνται προσδοκίες για ακόμα καλύτερες συνθήκες μελλοντικά.

- Θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, με στόχο να αποκτήσουν επιπλέον εφόδια ώστε να μπορούν να διεκδικήσουν καλύτερους όρους εξέλιξης στην επιχείρηση.
- Για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση των γυναικών.
- Κάλυψη εξόδων λειτουργίας βρεφονηπιακών σταθμών.
- Ενίσχυση της τηλεργασίας.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ποιότητας εργαζομένων.
- Την πιστοποίηση ποιότητας και κοινωνικής υπευθυνότητας στον τομέα της ισότητας.
- Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών, κυρίως στις ευπαθής ομάδες γυναικών (μετανάστριες, γυναίκες με αναπηρία, γυναίκες μειονότητας κ.α.) καθώς και σε θύματα trafficking<sup>22</sup>.
- Θετικές ενέργειες υπέρ των γυναικών στον τομέα της τεχνολογικής εκπαίδευσης. Βασικός στόχος η καταπολέμηση των διακρίσεων και του επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ των δύο φύλων, μέσα από ειδικές δράσεις στον τομέα της τεχνολογικής εκπαίδευσης.

## 2.2 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

Οι γυναίκες εντάσσονται στο συνταξιοδοτικό σύστημα είτε άμεσα, ως εργαζόμενες, είτε έμμεσα, ως εξαρτώμενες από το σύζυγο. Για τις τελευταίες υπολογίζεται προσαύξηση στη σύνταξη του συζύγου και καταβάλλεται σ' αυτόν. Οι γυναίκες έχουν παράγωγο δικαίωμα σε δική τους σύνταξη μόνο μετά

<sup>22</sup> Trafficking ή διεθνική εμπορία ανθρώπων ονομάζεται η παράνομη διακίνηση αλλοδαπών ατόμων, με τη χρήση βίας, απειλής ή άλλου εξαναγκαστικού μέσου με σκοπό την οικονομική εκμετάλλευση.

το θάνατο του συζύγου και εφόσον δεν ξαναπαντρευτούν. Οι διαζευγμένες χάνουν οποιοδήποτε τέτοιο δικαίωμα με τη διάλυση του γάμου και οι ανύπαντρες σύντροφοι δεν το αποκτούν ποτέ, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται κενά κάλυψης/ασφάλισης.

Οι ρυθμίσεις αυτές απορρέουν από την παραδοσιακή-συντηρητική αντίληψη για τους ρόλους των δύο φύλων, που αντανακλάται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, και θεωρεί τον άνδρα ως οικογενειάρχη-κουβαλητή και τη γυναίκα ως εξαρτώμενο μέλος ενός σταθερού ζευγαριού, που συνδέεται νόμιμα με τους δεσμούς του γάμου. Το γυναικείο εισόδημα από επαγγελματική δραστηριότητα θεωρείται συμπληρωματικό για το νοικοκυριό, όπου ο κύριος προμηθευτής εισοδήματος είναι ο άνδρας.

Τέλος, να υπογραμμίσουμε ότι δικαίωμα σε σύνταξη θανάτου δεν έχουν μόνον όσες σύζυγοι δεν εργάστηκαν ποτέ, αλλά και αυτές που δεν κατορθώνουν να συμπληρώσουν τον ελάχιστο χρόνο ασφάλισης για συνταξιοδότηση ή αυτές που η δική τους σύνταξη είναι χαμηλότερη από τη σύνταξη θανάτου μέσω του συζύγου. Στις δύο τελευταίες περιπτώσεις οι γυναίκες χάνουν τις εισφορές τους.

Από τα στοιχεία συνταξιούχων του ΙΚΑ (Πίνακας 4) προκύπτει ότι οι συντάξεις θανάτου αποτελούν 48,3% του συνόλου των συντάξεων που καταβάλλονται στις γυναίκες συνταξιούχους. Αυτό δείχνει το βαθμό εξάρτησης των Ελληνίδων των προπολεμικών και μεταπολεμικών γενεών από τους άνδρες τους για την επιβίωσή τους στα γεράματα. Δεδομένου ότι το ύψος της σύνταξης θανάτου ανέρχεται στο 70% της σύνταξης γήρατος του θανόντος, ότι η μέση σύνταξη γήρατος του ΙΚΑ βρίσκεται κάτω από το όριο της φτώχειας, τότε είναι εύλογο να υποθέσει κανείς ότι η συντριπτική πλειοψηφία των 200.327 γυναικών που παίρνουν σήμερα σύνταξη θανάτου από το ΙΚΑ είναι αντιμέτωπες με τη φτώχεια. Οι μέλλουσες χήρες των ασφαλισμένων από 1.1.1993 και ύστερα θα παίρνουν μόνο 50% της σύνταξης του θανόντος συζύγου, ρύθμιση που στην ουσία εξωθεί τις νέες γυναίκες να αποκτήσουν αυτοτελή συνταξιοδοτικά δικαιώματα για να εξασφαλίσουν αξιοπρεπή γεράματα. Από την άλλη, οι χήρες άλλων κατηγοριών μισθωτών ή επαγγελματιών, των οποίων οι συντάξεις γήρατος είναι πολύ πιο γενναιόδωρες, απολαμβάνουν πολύ καλύτερο επίπεδο διαβίωσης. Οι ανισότητες στις αποδοχές και τα εν ενεργεία εισοδήματα των ανδρών μεταφέρονται στη συνέχεια στις συντάξεις γήρατος/ θανάτου και παράγουν εισοδηματικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ηλικιωμένων γυναικών.

#### Πίνακας 4



Στατιστικά στοιχεία συνταξιούχων ΙΚΑ (1998)

Κατηγορία σύνταξης	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Γήρατος	289.414	168.794	458.208
Αναπηρίας	100.923	45.703	146.626
Θανάτου	4.757	200.327	205.084
Σύνολο	395.094	414.824	809.918

Πηγή: ΙΚΑ.

Το συνταξιοδοτικό σύστημα για τις εργαζόμενες μητέρες που ασφαλίζονται άμεσα αντιμετωπίζει με ευνοϊκότερες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης σε σχέση με τους άνδρες ως προς τα γενικά όρια ηλικίας και παρέχοντας τη δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης σε διάφορες κατηγορίες γυναικών (Πίνακας 5).

Πίνακας 5: Γενικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για ασφαλισμένους μέχρι 31.12.1992

Ημέρες ασφάλισης	Ηλικία συνταξιοδότησης	Φύλο
4.500	65	Άνδρας
4.500	60	Γυναίκα
10.000	62	Άνδρας
10.000	57	Γυναίκα
10.500	58	Άνδρας - Γυναίκα
10.500 (7.500 σε βαρέα & ανθυγιεινά επαγγέλματα)	55	Άνδρας - Γυναίκα
11.100	Δεν προβλέπεται όριο	Άνδρας - Γυναίκα

Πίνακας 6: Γενικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για ασφαλισμένους από 1.1.1993

Ημέρες ασφάλισης	Ηλικία συνταξιοδότησης	Φύλο
4.500	65	Άνδρας - Γυναίκα
4.500 (από τα οποία 3.375 σε βαρέα & ανθυγιεινά επαγγέλματα)	60	Άνδρας - Γυναίκα
11.100	Δεν προβλέπεται όριο	Άνδρας - Γυναίκα

## ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΠΡΟΩΡΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

### Ιδιωτικός τομέας

Ασφαλισμένες μέχρι 31.12.92

Μητέρες με ανήλικα ή ανήλικα προς εργασία παιδιά: 55 (πλήρης σύνταξη) ή στα 50 (μειωμένη σύνταξη) με 18<sup>1/3</sup> συντάξιμα έτη

Ασφαλισμένες από 1.1.1993

Μητέρες με ανήλικα ή ανήλικα προς εργασία παιδιά: 55 (πλήρης σύνταξη) ή στα 50 (μειωμένη σύνταξη) με 20 έτη υπηρεσίας

Μητέρες με 3 τουλάχιστον παιδιά και 20 συντάξιμα έτη μείωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης (65 έτη) κατά 3 έτη για κάθε παιδί και μέχρι τα 50 έτη

### Λημόσιο και ΝΠΔΔ

Διορισμένες μέχρι την 31.12.1982 (θεμελίωση δικαιώματος μέχρι 31.12.1997)

Χήρες, διαζευγμένες, ανύπαντρες μητέρες με ενήλικα άγαμα παιδιά και παντρεμένες με ή χωρίς παιδιά: 53 έτη με 15-17<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας ή με 22-24<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας χωρίς όριο ηλικίας

Μητέρες με ανήλικα ή ανάπηρα παιδιά ή ανήλικα προς εργασία σύζυγο: 42-44<sup>1/2</sup> έτη με 15-17<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας ή με 22-24<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας χωρίς όριο ηλικίας

Διορισμένες μέχρι την 31.12.1982 (θεμελίωση δικαιώματος από 1.1.1998 και μετέπειτα)

Χήρες, διαζευγμένες, ανύπαντρες μητέρες με ενήλικα άγαμα παιδιά και παντρεμένες με ή χωρίς παιδιά: 58<sup>1/2</sup>-60 έτη με 17<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας ή με 24<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας χωρίς όριο ηλικίας

Μητέρες με ανήλικα ή ανάπηρα παιδιά ή ανήλικα προς εργασία σύζυγο: 50 έτη με 17<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας ή με 24<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας χωρίς όριο ηλικίας

Διορισμένες από 1.1.1983 μέχρι 31.12.1992

Μητέρες με ανήλικα ή ανάπηρα παιδιά ή ανήλικα προς εργασία σύζυγο: 50 έτη με 24<sup>1/2</sup> έτη υπηρεσίας

Διορισμένες από 1.1.1993

Μητέρες με ανήλικα ή ανήλικα προς εργασία παιδιά: 55 (πλήρης σύνταξη) ή στα 50 (μειωμένη σύνταξη) με 20 έτη υπηρεσίας

Μητέρες με 3 τουλάχιστον παιδιά και 20 συντάξιμα έτη μείωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης (65 έτη) κατά 3 έτη για κάθε παιδί και μέχρι τα 50 έτη

Η θέσπιση χαμηλότερων ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, από την αρχή που διαμορφώθηκε το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα, στηρίζεται στη λογική του αντισταθμιστικού οφέλους που παρέχεται στις γυναίκες για το διπλό βάρος που επωμίζονται, λόγω συνδυασμού της αμειβόμενης εργασίας με την οικιακή εργασία και την ανατροφή των παιδιών. Το πλεονέκτημα αυτής της ρύθμισης είναι ότι ανακουφίζει τις μητέρες που φθάνουν πολύ πιο κουρασμένες από τους άνδρες στην ηλικία συνταξιοδότησης και ιδίως αυτές που έχουν συνεχές ιστορικό απασχόλησης. Το μειονέκτημά της είναι ότι συμβάλλει στην ανισότητα μεταξύ των φύλων ως προς το ύψος της σύνταξης και ότι αναπαράγει τα στερεότυπα των φύλων ως προς τους ρόλους και τον καταμερισμό της εργασίας. Επίσης η συνταξιοδότηση των γυναικών σε χαμηλότερη ηλικία ευνοεί την απόλυσή τους κατά προτεραιότητα, όταν οι εργοδότες επιθυμούν να απαλλαγούν ή να αντικαταστήσουν προσωπικό προχωρημένης ηλικίας.

Οι αλλαγές και μεταρρυθμίσεις στα συνταξιοδοτικά συστήματα των τελευταίων δεκαετιών έχουν προκαλέσει αναλύσεις και κριτικές ως προς τις επιπτώσεις τους στη θέση των γυναικών και έχουν δώσει την αφορμή σ' αυτές/ούς που αγωνίζονται για την ισότητα των φύλων να αναπτύξουν τις δικές τους προτάσεις.

Η αξιολόγηση των συγκεκριμένων αλλαγών και τάσεων μεταρρύθμισης, καθώς και οι προτάσεις που διατυπώνονται από τη σκοπιά του φύλου έχουν ως

αφετηρία διαφορετικές αντιλήψεις για την έννοια της ισότητας. Για κάποιους-ους ισότητα των φύλων σημαίνει την αναβάθμιση της κοινωνικής προστασίας των γυναικών και την αποφυγή της φτώχειας, για κάποιους-ους άλλες-ους ισοδυναμεί με την κατάργηση από το σύστημα της έννοιας της εξάρτησης των γυναικών από τους άνδρες μέσω της υιοθέτησης ενός μοντέλου εξατομίκευσης των δικαιωμάτων, ενώ για κάποιους-ους τελευταίους-ους η ισότητα των φύλων επιτυγχάνεται μόνο μέσα από την ισότητα συμμετοχής στην απασχόληση, και άρα το σύστημα κοινωνικής προστασίας πρέπει να απαλλαγεί από τα αντικίνητρα και να δίνει κίνητρα για τη μεγαλύτερη δυνατή εμπλοκή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία. Το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα προστατεύει τις γυναίκες ως εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας του συζύγου, σε περίπτωση που δεν εργάζονται ή δεν μπορούν να θεμελιώσουν δικό τους δικαίωμα στη σύνταξη, αλλά το επίπεδο διαβίωσης που εξασφαλίζει στα γεράματα στις χήρες των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα είναι πολύ χαμηλό και κυμαίνεται για τη συντριπτική πλειοψηφία τους κάτω από το όριο της φτώχειας. Αυτό οφείλεται στο εξαιρετικά χαμηλό ύψος των συντάξεων γήρατος, που αποτελούν τη βάση υπολογισμού των συντάξεων θανάτου. Οι τελευταίες θα ήταν ακόμα χαμηλότερες, εάν δεν υπήρχαν κατώτατα όρια συντάξεων στο ΙΚΑ. Από την άλλη, οι διαζευγμένες γυναίκες που δεν θεμελιώνουν αυτοτελές δικαίωμα στη σύνταξη αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο φτώχειας. Το μοίρασμα μεταξύ πρώην συζύγων των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που απέκτησαν κατά τη διάρκεια του γάμου θα αποτελούσε μία κάποια λύση στο πρόβλημα.

Τα χαμηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες κατηγορούνται ότι παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η αιτία αυτή είναι λογική μόνο όσον αφορά την τυπική ισότητα, ενώ, από ουσιαστική άποψη, είναι θεμιτό οι ανόμοιες και άνισες καταστάσεις να αντιμετωπίζονται όχι με τα ίδια, αλλά με διαφορετικά μέτρα. Όσο δηλαδή οι γυναίκες συνεχίζουν να επωμίζονται το συντριπτικά μεγαλύτερο βάρος της απλήρωτης οικιακής εργασίας και εργασίας φροντίδας, όπως πιστοποιούν οι σχετικές έρευνες, είναι θεμιτή η αντισταθμιστική διαφοροποίηση στα όρια συνταξιοδότησης, ιδίως γι' αυτές που έχουν συνεχές ιστορικό απασχόλησης.

Αναμφίβολα, τα χαμηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης συμβάλλουν στην αναπαραγωγή των παραδοσιακών προτύπων ως προς τους ρόλους των φύλων και δεν είναι συμβατά με την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αμειβόμενη εργασία και την κατανομή του εισοδήματος. Ωστόσο, η εξίσωση των ορίων ηλικίας για τα δύο φύλα στις νεότερες γενιές οφείλει να συμβαδίζει με τη βελτίωση των κοινωνικών υποδομών φροντίδας και με μέτρα που προωθούν την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Αλλιώς, η ισότητα των φύλων στην απασχόληση θα έχει ως τίμημα την επιδείνωση της ποιότητας ζωής των γυναικών.

Όσον αφορά τις ισχύουσες μορφές πρόωρης συνταξιοδότησης των μητέρων με ανήλικα ή ανίκανα προς εργασία παιδιά, αυτές είναι ακατάλληλες για το

σκοπό που θα έπρεπε να εξυπηρετούν. Επίσης ωθούν τις γυναίκες στην πρόωρη αποχώρηση από την αγορά εργασίας και υποσκάπτουν την οικονομική τους ανεξαρτησία, που είναι προϋπόθεση για την αυτονομία τους και τη δυνατότητα απεμπλοκής τους από δυσάρεστες οικογενειακές καταστάσεις. Τέλος αναπαράγουν ενεργά το πρότυπο της μητέρας ως αποκλειστικής ή κύριας υπεύθυνης για τη φροντίδα των παιδιών, που εκκρίνεται από όλους τους πόρους και θεσμούς της ελληνικής κοινωνίας και αποθαρρύνουν τη συμμετοχή των ανδρών στη φροντίδα. Η απάντηση από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων είναι η κατάργηση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων με ταυτόχρονη βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους, τη θέσπιση γονικών αδειών, κατά τη διάρκεια των οποίων οι εργαζόμενοι-ες εισπράττουν ένα μέρος του μισθού τους και ασφαλίζονται πλήρως, σε συνδυασμό με κίνητρα για τη χρήση των αδειών από τους άνδρες, και την εξομοίωση με χρόνο ασφάλισης των διακοπών της επαγγελματικής ζωής των γονέων για την ανατροφή των παιδιών, ασχέτως εάν αυτό συνδυάζεται με γονική άδεια ή όχι.

Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες, που επήλθαν με την εξάπλωση της άτυπης απασχόλησης και της μακροχρόνιας ανεργίας, φαινόμενα στα οποία εμπλέκονται περισσότερο οι γυναίκες από τους άνδρες, θα επιδράσουν δυσμενώς στη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και στο ύψος των συντάξεων των γυναικών που μπήκαν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και ύστερα, παρόλο που αυτές έχουν μεγαλύτερη και σταθερότερη συμμετοχή στην απασχόληση από τις προηγούμενες γενιές γυναικών.

Ο μεγαλύτερος κίνδυνος για τα δικαιώματα των γυναικών από τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος δεν προέρχεται τόσο από την κατάργηση των ειδικών ρυθμίσεων για τις γυναίκες ως προς τα όρια ηλικίας, όσο από γενικότερες πιθανολογούμενες αλλαγές, όπως η αύξηση των χρονικών προϋποθέσεων για δικαίωμα σε πλήρη σύνταξη, η αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων με στόχο την περικοπή του ύψους τους, η εισαγωγή της αρχής της κεφαλαιοποίησης στα ταμεία, η εξώθηση προς την ιδιωτική ασφάλιση.

Αν οι αλλαγές αυτές προχωρήσουν, οι γυναίκες που μπήκαν στην αγορά εργασίας στις δεκαετίες του '80 και του '90 δεν θα κινδυνεύσουν τόσο από το να μην πάρουν ποτέ σύνταξη, όπως αυτές των δεκαετιών του '50 και του '60, αλλά από το να ζήσουν με χαμηλές συντάξεις, παρόλο που θα έχουν επιδείξει μεγαλύτερη προσήλωση από τις προηγούμενες γενιές στην αμειβόμενη εργασία. Επίσης οι διαφοροποιήσεις στο εσωτερικό του γυναικείου πληθυσμού αναμένεται να αυξηθούν, μεταξύ των γυναικών που καταφέρνουν να ακολουθήσουν το ανδρικό εργασιακό πρότυπο και εκείνων που δεν τους προσφέρονται οι ευκαιρίες ή δεν επιθυμούν να το κάνουν.



## 2.3 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

“Αν θέλεις να μάθεις κάτι ρώτησε έναν άνδρα, αν θέλεις να γίνεις κάτι πες το σε μια γυναίκα>> Μάργκαρετ Θάτσερ”

Ένα από τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και επισκιάζεται από την έλλειψη στοχευόμενων πολιτικών είναι αυτό της ανεργίας, η οποία οδηγεί στην οικονομική τους εξάρτηση είτε από τους άνδρες είτε από την πολιτεία. Ας δούμε όμως τι ορίζουμε ανεργία.

Η ανεργία λοιπόν («ορίζεται η κατάσταση όσων προσφέρονται για εργασία και δεν βρίσκουν απασχόληση έναντι αμοιβής, ανάλογη με την ειδίκευση και τις επαγγελματικές δεξιότητες που διαθέτουν. Να σημειωθεί ότι ο άνεργος διαφέρει από τον άεργο, καθώς ο άεργος όχι μόνο δεν έχει απασχόληση αλλά και δεν ενδιαφέρεται να αποκτήσει»<sup>23</sup> έχει οριστεί ως ένα οξύ οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό πρόβλημα της εποχής μας. Είναι ένα πολύπλευρο φαινόμενο που απασχολεί και θα απασχολεί τόσο της βιομηχανικές όσο και τις μη βιομηχανικές χώρες. Κινητοποιήσεις και προβληματισμοί πάνω στο φαινόμενο αυτό εμφανίστηκαν μετά την πρώτη πετρελαϊκή κρίση (αύξηση της τιμής του πετρελαίου κατά το 1973) όπου σε όλες τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης άρχισε να παρουσιάζει αυξητική πορεία που συνεχίστηκε σε ολόκληρη την δεκαετία του 1980.

Μέχρι στιγμής δεν έχει δοθεί ένας κοινά αποδεκτός ορισμός από τις δημόσιες υπηρεσίες που απασχολούνται με το φαινόμενο της ανεργίας. Σύμφωνα με τον ΟΑΕΔ, άνεργος θεωρείται ο κάθε άνθρωπος που δηλώνεται στα γραφεία της ευρέσεως εργασίας και έχει εργαστεί προηγουμένως ένα χρονικό διάστημα. Ενώ κατά την ΕΣΥΕ, άνεργος θεωρείται κάθε ένας που δεν εργάζεται.

Από οικονομικής άποψης ανεργία σημαίνει ανεπαρκής αξιοποίηση του βασικού παραγωγικού πόρου μια χώρας, που είναι το ανθρώπινο δυναμικό της. Αυτό το γεγονός συνεπάγεται με απώλεια εισοδήματος για τον άνεργο, απώλεια φορολογικών εσόδων για το δημόσιο, μείωση των παραγωγικών δυνατοτήτων ολόκληρης της οικονομίας και απώλεια εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Υπάρχουν 4 είδη ανεργίας: α) Η εποχιακή ανεργία οφείλεται στις μεταβολές της παραγωγής οι οποίες συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και συνεπώς από μεταβολές στην ανεργία. Επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και σχετικά μικρής διάρκειας. β) Η ανεργία τριβής οφείλεται στην αδυναμία της αγοράς να απορροφήσει άμεσα τους άνεργους. γ) Η διαρθρωτική ανεργία εμφανίζεται όταν υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, αλλά οι άνεργοι δεν έχουν τα ανάλογα προσόντα για να καλύψουν αυτές τις διαθέσιμες. δ) Η ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης προέρχεται από την πτώση της οικονομικής δραστηριότητας στις

<sup>23</sup> CEDEFOP 1996: European Research Directory. A file of current vocational training research projects, Thessaloniki

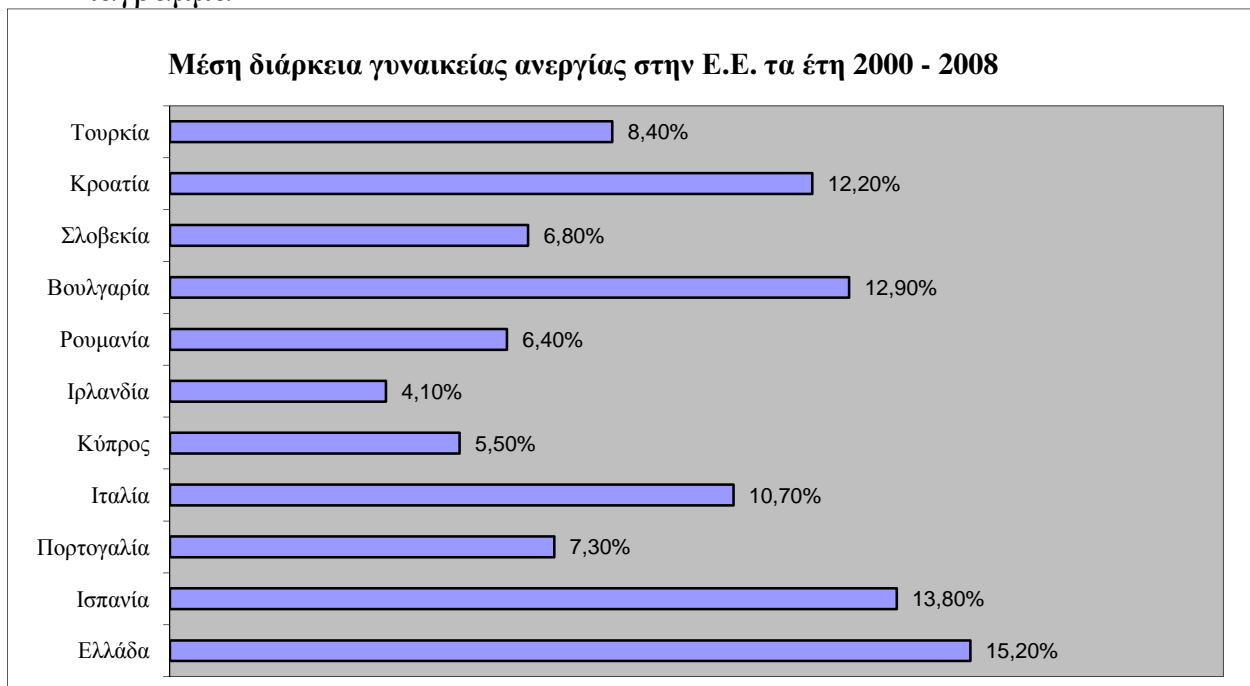


φάσεις της καθόδου και της ύφεσης. Η συνολική ζήτηση της οικονομίας αδυνατεί να απορροφήσει τη συνολική προσφορά του εργατικού δυναμικού.

### 2.3.1 Η γυναικεία ανεργία στην Ευρώπη

"Οι γυναίκες είναι το άλλο μισό του ουρανού" αρχαίο κινέζικο ρητό. "Οι γυναίκες κατέχουν την πρωτιά στην ανεργία" σημερινή διαπίστωση όλων των επίσημων στατιστικών ερευνών. Ότι η ανεργία είναι γένος θηλυκού δεν αποτελεί αποκλειστική υπόθεση της χώρας μας. Σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή κοινότητα οι γυναίκες έχουν ιδιαίτερες επιδόσεις στο "σπορ" αυτό που προκαλεί συνεχώς το επιστημονικό ενδιαφέρον για την εκπόνηση μέτρων και πολιτικών για την αντιμετώπισή της. Το πρόβλημα της ανεργίας έχει αποκτήσει δραματικές διαστάσεις στην Ευρώπη και σχεδόν σε όλο τον κόσμο. Στο παρακάτω διάγραμμα απεικονίζεται η μέση διάρκεια της ανεργίας των γυναικών στην Ε.Ε. τα έτη 2000 – 2008 όπου η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση.

Διάγραμμα 1



ΠΗΓΗ: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ Eurostat, 2008

Σε έρευνα που αφορά την μακροχρόνια ανεργία στις γυναίκες (8,73%) πρώτη θέση κατέχει η Κροατία (8,81%) ενώ η χώρα μας κατέχει το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό. Γενικότερα η γυναικεία ανεργία αυξήθηκε από 8,1% στο 8,5% στην ομάδα του ευρώ και από 7,4% στο 7,7% στα 27 κράτη – μέλη που μεταφράζεται σε πολλές χιλιάδες γυναίκες άνεργες.

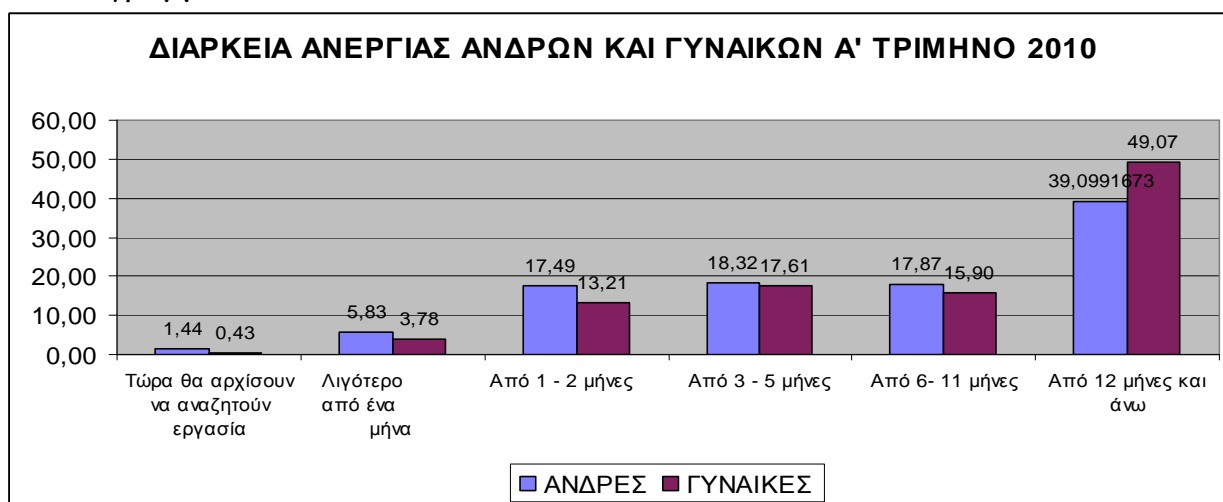
Σύμφωνα, λοιπόν, με στοιχεία του ΟΟΣΑ, σε σχέση με τους άνδρες οι γυναίκες έχουν υψηλότερο κίνδυνο να μείνουν άνεργες, αφού το ποσοστό ανεργίας, που πλήττει τον γυναικείο πληθυσμό, είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών στην

ηλικία των 20. Αισιόδοξη είναι, πάντως, η διαπίστωση ότι το ποσοστό αυτό έχει μειωθεί σε 15% από τις 27 χώρες κατά τη διάρκεια της δεκαετίας. Η Πολωνία έχει το υψηλότερο ποσοστό με σχεδόν το 20% του γυναικείου εργατικού δυναμικού να είναι άνεργο<sup>24</sup>.

### 2.3.2 Η γυναικεία ανεργία στην Ελλάδα

Σε γενικές γραμμές, τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα, είναι πάντοτε υψηλότερα από αυτά των ανδρών. Το α' τρίμηνο του 2010 οι άνεργοι με βάση τα στοιχεία της εθνικής στατιστικής αρχής ανέρχονταν σε 586.800 από αυτούς οι 322.600 είναι γυναίκες και 264.200 είναι άνδρες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η χρονική διάρκεια που παραμένει η γυναίκα άνεργη σε σχέση με τον άνδρα. Ο πίνακας που ακολουθεί μας δίνει ενδιαφέροντα στοιχεία και για τα δύο φύλα.

Διάγραμμα 2



ΠΗΓΗ: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΣΥΕ (Β' τρίμηνο 2010)

Παρατηρούμε πως οι γυναίκες έχουν υψηλό ποσοστό ανεργίας 49,07% έναντι των ανδρών 39,10% σε χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους. Το μεγαλύτερο μέρος γυναικών πολύ συχνά αποχωρούν από την εργασία για δημιουργία οικογένειας και όταν επιχειρούν να επιστρέψουν βρίσκουν τεράστια εμπόδια. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης του ΟΑΕΔ τέσσερις στις δέκα γυναίκες δεν έχουν ενταχθεί στην αγορά εργασίας και αναζητούν εργασία περισσότερο από δύο χρόνια.

Το παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζει τα ποσοστά ανεργίας κατά φύλο σύμφωνα με της τελευταίες μετρήσεις στη ΕΣΥΕ για τα έτη 2004 έως 2009.

Πίνακας 7

<sup>24</sup> [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ (Φεβρουάριος 2004-2009)						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ΑΝΔΡΕΣ	6,9%	6,5%	6,8%	5,7%	5,2%	7,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	17,0%	15,9%	15,6%	13,9%	12,1%	12,3%
ΣΥΝΟΛΑ	11,0%	10,4%	10,4%	9,0%	8,0%	9,1%

ΠΗΓΗ: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΣΥΕ 2009

Πολλές φορές οι γυναίκες, όταν καταφέρουν να επανέλθουν τελικά στην αγορά εργασίας, εξασφαλίζουν δουλειές μερικής απασχόλησης ή συμβόλαια με περιορισμένη διάρκεια, που προφανώς δεν επιφέρουν ούτε οικονομική ασφάλεια, ούτε οικονομική άνεση. Αυτό συμβαίνει τόσο επειδή μόνο αυτού του είδους εργασία μπορούν να εξασφαλίσουν, όσο και γιατί πάντοτε αυτές οι γυναίκες είναι που χρίζονται προστάτες των εξαρτημένων ατόμων (παιδιών, ηλικιωμένων κτλ.) και πρέπει να μοιράζουν το χρόνο τους ανάμεσα σε όλες αυτές τις υποχρεώσεις.

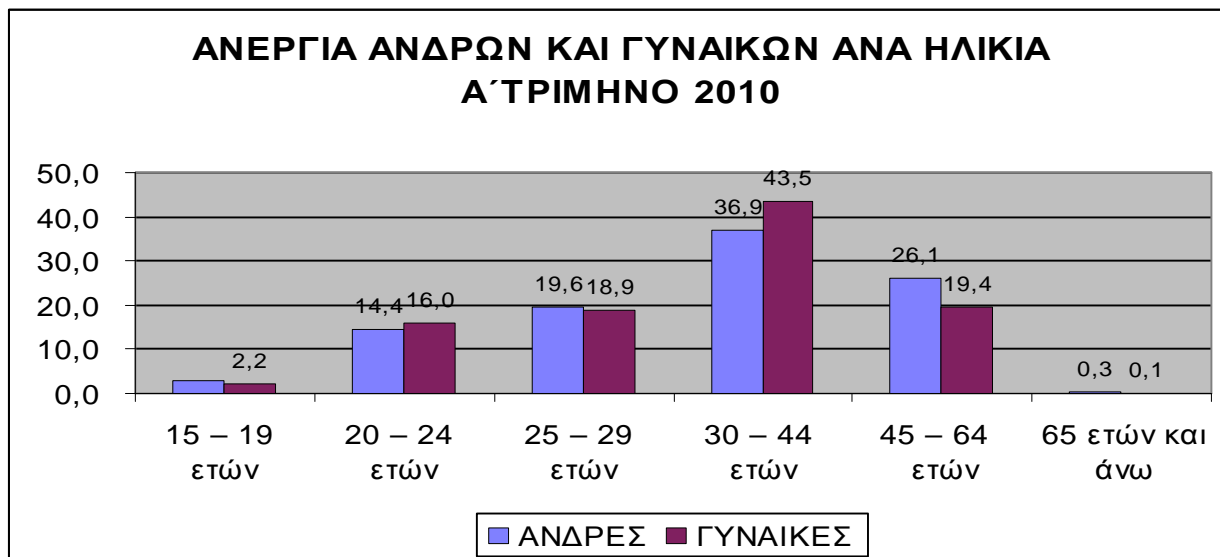
Χαρακτηριστικό αυτής της κατάστασης είναι το γεγονός πως, όταν οι γυναίκες αποκτήσουν μικρά παιδιά, εργάζονται λιγότερες ώρες. Αντίθετα, οι άνδρες επιδιώκουν να αυξήσουν τις ώρες εργασίας τους, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στο κοινωνικό πρότυπο του «προστάτη της οικογένειας», την ώρα που η γυναίκα αφήνει στη άκρη την επιστημονική της κατάρτιση για να αφοσιωθεί στη οικογένεια.

Θα πρέπει να σημειώσουμε πως τα ποσοστά ανεργίας που παρουσιάζονται υποεκτιμούν την γυναίκα γιατί καταγράφουν ως εργαζόμενες τις υποαπασχολούμενες και τις ευκαιριακά εργαζόμενες.

### *2.3.2.1 Ανεργία ανδρών και γυναικών σε σχέση με την ηλικία*

Οι δυσκολίες ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην απασχόληση αποτελούν την λιγότερο ορατή αλλά ταυτόχρονα την σημαντικότερη αιτία γυναικείας ανεργίας στην χώρα μας που δεν πλήττει μόνο τις νέες γυναίκες (όπως συμβαίνει με τους άνδρες) αλλά και τις γυναίκες στις κεντρικές παραγωγικές ηλικίες 30 - 44 ετών. Ο πίνακας μας δείχνει τα ποσοστά ανεργίας ανά ηλικιακή διάρθρωση και στα δύο φύλα.

Διάγραμμα 3



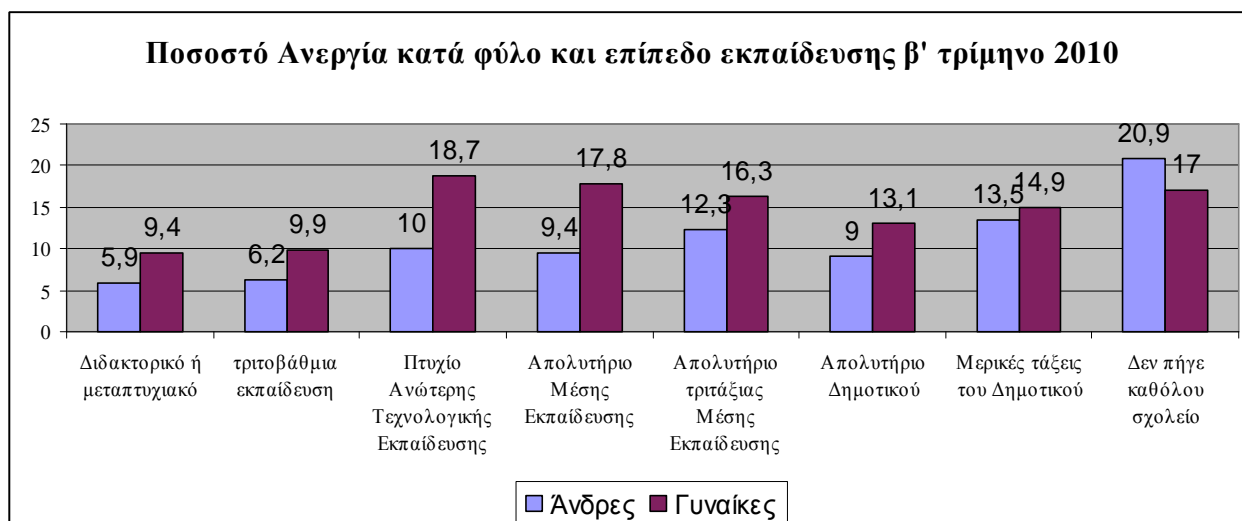
ΠΗΓΗ: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΣΥΕ (Β΄ τρίμηνο 2010)

Το υψηλό ποσοστό ανεργίας σε αυτές τις ηλικίες αποδεικνύει πως γυναίκες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην προσπάθειά τους να ενταχθούν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Παρά τις άφθονες διακηρύξεις για την ισοτιμία, στην πράξη οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών εκδηλώνονται σε όλα τα επίπεδα: στην μόρφωση (που θα δούμε στην συνέχεια), στις κατά προτίμηση απολύσεις, στην προαγωγή, στην υπηρεσία.

#### 2.3.2.2 Ανεργία ανδρών και γυναικών σε σχέση με την εκπαίδευση

Όπως είδαμε τα γυναικεία ποσοστά ανεργίας είναι πολύ υψηλότερα από τα ανδρικά και στις νεότερες γενιές, όπου έχουν εξισωθεί με το εκπαιδευτικό επίπεδο και τα μορφωτικά προσόντα των γυναικών στην σύγχρονη αγορά εργασίας. Όμως βασικό ρόλο παίζει το εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού. Ο πίνακας μας παραθέτει τα ποσοστά της ανεργίας των ανδρών και των γυναικών σε συνάρτηση με το εκπαιδευτικό επίπεδο κατά το β΄ τρίμηνο του 2010.

Διάγραμμα 4



ΠΗΓΗ: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΣΥΕ (Β' τρίμηνο 2010)

Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στους άνδρες παρατηρούνται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (20,9%), ενώ στις το υψηλότερο ποσοστό στις γυναίκες παρατηρείται σε αυτές που έχουν πτυχίο ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης. Συνεπώς το επίπεδο εκπαίδευσης συνιστάται ως ένας σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας της ανεργίας τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, ειδικά σε αυτούς τους χαλεπούς καιρούς της παγκόσμιας οικονομίας όπου εξιλαστήριο θύμα είναι οι γυναίκες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου. Σχετικά με τους άνεργους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρατηρείται ότι τόσο στο σύνολο της χώρας οι περισσότεροι άνεργοι προέρχονται από τα ΤΕΙ σε σχέση με τα ΑΕΙ. Από την άλλη πλευρά τα χαμηλότερα ποσοστά και για τα δύο φύλα συγκεντρώνονται σε άτομα με ισχυρούς τίτλους σπουδών διδακτορικά ή μεταπτυχιακά κλπ. Συνεπώς ένα υψηλό επίπεδο μόρφωσης και εξειδίκευσης προτιμάται πάντα από τους εργοδότες ανεβάζοντας το πήχη του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού.

Οι Weich and Lewis<sup>25</sup> έδωσαν ιδιαίτερη σημασία στις επιπτώσεις της φτώχειας και της ανεργίας ως παράγοντες που συνδέονται άμεσα μεταξύ τους. Η φτώχεια έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εκπαίδευση και την μόρφωση των νέων. Για παράδειγμα υπάρχουν οικογένειες που τα παιδιά τους εγκαταλείπουν το σχολείο, προκειμένου να εργαστούν για να συνεισφέρουν στο οικογενειακό εισόδημα. Υπάρχουν όμως και παιδιά ευκατάστατων οικογενειών που τους παρέχουν δυνατότητες υψηλού επιπέδου σπουδών που τους προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες στο μέλλον από κάποιον με χαμηλό επίπεδο μόρφωσης.

Ένα σημαντικό ποσοστό ανέργων γυναικών (8,2%) απορρίπτει κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή:

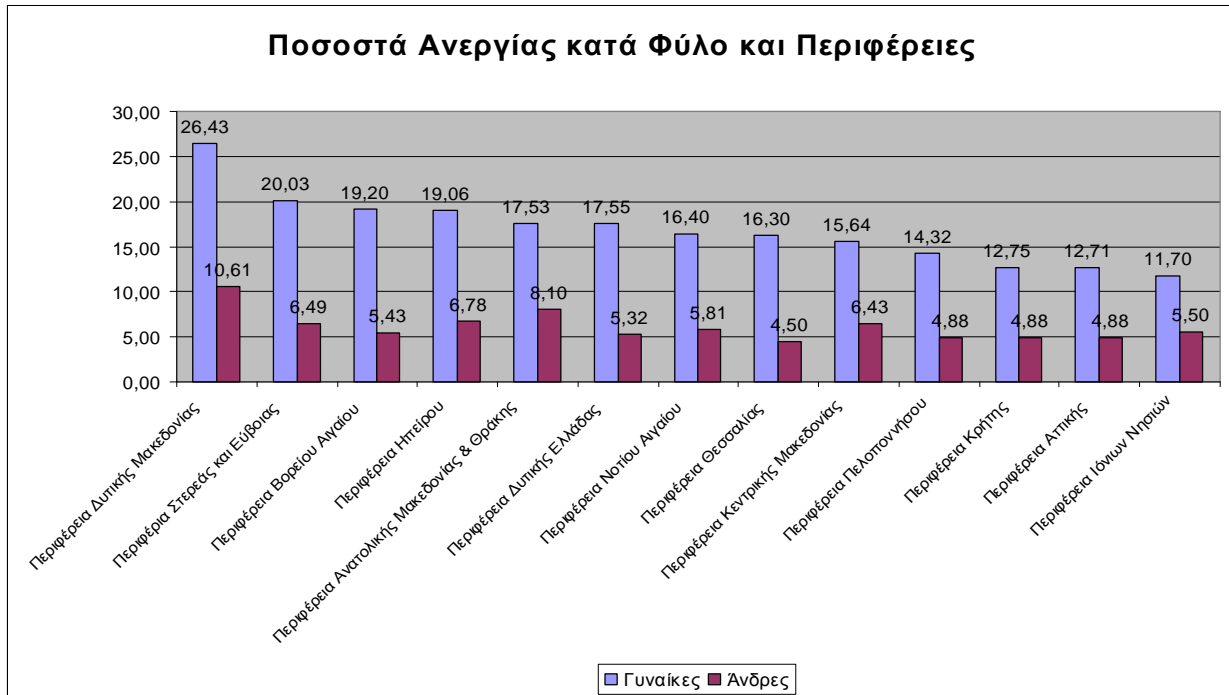
<sup>25</sup> Weich S. and Lewis, G., 1998, Poverty, Unemployment and Common Mental Disorders, British Medical Journal.



1. δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας (24,7%),
2. δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (19,4%),
3. δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (16,8%).

### 2.3.2.3 Ποσοστά γυναικείας ανεργίας κατά περιφέρεια

Διάγραμμα 5



Eurostat 2008

Τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας ανεργίας σημειώνονται στην Δυτική Μακεδονία (26,43%) και ακολουθούν η Στερεά Ελλάδα (20,03%), Βόρειο Αιγαίο (19,20%), στην Ήπειρο(19,6%) και την Δυτική Ελλάδα (17,55%). Τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας για τις γυναίκες σημειώνονται στα Ιόνια νησιά (11,70%) ακολουθούν η Αττική (12,71%), η Κρήτη (12,75%) και η Πελοπόννησος (14,32%).

### 2.3.2.4 Οικονομικούς κλάδους που επηρεάζει η γυναικεία ανεργία

Για να ερμηνεύσουμε καλύτερα την γυναικεία ανεργία δεν πρέπει να εξετάζουμε μόνο την δυναμική της συσσώρευσης κεφαλαίου, τις ανακατατάξεις της παραγωγής βάσει των οικονομιών και τις επιχειρηματικές στρατηγικές που καθορίζουν την ζήτηση της γυναικείας εργασίας αλλά τις αλλαγές στα εργασιακά πρότυπα των γυναικών, που έχουν οδηγήσει σε μεγάλη αύξηση τις τελευταίες δεκαετίες της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό. Ολόκληροι

κλάδοι της οικονομίας όπου παραδοσιακά απασχολούνταν μεγάλος αριθμός γυναικών, όπως οικονομικές δραστηριότητες καλύμματος και υπηρεσιών εστίασης εμφανίζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας της τάξης του 20,53% και αμέσως μετά ακολουθεί ο κλάδος του χονδρικού και λιανικού εμπορίου με την γυναικεία ανεργία να αγγίζει το 19.52% αλλά και της παροχής γραμματειακών και διοικητικών υπηρεσιών έχουν υποστεί μεγάλες αλλαγές αφενός από την αδυναμία να παρακολουθήσουν τις διεθνείς εξελίξεις της αγοράς και αφ' ετέρου από την αναζήτηση φτηνού εργατικού δυναμικού.

### 2.3.3 Επιπτώσεις

Η εξασφάλιση απασχόλησης στις γυναίκες αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα, αλλά και ευκαιρία ενδυνάμωσης και ατομικής καταξίωσης, ενώ έχει και οικονομικό αντίκτυπο, αφού συμβάλλει στην οικονομική στήριξη της οικογένειας και του εισοδήματος, ευνοεί την κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών και έτσι συμβάλλει στην ανάπτυξη της τοπικής και εθνικής οικονομίας. Σε πολλές μελέτες τονίζεται πως η ανεργία βιώνεται ως τραυματική εμπειρία δεδομένου ότι ανατρέπει όλο το πλαίσιο της ζωής του ατόμου το οποίο σε μεγάλο βαθμό συγκροτείται από τις οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές προεκτάσεις της εργασίας. Οι γυναίκες χάνουν την εργασιακή τους ταυτότητα, χάνουν την οικονομική τους ανεξαρτησία αισθάνονται ότι αναιρούνται βαθμιαία οι κοινωνικές και ψυχολογικές τους δεξιότητες με πολλαπλές συνέπειες στην καθημερινή τους ζωή όπως:

- χαμηλή αυτοεκτίμηση
- απώλεια δεξιοτήτων
- απώλεια αυτοπεποίθησης
- έλλειψη διεκδικητικότητας,
- άγχος και άλλες ψυχοσωματικές συνέπειες όπως φόβος για εργασία.

### 2.3.4 Προτάσεις

Τα μέτρα που θα μπορούσαμε να προτείνουμε για την μείωση της γυναικείας ανεργίας είναι τα ακόλουθα:

- την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη μείωση των διακρίσεων λόγω φύλου σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο,
- την υπεύθυνη και δωρεάν ή φθηνή παροχή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, ηλικιωμένων και εξαρτημένων προσώπων,
- τη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και σε δράσεις για την επανένταξη στην αγορά εργασίας,
- την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση, στη διακοπή της σταδιοδρομίας και στη γονική άδεια σε όλους τους τομείς δραστηριότητας,

- την εξάλειψη του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων σε ότι αφορά τις αμοιβές.

## **2.4 Το φαινόμενο του μισθολογικού χάσματος**

Το φαινόμενο του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει απασχολήσει αρκετούς μελετητές της οικονομικής επιστήμης, καθώς και άλλων κοινωνικών επιστημών. Ως μισθολογικό χάσμα στις αμοιβές ορίζεται η μέση διαφορά μεταξύ των ωριαίων αποδοχών των δύο φύλων στο σύνολο της οικονομίας. Για πολλές δεκαετίες οι γυναίκες πληρώνονται χαμηλότερα από τους άνδρες και επίσης συγκεντρώνονται σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως γυναικεία.

Έτσι, διακρίνουμε την ύπαρξη δύο κύριων ερμηνειών του χάσματος, τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη θεωρία των διακρίσεων<sup>26</sup>. Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες και αυτό γιατί κατά μέσο όρο οι άνδρες υπερέχουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτουν. Η θεωρία αυτή τονίζει τη στενή σχέση που υπάρχει μεταξύ της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Οι γυναίκες επενδύουν λιγότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο απ' ότι οι άνδρες, επειδή κάνουν συχνές διακοπές στην εργασία τους για οικογενειακούς λόγους. Έτσι, οι γυναίκες συνήθως επενδύουν σε γενικό ανθρώπινο κεφάλαιο (που διευκολύνει τις διακοπές εργασίας) ενώ οι άνδρες επενδύουν σε εξειδικευμένο ανθρώπινο κεφάλαιο, που αποφέρει και υψηλότερους μισθούς.

Η δεύτερη προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος θεωρεί ότι μόνο ένα μέρος του χάσματος οφείλεται στις διαφορές των δύο φύλων ως προς την κατοχή ανθρώπινου κεφαλαίου. Σύμφωνα με τον Becker<sup>27</sup>, υπάρχουν τρεις τύποι μισθολογικής διάκρισης, που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης).

Ένας εργοδότης μπορεί να μην επιθυμεί να προσλάβει γυναίκες στην επιχείρησή του λόγω προσωπικής προκατάληψης εναντίον τους. Επίσης, μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να δουλέψουν με γυναίκες στον ίδιο χώρο ή να έχουν γυναίκα προϊσταμένη και πολλοί καταναλωτές προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες παρά γυναίκες, κυρίως πάνω σε τεχνικά αντικείμενα. Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψηφίων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης

<sup>26</sup> [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

<sup>27</sup> Gary S. Becker (1957, 1971, 2nd ed.). *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

παραγωγικότητας των ανδρών απ' αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Οι εργοδότες βασίζονται σε στατιστικές πιθανότητες, όπου οι υποψήφιοι εργάτες άνδρες και γυναίκες θα παρουσιάζουν τα ίδια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που παρουσιάζουν όλοι οι εργαζόμενοι γενικά. Αν όλοι ή οι περισσότεροι εργοδότες κάνουν προσλήψεις με τον ίδιο τρόπο, τότε θα έχουμε συστηματική υποεκτίμηση της παραγωγικότητας των γυναικών και αυτές θα αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους με τα ίδια προσόντα.

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμείβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα (μονοψωνιακές διακρίσεις).

Ακόμα μπορεί να ειπωθεί ότι, επειδή οι γυναίκες αναμένεται να διακόπτουν πιο συχνά την εργασία τους και για μεγαλύτερο διάστημα από τους άνδρες, οι εργοδότες βρίσκουν λιγότερο κερδοφόρο να επενδύουν σε κατάρτιση ή σε καριέρα γυναικών. Έτσι, οι γυναίκες είναι τυπικά λιγότερο πιθανό να πάρουν προαγωγή και πιο πιθανόν να βρίσκονται σε επαγγέλματα ή και σε θέσεις εργασίας μέσα στην επιχείρηση που απαιτούν σχετικά λιγότερη επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Επομένως, οι γυναίκες δεν προσλαμβάνονται σε θέσεις παραδοσιακά υψηλόμισθες και ανδρικές επειδή οι εργοδότες προτιμούν να έχουν άνδρες σ' αυτές τις θέσεις.

Ακόμα, οι μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν από τις εκτιμήσεις των εργοδοτών για διαφορές στην παραγωγικότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις και αυτό το γενικεύουν για όλους τους υποψήφιους εργαζόμενους. Όμως οι θεωρίες του ανθρώπινου κεφαλαίου και των διακρίσεων δεν έλαβαν υπ' όψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης με βάση το φύλο, που αποτελεί τον βασικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος. Ο διαχωρισμός της απασχόλησης στη βάση του φύλου εκδηλώνεται σε μια σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Η έννοια του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου έχει δύο διαστάσεις: πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης έχει ως αποτέλεσμα μερικοί κλάδοι να είναι καθαρά ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες σ' αυτά. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, με αποτέλεσμα οι άνδρες να συγκεντρώνονται περισσότερο σε επαγγέλματα που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές ενώ οι γυναίκες σε επαγγέλματα με χαμηλότερες.

Το πρόβλημα που δημιουργεί ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι διπλό: υποαξιοποιείται το δυναμικό που διαθέτουν οι γυναίκες σε δεξιότητες αφού αυτές συγκεντρώνονται στα πιο ανειδίκευτα επαγγέλματα και υποτιμάται η εργασία τους λόγω της μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στις γυναικείες εργασίες, με αποτέλεσμα τη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος. Επίσης, σύμφωνα με την Bergmann<sup>28</sup>, ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα, εφόσον οι φραγμοί εισόδου στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα αναγκάζουν τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα απ' ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται από το συνωστισμό, όπως προαναφέρθηκε, πιέζει τους μισθούς προς τα κάτω και άρα αυξάνει το μισθολογικό χάσμα.

Γενικά, η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική παραπέμπει σε μια ευρύτερη έννοια των μισθολογικών διακρίσεων, που αποτελείται από δύο σημαντικά στοιχεία: την άνιση αμοιβή για ίση εργασία και την άνιση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

#### 2.4.1 Το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα

Σύμφωνα με έρευνες του ΚΕΘΙ η εξέλιξη των μισθών στην Ελλάδα την περίοδο 1993-1997, δεν ήταν καθόλου ευνοϊκή για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα το 1993 ο μέσος μηνιαίος μισθός των ανδρών είναι μεγαλύτερος από αυτό των γυναικών τόσο στο σύνολο της βιομηχανίας όσο και στο εμπόριο, τις τράπεζες και τις ασφάλειες. Αυτό συνεχίζεται για όλη την περίοδο 1993-1997, γεγονός που αντικατοπτρίζει τη δυσμενέστερη μισθολογική θέση των γυναικών διότι μπορεί οι διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή τυπικά να έχουν εξαλειφθεί, στην πράξη όμως δεν ισχύουν.

Πίνακας 8: Η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος την περίοδο 1993 – 1997

Κλάδος	1993	1994	1995	1996	1997
Σύνολο Βιομηχανίας	29,4	31,3	30,2	30,2	30,7
Λιανικό Εμπόριο	19,4	17,4	16,4	15,3	13,3
Χονδρικό Εμπόριο	20,4	18,9	18,7	17,6	16,8
Τράπεζες	24,4	24,0	24,7	24,8	24,2
Ασφάλειες	30,1	32,2	35,1	35,6	36,2

<sup>28</sup> Η Bergmann (1974) διατύπωσε για πρώτη φορά τη υπόθεση του αποκλεισμού των γυναικών από τα προνομιούχα επαγγέλματα



Διακρίνουμε το άνοιγμα της μισθολογικής ψαλίδας στους κλάδους των ασφαλειών και της βιομηχανίας γεγονός που τονίζει ότι τα επαγγέλματα των κλάδων αυτών είναι παραδοσιακά ανδρικά και γι' αυτό η θέση των γυναικών είναι μισθολογικά δυσμενέστερη.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα υπολογίζουμε ότι ανέρχεται σε αυξημένο ποσοστό πάνω από 13% στον ιδιωτικό τομέα, αν και δεν έχουμε αρκετά πρόσφατα στοιχεία που να το τεκμηριώνουν με ακρίβεια. Είναι χαρακτηριστικό ότι, στον ιδιωτικό τομέα στην χώρα μας, το μέσο ημερομίσθιο των γυναικών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα με πλήρη απασχόληση, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΚΑ, αντιπροσωπεύει το 81,60% του αντίστοιχου ημερομισθίου των ανδρών, ενώ στην μερική απασχόληση το 82,83%. Στον δημόσιο τομέα τα πράγματα παρουσιάζονται λίγο καλύτερα και κυμαίνονται σε ποσοστό γύρω στο 80-90%.

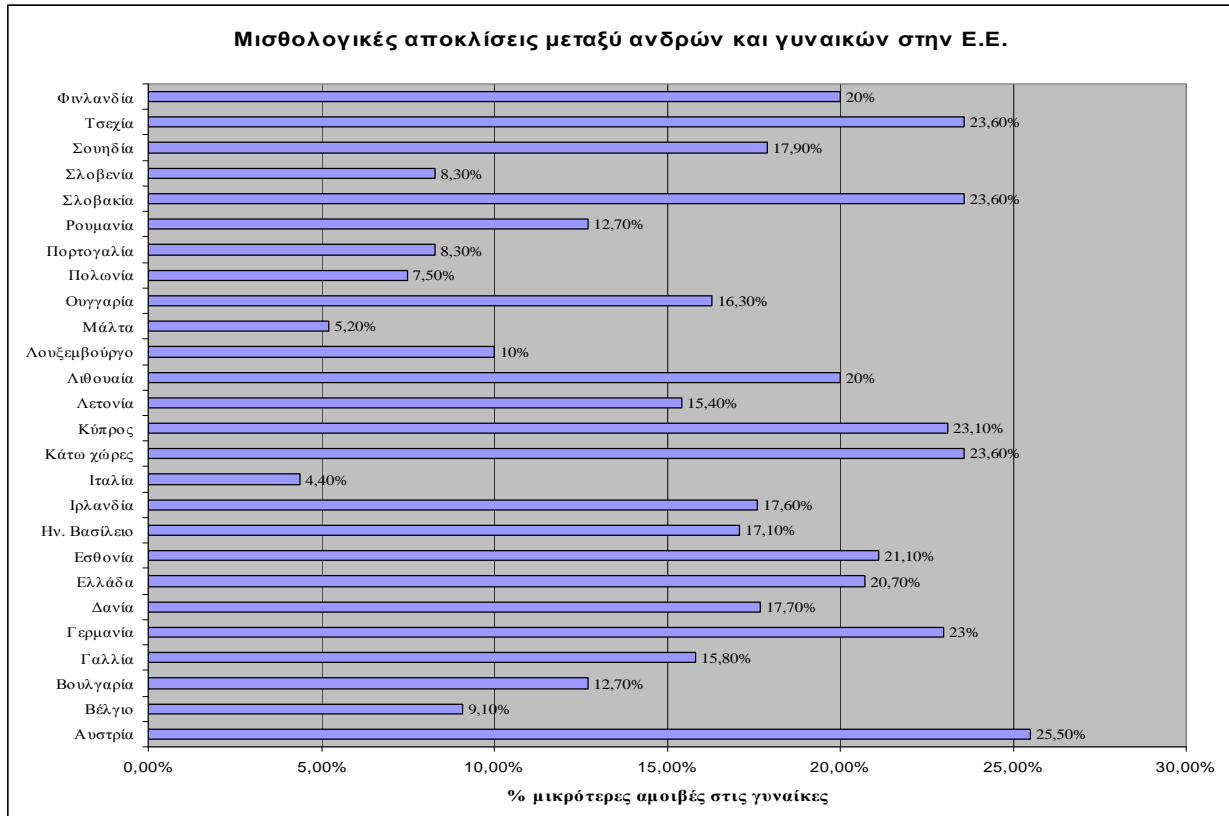
#### *2.4.2 Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη*

Στην Ευρώπη οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων αντιπροσωπεύουν ένα μέσο όρο 17,5% σε όλο το εύρος των Κρατών Μελών. Από τις νέες εκτιμήσεις της Eurostat (με βάση την έρευνα περί Διάρθρωσης Αποδοχών), φαίνεται ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα Κράτη Μέλη ως προς αυτό το ζήτημα, όπου η διαφορά στις αμοιβές κυμαίνεται από ποσοστό μικρότερο από 10% σε Ιταλία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Ρουμανία, Πορτογαλία και Βέλγιο έως περισσότερο από 20% σε Σλοβακία, Κάτω Χώρες, Κύπρο, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Λιθουανία και Ελλάδα και σε ποσοστό ανώτερο του 25% σε Δημοκρατία της Τσεχίας, Αυστρία και Εσθονία.

Ωστόσο, η διαφορά στις αμοιβές δεν αποτελεί δείκτη της γενικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών εφόσον αφορά μόνο μισθωτούς. Πρέπει να εξεταστεί σε συνάρτηση με άλλους δείκτες που συνδέονται με την αγορά εργασίας. Αυτό συνήθως αντικατοπτρίζει τα διαφορετικά εργασιακά πρότυπα των γυναικών. Στις περισσότερες χώρες στις οποίες το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλό (π.χ. Μάλτα, Ιταλία, Ελλάδα, Πολωνία), η διαφορά στις αμοιβές είναι χαμηλότερη από τον μέσο όρο, γεγονός που μπορεί να αντικατοπτρίζει τη μικρή αναλογία γυναικών με χαμηλή εξειδίκευση ή ανειδίκευτων γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η υψηλή διαφορά στις αμοιβές είναι συνήθως χαρακτηριστική μιας αγοράς εργασίας με πολύ μεγάλο διαχωρισμό (π.χ. Κύπρος, Εσθονία, Σλοβακία, Φινλανδία) στην οποία μια σημαντική μερίδα των γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση (π.χ. Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Σουηδία). Θεσμικοί μηχανισμοί και συστήματα για τον καθορισμό μισθών μπορούν επίσης να επηρεάσουν τη διαφορά στις αμοιβές.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το ακόλουθο διάγραμμα που μας δείχνει τις μισθολογικές αποκλίσεις των γυναικών σε σχέση με τις αμοιβές των ανδρών στις χώρες την Ε.Ε.

Διάγραμμα 6



Πηγή: public Issue, 2010

Στην Ελλάδα τα στοιχεία κάθε άλλο παρά καθησυχαστικά φαίνονται, καθώς, σύμφωνα με το διάγραμμα οι γυναίκες αμείβονται 22,07% λιγότερο από τους άνδρες εργαζόμενους, ποσοστό μεγαλύτερο κατά έξι ποσοστιαίες μονάδες από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Οι Blau και Kahn (1996), σύγκριναν το μισθολογικό χάσμα σε οχτώ χώρες της ΕΕ με αυτό των ΗΠΑ και βρήκαν ότι το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα στις χώρες της ΕΕ οφείλεται στους υψηλότερους μισθούς σε επαγγέλματα χαμηλών δεξιοτήτων ή σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς. Όμως το θεσμικό πλαίσιο της εκάστοτε χώρας επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό το μισθολογικό της χάσμα.

### 2.4.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες μισθολογικού χάσματος

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί μια συνισταμένη πολλών παραγόντων. Από τους κυριότερους παράγοντες του χάσματος είναι τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν επηρεάζεται από την ιεραρχική θέση του επαγγέλματος, καθώς δεν παρατηρείται συστηματικά διαφοροποίηση κατά μήκος της κλίμακας ταξινόμησης, αλλά από το φύλο των επαγγελματιών, που προκύπτει από την κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στο επάγγελμα. Το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερισχύουν των ανδρών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση αυτών των επαγγελμάτων και επομένως στη μείωση των μισθών, όχι μόνο των γυναικών αλλά και των ανδρών συναδέλφων τους. Η απαξίωση αυτή έχει να κάνει με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και είναι συνώνυμη με την κοινωνική υποτίμηση της γυναικείας εργασίας επειδή ακριβώς είναι γυναικεία.

Χαρακτηριστικά που συμβάλλουν στους χαμηλούς μισθούς των γυναικών:

- Οικογενειακή κατάσταση

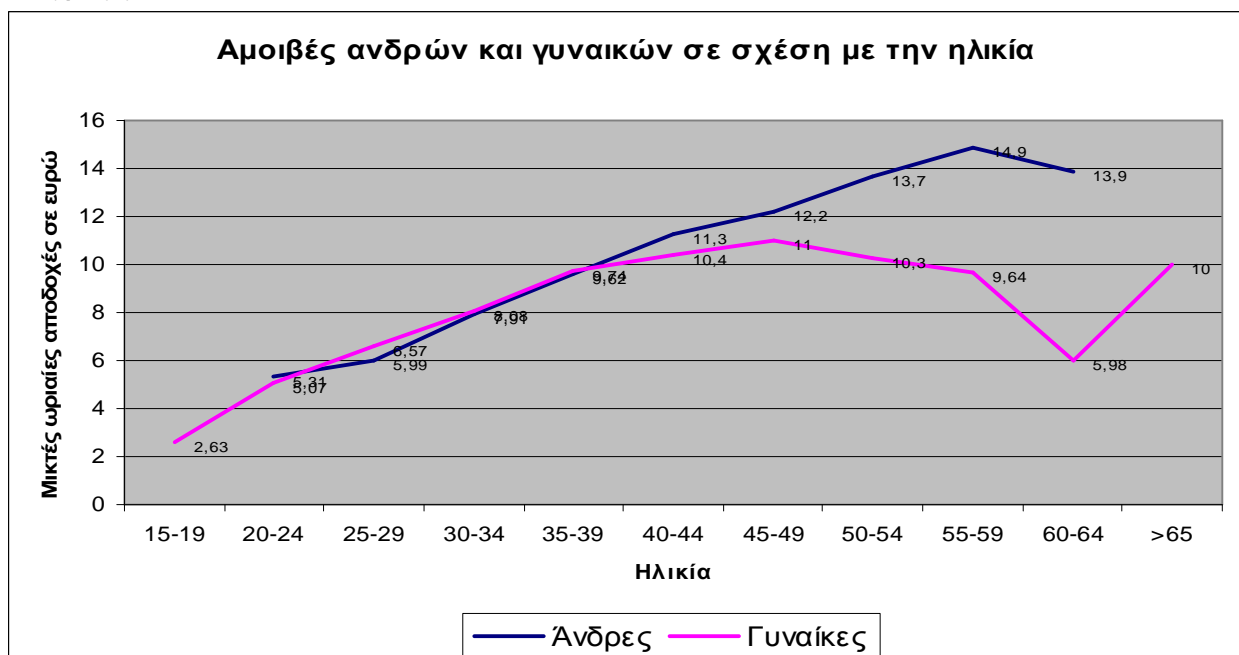
Οι γυναίκες, εξαιτίας του ρόλου τους, επενδύουν λιγότερο στην εκπαίδευση και διαλέγουν επαγγέλματα που είναι συμβατά μ' αυτό το ρόλο και δεν θα απαιτούν υπερωρίες, ταξίδια, επαγγελματική κατάρτιση. Ακόμα, οι εργοδότες κάνουν διακρίσεις στην επιλογή των εργαζομένων, γιατί πιστεύουν ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο είναι περισσότερο ασταθείς, λιγότερο ικανές κ.τ.λ., και έτσι κάνουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Αυτή η μορφή διάκρισης οδηγεί σε λιγότερο αριθμό προσληφθέντων γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και τελικά στο διαχωρισμό των ανδρικών και των γυναικείων επαγγελμάτων. Για παράδειγμα, οι εργοδότες τοποθετούν τις γυναίκες σε θέσεις που απαιτούν λιγότερη εκπαίδευση πάνω στη δουλειά, αν νιώθουν ότι η προσήλωσή τους στην εργασία είναι μικρότερη απ' αυτή των ανδρών. Ακόμα, μερικοί εργοδότες κάνουν διακρίσεις στη βάση του φύλου λόγω αντιλήψεων των πελατών τους ή των συνεργατών τους. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των Δικηγορικών Εταιριών στις ΗΠΑ, όπου υπήρχε δισταγμός στην πρόσληψη γυναικών γιατί αυτό είχε αντίκτυπο στον αριθμό των πελατών, οι οποίοι προτιμούσαν άνδρες. Επιπρόσθετα, οι εργοδότες έχουν την άποψη ότι η εγκυμοσύνη και η ανατροφή των παιδιών δημιουργούν άμεσα και έμμεσα κόστη σ' αυτούς. Είναι διστακτικοί να προσλάβουν γυναίκες γιατί θεωρούν ότι είναι λιγότερο παραγωγικές στη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Ακόμα, δεν θέλουν να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της αντικατάστασης των γυναικών στη διάρκεια της άδειας μητρότητας και φοβούνται ότι οι γυναίκες δεν θα επιστρέψουν στην εργασία τους μετά από αυτή. Επίσης, υπάρχουν και οικονομικά κόστη που προέρχονται από την Πολιτεία με τη μορφή προστατευτικών εργασιακών νόμων. Σε αρκετές χώρες η νομοθεσία απαιτεί η άδεια μητρότητας να πληρώνεται από τον εργοδότη και αυτό αυξάνει το κόστος του. Επιπλέον,

μερικοί εργοδότες θεωρούν ότι δεν αξίζει τον κόπο να εκπαιδεύουν γυναίκες για θέσεις υψηλότερων ευθυνών, γιατί αυτές κάποια στιγμή θα φύγουν λόγω γάμου ή παιδιών. Έτσι οδηγούμαστε σε υπερσυγκέντρωση των γυναικών σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα (κυρίως στις υπηρεσίες) και των ανδρών σε επαγγέλματα στην ανώτερη μισθολογική κλίμακα και τελικά στο διαχωρισμό ανδρικών και γυναικείων επαγγελματιών.

- Ηλικία εργαζόμενου

Το μισθολογικό χάσμα αναλύεται και σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στη διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις που αυξάνουν την αξία της εργασιακής του δύναμης. Επομένως, είναι αναμενόμενο, η ηλικία να εμφανίζεται ως παράγοντας που επιδρά σημαντικά επί του μισθού. Αυτές οι παρατηρήσεις αφορούν και τα δύο φύλα. Όμως, υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πρώτον, η αύξηση του μισθού, καθώς αυξάνεται η ηλικία είναι πολύ μεγαλύτερη στην περίπτωση των ανδρών. Επίσης, το σημείο μεταστροφής της καμπύλης αμοιβών από αύξουσα σε φθίνουσα επέρχεται νωρίτερα στις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι η εργασιακή τους δύναμη αρχίζει να υφίσταται απαξίωση πιο νωρίς από τους άντρες. Αυτό μπορεί να συμβαίνει είτε γιατί οι γυναίκες εμφανίζουν διαλείμματα συμμετοχής στην αμειβόμενη απασχόληση, είτε γιατί ασκούν επαγγέλματα που δεν εξασφαλίζουν επιμήκεις μισθολογικές κλίμακες εξέλιξης, είτε γιατί δεν προάγονται μέχρι τα ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας λόγω διακρίσεων που υφίστανται στη βάση του φύλου τους.

Διάγραμμα 7



Πηγή: έρευνα ΚΕΘΙ, 2002

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει απ' όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία σε διαφορετικές ηλικίες. Η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεαρότερες ηλικίες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τον τομέα των υπηρεσιών. Συμπερασματικά, η διαφορετική κατανομή των φύλων ανά ηλικία δεν φαίνεται να έχει μεγάλη επίδραση στο μισθολογικό χάσμα. Οι μισθολογικές διαφορές είναι αρκετά περιορισμένες στις ηλικίες κάτω των 35 ετών. Έτσι, η συμβολή της ηλικίας στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, αν και σημαντική δεν είναι θεαματική. Οι μεγάλες διαφορές που παρατηρούνται στους μισθούς ανδρών και γυναικών στις ηλικίες 50 ετών και άνω που οφείλονται και σε άλλους παράγοντες.

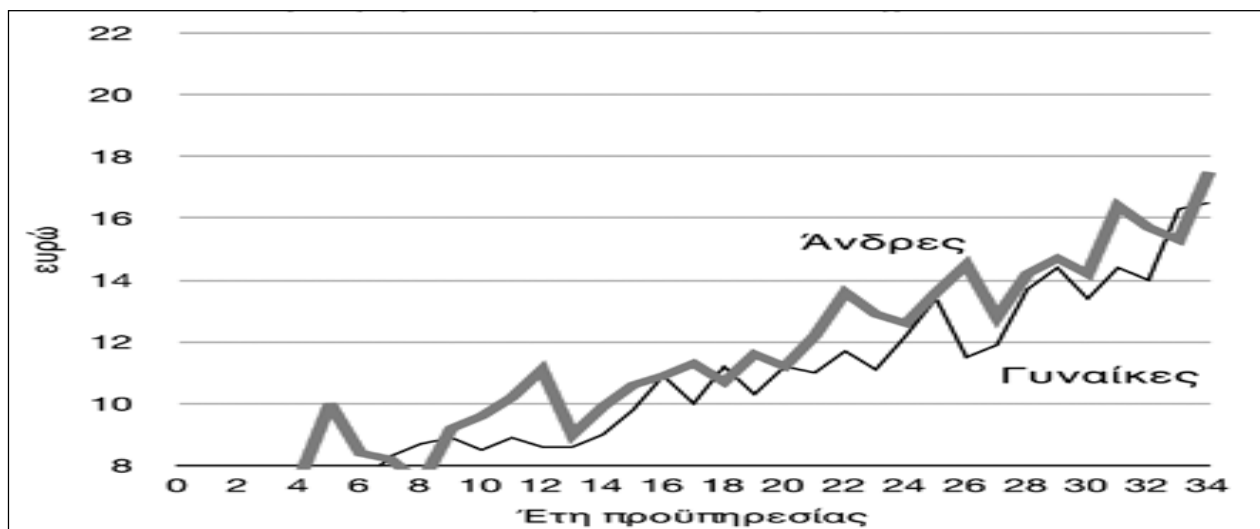
- Προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη

Ένας ακόμη παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, που εκφράζει την επαγγελματική πείρα που απέκτησε ο εργαζόμενος στην επιχείρηση, αναπτύσσοντας ειδικές δεξιότητες για τη συγκεκριμένη επιχείρηση. Ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, είναι ένας παράγοντας που αυξάνει την αξία της εργασιακής δύναμης και είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής. Όσον αφορά τις διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, έχει παρατηρηθεί ότι έχουμε διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος με την αύξηση του χρόνου προϋπηρεσίας, ειδικά στη βιομηχανία. Ακόμα, παρατηρείται ότι γενικά οι γυναίκες έχουν μικρής διάρκειας προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη.

Η επίδραση του παράγοντα «προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη» πρέπει να εξετάζεται σε συνδυασμό με τον παράγοντα «ηλικία», γιατί και οι δύο μεταβλητές μπορεί να μεταβάλλονται ταυτόχρονα. Γι' αυτό το λόγο, είναι δύσκολη η διάκριση της επίδρασης της συνολικής επαγγελματικής πείρας από τη μια μεριά, και της συγκεκριμένης επαγγελματικής πείρας που αποκτήθηκε στον τελευταίο εργοδότη από την άλλη, στο μισθολογικό χάσμα.



Διάγραμμα 8



Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 2002

Σε πολλές περιπτώσεις, βλέποντας το διάγραμμα, η αύξηση των γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που επέρχεται με την παραμονή στον ίδιο εργοδότη συνεχίζεται μέχρι ενός ορισμένου χρονικού σημείου. Σε αυτήν την περίπτωση, παράλληλα με την φυσική φθορά των σωματικών ικανοτήτων και διανοητικών δυνάμεων των εργαζομένων, επέρχεται απαξίωση της εργασιακής δύναμης, ιδιαίτερα σε μεγαλύτερες ηλικίες που προηγούνται της σύνταξης.

Για τον λόγο αυτό είναι συχνό φαινόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη συμβαίνει συχνά να είναι καταρχήν αύξουσα και στην συνέχεια φθίνουσα –όπως συμβαίνει και με την μεταβλητή «ηλικία». Η αύξηση της αμοιβής ως αποτέλεσμα της συσσώρευσης επαγγελματικής πείρας στην ίδια θέση εργασίας είναι σημαντική: με σημείο εκκίνησης τα 7,5 € για τους άνδρες και τα 6 € περίπου για τις γυναίκες κατά την πρόσληψη, οι αποδοχές περίπου τριπλασιάζονται για τις γυναίκες και υπερδιπλασιάζονται για τους άνδρες (φθάνουν στα 17,5 €) κατά το τέλος της καριέρας. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι στην διάρκεια της καριέρας τους στον ίδιο εργοδότη, οι γυναίκες καλύπτουν ένα σημαντικό μέρος της μισθολογικής διαφοράς που τις χωρίζει από τους άνδρες.

- Εκπαιδευτικό επίπεδο

Ένας ακόμη παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι η εκπαίδευση, η οποία θα αναλυθεί στο επόμενο κομμάτι της εργασίας.

- Οικογενειακή κατάσταση

Η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να έχει αντίκτυπο στις κοινωνικές δεξιότητες των εργαζομένων.

- Φύλο και εθνικότητα

Οι γυναίκες και οι αλλοδαποί εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν φυλετικές διακρίσεις και διακρίσεις βάσει του φύλου.

Ένας τελευταίος παράγοντας που επιδρά στο μισθολογικό χάσμα είναι η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών – νόμιμη και παράνομη – που λειτουργεί ως μοχλός πίεσης προς τις γυναίκες των χαμηλών επαγγελματικών κατηγοριών και ως μοχλός συμπίεσης των μισθών. Η νόμιμη απασχόληση αλλοδαπών γυναικών ασκεί έμμεση πίεση στις γυναίκες εργαζόμενες, εμποδίζοντας το εγχώριο εργατικό δυναμικό των γυναικών να διαμαρτυρηθεί και να αντιδράσει για μισθολογικά ζητήματα ή για τις συνθήκες εργασίας. Η παράνομη απασχόληση λειτουργεί ως μοχλός έμμεσης πίεσης προς άλλες κατηγορίες γυναικών που αποτελούν ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό, που αναζητεί απασχόληση: γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών, αγρότισσες, άνεργες. Και στις δύο περιπτώσεις η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών επηρεάζει τις αμοιβές των γυναικών και τις ωθεί να δεχτούν όρους και συνθήκες εργασίας που αυξάνουν το μισθολογικό χάσμα.

#### *2.4.4 Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής*

Αν και η ισότητα των αμοιβών στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις διέπεται από ένα επαρκές θεσμικό πλαίσιο, εναρμονισμένο με το διεθνές και το κοινοτικό δίκαιο, στην πράξη παρατηρείται σημαντική υστέρηση των γυναικείων αμοιβών έναντι των ανδρικών. Έτσι, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί τόσο ως προς την θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας όσο και στη βελτίωση των αμοιβών τους, η ισότητα των μισθών αποδεικνύεται ένας εξαιρετικά δύσκολος στόχος.

Όπως είδαμε, το μισθολογικό χάσμα οφείλεται στον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό στη βάση του φύλου, στις μορφές απασχόλησης, στις κοινωνικές αντιλήψεις. Σημαντικό ρόλο παίζουν επίσης και τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως η διαφορά στην επαγγελματική εμπειρία και το εκπαιδευτικό επίπεδο.

Πιο συγκεκριμένα, ο επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός είναι από τους σημαντικότερους παράγοντες του μισθολογικού χάσματος. Υπάρχει έντονος ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός στους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Ιδιαίτερα ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και η συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης, αποτελεί έναν δυσμενή παράγοντα που λειτουργεί ανασχετικά για την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξη των γυναικών. Εξίσου σημαντικός παράγοντας είναι και η προτίμηση των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κυρίως στη μερική απασχόληση, οι οποίες προσφέρουν χαμηλότερες αμοιβές. Επομένως, η συρρίκνωση του χάσματος προϋποθέτει μέτρα πολιτικής που να ενθαρρύνουν τη μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, καθώς επίσης και μέτρα για τη βελτίωση

των αμοιβών των επαγγελματιών και των κλάδων που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης. Η μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης κατά φύλο είναι καθηκόντων κρατικών αρχών, μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης μέτρων πολιτικής ίσων ευκαιριών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ “ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ”

### 3.1 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

«Γυναικεία Επιχειρηματικότητα» είναι λέξεις που τα τελευταία χρόνια τις συναντούμε πολύ συχνά στην καθημερινότητα μας, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και στον οικονομικό τύπο. Οι λέξεις αυτές ουσιαστικά προσδιορίζουν μια σύγχρονη πραγματικότητα την οποία βλέπουμε να εδραιώνει την παρουσία της όλο και περισσότερο και να γίνεται αντικείμενο επιστημονικής μελέτης και σχολιασμού οργανώσεων και οργανισμών, σε εθνικές, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Ορίζοντας την έννοια της επιχειρηματικότητας μπορούμε να πούμε ότι είναι η ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες κέρδους στην δημιουργία προστιθέμενης αξίας ή απόκτησης οικονομικού οφέλους και να τις εκμεταλλεύεται. Στα σύγχρονα οικονομικά η επιχειρηματικότητα αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς συντελεστές παραγωγής. Σύμφωνα με την μεθοδολογία του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου για την Επιχειρηματικότητα Global Entrepreneurship Monitor/GEM<sup>29</sup>, η επιχειρηματικότητα με τη σαφή οπτική της οικονομικής δραστηριότητας, ορίζεται ως: “Η κάθε προσπάθεια για δημιουργία νέας επιχείρησης ή νέας δραστηριότητας, όπως το ελεύθερο επάγγελμα, δημιουργία ενός νέου επιχειρηματικού οργανισμού ή η επέκταση ήδη υπάρχουσας επιχείρησης, που γίνεται από έναν ιδιώτη, από ομάδες ιδιωτών ή από επιχειρήσεις που ήδη λειτουργούν”.

Ως έννοια ταυτίζεται άμεσα με την τεχνογνωσία και την καινοτομία, καθώς οι σχέσεις τεχνογνωσίας, καινοτομίας και αποτελεσματικότητα-απόδοση χαρακτηρίζει την επιχειρηματική δραστηριότητα σε όλα τα στάδια ανάπτυξης. Οι περισσότερες έρευνες έχουν αναδείξει ως πρωταρχικά κίνητρα για την επιχειρηματική δραστηριότητα την τάση του ατόμου για ανεξαρτησία και την ανάγκη της προσωπικής δημιουργίας.

### 3.2 Γυναικεία επιχειρηματικότητα

Την τελευταία δεκαετία, η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι ένα ανερχόμενο φαινόμενο. Η μεγάλη ποικιλία επιχειρήσεων που αναπτύσσονται, συμβάλλει στην σταθερότητα και την ανθεκτικότητα των τοπικών οικονομιών και αναδεικνύει έναν νέο ρόλο για τις γυναίκες στο μεταβαλλόμενο με ταχύς ρυθμούς σήμερα οικονομικό περιβάλλον. Σε τοπικό επίπεδο, και ιδιαίτερα για τον αγροτικό χώρο, η επιχειρηματικότητα εκτιμάται ως μέσο για την πρόσβαση

<sup>29</sup> Το Global Entrepreneurship Monitor (GEM) είναι μια μη-κερδοσκοπική ακαδημαϊκή ερευνητική κοινοπραξία που έχει ως στόχο την παραγωγή των υψηλής ποιότητας πληροφορίες σχετικά με την παγκόσμια επιχειρηματική δραστηριότητα άμεσα διαθέσιμες στο ευρύτερο δυνατό ακροατήριο.

των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και την ενσωμάτωσή τους στη διαδικασία της ολοκληρωμένης ανάπτυξης του χώρου αυτού.

Κάνοντας μια σύντομη αναδρομή στο παρελθόν διαπιστώνουμε ότι οι προσπάθειες της γυναίκας να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά εντάθηκαν στη διάρκεια της δεκαετίας του 1970. Μάλιστα όταν ο διεθνής μέσος όρος του μεριδίου των γυναικών στο σύνολο των επιχειρηματιών κυμαινόταν στο 26%, στην Ελλάδα ανέρχονταν σε περίπου 33%. Την αμέσως επόμενη δεκαετία το ποσοστό αυτό μειώθηκε σημαντικά στο 18%, ενώ κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 ακολούθησε και πάλι αυξητική τάση, φτάνοντας περίπου στο 23%.

Είναι από όλους αποδεκτό ότι η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας αποτελεί βασικό μοχλό οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής εξέλιξης. Σ' όλο τον κόσμο έχουν εκπονηθεί αρκετές μελέτες με σκοπό την διερεύνηση της. Οι περισσότερες από αυτές στοχεύουν στην διατύπωση συμπερασμάτων προκειμένου να γίνουν γνωστά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της και οι παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς και να παρουσιαστεί η ανάγκη εφαρμογής αναπτυξιακών πολιτικών για την βελτίωση της πορείας της. Άλλωστε, η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών αποτελεί πολιτικό στόχο και η διάσταση του φύλου οφείλει να διαπερνά με τρόπο ενεργό και από όλες τις πολιτικές που αφορούν στην απασχόληση και στη επιχειρηματικότητα, όχι επειδή είναι κοινωνική και εθνική επιταγή, αλλά επειδή οι γυναίκες φέρουν μεγαλύτερο το βάρος στην κατανομή της ανεργίας και ένταξης στην αγορά εργασίας.

### *3.3 Προϋποθέσεις*

«Γυναικείες επιχειρήσεις» κάποτε το λεκτικό αυτό φαινόταν τουλάχιστον οξύμωρο σήμερα, αν όχι σπάνιο. Η σημερινή πραγματικότητα απέχει μεν από το ιδανικό, είναι όμως σαφώς βελτιωμένη σε σχέση με το παρελθόν. Σήμερα για να θεωρηθεί μια επιχείρηση “γυναικεία”, όπως ορίζεται από τον ΟΟΣΑ προϋποθέτει τα εξής: α) να υπάρχει γυναικεία συμμετοχή σε ποσοστό τουλάχιστον 51% στο κεφάλαιο της επιχείρησης και β) οι ενέργειες στρατηγικής σκοπιμότητας που αφορούν στην ανάπτυξη της επιχείρησης να λαμβάνονται από την/ της ιδιοκτήτρια/-ες. Ο ορισμός των συγκεκριμένων προϋποθέσεων καθίσταται απαραίτητος για την “πραγματική” καταγραφή των γυναικείων επιχειρήσεων, καθώς μεγάλος είναι ο αριθμός των επιχειρήσεων, όπου οι συνέταιροι είναι διαφορετικού φύλου ή, σε περιπτώσεις οικογενειακών επιχειρήσεων, η γυναίκα καταγράφεται ως ιδιοκτήτρια για φορολογικούς λόγους, ενώ στην ουσία ο άνδρας λαμβάνει τις αποφάσεις στρατηγικής σημασίας και ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα.



### 3.4 Σύγκριση επιχειρηματικότητας ανδρών – γυναικών στην Ελλάδα

Σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας υπάρχουν διαφορές μεταξύ των γυναικών και των ανδρών μοντέλων απασχόλησης. Αυτό ισχύει και στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Η εξέταση της επιχειρηματικής συμπεριφοράς, σ' όλη την υδρόγειο, δείχνει ότι υπάρχει χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σχετικά με την επιχειρηματική δραστηριότητα και την δημιουργία επιχείρησης.

Στην Ελλάδα, το σύνολο της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατανέμεται κατά 70% προς 30% περίπου ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, επίδοση με την οποία η χώρα μας κατατάσσεται χαμηλά ανάμεσα στις χώρες της Ευρώπης. Το 4,7% των Ελληνίδων βρίσκονται στην διαδικασία έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας κατά το 2006, επίδοση με την οποία η χώρα τοποθετείται κάπου στο μέσον της παγκόσμιας κατάταξης. Το ποσοστό αυτό όμως θεωρείται βελτιωμένο αν το συσχετίσουμε με τον συνολικό Δείκτη Επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων – ασχέτως φύλου – στην Ελλάδα ο οποίος είναι της τάξης του 7,9%.

Ωστόσο η τελευταία Έκθεση του Παρατηρητηρίου Επιχειρηματικότητας εμφανίζει την καθιερωμένη επιχειρηματικότητα των Ελληνίδων εξαιρετικά υψηλή, τοποθετώντας την χώρα μας στην 5η θέση της παγκόσμιας κατάταξης υποδηλώνοντας ότι οι Ελληνίδες έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την επιχειρηματική δραστηριότητα ολοένα και περισσότερο. Σε δυσμενέστερη θέση είναι χώρες όπως το Βέλγιο, η Φιλανδία, η Σουηδία, η Ιταλία και η Ιρλανδία όπου το κενό διευρύνεται. Τέλος σε χώρες όπως η Νέα Ζηλανδία, η Αυστραλία και οι ΗΠΑ η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα είναι μεγαλύτερη. Κοινό χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός ότι οι χώρες που παρουσιάζουν αυξημένη γυναικεία επιχειρηματικότητα έχουν και υψηλότερο βαθμό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στον ενεργό πληθυσμό.

Ο πίνακας που ακολουθεί παραθέτει τα δεδομένα σχετικά με τις δύο κατηγορίες επιχειρηματικότητας καθώς και το άθροισμά τους για κάθε χώρα κατά τα έτη 2006-2007.

Πίνακας 9

	Επιχειρηματίες αρχικών σταδίων		Καθιερωμένοι επιχειρηματίες		Συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
Άνδρες						
Βέλγιο	4,39	1,04	3,35	0,87	7,74	1,91
Κροατία	12,35	4,87	5,80	2,46	18,15	7,33
Τσεχία	10,75	4,93	7,66	3,14	18,41	8,07
Δανία	7,31	3,30	7,83	2,69	15,14	5,99

Φινλανδία	5,92	4,04	11,58	4,81	17,57	8,85
Γαλλία	6,26	2,53	1,31	1,35	7,57	3,88
Γερμανία	5,79	2,58	3,92	2,10	9,71	4,68
Ελλάδα	11,12	4,69	9,32	7,16	20,44	11,85
Ουγγαρία	8,09	4,05	9,03	4,48	17,12	8,53
Ισλανδία	16,65	5,73	10,13	4,66	26,78	10,39
Ιρλανδία	10,51	4,20	12,23	3,41	22,74	7,61
Ιταλία	3,87	3,06	4,32	1,72	8,19	4,78
Λετονία	9,41	3,92	8,12	3,41	17,53	7,33
Ολλανδία	7,20	3,60	9,29	3,82	16,49	7,42
Νορβηγία	12,31	5,87	8,69	3,20	21,00	9,07
Ρωσία	7,33	2,57	1,83	0,61	9,16	3,18
Σλοβενία	6,93	2,29	6,42	2,44	13,35	4,73
Ισπανία	8,83	5,70	7,59	3,30	16,42	9,00
Σουηδία	4,44	2,43	5,96	4,00	10,40	6,43
Ην. Βασίλειο	7,88	3,61	7,91	2,85	15,79	6,46

### 3.4.1 Κίνητρα γυναικείας επιχειρηματικότητας

Αν θέλαμε να προσδιορίσουμε τα κίνητρα που ωθούν την γυναίκα σε ένα επιχειρηματικό βήμα, θα τα διακρίναμε σε κίνητρα επιχειρηματικής ανάγκης και ευκαιρίας. Είναι φανερό ότι το κίνητρο της ανάγκης είναι ισχυρότερο στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου οι δυνατότητες εύρεσης ικανοποιητικής απασχόλησης με μισθωτή σχέση είναι γενικά δυσκολότερες. Φαίνεται λοιπόν ότι η οικονομική ανάγκη αποδεικνύεται ισχυρός παράγοντας που μπορεί να υπερβεί τα κοινωνικά στερεότυπα με τους ρόλους των δύο φύλων.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα κίνητρα της επιχειρηματικότητας ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα, στην τετραετία 2003-2006, όπου αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή η διαφορά είναι υψηλότερη στην Ελλάδα από οποιαδήποτε άλλη ευρωπαϊκή χώρα.

### 3.4.2 Εμπόδια και δυσκολίες για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες

Η ενδυνάμωση και η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί για πολλές δεκαετίες κεντρικό στόχο για την επίτευξη μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής. Συνεχώς αναπτύσσονται θετικές δράσεις και πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό αλλά και σε διεθνικό επίπεδο, για την προώθηση ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην ανάληψη θέσεων ευθύνης, καθώς και για την παροχή υπηρεσιών με σκοπό την εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Πολλές φορές όμως οι στόχοι αυτοί είναι δύσκολο να επιτευχθούν καθώς, διάφοροι ανασταλτικοί παράγοντες αποτελούν εμπόδιο στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι ορατοί ή – πιο συχνά – αόρατοι φραγμοί πηγάζουν από στερεοτυπικές αντιλήψεις για την ικανότητα ανάπτυξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες. Το φαινόμενο του διαχωρισμού των επαγγελμάτων σε “ανδρικά” και “γυναικεία”, καθώς και η αντίληψη περί ασυμβίβαστου της επιχειρηματικότητας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και την “θηλυκή εικόνα” της γυναίκας εξακολουθούν να αποτελούν χαρακτηριστικά φαινόμενα, που αναδεικνύουν το συντηρητισμό της ελληνικής κοινωνίας σε πολλά πεδία της καθημερινής ζωής.

Οι γυναίκες, όσες είχαν την οικονομική αλλά και κοινωνική δυνατότητα σε μια εμφανώς ανδροκρατούμενη κοινωνία, στην περίοδο μέχρι τη δεκαετία του 1970 επέλεγαν κατά πλειοψηφία σπουδές με θεωρητική κατεύθυνση και τις σχολές των καλών τεχνών. Το ίδιο το σύστημα ωθούσε τις γυναίκες προς τις επιχειρήσεις του τομέα των υπηρεσιών, και ήταν σύνηθες φαινόμενο οι γυναίκες να παίρνουν θέσεις γραμματέων και όχι διοικητικές ή να απασχολούνταν αποκλειστικά με το αντικείμενο των σπουδών τους, (σύμφωνα με στοιχεία της ερευνάς του Hakim<sup>30</sup>).

Ένας άλλος κύριος ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας από τις γυναίκες είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, που περιορίζουν τις δυνατότητες για συνεχή έρευνα, δικτύωση, κατάρτιση και γενικά για δραστηριότητες που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και βελτίωση της επιχείρησης. Παρότι έχουν προωθηθεί σχετικές πολιτικές και καλές πρακτικές στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής το συγκεκριμένο ζήτημα εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες.

Η έλλειψη πρότυπων ρόλων στον επιχειρηματικό χώρο θεωρείται εμπόδιο για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι γυναίκες επιχειρούν να δραστηριοποιούνται σε παραδοσιακούς τομείς επαγγελμάτων διότι αισθάνονται λιγότερο το φόβο της αποτυχίας και εδώ προκύπτει ο επόμενος ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, που είναι ο βαθμός αυτοπεποίθησης της γυναίκας. Η επιχειρηματικότητα συνδέεται με την αυτοπεποίθηση, καθώς η απόφαση δημιουργίας ή διοίκησης μιας επιχείρησης χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα σχετικά με το βαθμό επιτυχίας ή αποτυχίας της.

Η αδυναμία εξεύρεσης κεφαλαίου είναι ένα ζωτικής σημασίας πρόβλημα – εμπόδιο για την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας γενικά. Τα πιο σημαντικά προβλήματα για τις γυναίκες και τις πηγές χρηματοδότησης εντοπίζονται στα εξής:

1. Δυσκολίες άντλησης κεφαλαίων τόσο λόγω αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων όσο και αποφυγής μεγάλων δανειακών υποχρεώσεων.

<sup>30</sup> Hakim C., 1991, “Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory, Oxford University Press, Oxford

2. Η χρηματοδότηση υφιστάμενων επιχειρήσεων είναι περιορισμένη.

3. Μειωμένη πιστοληπτική δυνατότητα από τους χρηματοδοτικούς οργανισμούς λόγω στερεοτυπικών αντιλήψεων με βάση το φύλο.

Τέλος η έλλειψη γνωστικού κεφαλαίου αποτελεί βασικό εμπόδιο στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ειδικότερα η έλλειψη εξειδικευμένης κατάρτισης σε συνδυασμό με την ελλιπή πρόσβαση στην πληροφόρηση για προγράμματα, επιδοτήσεις και νέες μεθόδους διοίκησης και οργάνωσης της επιχείρησης, αποτελούν παράγοντες που επιδρούν σημαντικά στην αποδυνάμωση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.

### *3.5 Το προφίλ των Ελληνίδων επιχειρηματιών (Ηλικία – Εκπαίδευση – Οικονομική κατάσταση)*

Βάσει στοιχείων από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία μπορούμε να σκιαγραφήσουμε το πορτρέτο της γυναίκας στο κόσμο του επιχειρήν. Το παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζει την ηλικιακή κατανομή της επιχειρηματικής δραστηριότητας αθροιστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών για τα έτη 2003-2006.

Το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών επιχειρηματιών είναι της ηλικίας από 25 – 54 ετών (81,1%). Ειδικότερα στις ηλικίες 25-34 ετών ανήκει το μεγαλύτερο 32,9%, τα τελευταία χρόνια μάλιστα, κυριαρχεί μία αυξητική τάση της επιχειρηματικής δραστηριότητας σε γυναίκες της ηλικίας άνω των 40 ετών, χωρίς υποχρεώσεις φροντίδας παιδιών. Στην πλειοψηφία τους είναι έγγαμες (76,8%), γεγονός που συνεπάγεται ότι έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Όσο αφορά την παρουσία ή μη ενός παιδιού στην οικογένεια των γυναικών επιχειρηματιών, ανεξαρτήτως φύλου, δεν υπάρχει παιδί κάτω των 15 ετών. Ειδικότερα, το 2003, στο 60% των οικογενειών των ανδρών και στο 70% των οικογενειών των γυναικών επιχειρηματιών δεν υπήρχε παιδί ηλικίας κάτω των 15 ετών. Τα αντίστοιχα μεγέθη, μία δεκαετία νωρίτερα, ήταν μικρότερα. Με άλλα λόγια, την τελευταία δεκαετία, έχει γίνει περισσότερο πιθανή η εικόνα της γυναίκας επιχειρηματία η οποία δεν έχει την ευθύνη ενός παιδιού ηλικίας κάτω των 15 ετών.

Από τα παραπάνω στοιχεία, είναι φανερό ότι οι νέες και οι νέοι επιχειρηματίες τείνουν να έχουν ολοένα και υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο σε σχέση με το παρελθόν. Επιπλέον, δεν είναι λίγοι αυτοί (76,3%) που έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια σε εξειδικευμένα θέματα όπως είναι το μάρκετινγκ, η πληροφορική, η διοίκηση επιχειρήσεων, η λογιστική και οι πωλήσεις.

#### *3.5.1 Ποιοτικά Χαρακτηριστικά (Καινοτομία – τεχνολογία – ανταγωνισμός)*

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά αποτελούν το κλειδί για την επιτυχία μιας επιχείρησης καθώς μπορούν να συμβάλλουν ουσιαστικά στην αντιμετώπιση των

προβλημάτων που δυσχεραίνουν την δημιουργία και την επιβίωση της. Οι καλές πρακτικές έχουν αποδείξει ότι, παρά τα πιθανά προβλήματα της εισόδου της γυναίκας στον επιχειρηματικό κόσμο, η επιχειρηματικότητα μπορεί να αποτελέσει μοχλό βιώσιμης ανάπτυξης τόσο της οικογένειάς της όσο και της κοινωνίας που είναι ενταγμένη. Η ικανότητα του οράματος και θέσπιση συγκεκριμένης στρατηγικής κατεύθυνσης, η αποτελεσματικότερη επικοινωνία, η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη, η αναπτυγμένη ικανότητα ταυτόχρονου χειρισμού πολλών θεμάτων καθώς και ικανότητα κινητοποίησης ατόμων για την επίτευξη πολλών στόχων, αποτελούν σήμερα ζητούμενα ποιοτικά χαρακτηριστικά ηγεσίας σε όλους τους τομείς του επιχειρηματικού και κοινωνικού γίγνεσθαι. Χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι άνδρες στερούνται των χαρακτηρισμών αυτών, οι γυναίκες τα καλλιεργούν ενδεχομένως σε μεγαλύτερο βαθμό, λόγω το ότι ο κοινωνικός τους ρόλος – ως συζύγων και μητέρων – τις ωθεί από νωρίς στην κατεύθυνση αυτή.

Χαρακτηριστικό τους προσόν είναι η υπεροχή τους στην καινοτομία. Το 17,1% σύμφωνα με έρευνα του GEM, των Ελληνίδων Επιχειρηματιών δηλώνουν ότι το προϊόν τους θεωρείται νέο και πρωτοποριακό από όλους τους πελάτες τους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μόνο το 13,2%. Οι γυναίκες, ιδιαίτερα όταν βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις, αναπτύσσουν την ικανότητα να ασκούν την δύναμη και την εξουσία που τους δίνεται με μεθόδους μεγαλύτερης συνεργασίας και ευεξίας αποτελώντας αστείρευτη πηγή έμπνευσης για συλλογική προσπάθεια και επίτευξη των στόχων που έχουν θέσει. Ακόμα το 40,8% των γυναικών, έναντι των 30,4% των ανδρών, δηλώνουν ότι η τεχνολογία και οι διεργασίες που χρησιμοποιούν στο εγχείρημα που μόλις ξεκινούν δεν ήταν διαθέσιμες για περισσότερο από ένα έτος πριν από την ίδρυση του εγχειρήματος τους.

### *3.6 Κλαδική Διάρθρωση Γυναικείων επιχειρήσεων*

Η κλαδική σύνθεση της επιχειρηματικότητας των γυναικών συμβάλλει ως ουσιαστική πληροφορία στην αποτύπωση της επιχειρηματικής δράσης των γυναικών. Σύμφωνα με έρευνα του Εθνικού Επιμελητηριακού Δικτύου Γυναικών, το 12% των γυναικείων επιχειρήσεων είναι ομόρρυθμες επιχειρήσεις και το 12% είναι εταιρείες περιορισμένης ευθύνης. Μόλις το 9% των γυναικείων επιχειρήσεων είναι ατομικές επιχειρήσεις και το 7,8% είναι ετερόρρυθμες εταιρίες. Ανώνυμες εταιρίες είναι το 8,3% των γυναικείων επιχειρήσεων.

Όπως ήταν αναμενόμενο, το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρηματιών και στα δύο φύλα ασκεί μη χειρονακτικό επάγγελμα υψηλής εξειδίκευσης, όπως ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη, επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα, τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και άλλα. Το 2003, σε αυτήν την κατηγορία επιχειρηματιών συγκεντρώνεται το 63% των γυναικών



επιχειρηματιών έναντι του 55,4% των ανδρών. Στην κατηγορία των εξειδικευμένων χειρωνακτικών – τεχνικών επαγγελμάτων, όπως κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι, αλιείς, γεωργοί, τεχνίτες, χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα είναι μεγαλύτερες, καθώς η παρουσία των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα συγκεντρώνεται στο 25,2% ενώ στους άνδρες φτάνει το 40,1%.

Η τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει τα μη-χειρωνακτικά επαγγέλματα μέσης και χαμηλής εξειδίκευσης, όπως υπάλληλοι γραφείου, εργασία σε καταστήματα και σε εταιρείες παροχής υπηρεσιών. Εδώ η παρουσία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Τα τελευταία χρόνια όμως παρατηρείται μία σημαντική δυναμική στην συμμετοχή των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ η κλαδική κατανομή των γυναικείων επιχειρήσεων παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 10: Κατανομή των γυναικείων επιχειρήσεων

<b>ΤΟΜΕΑΣ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ</b>
ΣΤΗΝ ΓΕΩΡΓΙΑ:	19,70%
ΣΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟ:	25,00%
ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ:	14,00%
ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ:	14,00%

Συμπερασματικά, οι γυναίκες επιλέγουν κυρίως τον τομέα του εμπορίου για την επιχειρηματική τους δραστηριότητα κατατάσσοντας τον στην πρώτη θέση των προτιμήσεών τους με ποσοστό 25%. Ακολουθεί στη δεύτερη θέση ο κλάδος της γεωργίας με ποσοστό 19,7% και την τρίτη θέση με ποσοστό 14% μοιράζονται οι κλάδοι ξενοδοχεία-εστιατόρια και διαχείριση της ακίνητης περιουσίας.

### *3.7 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στον αγροτικό χώρο*

Ο αγροτικός χώρος είναι χώρος με περιορισμένες ευκαιρίες ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας και στα δύο φύλα. Οι αυξανόμενες ανάγκες της εποχής μας και οι ποικίλες απαιτήσεις έχουν ωθήσει την γυναίκα της υπαίθρου να ασχοληθεί με επιχειρηματικές δραστηριότητες που δεν θα μπορούσε να τολμήσει προηγουμένως. Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται τάσεις για την ανάληψη ευθύνης λειτουργίας αγροτικών εκμεταλλεύσεων από τις γυναίκες, όπου δημιουργούν νέες επιχειρήσεις σε καινοτόμους κατά προτεραιότητα τομείς παραγωγής διαθέτοντας δεξιότητες και γνώσεις ώστε να μετατρέπουν δραστηριότητες της οικιακής οικονομίας σε εμπορευματικά αγαθά και υπηρεσίες με ποιότητα και τοπικό χρώμα.

Ποιες δράσεις και ενέργειες μπορούν να συμβάλουν θετικά στην τόνωση της απασχόλησης και της επιχειρηματικής δράσης των γυναικών της υπαίθρου;

Πρώτα απ' όλα η κατάλληλη εκπαίδευση και επιμόρφωση τους, εκπαίδευση που να είναι προσαρμοσμένη στις πραγματικές ανάγκες τους και να μπορεί να οδηγήσει στην αξιοποίηση των νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Ακόμα η ενθάρρυνση και η σωστή ενημέρωσή τους από τους αρμόδιους φορείς, αλλά κυρίως η συμβουλευτική και οργανωτική υποστήριξή τους. Τέλος η σωστή αξιοποίηση των σχετικών κινήτρων που υπάρχουν για την πραγματοποίηση επενδύσεων αλλά και η χρηματοδοτική ενίσχυση των γυναικών με ευνοϊκούς όρους.

Η ίδρυση νέων γυναικείων συνεταιρισμών αποτελεί τη μορφή επιχειρηματικότητας που θεωρήθηκε ότι ήταν καλό εργαλείο κινητοποίησης των γυναικών του αγροτικού χώρου να “επιχειρήσουν”. Οι λόγοι που οδήγησαν σε αυτήν την ανάπτυξη είναι αφενός η αναζήτηση διεξόδων απασχόλησης σε ένα ανεκμετάλλευτο τομέα, αλλά και η υποστήριξη που παρέχεται τα τελευταία χρόνια σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο της ετερογένειας και πολιτισμικής ποικιλότητας των κρατών μελλών. Ο πρώτος γυναικείος συνεταιρισμός ιδρύθηκε το 1957 στη Σαρακίνα Γρεβενών, η μεγαλύτερη ανάπτυξη παρατηρήθηκε τη δεκαετία του 1980 λόγω της ευαισθητοποίησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα ισότητας με αποτέλεσμα να έχουν συσταθεί στην χώρα μας 112 περίπου συνεταιρισμοί με 2500- 3000 μέλη συνολικά. Οι τομείς στους οποίους αναπτύσσουν επιχειρηματική δράση οι γυναικείοι συνεταιρισμοί στην ύπαιθρο είναι ο αγροτουρισμός, η βιοτεχνική – οικοτεχνική παραγωγή και εμπορία ειδών που προέρχονται από μεταποίηση προϊόντων της γεωργικής εκμετάλλευσης, η κατασκευή και εμπορία προϊόντων πολιτιστικής κληρονομιάς και η παραγωγή και εμπορία προϊόντων εναλλακτικών μορφών γεωργίας. Όμως οι περισσότεροι γυναικείοι συνεταιρισμοί αντιμετωπίζουν προβλήματα που συνδέονται κατά κύριο λόγο με τη μικρή συμμετοχή των μελών στις εργασίες τους, την έλλειψη τεχνογνωσίας, τον περιορισμένο βασικό εξοπλισμό για την διεξαγωγή των εργασιών τους και τέλος, την στενότητα κεφαλαίων για την πραγματοποίηση επενδύσεων.

### *3.8 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε διεθνές επίπεδο*

Ο ρόλος των γυναικών στην ανάπτυξη του κλάδου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αποτελούν ένα σημαντικό τροχό ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας αλλά και μία από τις κυριότερες πηγές προσφοράς νέων θέσεων εργασίας, αρχίζει να αναδεικνύεται καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αναπτύσσουν τις δικές τους επιχειρήσεις. Στην Αμερική η συμμετοχή των γυναικών σε επιχειρηματικές δραστηριότητες αυξήθηκε κατά 78% από το 1987-1994, και οι γυναικείες επιχειρήσεις αποτελούσαν το 36% όλων των επιχειρήσεων<sup>31</sup>. Στον Καναδά οι γυναίκες κατέχουν και διοικούν το 30,3% του συνόλου των επιχειρήσεων, στην Αυστραλία το 1/3 των επιχειρήσεων, ενώ στη

<sup>31</sup> National foundation for women business owners, USA, 1995

Ιαπωνία το 23,3%. Στην Ευρώπη την προηγούμενη δεκαετία, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το ποσοστό αυτό, κυμαινόταν στο 20-30% αλλά οι τάσεις ήταν αυξητικές. Εξαιρέση αποτελούν η Φιλιππίνες και η Μαλαισία όπου οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρηματικότητας από τους άνδρες. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα εξακολουθεί να κινείται σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με την Ευρώπη όπου το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων γυναικών το 2005 δεν ξεπερνούσε το 21%. Συγκεκριμένα, το 2000 καταγράφηκαν στην Ελλάδα 40.000 γυναικείες επιχειρήσεις, ενώ το 1993 ο αντίστοιχος αριθμός ήταν 18.400. Η έκθεση του WES για το 2006 αναφέρει ότι το 2003 υπήρχαν 335.000 Ελληνίδες που είχαν αναπτύξει επιχειρηματική δραστηριότητα σημειώνοντας έντονη διαφοροποίηση με τον αντίστοιχο πληθυσμό για τους άνδρες.

Πάρα όμως τις αυξητικές τάσεις που παρατηρούνται στην γυναικεία επιχειρηματικότητα, εξακολουθεί να είναι έντονη η διαφοροποίηση στα ποσοστά επιχειρηματικότητας ανδρών και γυναικών, η οποία μάλιστα είναι ανάλογη με το ύψος του εισοδήματος της κάθε χώρας. Μεγάλο δυναμικό της γυναικείας επιχειρηματικότητας παραμένει ακόμα ανεκμετάλλευτο και καθιστά απαραίτητη την εφαρμογή πρόσθετων ουσιαστικών μέτρων πολιτικής για την απελευθέρωση της δημιουργικής δύναμης των γυναικών για επιχειρηματική δράση.

### *3.9 Συμπεράσματα, προτάσεις – πολιτικές για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας*

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι σήμερα ζητούμενο. Οι πολιτικές διεύρυνσης της βάσης της τοπικής οικονομίας στηρίζουν μικρές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, οι χρήσεις της υπαίθρου διευρύνουν το πλαίσιο των δυνητικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των γυναικών ενώ η ισχύς των συμβολικών εμποδίων σταδιακά αποδυναμώνεται. Όμως η εικόνα της γυναικείας επιχειρηματικότητας δεν είναι ανάλογη των θεωρητικών προσδοκιών που αναμένεται αυτή να εκπληρώσει στο πλαίσιο της τοπικής ανάπτυξης. Η ποσοτική και ποιοτική εικόνα των γυναικείων επιχειρήσεων που προηγήθηκε δείχνει μια αύξουσα πορεία, η οποία όμως συναντά πολλά προβλήματα και πρέπει να στηριχτεί για να επιταχυνθεί ο βηματισμός της.

Πιο πάνω αναφερθήκαμε στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει η γυναικεία επιχειρηματικότητα, οι οποίες στρέφονται γύρω από δύο άξονες. Αυτοί είναι η εκπαίδευση και η νομοθεσία. Αναφορικά με την εκπαίδευση, οφείλουμε να επισημάνουμε τον ανεπαρκή επαγγελματικό προσανατολισμό που προσφέρεται στους νέους στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Γίνονται προσπάθειες τα τελευταία χρόνια για την αλλαγή αυτής της κατάστασης με την εισαγωγή μαθημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού,

ωστόσο αυτό που δεν φαίνεται να έχει αντιμετωπιστεί σοβαρά είναι ο προσανατολισμός αυτών των προγραμμάτων ειδικά στις γυναίκες.

Επιπροσθέτως πρέπει να αναπτυχθούν στρατηγικές δια βίου μάθησης, ανάπτυξης και βελτίωσης συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα συστήματα αυτά αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Η οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, από φορείς που ήδη λειτουργούν για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, θα δώσουν ώθηση στις Ελληνίδες που έχουν την προδιάθεση να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά, αλλά αισθάνονται ότι υστερούν σε γνώσεις και δεξιότητες.

Όσο αφορά τον άξονα νομοθεσίας – οικονομίας, βασικές προτεραιότητες είναι οι ακόλουθες:

1. Δημιουργία φιλικού και ευέλικτου επιχειρηματικού περιβάλλοντος με ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απλούστευση των σχετικών διαδικασιών.

2. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας.

3. Διάγνωση δυνατών και αδύνατων ρυθμιστικών σημείων που εμπλέκονται στη σύσταση και λειτουργία επιχειρήσεων.

4. Πρόταση και ανάπτυξη απλουστεύσεων για τη διαδικασία σύστασης λειτουργίας επιχειρήσεων.

5. Βελτίωση επιχειρηματικότητας μέσω άρσης θεσμικών, διοικητικών και οργανωτικών εμποδίων που δυσχεραίνουν την επιχειρηματική δραστηριότητα.

6. Μείωση των διοικητικών επιβαρύνσεων στον τομέα εποπτείας της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

7. Στήριξη των υφιστάμενων γυναικείων επιχειρήσεων για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, υιοθέτηση καινοτομιών, την προώθηση της εξωστρέφειας και τη δικτύωσή τους με συμβουλευτικές υπηρεσίες.

8. Ενίσχυση πρωτοβουλιών των γυναικών ειδικότερα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο στους κλάδους του τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών.

9. Ειδική αναφορά της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε διαφημιστική εκστρατεία.

Όπως όλοι γνωρίζουμε, οι σημερινές συνθήκες αποτελούν τροχοπέδη για την υλοποίηση όλων των παραπάνω προτάσεων. Όμως, όπως έλεγε και ο Περικλής “οι άριστοι των ανθρώπων αναδεικνύονται με τα έργα τους” και οι Ελληνίδες πιστεύουμε ότι διαθέτουν φαντασία και ρεαλιστικές επιδιώξεις, δημιουργικότητα και δυναμισμό προκειμένου να γίνουν επιτυχημένες επιχειρηματίες και να κατακτήσουν μια από τις πρώτες θέσεις επιτυχίας στις διεθνείς συγκρίσεις.





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

### “ΑΝΙΣΟΣ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ”

#### *4.1 ΑΝΙΣΟΣ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ*

Είναι γεγονός, ότι κατά τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί κατά πολύ η συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή όλων των χωρών του κόσμου. Ωστόσο, σχεδόν παντού οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες στα χαμηλά και μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας.

Με την απουσία των γυναικών από τις διοικήσεις και τα υψηλόβαθμα κλιμάκια της ιεραρχίας των διάφορων οργανισμών, αποκλείεται η γυναικεία συμβολή στα κέντρα λήψης αποφάσεων, που παίζουν σημαντικό ρόλο για τη ζωή όλων των πολιτών. Επίσης καταπατείται η αρχή της δημοκρατικής αντιπροσώπευσης, παραβιάζεται η αρχή της ισότητας των ευκαιριών και στερείται το κοινωνικό σύνολο την πολύτιμη συμβολή των γυναικών στη λήψη των αποφάσεων. Όταν σχεδόν ο μισός πληθυσμός μιας χώρας εμποδίζεται να συμβάλει στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή της χώρας σύμφωνα με τις δυνατότητες του, τότε δε μπορεί να γίνεται λόγος για αληθινή δημοκρατία. Το πρόβλημα αυτό δεν αφορά μόνο στις γυναίκες εκείνες που εμποδίζονται να αξιοποιήσουν πλήρως τις ικανότητες τους ή μόνο το γυναικείο πληθυσμό που δεν εκπροσωπείται στα κέντρα λήψης αποφάσεων, αλλά αποτελεί σοβαρό μειονέκτημα των σύγχρονων δημοκρατιών, που θα έπρεπε να προβληματίζει όσους ενδιαφέρονται για τα ιδεώδη της δημοκρατίας και της ισότητας<sup>32</sup>.

Μέχρι πρόσφατα, οι γυναίκες μεγάλωναν συνήθως με την προοπτική να παίξουν ρόλους που παραδοσιακά οι κοινωνίες προόριζαν γι' αυτές, κάτι που όχι μόνο τις ωθούσε σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές που μείωναν τις ευκαιρίες τους για υψηλές θέσεις αλλά επιπλέον τους στερούσε τη δυνατότητα να μάθουν πώς να αναπτύξουν πηγές ανεπίσημης δύναμης, να αποκτήσουν, διατηρήσουν και να ασκήσουν τέτοια δύναμη. Αντίθετα, οι άνδρες μεγάλωναν και μεγαλώνουν πάντα με την προοπτική να παίξουν ρόλους στην οικονομική, την πολιτική ή την κοινωνική ζωή και αυτό τους δίνει τη δυνατότητα να προσανατολιστούν από νωρίς προς τους στόχους τους και να εξοικειωθούν με μεθόδους που διευκολύνουν την επιτυχία τους.

Με τα σημερινά δεδομένα, οι γυναίκες που επιθυμούν να ανέβουν την κλίμακα της επαγγελματικής επιτυχίας βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, γιατί είναι υποχρεωμένες να κάνουν σημαντικούς αναπρογραμματισμούς, πράγμα που απαιτεί χρόνο και αρκετή προσπάθεια. Ωστόσο το πρόβλημα αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ανυπέρβλητο εμπόδιο. Οι γυναίκες συνήθως έχουν μεγάλη προσαρμοστικότητα και είναι σε θέση να κάνουν γρήγορες αλλαγές με

<sup>32</sup> Κώττης Γ. και Πετράκη-Κώττη Α., 1996, Εισαγωγή στη Σύγχρονη Μικροοικονομική, εκδόσεις: Σμύλιας.

αρκετή επιτυχία. Επιπλέον ο τρόπος που μεγαλώνουν τα σημερινά κορίτσια αλλάζει βαθμιαία και η σημασία του πιο πάνω περιοριστικού παράγοντα προβλέπεται να μειωθεί. Εκείνο όμως που αποτελεί σοβαρό και σχεδόν ανυπέρβλητο πρόβλημα για την εξέλιξη των γυναικών σήμερα είναι η κυριαρχία των ανδρών σε όλες σχεδόν τις σημαντικές θέσεις και η ως εκ τούτου αδυναμία των γυναικών να δημιουργήσουν πηγές ανεπίσημης δύναμης, ανεξάρτητα από τις επιδιώξεις ή ικανότητες έχουν. Ένα σημαντικό κίνητρο για τις διαπροσωπικές σχέσεις και τη δικτύωση στον επαγγελματικό χώρο, είναι η προσδοκία εκείνων που μετέχουν για παροχή ωφελημάτων σε αμοιβαία βάση. Επειδή όμως οι γυναίκες δεν έχουν συνήθως δύναμη και υπάρχει και η προσδοκία ότι δεν είναι πιθανό να αποκτήσουν δύναμη στο μέλλον, η «αρχή της αμοιβαιότητας» αποθαρρύνει τη συμπερίληψή τους σε τέτοιου είδους σχέσεις και διασυνδέσεις. Έτσι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος για τις γυναίκες: δεν τους δίνεται η δυνατότητα να καταλάβουν υψηλές θέσεις γιατί συνήθως δεν έχουν δύναμη και δεν μπορούν να αποκτήσουν δύναμη, γιατί βρίσκονται σε μη σημαντικές θέσεις.

Ένα επιπλέον πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον επαγγελματικό χώρο είναι η ύπαρξη ελάχιστων μόνο επιτυχημένων γυναικών, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν πρότυπα και να τις στηρίξουν στην προσπάθεια τους να ανέβουν. Έχει λεχθεί ότι πίσω από κάθε άνδρα σε υψηλή θέση, βρίσκεται ένας άλλος μεγαλύτερος στην ηλικία άνδρας, που έχει παίζει το ρόλο του μέντορα. Στην περίπτωση των γυναικών είναι δύσκολο να βρεθούν γυναίκες σε υψηλές θέσεις για να παίξουν το ρόλο αυτό. Σπάνια δε ένας άνδρας με δύναμη είναι διατεθειμένος να αναλάβει το ρόλο του μέντορα για μια γυναίκα που προσπαθεί να ανέβει την κλίμακα της επιτυχίας. Δεδομένου ότι σχετικά με το θέμα αυτό υπάρχει αρκετή παραπληροφόρηση, θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι περιπτώσεις υποστήριξης γυναικών από άνδρες με στόχο άλλου είδους ανταλλάγματα ενδέχεται να παρατηρηθούν μόνο στην περίπτωση νεαρών γυναικών που βρίσκονται σε σχετικά χαμηλόβαθμες θέσεις καθώς η ωριμότητα, το αίσθημα ανεξαρτησίας και γενικά η προσωπικότητα των γυναικών καριέρας δεν δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για τέτοιου είδους δοσοληψίες.

Η Κανταρτζή<sup>33</sup>, τονίζει ότι η βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν υπήρξε ανάλογη με την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό. Η θέση τους εξακολουθεί να είναι μειονεκτική συγκριτικά με εκείνη των ανδρών και εξακολουθούν να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και προοπτικές με τους άνδρες, να καταλαμβάνουν τις κατώτερες βαθμίδες στην επαγγελματική ιεραρχία, θέσεις μικρού ενδιαφέροντος και ευκαιριακές δουλειές και να συγκεντρώνονται σε «γυναικεία» επαγγέλματα με μισθούς και μέσα ετήσια εισοδήματα πολύ χαμηλότερα από ότι των ανδρών,

<sup>33</sup> Κανταρτζή, Ε., 2003, Τα Στερεότυπα του Ρόλου των Φύλων στα Σχολικά Εγχειρίδια του Δημοτικού Σχολείου. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.

ενώ η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες. Επιπλέον σύμφωνα με έρευνα του ΕΚΚΕ για τα «κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης» ο κοινωνικός ρόλος της ανδρικής απασχόλησης καταγράφεται ως πιο σημαντικός συγκριτικά με τον αντίστοιχο της γυναικείας και κατά συνέπεια οι θέσεις εργασίας με απαιτήσεις και υψηλού επιπέδου εξειδικεύσεις καταλαμβάνονται από άνδρες.

Η διάκριση των εργασιών σε «ανδρικές» και «γυναικείες» συνεπάγεται και τον εγκλωβισμό των γυναικών σε εργασίες χαμηλού γοήτρου και αποδοχών. Από την πλευρά αυτή η διαφοροποίηση των αποδοχών εκφράζει την υποβάθμιση της γυναικείας εργασίας, καθώς και διακρίσεις εναντίον των γυναικών στο μέτρο που η αμοιβή προσδιορίζεται με βάση το γένος ή με παράγοντες οι οποίοι διαφέρουν ουσιαστικά ανάλογα με το φύλο.

Επίσης, εάν οι γυναίκες είναι χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου και εξειδίκευσης, εργάζονται λιγότερες ώρες και έχουν μικρότερη εμπειρία από τους άνδρες συναδέλφους τους, η διάκριση εναντίον τους δεν μπορεί να εντοπιστεί στο επίπεδο της μικρότερης αμοιβής που παίρνουν αλλά πρέπει να αναζητηθεί στα αίτια που προσδιορίζουν τους παράγοντες της σε βάρος της διαμόρφωσης της αμοιβής αυτής. Από την άλλη μεριά, εάν οι γυναίκες είναι του ίδιου ή υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, εργάζονται τις ίδιες ώρες και έχουν την ίδια εμπειρία με τους άνδρες συναδέλφους τους, η χαμηλότερη αμοιβή τους δεν μπορεί να αποδοθεί αόριστα στις διακρίσεις σε βάρος τους, αλλά θα πρέπει να εξηγηθεί αναφορικά προς την διαφορετική ανάλογα με το φύλο λειτουργία των παραγόντων αυτών. Η ανισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί καίριο παράγοντα για την είσοδο και την παραμονή της γυναίκας στο χώρο εργασίας. Η μη είσοδος από την άλλη της γυναίκας στην αγορά εργασίας μπορεί να συντελέσει στην διαιώνιση άλλων προβλημάτων, όπως στην εξάρτηση των γυναικών από τον άνδρα είτε αυτός είναι σύζυγος, πατέρα κλπ.

#### *4.2 Διαχωρισμός επαγγελμάτων ανά φύλο*

Τα στερεότυπα εις βάρος των γυναικείου φύλου που στηρίζονται στην βιολογική τους αδυναμία, στην πραγματικότητα κρύβουν την άρνηση να αποκτήσει η γυναίκα ανεξαρτησία, αυτονομία, αίσθημα πρωτοβουλίας και δύναμη. Με το πρόσχημα της βιολογικής αδυναμίας (εγκυμοσύνη – έμμηνος ρύση) κάποια επαγγέλματα θεωρούνται ταμπού και επικρίνονται.

Τα κριτήρια διαχωρισμού επαγγελμάτων κατά φύλο φαίνεται να είναι αυθαίρετα, αφού βασίζονται σε τοπικά έθιμα και παραδόσεις και όχι σε διαφορές που παρουσιάζουν ο άνδρας και η γυναίκα ως προς τις σωματικές ή διανοητικές ικανότητες. Το γεγονός λόγου χάρη ότι οι γυναίκες συγκρινόμενες με τους άνδρες υστερούν σε μυϊκή δύναμη και φυσική αντοχή, δεν τις εμπόδισε να μεταφέρουν βάρη ή να εκτελούν βαριές αγροτικές ή άλλες εργασίες που

απαιτούν μεγάλη και παρατεταμένη μυϊκή προσπάθεια. Ο μόνος παράγοντας που παίζει ρόλο είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες, απασχολημένες κατά το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους με τη γέννηση και ανατροφή των παιδιών τους, μετακινούνταν λιγότερο από τους άνδρες και ως εκ τούτου αναλάμβαναν καθήκοντα πλησιέστερα προς την κατοικία.

Απ' ότι εμφανίζουν δημογραφικές στατιστικές, πολλοί θεωρούν τις γυναίκες ως το ισχυρότερο φύλο, αφού έχουν μεγαλύτερη διάρκεια ζωής και αφού σε όλες τις ηλικίες παρουσιάζουν μεγαλύτερη αντίσταση σε μία σειρά σοβαρά νοσήματα. Όπως μαρτυρούν τα ίδια τα πράγματα οι γυναίκες έχουν γίνει εξερευνητριες, ορειβάτισσες, πιλότοι και έχουν πάρει ενεργό μέρος σε πολέμους, κινήματα αντίστασης και επαναστάσεις, όχι μόνο σε βοηθητικούς ρόλους όπως είναι το έργο της νοσοκόμου αλλά και ως μάχιμες. Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να μην είναι οι συνηθέστερες για γυναίκα αλλά δεν είναι και τόσο σπάνιες ώστε να μπορεί να θεωρηθούν αφύσικες ή να ξαφνιάσουν.

Οι έννοιες επομένως του ανδρικού και του γυναικείου επαγγέλματος υπάρχουν πρώτα απ' όλα στην αντίληψη προκατειλημμένων ανθρώπων και όχι στο σύνολο.

#### *4.2.1 Ιστορική ανάδρομη*

Το επάγγελμα της νηπιαγωγού από παλιά, φαίνεται να είναι το φυσικό πεδίο της γυναίκας. Στις περισσότερες οργανωμένες κοινωνίες υπάρχουν ορισμένες απασχολήσεις που θεωρούνται αποκλειστικά γυναικείες όπως: οι κάθε είδους οικιακές εργασίες, ορισμένες ειδικές αγροτικές εργασίες και τα καθήκοντα της μαίας. Η ιατρική ήταν σχεδόν παντού γυναικεία απασχόληση σε προεπιστημονικές εποχές και πολιτισμούς ως ένα βαθμό επειδή αποτελούσε οικιακή τέχνη που μεταβιβαζόταν από μητέρα σε κόρη. Μέχρι τότε δεν υπήρχαν γι' αυτήν άλλοι επαγγελματικοί τομείς ανοιχτοί ενώ οι από παράδοση ανδρικοί τομείς - νομική, θεολογία - εξακολουθούσαν να προβάλλουν πεισματική αντίσταση στην είσοδο γυναικών στο χώρο τους.

Πολύ σύντομα γυναίκες με εξαιρετικές ικανότητες βρέθηκαν ν' αγωνίζονται στην πρωτοπορία πολλών τομέων των κοινωνικών υπηρεσιών όπως:

1. στη διεύθυνση νοσοκομείων,
2. στην οργάνωση της εργασίας των νοσοκόμων σε επαγγελματική βάση,
3. στη βελτίωση της στέγασης των εργατών,
4. στην καταπολέμηση του αλκοολισμού και της πορνείας,
5. στον αγώνα κατά της κακομεταχείρισης των παιδιών,
6. στη διενέργεια κοινωνικών ερευνών.

Αργότερα εμφανίστηκε μία τρίτη κατηγορία που λίγο λίγο αλλά και όλο και περισσότερο έκανε την είσοδό της στην αγορά εργασίας: οι γυναίκες υπάλληλοι γραφείου. Δεν έδιωξαν άνδρες από τη δουλειά τους αλλά κάλυψαν

έναν καινούριο τομέα απασχόλησης τον οποίο είχαν δημιουργήσει οι τεχνολογικές κατακτήσεις όπως το τηλέφωνο, ο τηλεγράφος, η γραφομηχανή, η τεράστια ανάπτυξη των επιχειρήσεων και η εμφάνιση νέων ιδρυμάτων όπως τα κεντρικά ταχυδρομεία και τα ταμειυτήρια.

#### *4.2.2 Η κατάσταση σήμερα*

Ακόμα και σήμερα οι άντρες και οι γυναίκες εξακολουθούν να διαχωρίζονται με βάση το επάγγελμα. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε κάποιους τύπους εργασίας και υποεκπροσωπούνται σε άλλους σε σχέση με το γενικό ποσοστό των θέσεων εργασίας που κατέχουν. Τα τυπικά γυναικεία επαγγέλματα σχετίζονται ακόμα με μέριμνα και φροντίδα, ανατροφή και παροχή υπηρεσιών. Τέτοια επαγγέλματα που έχουν τη σφραγίδα ότι είναι γυναικεία είναι: οικιακή βοηθός, νοσοκόμα, κοινωνική λειτουργός, εργάτρια ετοιμών ενδυμάτων. Οι άνδρες εμφανίζονται να κυριαρχούν στα δύο άκρα της εργασιακής κλίμακας, στις ανώτατες διοικητικές θέσεις και στις χειρωνακτικές εργασίες.

Οι διαφορές στις συνθήκες εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών απορρέουν από τη διαίρεση της εργασίας με βάση το φύλο και από το γεγονός ότι οι γυναίκες εργάζονται συχνότερα υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με τους άνδρες. Για παράδειγμα οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δεν λαμβάνουν τόση βοήθεια και κοινωνική στήριξη όσο οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης και είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε ομαδικές εργασίες. Οι γυναίκες που απασχολούνται σε χειρωνακτικά επαγγέλματα έχουν σημαντικά περισσότερες πιθανότητες να έχουν αναλάβει μονότονες εργασίες σε σύγκριση με τους άλλους. Επίσης ενώ οι εργάτες έχουν γενικά λιγότερες πιθανότητες για ευκαιρίες εκπαίδευσης ωστόσο οι γυναίκες της κατηγορίας αυτής, θίγονται περισσότερο από αυτή την κατάσταση δεδομένου ότι εννέα στις δέκα γυναίκες που ασκούν χειρωνακτικά επαγγέλματα δήλωσαν ότι δεν είχαν λάβει κανενός είδους εκπαίδευση την προηγούμενη χρονιά.

Οι βιολόγοι επισημαίνουν ότι η γυναίκα έχει ικανότητες για επαγγελματικές απασχολήσεις πολύ ευρύτερες από αυτές που μέχρι σήμερα επιλέγει, επισημαίνοντας ότι στη γενική ευφυΐα άνδρες και γυναίκες παρουσιάζουν ισότητα. Φέρνουν ως παράδειγμα τη βεβαιωμένη επιδεξιότητα των γυναικών στα δάχτυλα, την ταχύτητα της παρατήρησης, της άμεσης μνήμης και την ταχύτητα της γραφής. Στη διαφορά της σωματικής δύναμης επισημαίνουν ότι η έλλειψη φυσικής άσκησης μπορεί να εξηγεί ένα μέρος της διαφοράς της μειωμένης σωματικής δύναμης στη γυναίκα, αν και η γυναίκα αγρότισσα το διαψεύδει, κάνοντας τις ίδιες εργασίες με τον άντρα στην καλλιέργεια της γης. Είναι γνωστό ότι η εγκυμοσύνη περιορίζει αποφασιστικά την ικανότητα της γυναίκας για χειρωνακτική και σωματική εργασία. Αλλά η απασχόληση αυτή θα έβλαπτε και τη μητρότητα. Σε πολλές κοινωνίες όμως,



άνδρες και γυναίκες απασχολούνται εξίσου στις συνηθισμένες αγροτικές εργασίες όπου σε πολλές αγροτικές κοινότητες θεωρούνται αποκλειστικότητα των γυναικών.

Για να αντιμετωπιστούν οι διαχωρισμοί που συνδέονται με τους τύπους γυναικείας εργασίας, πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες ώστε να ανέβει η ποιότητα της μερικής απασχόλησης, να βελτιωθούν οι αποδοχές και να ανέβει το κύρος των εργασιών στις οποίες κυριαρχούν οι γυναίκες, καθώς και να διευρυνθεί η εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερα κλιμάκια και διοικητικά επίπεδα.

#### 4.3 Άνισος καταμερισμός δικαιωμάτων στα νομικά ζητήματα

*“Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις”.*

Άρθρο 4§2 του Συντάγματος

Από τα πρώτα νομοθετικά κείμενα του σύγχρονου ελληνικού κράτους, μέχρι και τη νομική κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η διαφορετική, συνήθως δυσμενής, αντιμετώπιση του γυναικείου φύλου από τον Έλληνα νομοθέτη αποτελούσε τον κανόνα. Όσο κι αν μας ξενίζει σήμερα κάτι τέτοιο, δεν πρέπει να μας προκαλεί ιδιαίτερη εντύπωση, αφού τα δύο φύλα, όπως προείπαμε, δεν ήταν νομικά ίσα. Ήταν φυσική απόρροια του παραπάνω λοιπόν και ο νομοθέτης να επιφυλάσσει διαφορετική αντιμετώπιση στα δύο φύλα, κάτι που μπορεί από δικαιοπολιτική άποψη να ήταν απαράδεκτο, ωστόσο δεν συναντούσε προβλήματα νομιμότητας, όπως αντίθεσης σε βασικές διατάξεις του Συντάγματος, εξαιτίας της νομικά αναγνωρισμένης ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων, κάτι που ουσιαστικά αποτελούσε νομική αποτύπωση των τότε κατεστημένων κοινωνικών αντιλήψεων.

Από το σημαντικό αριθμό των νομοθετικών αυτών κειμένων μπορούμε να αναφέρουμε, τελείως ενδεικτικά, το άρθρο 1728 του Αστικού Κώδικα, το οποίο ορίζει:

*“Ως μάρτυρες για τη σύνταξη διαθήκης δεν μπορούν να συμπράττουν: 1. Όποιοι δεν έχουν καθόλου όραση ή ακοή· 2. Οι γραφείς ή οι υπηρέτες του συμβολαιογράφου· 3. Οι ανήλικοι· 4. Οι γυναίκες”.*

Το παραπάνω άρθρο, με τη συγκεκριμένη μορφή, ίσχυε μέχρι και το 1955, οπότε και η περίπτωση υπ’ αριθμόν 4 που απέκλειε τις γυναίκες από τη δυνατότητα να είναι μάρτυρες κατά τη σύνταξη διαθήκης, καταργήθηκε με τη 2<sup>η</sup> παράγραφο του ν. 3192/1955.

Σταθμό στην εξέλιξη του προβλήματος που εξετάζουμε, αλλά και στην κοινωνική ιστορία της Ελλάδας, αποτελεί το έτος 1982, οπότε και έλαβε χώρα ένας εν γένει εκσυγχρονισμός του υφιστάμενων νομικών διατάξεων, ιδιαίτερα στον τομέα του Οικογενειακού Δικαίου. Στα πλαίσια αυτά, αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά από τον Έλληνα νομοθέτη η ισότητα των δύο φύλων, η οποία κατοχυρώθηκε με τους ν. 1250/1982 και 1329/1983, οι οποίοι επέφεραν ρηξικέλευθες αλλαγές στο ισχύον νομικό πλαίσιο. Με τους νόμους αυτούς,

αλλά και με πλήθος άλλων νομοθετημάτων που ακολούθησαν, οι δυσμενείς διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, τουλάχιστον σε νομικό επίπεδο, περιορίστηκαν σημαντικά, χωρίς αυτό ωστόσο να σημαίνει ότι επήλθε και λύση του προβλήματος, καθώς όπως είναι γνωστό, η Ελλάδα υστερεί σημαντικά στο πεδίο της πιστής εφαρμογής στην πράξη των ισχυόντων νομικών διατάξεων.

Κάνοντας μια εις βάθος μελέτη της νομικής αντιμετώπισης των δύο φύλων από τον Έλληνα νομοθέτη και ερχόμενοι παράλληλα στη σύγχρονη εποχή, δεν μπορούμε παρά να παρατηρήσουμε και την άλλη όψη του ζητήματος, δηλαδή την διατήρηση σε ισχύ νομικών κειμένων που θεσπίζουν ευνοϊκές σε σχέσεις με τους άντρες διατάξεις υπέρ των γυναικών, παρά το γεγονός ότι πλέον το Δίκαιο έχει αναγνωρίσει ρητά, ήδη από το 1982 όπως αναφέραμε, την ισότητα των φύλων.

Επιχειρώντας μια σύντομη αναφορά στα νομικά ζητήματα που ανακύπτουν, μπορούμε να αναφέρουμε ότι κατά βασική αρχή του Συνταγματικού Δικαίου, “ο νομοθέτης είναι υποχρεωμένος να ρυθμίζει με όμοιο τρόπο τις όμοιες περιπτώσεις”. Έτσι, κατά πάγια νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας ο νομοθέτης μπορεί να επιβάλει αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων, η οποία προστατεύεται πλέον σε συνταγματικό επίπεδο με το άρθρο 4§2 του Συντάγματος, “μόνο εφόσον κάτι τέτοιο δικαιολογείται από λόγους γενικότερους κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, όπως είναι λόγοι αναγόμενοι στην προστασία της μητρότητας ή σε καθαρά βιολογικές διαφορές που επιβάλλουν τη λήψη ιδιαίτερων, ευνοϊκών μέτρων ή τη διαφορετική μεταχείριση των γυναικών”.

Συμπερασματικά, ο κοινός νομοθέτης δεν επιτρέπεται να ρυθμίζει διαφορετικά ουσιωδώς όμοιες καταστάσεις, σχέσεις ή κατηγορίες πολιτών και να αποκλείει με μόνο κριτήριο το φύλο και χωρίς συνδρομή βασικών λόγων γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, ενόψει των σύγχρονων κοινωνικών αντιλήψεων και συνθηκών, μια συγκεκριμένη κατηγορία πολιτών από ορισμένη ευμενή ρύθμιση, ισχύουσα για το άλλο φύλο.

Όπως είδαμε και παραπάνω όμως, ειδικότερη εκδήλωση της συνταγματικής αρχής της ισότητας αποτελεί κατ’ άρθρο 4§2 του Συντάγματος η αρχή της ισότητας των φύλων, με την έννοια ότι αφενός μεν απαγορεύεται η δημιουργία άνισων καταστάσεων και η διαφοροποίηση του περιεχομένου των δικαιωμάτων των πολιτών, τόσο μεταξύ τους, όσο και έναντι της Πολιτείας, με βάση το φύλο, αφετέρου δε επιβάλλεται να παρέχονται από το κράτος και στα δύο φύλα ίσες δυνατότητες και ευκαιρίες.

Το Ελεγκτικό Συνέδριο, ένα από τα τρία Ανώτατα Δικαστήρια της χώρας και καθ’ ύλην αρμόδιο στη συγκεκριμένη περίπτωση, έκρινε με τις ΕΣ 193/2007, ΕΣ 1454/2008 και 642/2009 (οι δύο τελευταίες μάλιστα σε επίπεδο Ολομέλειας) ότι εκτός του όρου της αγαμίας, οι λοιποί πρόσθετοι χρονικοί και άλλοι όροι (απόδειξη φοίτησης δια πιστοποιητικού) που τίθενται για τα αγόρια που φοιτούν σε ανώτερες, ανώτατες κλπ σχολές, καθώς και το καταληκτικό

χρονικό όριο των 24 ετών, εισάγουν ανεπίτρεπτη ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων και έχει εφαρμογή και για τα αγόρια η ευνοϊκή ρύθμιση που διέπει τις άγαμες θυγατέρες των θανόντων δημοσίων υπαλλήλων, για τις οποίες αρκεί αποκλειστικά ο όρος της αγαμίας προκειμένου να δικαιούνται την καταβολή σύνταξης.

#### *4.3.1 Περαιτέρω ανάλογη νομολογία*

Πληθώρα νομοθετικών ρυθμίσεων που θεσμοθετούν αδικαιολόγητη ευνοϊκή μεταχείριση των γυναικών κρίθηκε νομολογιακά ότι τελούσαν σε αντίθεση προς το άρθρο 4 παρ.2 του Συντάγματος. Ενδεικτικά παρατίθενται οι ακόλουθες αποφάσεις:

Με τις ΣτΕ 2978/1997 και 940/2001 κρίθηκαν αντισυνταγματικές οι διατάξεις που θέσπιζαν πρόσθετους όρους για την απονομή εφάπαξ παροχής ή σύνταξης στο χήρο συγκριτικά με τις προϋποθέσεις που είχαν τεθεί για τη χήρα.

Στο ίδιο πλαίσιο με την ΟΛΕΣ 977/2000 κρίθηκε ανεπίτρεπτα ευμενέστερο το καθεστώς συνταξιοδότησης των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων και επεκτάθηκαν οι ευμενείς διατάξεις και για τον άνδρα με άγαμα τέκνα.

Με την ΟΛΕΣ 1609/2008 κρίθηκε αντιβαίνουσα στην αρχή της ισότητας των φύλων η διάταξη του άρθρου 6 παρ.1 του συνταξιοδοτικού κώδικα, κατά το μέρος που δεν αναγνώριζε δικαίωμα σύνταξης στα άγαμα άρρενα αδέλφια που ήταν άπορα και συντηρούνταν κυρίως από το θανόντα δημόσιο υπάλληλο, ενώ αναγνώριζε στις αδελφές του που τελούσαν υπό το ως άνω καθεστώς.

Ακόμη και δικαιώματα που σχετίζονται με τη μητρότητα ερμηνεύονται σήμερα ευρύτερα, γι' αυτό και με την ΣτΕ 711/2009 κρίθηκε ότι οι διατάξεις για τη χορήγηση στους δικαστικούς λειτουργούς, άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας εννέα μηνών για την ενασχόληση με την ανατροφή του τέκνου τους, ερμηνευόμενες υπό το φως της ισότητας των δύο φύλων, έχουν εφαρμογή όχι μόνο για τη μητέρα δικαστική λειτουργό, αλλά και για τον πατέρα δικαστικό λειτουργό.

Κλείνοντας αυτή τη σύντομη αναφορά στις νομοθετικές επιλογές του νομοθέτη όσον αφορά τα δύο φύλα, δεν μπορούμε παρά να παρατηρήσουμε ότι η γυναίκα βρισκόταν επί σειρά δεκαετιών σε υποδεέστερη νομική θέση σε σχέση με τον άντρα, ως απόρροια, όπως είπαμε και προηγουμένως, της κυρίαρχουσας ιδεολογίας της εποχής.

Ως συνέπεια του παραπάνω, ήταν πολύ συχνό το φαινόμενο ο νομοθέτης να επιφυλάσσει διαφορετική νομική αντιμετώπιση για καθένα από τα δύο φύλα, ακόμα κι όταν ρύθμιζε όμοιες περιπτώσεις. Η νομική αυτή διαφοροποίηση, (που σε ορισμένες περιπτώσεις ήταν και υπέρ των γυναικών, δεν δημιουργούσε ιδιαίτερα νομικά προβλήματα, καθώς το ελληνικό Δίκαιο δεν υιοθετούσε την ισότητα των φύλων. Η υιοθέτηση της παραπάνω αρχής το 1982, αλλά και πολλά άλλα ζητήματα δικαιοπολιτικού χαρακτήρα, επιβάλλουν όχι μόνο τη νομική

εξίσωση των δύο φίλων, σε επίπεδο παραγωγής κανόνων δικαίου, αλλά και τη μεταφορά της εξίσωσης αυτής στην καθημερινή πραγματικότητα.

#### *4.4 Επαγγελματική στασιμότητα και απουσία από τις διευθυντικές θέσεις*

Η γυναίκα σήμερα δεν θα λέγαμε ότι είναι υποταγμένη και περιορισμένη όπως παλιότερα, αντιθέτως είναι ελεύθερη να κινηθεί σε όλους τους ανδροκρατούμενους χώρους, όπως είναι κι αυτός της εργασίας. Παρά τα εμπόδια που συνάντησε στον δρόμο προς την επιτυχία, κατάφερε να αναδειχθεί και να γίνει ισότιμη των ανδρών.

Το γεγονός όμως είναι ότι αρχικά οι άνδρες δεν προσλάμβαναν γυναίκες για το λόγο ότι υπήρχε η προοπτική ενός γάμου και αργότερα εγκυμοσύνες τα οποία απαιτούσαν υψηλότερο μισθό, επιπλέον επιδόματα, μεγαλύτερα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και ίσως και μεγαλύτερες άδειες. Επιπλέον έξοδα, που επιβάρυναν κατά πολύ τους εργοδότες. Στην πορεία όμως, κατάλαβαν ότι δεν θα ήταν άσχημο να έχουν στο χώρο εργασίας τους μια όμορφη παρουσία, ένα προνόμιο που θα βοηθούσε ίσως και στην αύξηση της πελατείας τους. Βέβαια όσο πιο εύκολα την προσλάμβαναν τόσο πιο εύκολα την απέλυαν όταν εκείνη παντρευόταν.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ την περίοδο 1995-2000 η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας είχε ανοδική πορεία. Το ποσοστό ανερχόταν από 35,8% το 1995, σε 37,7% το 2000, ενώ το αντίστοιχο των ανδρών την ίδια χρονική περίοδο μειώθηκε από 64,1% σε 62,2%. Οι γυναίκες είναι γεγονός ότι έχουν αυξήσει τα ποσοστά τους σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες. Όσον αφορά όμως την προνομιούχο κατηγορία των διευθυντικών στελεχών αποτελούν την μειοψηφία με ένα ποσοστό της τάξεως του 25%. Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη διεισδυτικότητα από τους άνδρες, αφού έχουν αυξήσει το φάσμα των επαγγελματικών τους επιλογών με την είσοδο σε όλα τα παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα. Αντίθετα, οι άνδρες δεν έχουν αυξήσει την παρουσία τους στα κλασικά γυναικεία επαγγέλματα όπως για παράδειγμα η κλωστοϋφαντουργία και η εργασία γραφείου.

Αυτή όμως η επαγγελματική επιβάρυνση φαίνεται να προκαλεί προβλήματα στην ποιότητα της ζωής της γυναίκας, δεδομένου ότι οι Ελληνίδες κοπιάζουν υπερβολικά προκειμένου να συμβιβάσουν το φόρτο εργασίας με τις δουλειές του σπιτιού. Από την μια, εξαιτίας της παραδοσιακής νοοτροπίας που επικρατεί, πολλοί άνδρες συνεισφέρουν ελάχιστα στις δουλειές του σπιτιού, και από την άλλη, το ανελαστικό ωράριο εργασίας, που κατά κανόνα το κλασικό δωρο, δημιουργεί πρόβλημα στις εργαζόμενες μητέρες, αν αναλογιστούμε ότι οι θέσεις μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι ελάχιστες σε σχέση με τις λοιπές Ευρωπαϊκές χώρες. Επόμενο είναι λοιπόν, οι εργαζόμενες γυναίκες να αναλαμβάνουν βαρύ φορτίο προσπαθώντας να ανταπεξέλθουν ταυτόχρονα στις εργασιακές απαιτήσεις και στις ανάγκες του σπιτιού. Δεν είναι λίγες εκείνες οι

φορές που πολλές από αυτές εγκαταλείπουν την εργασία για να ασχοληθούν περισσότερο με την οικογένειά τους.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ που αναφέρθηκαν και παραπάνω:

- Οι γυναίκες καθυστερούν περισσότερο από τους άνδρες στην ανεύρεση της πρώτης εργασίας.
- Οι γυναίκες εργαζόμενες απολύονται ευκολότερα από τους άνδρες.
- Οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες, ανεξάρτητα από το επάγγελμα που ασκούν.
- Γυναίκες με υψηλά προσόντα εξαφανίζονται σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας δυσανάλογα με τον αριθμό αποφοίτησης τους από τις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης.
- Παρουσιάζεται έλλειψη γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στην ιεραρχία των εταιρειών οι οποίες θα μπορούσαν να παίξουν καθοδηγητικό ρόλο και να αποτελέσουν παραδείγματα προς μίμηση για την ενθάρρυνση συνέχισης της καριέρας των νέων γυναικών.

Βλέπουμε λοιπόν, ότι υπάρχουν πολλές διαφορές στις εργασιακές σχέσεις των δυο φύλων. Παρά το γεγονός ότι έχουν ψηφιστεί σημαντικές νομικές διατάξεις για την ισότητα στην εργασία, λίγες είναι εκείνες οι γυναίκες που έχουν καταφέρει να ανέλθουν σε θέσεις ευθύνης. Αναγκάζονται λοιπόν, να στραφούν σε επαγγέλματα που έχουν χαμηλό κύρος και δεν είναι επιθυμητές από τους άνδρες. Στις μέρες μας με την εμφάνιση των νέων μορφών απασχόλησης, όπως είναι ο τομέας των επιχειρήσεων βλέπουμε τον άνδρα προϊστάμενο και τη γυναίκα υφισταμένη, μια σχέση εξουσίας που συχνά δεν αποβαίνει προς όφελος της γυναικείας πλευράς.

Οι γυναίκες θα λέγαμε ότι συχνά προτιμώνται σε θέσεις χαμηλής ευθύνης σε σχέση με τους άνδρες, επειδή οι εργοδότες τις θεωρούν υπάκουες και διαλλακτικές. Οπότε, σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία έχουν τα αναγκαία προσόντα στα πλαίσια των απαιτήσεων των νέων «ευέλικτων» μορφών εργασίας. Και ας μην ξεχνάμε και το γεγονός ότι, οι γυναίκες και όχι οι άνδρες αποδέχονται συχνά χαμηλότερους μισθούς.

Οι γυναίκες που ασχολούνται σοβαρά με την εργασία τους θεωρούνται το αντίθετο της θηλυκής γυναίκας. Το να αποκαλείς έναν άνδρα φιλόδοξο είναι κομπλιμέντο ενώ για την γυναίκα μπορεί να θεωρηθεί βρισιά, εφόσον η φιλοδοξία θεωρείται ανδρικό χαρακτηριστικό. Οι γυναίκες καριέρας συναντούν αποδοκιμασία όχι μόνο από άνδρες αλλά και από άλλες γυναίκες. Ωστόσο, η επαγγελματική καριέρα αποτελεί ένα πραγματικό εφόδιο για την γυναίκα και της επιτρέπει να βελτιώσει σημαντικά την θέση της μέσα στο ζευγάρι καθώς συσχετίζεται με την εξουσία μέσα σε αυτό, την εκτέλεση των οικιακών



εργασιών, την αντίληψη των ανδρικών και γυναικείων ρόλων, τον πραγματικό και επιθυμητό αριθμό παιδιών καθώς και την ικανοποίηση της<sup>34</sup>.

Το γεγονός ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι κατά το μεγαλύτερο ποσοστό υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών και το νοικοκυριό, μειώνει σημαντικά τις ευκαιρίες και δυνατότητες συμμετοχής τους στη δημόσια ζωή. Γιατί αυτή η ενασχόληση τους τις απομονώνει φυσικά και ψυχολογικά από την κοινωνική πραγματικότητα, με αποτέλεσμα την έλλειψη πληροφόρησης και αυτοπεποίθησης, αλλά και την εμπέδωση των παραδοσιακών στερεοτύπων για το ρόλο των δυο φύλων. Ωστόσο η εργαζόμενη μητέρα που δοκιμάζει προσωπική ικανοποίηση από την εργασία της, συμπεριφέρεται και αντιμετωπίζει τα παιδιά της καλύτερα από τη μη εργαζόμενη μητέρα, γιατί η καλή συναισθηματική κατάσταση της μητέρας είναι σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει θετικά τη στάση της προς το παιδί<sup>35</sup>.

#### 4.4.1 Προτάσεις - Μέτρα

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δεσμεύονται βάσει των ισχυόντων Ευρωπαϊκών κανονισμών και της πολιτικής για ενθάρρυνση της εξέλιξης των γυναικών στην ιεραρχία σε υψηλές βαθμίδες προκειμένου να δημιουργούν «γυναίκες – mentors».

- Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δεσμεύονται ως προς πολιτικές και συστήματα προσλήψεων - προαγωγών και πρακτικών διαχείρισης καριέρας προσωπικού ανδρών και γυναικών έτσι ώστε να αντιπροσωπεύουν την ποικιλία των δύο φύλων προκειμένου να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς του μέλλοντος.

- Υπάρχει οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για 40% συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις της ιεραρχίας λήψης αποφάσεων και η οποία δεν ακολουθείται από τη χώρα μας.

---

<sup>34</sup> Παρασκευόπουλος Ι., Μπεζεβέγκης Η. & Γιαννίτσας Ν., (1998), Διαφυλικές Σχέσεις, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

<sup>35</sup> Κανταρτζή, Ε., 1991, Η Εικόνα της Γυναίκας. Διαχρονική Έρευνα των Αναγνωστικών Βιβλίων του Δημοτικού Σχολείου. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V “ΓΥΝΑΙΚΕΣ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ”

### 5.1 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η εκπαίδευση σήμερα δεν αποτελεί απλά έναν βασικό δικαίωμα του κάθε ατόμου στην μόρφωση, αλλά συνιστά θεμελιώδη συνταγματική υποχρέωση λόγω της πρωταρχικής σημασίας στην εξέλιξη και ολοκλήρωση της ανάπτυξης και ταυτότητας του ατόμου και κατά προέκταση της ευρύτερης κοινωνίας. Το επίπεδο εκπαίδευση ενός πληθυσμού ασκεί αξιοσημείωτη επίδραση στην συνολική κοινωνική πολιτισμική και οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας.

Η εμφάνιση της γυναίκας στο χώρο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, συντελέστηκε μετά από πολλούς αγώνες και αφού πέρασε ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, μέχρι να ωριμάσει η νέα πραγματικότητα στην ελληνική κοινωνία.

#### 5.1.1 Ιστορική αναδρομή - δημοτική εκπαίδευση γυναικών

Αναμφίβολα, η εκπαίδευση στην αρχαία Ελλάδα επηρέασε σε μεγάλο βαθμό τη δημιουργία του δυτικού πολιτισμού. Σε αυτόν τον τομέα, η θέση της γυναίκας ήταν πολύ υποβαθμισμένη και ουσιαστικά ανυπόστατη. Πιο συγκεκριμένα, η εκπαίδευση της γυναίκας στην αρχαία Αθήνα ήταν θεσμικά ανύπαρκτη, σε αντίθεση με τη Σπάρτη, όπου οι γυναίκες μορφώνονταν και γνωρίζουμε πως υπήρχαν γυναίκες που ασχολούνταν με την ποίηση, όπως η Μεγαλοστράτα και η Κλειταγόρα.

Κατά την περίοδο της Βυζαντινής Αυτοκρατορίας, τα κορίτσια δεν πήγαιναν σχολείο. Μάθαιναν λίγα γράμματα από τη μητέρα τους και βοηθούσαν στις δουλειές του σπιτιού. Μόνο οι κόρες πλούσιων οικογενειών μπορούσαν να σπουδάσουν, με ιδιωτικούς βέβαια δασκάλους στο σπίτι, αφού δεν επιτρεπόταν τα κορίτσια να πηγαίνουν σχολείο.

Η θέση της γυναίκας στην Ελληνική κοινωνία άρχισε να βελτιώνεται σταδιακά από τις αρχές του 19ου αιώνα. Τα φωτεινά παραδείγματα άλλωστε μορφωμένων γυναικών της εποχής όπως η Ε Μερτινέγκου και η Ε Καιρή το αποδεικνύουν. Δεν έλειπαν βέβαια και ανδρικές φωνές όπως αυτή του Αδαμάντιου Κοραή που έλεγε «...και άνδρες και γυναίκες επίσης πρέπει να παιδεύονται την παιδείαν ταύτη χωρίς πρόφασιν καμίαν». Έτσι ιδρύθηκε στην Αθήνα το πρώτο σχολείο για κορίτσια από την Φιλόμουσο Εταιρεία που έφερε το όνομα Παρθενών.

Αυτοί που κυριάρχησαν στην πνευματική ζωή της τοπικής κοινωνίας ήταν οι Φαναριώτες και οι Φαναριώτισσες όπως η Ζωή Τούτσου και η Σουλτάνα Κωστή – Νερούλου, που έπαιξαν πρωταρχικό ρόλο σε ότι αφορούσε τη γυναικεία εκπαίδευση την οποία το κράτος την είχε αφήσει στην ιδιωτική

πρωτοβουλία σε αντίθεση με την εκπαίδευση των αγοριών που ήταν δημόσια στα Ελληνικά σχολεία και στα Διδασκαλεία.

Με το σύνταγμα του 1834 κατοχυρώνεται νομοθετικά το δικαίωμα της Ελληνίδας να συμμετέχει στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Σύμφωνα με το άρθρο 58/1834 τα κορίτσια μπορούσαν να φοιτήσουν στα σχολεία των αγοριών, εάν δεν υπήρχαν ιδιαίτερα σχολεία θηλαίων. Το 1852 με την εγκύκλιο απαγορεύεται η συμφοίτηση (4077/1852).

Ωστόσο στα δημοτικά σχολεία των κοριτσιών, τα μαθήματα πρέπει να διδάσκονται πιο απλά. Το 1894 διαγράφηκαν η γεωμετρία και η φυσική πειραματική ενώ το μάθημα της γυμναστικής αντικαταστάθηκε με τη ραπτική και το εργόχειρο. Η εκπαίδευση λοιπόν στόχευε στην ολόπλευρη μόρφωση των κοριτσιών, αλλά την προετοίμαζε για το ρόλο της συζύγου και της μητέρας.

### *5.1.2 Μέση εκπαίδευση*

Το 1840 και το 1842, γίνονται προτάσεις για ίδρυση δημόσιων «Ελληνικών Σχολείων Κορασίδων», πού θα άνοιγε το δρόμο στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κάτι που δεν υλοποιήθηκε. Η ιδιωτική πρωτοβουλία, με κυριότερο φορέα την Φιλεκπαιδευτική Εκπαίδευση, αναλαμβάνει να διαμορφώσει την Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και τα κορίτσια που αποφοιτούσαν από το δημοτικό μπορούσαν να φοιτήσουν στα λεγόμενα «ανώτερα σχολεία» τα οποία όμως είχαν πολύ κατώτερο πρόγραμμα από τα αντίστοιχα των αγοριών. Από το 1836 και μετά την εκπαίδευση των κοριτσιών σε επίπεδο μέσης εκπαίδευσης την παρείχαν τα Παρθεναγωγεία. Τα δίδακτρα τις περισσότερες φορές ήταν ιδιαίτερα υψηλά καθώς και τα Παρθεναγωγεία ήταν σε ελάχιστες πόλεις γεγονός που φανερώνει ότι τον 19<sup>ο</sup> αιώνα η εκπαίδευση αποτελούσε προνόμιο μικρού αριθμού κοριτσιών.

Μερικά χρόνια αργότερα, με διάταγμα του 1914 ιδρύονται αστικά σχολεία και κατοχυρώνεται το δικαίωμα δωρεάν παιδείας. Τα κορίτσια εντάσσονται στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση με ένα παράδοξο τρόπο. Η έντονη επιθυμία πολλών κοριτσιών για μόρφωση τις έκανε να παραβούν τις κατευθύνσεις της πολιτείας αφού στις αρχές του 20<sup>ο</sup> αιώνα πολλές μαθήτριες εγγράφονται στα δημόσια σχολεία της δευτεροβάθμιας των αγοριών, χωρίς το Υπουργείο παιδείας να έχει θεσμοθετήσει κάποιο νόμο που να επιτρέπει την συμμετοχή τους σε αυτά. Με το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει την ισότητα ανδρών και γυναικών και αναγνωρίζει σε όλους του Έλληνες χωρίς διακρίσεις φύλου το δικαίωμα της δωρεάν παιδείας.

Έτσι στη δεκαετία 1970 – 1980 η μόρφωση της γυναίκας κορυφώνεται, εποχή που συμπίπτει με την χειραφέτησή της. Μέχρι και το 1970 οι περισσότερες φοιτούσαν μόνο σε μερικές τάξεις του δημοτικού ή κατόρθωναν να πάρουν απολυτήριο δημοτικού.

### 5.1.3 Ανώτατη εκπαίδευση

Είναι γεγονός πως οι Ελληνίδες συμμετείχαν πολύ λιγότερο στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα σε σχέση με τους Έλληνες, όπως ήδη διαπιστώσαμε για τις δύο πρώτες βαθμίδες εκπαίδευσης. Παρόμοια ήταν και η κατάσταση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το επάγγελμα της δασκάλας θεωρούνταν το μοναδικό γυναικείο επάγγελμα της εποχής, και αυτό έδωσε την ευκαιρία στα κορίτσια να αποκτήσουν επαγγελματικές και επιστημονικές φιλοδοξίες. Το 1884 η Σεβαστή Καλλισπέρη υπέβαλε αίτηση για να δώσει εξετάσεις στη φιλοσοφική σχολή. Η Σεβαστή επέτυχε στις εξετάσεις, αλλά το υπουργείο Παιδείας αρνήθηκε (λόγω του φύλου της) να επικυρώσει τις υπογραφές των καθηγητών που την εξέτασαν έτσι συνέχισε τις σπουδές της στην Σορβόνη όπου το 1895 ήταν η πρώτη γυναίκα που διορίστηκε επιθεωρήτρια σχολείων θηλαίων.

Το 1894 η σχολή καλών τεχνών του Πολυτεχνείου δέχεται να εγγράψει την πρώτη σπουδάστρια ενώ το Πανεπιστήμιο των Αθηνών με καθυστέρηση εφτά ετών επιτρέπει και αυτό την εγγραφή κοριτσιών, οι οποίες αντιμετωπίζονται από τους άνδρες συμφοιτητές τους με προπηλακισμούς.

Πιο συγκεκριμένα, το 1969-1970, οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 31.43% του συνολικού φοιτητικού πληθυσμού στα Πανεπιστήμια, ενώ τριάντα χρόνια αργότερα οι γυναίκες υπερβαίνουν τους άντρες, καθώς το ακαδημαϊκό έτος 2000-2001, φτάνουν το ποσοστό του 58.7%.

Το 1890 το ελληνικό έθνος (των ανδρών) θα αποκτήσει την πρώτη φοιτήτρια. Πρόκειται για την Ιωάννα Στεφανοπούλου, αν και ο πρύτανης θα διαμαρτυρηθεί στο υπουργείο «δια την ανάμειξιν των φύλων».

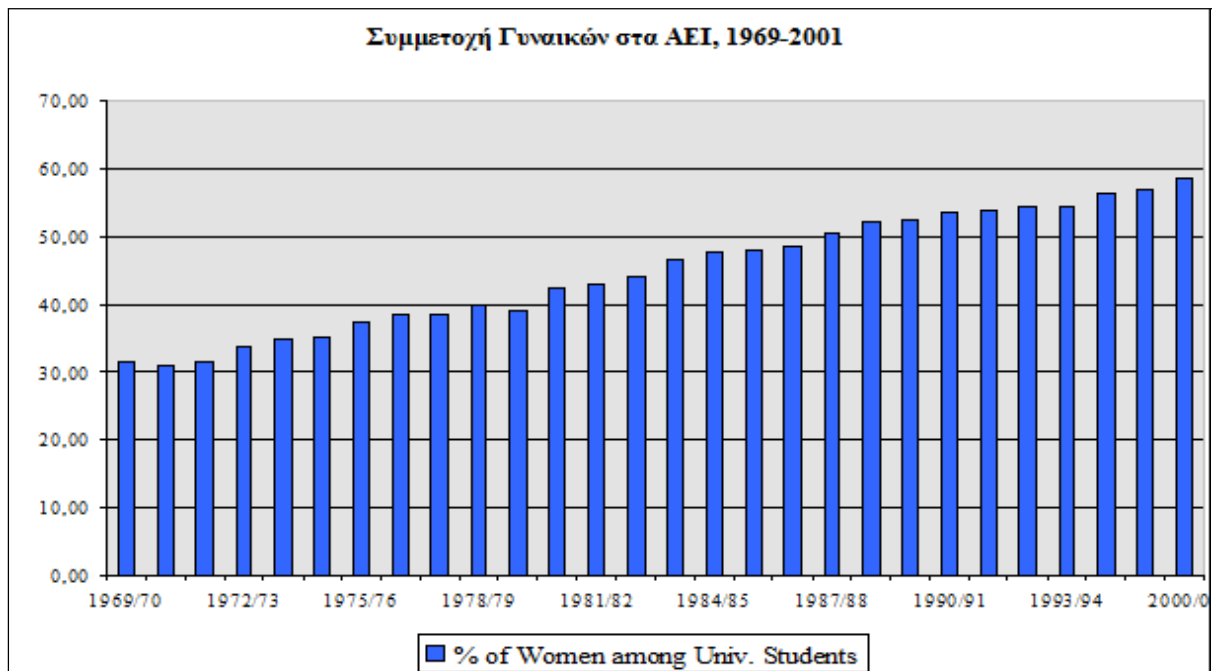
Το 1895 η χρονιά ήταν καλή για τις φοιτήτριες: γράφτηκαν πέντε φοιτήτριες στην Ιατρική Σχολή Αθηνών. Ενώ το 1908 η Αγγελική Παναγιωτάτου τελειώνει με Άριστα το πτυχίο της στην Αθήνα και μετεκπαιδεύεται στην Γερμανία. Οι καθηγητές της αποδεικνύονται πιο φιλελεύθεροι από του φοιτητές και της εμπιστεύονται τη θέση της υφηγήτριας στην Ιατρική Σχολή Αθηνών.

### 5.2 Η γυναίκα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

Σήμερα, η συμμετοχή των γυναικών στη τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν παρουσιάζει σημαντικές διαφορές. Το γεγονός αυτό παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες ως αποτέλεσμα κοινωνικών αλλαγών, αλλά και της εκπαιδευτικής πολιτικής των ενιαίων σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η ανάλυση της εξέλιξης της πρόσβασης των γυναικών στις διαφορετικές βαθμίδες δείχνει εικόνα που είναι εντελώς ίδια με εκείνη που εμφανίζεται και σε άλλα μέρη του κόσμου αλλά και σε χώρες της Ευρώπης ειδικότερα. Η παρουσία των κοριτσιών στον φοιτητικό κόσμο έχει φτάσει σχεδόν στο 50% από 23% το 1960-61<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> Κοντογιαννοπούλου – Πολυδωρίδη, Γ. (1995), Εκπαιδευτική Πολιτική και Πρακτική: Κοινωνιολογική Ανάλυση. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Διάγραμμα 9: Σταδιακή συμμετοχή των γυναικών στα ΑΕΙ για τα έτη 1969-2001.



Πηγή: Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε

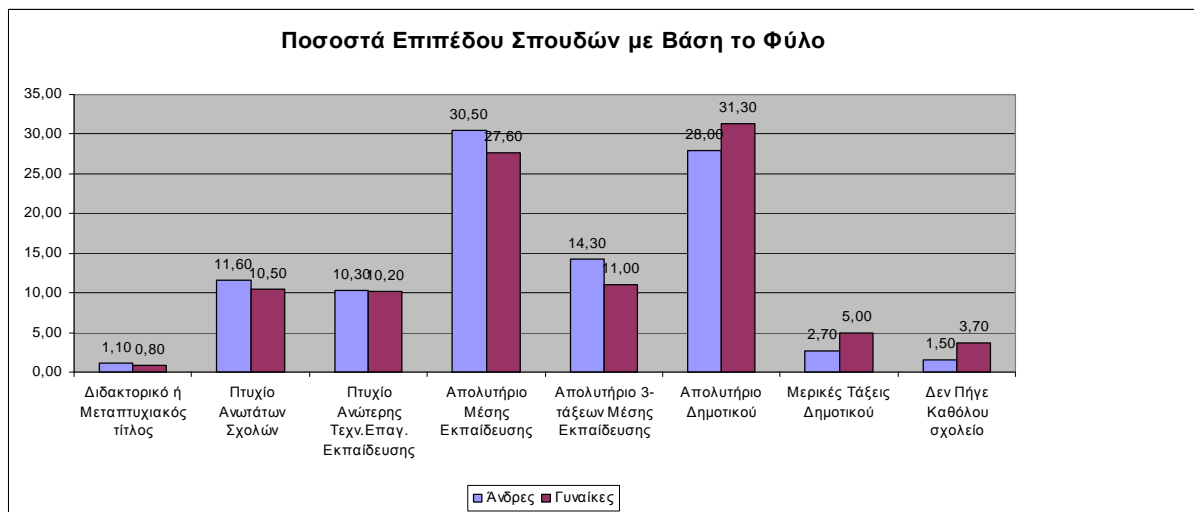
### 5.2.1 Επίπεδο και αντικείμενο σπουδών με βάση το φύλο

Αν και κατά την διάρκεια των τριών τελευταίων δεκαετιών, οι διαφορές ανδρών και γυναικών ως προς το ποσοστό συμμετοχής στην εκπαίδευση έχουν μειωθεί, ωστόσο υπάρχουν ακόμα πολύπλοκες διαφορές. Επίσης, ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού υλικού και των προγραμμάτων σπουδών, τα οποία είναι σχεδιασμένα με τέτοιο τρόπο ώστε να μεροληπτούν έναντι των γυναικών, δεν ευνοεί την πρόσβασή τους στην επιστήμη με αποτέλεσμα την μη διερεύνηση των επαγγελματικών τους οριζόντων αλλά και τον περιορισμό των ευκαιριών απασχόλησης<sup>37</sup>. Το παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζει τα ποσοστά επιπέδου σπουδών και στα δύο φύλα στην διάρκεια του έτους 2006.

<sup>37</sup> Ευστράτογλου, Σ., 1998, Μελέτη - Έρευνα για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη του Αγροτικού Χώρου, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Περιβάλλον», Αθήνα.



Διάγραμμα 10: Ποσοστά επιπέδου σπουδών με βάση το φύλο το 2006



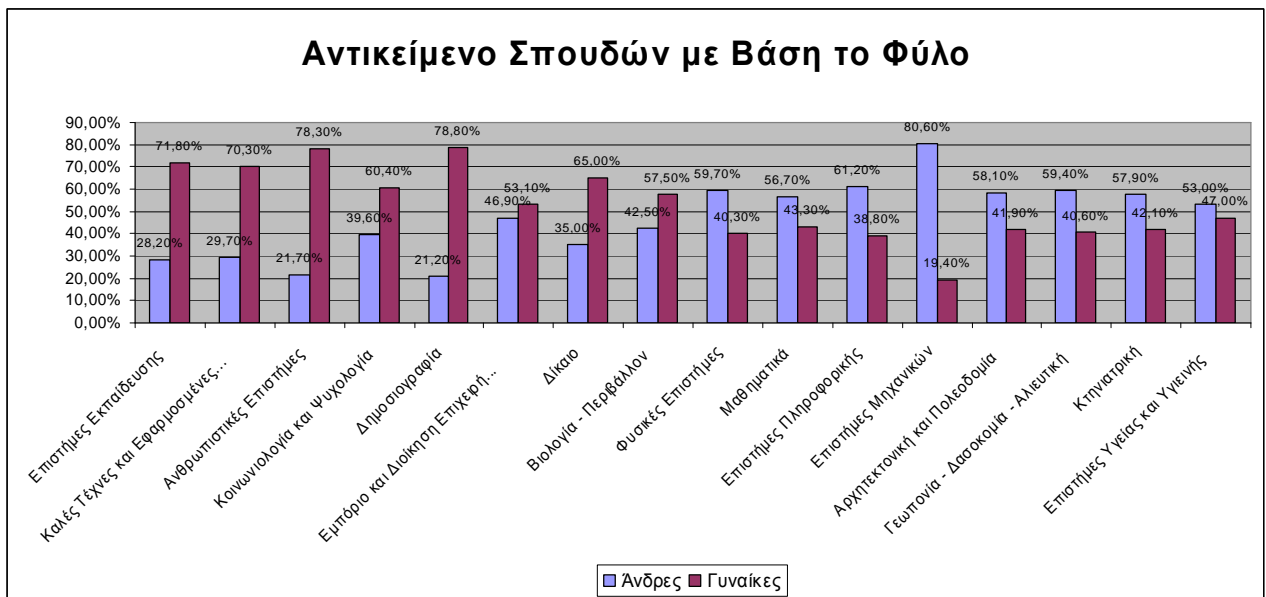
Πηγή: Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε, Έρευνα εργατικού δυναμικού, β' Τρίμηνο 2006

Το μεγαλύτερο ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού έχει απολυτήριο δημοτικού, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό του ανδρικού πληθυσμού έχει απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης. Ωστόσο, αν και τυπικά οι γυναίκες δεν εξαιρούνται από τη πρόσβαση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, το πρότυπο οργάνωσης των επαγγελματικών σπουδών είναι τέτοιο ώστε οι συνήθειες επιλογές για τα κορίτσια, οδηγούν στους παραδοσιακά «γυναικοκρατούμενους» κλάδους της αγοράς εργασίας<sup>38</sup>.

Η έρευνα δείχνει ότι το ποσοστό των γυναικών που έχουν παρακολουθήσει μόνο πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, ενώ ανεβαίνοντας την κλίμακα της εκπαίδευσης συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο. Όσο αφορά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, το ποσοστό ανδρών και γυναικών κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα, με αυτό των γυναικών να προηγείται ελάχιστα. Σε ΤΕΙ και ΑΕΙ ακολουθείται επίσης, ο διαχωρισμός σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα. Έτσι το 75% περίπου των γυναικών επιλέγουν σπουδές θεωρητικής κατεύθυνσης, ενώ οι άνδρες στην συντριπτική τους πλειοψηφία στρέφονται στην θετική κατεύθυνση. Αναλυτικότερα, οι άνδρες προτιμούν περισσότερο θετικές επιστήμες, την Γεωπονία, τις Πολυτεχνικές σχολές και τις επιστήμες της πληροφορικής, ενώ οι γυναίκες δείχνουν μεγαλύτερη προτίμηση στις Παιδαγωγικές και Ανθρωπιστικές επιστήμες, τις Καλές Τέχνες, τις επιστήμες Υγείας και τη Δημοσιογραφία.

<sup>38</sup> Πολυδωρίδη, 1995, Κοινωνιολογική ανάλυση της ελληνικής εκπαίδευσης Gutenberg.

Διάγραμμα 11: Αντικείμενο σπουδών με βάση το φύλο το 2002



Πηγή: EC, 2002

### 5.3 Η συμμετοχή των γυναικών στην Επιστημονική Έρευνα

Μπορεί το βάρος της εκπαίδευσης να πέφτει στα κορίτσια, μπορεί οι γυναίκες να έχουν καλύτερες εκπαιδευτικές επιδόσεις, ωστόσο ευρωπαϊκή έρευνα δείχνει ότι δύσκολα ανεβαίνουν στην επαγγελματική ιεραρχία. Με βάση τις υπάρχουσες στατιστικές της εκπαίδευσης, το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών στο διδακτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι υψηλό (περισσότερο από 50% του συνολικού προσωπικού είναι γυναίκες). Εντούτοις, το επάγγελμα του πανεπιστημιακού παραμένει μέχρι σήμερα «ανδρικό οχυρό». Αν και ο αριθμός των γυναικών έχει αυξηθεί, συνήθως αυτές καταλαμβάνουν τις χαμηλότερες θέσεις στις ακαδημαϊκές βαθμίδες.

Εξετάζοντας τα στοιχεία σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στις επιστημονικές θέσεις στα πανεπιστήμια, οι τάσεις είναι παρόμοιες με εκείνες που παρατηρούνται και αλλού, δηλαδή οι γυναίκες στα πανεπιστήμια αποτελούν περίπου το 1/3 του συνολικού διδακτικού προσωπικού. Επίσης, όσο υψηλότερη είναι η θέση στην ακαδημαϊκή ιεραρχία, τόσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό των γυναικών. Οι γυναίκες προάγονται με βραδύτερο ρυθμό συγκριτικά με αυτόν των ανδρών, ειδικά όταν αυτές έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, δεδομένου ότι δεν υπάρχει ικανοποιητική κρατική μέριμνα με επαρκή μέτρα που θα βοηθήσουν στην «συμφιλίωση» του ρόλου της μητέρας και του ρόλου της εργαζομένης. Το ποσοστό ανέλιξης γυναικών σε θέσεις υψηλής ευθύνης στην ιεραρχία, μειώνεται λοιπόν αισθητά λόγω συνδυασμού πολλών παραγόντων, όπως: α) η απουσία επαρκών παιδικών σταθμών σε αριθμό και ικανοποιητικών σε παροχή υπηρεσιών, β) η ισχύουσα ελληνική αντίληψη που θεωρεί τις

γυναίκες ως τον βασικό υπεύθυνο για την φροντίδα των παιδιών και γ) η πραγματική ανάγκη των πολλών ωρών απασχόλησης στις θέσεις υψηλής ευθύνης. Πάντως, το ποσοστό των Καθηγητριών στα ΑΕΙ έχει ανέλθει από 1.36% το 1971 σε 9.94% το 1998. Σαν ποσοστό, αυτό μπορεί να θεωρηθεί σημαντική αύξηση, αν και όχι ικανοποιητική.

Πολλοί είναι οι παράγοντες που μπορούν να συμβάλουν θετικά, επηρεάζοντας ευνοϊκά την επαγγελματική πορεία της γυναίκας επιστήμονος. Ένας απ' αυτούς είναι ο παράγοντας του «χρόνου», με την έννοια ότι με την πάροδο του χρόνου, η κοινωνικοοικονομική εξέλιξη των γυναικών θα επιφέρει πολύ γρηγορότερες αλλαγές στις πιο πάνω τάσεις. Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι ο «χρόνος», χωρίς την παράλληλη παρέμβαση της πολιτικής πρωτοβουλίας, των ομάδων πίεσης και της δημόσιας ευαισθητοποίησης, δεν μπορεί να έχει ικανοποιητικές επιπτώσεις.

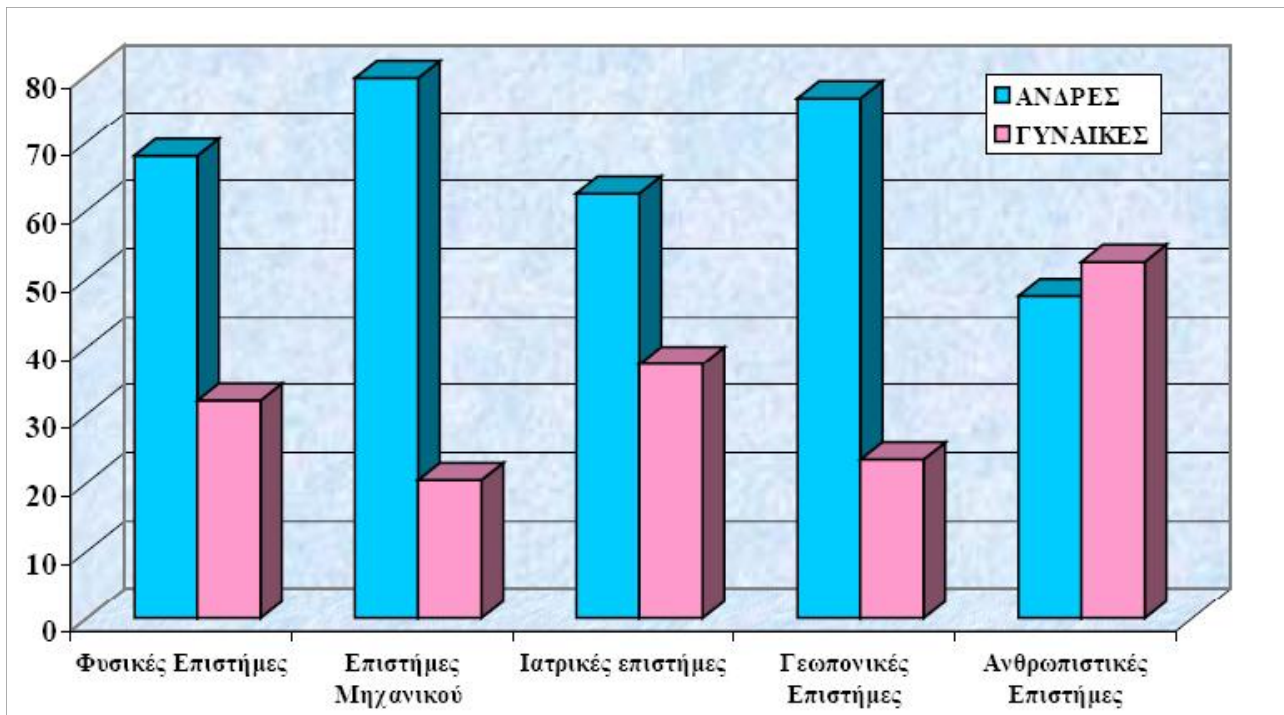
Σύμφωνα με τις επίσημες στατιστικές, το 1999 οι γυναίκες αποτελούσαν, σε αριθμό ατόμων, το 23.9% των ερευνητών στον τομέα των επιχειρήσεων, το 37.5% στον κρατικό ερευνητικό τομέα, το 44.3% στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (το οποίο ως ποσοστό, είναι μεταξύ των υψηλότερων της Ευρώπης, σύμφωνα με την EUROSTAT) και το 44.6% στον ιδιωτικό μη κερδοσκοπικό τομέα, ή 40.9% των ερευνητών όλων των τομέων.

Επιπλέον τα προσόντα των γυναικών που απασχολούνται με την έρευνα είναι λιγότερα συγκριτικά με εκείνα των ανδρών. Έτσι, το ποσοστό των γυναικών μεταξύ του ερευνητικού προσωπικού που διαθέτει Διδακτορικό Τίτλο σπουδών είναι μόνο 16% στον τομέα των επιχειρήσεων, 30% στον κρατικό ερευνητικό τομέα, 37% στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 43% στον ιδιωτικό μη κερδοσκοπικό τομέα (εθνικό σύνολο 36%).

Σε σχέση με την κατανομή των ερευνητών ανά επιστημονικό κλάδο σπουδών, η αναλογία γυναικών είναι χαμηλότερη στους παραδοσιακά "ανδρικούς" τομείς όπως οι Επιστήμες Μηχανικού (20%), οι Γεωπονικές Επιστήμες (23.4%), οι Φυσικές Επιστήμες (32%) και οι Ιατρικές επιστήμες (23.4%). Αντίθετα, στον "γυναικείο" κλάδο των Ανθρωπιστικών-Κοινωνικών Επιστημών, υπάρχει ισότιμη παρουσία και το ποσοστό των γυναικών αντιστοιχεί στο 52.5% (Διάγραμμα 12). Αναφορικά με τους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών, οι άνδρες ερευνητές είναι συχνότερα κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου (άνδρες 75%), ενώ οι γυναίκες είναι κυρίως κάτοχοι είτε Βασικού Πτυχίου (γυναίκες 37%) ή Μεταπτυχιακού τίτλου (MA, M.Sc.: γυναίκες 44%).

Ο ρόλος των γυναικών στην επιστημονική έρευνα δεν μπορεί να διαχωριστεί από τον γενικότερο ρόλο τους στην κοινωνία. Έτσι δεν είναι δυνατόν η ενθάρρυνση της συμμετοχής τους στον τομέα της έρευνας να προχωρήσει μόνο μέσω των μέτρων που προωθούνται από την ΓΓΕΤ. Πρέπει να υπάρξει μια συντονισμένη δράση όλων των σχετικών οργανισμών, π.χ. του Υπουργείου Παιδείας, του Υπουργείου Εργασίας, του Υπ. Εσωτερικών και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας.

Διάγραμμα 12: Ποσοστό συμμετοχής ανα επιστημονικό τομέα



#### 5.4 Στοιχεία για την εκπαίδευση των γυναικών στις χώρες της Ε.Ε.

Λίγα χρόνια αργότερα από την έκφραση του γυναικείου κινήματος στην Αμερική, δηλαδή στις αρχές της δεκαετίας του '70, έλαβαν χώρα οι πρώτες γυναικείες σπουδές στις χώρες της Ευρώπης<sup>39</sup>.

Στην Ευρώπη παρά την πιο αργή εξέλιξη και την έλλειψη οικονομικών πόρων, στις περισσότερες χώρες υπήρχαν μεταπτυχιακά προγράμματα και ομάδες γυναικείων σπουδών σε πολλά πανεπιστήμια<sup>40</sup>.

Κατά τα έτη 1998-1999, περισσότερες γυναίκες απ' ότι άνδρες έλαβαν τριτοβάθμια εκπαίδευση στα περισσότερα κράτη – μέλη της ΕΕ. Συνεχίζοντας, για το έτος του 2006 σύμφωνα με τα στοιχεία του OECD, εμφανίζονται διαφορές μεταξύ των δύο φύλλων, ειδικότερα όσο αναφορά τα ποσοστά εκπαιδευτικών προσόντων των γυναικών. Στην ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών, η μέση διάρκεια των επίσημων σπουδών ευνοεί τις γυναίκες σε τρεις χώρες μόνο, αλλά για την ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών ο μέσος αριθμών ολοκληρωμένων σπουδών είναι υψηλότερος μεταξύ των γυναικών στις 20 από τις 30 χώρες του ΟΟΣΑ, και μόνο οι Ελβετία και η Τουρκία καταγράφουν διαφορές μεγαλύτερες από 0,5 έτη υπέρ των ανδρών.

<sup>39</sup> Χαρίτου-Φατούρου, Μ., 1992, Ολοκληρωμένη Έκθεση Έρευνας «Στάθμιση του Ατομικού Τέστ Νοημοσύνης WISC-R για την χρησιμοποίησή του στην Ελλάδα». Αθήνα: Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς

<sup>40</sup> Boyle-Baise, M., & O'Grady, C. (2001). Multicultural service learning in teacher education.

Η Ευρώπη χρειάζεται εργαζομένους με υψηλά προσόντα σε όλους τους τομείς. Ειδικότερα, χρειάζεται περισσότερες γυναίκες στα ελεύθερα επαγγέλματα και περισσότερους επιστήμονες (και των δύο φύλων) για την έρευνα, η οποία είναι τομέας ζωτικής σημασίας.

### *5.6 Ο αναλφαβητισμός στις γυναίκες*

Ο αναλφαβητισμός είναι ένα πολύπλευρο πρόβλημα με ερείσματα στο ατομικό, οικογενειακό, εκπαιδευτικό, κοινωνικό, οικονομικό, εργασιακό, πολιτισμικό και πολιτισμικό επίπεδο<sup>41</sup>. Οι δυσκολίες ενσωμάτωσης των οργανικά ή λειτουργικά αναλφάβητων στις κοινωνικές, αναπαράγουν την υποεκπαίδευση, την φτώχεια, την ανισότητα, την περιθωριοποίηση και τον κοινωνικό αποκλεισμό<sup>42</sup>.

Στον πληθυσμό των υποανάπτυκτων χωρών, οι γυναίκες είναι οι πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες που πλήττονται από τον αναλφαβητισμό, εφόσον η γραφή και η ανάγνωση αξιολογούνται ως κυρίαρχες δεξιότητες των εγγραμμάτων<sup>43</sup>.

Η στατιστική υπηρεσία κατέγραψε το 65% των γυναικών ως αναλφάβητες το 1930 και παρέμειναν για πολλά χρόνια τόσο εξαιτίας των εθνικών καταστάσεων, όσο και των κοινωνικών προκαταλήψεων. Ακόμα και τον 21ο αιώνα, οι γυναίκες αποτελούν το 73,5% των απόλυτα αναλφάβητων, ενώ στους άνδρες το ποσοστό φτάνει το 26,5%.

Σύμφωνα με τα πρόσφατα στοιχεία της UNESCO, 799 εκατ. άτομα ηλικίας άνω των 15 ετών σε παγκόσμιο επίπεδο χαρακτηρίζονται ως αναλφάβητοι σύμφωνα με τον ορισμό του ΟΗΕ. Το γυναικείο φύλο εμφανίζει μεγαλύτερη τάση προς τον αναλφαβητισμό, καθώς αποτελεί τα 2/3 του συνόλου. Τα υψηλότερα ποσοστά αναλφαβητισμού εμφανίζονται στις υποανάπτυκτες περιοχές της Αφρικής, Ασίας και Λατινικής Αμερικής, ενώ τα χαμηλότερα στις πιο τεχνολογικά προηγμένες περιοχές του πλανήτη - Νότια Αμερική, Ευρώπη, Ιαπωνία και Αυστραλία. Αρκεί να αναφερθεί ενδεικτικά ότι το γενικό ποσοστό του αναλφαβητισμού σε ΗΠΑ και Καναδά είναι περίπου 1%, ενώ στην Αφρικανική ήπειρο ανέρχεται στο 59%. Επίσης, αξίζει να αναφερθεί ότι το 45% του παγκόσμιου αναλφαβητισμού μαστίζει Κίνα και Ινδία.

---

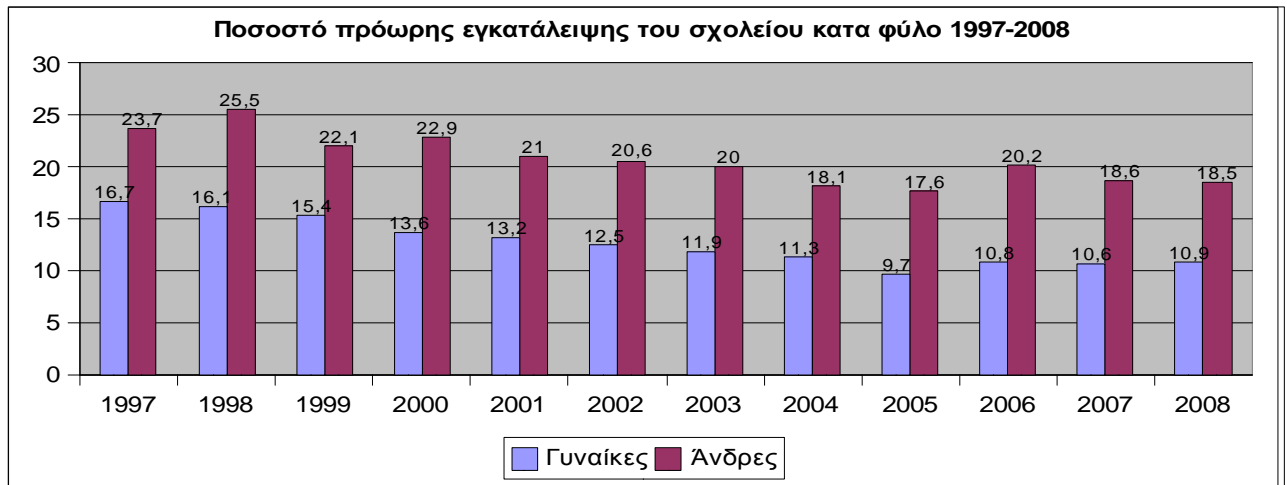
<sup>41</sup> Ευστράτογλου Αγγελος, 2000, «Αναλφαβητισμός στην Ελλάδα: Μια διερεύνηση στις πρόσφατες εξελίξεις 1983-1997», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα.

<sup>42</sup> Χρυσάκης Μ., 1996, «Κοινωνικός αποκλεισμός και εκπαιδευτική ανισότητα», στο Καραντινός Δ. κ.ά. (επιμ.), Η. Κατσούλης (επιστ. υπεύθ.), Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα (τ. 1), Αθήνα.

<sup>43</sup> Κατή Δ. 1989. Οι κοινωνικοί μύθοι περί αλφαβητισμού, Σύγχρονα Θέματα, Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη, σελ. 53.



Διάγραμμα 13: Ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου κατά φύλο το χρονικό διάστημα 1997-2008.



Πηγή δεδομένων: Eurostat / Date of extraction: 08 Apr 2010

Ο αποκλεισμός της γυναίκας από τις σπουδές έχει βασικές συνέπειες γι' αυτήν. Σε ατομικό επίπεδο η αναλφάβητη γυναίκα εξαρτάται από άλλους ανθρώπους και κυρίως από τον σύζυγο και συχνά γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης. Επίσης η γυναίκα χωρίς καμία επαγγελματική κατάρτιση αντιμετωπίζει σοβαρή δυσκολία στην εύρεση εργασίας καθώς οι τομείς απασχόλησης είναι αρκετά περιορισμένοι. Μια ακόμα συνέπεια είναι ότι η αγράμματη γυναίκα διακατέχεται από ανασφάλεια και συμπλέγματα κατωτερότητας. Επίσης, η αμάθεια της την οδηγεί σε υιοθέτηση προκαταλήψεων και δεισιδαιμονιών με αποτέλεσμα να χειραγωγείται από οποιονδήποτε θέλει να την εκμεταλλευτεί. Όσον αφορά το κοινωνικό επίπεδο ο αναλφαβητισμός των γυναικών αφήνει ανεκμετάλλευτο πολύτιμο ανθρώπινο δυναμικό. Πολλές από τις αναλφάβητες γυναίκες αν είχαν την δυνατότητα να καλλιεργήσουν τις κλίσεις τους και τις δεξιότητές τους θα μπορούσαν να προσφέρουν πολύτιμη βοήθεια στον επιστημονικό, καλλιτεχνικό και πολιτικό χώρο. Ακόμα ο αναλφαβητισμός οδηγεί τη γυναίκα σχεδόν σε μηδενική οικονομική και κοινωνική εξέλιξη.

Γι' αυτό το λόγο κάθε κράτος έχει την υποχρέωση να παρέχει στις γυναίκες ίσες ευκαιρίες μόρφωσης και ανέλιξης με τους άνδρες μέσα από την υποχρεωτική τουλάχιστον στοιχειώδη μόρφωση (ανεξάρτητα από διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο), από την απαγόρευση της παιδικής εργασίας, από την ενθάρρυνση των γυναικών να συμμετάσχουν σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης για τους ενήλικες αναλφάβητους. Σημαντική βοήθεια εκ μέρους της πολιτείας θα ήταν επίσης και η οικονομική υποστήριξη των οικονομικά ασθενέστερων οικογενειών και η παρακίνηση μ' αυτόν τον τρόπο των παιδιών να συνεχίσουν τις σπουδές τους για την απόκτηση μιας επαγγελματικής προπαρασκευής.

Τέλος το κράτος έχει την δυνατότητα μέσα από ενημερωτικές εκπομπές του ραδιόφωνου και της τηλεόρασης να προβάλλει και να διαφημίζει ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης για ενήλικους αναλφάβητους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI “Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΘΕΣΗ ΓΥΝΑΙΚΑΣ”

### 6.1 ΙΣΟΤΗΤΑ– ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Τα ίσα δικαιώματα συνήθως επιμερίζονται σε τρεις γενικές κατηγορίες:

1. τα ανθρώπινα δικαιώματα, δηλαδή τα δικαιώματα που αφορούν από κοινού όλους τους ανθρώπους,
2. τα αστικά δικαιώματα, δηλαδή τα δικαιώματα που αφορούν από κοινού όλους τους υπηκόους ενός κράτους,
3. τα δικαιώματα των γυναικών, δηλαδή τα δικαιώματα που αφορούν τις σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Τα αστικά δικαιώματα είναι ένας όρος που διαχωρίζεται στις νομικές διατάξεις από τα ανθρώπινα δικαιώματα και τα φυσικά δικαιώματα. Τα αστικά δικαιώματα είναι δικαιώματα που αποδίδονται από τα κράτη στους υπηκόους τους, ενώ τα φυσικά ή ανθρώπινα δικαιώματα είναι δικαιώματα που αποδίδονται στα άτομα με την γέννησή τους. Παραδείγματα αστικών δικαιωμάτων και ελευθεριών είναι π.χ. το δικαίωμα ψήφου, το δικαίωμα ειρηνικής διαμαρτυρίας, το δικαίωμα μετακίνησης και το δικαίωμα ίσης προστασίας από τον νόμο προς όλους τους πολίτες για τον περιορισμό της διακριτικής μεταχείρισης. Τα δικαιώματα των γυναικών αναφέρονται σε ελευθερίες που οφείλουν να έχουν οι γυναίκες και τα κορίτσια όλων των ηλικιών, οι οποίες μπορεί μεν να είναι θεσμοθετημένες, αλλά αγνοούνται ή παραβλέπονται από τις νομικές διαδικασίες ή τις κατεστημένες συμπεριφορές σε μία συγκεκριμένη κοινωνία. Αυτές οι ελευθερίες έχουν ομαδοποιηθεί και διαφοροποιηθεί από την ευρύτερη έννοια των ανθρώπινων δικαιωμάτων, επειδή συχνά διαφέρουν από τις ελευθερίες που αναγνωρίζονται εκ γενετής στους άνδρες και στα αγόρια και, ακόμη, επειδή έχει διαπιστωθεί ότι υπάρχει μία παραδοσιακή προκατάληψη ενάντια στα δικαιώματα των γυναικών και των κοριτσιών. Ζητήματα που συχνά έχουν συνδεθεί με την έννοια των δικαιωμάτων των γυναικών συμπεριλαμβάνουν την ψήφο, την συμμετοχή στα κοινά, την ίση αμοιβή, την σωματική αυτονομία, την περιουσία και την εκπαίδευση. Στη δεκαετία του 1960 το κίνημα για την θέσπιση αυτών των δικαιωμάτων ονομάστηκε «φεμινισμός» ή «κίνημα για την απελευθέρωση των γυναικών». Το κίνημα ζητούσε, μεταξύ άλλων, ίση αμοιβή με τους άνδρες, ίσα δικαιώματα ως προς τον νόμο, και ελευθερία στις αποφάσεις για οικογενειακό προγραμματισμό. Προς τα τέλη του 20ου αιώνα, οι γυναίκες απέκτησαν ισχυρότερο ρόλο στην κοινωνία, καθώς και στην αγορά εργασίας. Τομείς όπως η ιατρική επιστήμη και το δίκαιο ενισχύθηκαν με την παρουσία περισσότερων γυναικών στην εξάσκησή τους. Επίσης, στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θεσπίστηκαν μέτρα για την πάταξη των διακριτικών διατάξεων στους νόμους της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Οι απαρχές της σύγχρονης δυτικής αντίληψης για τα ανθρώπινα δικαιώματα ανιχνεύονται στην Γαλλική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και του Πολίτη καθώς και στην Διακήρυξη της Ανεξαρτησίας και στο Σύνταγμα των ΗΠΑ. Με την διεθνή ανησυχία για το Ολοκαύτωμα, ο ΟΗΕ επικύρωσε στις 10 Δεκεμβρίου 1948 την Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα που καθορίζει τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες, για όλες τις γυναίκες και όλους τους άντρες. Μεταξύ αυτών, είναι το δικαίωμα στη ζωή, την ελευθερία και την ιθαγένεια, στην ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας, στην εργασία, στην εκπαίδευση, το δικαίωμα στην τροφή και την κατοικία και το δικαίωμα συμμετοχής στη διακυβέρνηση. Η Διακήρυξη έθεσε τις βάσεις για περισσότερες από 80 συνθήκες και διακηρύξεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Άρα, τα ανθρώπινα δικαιώματα αναφέρονται στα βασικά δικαιώματα και τις ελευθερίες που δικαιούνται όλοι ανεξαρτήτως οι άνθρωποι και περιλαμβάνουν τόσο αστικά και πολιτικά δικαιώματα (δικαίωμα στη ζωή, ελευθερία και ισότητα ως προς τον νόμο) όσο και κοινωνικά, πολιτισμικά και οικονομικά δικαιώματα (δικαίωμα συμμετοχής στον πολιτισμό, δικαίωμα στην τροφή, δικαίωμα στην εργασία και δικαίωμα στην εκπαίδευση). Με την ανάπτυξη της τεχνολογίας, της επιστήμης και της φιλοσοφίας, ο καταστατικός χάρτης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μεταβάλλεται συνεχώς. Νέες, απρόβλεπτες καταστάσεις και γεγονότα συμβαίνουν και επηρεάζουν τα υπάρχοντα δικαιώματα ή απαιτούν την ανάδειξη νέων.

Μέσα από τις προσπάθειες του ΟΗΕ, οι κυβερνήσεις έχουν συνάψει πολυμερείς συμβάσεις που καθιστούν τον κόσμο ένα ασφαλέστερο και υγιέστερο μέρος, με περισσότερες ευκαιρίες και δικαιοσύνη για όλους μας. Αυτό το ολοκληρωμένο σώμα του διεθνούς δικαίου, περιλαμβανομένου του δικαίου για τα ανθρώπινα δικαιώματα, αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα επιτεύγματα του ΟΗΕ.

## *6.2 Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η θέση της στα γυναικεία ζητήματα*

Η ΕΕ αποτελεί την ένωση Ευρωπαϊκών χωρών που στόχο έχουν να εξασφαλίσουν την ειρήνη και την ασφάλεια στους πολίτες τους για ένα καλύτερο μέλλον. Η ΕΕ αποτελείται από πολυάριθμα θεσμικά όργανα, όπως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Επιτροπή των Περιφερειών, τα οποία διαθέτουν και πολυάριθμες αρμοδιότητες διαδραματίζοντας σημαντικό ρόλο στην όλη πολιτική της ΕΕ. Αναφέρουμε ότι η ΕΕ στοχεύει και στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων και προωθεί την κοινωνική αλληλεγγύη προάγοντας την δημιουργία εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού για μια πιο ανταγωνιστική οικονομία με πλήρη απασχόληση και κοινωνική προστασία.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ εδραίωσε την ανάπτυξη μιας ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση εισάγοντας την ισότητα σε όλες τις κοινοτικές δράσεις με στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα. Από τότε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υλοποίησε πολλά και διαφορετικά μακροπρόθεσμα προγράμματα δράσης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Σήμερα, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική που αφορά την ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση των κοινωνικών δικαιωμάτων, την αλλαγή των στερεοτύπων και τον ρόλο των δύο φύλων στην καθημερινή ζωή, στοχεύει στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις.

Η προώθηση όλων αυτών των μέτρων καθώς και μιας σειράς σημαντικών αποφάσεων είχαν ως αφετηρία την αρνητική διαπίστωση ότι ο δείκτης απασχόλησης στην ΕΕ είναι χαμηλός, στοιχείο που οφειλόταν στο χαμηλό δείκτη απασχόλησης των γυναικών. Βέβαια στην χώρα μας τα στοιχεία αυτά ήταν από τα πιο απογοητευτικά. Αυτός είναι και ο λόγος που το Υπουργείο ΕΣΔΔΑ σε συνεργασία με την Γενική Γραμματεία Ισότητας προωθούν και έχουν την ευθύνη υλοποίησης έργων στα πλαίσια των διαφόρων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Ένα από τα κύρια χρηματοδοτικά εργαλεία των δράσεων των χωρών και κατά συνέπεια της Ελλάδας είναι το ΚΠΣ το οποίο χρηματοδοτείται από το ΕΚΤ το οποίο αποτελεί τον κύριο χρηματοδοτικό παράγοντα της ΕΕ για την «επένδυση» στον άνθρωπο.

Για παράδειγμα ο ΕΟΜΜΕΧ υποστηρίζει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και μέσω των χρηματοδοτήσεων της ΕΕ υλοποιεί προγράμματα στήριξης αυτών. Όπως και προγράμματα για τους ανέργους στην χώρα μας τα οποία υποστηρίζονται από τον ΟΑΕΔ ο οποίος υλοποιεί προγράμματα οικονομικής ανάπτυξης για την επίτευξη της επαγγελματικής αποκατάστασης.

Ένα ακόμη πρόγραμμα που υλοποιείται είναι το mentoring με το οποίο παρέχονται συμβουλές σε επαγγελματίες ή εργαζόμενους για την σωστή τους επαγγελματική ανάπτυξη. Επίσης η εθελοντική ενσωμάτωση από τις επιχειρήσεις στοιχείων κοινωνικής και περιβαλλοντικής μέριμνας στις εμπορικές τους δραστηριότητες αποτελεί την ΕΚΕ η οποία αντιπροσωπεύει μια ακόμη πτυχή του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου για την υπεράσπιση της κοινωνικής συνοχής και της ισότητας των ανθρώπων.

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα καθώς και σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες αλλά και σε διεθνές επίπεδο υπάρχει έντονη η ανάγκη για μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων εξαιτίας κυρίως των ραγδαίων εξελίξεων της τεχνολογίας αλλά και των ανεκπαιδευτων και αναλφάβητων ατόμων. Έτσι θεωρήθηκε απαραίτητο να διαμορφωθεί στο εκπαιδευτικό σύστημα κάθε χώρας η αντίστοιχη επαγγελματική εκπαίδευση και σχολεία για άτομα που αν και δεν ανήκουν στην ηλικία της υποχρεωτικής φοίτησης δεν έχουν μορφωθεί ή δεν έχουν καν την στοιχειώδη εκπαίδευση.

Όλα αυτά ολοκληρώνονται με τα προγράμματα απασχόλησης για την ένταξη και επανένταξη των ανέργων γυναικών στην εργασία. Τα προγράμματα



απασχόλησης χωρίζονται σε 3 κατηγορίες, τα προγράμματα που επιχορηγούν την γυναικεία επιχειρηματικότητα και υλοποιούνται μέσω του ΕΟΜΜΕΧ και του ΟΑΕΔ, τα προγράμματα που επιχορηγούν τους εργοδότες των επιχειρήσεων ώστε να προσλαμβάνουν γυναικείο προσωπικό και τα προγράμματα που αφορούν την αγροτουριστική επιχειρηματικότητα. Επίσης υπάρχουν και τα προγράμματα STAGE (απόκτηση εργασιακής εμπειρίας), τα οποία απευθύνονται σε νέους και νέες χωρίς προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Ωστόσο τα προαναφερόμενα προγράμματα δεν αρκούν για να τακτοποιηθούν τα ζητήματα που δυσκολεύουν την γυναίκα να βρει εργασία όπως η φύλαξη των παιδιών ή η παροχή υπηρεσιών προς τους ηλικιωμένους.

Τέτοιου είδους ζητήματα έρχονται να επιλύσουν τα επικουρικά (βοηθητικά) προγράμματα παροχής κοινωνικής φροντίδας για παράδειγμα οι δημόσιοι παιδικοί σταθμοί, τα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών και παιδιών με αναπηρία.

### *6.3 Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας*

Ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας έχει συσταθεί από το Υπουργικό Συμβούλιο το 1994 για να προωθεί την ισότητα και τα δικαιώματα της γυναίκας σ' όλους τους τομείς της ζωής της. Υπάγεται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως και σε αυτό μετέχουν Κυβερνητικοί Λειτουργοί, γυναικείες, συνδικαλιστικές και άλλες οργανώσεις.

Οι Σκοποί του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, όπως αναγράφονται στο καταστατικό του, είναι:

- α) Η κατάκτηση από τις γυναίκες ίσων αστικών, πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων με τους άνδρες στο νόμο και στην πράξη.
- β) Η προώθηση της γενικής, επαγγελματικής, πολιτικής και κοινωνικής μόρφωσης της γυναίκας.

Οι στόχοι του μηχανισμού αυτού είναι οι ακόλουθοι:

- η εξάλειψη των διακρίσεων και η κατοχύρωση της ισότητας σε όλους τους τομείς του δικαίου,
- η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην δημόσια και πολιτική ζωή και γενικά στις θέσεις λήψεως αποφάσεων,
- η διαφώτιση των γυναικών για τα δικαιώματά τους και η ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου για την ισότητα,
- πρόληψη και αντιμετώπιση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, και η ενδυνάμωση και ενίσχυση των μη κυβερνητικών οργανώσεων που εργάζονται στον τομέα αυτό.

Σήμερα μπορούμε να δούμε πλήθος οργανώσεων και φορέων, κινηματικών, θεσμικών ή ανάμικτων, μεγάλη πνευματική παραγωγή και θεσμούς ανάλυσης των κοινωνικών εξελίξεων μέσα από το πρίσμα του κοινωνικού φύλου και επανερμηνείας της κοινωνικής πραγματικότητας και της ιστορίας. Σε ολόκληρο

τον κόσμο, τα γυναικεία και φεμινιστικά κινήματα είναι παρόντα στα κοινωνικά δρώμενα, μέσα από πολλές και ποικίλες συλλογικότητες, δίκτυα και παρεμβάσεις στην κοινωνία και στους θεσμούς.

#### *6.4 Η παγκόσμια μέρα της Γυναίκας*

Η 8η Μαρτίου ορίστηκε το 1977 από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών ως η παγκόσμια ημέρα για τα δικαιώματα της γυναίκας και την Διεθνή Ειρήνη. Η ημερομηνία επιλέχθηκε με αφορμή μια μεγάλη διαμαρτυρία γυναικών που έγινε στις 8 Μαρτίου 1857 στην Νέα Υόρκη των ΗΠΑ όπου εργάτριες κλωστοϋφαντουργίας βγήκαν στους δρόμους ζητώντας καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Με τις απεργίες και τις διαδηλώσεις τους, διεκδικούσαν μείωση των ωρών εργασίας από 16 σε 12, για ίσα μεροκάματα με τους άνδρες και για ανθρώπινες συνθήκες δουλειάς και ζωής. Η εξέγερση αυτή πνίγηκε στο αίμα ύστερα από βίαιη επίθεση της αστυνομίας.

Δύο χρόνια αργότερα, οι γυναίκες που συμμετείχαν στις κινητοποιήσεις οργάνωσαν το πρώτο εργατικό σωματείο γυναικών και συνέχισαν τον αγώνα για την χειραφέτησή τους.

Το 1908 περέλασαν 15.000 γυναίκες στους δρόμους της Ν. Υόρκης υιοθετώντας το σύνθημα "Ψωμί και τριαντάφυλλα", με το ψωμί να συμβολίζει την οικονομική ασφάλεια και τα τριαντάφυλλα την καλύτερη ποιότητα ζωής.

Σύμφωνα με τη διακήρυξη του Σοσιαλιστικού Κόμματος των ΗΠΑ, το 1909 η πρώτη Εθνική Ημέρα της Γυναίκας πραγματοποιήθηκε στις 28 Φεβρουαρίου. Οι γυναίκες συνέχισαν να τη γιορτάζουν την τελευταία Κυριακή του Φεβρουαρίου μέχρι το έτος 1913. Στην συνέχεια όμως με την δεύτερη Συνδιάσκεψη των Σοσιαλιστριών Γυναικών, που συνήλθε στην Κοπεγχάγη το 1910, μετά από πρόταση της Κλάρα Ζέτκιν η άτυπη μέχρι τότε ημέρα της γυναίκας γιορτάστηκε επίσημα στις 8 Μαρτίου του 1909 στις ΗΠΑ και δύο χρόνια αργότερα καθιερώθηκε από την Σοσιαλιστική Διεθνή ως Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας. Η μέρα αυτή έδωσε άλλο νόημα και διάσταση στους κοινωνικούς αγώνες των γυναικών στις αναπτυγμένες και στις αναπτυσσόμενες χώρες. Τα ολοένα αυξανόμενα γυναικεία κινήματα τα οποία ενισχύθηκαν από 4 διεθνείς γυναικείες συναντήσεις υπό την εποπτεία των Ηνωμένων Εθνών, βοήθησαν στην ενδυνάμωση των προσπαθειών για τα δικαιώματα των γυναικών και την συμμετοχή τους στην πολιτική και οικονομική διαδικασία. Επιπλέον, η Διεθνής Ημέρα Γυναικών είναι η στιγμή για τον απολογισμό της προόδου που έγινε, να γίνει ο σχεδιασμός των επόμενων κινήσεων αλλά και να βραβευτούν δράσεις γενναιότητας γυναικών της καθημερινότητάς μας που έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην ιστορία του γυναικείου κινήματος.

Η Ολυμπία Ντε Γκούς, ήταν από τις πρώτες που αγωνίστηκαν για την ισότητα των γυναικών. Στα χρόνια της Γαλλικής Επανάστασης, στη διακήρυξή

της για τα δικαιώματα της γυναίκας έλεγε: «Η γυναίκα γεννιέται ελεύθερη και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον άνδρα. Όλοι οι πολίτες, άντρες και γυναίκες, είναι ίσοι απέναντι στο νόμο. Πρέπει να δοθεί η δυνατότητα να φορεί την τήβεννο και να κάθεται στη δικαστική έδρα. Γυναίκες ξυπνήστε».

Στην χώρα μας υπήρξαν, κατά καιρούς, όπως υπάρχουν και σήμερα μεγάλες Ελληνίδες πρωτοπόρες του Γυναικείου Κινήματος. Βέβαια εκείνη που κατέχει τα σκήπτρα είναι η Καλλιρρόη Παρέν. Ήταν η πρώτη που σήκωσε το βάρος του αγώνα για τα δικαιώματα και τη χειραφέτηση της γυναίκας. Τέτοιες άξιες γυναίκες υπήρξαν, μέχρι σήμερα, πάρα πολλές. Η Αύρα Θεοδωροπούλου, η Μαρία Σβώλου, η Ρόζα Ιμβριώτη, η Αγνή Ρουσοπούλου, η Θάλεια Κολυβά, η Λιλή Ιακωβίδη, η Αλεξάνδρα Γραικιώτου ήταν μερικές από αυτές.

Στις μέρες μας όμως, η μέρα αυτή έχει χάσει το πολιτικό της μήνυμα. Οι μηχανισμοί καταπίεσης έχουν αντικαταστεί με καινούριους μηχανισμούς αλλοτρίωσης που έχουν τις ρίζες τους στο υποσυνείδητο των γυναικών. Αύξηση της γυναικείας ανεργίας, απολύσεις, αύξηση ορίων συνταξιοδότησης των εργαζόμενων γυναικών είναι μερικά από τα προβλήματα που έχει να αντιμετωπίσει η γυναίκα σήμερα. Χωρίς να θέλουμε να μειώσουμε τις σημαντικές αλλαγές που έχουν σημειωθεί, η ισότητα έχει κατακτηθεί περισσότερο τυπικά παρά ουσιαστικά και παρόλο που η γυναίκα συμμετέχει αρκετά στην κοινωνικά ζωή, την εκπαίδευση και την πολιτική ζωή απουσιάζει ωστόσο από ισχυρά κέντρα λήψης αποφάσεων. Η ισότητα στις αναπτυγμένες χώρες είναι κάτι δεδομένο, δυστυχώς όμως, υπάρχουν σε πολλές περιοχές του πλανήτη γυναίκες που ζουν κάτω από άθλιες συνθήκες και δέχονται ποικίλες μορφές κακοποίησης, ενώ τα δικαιώματα τους καταπατούνται καθημερινά. Το θέμα της ισότητας δεν πρέπει να απασχολεί αποκλειστικά τις γυναίκες αλλά το σύνολο της κοινωνίας. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συμμετείχε κάθε χρόνο στον εορτασμό της Ημέρας της Γυναίκας με σειρά εκδηλώσεων με αντικείμενο την ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στην πολιτική ζωή την υπόμνηση των ανισοτήτων που παραμένουν, της φτώχιας που πλήττει περισσότερο τις γυναίκες, της διαφοράς στην αμοιβή σε σχέση με τους άντρες, των δυσκολιών στην αγορά εργασίας και την προστασία της μητρότητας. Οι φεμινιστικές οργανώσεις πρέπει να βρίσκονται ενωμένες για να προασπίσουν τα δικαιώματα τόσο της Ελληνίδας όσο και της μετανάστρια στην Ελλάδα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII “ΕΡΕΥΝΑ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ”

Για να κατανοήσουμε καλύτερα την υπάρχουσα κατάσταση και το ρόλο της γυναίκας στην σημερινή κοινωνία και συγκεκριμένα στο χώρο εργασίας της, συντάξαμε το ακόλουθο ερωτηματολόγιο το οποίο το απαντήθηκε από τέσσερις υπεύθυνους προσωπικού τεσσάρων διαφορετικών εταιριών όπου απασχολούν εργαζόμενους και από τα δύο φύλα. Θέλοντας να εξετάσουμε και το τι επικρατεί και σε μία χώρα πέραν της Ελλάδας, αντλήσαμε πληροφορίες και από μια εταιρία ορκωτών λογιστών στο Montreal του Καναδά. Σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους τους ερωτηθέντες διότι συνέβαλλαν ώστε να βγάλουμε τα συμπεράσματά μας πάνω στο γυναικείο ζήτημα. Οι επιχειρήσεις που απευθυνθήκαμε είναι:

1. Atlas Digital, Αντιπροσωπεία Ψηφιακού Εξοπλισμού Οπτικής Επικοινωνίας, Μ. Αντύπα 14, Άλιμος, Αθήνα

Ερώτηση: Ποιο είναι το όνομά σας;

Απάντηση: Καγιανάς Παναγιώτης

Ερώτηση: Ποια η θέση σας στην επιχείρηση;

Απάντηση: Τμήμα marketing & υπεύθυνος προσωπικού

Ερώτηση: Πόσα άτομα απασχολεί η επιχείρησή σας;

Απάντηση: 35 άτομα

Ερώτηση: Πόσα από άτομα είναι γυναίκες και πόσα άνδρες;

Απάντηση: 13 γυναίκες και 22 άνδρες

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι υπάρχει ισότητα στο καταμερισμό εργασίας;

Απάντηση: Απόλυτη ισότητα όχι δεν υπάρχει αλλά έχουν γίνει σημαντικές βελτιώσεις ως προς αυτό.

Ερώτηση: Υπάρχει πολιτική της επιχείρησή σας να διαφοροποιείται η εκπαίδευση ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες;

Απάντηση: Ως προς αυτό το τομέα, δεν υπάρχει απολύτως καμία διαφοροποίηση.

Ερώτηση: Κατά την διαδικασία της πρόσληψης νέου προσωπικού υπάρχει καθοριστικός παράγοντας επιλογής της θέσης εργασίας, ανάλογα με το φύλο;

Απάντηση: Υπάρχει, παραδείγματος χάρη το τμήμα τεχνικής υποστήριξης απαρτίζεται μόνο από άνδρες για το λόγω ότι το επάγγελμα αυτό θεωρείται ανδρικό.

Ερώτηση: Στην αξιολόγηση νέου προσωπικού, όσον αφορά τις γυναίκες είναι καθοριστικός παράγοντας ανύπαντρη / παντρεμένη;

Απάντηση: Σίγουρα παίζει ρόλο, μία παντρεμένη γυναίκα με παιδιά δεν έχει τις ίδιες υποχρεώσεις με μία ανύπαντρη.

Ερώτηση: Αμείβονται το ίδιο άνδρες και γυναίκες στην επιχείρηση; Έχουν τα ίδια bonus και extra παροχές;

Απάντηση: Στην εταιρία μας δεν υπάρχει καμία διαφοροποίηση ως προς αυτό. Όλοι αμείβονται όπως ορίζει ο νόμος.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι μία γυναίκα μπορεί να ανταπεξέλθει ανάλογα στις υποχρεώσεις μίας ανδρικής θέσης εργασίας;

Απάντηση: Μπορεί να ανταπεξέλθει αλλά αυτό εξαρτάται από διάφορες παράγοντες, όπως η επαγγελματική της θέση, η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κ.α.

Ερώτηση: Από θέμα προαγωγών, ανεβαίνουν περισσότερο οι άνδρες ή οι γυναίκες;

Απάντηση: Θα έλεγα οι άνδρες, όχι γιατί οι γυναίκες είναι υποδεέστερες αλλά στους τομείς που εργάζονται οι άνδρες υπάρχει δυνατότητα προαγωγής.

Ερώτηση: Σε πειθαρχικές ποινές αντιμετωπίζουμε περισσότερα προβλήματα σε άνδρες ή σε γυναίκες;

Απάντηση: Και στα δύο φύλα το ίδιο.

Ερώτηση: Γίνονται σεμινάρια μετεκπαίδευσης στον εργασιακό σας χώρο; Αν ναι υπάρχει βαθμός διαφοροποίησης ανάμεσα στα δύο φύλα;

Απάντηση: Βεβαίως και γίνονται χωρίς καμία διαφοροποίηση ως προς το φύλο.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι στις εργασιακές σχέσεις, μεταξύ των δύο φύλων, υπάρχει συμμετοχή, άμιλλα και ενότητα;

Απάντηση: Υπάρχει ένα πολύ ευχάριστο, φιλικό κλίμα, άψογη συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των δύο φύλων.

Ερώτηση: Παρατηρούνται φαινόμενα "ενόχλησης" ανάμεσα σε εργαζόμενους αντίθετου φύλου, είτε από την πλευρά των ανδρών είτε των γυναικών;

Απάντηση: Δεν απαντήθηκε

Ερώτηση: Στα συνδικαλιστικά σας όργανα υπάρχει συγκεκριμένο ποσοστό ανδρών και γυναικών;

Απάντηση: Δεν έχουμε συνδικαλιστές από κανένα φύλο.

Ερώτηση: Θεωρείτε "Δίκαιο" μέσα στα πλαίσια της γενικής ισότητας που επικρατεί να υπάρχει διαφοροποίηση των γυναικών στο Ασφαλιστικό Σύστημα;

Απάντηση: Δεν θα πρέπει να υπάρχει καμία διαφοροποίηση.

## 2. SFC FROHLICH CORBER, CHARTERED ACCOUNTANTS, 2340, ch. Lucerne, Montreal, Quebec

Ερώτηση: Ποιο είναι το όνομά σας;

Απάντηση: Τσουφλίδης Πολύκαρπος

Ερώτηση: Ποια η θέση σας στην επιχείρηση;



Απάντηση: Προϊστάμενος tax

Ερώτηση: Πόσα άτομα απασχολεί η επιχείρησή σας;

Απάντηση: 13

Ερώτηση: Πόσα από άτομα είναι γυναίκες και πόσα άνδρες;

Απάντηση: 8 άνδρες και 5 γυναίκες

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι υπάρχει ισότητα στο καταμερισμό εργασίας;

Απάντηση: Ναι υπάρχει ισότητα

Ερώτηση: Υπάρχει πολιτική της επιχείρησή σας να διαφοροποιείται η εκπαίδευση ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες;

Απάντηση: Απολύτως καμία

Ερώτηση: Κατά την διαδικασία της πρόσληψης νέου προσωπικού υπάρχει καθοριστικός παράγοντας επιλογής της θέσης εργασίας, ανάλογα με το φύλο;

Απάντηση: Στην διαδικασία πρόσληψης καθοριστικός παράγοντας είναι μόνο η άριστη γνώση του αντικειμένου ανεξαρτήτως φύλου

Ερώτηση: Στην αξιολόγηση νέου προσωπικού, όσον αφορά τις γυναίκες είναι καθοριστικός παράγοντας ανύπαντρη / παντρεμένη;

Απάντηση: Όχι

Ερώτηση: Αμείβονται το ίδιο άνδρες και γυναίκες στην επιχείρηση; Έχουν τα ίδια bonus και extra παροχές;

Απάντηση: Τα ίδια χωρίς καμία διάκριση.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι μία γυναίκα μπορεί να ανταπεξέλθει ανάλογα στις υποχρεώσεις μίας ανδρικής θέσης εργασίας;

Απάντηση: Ναι

Ερώτηση: Από θέμα προαγωγών, ανεβαίνουν περισσότερο οι άνδρες ή οι γυναίκες;

Απάντηση: Το ίδιο και τα δύο φύλα

Ερώτηση: Σε πειθαρχικές ποινές αντιμετωπίζουμε περισσότερα προβλήματα σε άνδρες ή σε γυναίκες;

Απάντηση: Οι γυναίκες διότι είναι περισσότερο απείθαρχες στους ανώτερους τους.

Ερώτηση: Γίνονται σεμινάρια μετεκπαίδευσης στον εργασιακό σας χώρο; Αν ναι υπάρχει βαθμός διαφοροποίησης ανάμεσα στα δύο φύλα;

Απάντηση: Συνήθως όχι.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι στις εργασιακές σχέσεις, μεταξύ των δύο φύλων, υπάρχει συμμετοχή, άμιλλα και ενότητα;

Απάντηση: Υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός και αρκετοί καυγάδες.

Ερώτηση: Παρατηρούνται φαινόμενα "ενόχλησης" ανάμεσα σε εργαζόμενους αντίθετου φύλου, είτε από την πλευρά των ανδρών είτε των γυναικών;

Απάντηση: Ναι, από άνδρα προς γυναίκα, τουλάχιστον μια περίπτωση.

Ερώτηση: Στα συνδικαλιστικά σας όργανα υπάρχει συγκεκριμένο ποσοστό

ανδρών και γυναικών;

Απάντηση: Δεν υπάρχουν συνδικαλιστικά όργανα

Ερώτηση: Θεωρείτε "Δίκαιο" μέσα στα πλαίσια της γενικής ισότητας που επικρατεί να υπάρχει διαφοροποίηση των γυναικών στο Ασφαλιστικό Σύστημα;

Απάντηση: Φυσικά και όχι, θεωρώ πως πρέπει να υπάρχει ισότητα και στο θέμα του ασφαλιστικού σε όλες τις χώρες.

### 3. Ελληνικό Κέντρο Θαλάσσιων Ερευνών, Άγιος Κοσμάς Αττικής

Ερώτηση: Ποιο είναι το όνομά σας;

Απάντηση: Γιούτα Λαμπρινή

Ερώτηση: Ποια η θέση σας στην επιχείρηση;

Απάντηση: Υπεύθυνος τμήματος διατροφής ψαριών

Ερώτηση: Πόσα άτομα απασχολεί η επιχείρησή σας;

Απάντηση: 13

Ερώτηση: Πόσα από άτομα είναι γυναίκες και πόσα άνδρες;

Απάντηση: 4 άνδρες και 9 γυναίκες

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι υπάρχει ισότητα στο καταμερισμό εργασίας;

Απάντηση: Ναι υπάρχει ισότητα

Ερώτηση: Υπάρχει πολιτική της επιχείρησή σας να διαφοροποιείται η εκπαίδευση ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες;

Απάντηση: Όχι, δεν υπάρχει

Ερώτηση: Κατά την διαδικασία της πρόσληψης νέου προσωπικού υπάρχει καθοριστικός παράγοντας επιλογής της θέσης εργασίας, ανάλογα με το φύλο;

Απάντηση: Στην διαδικασία πρόσληψης νέου προσωπικού λαμβάνονται σοβαρά υπόψη οι τίτλοι σπουδών και οι ξένες γλώσσες ανεξαρτήτως φύλου

Ερώτηση: Στην αξιολόγηση νέου προσωπικού, όσον αφορά τις γυναίκες είναι καθοριστικός παράγοντας ανύπαντρη / παντρεμένη;

Απάντηση: Όχι

Ερώτηση: Αμείβονται το ίδιο άνδρες και γυναίκες στην επιχείρηση; Έχουν τα ίδια bonus και extra παροχές;

Απάντηση: Όπως ορίζει ο νόμος.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι μία γυναίκα μπορεί να ανταπεξέλθει ανάλογα στις υποχρεώσεις μίας ανδρικής θέσης εργασίας;

Απάντηση: Ναι

Ερώτηση: Από θέμα προαγωγών, ανεβαίνουν περισσότερο οι άνδρες ή οι γυναίκες;

Απάντηση: Το ίδιο και τα δύο φύλα

Ερώτηση: Σε πειθαρχικές ποινές αντιμετωπίζουμε περισσότερα προβλήματα σε άνδρες ή σε γυναίκες;

Απάντηση: Δεν τίθεται τέτοιο θέμα

Ερώτηση: Γίνονται σεμινάρια μετεκπαίδευσης στον εργασιακό σας χώρο; Αν ναι υπάρχει βαθμός διαφοροποίησης ανάμεσα στα δύο φύλα;

Απάντηση: Γίνονται σεμινάρια για όλο το προσωπικό ανάλογα με την θέση τους και όχι ανάλογα με το φύλο.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι στις εργασιακές σχέσεις, μεταξύ των δύο φύλων, υπάρχει συμμετοχή, άμιλλα και ενότητα;

Απάντηση: Σε γενικές γραμμές πιστεύω πως δεν υπάρχει πρόβλημα.

Ερώτηση: Παρατηρούνται φαινόμενα "ενόχλησης" ανάμεσα σε εργαζόμενους αντίθετου φύλου, είτε από την πλευρά των ανδρών είτε των γυναικών;

Απάντηση: Παρατηρούνται συχνά τέτοια φαινόμενα

Ερώτηση: Στα συνδικαλιστικά σας όργανα υπάρχει συγκεκριμένο ποσοστό ανδρών και γυναικών;

Απάντηση: Όχι δεν υπάρχει

Ερώτηση: Θεωρείτε "Δίκαιο" μέσα στα πλαίσια της γενικής ισότητας που επικρατεί να υπάρχει διαφοροποίηση των γυναικών στο Ασφαλιστικό Σύστημα;

Απάντηση: Ναι είναι δίκαιο

#### 4. Nova Truck Hellas AE, Εμπορία ανταλλακτικών αυτοκινήτων-φορτηγών, Ευρυδίκης 14, Καισαριανή, Αθήνα

Ερώτηση: Ποιο είναι το όνομά σας;

Απάντηση: Σαλαμούρα Λαμπρινή

Ερώτηση: Ποια η θέση σας στην επιχείρηση;

Απάντηση: Προϊστάμενη λογιστηρίου

Ερώτηση: Πόσα άτομα απασχολεί η επιχείρησή σας;

Απάντηση: 11

Ερώτηση: Πόσα από άτομα είναι γυναίκες και πόσα άνδρες;

Απάντηση: 8 άνδρες και 3 γυναίκες

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι υπάρχει ισότητα στο καταμερισμό εργασίας;

Απάντηση: Ναι υπάρχει ισότητα

Ερώτηση: Υπάρχει πολιτική της επιχείρησή σας να διαφοροποιείται η εκπαίδευση ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες;

Απάντηση: Όχι

Ερώτηση: Κατά την διαδικασία της πρόσληψης νέου προσωπικού υπάρχει καθοριστικός παράγοντας επιλογής της θέσης εργασίας, ανάλογα με το φύλο;

Απάντηση: Παίζει ρόλο το φύλο ανάλογα της θέσης που ζητείται

Ερώτηση: Στην αξιολόγηση νέου προσωπικού, όσον αφορά τις γυναίκες

είναι καθοριστικός παράγοντας ανύπαντρη / παντρεμένη;

Απάντηση: Ναι

Ερώτηση: Αμείβονται το ίδιο άνδρες και γυναίκες στην επιχείρηση; Έχουν τα ίδια bonus και extra παροχές;

Απάντηση: Δυστυχώς δεν αμείβονται το ίδιο.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι μία γυναίκα μπορεί να ανταπεξέλθει ανάλογα στις υποχρεώσεις μίας ανδρικής θέσης εργασίας;

Απάντηση: Ναι

Ερώτηση: Από θέμα προαγωγών, ανεβαίνουν περισσότερο οι άνδρες ή οι γυναίκες;

Απάντηση: Προωθούνται περισσότερο οι άνδρες

Ερώτηση: Σε πειθαρχικές ποινές αντιμετωπίζουμε περισσότερα προβλήματα σε άνδρες ή σε γυναίκες;

Απάντηση: Και στα δύο φύλα.

Ερώτηση: Γίνονται σεμινάρια μετεκπαίδευσης στον εργασιακό σας χώρο;

Αν ναι υπάρχει βαθμός διαφοροποίησης ανάμεσα στα δύο φύλα;

Απάντηση: Όχι.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι στις εργασιακές σχέσεις, μεταξύ των δύο φύλων, υπάρχει συμμετοχή, άμιλλα και ενότητα;

Απάντηση: Υπάρχει καλό κλίμα θα μπορούσε να ήταν και καλύτερο όμως

Ερώτηση: Παρατηρούνται φαινόμενα "ενόχλησης" ανάμεσα σε εργαζόμενους αντίθετου φύλου, είτε από την πλευρά των ανδρών είτε των γυναικών;

Απάντηση: Όχι

Ερώτηση: Στα συνδικαλιστικά σας όργανα υπάρχει συγκεκριμένο ποσοστό ανδρών και γυναικών;

Απάντηση: Δεν υπάρχουν συνδικαλιστικά όργανα

Ερώτηση: Θεωρείτε "Δίκαιο" μέσα στα πλαίσια της γενικής ισότητας που επικρατεί να υπάρχει διαφοροποίηση των γυναικών στο Ασφαλιστικό Σύστημα;

Απάντηση: Ναι

## ΥΠΟΔΕΙΞΕΙΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Μελετώντας σχολαστικά τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, προσπαθήσαμε να σκιαγραφήσουμε, σε γενικά πλαίσια, της θέσης της γυναίκας στην χώρα εργασίας της, τον τρόπο διεξαγωγής πρόσληψής της καθώς και την αντιμετώπισής της τόσο από συναδέλφους όσο και από τα υψηλά ιστάμενα πρόσωπα.

Αρχικά συμπεραίνουμε την βελτιωμένη θέση της Ελληνίδας στην εργασία και αυτό ενισχύεται όλο και περισσότερο. Στην πλειοψηφία των ειδικών, που συμμετείχαν στην ερευνά, υπάρχει η άποψη ότι η θέση της γυναίκας στο σημερινό οικονομικό περιβάλλον είναι μάλλον ικανοποιητική. Διαπιστώνεται αύξηση των γυναικών σε ποσοστά ευθύνης - έστω και με αργούς ρυθμούς - και επισημαίνεται η θέληση της γυναίκας να εξελιχθεί επαγγελματικά, κάτι που έχει αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν. Το βελτιωμένο νομοθετικό πλαίσιο, η παροχή ίσων ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες, η μεγαλύτερη πρόσβαση στην μόρφωση και στην γνώση, η κατάργηση παλαιών κοινωνικών στερεοτύπων, η παροχή διευκολύνσεων από οργανισμούς στο θέμα της οικογένειας και των υποχρεώσεων που αυτή φέρνει είναι όλοι λόγοι στους οποίους εξελίχθηκε επαγγελματικά η θέση της γυναίκας.

Παρ' όλα αυτά όμως εντοπίζεται την δεδομένη χρονική στιγμή μία οροφή ανέλιξης, πέραν την οποία δύσκολα ανεβαίνει μία γυναίκα. Οι ερωτηθέντες μας απάντησαν ότι μια γυναίκα μπορεί να ανταπεξέλθει ανάλογα στις υποχρεώσεις μιας ανδρικής θέσης εργασίας. Κάποιες φορές όμως η γυναίκα αμείβεται λιγότερο απ' ότι αμείβεται ο άνδρας για ίδια εργασία, που μπορεί οι διαφορές να είναι μικρές αλλά είναι υπαρκτές. Ο παράγοντας "οικογενειακή κατάσταση" είναι καθοριστικός στην επιλογή θέσης εργασίας και στην αξιολόγηση προσωπικού. Συνήθως, σε θέσεις ευθύνης επιλέγουν άτομα χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις ώστε να μπορούν να ανταπεξέρχονται καλύτερα στα εργασιακά τους καθήκοντα ακόμη και για το λόγο ότι μπορούν να δουλεύουν παραπάνω ώρες απ' ότι μια εργαζόμενη (νοικοκυρά - μητέρα). Γυναίκες με παιδιά αδυνατούν να εργαστούν με πλήρες ωράριο και σίγουρα είναι πρώτες στην λίστα σε πιθανή απόλυση προσωπικού.

Στην έρευνα μας, παρουσιάσαμε και τις απαντήσεις που μας δόθηκαν από τον προϊστάμενο της εταιρίας Ορκωτών λογιστών στο Καναδά και διαπιστώσαμε ότι η ισότητα των δύο φύλων στην χώρα αυτή είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη εδώ και πολλά χρόνια. Μάλιστα ο νόμος ορίζει ότι μια επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να απασχολεί ένα αντίστοιχο ποσοστό γυναικών σε συνάρτηση με τον γυναικείο πληθυσμό της χώρας τους. Οι δημοκρατικοί θεσμοί στον καταμερισμό εργασίας και στους μισθούς ισορροπούν απόλυτα και στα δύο φύλα. Κατά την διαδικασία πρόσληψης νέου προσωπικού, ο καθοριστικός παράγοντας για την επιλογή θέσης είναι μόνο οι γνώσεις πάνω στο αντικείμενο και όχι η οικογενειακή κατάσταση ή η ηλικία των υποψήφιων



γυναικών. Δεν λείπουν βέβαια και τα φαινόμενα "ενόχλησης" κυρίως από άνδρες σε γυναίκες- συναδέλφους κάτι που συμβαίνει συχνά και στην χώρα μας.

Όσο αφορά το θέμα της εκπαίδευσης και εξειδίκευσης στην εργασία, σύμφωνα με την έρευνα δεν διαπιστώσαμε σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλλων, ούτε στις ελληνικές επιχειρήσεις ούτε στη канаδέζικη. Σε κάποιες επιχειρήσεις μάλιστα που γίνονται μετεκπαιδεύσεις και σεμινάρια προσωπικού στον εργασιακό τους χώρο, ο βαθμός διαφοροποίησης ανάμεσα στα δύο φύλα δεν είναι σημαντικός.

Δεν θα πρέπει επίσης να παραλείψουμε ότι σε ερώτηση μας για πρόσληψη νέου προσωπικού απορρίπτεται η γυναίκα σε κάποιες περιπτώσεις γιατί η κενή θέση προορίζεται μόνο σε άνδρα αφού θεωρείται καθαρά ανδρική. Αν αναλογιστούμε πως υπάρχουν φορείς που είναι παραδοσιακά "ανδρικοί" και ο τρόπος εξέλιξης του προσωπικού δεν είναι θεσμοθετημένος (τυπικά προσόντα, εμπειρία, πτυχία εκπαιδεύσεις αξιολογήσεις κτλ.), οι γυναίκες παραμένουν στάσιμες γενικώς ως προς την εξέλιξη τους σε θέσεις λήψης αποφάσεων υψηλών ιεραρχικά βαθμίδων. Θα πρέπει δε να τονισθεί ότι τέτοια γεγονότα κουράζουν και απογοητεύουν τον ικανό γυναικείο πληθυσμό να προχωρήσει και να εξελιχθεί επιστημονικά και επαγγελματικά. Όλη αυτή η διαδικασία έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων και μακράς διάρκειας ανέργων.

Ακόμα σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα και από τα δύο φύλα, ο ανταγωνισμός και οι καυγάδες είναι σχεδόν καθημερινά φαινόμενα. Οι άνδρες θεωρούν τις γυναίκες απείθαρχες και αντιδραστικές και κάποιες φορές προβαίνουν σε επιπλήξεις ή ακόμα και σε πειθαρχικές ποινές.

Στην ερώτηση που τέθηκε πάνω στο θέμα του ασφαλιστικού ζητήματος, δύο από τους τέσσερις ερωτηθέντες μας απάντησαν ότι θεωρούν σωστό να μην υπάρχει καμία διαφοροποίηση στο θέμα του ασφαλιστικού ζητήματος. Αντιθέτως κάποιοι πιστεύουν ότι η γυναίκα θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με μεγαλύτερη επιείκεια και να αποχωρεί νωρίτερα από την εργασία νωρίτερα από τον άνδρα.

Εφόσον η είσοδος στη εργασία ανδρών και γυναικών ορίζεται το ίδιο έτος, έτσι και κατά την αποχώρησή τους από αυτήν είναι δίκαιο να ορίζεται το ίδιο έτος ανεξαρτήτως φύλου.

Σημαντικό ακόμα είναι το γεγονός ότι στο δημόσιο τομέα υπάρχουν πολλές διαφοροποιήσεις απ' ότι στον ιδιωτικό. Κατ' αρχάς οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών ως προς τον αριθμό εργαζομένων, υπάρχουν σχεδόν πάντα οργανωμένα συνδικαλιστικά όργανα που δεν τα απαρτίζουν βέβαια από μεγάλο ποσοστό γυναικών(λόγω έλλειψης χρόνου), αν και στον ιδιωτικό τομέα δεν υπάρχουν σχεδόν πουθενά παρά μόνο σε μεγάλους φορείς όπως βιομηχανίες. Στο δημόσιο τομέα παρατηρούμε πως οι γυναίκες είναι ένα βήμα πιο κοντά στην ισότητα με τους άνδρες στην εξέλιξή τους σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα

Προβαίνοντας σε μία γενικότερη παρατήρηση, για να μπορέσει να πραγματοποιηθεί βελτίωση των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών των γυναικών με απώτερο στόχο την εξάλειψη των εμποδίων ως προς την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων, απαιτείται η χάραξη πολιτικών σε επίπεδο κυβερνητικών υπηρεσιών, σε συνδυασμό με την υιοθέτηση μιας πιο ολοκληρωμένης προσέγγισης στο γυναικείο ζήτημα.

Βασικός στόχος θα πρέπει να παραμείνει η υπεράσπιση και η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά. Για να μπορέσουμε να μιλάμε για την επίτευξη ισοτιμίας στον εργασιακό και κατ' επέκταση στον κοινωνικό βίο θα πρέπει η ίδια γυναίκα να συνειδητοποιήσει την σοβαρότητα του ζητήματος τόσο για την ίδια όσο και για το κοινωνικό σύνολο. Η προώθηση και η εφαρμογή της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών, χρειάζεται κοινωνική και πολιτική υποστήριξη όπως επίσης και δημοκρατική συμμετοχή σε τοπικό επίπεδο, προκειμένου να αντιμετωπιστούν φαινόμενα όπως η γυναικεία ανεργία και ο αποκλεισμός των γυναικών από την αγορά εργασίας.

Προς επίτευξη αυτού προτείνουμε:

- να διεκδικήσει την θέση που της αξίζει και να αντιληφθεί την σπουδαιότητα της συμμετοχής της στον κοινωνικό βίο,
- να αποκτήσει ενεργό συμμετοχή και μεγαλύτερη εκπροσώπηση στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και την πολιτική σκηνή,
- να αναλάβει περισσότερες θέσεις υψηλού βαθμού και κύρους,
- να ενημερώνεται εγκυρότερα σχετικά με τα δικαιώματά της και ζητήματα ισότητας,
- να επιδιώκει συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση ώστε να βελτιώνει τις δυνατότητες πρόσβασης σε ανώτερες θέσεις,
- να μην φοβάται να μιλήσει και να αντιδράσει όταν νιώθει ότι αδικείται.

Βέβαια και ο κρατικός μηχανισμός θα πρέπει να συμβάλλει ώστε να εδραιώνεται η θέση της εργαζόμενης γυναίκας σε όλους τους τομείς, μέσω:

- 1 της διεύρυνσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για γυναίκες,
- 2 μέτρων για την προώθηση των γυναικών σε επαγγέλματα όπου παραδοσιακά τα σκήπτρα κρατούν άνδρες,
- 3 της εξάλειψης των ανισοτήτων στο θέμα των αποδοχών

Η Ελλάδα είναι μία σύγχρονη δημοκρατική χώρα, που ανήκει στον πυρήνα της ΕΕ και ως εκ τούτου έχουμε κάνει πολλά βήματα στα θέματα ισότητας, απομένουν όμως να γίνουν πολλά ακόμα. Κι αυτό γιατί όσο και αν η ισότητα στις Βασικές Αρχές είναι ήδη <<κεκτημένο>>, αποτελεί ταυτόχρονα και μια κατάσταση που βρίσκεται σε διαρκή επανέλεγχο και διαρκή προσπάθεια εμφάθυνσης.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕ:	Ανώνυμη Εταιρεία
ΑΕΙ:	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΓΓΕΤ:	Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας
ΕΕ:	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚ:	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
ΕΚΕ:	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
ΕΚΚΕ:	Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
ΕΚΤ:	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΟΜΜΕΧ:	Ελληνικός Οργανισμός Μικρών-Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας
ΕΡΕ:	Εθνική Ριζοσπαστική Ένωση
ΕΣΥΕ:	Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος
ΕΣ:	Ελεγκτικό Συνέδριο
ΗΠΑ:	Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής
ΙΕΚ:	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΚΑ:	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΚΕΘΙ:	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
κ.λπ:	και λοιπά
ΚΠΣ:	Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
ΜΜΕ:	Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
ν:	νόμος
ΟΑΕΔ:	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΛΕΣ:	Ολομέλεια Ελεγκτικού Συνεδρίου
ΟΟΣΑ / OECD:	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΗΕ / ONU:	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΛΜΕ:	Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης
ΠΔ:	Προεδρικό Διάταγμα
ΣΕΒ:	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
ΣτΕ:	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΤΕΙ:	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΦΕΚ:	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΔΔΑ:	Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αβραμίκου Α. (2001) Μελέτη προεπισκόπησης με θέμα: «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο, Αθήνα, Κ.Ε.Θ.Ι.
- Αθανασιάδου Χ.- Πετροπούλου Σ.- Μιμίκου Γ.-Κ.Ε.Θ.Ι. (2001) Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000, Αθήνα, Κ.Ε.Θ.Ι.
- Αυδή-Καλκάνη Ι. (1978) Η Επαγγελματικά Εργαζόμενη Ελληνίδα. Αθήνα, Παπαζήση
- Αυδή-Καλκάνη Ι. (1989) Φεμινισμός και εργασία, Αθήνα, Νέοι Καιροί
- Βάϊου Ν. - Στρατηγάκη Μ. (1989) Η εργασία των γυναικών ανάμεσα σε δύο κόσμους, Σύγχρονα Θέματα.
- Βάϊου Ν. - Στρατηγάκη Μ. & Χρονάκη Ζ. (1991) Αμειβόμενη εργασία στο σπίτι: Μια γυναικεία δουλειά και μία ιδεολογία, Σύγχρονα θέματα
- Βουτυρά Στ., (1981) Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία, Αθήνα, Παπαζήση
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2005), «6η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας 2001-2004 προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών»
- Δεληγιάννη Β. - Ζιώγου Σ., (1994), Εκπαίδευση και φύλο, Θεσσαλονίκη, Βανιάς
- Δημητρόπουλος Ευστάθιος Γ., (1998), Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία, Τόμος 1 και 2, Αθήνα, Γρηγόρη
- Δήμου Α. (1989), Η μερική απασχόληση: Ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας, Σύγχρονα Θέματα.
- Δουλκέρη Τ., (1986), Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία, Αθήνα, Σάκκουλα
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, (1991), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, (2001), Απογραφή πληθυσμού
- Ελληνική Εταιρία Ψυχικής Υγιεινής και Νευροψυχιατρικής Παιδιού, (1994), Διεπαγγελματική Συμβουλευτική, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Εργασία 2002, Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις, Απρίλιος 2002, Αθήνα, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Ζέρβου Μ., (1998), Βασικά χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πρώτος σχολιασμός επεξεργασμένων δεδομένων, 1993-1996 Αθήνα, ΚΕΘΙ
- Ζέρβου Μ. (2001). Βασικές μεταβολές στην απασχόληση των γυναικών 1993-1999, Αθήνα, ΚΕΘΙ
- Ζιώγου Σ. - Καραστεργίου, (1986), Η μέση εκπαίδευση των κοριτσιών στην Ελλάδα 1830-1893, Αθήνα, ΚΕΘΙ
- Ηλιού Μ. (1988), Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί: Εξέλιξη της θέσης τους ή στασιμότητα; Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών.
- Ιακώβου - Παπαγαρουφάλη Ε., (1989), Φεμινισμός και εργασία: Διέξοδοι και αδιέξοδα, Σύγχρονα Θέματα
- Κανελλόπουλος Κ., (1994) Εκθέσεις 10: Ανθρώπινοι πόροι: Πληθυσμός, αγορά εργασίας, εκπαίδευση, Αθήνα, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
- Κανταρτζή Ε., (2003), Τα στερεότυπα του ρόλου των φύλων στα σχολικά εγχειρίδια του δημοτικού σχολείου, Θεσσαλονίκη, Αφοί Κυριακίδη
- Κάντας Αριστοτέλης - Χαντζή Αλεξάνδρα, (1991), Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

- Κάντας Αριστοτέλης (1998), Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία, Κίνητρα, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία, Μέρος 1<sup>ο</sup>, Αθήνα Ελληνικά Γράμματα
- Καραμάνου Α., (1984), Η Ελληνίδα στην εκπαίδευση και στην εργασία, Αθήνα, ΟΑΕΔ.
- Καραμάνου Α., (1985), Η Ελληνίδα στην εκπαίδευση και στην εργασία, Αθήνα: ΟΑΕΔ
- Καραμεσίνη Μ., (2001), Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης, στο Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής, Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης, Κομοτηνή, 10-13 Μαΐου 2001, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας
- Καραμεσίνη Μ. - Ιωακείμογλου Η., (2003) Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, Αθήνα, ΚΕΘΙ
- Καραμεσίνη Μ.- Κουζής Γ. (επιμ.), Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, Gutenberg, Αθήνα
- Καρζής Θ., (1993), Η γυναίκα στον 20ο αιώνα, Βιομηχανική επανάσταση - Μάχη της ψήφου - Γυναίκες στον πόλεμο, Αθήνα, Φολλοπότη
- Κασσωτάκης Μιχάλης Ι., (1992), Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη, Αθήνα, INTERBOOKS
- Κατάκη Δ. Χ., (1984), Οι τρεις ταυτότητες της Ελληνικής οικογένειας, Αθήνα, Κέδρος
- Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών, (1991), Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα
- Κουμάντος Γ., (1982), Παραδόσεις οικογενειακού δικαίου, Τόμος Α, Αθήνα, Σάκκουλα
- Κουνενάκη - Χατζηνικολάου Ειρ, (2000), Αναζήτηση Απασχόλησης, Αθήνα, Προπομπός
- Κρίβα Σ. - Χάντζιου Ε., (1989), Διαφορές μεταξύ των φύλων ως προς τα επαγγελματικά κίνητρα και την επαγγελματική συμπεριφορά, Σύγχρονη Εκπαίδευση
- Μάνεσης Αριστόβουλος Ι., (1980), Συνταγματική Θεωρία και Πράξη, Αθήνα, Σάκκουλα
- Μαρκάτος Γ. - Μαΐδου Έλ., (2004), Εγχειρίδιο Ευρωπαϊού Επιχειρηματία, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Μαυριάς Κώστας Γ., (2000), Συνταγματικό Δίκαιο, Αθήνα, Σάκκουλα
- Μοριχοβίτης Α. Γ., (2001), Κοινωνιολογία της σύγχρονης Οικογένειας, Φλώρινα, Φλώρινας
- Μουσούρου Λ.Μ, (1993), Γυναίκα και απασχόληση, Αθήνα: Gutenberg
- Μουσούρου Λ.Μ., (1998), Κοινωνιολογία της σύγχρονης οικογένειας, Αθήνα, Gutenberg
- Μουσούρου Λ.Μ., (2003), Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα ζητήματα, Αθήνα, Gutenberg
- Μουσούρου Λ.Μ., (2005), Οικογένεια και οικογενειακή πολιτική, Αθήνα, Βιβλιοθήκη κοινωνικής επιστήμης και κοινωνικής πολιτικής
- Νικολακοπούλου - Στεφάνου Η., (1997), Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Αθήνα, Παπαζήσης



- Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ.- Παπαρούνη Ρ., (2005), Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, Αθήνα, ΚΕΘΙ
- Παπαδιώτη - Αθανασίου Β., (2000), Οικογένεια και όρια-συστημική προσέγγιση, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Παπαζόγλου - Μητροπούλου Α., (1997), Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, Τετράδια Εργασίας, αρ.2, Αθήνα, Επιτροπή Πανεπιστημιακών Εκδόσεων Παντείου Πανεπιστημίου
- Παπούτσης Χρ., (1999), Για την Ευρώπη του 21ου αιώνα, Αθήνα, Λιβάνη
- Παρασκευόπουλος Ι., Μπεζεβέγκης Η. & Γιαννίτσας Ν., (1998), Διαφυλικές Σχέσεις, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης - Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ, (2003), Η αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002, Νο 5, Αθήνα, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Κείμενα Εργασίας
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης - Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ, (2003), Η αγορά εργασίας για τους νέους την περίοδο 2000-2002, Νο 6, Αθήνα, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Κείμενα Εργασίας
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης - Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ, (2003), Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα: τι μας λένε τα στοιχεία για την απασχόληση, Νο 3, Αθήνα, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Κείμενα Εργασίας
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης - Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ, (2003), Χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στον διπλωματούχων μηχανικών και τάσεις στις άλλες χώρες, Νο 8, Αθήνα, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Κείμενα Εργασίας
- Πελαγίδης Θ., (1995), Η σκοτεινή πλευρά της εργασιακής ευελιξίας: Έρευνα Πεδίου στην ευρύτερη περιοχή Θεσσαλονίκης
- Πετρινώτη Ξ., (1989), Αγορές εργασίας: Οικονομικές Παπαζήσης, Αθήνα
- Πετρινώτη Ξ., (1989), Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών.
- Πετρόγλου Α., (2002), Οι γυναίκες και το ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στη Κοινωνική ασφάλιση και ισότητα των φύλων, Αθήνα, Κοινοβουλευτική Ομάδα του Ευρωπαϊκού Κόμματος.
- Πιέρρος Φίλιππος Τ., Μιχαλοπούλου - Δώρη, Λίνα Α., Τσαγκάρη Δ. Έλ., (1993), Προγράμματα και Πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ενημερωτικός οδηγός προσανατολισμού, Αθήνα, Παπαζήση
- Πιστοφίδης Αλέξ, (2003), Εναλλακτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Αθήνα, Προπομπός
- Σαΐτη Α., (2000), Γυναίκες εκπαιδευτικοί και σχολική διοίκηση, τα εκπαιδευτικά τεύχ. 57-58.
- Σιάνου Ε., (1997), Επαγγελματισμός και φύλο: Το παράδειγμα των εκπαιδευτικών, Θεσσαλονίκη, Βάνιας
- Σκουρής Βασ. - Τάχος Αναστ., (1985), Σύνταγμα και Διοικητικοί Νόμοι, Θεσσαλονίκη, Σάκκουλα
- Σπηλιωτοπούλου - Κουκούλη Σ., (1998), Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και κοινωνική ασφάλιση, στο Μαγγανάρα, Ι. (επιμ.), *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων. Εισηγήσεις σεμιναρίου*, Αθήνα, Οδυσσέας
- Στρατηγάκη Μ. (2005), Επιχειρηματικότητα γυναικών (όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης), Αθήνα, Gutenberg
- Στρατηγάκη, Μ. (2007), Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής, Αθήνα, Μεταίχμιο

- Συμεωνίδου Χ., (1989), Γεγονότα τον κύκλου ζωής και γυναικεία απασχόληση, Σύγχρονα Θέματα
- Συμεωνίδου Χ., (1989), Η σύγκρουση των ρόλων της μητρότητας και της γυναικείας απασχόλησης, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών
- Συμεωνίδου Χ., (1994), Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, Δίμη
- Τσαούσης Δ.Γ., (1983), Η κοινωνία του ανθρώπου, Αθήνα, Gutenberg
- Χατζηγάκης Σωτ., (2007), Ευρώπη και Παγκοσμιοποίηση, Η Ευρώπη στην εποχή των ανατροπών, Τόμος Β', Αθήνα, Καστανιώτη
- Χλέτσος Μ., (1988), Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών

### Ξένη Βιβλιογραφία

- Daly M., 1997, Social Security, Gender and Equality in the European Union (mimeo), ΕΕΚ, (2000), «Η μελλοντική εξέλιξη της κοινωνικής προστασίας από μακροπρόθεσμη σκοπιά: ασφαλείς και βιώσιμες συντάξεις», COM, (2000), Βρυξέλλες
- EIRO, (2001), “Gender Perspectives” - Annual Update 2000
- Ginn J. & S. Arber, (1992), «Towards Women’s Independence: pension systems in three contrasting European Welfare States», Journal of European Social Policy, 2(4), σ. 255-257
- Karamessini M., (2006), «Gender equality and employment policy» in Petmesidou
- Laiou Angeliki E., “The role of women in byzantine society“, στο: Jahrbuch der Österreichischen Byzantinistik (JÖB) 31/1 XVI Internationaler Byzantinistenkongress Akten I/1 Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften WIEN (1981)
- Langan M. & I. Ostner, (1991), «Gender and Welfare. Towards a comparative framework», στο G. Room (ed.), Towards a European Welfare State, Bristol, SAUS Publications. Luckhaus L., 2000, «Equal treatment, social protection and income security for women», International Labour Review, vol. 139, no 2, σ. 149-178
- Mossiolos E. M., (eds.), Social Policy Developments in Greece, Ashgate, London
- Sassler & Schoen, (1999), «The effect of attitudes and Economic Activity on Marriage», Journal of Marriage and Family, 61 (1) p. 147-159
- Thomas B. Holman & Bing Dao Li, (1997), «Premarital Factors Influencing Perceived Readiness For Marriage», Journal of family issues, 18, (2), p. 124-144

## Διαδίκτυο

- [www.ana.gr](http://www.ana.gr)
- [www.anco.gr](http://www.anco.gr)
- [www.aegean.gr](http://www.aegean.gr)
- [www.ate.gr](http://www.ate.gr)
- [www.aviva.org/](http://www.aviva.org/)
- [www.draseis-gynaikes.gr](http://www.draseis-gynaikes.gr)
- [www.eapilio.gragrowo.htm](http://www.eapilio.gragrowo.htm)
- [www.ec.europa.eu/](http://www.ec.europa.eu/)
- [www.edessacity.gr](http://www.edessacity.gr)
- [www.ekep.gr](http://www.ekep.gr)
- [www.eleftheria.gr](http://www.eleftheria.gr)
- [www.eommex.gr](http://www.eommex.gr)
- [www.ep.katartisi.gr](http://www.ep.katartisi.gr)
- [www.equal-greece.gr](http://www.equal-greece.gr)
- [www.europa.eu](http://www.europa.eu)
- [www.financial.flash.gr](http://www.financial.flash.gr)
- [www.forza-grecia.pblogs.gr](http://www.forza-grecia.pblogs.gr)
- [www.hellaskps.gr](http://www.hellaskps.gr)
- [www.hri.org](http://www.hri.org)
- [www.hrw.org](http://www.hrw.org)
- [www.ideke.edu.gr](http://www.ideke.edu.gr)
- [www.images.google.gr](http://www.images.google.gr)
- [www.in.gr](http://www.in.gr)
- [www.index.htm](http://www.index.htm)
- [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)
- [www.info3kps.gr](http://www.info3kps.gr)
- [www.interreg.gr](http://www.interreg.gr)
- [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)
- [www.istoselides.gr](http://www.istoselides.gr)
- [www.kke.gr](http://www.kke.gr)
- [www.leader-plus.gr](http://www.leader-plus.gr)
- [www.media.gr](http://www.media.gr)
- [www.minagric.gr](http://www.minagric.gr)
- [www.mnec.gr](http://www.mnec.gr)
- [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)
- [www.olokliromenes.gr](http://www.olokliromenes.gr)
- [www.parliament.gr](http://www.parliament.gr)
- [www.paseges2.gr](http://www.paseges2.gr)
- [www.patriis.gr](http://www.patriis.gr)
- [www.persefoni.gr](http://www.persefoni.gr)
- [www.psiloritis.net.gr](http://www.psiloritis.net.gr)
- [www.servitoros.gr](http://www.servitoros.gr)
- [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)
- [www.teihal.gr](http://www.teihal.gr)

- [www.thace.edu.gr](http://www.thace.edu.gr)
- [www.thessalia.gr](http://www.thessalia.gr)
- [www.unic.gr](http://www.unic.gr)
- [www.urban.gr](http://www.urban.gr)
- [www.woman.flash.gr](http://www.woman.flash.gr)
- [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)

### **Εφημερίδες**

- Καθημερινή, (2011), Φωνές στη Γαλλία κατά της Πολυγαμίας