

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

**EQUALITY OF SEXES IN LABOR
RELATIONSHIPS**

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

ΜΑΡΙΟΣ ΘΕΛΕΡΙΤΗΣ (Α.Μ 16092)

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ (Α.Μ 16476)

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ

ΚΑΜΠΟΥΡΗ ΜΑΡΙΑ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2018

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Μια από τις σημαντικότερες αλλαγές του δεύτερου μισού του 20ού αιώνα ήταν η αύξηση των συμμετεχόντων γυναικών στη δημόσια σφαίρα και ειδικότερα στο εργασιακό επίπεδο. Εντούτοις, παρά την αριθμητική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην οικονομική δραστηριότητα υπάρχουν ακόμη σημαντικές διαφορές στα ποσοτικά στοιχεία ανάμεσα στις διάφορες χώρες. Οι αλλαγές αυτές ενώ συνέβαλαν στη διάδοση των νέων αντιλήψεων για την ισότητα των φύλων, στην ενίσχυση της προώθησης των ίσων ευκαιριών και στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην οικονομική και επαγγελματική ζωή ταυτόχρονα παρατηρείται η δημιουργία νέων εμποδίων και διαχωριστικών γραμμών. Η ακαδημαϊκή ενασχόληση με το Φύλο, από αρκετούς επιστημονικούς κλάδους, είναι σήμερα σημαντική και πολύπλευρη.

Το φαινόμενο της ανισότητας των δυο φύλων στον εργασιακό τομέα χαρακτηρίζεται από πολλούς κοινωνιολόγους της εποχής ως ένα διαχρονικό φαινόμενο. Οι γυναίκες, ιδίως σε ό, τι αφορά τον ιδιωτικό τομέα, αντιμετωπίζονται με στερεότυπα άλλων εποχών, εν αντιθέσει με τους άνδρες οι οποίοι καταλαμβάνοντας θέσεις ευθύνης και απολαμβάνουν καλύτερες οικονομικές απολαβές. Αν και οι νομοθετικές πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την ποσόστωση προλήψεων στις επιχειρήσεις (υποχρέωση των επιχειρήσεων για πρόσληψη ικανού αριθμού γυναικών) έχουν επιφέρει μια σχετική εξισορρόπηση, εν τούτοις οι προκαταλήψεις κυριαρχούν.

Βασικό κριτήριο για την επιλογή του παρόντος θέματος αποτέλεσε η επιθυμία μας να αναδείξουμε το πρόβλημα της ισότητας των φύλων στον εργασιακό τομέα τόσο σε νομοθετικό αλλά και σε κοινωνικό επίπεδο και να παρουσιάσουμε ενδεικτικές λύσεις, διότι πιστεύουμε ακραδάντως πως όλοι αξίζουν ίσες ευκαιρίες και προοπτικές εξέλιξης στον εργασιακό χώρο ανεξαρτήτως φύλου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας αφορά την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Διά ποικίλων πηγών θα παρουσιαστεί σχετική έρευνα σχετικά με το πόσο και αν έχει επιτευχθεί η ισότητα στον εργασιακό χώρο τόσο σε εγχώρια όσο και σε ελληνικά δεδομένα χωρίς όμως να παραληφτεί και η παραπομπή σε διεθνή στοιχεία.

Αρχικά στο πρώτο κεφάλαιο θα αναλυθεί μέσα από διαφορές ιστορικές περιόδους η θέση της γυναίκας στην κοινωνία καθώς και η εξέλιξη της ανά τους αιώνες που την οδήγησαν στην διεκδίκηση των δικαιωμάτων της καθώς και την απαίτηση για ισότητα σε όλους τους τομείς δίνοντας την ευκαιρία να ξεφύγει από την ανδροκρατούμενη κοινωνία που δέσποζε από πάντα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναλυθεί η Ευρωπαϊκή νομοθεσία που αφορά στην ισότητα καθώς και την αντίστοιχη νομοθεσία που προβλέπει η Ελληνική νομοθεσία και Σύνταγμα. Επιπροσθέτως θα επισημανθούν οι δικαστικές αποφάσεις που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην ισότητα καθώς και οργανισμοί και ινστιτούτα ελληνικού, ευρωπαϊκού μα και διεθνούς βεληνεκούς που στοχεύουν στην επίτευξη της ισότητας.

Το τρίτο κεφάλαιο θα επικεντρωθεί στα θέματα πρόσληψης που αντιμετωπίζει η γυναίκα τόσο στον Δημόσιο όσο και στον Ιδιωτικό τομέα εργασίας καθώς επίσης και φαινόμενα όπως το χάσμα των αμοιβών και η σεξουαλική παρενόχληση. Επιπλέον θα δώσουμε ιδιαίτερη έμφαση στις αρχές της ίσης αμοιβής και μεταχείρισης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα μελετηθεί εις βάθος η γυναικεία επιχειρηματικότητα και η γυναικεία ανεργία σε Ελλάδα και Ευρωζώνη.

Στο πέμπτο κεφάλαιο κύριο θέμα είναι οι παράγοντες που εμποδίζουν την σύγχρονη γυναίκα να εξελιχθεί στον εργασιακό τομέα.

Τελευταίο μα εξίσου σημαντικό το έκτο κεφάλαιο όπου θα παρουσιαστούν πρόσφατα στατιστικά στοιχεία που αφορούν την ισότητα μα και θα προτείνουμε τρόπους για να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων.

ΔΕΞΕΙΣ-ΚΑΘΕΙΔΙΑ

- **Φύλο :** Τα κοινωνικά κατασκευασμένα χαρακτηριστικά των γυναικών και των ανδρών , όπως οι κανόνες, οι ρόλοι και οι σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών. Οι ιδέες για το φύλο διαφέρουν από κοινωνία σε κοινωνία και μπορούν να αλλάξουν. Ενώ οι περισσότεροι άνθρωποι γεννιούνται είτε άνδρες είτε γυναίκες, διδάσκονται τα κατάλληλα πρότυπα και συμπεριφορές , συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο πρέπει να αλληλεπιδρούν με άλλους του ίδιου ή αντίθετου φύλου μέσα στα νοικοκυριά, τις κοινότητες και τους χώρους εργασίας.¹
- **Ιθαγένεια των φύλων:** Η ιθαγένεια των φύλων σημαίνει δίκαιη μεταχείριση για τις γυναίκες και τους άνδρες, σύμφωνα με τις αντίστοιχες ανάγκες και συμφέροντά τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ίση μεταχείριση ή θεραπεία αυτό είναι διαφορετικό αλλά θεωρείται ισοδύναμο όσον αφορά δικαιώματα, παροχές, υποχρεώσεις και ευκαιρίες.²
- **Ισότητα των δύο φύλων :** Τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες των ατόμων δεν εξαρτώνται από το εάν είναι άνδρες ή γυναίκες. Αυτό συνεπάγεται ότι οι αντιλήψεις, τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες των γυναικών και των ανδρών θα έχουν ίση βαρύτητα στο σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων. ³
- **Φεμινισμός :** Η φιλοσοφική και κοινωνιολογική θεωρία η οποία επισημαίνει την ισότητα των δύο φύλων υποστηρίζοντας τη χειραφέτηση της γυναίκας και την εξίσωσή της με τον άνδρα σε κοινωνικό, οικονομικό, αστικό και πολιτικό επίπεδο. Το σχετικό κίνημα με σκοπό την επίτευξη των παραπάνω στόχων ονομάστηκε Φεμινισμός προερχόμενος από την λατινική λέξη femina που σημαίνει γυναίκα. ⁴

¹ Βλ. International Labour Office. (2000). ABC of women worker's rights and gender equality (p.89). Geneva: ILO.

² Βλ. International Labour Office. (2000). ABC of women worker's rights and gender equality (p.92). Geneva: ILO.

³ Βλ. International Labour Office. (2000). ABC of women worker's rights and gender equality (p.91). Geneva: ILO.

⁴ Βλ. Γ. Μπαμπινιώτης, Λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας: Με σχόλια για τη σωστή χρήση των λέξεων, Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα 1998, σελ 1882.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ.....	4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ-ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ-ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ	8
1.1 ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ	8
1.2 ΑΡΧΑΙΑ ΡΩΜΗ.....	9
1.3 ΜΕΣΑΙΩΝΑΣ	9
1.4 ΒΥΖΑΝΤΙΟ	10
1.5 ΑΝΝΑΓΕΝΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΦΩΤΙΣΜΟΣ	11
1.6 ΤΟΥΡΚΟΚΡΑΤΙΑ.....	12
1.7 19ος ΑΙΩΝΑΣ.....	13
1.8 ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΙΣΤΟΡΙΑ.....	14
2.1 Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ : ΟΙ ΔΙΑΚΗΡΥΞΕΙΣ ΚΑΙ Η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	15
2.2 Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ- ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ, ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ, ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	17
2.2.1. ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	17
2.2.2 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΙ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ.....	19
2.2.3 ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	22
2.3 ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ – ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ, ΟΙ ΝΟΜΟΙ, ΤΑ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ, ΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ, ΟΙ ΜΚΟ	23

2.3.1 Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ, ΤΟ ΑΡΘΡΟ 4, ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2	24
2.3.2. Ο νόμος 3896/2010	25
2.3.3.ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ, ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ, ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΚΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	30
2.4. Η ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ - ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΥΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.....	35
3.1 ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	35
3.1.2 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.....	38
3.2 Η ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	40
3.3 Η ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΗ ΕΠΙΠΕΔΑ	45
3.3.1 Η ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	49
3.4 ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	51
3.4.1 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ	54
3.5 Η ΠΡΩΤΙΑ ΤΗΣ ΙΣΛΑΝΔΙΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ - Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΚΟΣΜΟ ΚΑΙ Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ.....	56
4.1 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ Η ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ.....	56
4.2 ΒΑΣΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΑΥΞΗΘΗΚΑΝ ΟΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	58
4.3 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΖΩΝΗ	59
4.4 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	63
4.5 ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	68
4.6 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΟΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	71
4.6.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	77
5.1 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	77
5.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	78

5.3 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ	80
5.4 ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ Η ΓΕΝΝΗΣΗ ΝΕΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ	82
5.5 ΔΙΛΗΜΜΑ ΚΑΡΙΕΡΑ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	83
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ - ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑ	85
6.1 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	85
6.2 ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	89
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	89
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	89

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σημαντικές διαφορές φύλου καταγράφονται στο πεδίο της απασχόλησης. Παρά τη σημαντική αύξηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι περισσότερες από αυτές καταλαμβάνουν επαγγελματικές θέσεις χαμηλού κοινωνικού γοήτρου και αντίστοιχου μισθού σε σύγκριση με τους άνδρες. Επιπλέον μεγάλο ποσοστό γυναικών επιβαρύνονται και με τις οικιακές ασχολίες όπως, τα οικιακά και την ανατροφή των παιδιών.

Η παρούσα εργασία μελετά την ισότητα ανδρών και γυναικών στην εργασία, η οποία αναγνωριζόμενη ως κρίσιμος παράγοντας κοινωνικής συνοχής και ανάπτυξης αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής όλων των ανεπτυγμένων κρατών. Θα αναλύσουμε, ακόμα, τις συνθήκες εργασίας ανά την υφήλιο όσον αναφορά το γυναικείο φύλο καθώς και πόσο σημαντικός θεωρείται ο ρόλος της εργαζόμενης γυναίκας στην σύγχρονη εποχή.

Η δομή της εργασίας αποτελείται από έξι κεφάλαια, τα οποία καλύπτουν σε μεγάλο βαθμό το αντικείμενο μελέτης μας. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η πορεία της γυναίκας διαχρονικά, δηλαδή από την εξάρτησή της από τον άντρα έως και τη χειραφέτησή της. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η νομοθεσία που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις των δύο φύλων παγκοσμίως. Στο επόμενο κεφάλαιο επισημαίνεται η διαδικασία πρόσληψης και οι ίσες ευκαιρίες εργασίας στην σημερινή μοντέρνα κοινωνία. Στο τέταρτο κεφάλαιο τονίζεται ο ρόλος της σύγχρονης γυναίκας και πώς αυτός επηρεάζει την σύγχρονη οικονομία. Στο προτελευταίο κεφάλαιο επισημαίνονται οι κατασταλτικοί παράγοντες οι οποίοι εμποδίζουν την εξέλιξη της σύγχρονης γυναίκας στον εργασιακό χώρο. Επιπρόσθετα παρουσιάζονται ορισμένα βασικά στατιστικά στοιχεία καθώς θα προτείνουμε τρόπους για την καταπολέμηση της φυλετικής ανισότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ-ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ-ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ

1.1 ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ

Οι γυναίκες στην πόλη - κράτος της αρχαίας Αθήνας περνούσαν το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους στο σπίτι. Οι έξοδοι που είχαν ήταν το χωράφι, με σκοπό την εργασία για συλλογή της αγροτικής παραγωγής και κοινωνικές εκδηλώσεις που μπορούσαν να παρευρίσκονται με τη συνοδεία του πατέρα ή συζύγου. Βασική αρχή στην αθηναϊκή κοινωνία ήταν το ότι η γυναίκα τελούσε μονίμως υπό ανδρική κηδεμονία. Η νέα κοπέλα μέχρι το γάμο της εξαρτάται άμεσα από τον πατέρα της. Όταν έφθανε στην αποδεκτή κοινωνικά ηλικία γάμου, η οποία σύμφωνα με τις τότε αντιλήψεις υπολογίζονταν με βάση τη γυναικεία ήβη, ο πατέρας της επέλεγε το μέλλοντα σύζυγό της. Σε πιο σπάνιες περιπτώσεις, σύμφωνα με ένα παλαιότερο έθιμο, η νύφη αποτελούσε το έπαθλο⁵ αγώνων που προκήρυσσε ο πατέρας της και ακόμη σπανιότερα η ίδια επέλεγε το γαμπρό. Η καθημερινή απασχόλησή των παντρεμένων αποτελούσε η φροντίδα του νοικοκυριού και η ανατροφή των παιδιών. Αποκλεισμένες από τη δημόσια ζωή έβγαιναν από το σπίτι τους σε σπάνιες περιπτώσεις, όπως γιορτές. Η μόρφωσή τους επικεντρωνόταν στα στοιχειώδη και αποκτιόταν από τις μητέρες τους.⁶

Οι γυναίκες της Αρχαίας Σπάρτης απολάμβαναν περισσότερες ελευθερίες, συγχρωτίζονταν ελεύθερα στο δημόσιο βίο και στους αθλητικούς αγώνες, παντρεύονταν τον άντρα που αγαπούσαν και είχαν ελεύθερη γνώμη στα πολιτικά και δημόσια ζητήματα. Η κατάλληλη ηλικία γάμου για μια Σπαρτιάτισσα ήταν γύρω στα είκοσι έτη. Γεγονός που σήμαινε ότι είχε ολοκληρώσει βιολογικά την ανάπτυξή της, σε αντίθεση με τη γυναίκα των Αθηνών που παντρευόταν στην εφηβεία. Η εκπαίδευση επικεντρωνόταν στο να γίνουν καλές σύζυγοι και μητέρες και να αποκτήσουν γερά παιδιά. Οι Σπαρτιάτισσες διαχειρίζονταν την περιουσία και το εισόδημα της οικογένειας, διότι ο άνδρας έπρεπε να μείνει απερίσπαστος και ελεύθερος στις στρατιωτικές του υποχρεώσεις. Άλλη μία διαφορά που είχαν οι Σπαρτιάτισσες σε σχέση με τις Αθηναίες ήταν ότι οι Σπαρτιάτισσες, λόγω της αγωγής τους δεν ασχολούνταν με την οικιακή οικονομία. Δεν καταπιάνονταν με το νοικοκυριό και τις ασχολίες του σπιτιού. Με τις δουλειές αυτές καταπιάνονταν το υπηρετικό προσωπικό. Οι δούλες δηλαδή ενώ οι Αθηναίες νοικοκυρές είχαν επιφορτισθεί οι ίδιες τα του οίκου τους. Γενικά στην αρχαία Σπάρτη υπήρχε μεγάλος σεβασμός στις γυναίκες και ιδιαίτερα στις μητέρες. Δεν είναι τυχαίο ότι οι Σπαρτιάτισσες έλεγαν στους άντρες τους πριν φύγουν για μάχη την γνωστή έκφραση "ἢ τὰν ἡ

⁵ Βλ. Α. Πετροπούλου, Α. Μηλιός κ.ά., *Δημόσιος και Ιδιωτικός Βίος στην Αρχαία Ελλάδα*, Εκδόσεις ΕΑΠ, Πάτρα 2000, σελ.288.

⁶ Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.18.

ἐπὶ τὰς" η οποία σημαίνει ότι θα σε προσμένω ή με αυτή [την ασπίδα, νικητή], ή πάνω σε αυτή [τραυματία ή νεκρό]".⁷

1.2 ΑΡΧΑΙΑ ΡΩΜΗ

Οι γυναίκες στην Αρχαία Ρώμη δεν είχαν κανένα νομικό ή πολιτικό δικαίωμα. Έπρεπε να υποταχθούν στην ανδρική εξουσία (πατέρας , σύζυγος και αργότερα γιος. Ο σύζυγος και ο πατέρας μπορούσαν να θανατώσουν τη γυναίκα για τον οποιοδήποτε λόγο καθώς άνηκε στη νομοθεσία της εποχής. Η Αρχαία Ρώμη είχε δώσει στην γυναίκα ,τη DOMINA (Κυρία) κάποια εξουσία που μπορούσε μόνο να ασκήσει στα στενά πλαίσια του σπιτιού. Η κοινωνική τάξη όμως της Ρωμαίας οικοδέσποινας δέσποζε σε υψηλά επίπεδα, ενώ βαθμιαία βελτίωσε επίσης την νομική θέση της, αποκτώντας περισσότερη ελευθερία και μεγαλύτερη δύναμη. Αντίθετα με τη γυναίκα της Αρχαίας Ελλάδας η Ρωμαία οικοδέσποινα δεν ήταν πότε περιορισμένη στον γυναικωνίτη. Τα καθήκοντα μιας Ρωμαίας ήταν κυρίως τα μητρικά και τα συζυγικά ήτοι ο γάμος και η ανατροφή των παιδιών. Η μητέρα απολαμβάνει μεγάλη υπόληψη στην κοινωνία, χωρίς ο άνδρας να παύει να είναι ο κύριος της κατάστασης.

Παρά το γεγονός ότι μόνο οι άντρες είχαν δικαίωμα στην εξουσία, υπήρξαν περιπτώσεις όπου η πολιτική επιρροή των γυναικών είχε ως αποτέλεσμα να παρθούν καταλυτικές αποφάσεις (π.χ. Η Πορκία, η δεύτερη σύζυγος του Μάρκου Ιούνιου Βρούτου εικάζεται ότι επηρέασε τον σύζυγο της στην απόφασή του να δολοφονήσει τον Γάιου Ιούλιου Καίσαρα) . Επιπλέον οι Ρωμαίοι πίστευαν ότι μια γυναίκα ήταν ανίκανη να διαχειριστεί μεγαλύτερη περιουσία και εξουσία από έναν άνδρα για αυτό και πριν παντρευτεί την περιουσία έλεγχε ο pater familias και μετά τον γάμο η περιουσία διαχειριζόταν από τον σύζυγο. Όμως με την παρακμή της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας έσβησαν τα παλιά, καλά έθιμα. Η γυναίκα δε θεωρείται πια σύντροφος του άνδρα και αρχίζει το σκλάβωμα της γυναίκας, που στην αρχαιότητα αυτή η μορφή επικρατούσε παντού. Το Ρωμαϊκό Δίκαιο αποκαλούσε τη γυναίκα RES (πράγμα).⁸

1.3 ΜΕΣΑΙΩΝΑΣ

Στα σκοτεινά χρόνια του Μεσαίωνα, πλήθυναν τα κοινωνικά προβλήματα και έγινε μεγαλύτερος ο περιορισμός της προσωπικής ελευθερίας και η καταπίεση των ανθρώπων, που άνηκαν στις κατώτερες βαθμίδες. Ο ρόλος των γυναικών στον Μεσαίωνα ήταν αρκετά περιορισμένος, με δεδομένη την επικράτηση των αντρικών φιγούρων όπως ήταν οι ιππότες και οι ασκητικοί μοναχοί με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των γυναικών από την εξουσία και εν γένει από την κορυφή της κοινωνίας. Η γυναίκα ασχολείτο κυρίως με τα οικιακά , με τις αγροτικές εργασίες, γνέθει, υφαίνει και φτιάχνει τους λύχνους κάτω από απαράδεκτες συνθήκες εργασίας και χωρίς πληρωμή. Με το καθεστώς της Φεουδαρχίας, η γη δεν ανήκει στην οικογένεια, αλλά στον ηγεμόνα. Στο φεουδαρχικό δίκαιο η γυναίκα είναι χειραφετημένη

⁷ Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.19.

⁸ Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.20.

εφόσον είναι κορίτσι ή χήρα, αλλιώς ανήκει στην κυριαρχία του συζύγου όπως και μετά την κατάργηση της Φεουδαρχίας, κατά εθιμικό δίκαιο. Η ανύπαντρη έχει ανεξαρτησία, όλα τα δικαιώματα που έχει ο άντρας, όμως αυτά που της δίνει ο νόμος τα αφαιρεί η ηθική. Δεν της δίνεται οικονομική και κοινωνική αναγνώριση και μένει στο πατρικό σπίτι παραγκωνισμένη. Γι αυτό το λόγο και η γυναίκα δυσκολεύεται να αναλάβει πρωτοβουλίες και αγώνες για απελευθέρωση.

Η διαχείριση της περιουσίας αποτελούσε ακόμα αποκλειστικό δικαίωμα του άνδρα με την ταυτόχρονη αυτοβουλία του σε όλα τα θέματα. Το αστικό δίκαιο αντιλαλούσε παλαιές ιδεοληψίες ώστε να επιτρέπεται ακόμα και η κακοποίηση της συζύγου. Η μαρτυρία της γυναίκας στο δικαστήριο κρινόταν αναξιόπιστη, ενώ ακόμα και για το ίδιο αδίκημα διπλάσια ποινή μπορούσε να επιβληθεί στην γυναίκα εν συγκρίσει με τον άνδρα. Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια του Μεσαίωνα το χριστιανικό φιλοσοφικό φρόνημα περί ισότητας των δύο φύλων δεν εφαρμόστηκε πάντα παρέχοντας πρόσφορο έδαφος στον σκοταδισμό και στη θρησκευτική μισαλλοδοξία οδηγώντας σε απίστευτες ακρότητες, όπως την Ιερά Εξέταση. Με την πάροδο του χρόνου η κατάσταση βελτιώθηκε, οι γυναίκες της μεσαιόνας τάξης απέκτησαν οικονομική ανεξαρτησία μέσω του εμπορίου και της βιοτεχνίας.⁹

1.4 BYZANTIO

Οποσδήποτε και κατά κοινή ομολογία των μελετητών του θέματος, η θέση της γυναίκας στο Βυζάντιο ήταν πολύ καλύτερη απ' αυτή στην αρχαία Ελλάδα. Στο Βυζάντιο υπήρξαν γυναίκες αυτοκράτειρες, γυναίκες-ηγαιτικές μορφές και σπουδαίες ιατροί που παρουσιάστηκαν από τους πρώτους αιώνες της Βυζαντινής Αυτοκρατορίας μέχρι το 1453 όπου και πραγματοποιήθηκε η πτώση της. Η γυναίκα της Βυζαντινής περιόδου ζούσε το μεγαλύτερο διάστημα της ζωής της στο σπίτι. Οι έξοδοι της γυναίκας ήταν για να πάει στην εκκλησία, τα πανηγύρια, το λουτρό καθώς και επισκέψεις σε συγγενικά πρόσωπα ήταν οι μοναδικές δραστηριότητες της γυναίκας εκτός σπιτιού που δεχόταν η κοινωνία.

Όλες οι έξοδοι των γυναικών ήταν πάντα με συνοδεία. Επιπλέον δεν θεωρούσαν ευπρεπές να κάθεται μια γυναίκα στο ίδιο τραπέζι με έναν άνδρα εκτός αν ήταν πολύ στενά συγγενικά της πρόσωπα, όπως πχ ο πατέρας, ο σύζυγος και τα αδέρφια. Συνήθως οι γυναίκες έτρωγαν σε ξεχωριστή αίθουσα καθώς και σε διαφορετικά δωμάτια περνούσαν την καθημερινότητά τους από τους άνδρες. Από νεαρή ηλικία η γυναίκα μάθαινε τις οικιακές δουλειές ενώ το μορφωτικό επίπεδο περιοριζόταν σε γραφή και ανάγνωση. Η κόρη μπορούσε να παντρευτεί από ηλικία 12-13 ετών. Η θέση της συζύγου ήταν αρκετά υποβαθμισμένη αλλά λόγω των χριστιανικών αξιών η παντρεμένη γυναίκα ζούσε αξιοπρεπώς. Η οικοδέσποινα ή κυρία ήταν ανεξάρτητη της κοινωνικής τάξης ενώ η απόκτηση παιδιών την εξύψωνε ακόμη περισσότερο. Οι γυναίκες των χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων δούλευαν στα χωράφια και στα εργαστήρια της οικογένειας.

⁹ Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.22.

Ελάχιστες γυναίκες μορφώνονταν αρκετά ώστε να γίνουν ιατροί ή μαιές και να θεραπεύουν κυρίως τον γυναικείο πληθυσμό.¹⁰

1.5 ΑΝΝΑΓΕΝΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΦΩΤΙΣΜΟΣ

Με την πτώση της Ανατολικής Ρωμαϊκής αυτοκρατορίας μεγάλος αριθμός λογίων και διανοουμένων καταφεύγει στην σημερινή βόρεια Ιταλία όπου συνεχίζουν τις φιλοσοφικές του αναζητήσεις διδάσκοντας παράλληλα την ύψιστη τέχνη, την Φιλοσοφία. Την περίοδο αυτή διαμορφώνεται και ο νέος ρόλος της γυναίκας η οποία καλείται να μεταβιβάσει πνευματικές αρετές στην νέα γενιά. Πώς όμως θα έκανε κάτι τέτοιο σωστά χωρίς την απαιτούμενη μόρφωση; Οι διαφωτιστές ήταν οι πρώτοι που αντιλήφθηκαν τις αντιφάσεις των παλαιών θεωριών με αποτέλεσμα πολλοί από αυτούς να διαφοροποιηθούν. Ο Diderot (1713-1784) υποστήριξε ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν διαφέρουν τόσο, μολονότι κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά συναντώνται περισσότερο στο ένα από τα δύο φύλα.

Σύμφωνα με τον Voltaire (1694-1778), οι γυναίκες σε διανοητικό επίπεδο μπορούν να κατορθώσουν ό,τι και οι άνδρες. Ακόμη, ο Condorcet (1743- 1794) υποστήριξε τη γυναικεία ισότητα στην πολιτική και στη μόρφωση. Η προσφορά των πρώτων γυναικών στον Διαφωτισμό χαρακτηρίστηκε άκρως σημαντική και αναγκαία . Στη Γαλλία, η Olympe des Gouges (1748 -1793), διεκδίκησε τα ίσα δικαιώματα των γυναικών στη μόρφωση και στην πολιτική καθώς ανέπτυξε μία έντονη πολιτική και πολιτιστική δράση, με αποτέλεσμα τον αποκεφαλισμό της από τον Ροβεσπιέρο. Στην Αγγλία, η Mary Wollstonecraft (1759-1797) με το περίφημο βιβλίο «Μία δικαίωση των δικαιωμάτων της γυναίκας» έθεσε το ερώτημα, αν ο ορθολογισμός ήταν χαρακτηριστικό μόνο των ανδρών.

Στον 17^ο αιώνα αρχίζουν να ξεχωρίζουν οι γυναίκες στην πνευματική ζωή. Σιγά-σιγά η γυναίκα απελευθερώνεται, ενώ τα ήθη παραμένουν γι αυτήν αυστηρά και καταπιεστικά. Φυσικά η απελευθέρωση της εξακολουθεί να μην είναι μια θετική προσφορά στην παραγωγή. Ζει μέσα στο σπίτι, καλλιεργεί τον κήπο, τους αγρούς, ασχολείται με την εργοτεχνία και βιοτεχνία, πάντα μέσα στο σπίτι χωρίς αμοιβή.

Τον 18ο Αιώνα συναντούμε μια καινούρια και αποφασιστική προσπάθεια γυναικείας χειραφέτησης μέσω της επίδραση των διδαγμάτων του γαλλικού διαφωτισμού και κυρίως των διακηρύξεων της Γαλλικής Επανάστασης. Ο Διαφωτισμός και η χρήση της ιδεολογίας του Εθνικισμού και του Φιλελευθερισμού επέβαλε μια σύγκρουση με τις παραδοσιακές και τοπικά προσανατολισμένες απόψεις των αυτοχθόνων ομάδων, οι οποίες έκλιναν προς τη διατήρηση του παλαιού φεουδαρχικού κοινωνικού και πολιτικού συστήματος. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αναταραχή σε ποικίλες τάξεις του κοινωνικού ιστού. Ένα τέτοιο σημείο ήταν και η δημιουργία του γυναικείου κινήματος όπου εξασφάλισε στη γυναίκα σημαντικές κατακτήσεις δια μέσου των αιώνων.¹¹

¹⁰ Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.23.

¹¹ Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.24.

1.6 ΤΟΥΡΚΟΚΡΑΤΙΑ

Ενώ η Αναγέννηση αφύπνισε τους λαούς και έφερε τις πρώτες διαμαρτυρίες της γυναίκας για την αναγνώριση των δικαιωμάτων της, σε όλον τον κόσμο στην Ελλάδα, που τότε και για 368 χρόνια βρισκόταν κάτω από την τούρκικη σκλαβιά, δεν είχε καμία απήχηση. Η δουλεία της Ελληνίδας στο σύζυγο δεν υπήρχε, γιατί και αυτός ουσιαστικά ήταν σκλάβος. Στις εργατικές τάξεις, η φτώχεια φέρνει τους συζύγους σε ισοτιμία και αμοιβαιότητα και η οικονομική καταπίεση εξαφανίζει κάθε είδους ανισότητα μεταξύ των φύλων, αφαιρεί όμως και κάθε ευκαιρία για την ανύψωση του ατόμου. Η συμμετοχή της Ελληνίδας κατά την Τουρκοκρατία ήταν με τη συμμετοχή της στον εθνικοαπελευθερωτικό αγώνα του 1821. Σημαντική και πολύμορφη ήταν η συμπαράσταση των γυναικών στην επανάσταση. Η συμβολή των γυναικών στις πολεμικές επιχειρήσεις του Αγώνα είχε την αποδοχή των οπλαρχηγών, δεν έλειψαν όμως και τα περιστατικά απαξίωσης της γυναικείας συμμετοχής. Οι γυναίκες πολέμησαν και διακρίθηκαν σε όλες τις μεγάλες μάχες, πολεμώντας με όπλα, ξύλα, δρεπάνια και πέτρες. Πολλές αιχμαλωτίστηκαν, βασανίστηκαν και θυσιάστηκαν στον Αγώνα για την απελευθέρωση.

Γνωστή είναι η προσφορά και ο αγώνας της Λασκαρίνας Μπουμπουλίνας και της Μαντώ Μαυρογέννους για την Ελευθερία. Και στο τέλος δεν τους απέμεινε τίποτε από την περιουσία τους. Ηρωική ήταν και η στάση άλλων γυναικών όπως της Δέσπως Μπότσαρη που ανατίναξε τον πύργο μέσα στον οποίο πολεμούσαν, για να μην τις πιάσουν οι Τούρκοι. 155 χρόνια πολέμησαν οι Έλληνες ώσπου να ελευθερωθούν από τον τουρκικό ζυγό των 368 ετών. Σε όλη αυτή τη μακριά περίοδο του πολέμου η Ελληνίδα, γεμάτη λεβεντιά και θάρρος στέκεται πλάι στους αγωνιστές, στις πρώτες γραμμές της μάχης. Παλεύει με την ίδια υψηλή συνείδηση, τα ίδια ιδανικά και το όπλο στο χέρι. Ριποκινδυνεύει την κάθε στιγμή για την τιμή και την ελευθερία της πατρίδας. Θυσιάζεται σε ίση μοίρα με τον άνδρα. Είναι η μάνα που ανέθρεψε και γαλούχησε τις γενιές των ηρώων, που πολέμησαν για να δουν την Ελλάδα ελεύθερη και να φέρουν την εθνική ανεξαρτησία.¹²

1.7 19^{ος} ΑΙΩΝΑΣ

Η ιστορική περίοδος κατά την οποία σημειώθηκαν οι πιο βαθιές, αλλά και πιο αμετάκλητες αλλαγές στην κοινωνική θέση των γυναικών ήταν ο 19ος αιώνας. Τα γεγονότα που αργά και διστακτικά άνοιξαν το δρόμο στις αλλαγές, ήταν οι τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές ανακατατάξεις που έμειναν γνωστές ως Βιομηχανική Επανάσταση. Η μεταφορά της παραγωγής από το σπίτι στο εργοστάσιο μετέτρεψε την οικογένεια σε οικονομική μονάδα και οδήγησε στη μαζική μετακίνηση πληθυσμών από την ύπαιθρο στα μεγάλα αστικά κέντρα. Άμεση συνέπεια ήταν η έξοδος της γυναίκας από το σπίτι, γιατί οι νέες καταστάσεις επέβαλαν και σε αυτή την υποχρέωση να αναζητήσει εργασία, κυρίως στα εργοστάσια. Μέσα

¹² Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.28-29.

στις νέες συνθήκες εργασίας ωρίμασε η γυναικεία συλλογική συνείδηση, σφυρηλατήθηκε η αγωνιστική βούληση για περισσότερα εργασιακά δικαιώματα.

Το 1848, στην Αμερική, συγκροτείται το Συνέδριο των Γυναικών, σταθμός σημαντικός στην όλη πορεία. Σ' αυτό παίρνει ιστορική σημασία η εισήγηση της Στάντον, που την ονομάζουν «Διακήρυξη Αρχών». Το 1850, ξεσηκώνονται οι Αμερικανές οργανωμένες. Καθιερώνεται ετήσια σύγκληση Συνεδρίου. Οι γυναίκες εμφανίζονται ενωμένες και με αιτήματα. Από τους εργαζόμενους στις βιομηχανίες το 24% είναι γυναίκες. Η ημερησία δουλειά είναι εξαντλητική, πολύωρη και η εκμετάλλευση μεγάλη. Οι γυναίκες δουλεύουν 15-16 ώρες τη μέρα. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό χρησιμοποιείται για τη μικρή αμοιβή και για να πέφτει το κόστος εργασίας και παραγωγής. Στις 8 Μαρτίου 1858, στη Νέα Υόρκη, έγινε η πρώτη απεργία στην ιστορία των εργαζομένων γυναικών. Οι εργάτριες των Υφαντουργείων κήρυξαν, για πρώτη φορά στην ιστορία του εργατικού κινήματος των γυναικών, απεργία. Ζητούν την καθιέρωση από την πολιτεία για ανθρωπινότερους όρους δουλειάς, την καθιέρωση 9ωρης εργασίας και αύξηση του ημερομίσθιου. Η απεργία αυτή πνίγηκε στο αίμα, όμως κήρυξε την αρχή του αγώνα για την απελευθέρωση της γυναίκας. Πενήντα χρόνια αργότερα στις 8 Μαρτίου το 1910, στην Κοπεγχάγη συνήλθε η πρώτη Διεθνής ημέρα των Γυναικών και έγινε αποδεκτή η πρόταση της Κλάρας Τσέτκιν για να οριστεί η 8 Μαρτίου «Ημέρα των Γυναικών», « Διεθνής Ημέρα των εργαζόμενων γυναικών».

Τον 19ο αιώνα εμφανίζεται ένα προοδευτικό και ιδιαίτερα μεταρρυθμιστικό οργανωμένο κίνημα, αυτό του Φεμινισμού. Το φεμινιστικό κίνημα, δεν ήταν τίποτε άλλο παρά οι συλλογικές προσπάθειες γυναικών να ξεπεράσουν οι ίδιες τα όρια του «ιδιωτικού» χώρου και να εισέλθουν ισότιμα με τον άντρα στον «δημόσιο» βίο. Το κοινωνικό κίνημα του φεμινισμού επικεντρώθηκε και εστίασε κυρίως στον περιορισμό και την εξαφάνιση κάθε φυλετικής ανισότητας, στην υπεράσπιση και προώθηση των συμφερόντων, των δικαιωμάτων, καθώς και των ευρύτερων γυναικείων ζητημάτων στην κοινωνία. Επιπλέον οι γυναίκες μέσω των ποικίλων κοινωνικών δραστηριοτήτων άρχισαν να διευρύνουν το επαγγελματικό τους φάσμα. Πολλές πλέον γυναίκες χαρακτηρίζονται ως λαμπρές προσωπικότητες οι οποίες έχουν πετύχει μεταρρυθμίσεις σε βασικά θέματα όπως στην κηδεμονία των τέκνων, στον γάμο, στο δικαίωμα ιδιοκτησίας και τέλος στο δικαίωμα ψήφου.¹³

1.8 ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΙΣΤΟΡΙΑ

Ο εικοστός αιώνας υπήρξε η χρονική περίοδος κατά την οποία ξεπεράστηκαν αντιλήψεις αιώνων οι οποίες δημιουργούσαν εντάσεις και αδικίες στις σχέσεις των δύο φύλων.

Κατά τον Β Παγκόσμιο πόλεμο, οι γυναίκες είχαν αντικαταστήσει τους άνδρες στον κόσμο της δουλειάς. Όταν οι άνδρες ξαναγύρισαν οι γυναίκες έπρεπε να πάνε στα σπίτια τους και να αφοσιωθούν στην οικογένεια. Όμως οι γυναίκες είχαν δοκιμάσει την οικονομική ανεξαρτησία και την προσωπική ελευθερία που δίνει στον άνθρωπο η εργασία. Καταλαβαίνουν ότι η κοινωνία τις μεταχειρίζεται σαν αντικείμενο, όταν τις χρειάζεται και όπου τις χρειάζεται. Με αποτέλεσμα να τις κάνει να επαναστατήσουν. Η αδικία μεγαλώνει τη μαχητικότητά τους και

¹³ Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.24-25.

αποφασίζουν να αφοσιωθούν στον αγώνα για να κερδίσουν τα δικαιώματα που τους ανήκουν, σαν άνθρωποι και η κοινωνία αρνείται να τους τα δώσει. Έτσι, στις 26 Νοέμβριου 1945, γίνεται στο Παρίσι το πρώτο Παγκόσμιο Συνέδριο Γυναικών. Ορκίζονται να υπερασπιστούν τα οικονομικά, κοινωνικά, πολιτικά και νομικά τους δικαιώματα. Κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1960, ξέσπασε σε ολόκληρο τον κόσμο κίνημα διαμαρτυρίας των γυναικών. Στόχος τους δεν είναι μόνο η εξάλειψη των διακρίσεων ανάμεσα στα δυο φύλα και η εξασφάλιση της ισοτιμίας και ίσων ευκαιριών εργασίας, αλλά κάτι πιο βαθύ, το δικαίωμα του ανθρώπου να ξέρει τι άτομο είναι και να αγωνίζεται να γίνει καλύτερο, πιο τέλειο.

Το 1971 στη Γαλλία, συντάσσεται η Διακήρυξη των δικαιωμάτων της γυναίκας και της πολίτιδος, από την Ολύμπ ντε Γκούζ, που γίνεται λόγος για την κοινωνική υπόσταση της γυναίκας.¹⁴

Με το πέρασμα του χρόνου η θέση της γυναίκας γίνεται πιο δυνατή με την νομική εξίσωσή της με τον άνδρα και με την αναγνώριση των πολιτικών δικαιωμάτων της. Αντιλήψεις που ήθελαν τη γυναίκα ένα απλό διακοσμητικό στοιχείο του σπιτιού ή μια παραδουλεύτρια που ασχολούνταν με το σπίτι και την ανατροφή των παιδιών ή ακόμη χειρότερα μια απλή μηχανή τεκνοποίησης ανήκουν πλέον στο παρελθόν. Σήμερα η γυναίκα :

Διακρίνεται στον πολιτικό στίβο (βουλευτικά, υπουργικά, πρωθυπουργικά αξιώματα)

- Ξεχωρίζει στην επιστημονική έρευνα
- Διαπρέπει στο χώρο της τέχνης
- Καταξιώνεται στον χώρο του αθλητισμού
- Είναι πνευματικά καλλιεργημένη και υπολογίζεται ως ολοκληρωμένη προσωπικότητα
- Έχει τον πρωταρχικό ρόλο στην ανατροφή των παιδιών και είναι φορέας πολλαπλών ρόλων
- Η είσοδος της στον επαγγελματικό στίβο και σε ανδρικά επαγγέλματα, γίνεται οικονομικά ανεξάρτητη και αυτόνομη¹⁵

Παρόλη την εξέλιξη της γυναίκας τα προβλήματα για άνιση αντιμετώπιση των δύο φύλων εξακολουθούν να υπάρχουν, ευτυχώς όμως σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με το παρελθόν. Για το λόγο αυτό και ο αγώνας των γυναικών θα συνεχίζεται.

¹⁴ Βλ. Ν. Τάκαρη, *Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας*, Αθήνα 1978, σελ.24.

¹⁵ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: http://tobletetradio.blogspot.com/2015/02/blog-post_45.html (16/7/2018).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ-Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

2.1 Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ : ΟΙ ΔΙΑΚΗΡΥΞΕΙΣ ΚΑΙ Η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ύστερα απ' το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, οι διεθνείς οργανισμοί, θέλοντας να διαμορφώσουν την μεταπολεμική πραγματικότητα, διαμορφώνουν την πολιτική τους βασισμένοι σε θεμελιώδεις αρχές και αξίες. Μία εξ' αυτών είναι και η απαγόρευση των διάκρισης μεταξύ των δύο φύλων στον Καταστατικό Χάρτη του ΟΗΕ, το 1945.¹⁶ Στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, το 1948, εντάσσεται ως άρθρο η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.¹⁷ Δύο δεκαετίες αργότερα, το 1966 συγκεκριμένα, το Διεθνές Σύμφωνο της Νέας Υόρκης για τα Οικονομικά, Κοινωνικά, και Μορφωτικά Δικαιώματα επανέρχεται στο ζήτημα της ίσης μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τονίζοντας το δικαίωμα .

«κάθε πρόσωπο να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι να εξασφαλίζουν ειδικότερα αμοιβή που παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, σαν ελάχιστο όριο: α) [...] I. ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας χωρίς καμία διάκριση. Ειδικότερα, οι γυναίκες πρέπει να έχουν την εγγύηση ότι οι προσφερόμενοι σ' αυτές όροι εργασίας δεν είναι κατώτεροι από εκείνους που απολαμβάνουν οι άνδρες και να λαμβάνουν την ίδια όπως και αυτοί αμοιβή για την ίδια εργασία [...]»(άρθρο 7).¹⁸

Το 1979, η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW), είναι μια συμφωνία μεταξύ των κρατών- μελών τα οποία υπέγραψαν την εν λόγω Σύμβαση να διασφαλίζουν την προστασία των γυναικών και να εξαλείψουν τις διακρίσεις εις βάρος τους. Αποτελείται από τριάντα άρθρα και ορίζει την διάκριση εναντίον των γυναικών ως:

«...οποιοδήποτε διαχωρισμό, αποκλεισμό ή περιορισμό ο οποίος έχει ως κριτήριο το φύλο και μειώνει την αναγνώριση, την συμμετοχή ή την εργασία των γυναικών, ανεξαρτήτως της έγγαμης κατάστασης, πάνω σε μια βάση ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, των

¹⁶ Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=14 (29/9/2018).

¹⁷ ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΗ ΔΙΑΚΗΡΥΞΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.amnesty.gr/universal-declaration-of-human-rights> (29/9/2018).

¹⁸ Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26231&Itemid=33 (29/9/2018).

ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών σε πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα».¹⁹

Οι διακηρύξεις διεθνών οργανισμών και οι αποφάσεις σε πολιτικό επίπεδο μεταξύ των κρατών είναι ένα πολύ θετικό σημάδι προόδου, όσον αφορά τις πολιτικό-κοινωνικές και οικονομικές ισότητες των δύο φύλων. Ωστόσο, το πρόβλημα που προκύπτει είναι αυτό της μη-δέσμευσης διαφόρων κρατών, και, φυσικά, το πρόβλημα της πρακτικής εφαρμογής τους. Μη έχοντας καταναγκαστική εφαρμογή, όπως έχουν οι νόμοι, τα ψηφίσματα αυτά και οι συμφωνίες βρίσκονται στην ευγενή πρόθεση των κρατών για να τα εφαρμόσουν. Δηλαδή, είναι περισσότερο διακηρύξεις χωρίς καταναγκαστική εφαρμογή, παρά νόμοι που απαιτούν σε όλη την κλίμακά τους την υιοθέτησή τους.

Τα πράγματα γίνονται ακόμη πιο προβληματικά όσο περισσότερο προστίθενται παράγοντες που απομονώνουν κοινωνικά μια ομάδα ξένων ανθρώπων. Η εργασιακή μετανάστευση ορθώνει τοίχους ανάμεσα στους γηγενείς και στους μετανάστες. Ένα παράδειγμα διαφορετικής μεταχείρισης γυναικών είναι των Φιλιπινέζων.

Η Φιλιπινέζικη διασπορά αποτελείται 60% από γυναίκες, και σε περιοχές όπως το Χόνγκ Κονγκ αγγίζει το 83,3%. Αυτό που πρέπει να συγκρατήσουμε είναι πως σε πολλές χώρες απαγορεύεται στις γυναίκες να τεκνοποιήσουν, και, όπως για παράδειγμα, στην περιοχή της Μ. Ανατολής, ένα δυσβάστακτο καθεστώς απομόνωσης και κακομεταχείρισης επικρατεί απέναντί τους. Σε ελάχιστες μόνον χώρες, όπως στην Ισπανία, τον Καναδά και τις ΗΠΑ μπορούν να πάρουν την υπηκοότητα και τα πλήρη πολιτικά δικαιώματα.

Στην περίπτωση των Φιλιπινέζων γυναικών, υπάρχει, παγκοσμίως, διπλή διάκριση απέναντί τους: αφ' ενός είναι γυναίκες, και αφ' ετέρου είναι αλλοδαπές γυναίκες εργαζόμενες. Αυτά τα χαρακτηριστικά διαμορφώνουν μια δυσμενή πραγματικότητα η οποία ξεπερνάει τα ψηφίσματα, τις διακηρύξεις και τις συμφωνίες μεταξύ των κρατών. Το ερώτημα ουσίας είναι: Ποιος μπορεί να προστατεύσει τα δικαιώματα των αλλοδαπών γυναικών, όπως των Φιλιπινέζων, σε χώρες και εργασιακούς χώρους όπως αυτοί της Μ. Ανατολής ή της ΝΑ Ασίας;²⁰

Σε περιοχές όμως που οι νόμοι εφαρμόζονται και υπάρχει ένα ισχυρό κράτος να εποπτεύει και να εξασφαλίζει την ευνομία, τέτοιες διακηρύξεις όπως οι ανωτέρω, είναι εδώ και χρόνια μια απaráβατη πραγματικότητα. Κανείς δεν διανοείται πως σε μέρη όπως η Αυστραλία, ο Καναδάς ή οι ΗΠΑ, οι νόμοι δεν θα εφαρμοστούν ή οι ιθύνοντες θα σιωπήσουν μπροστά σε περιπτώσεις αυθαίρετης εκμετάλλευσης. Η ΕΕ ανήκει από μόνη της σε μια άλλη κατηγορία διακηρύξεων και νομοθετημάτων, με μακρά ιστορία στη λήψη αποφάσεων.

¹⁹ Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26233&Itemid=33 (29/9/2018).

²⁰ Βλ. Parreás, R. (2001). Transgressing the Nation-State: The Partial Citizenship and "Imagined (Global) Community" of Migrant Filipina Domestic Workers. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 26(4), pp.1129-1154.

2.2 Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ: ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ, ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ, ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

2.2.1 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Από την αρχή της ίδρυσής της, ένα από τα βασικά μελήματα της ΕΕ ήταν η ισότητα των δύο φύλων και οι ίσες ευκαιρίες εργασίας. Με την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης το 1957 (άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ), γίνεται ξεκάθαρο πως ένας βασικός στόχος της ένωσης είναι αυτός της ισότητας, και σε επίπεδο αρχών, και σε επίπεδο πολιτικής και κοινωνικής πραγματικότητας.²¹

Είναι σημαντικό να τονιστεί ο ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Ο θεσμός αποκρυσταλλώνει την δημοκρατία στην Ευρώπη, τον διάλογο και την συναίνεση. Προτείνει, συζητά και προωθεί διαδικασίες που καταλήγουν να γίνονται νομοθετήματα. Ακόμα και όταν απορρίπτονται, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο λειτουργεί σαν δεξαμενή σκέψης και οργάνωσης, συμβάλλοντας στην πρόοδο. Επιβλέπει την υλοποίηση των προτάσεων. Μέσω την Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM) διαμόρφωσε την σημερινή πραγματικότητα στα εργασιακά δικαιώματα στην ήπειρο. Ως το απόλυτο όργανο πολυφωνίας και δημοκρατίας, εκφράζει πάντοτε τις ανάγκες που προέρχονται από τη βάση των πολιτών, και γι' αυτό δεν πρέπει να εκπλήσσει που είναι τόσο καινοτόμο και προοδευτικό.

Στην Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι σημαντικότερο και αναπόσπαστο κομμάτι η προώθηση της ισότητας. Ανάμεσα στα άλλα, απαγορεύει τις διακρίσεις παντός είδους (άρθρο 21) συμπεριλαμβανομένου του φύλου, και αγωνίζεται για την προώθηση ίσων ευκαιριών σε όλους τους χώρους και τομείς, εργασιακούς, κοινωνικούς, πολιτικούς.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1999 προώθησε την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι πολιτικές, νομικές και κοινωνικές ανανεώσεις και προσθήκες τέτοιων συνθηκών καθορίζουν την δυναμική φύση της ΕΕ και την προστασία των ψηφισμάτων.²² Η Συνθήκη του Άμστερνταμ είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς πραγματοποιείται στα τέλη της χιλιετίας και καθορίζει το περιεχόμενο τη πορείας όχι μόνον για τα έως τότε κράτη- μέλη, αλλά επίσης χαρτογραφεί τις απαιτήσεις για τα δέκα νέα κράτη- μέλη τα οποία θα έμπαιναν ύστερα από λίγο καιρό (το 2004).

²¹Βλ. Maduro, M. and Azoulai, L. (2010). *The Past and Future of EU Law- The Classics of EU Law Revisited on the 50th Anniversary of the Rome Treaty*. Oxford: Hart Publishing, p.69.

²²Βλ. Lewis, J. (2006). *Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality*. *Journal of European Public Policy*, 13(3), pp.420-437.

Το 2009, η Συνθήκη της Λισαβόνας, ανάμεσα στα άλλα, ξανά τονίζει και επιβεβαιώνει την πρωταρχική σημασία ισότητας των φύλων εντός της ΕΕ. Αποτελεί μια αξία πανευρωπαϊκή, και ένα βασικό κριτήριο για την ένταξη στην Ένωση νέων μελών. Το κατά πόσον ένα κράτος θεωρείται έτοιμο για ένταξη εξαρτάται από τα δικαιώματα που δίνει σε μειονότητες, από τον σεβασμό των ανθρωπίνων ελευθεριών, και φυσικά, από την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα. Ανάμεσα στα άλλα, απαιτείται η εξάλειψη των ανισοτήτων στους εργασιακούς χώρους, και αποτελεί καθήκον κάθε χώρας η συνεχής επιτήρηση και ευόδωση των νόμων.²³

Οι συνθήκες και οι συμβάσεις αποτελούν για την Ευρωπαϊκή Ένωση τον πυλώνα σταθερότητας και συνεννόησης μεταξύ των κρατών- μελών. Διαμορφώνουν την πραγματικότητα της πολιτικής και δεσμεύουν τα μέλη τους να λάβουν τις συμφωνηθείσες αποφάσεις. Εφ' όσον τα κράτη- μέλη εκχωρούν ένα κομμάτι της εθνικής του κυριαρχίας (και ανάμεσα στην εθνική κυριαρχία περιλαμβάνεται και το νομοθετικό έργο), αυτό το κομμάτι καθορίζεται από τις δεσμεύσεις εντός των συνθηκών, υπό τις οποίες λειτουργούν, έχουν υποχρεώσεις αφ' ενός, αλλά και πολλαπλά πλεονεκτήματα αφ' ετέρου. Μία χώρα η οποία θα επιλέξει να μην τηρήσει τις συμφωνίες ή δεν θα μπορεί να υποστηρίξει την επιβολή τους, υφίσταται τις κυρώσεις.

Πέραν των συνθηκών και των συμβάσεων, υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός ευρωπαϊκών κανονισμών, νομολογιών και κοινοτικών οδηγιών, τα οποία ξεπερνούν τις διακόσιες (200) και αφορούν την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, με σκοπό την εδραίωση των συμφωνιών. Ανάμεσα στις οδηγίες είναι:

1) Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου για την εφαρμογή ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση). (N.3896/2010).²⁴

2) Οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική επιμόρφωση και προαγωγή, καθώς και τις συνθήκες εργασίας.²⁵

3) Οδηγία 2002/73/EK για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευση άμεσης και έμμεσης διάκρισης στους εργαζόμενους του Δημόσιου Τομέα.²⁶

4) Οδηγία 79/7 ΕΟΚ για την προοδευτική υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.²⁷

²³ Η Συνθήκη της Λισαβόνας. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://www.europarl.europa.eu/about-parliament/el/powers-and-procedures/the-lisbon-treaty>

²⁴ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ. 170

²⁵ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ. 171

²⁶ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ. 170

²⁷ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ. 171

5) Οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 96/97/ΕΚ.²⁸

2.2.2 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΙ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ

Για την παρακολούθηση της προόδου και της εφαρμογής των συμφωνηθέντων, υπάρχουν συγκεκριμένοι οργανισμοί και ινστιτούτα.

- Το «Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των δύο φύλων» (EIGE) ιδρύθηκε το 2006 και σκοπός του είναι να προωθεί την ίση οικονομική μεταχείριση για τους άνδρες και τις γυναίκες, να μειώσει το χάσμα μεταξύ των αποδοχών, να ισορροπήσει τη συμμετοχή τους στη λήψη των αποφάσεων, να σταματήσει την διαφυλετική βία και να εδραιώσει την ισότητα εντός της ΕΕ. Την ίδρυση και τον συντονισμό έχει η Κομισιόν (European Commission). Το σημαντικό έργο που επιτελεί ο συγκεκριμένος οργανισμός είναι να παίρνει δεδομένα και στατιστικά στοιχεία από τις χώρες- μέλη, να τα συγκρίνει, και να βγάζει συγκεκριμένα πορίσματα και οδηγίες για την ευθυγράμμιση με τους κανονισμούς και τα νομοθετήματα. Έχει συνεχείς επαφές με τα κράτη- μέλη, ανοίγει και συντονίζει διάλογο επί πολλών θεμάτων τα οποία προστίθενται συνεχώς στον αγώνα για την ισότητα, και μοιράζεται την γνώση καθώς και τα εργαλεία εφαρμογής των βελτιώσεων, όπου του ζητηθεί, και όπου κριθεί ότι είναι απαραίτητο. Ως συλλογικό όργανο, χρηματοδοτείται από την ΕΕ και εδράζεται στην Λιθουανία.²⁹
- Η RIKK ιδρύθηκε το 1991 και υπήρξε πρωτοπόρος φορέας στον τομέα της ισότητας των δυο φύλων. Το ινστιτούτο πραγματοποιεί έρευνες σχετικά με την ισότητα των φύλων και την διάδοση των ερευνητικών αποτελεσμάτων και πληροφοριών. Εκπροσωπώντας το Πανεπιστήμιο της Ισλανδίας, το Ινστιτούτο συμμετέχει ενεργά σε ευρωπαϊκά και σκανδιναβικά δίκτυα και διεθνή ερευνητικά προγράμματα. Επιπλέον, αναπτύσσει, διαχειρίζεται και παρέχει χρηματοδότηση για ερευνητικά έργα, φιλοξενεί διεθνείς και τοπικές διασκέψεις και διοργανώνει δημόσια σειρά διαλέξεων, συμπόσια και εργαστήρια. Το RIKK διεξάγεται σε στενή συνεργασία με το Πρόγραμμα UNU-GEST του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Ισότητα των Φύλων και το EDDA - Κέντρο Αριστείας σε Κρίσιμες Σύγχρονες Έρευνες με έμφαση στην ισότητα και τη διαφορά. Το RIKK διοικείται από ένα τετραμελές συμβούλιο εκπροσώπων από τέσσερα σχολεία του Πανεπιστημίου της Ισλανδίας. Ο διευθυντής του RIKK είναι ο

²⁸ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ. 171

²⁹ Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://eige.europa.eu/about-eige> (29/9/2018)

Δρ Irma Erlingsdóttir και ο Kristín Pálsdóttir, MA στην πρακτική έκδοση και θεωρία της δημοσίευσης είναι ο διευθυντής του έργου του Ινστιτούτου.³⁰

- Ο Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Συνεργασία στην Ευρώπη (ΟΑΣΕ) είναι ο μεγαλύτερος οργανισμός με γνώμονα την ασφάλεια στον κόσμο. Η εντολή του περιλαμβάνει ζητήματα όπως ο έλεγχος των στρατιωτικών εξοπλισμών η προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η ελευθερία του τύπου και οι δίκαιες εκλογές. Ιδρύθηκε στις 3 Ιουλίου 1975 στο Ελσίνκι της Φινλανδίας και τα κεντρικά γραφεία βρίσκονται στην Βιέννη της Αυστρίας. Όσο αφορά την ισότητα των φύλων ο ΟΑΣΕ αναγνωρίζει ότι τα ίσα δικαιώματα των γυναικών και των ανδρών είναι απαραίτητα για την προώθηση της ειρήνης της βιώσιμης δημοκρατίας και της οικονομικής ανάπτυξης.

Ο ΟΑΣΕ στοχεύει στην παροχή ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες, καθώς και στην ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις πολιτικές και τις πρακτικές, τόσο στα συμμετέχοντα κράτη όσο και στον ίδιο τον Οργανισμό. Με τοπικούς εταίρους, ο ΟΑΣΕ αναπτύσσει και διαχειρίζεται έργα σε όλη την περιοχή του ΟΑΣΕ για την ενίσχυση των γυναικών και την οικοδόμηση τοπικών ικανοτήτων και εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα φύλου. Συνεργάζεται με τις αρχές για την αναθεώρηση της νομοθεσίας και βοηθά στη δημιουργία εθνικών μηχανισμών για την εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Τα 57 κράτη μέλη του ΟΑΣΕ έχουν υιοθετήσει διάφορες ειδικές πολιτικές και μέτρα για την υποστήριξη της ισότητας των φύλων. Το Σχέδιο Δράσης για την Προαγωγή της Ισότητας των Φύλων παρέχει το κύριο πλαίσιο για τις δραστηριότητες του ΟΑΣΕ για την ισότητα των φύλων και αναθέτει ευθύνες και καθήκοντα στη Γραμματεία του Οργανισμού, στα Όργανα και στις επιτόπιες επιχειρήσεις καθώς και στα συμμετέχοντα κράτη, μεταξύ των οποίων:

- Διασφάλιση ότι όλες οι πολιτικές, τα προγράμματα και οι δραστηριότητες του ΟΑΣΕ ενσωματώνουν το φύλο.
- Παροχή στα μέλη του προσωπικού εργαλεία και κατάρτιση σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.
- Ανάπτυξη μιας επαγγελματικής κουλτούρας και περιβάλλοντος εργασίας ευαίσθητου σε θέματα φύλου.
- Αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών διευθυντικών στελεχών σε ανώτερες θέσεις.
- Υποστήριξη των προσπαθειών των συμμετεχόντων κρατών για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- Καθορισμός ειδικών προτεραιοτήτων για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών.
- Υπογράμμιση και προώθηση του ρόλου των γυναικών στις διαδικασίες πρόληψης των συγκρούσεων και ανασυγκρότησης της ειρήνης, και
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου όσον αφορά την εφαρμογή του σχεδίου δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Ο Γενικός Γραμματέας του ΟΑΣΕ υποβάλλει ετησίως έκθεση προόδου στο Μόνιμο Συμβούλιο.³¹

³⁰ Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://rikk.hi.is/> (29/9/2018)

³¹ Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.osce.org/gender-equality> (29/9/2018)

- Το FAWCETT SOCIETY είναι ένας οργανισμός στο Ηνωμένο Βασίλειο που εκστρατεύει για τα δικαιώματα των γυναικών. Οι ρίζες του οργανισμού χρονολογούνται από το 1866 όταν η Millicent Garrett Fawcett στην ειρηνική εκστρατεία για την γυναικεία ψηφοφορία. Ένα από τα θέματα που έχει ασχοληθεί FAWCETT SOCIETY είναι η ισότητα των δυο φύλων. Πιο συγκεκριμένα τα μεγαλύτερα ιστορικά επιτεύγματα της ήταν:
 1. Έχει κατορθώσει να πείσει την κυβέρνηση να απαιτήσει από μεγάλους εργοδότες να υποβάλλουν αναφορές σχετικά με το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των δυο φύλων
 2. Ήταν βασικός παράγοντας στην άσκηση πιέσεων για τον νόμο την ισότητα των αμοιβών και τον νόμο περί διακρίσεων μεταξύ των δυο φύλων
 3. Έχουν εξασφαλίσει έναν νόμο για την διάκριση λόγω φύλου το 2002 ο οποίος επιτρέπει την χρήση πινάκων επιτυχόντων πολιτικών κόμματος και επιλογή υποψήφιων γυναικών καθώς και την εξασφάλιση για μεγαλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών στην πολιτική.
 4. Ένα πρόσφατο επίτευγμα της FAWCETT SOCIETY ήταν ότι επηρέασε το Συντηρητικό Κόμμα δεσμεύτηκε να επεκτείνει τις απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων σχετικά με τις αμοιβές μεταξύ των φύλων σε άνδρες και γυναίκες διαφορετικών εθνοτήτων το 2017.³²
 5. Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) ή Organization for Economic Co-operation and Development – OECD είναι διεθνής οργανισμός των ανεπτυγμένων χωρών που υποστηρίζουν τις αρχές της αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας και της οικονομίας της ελεύθερης αγοράς. Ιδρύθηκε το 1948 ως Οργανισμός Ευρωπαϊκής Οικονομικής Συνεργασίας (Organisation for European Economic Co-operation - OEEC) με σκοπό να διαχειριστεί το σχέδιο Marshall για την ανοικοδόμηση της Ευρώπης μετά τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο.³³ Ως αναφορά την ισότητα των φύλων πραγματοποιεί εμπειριστατωμένες μελέτες και προσπαθεί να δώσει λύσεις. Επιπλέον διοργανώνει διεθνή συνέδρια στην Γαλλία με θέμα την ισότητα των δυο φύλων. Τέλος έχει δώσει έμφαση στην τόνωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απασχόλησης.

Ειδικότερα, για την ισότητα των φύλων επισημαίνεται ότι από την 25η Σεπτεμβρίου 2015 (ημερομηνία υιοθέτησης των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης από την πολιτική και πολιτειακή ηγεσία των Κρατών-Μελών του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών), αποτελεί τον πέμπτο διακριτό στόχο της Ατζέντας 2030, ενώ παράλληλα διαπερνά και τους υπόλοιπους δεκαέξι.

³² Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.fawcettsociety.org.uk/fawcett-achievements> (29/9/2018)

³³ Βλ. Christopher, Warren (1998). *In the stream of history: shaping foreign policy for a new era*. Stanford University Press, σελ. 165.

Επίσης, στη σελίδα 16 της μελέτης υπάρχει ειδική αναφορά στον πέμπτο στόχο, αλλά και στους δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν για την αποτίμηση της προόδου και του σημείου εκκίνησης των Κρατών-Μελών του, όπου:

- η εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και των κοριτσιών συνδέεται με το μισθολογικό χάσμα λόγω φύλου.
- η εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε ηγετικές θέσεις συνδέεται με τη συμμετοχή των γυναικών στα Εθνικά Κοινοβούλια, καθώς και στα Διοικητικά Συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών.

Τέλος, η πιλοτική μελέτη του ΟΟΣΑ περιλαμβάνει το προφίλ έξι επιλεγμένων Κρατών - Μελών και συγκεκριμένα της Δανίας (πολύ καλή και πολύ ισορροπημένη η θέση εκκίνησης για την επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης, πολύ καλή στον πέμπτο στόχο για την ισότητα των φύλων), της Φινλανδίας (καλή η θέση εκκίνησης, καλή στην ισότητα των φύλων), της Ολλανδίας (πολύ καλή η θέση εκκίνησης – δεν υπάρχει σαφής αναφορά στον πέμπτο στόχο), της Νορβηγίας (καλή, αλλά ελαφρώς ανισομερής η θέση εκκίνησης, πολύ καλή στην ισότητα των φύλων), της Σλοβενίας (καλή σε ορισμένες περιπτώσεις, αλλά συνολικά ανισομερής η θέση εκκίνησης, μέτρια επίδοση στην ισότητα των φύλων) και της Σουηδίας (πολύ καλή και πολύ ισορροπημένη η θέση εκκίνησης, καλή στην ισότητα των φύλων).³⁴

2.2.3 ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Μία μακρά σειρά δικαστικών αποφάσεων έχουν δημιουργήσει ένα τετελεσμένο όσον αφορά την πρόοδο στον εργασιακό χώρο μεταξύ των δύο φύλων, της ίσης αντιμετώπισης και των απολαβών. Οι σημαντικότερες αποφάσεις είναι:

1) Απόφαση Defrenne II, της 8ης Απριλίου 1976 (Υπόθεση C-43/75): Το Δικαστήριο αποφάσισε το άμεσο αποτέλεσμα της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.³⁵

2) Απόφαση Bilka, της 13ης Μαΐου 1986 (Υπόθεση C-170/84): Αφορούσε τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και το δικαίωμά τους στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Οποιαδήποτε διάκριση φύλου, δηλαδή «έμμεση», θεωρείται πως αντικρούει στο παλαιό άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, και ως εκ τούτου, θεωρείται παράνομο.³⁶

³⁴ <https://www.heraklion.gr/resilient/isotita/ggif3092016.html>

³⁵ <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-43/75>

³⁶ <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-170/84>

3) Απόφαση Barber, της 17ης Μαΐου 1990 (Υπόθεση C-262/88): Το Δικαστήριο απεφάνθη ότι οι άνδρες πρέπει να μπορούν να απολαύουν των δικαιωμάτων τους ως προς τη σύνταξη ή τη σύνταξη επιζώντος συζύγου στην ίδια ηλικία με τις γυναίκες συναδέλφους τους³⁷

4) Απόφαση Marschall, της 11ης Νοεμβρίου 1997 (Υπόθεση C-409/95): Εφ' όσον σε έναν συγκεκριμένο τομέα οι γυναίκες είναι λιγότερες από τους άνδρες, θα πρέπει να δίδεται προτεραιότητα στην προαγωγή των γυναικών (βάσει της θετικής διάκρισης), εφ' όσον βέβαια η υποψηφιότητα των ανδρών υποψηφίων εξετάζεται αντικειμενικά, και δεν αποκλείονται a priori από τη διαδικασία υποβολής αίτησης.³⁸

5) Απόφαση Test Achats, της 1ης Μαρτίου 2011 (Υπόθεση C-236/09): το Δικαστήριο έκρινε άκυρο το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 2004/113/EK του Συμβουλίου δεδομένου ότι αντίκειται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Κατά συνέπεια, για τους σκοπούς της ασφάλισης θα πρέπει να εφαρμόζεται σε άνδρες και γυναίκες το ίδιο σύστημα αναλογιστικού υπολογισμού για τον προσδιορισμό των ασφαλιστρών και των ασφαλιστικών παροχών³⁹

Αυτές οι αποφάσεις δείχνουν την ενάργεια των θεσμών της δικαιοσύνης και της παρακολούθησης της προόδου. Αυτό δίνει την απαραίτητη πίεση και το κίνητρο για τις εργασιακές σχέσεις, καθώς τις διασφαλίζει από αυθαιρεσίες, επιβάλλοντας κυρώσεις σε όλους όσους παραβιάζουν τα ευρωπαϊκά νομικά κεκτημένα.

2.3 ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ – ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ, ΟΙ ΝΟΜΟΙ, ΤΑ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ, ΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ, ΟΙ ΜΚΟ

³⁷ <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-262/88>

³⁸ <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=C-409/95&td=ALL>

³⁹ <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-236/09>

2.3.1 Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ, ΤΟ ΆΡΘΡΟ 4, ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα

Άρθρο 4

1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.
2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Στο άρθρο 4 του Συντάγματος, παράγραφος 2, γίνεται ρητή κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων. Για πρώτη φορά, το 1975, εντάχθηκε ρητά η διαφοροποίηση και κατοχύρωση αυτή ως διάταξη με δεσμευτικό κανονιστικό περιεχόμενο, η οποία πλέον δεν δικαιολογούσε αποκλίσεις από το περιεχόμενο του νόμου. Αυτή η προσθήκη έγινε την ίδια χρονιά του Διεθνούς Έτους της Γυναίκας, και υπό την επίδραση οργανώσεων και σωματείων, έλαβε σημαντικές διαστάσεις. Αντίστοιχα, αυτό εκκινεί και την αρχή της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

Η διάταξη του άρθρου 4, παρ. 2, αποτελεί ιδιαίτερη εκδήλωση της γενικής αρχής της ισότητας στους τομείς των κοινωνικών σχέσεων αλλά και της ίσης αντιμετώπισης ενώπιον του νόμου. Έως τότε, διάφορες άνισες καταστάσεις στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα επικρατούσαν, μην αφήνοντας το περιθώριο της προσωπικής ανέλιξης στις γυναίκες εργαζόμενες, ή εν πάση περιπτώσει αφήνοντας ένα ελάχιστο περιθώριο ανάδειξης των ικανοτήτων τους. Ο νομοθέτης φρόντισε ώστε να σταματήσει, και συνταγματικά πλέον, αυτή η άνιση μεταχείριση, η οποία δεν είχε κάποιον συγκεκριμένο λόγο να υφίσταται, και, επίσης, καθιστούσε τις γυναίκες πολίτες και εργαζόμενες δευτέρας κατηγορίας.

Το Σύνταγμα αποτελεί την βάση των νόμων για την περαιτέρω ανάπτυξή τους. Οριοθετεί τις αξίες καθώς και την ουσία του πολιτειακού βίου, δίνοντας το έναυσμα για την σωστή τοποθέτηση των πολιτειακών αλλά και των δικαστικών αρχών. Ωστόσο, η πρόσθεση αυτής της πολλή σημαντικής διευκρίνισης δεν καθιστά πραγματικότητα και την κοινωνική συμπεριφορά και πρακτική. Η διαδικασία συγκεκριμενοποίησης όμως δείχνει το μέγεθος της ανάγκης της αλλαγής, πράγμα το οποίο επέρχεται με την ποιοτική παρέλευση του χρόνου. Η συνδυαστική προσθήκη στο Σύνταγμα, μαζί με νόμους που διασφαλίζουν την ισότητα είναι ένας απαραίτητος όρος εγκαθίδρυσης της τάξης, και αυτό είναι εμφανές σε όλα τα παραδείγματα των σύγχρονων ευρωπαϊκών κρατών.

Έως τότε, η άνιση μεταχείριση των -νομικά ίσων- φύλων ήταν κανόνας. Για να παγιωθεί η απόφαση, έπρεπε να γίνουν βήματα προς την «θετική» διάκριση μεταξύ τους, καθώς αυτό θα έκλεινε την “ψαλίδα” η οποία είχε δημιουργηθεί χάρις σε μία ανισότητα η οποία, ομολογουμένως, υπήρχε ήδη από την ίδρυση του σύγχρονου Ελληνικού κράτους. Οι

κοινωνικές προκαταλήψεις δημιουργούν προηγούμενο συμπεριφοράς, και η επανάληψή τους είναι ένα φυσικό επακόλουθο αυτής της ανώμαλης και ανισόρροπης κατάστασης. Εντός του πνεύματος της συνταγματικής αρχής, λοιπόν, βρίσκεται η παύση των αποκλίσεων μεταξύ των δύο φύλων. Η αρχή της αναλογικότητας ρυθμίζει τη συμπεριφορά των νομοθετών και της ερμηνείας των νόμων. Όπου κρίνεται απαραίτητο, γίνεται παρέμβαση υπέρ των γυναικών, καθώς έτσι θα επέλθει η κανονικότητα. Η αρχή της αναλογικότητας μπορεί να λειτουργεί ως ένα όριο για τα πολιτειακά όργανα κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, καθώς έτσι μπορούν να προβούν σε διορθωτικά μέτρα για την άρση των αδικιών.

Σε συνδυασμό με τους νόμους, η Συνταγματική τάξη θωρακίζεται από φαινόμενα αυθαιρεσίας και ανισοτήτων. Στη συνέχεια θα γίνει αναφορά και διεξοδική ανάλυση του νόμου 3896/2010, ο οποίος, στη σύγχρονη ελληνική και ευρωπαϊκή πραγματικότητα, αποτελεί ένα μεγάλο βήμα προς την πρόοδο και την ισότητα.

2.3.2. Ο νόμος 3896/2010

N.3896/2010 : Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

Ειδικότερα ο νομός 3896/2010 τροποποιεί τον νομό 3488/2006 ρυθμίζοντας θέματα σχετικά με:

- α) την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών
- β) την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης
- γ) την ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους ορούς εργασίας
- δ) μετρά του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.⁴⁰

Ο νόμος 3896/2010 αποτελείται από 38 αναλυτικά άρθρα τα οποία αφορούν τις σχέσεις των δύο φύλων σε εργασιακά και επαγγελματικά ζητήματα. Καθιστά εκσυγχρονισμένη την ελληνική νομοθεσία αναφορικά με την εργασιακά, και εναρμονίζεται σε ευρωπαϊκό πλαίσιο με την ισχύουσα νομοθεσία της ΕΕ. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Συνθήκη της Λισαβόνας το 2009 έχει συμπληρώσει τις ήδη υπάρχουσες απαιτήσεις των εργασιακών δικαιωμάτων, και καθορίζει το πλαίσιο εντός του οποίου οφείλει να κινηθεί μια ευρωπαϊκή χώρα- μέλος. Οι αναλυτικές διατάξεις εντός του νόμου δεν αφήνουν περιθώρια παρερμηνείας για τα εργασιακά.

Στη συνέχεια θα γίνει αναλυτική αναφορά στα κύρια άρθρα του νόμου:

⁴⁰ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ.160-161.

1) Άρθρο 1,: Σκοπός του παρόντος νόμου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

2) Άρθρο 2, Ορισμοί: Για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί: α. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ε. «αμοιβή»: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου, στ. «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (EEL 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή δ επαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

3) Άρθρο 3, Αρχή ίσης μεταχείρισης. Απαγόρευση Διακρίσεων: 1.Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.

2.α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου.

4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α').

Σκοπός των διευκρινίσεων στα πρώτα τρία άρθρα είναι η προσπάθεια συγκεκριμενοποίησης των εργασιακών παραβάσεων και οριοθέτησης του νομικού πλαισίου. Ταυτόχρονα, δείχνουν και την ευθυγράμμιση με τις οδηγίες της ΕΕ. Είναι απαραίτητες οι επισημάνσεις αυτές, καθώς και ενδεικτικά τα αποσπάσματα των άρθρων για την αντιπαραβολή τους με τα ευρωπαϊκά πρότυπα.

Το ουσιαστικό κομμάτι των διατάξεων συνεχίζει με τα κανονιστικά άρθρα, τα οποία ρυθμίζουν την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών (Τίτλος ΙΙ, Ειδικές Διατάξεις, Κεφάλαιο Α' - Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές). Στη συνέχεια ρυθμίζονται οι ασφαλιστικές διατάξεις (Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης- Κεφάλαιο Β') Πιο κάτω, και αναφέροντας περιπτώσεις κατά τις οποίες θα πρέπει να ενεργεί ο νόμος, δίνονται αναλυτικοί όροι ίσης μεταχείρισης (Ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας- Κεφάλαιο Γ').

Στο Δεύτερο μέρος του σώματος του νόμου, λαμβάνονται τα «Μέτρα του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης». Αφορά το πεδίο εφαρμογής, την διάκριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής και υιοθεσίας, τα θετικά μέτρα, την προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής, τους δικαιούχους επιδομάτων γάμου και παιδιών, την έννομη προστασία, τις αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις, τον φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών, την υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων, και άλλα τρία άρθρα (άρθρα 17-29).

Στο Τρίτο μέρος του σώματος του νόμου, αναφέρονται οι καταργούμενες τελικές διατάξεις, οι οποίες αντικαθίστανται από τούδε και στο εξής με τις τροπολογίες. Ειδικές περιπτώσεις μεταχείρισης και αντιμετώπισης συνταξιούχων οι οποίοι ευνοούνται. Γενικά, στο τρίτο μέρος, γίνεται περιπτωσιολογική αναφορά για το μέλλον του νομοθέτη και του νόμου.

Η εφαρμογή των νόμων πάντα προσκρούει πάνω στη σκληρή πραγματικότητα της δυσκολίας της υιοθέτησής του.⁴¹

NOMOS 4097/2012

⁴¹ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.synigoros.gr/> (18/10/2018)

Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας -Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Αυτό προασπίζει τα εξής:

1) Παροχές μητρότητας σε εργαζόμενες γυναίκες.

Στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες μπορεί να παρέχεται επίδομα μητρότητας το οποίο καθιστά δυνατή την προσωρινή διακοπή του επαγγέλματος τους λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας για χρονικό διάστημα περίπου 14 εβδομάδων.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, Κοινής Ασφάλισης και Προνοίας καθορίζονται ο φορέας, το ύψος, ο τρόπος και η διαδικασία χορήγησης του επιδόματος σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του παραπάνω ισχύοντος νομού κατά την εφαρμογή του.

2) Αρχή της ίσης μεταχείρισης, Προάσπιση των δικαιωμάτων και αποζημίωση η αποκατάσταση (άρθρο 7).⁴²

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι προέβη σε απώλεια από την παραβίαση των διατάξεων του παραπάνω νομού για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ακόμη και αν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας διαπιστώνεται ότι υπέστη μεταχείριση που οδηγεί σε διάκριση φύλου η έχει λήξει έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας καθώς και το δικαίωμα προσφυγής και αναφοράς του συμβάντος στις αρμόδιες διοικητικές αρχές προκειμένου να διενεργήσουν τις απαραίτητες ενέργειες.

Επιπλέον Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν κατόπιν έγκρισης του θιγομένου προσώπου από τις παραβιάσεις του παρόντος νομού να ασκούν εκ μέρους του η για την υπεράσπιση του ενώπιον των αρμοδίων διοικητικών η δικαστικών αρχών ώστε να κρίνουν αν είναι απαραίτητη η παρέμβαση τους για την προάσπιση των δικαιωμάτων τους

Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νομού ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου σύμφωνα με τα άρθρα 2,3,4,5 του παρόντος νομού και αναφέρεται σε γεγονότα η στοιχεία που διαπιστώνεται έντονα άμεση η έμμεση διάκριση λόγω φύλου η ότι εκδηλώθηκε εις βάρος του σεξουαλική η οποιαδήποτε άλλη μορφή παρενόχλησης σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νομού ο κάθου υποχρεούται να αποδείξει στις δικαστικές αρχές η σε άλλη αρμόδια αρχή ότι δεν υπήρξε παραβίαση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

Η παραβίαση των διατάξεων του παρόντος νομού προβλέπει σε αυτήν την περίπτωση αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θιγομένου προσώπου και αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης. Επιπρόσθετα οποίος τελεί την πράξη της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με την περίπτωση δ του άρθρου 337 του Ποινικού Κώδικα και τιμωρείται ανάλογα ως προς τον βαθμό του αδικήματος του σύμφωνα με το άρθρο αυτό.⁴³

⁴² Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ.159

⁴³ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.synigoros.gr/> (21/10/2018)

ΝΟΜΟΣ 4075/2012 (ΦΕΚ 89/Α/11-4-2012)

Σύμφωνα με τον νομό 4075/2012 Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις σχετικό κεφάλαιο ΣΤ (Άρθρα 48-54) με τίτλο ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΗΣ 8^{ΗΣ} ΜΑΡΤΙΟΥ 2010 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ-ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΗΦΘΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ BUSINESSSEUROPE UEAPME, CEEP ΚΑΙ ETUC ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 96/34/ΕΚ κατοχυρώνεται το δικαίωμα γονικής αδειας.

Σύμφωνα με το άρθρο 49 του ισχύοντος νομού ορίζεται ως προς το πεδίο εφαρμογής του:

Οι διατάξεις των άρθρων 49 έως 55 αφορούν τους εργαζομένους γονείς και ορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις για την διευκόλυνση της εναρμόνισης των ευθυνών ως προς τον ρόλο τους ως γονείς και εργαζόμενοι λαμβάνοντας υπόψιν την ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών και την ανάγκη της προάσπισης της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης των δυο φύλων.⁴⁴

Οι διατάξεις των άρθρων 49 έως 55 εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους γονείς φυσικούς, θετούς, η ανάδοχους που ασχολούνται είτε σε ιδιωτικό είτε σε δημόσιο καθώς και Ν.Π.Δ.Δ και τους Ο.Τ.Α και ευρύτερα τον δημόσιο τομέα και όπως αναφέρεται στις σχετικές διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν.1256/1982 (Α 62) ως προς την κάθε σχέση εργασίας η μορφή απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου των συμβάσεων η σχέσεων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του Ν.4052/2012 (Α 41) και της έμμισθης εντολής ανεξάρτητα από την φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Συγκεκριμένα το άρθρο 50 Γονική άδεια ανατροφής -Δικαιούχοι ορίζει τα εξής παρακάτω :

Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής αδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την διενέργεια των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, παρέχεται εγγράφως για διάστημα τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί αποκλειστικά ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης.

Για τη χορήγηση της γονικής αδειας ανατροφής οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν ολοκληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από συγκεκριμένη διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.⁴⁵

Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, συμφωνούν με κοινή δήλωσή τους, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

⁴⁴ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.isotita.gr/> (20/10/2018)

⁴⁵ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.synigoros.gr/> (22/10/2018)

ΝΟΜΟΣ 3839/2010

Ο συγκεκριμένος νομός ορίζει τα εξής παρακάτω :

Το Σύστημα επιλογής Προϊστάμενων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια -Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊστάμενων (Ε.Ι.Σ.Ε.Π) και λοιπές διατάξεις, με το άρθρο 4 αντικαταστάθηκε μεταξύ άλλων το άρθρο 161 του Ν.3528/2007 ώστε να ορίζει ότι στα Συμβούλια ο αριθμός των μελών που προβλέπεται από κάθε φύλο αυξάνεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) του συνόλου των μελών που ορίζονται συμφωνά με τις σχετικές διατάξεις.⁴⁶

2.3.3.ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ, ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ, ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΚΟ ΠΡΩΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Διάφοροι οργανισμοί έχουν συσταθεί έτσι ώστε να προωθήσουν την ισότητα σε πολλαπλά επίπεδα. Η διαδραστικότητα μεταξύ τους και η συνεργασία τους με την Ελληνική Πολιτεία, καθορίζουν την ποιότητα των δράσεών τους. Ανάμεσα σε αυτά, τα πιο σημαντικά είναι:

1)Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ)

Είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς. Τα προγράμματα και οι δράσεις του συγχρηματοδοτούνται μέσω της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ Υπουργείου Εσωτερικών(ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, 2018).⁴⁷

2)Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

Βάσει των Αρχών των Παρισίων μέσω του Ψηφίσματος της Εθνικής Συνέλευσης 48/134 της 20η Δεκεμβρίου 1993, είναι ένας εθνικός θεσμός ο οποίος επιφορτίζεται με την

⁴⁶ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ.162

⁴⁷ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.isotita.gr/> (9/10/2018)

αρμοδιότητα να προωθεί και να προστατεύει τα δικαιώματα του ανθρώπου. Αποτελεί το ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της Πολιτείας σε θέματα προστασίας των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Συγκροτήθηκε για πρώτη φορά σε σώμα στις 10 Ιανουαρίου 2000. Σε αυτήν εκπροσωπούνται ανεξάρτητες Αρχές, πανεπιστημιακές σχολές νομικών και πολιτικών επιστημών, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΜΚΟ, πολιτικά κόμματα και υπουργεία.

Στην ΕΕΔΑ έχει αποδοθεί ήδη από το 2002 βαθμός διαπίστευσης Α'(πλήρης εναρμόνιση), αναγνωρίζοντας, κυρίως, τη θεσμική ανεξαρτησία και την ευρύτητα της εντολής που της παρέχεται από τον ιδρυτικό της νόμο.

Ανάμεσα στα καθήκοντά της είναι η ανταλλαγή εμπειριών σε διεθνές επίπεδο με τους αρμόδιους διεθνείς οργανισμούς, όπως ο ΟΗΕ, το Συμβούλιο της Ευρώπης, ο ΟΑΣΕ, με τις ομόλογες Επιτροπές άλλων κρατών και με την Κοινωνία των Πολιτών, καθώς επίσης και η διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής σε θέματα δικαιωμάτων του ανθρώπου.⁴⁸

3)Ειδική Μόνιμη Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

Αποτελεί μία Κοινοβουλευτική Επιτροπή, αντικείμενο της οποίας είναι, μεταξύ άλλων, η έρευνα και διατύπωση προτάσεων με σκοπό την προώθηση στην οικογένεια, την εκπαίδευση και στους άλλους κοινωνικούς θεσμούς, καθώς και την κατοχύρωση και την εφαρμογή από τη διοίκηση, της αρχής της ισότητας των φύλων και ιδίως σε θέματα απασχόλησης και του σεβασμού και της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου.⁴⁹

4)Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Ήδη από το 1994 που συστάθηκε, προωθεί επισταμένως την συνεργασία με διάφορους φορείς, ανάμεσα στους οποίους περιλαμβάνονται το Υπουργείο Παιδείας, διάφορα πανεπιστήμια στην Ελλάδα αλλά και σε χώρες της Ευρώπης. Από το 2000 συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας με ζητούμενο την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Διενεργώντας έρευνες και επιστημονικό έργο, έχει διεξάγει παραπάνω από 70 πρωτότυπες έρευνες, έχει επιμεληθεί περισσότερες από 120 εκδόσεις (από ενημερωτικά φυλλάδια έως εγχειρίδια για θέματα απασχόλησης) και, κυρίως, έχει δραστηριοποιηθεί σε περισσότερα από 100 Προγράμματα Δράσης, είτε ως συντονιστής φορέας, είτε ως εταίρος.

⁴⁸ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.nchr.gr/> (15/9/2018)

⁴⁹ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.hellenicparliament.gr/> (15/9/2018)

Η σταθερή συνεργασία με πολλά ιδρύματα και οργανισμούς έχει δώσει μια δεξαμενή μελετών, η οποία λειτουργεί υποστηρικτικά για την προώθηση προτάσεων (Κ.Ε.Θ.Ι., 2018).⁵⁰

5) Επιτροπή Φύλου και Ισότητας Α.Π.Θ.

Η συγκεκριμένη επιτροπή έχει ως σκοπό της προαγωγή της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Ανάμεσα σε άλλους σκοπούς περιλαμβάνονται: Η διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις δραστηριότητες, στα προγράμματα,

στις επιτροπές και στα όργανα του ΑΠΘ, η προώθηση του διαλόγου γενικά για έμφυλα θέματα και ειδικότερα για ζητήματα που αφορούν τη

σχέση κοινωνίας και επιστήμης από την οπτική του φύλου, η προώθηση προγραμμάτων σπουδών και μαθημάτων που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, Η συνεργασία με ανάλογες επιτροπές, δίκτυα, οργανώσεις, ιδρύματα, εταιρείες, συμβούλια, ενώσεις, φορείς κλπ., εντός και εκτός Ελλάδας, που ασχολούνται με την ισότητα των φύλων.⁵¹

6) Κέντρο Διοτίμα

Ανάμεσα σε αρκετές ΜΚΟ που ασχολούνται με θέματα ισότητας των δύο φύλων, είναι η ΜΚΟ Διοτίμα, η οποία δημιουργήθηκε το 1989 από μια ομάδα γυναικών ερευνητών. Επιδιώκει να συμβάλει στη διαμόρφωση και προώθηση πολιτικών έμφυλης ισότητας. Είναι ερευνητικό κέντρο εξειδικευμένο σε θέματα φύλου και ισότητας. Είναι Πιστοποιημένο Κέντρο Παροχής Υποστηρικτικών Υπηρεσιών από το 1996. Σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις χρηματοδοτούμενο από ευρωπαϊκούς και εθνικούς πόρους, διεθνείς οργανώσεις και ιδιωτικούς φορείς.⁵²

7) Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)

Το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) ιδρύθηκε το 1959 υπό την επίβλεψη της UNESCO και αποτελεί το μοναδικό δημόσιο φορέα στην Ελλάδα που θεραπεύει τις κοινωνικές επιστήμες. Είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, εποπτευόμενο από την Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας (ΓΓΕΤ) του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων.

⁵⁰ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://kethi.gr/en/> (16/9/2018)

⁵¹ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.auth.gr/en> (16/9/2018)

⁵² Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://diotima.org.gr/en/> (16/9/2018)

Η ερευνητική δραστηριότητα στη θεματική περιοχή της Κοινωνικής Πολιτικής αφορά τη θεωρητική διερεύνηση, ερευνά και ερμηνεία των διαφόρων πτυχών της κοινωνικής κατάστασης, καθώς και την παρακολούθηση και αξιολόγηση των τρεχουσών εξελίξεων στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής.

Οι ερευνητές που ενεργούν στη συγκεκριμένη αυτήν περιοχή διαπεραιώνουν, εκτός από την προώθηση της εφαρμοσμένης και βασικής έρευνας, την εφαρμογή ειδικών λειτουργικών ερευνητικών προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από Υπουργεία, Κρατικούς Οργανισμούς, αλλά και Ιδιωτικούς Φορείς, όπως επίσης και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και άλλους Διεθνείς Οργανισμούς. Συνεργάζονται με Πανεπιστήμια και άλλα ερευνητικά Ινστιτούτα στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.

Ο συγκεκριμένος οργανισμός έχει διεξάγει πολλαπλές μελέτες και ειδικά προγράμματα σε πολλούς τομείς της κοινωνικής πολιτικής και ευρύτερα στην επιστήμη της κοινωνιολογίας μέσω της συνεργασίας του με πολλαπλούς φορείς τόσο στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα προάγοντας την ανάγκη της συστηματικής ερευνάς μελέτης και καταγραφή των γενικότερων κοινωνικών τάσεων και φαινομένων. Επιδιώκουν με αυτόν τον τρόπο ότι μέσω της διαχρονικής κοινωνικής ερευνάς που διεξάγεται να βελτιώσουν και να αναπτύξουν νέους τρόπους και μεθόδους βελτίωσης και ανάπτυξης καινοτόμων στρατηγικών που θα μεταβάλλουν αποτελεσματικά τα διαφορά κοινωνικά φαινόμενα και τάσεις που αφορούν την ισότητα μεταξύ των δυο φύλων ,τις κοινωνικές υποδομές και ευρύτερα τη κοινωνική πολιτική.

Το ΕΚΚΕ επικεντρώνεται και δραστηριοποιείται ως προς τους παρακάτω τομείς:

- A) Κοινωνική Πολιτική
- B) Τις Κοινωνικές Δομές και τον Κοινωνικό Μετασχηματισμό
- Γ) Πολιτική Κοινωνιολογία και τους θεσμούς
- Δ) Κοινωνική Ανθρωπολογία
- E) Κοινωνιολογία του πολιτισμού

Στο πλαίσιο δράσης του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών περιλαμβάνονται πολλά ερευνητικά προγράμματα και ποικίλες δραστηριότητες που αποσκοπούν στην εξομάλυνση και την βελτίωση των κοινωνικών φαινομένων και τάσεων όσο αναφορά την ανισότητα μεταξύ των δυο φύλων .Εάν από αυτά τα προγράμματα είναι η καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων στην Ελλάδα: Προώθηση της ισότητας μέσω της ενεργητικής συμμετοχής στην διαμόρφωση πολιτικών. Διενεργήθηκε το 2016 από τον κοινωνιολόγο Διονύσιο Μπαλούρδου .Το Πρόγραμμα αυτό είχε ως στόχο την μελέτη, ερευνά, καταγραφή, και μέτρηση των διάφορων διακρίσεων στην Ελλάδα όσο αναφορά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, τις ευπαθείς ομάδες, φυλετικές διακρίσεις, άτομα με αναπηρία, καθώς και την αναζήτηση των παραγόντων και κριτήριων που οδηγούν σε αυτά τα φαινόμενα ώστε να προταθούν νέες και αποτελεσματικές λύσεις και μεθοδολογικά εργαλεία που θα περιορίσουν την ανισότητα και την καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η πρόταση νέων λύσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην κοινωνία και στους σχετικούς φορείς αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση και ενημέρωσή στην εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης ως εργαλείο στην προάσπιση της ισότητας και για τον αναγκαίο περιορισμό των

κοινωνικών διακρίσεων μέσω σημαντικών μεταρρυθμίσεων στο ευρύτερο νομοθετικό πλαίσιο.⁵³

2.4. Η ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι αξίες και αρχές της ΕΕ, οι οποίες πηγάζουν από τις ευρύτερες αρχές του Ανθρωπισμού, υπερασπίζονται τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις ίσες ευκαιρίες προς όλους. Το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου σηματοδότησε μια νέα αρχή για την εγκαθίδρυση και την σταδιακή νίκη, σε κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο, των ιδεών εκείνων που θα άλλαζαν την όψη του κόσμου προς το καλύτερο. Ο ΟΗΕ, η Χάρτα των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και η ΕΕ είναι οργανισμοί και διακρατικές ενώσεις που πιέζουν για τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών επιβίωσης, τουλάχιστον, όπου φτάνει η αρμοδιότητά τους και όπου το επιτρέπουν οι συνθήκες.

Η ΕΕ δεν είναι ένα ολοκληρωμένο γεγονός. Είναι μία δύσκολη και πολύχρονη διαδικασία τροποποίησης των υπαρχουσών αντιλήψεων και σκέψεων. Είναι μια προσπάθεια βελτίωσης των κρατών- μελών, μέσα από τον διάλογο και τις αλληλοπαραχωρήσεις. Κάποτε το όραμα ήταν οι Ηνωμένες Πολιτείες της Ευρώπης, βαδίζοντας στο πρότυπο των ΗΠΑ. Αυτό πλέον έχει καταστεί ξεπερασμένο σχήμα και έχει εγκαταλειφθεί ως ιδέα. Το αν όμως η ΕΕ θα καταστεί ανταγωνιστής των ΗΠΑ και σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής ή θα γίνει ακόμα καλύτερη και λειτουργικότερη, εξαρτάται από το *modus operandi* της Ένωσης και από βασικούς νόμους και συμπεριφορές. Αυτό που βρίσκεται πρώτο στην ατζέντα των αλλαγών εδώ και χρόνια, είναι η Ισότητα μεταξύ των Δύο φύλων.

Τα πλαίσια, οι νόμοι και οι συνθήκες της ΕΕ, όπως αυτή της Λισαβόνας το 2009 έχουν αλλάξει το πρόσωπο των μελών που πήραν μέρος. Σε επίπεδο διακηρύξεων και στόχων, η ΕΕ είναι το πιο προοδευτικό πολιτικό και κοινωνικό - οικονομικό forum κρατών στον κόσμο. Αυτό δεν σημαίνει πως η πραγματικότητα διαμορφώνεται από τις προθέσεις-κάθε άλλο. Νομοθεσίες, διοικητικοί μηχανισμοί, διακρατικοί συντονισμοί πρέπει να επιβλέπουν την υλοποίηση των στόχων. Κάθε κράτος έχει άλλες προτεραιότητες και ταχύτητες δράσης. Η Ελλάδα βρίσκεται σε μία θέση αρκετά μειονεκτική αναφορικά με την πρόοδο που -βάσει υιοθετημένων νόμων- θα έπρεπε να έχει.

Σε μια πρόσφατη έρευνα που διερευνήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, βλ. και πιο πάνω ενότητα 2.2.2.) η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση όσον αφορά την ισότητα. Ειδικότερα, σε έξι τομείς μέτρησης, στον τομέα εργασίας, χρημάτων, γνώσης, χρόνου, εξουσίας, και υγείας η Ελλάδα βρίσκεται πολύ κάτω από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο. Την πρωτιά παίρνει η Σουηδία με βαθμολογία 82, 6 % ενώ η Ελλάδα βρίσκεται στο 50%. Ωστόσο, οι ρυθμοί βελτίωσης σε όλη την ΕΕ είναι πολύ χαμηλοί, και καταγράφει σήμερα 66,2 %, τέσσερις μόλις βαθμούς υψηλότερη σε σύγκριση

⁵³ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.ekke.gr/react.php?id=2&tp=1&id2=415> (20/10/2018)

μια δεκαετία πριν. Αυτό οδήγησε την αρμόδια επίτροπο για τη Δικαιοσύνη, τους Καταναλωτές και την Ισότητα των Φύλων να σχολιάσει:

«Σύμφωνα με τα νέα αποτελέσματα του Δείκτη Ισότητας των Φύλων, επικρατεί ανισότητα σε όλους τους τομείς της ζωής. Αυτό σημαίνει ότι η Ευρώπη έχει καθήκον να αναλάβει δράση. Φέτος, θα προτείνω τη λήψη περισσότερων μέτρων με στόχο την ενίσχυση της θέσης των γυναικών και την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία»⁵⁴

Ενώ οι νομοθεσίες, οι πρωτοβουλίες και τα όργανα για την προώθηση της ισότητας των φύλων υπάρχουν εδώ και δεκαετίες, φαίνεται πως η δυσκολία βρίσκεται στην αλλαγή της νοοτροπίας της κοινωνίας. Αυτό είναι ένα πρόβλημα το οποίο μπορεί να λυθεί δύσκολα, με τον συνεπή και συνεχή συντονισμό των ενεργειών των οργανισμών και των θεσμών. Η πάγια πρακτική τόσων χρόνων υποβάθμισης της γυναικείας εργασίας και των απολαβών φαίνεται πως διαιωνίζεται εξ' αιτίας αυτής της πρακτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ - ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΥΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

3.1 ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Η ισότητα των δύο φύλων όσον αναφορά την πρόσληψη της γυναίκας στον ιδιωτικό τομέα παρουσιάζει άλματα προόδου, με αποτέλεσμα οι γυναίκες πια να μην καταλαμβάνουν μόνο τις χαμηλές βαθμίδες της ιεραρχίας στον εργασιακό χώρο αλλά ως υψηλόβαθμα στελέχη να διευθύνουν εταιρείες και γενικότερα να ασκούν πολλά καθήκοντα με ιδιαίτερη επιτυχία βελτιώνοντας τη θέση της επιχείρησης στην αγορά εργασίας.

Καταλυτικός παράγοντας στην πρόσληψη γυναικών στον ιδιωτικό τομέα υπήρξε ο νόμος 3896/2010 με τον οποίο καθιερώνεται σε νομικό πλαίσιο η εφαρμογή της αρχής για ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και εργασίας μεταξύ των δύο φύλων.

Συχνό φαινόμενο στην εποχή μας αποτελεί το γεγονός ότι πολλές κυοφορούσες γυναίκες εξακολουθούν να εργάζονται μέχρι και τον τελευταίο μήνα της εγκυμοσύνης τους. Παράνομη θεωρείται η μη πρόσληψή τους με τη δικαιολογία της εγκυμοσύνης. Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία (Ν. 1483/84) απαγορεύεται και καλείται απολύτως άκυρη η απόλυση

⁵⁴ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.thetoc.gr/koinwnia/article/i-ellada-stin-teleutaia-thesi-tis-katataksis-stin-isotita-twn-fulwn> (19/9/2018)

εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, εκτός αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Επίσης απαγορεύεται αυστηρά και απόλυτα η απόλυση της εγκυμονούσας εργαζομένης για χρονικό διάστημα ενός έτους από την ημέρα του τοκετού ή για διάστημα 15 μηνών για τις γυναίκες οι οποίες χρησιμοποιούν την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 του Νόμου 3655/2008.

Με το άρθρο 36 του Ν.3996/2011 το χρονικό διάστημα προστασίας από την απόλυση για τις μητέρες καθιερώθηκε πλέον στους 18 μήνες. Αν ο εργοδότης επιχειρήσει να την απολύσει, τότε όχι μόνο η απόλυση θα είναι άκυρη, αλλά θα αντιμετωπίσει και πρόστιμο από 500 έως 50.000 €. Τέλος, η γυναίκα δικαιούται συγκεκριμένη διάρκεια άδειας πριν και μετά την εγκυμοσύνη. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας γυναικών που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη σε όλη την Ελλάδα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι από 1-1-2000 δεκαεπτά εβδομάδες, σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 23-5-2000 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας η οποία εγκρίθηκε με το άρθρο 11 του Ν. 2874/2000. Όπως αναφέρεται στην διάταξη αυτή χορηγούνται υποχρεωτικώς οκτώ (8) εβδομάδες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού (άδεια τοκετού) με τις υπόλοιπες εννέα (9) να χορηγούνται μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας).⁵⁵

Ο χρόνος αυτός αμειβεται κανονικά. Στην περίπτωση που μια μητέρα δεν χρησιμοποιήσει το μειωμένο ωράριο, δικαιούται 9 μήνες άδεια μετ' αποδοχών μετά την άδεια λοχείας.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα ακόμα ακραίο φαινόμενο το οποίο συναντάται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και ορίζεται ως η ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια του ατόμου. Ειδικά στον χώρο εργασίας η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να τελείται μεταξύ συναδέλφων, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο και αντιστρόφως ή από προϊστάμενο προς υφιστάμενο και αντιστρόφως. Το 2018 παρατηρήθηκε ότι 1 στις 4 γυναίκες δηλώνουν πως έχουν υποστεί σωματική ή σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Η σεξουαλική παρενόχληση συμπεριλαμβάνεται στο πεδίο ρύθμισης τόσο του αστικού, όσο και του ποινικού δικαίου.⁵⁶

Ειδικότερα, με βάση το άρθρο 3 του Ν. 3896/2010 η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως διάκριση λόγω φύλου, η οποία απαγορεύεται. Επιπρόσθετα, το άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα καθορίζει ρητά την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας ως ποινικό αδίκημα, ενώ στην παράγραφο 6 του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι όποιος προβαίνει σε σεξουαλική παρενόχληση εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος τιμωρείται με φυλάκιση έως τριών ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον 1.000 ευρώ.

Επιπρόσθετα όσο αναφορά το θέμα της μισθοδοσίας των εργαζομένων παρατηρείται έντονα μεγαλύτερο το μισθολογικό χάσμα που επικρατεί στον ιδιωτικό τομέα σε σχέση με τον δημόσιο φορέα. Σύμφωνα με ανάλυση του ΣΕΒ, η διαφορά που διαπιστώνεται μεταξύ των μισθών στον δημόσιο τομέα και σε αυτούς που καταβάλλονται στον ιδιωτικό, εκτιμάται σε

⁵⁵ Τι ισχύει για την άδεια μητρότητας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. (2014). - Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/ergasiaka/42968/ti-isxyei-gia-tin-adeia-mitrotitas-ston-idiotiko-kai-dimosio-tomea> (15/6/2018)

⁵⁶ Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση;. (2018). - Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://mywage.gr/labour-law/fair-treatment/sexual-harassment/all-about-sexual-harassment-greece> (8/7/2018)

38%, καθώς σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας του εργατικού δυναμικού του β' τριμήνου του 2017, ο μέσος καθαρός μηνιαίος μισθός ανέρχεται σε 874 ευρώ. Συγκεκριμένα, ο μέσος καθαρός μηνιαίος μισθός στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 777 ευρώ, έναντι 1.075 ευρώ για τον εργαζόμενο στο Δημόσιο.

Η ΓΣΕΕ, στην τελευταία έκθεσή της για την ελληνική οικονομία, παρατήρησε τις μεγάλες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων στον ιδιωτικό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, επισημαίνοντας ότι ενώ το 37,4% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα αμείβεται με καθαρούς μισθούς έως 699 ευρώ τον μήνα, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, μόνο ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων, της τάξεως του 6,4% λαμβάνει το ίδιο ύψος μισθού. Όμως παρόλο, ότι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα εξακολουθούν να λαμβάνουν –εφόσον πληρώνονται, γιατί υπάρχουν σημαντικές καθυστερήσεις στις πληρωμές που μπορεί να ξεπερνούν και το 4μηνο– 14 μισθούς, να αναφερθεί ότι στα στοιχεία των αποδοχών του ιδιωτικού τομέα συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με μερική – ευέλικτη απασχόληση.⁵⁷

Λαμβάνοντας υπόψιν ότι το ποσοστό της ανεργίας είναι ιδιαίτερα υψηλό -αν και έρευνες εμφανίζουν σταδιακή μείωση οι μισθοί γενικά στον ιδιωτικό τομέα έχουν περιοριστεί ,οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να πληρώσουν τους εργαζομένους. Στην αγορά εργασίας παρατηρείται μια διαφορετική εικόνα οπου Ο μέσος μισθός των ασφαλισμένων με πλήρη απασχόληση ήταν 1.166,24 ευρώ στις αρχές του τρέχοντος έτους, ενώ το μέσο ημερομίσθιο διαμορφώνονταν σε 50,71 ευρώ. Η άλλη όψη του νομίσματος είναι η μερική απασχόληση με αμοιβές πολύ χαμηλές - μόλις 378,21 ευρώ κατά μέσο όρο. Με αυτόν τον τρόπο διαμορφώνεται και το προφίλ των εργαζομένων και για άνδρες και γυναίκες. Οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 53,80% των ασφαλισμένων στο σύνολο των επιχειρήσεων και το 57% των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση. Στη μερική απασχόληση είναι περισσότερες οι γυναίκες (55,16%).

Η κατάσταση στον ιδιωτικό τομέα που επικρατεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση και παγκόσμια δεν εμφανίζει σημαντικές διαφορές . Αυτό οφείλεται στον λόγο ότι στις γυναίκες δεν παρουσιάζονται ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης και αποδοχές παρόμοιες όπως το δημόσιο τομέα διότι το ποσοστό των γυναικών που έχουν πλήρη απασχόληση έχει παραμείνει στάσιμο με αποτέλεσμα οι άνδρες να αποτελούν το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων που έχουν αποκτήσει υψηλές θέσεις εργασίας σε διάφορους τομείς κα να μην υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης και προόδου για τις γυναίκες.

Έτσι πολλές γυναίκες απασχολούνται με μερική απασχόληση η αμοιβή τους δεν είναι ικανοποιητική δεν μπορούν να διεκδικούν υψηλές θέσεις εργασίας και να περιορίζονται σε συνηθισμένες και χαμηλόβαθμες θέσεις χωρίς να αποκτούν κάποιο εισόδημα που να καλύπτονται οι ανάγκες τους να καταπάτιούνται τα δικαιώματά τους.⁵⁸

3.1.2 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

⁵⁷ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.kathimerini.gr/962466/article/epikairothta/ellada/megalomis8ologiko-xasma-se-idiwtiko-kai-dhmosio-tomea-para-tis-metavoles> (21/10/2018)

⁵⁸ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.tuc.org.uk/what-we-do> (21/10/2018)

Σύμφωνα με το νόμο 2683/1999 που αποτελεί τον νέο Κώδικα Κατάστασης των Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., δεν υπάρχει καμία διάκριση φύλου ως προς το διορισμό στις δημόσιες υπηρεσίες. Κατά το άρθρο 4 παρ.1 αυτού, ως υπάλληλοι διορίζονται Έλληνες και Ελληνίδες πολίτες. Επίσης ορίζεται ότι οι άγαμες μητέρες και γενικότερα οι γυναίκες που έχουν παιδιά παίρνουν επιπλέον μόρια στο συνολικό βαθμό τους για την πρόσληψη στο δημόσιο.

Παρατηρήθηκε το φαινόμενο του εργασιακού διαχωρισμού λόγω φύλου να κυριαρχεί στην οικονομία των Κρατών – Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 2010 το 67,4% των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ήταν γένους θηλυκού. Το 2017 οι Ευρωπαϊκές εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα ήταν 50,9%. Δηλαδή μέσα σε επτά χρόνια το ποσοστό μειώθηκε κατά 16.5%.

Τεράστιες ήταν οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης και στην απασχόληση των Ελληνίδων στο δημόσιο τομέα, όπως προκύπτει από την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Το ποσοστό των Ελληνίδων εργαζόμενων στο δημόσιο ήταν 46,3% το 2010, 46,5% το 2013, 46,7% το 2015 και 44,1% το 2017. Δηλαδή παρατηρείται μια αυξομείωση ανά χρονιές.⁵⁹

Στον δημόσιο τομέα, οι μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές για 2 μήνες πριν τον τοκετό και 3 μήνες μετά, ενώ έχουν το δικαίωμα να πάρουν άδεια άνευ αποδοχών για 2 χρόνια. Εάν μία μητέρα έχει 2 παιδιά μέχρι ηλικίας 2 ετών, έχει μειωμένο-κατά 2 ώρες- ωράριο και κατά 1 ώρα στην περίπτωση που τα παιδιά είναι από 2 έως 4 ετών

Ο γονέας υπάλληλος έχει το δικαίωμα για 9 μήνες άδεια με αποδοχές για την ανατροφή του παιδιού του, εφόσον όμως δεν χρησιμοποιεί μειωμένο ωράριο (Ν.2683/9-2-1999). Επιπλέον, οι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα για χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών συνολικής διάρκειας έως δύο ετών για την ανατροφή παιδιού μέχρι ηλικίας 6 ετών. Η άδεια αυτή χορηγείται υποχρεωτικά χωρίς τη γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου και χωρίς την ανάγκη επίκλησης και απόδειξης σοβαρών ιδιωτικών λόγων. Η άδεια ανατροφής μπορεί να χορηγηθεί και ανά χρονικά διαστήματα. Μετά τη λήξη της ο υπάλληλος επανέρχεται πλήρως στα καθήκοντα που κατείχε. Εκτός αν υπάρχει περίπτωση μετακίνησης ή μετάθεσης με βάση ισχύουσες διατάξεις. Ως αναφορά το γονέα που είναι άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος ή έχει αναπηρία 67% και άνω το κατά 1 ώρα μειωμένο ωράριο προσαυξάνονται κατά 6 μήνες.

. Σε περίπτωση απόκτησης τέκνου πέραν του 3ου, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κάθε φορά κατά δύο (2) μήνες.

Σε περίπτωση πολύχυμης κύησης, η άδεια λοχείας αυξάνεται κατά ένα (1) μήνα για κάθε τέκνο πέραν του ενός.

• Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε εκτιμηθεί αρχικά, η άδεια που είχε χορηγηθεί, παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας που χορηγείται μετά τον τοκετό. Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο

⁵⁹IEFIMERIDA.GR, (2017) Γυναίκες και απασχόληση - Τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την Ελλάδα. <http://www.iefimerida.gr/news/277724/gynaiques-kai-apasholisi-ta-stoiheia-toy-eyropaikoy-koinovoylioy-gia-tin-ellada> (6/9/2018)

από αυτόν που είχε αρχικά εκτιμηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί συνολικός χρόνος άδειας πέντε (5) μηνών.

- Σε κυοφορούσες υπαλλήλους που έχουν ανάγκη ειδικής θεραπείας, μετά την εξάντληση της αναρρωτικής άδειας με αποδοχές, χορηγείται κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές, μετά από βεβαίωση θεράποντος ιατρού και διευθυντή γυναικολογικής ή μαιευτικής κλινικής ή τμήματος δημόσιου νοσηλευτικού ιδρύματος.
- Στις υπαλλήλους που υιοθετούν τέκνο, χορηγείται άδεια τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές εντός του πρώτου εξαμήνου μετά την περαίωση της διαδικασίας της υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως έξι (6) ετών.⁶⁰

Στην συνέχεια σχετικά με την μισθοδοσία των εργαζομένων θα πρέπει να σημειωθεί ότι επικρατεί τεράστιο χάσμα αποδοχών σε σύγκριση με το ιδιωτικό τομέα και ειδικά μεταξύ των δυο φυλών καθώς ενώ στον ιδιωτικό τομέα οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση και η πλήρης απασχόληση την αποτελούν άνδρες και μάλιστα σε αξιοσημείωτο ποσοστό. Τα αντίστοιχα ευρήματα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα δείχνουν και το μέγεθος του χάσματος που εξακολουθεί να χωρίζει τις δύο κατηγορίες εργαζομένων. Και συγκεκριμένα δείχνει ότι καθαρό μηνιαίο μισθό κάτω των 800 ευρώ λαμβάνει μόλις το 10,4% των υπαλλήλων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (το 3,1% έως 499 ευρώ, το 3,3% μεταξύ 500-699 ευρώ και 3,9% μεταξύ 700-799 ευρώ). Μισθό που κυμαίνεται από 800 έως 999 ευρώ λαμβάνει το 19,4% των υπαλλήλων (7,4% μεταξύ 800-899 ευρώ και 12% μεταξύ 900-999 ευρώ), άνω των 1.000 ευρώ λαμβάνει το 55,1% (38,7% μεταξύ 1.000-1.299 ευρώ και 16,4% άνω των 1.300 ευρώ). Μέσα στα παραπάνω στοιχεία και τις στατιστικές έρευνες περιλαμβάνεται ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών όπου παρατηρείται η διαφορά σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Όσο αναφορά τώρα την Ευρώπη και γενικά την υφήλιο παρατηρείται ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευκαιρίες αποδοχές και οφέλη στον δημόσιο τομέα καθώς τους επιτρέπεται και τις καθιστά προετοιμασμένες και επαγγελματικά ικανές να διεκδικήσουν ουσιαστικές και υψηλόβαθμες θέσεις σε διάφορους τομείς όπως για παράδειγμα στην εκπαίδευση στην δημοσιά υγεία. Πολλές έρευνες και μελέτες που έχουν διεξαχθεί οδηγούν στο συμπέρασμα πως οι γυναίκες έχουν παραπάνω οφέλη και τους παρέχεται ένα ικανοποιητικό εισόδημα καθώς έχουν φτάσει σε σημείο να αμείβονται σύμφωνα με στατιστικές σε παρόμοιο ποσοστό με τους άνδρες οι οποίοι έχουν πλήρη απασχόληση και υψηλόβαθμες θέσεις. Περίπου το 17,2% των ανδρών που εργάζονται είναι χαμηλόμισθοι, σε σύγκριση με το 28% των εργαζομένων γυναικών, ενώ οι γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι οι πιο πιθανό να απασχολούνται σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας. Τα προβλήματα του κάθετου και του οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού λόγω φύλου εξακολουθούν να υφίστανται. Οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό από τους άνδρες να καταλαμβάνουν υψηλότερα αμειβόμενες διευθυντικές και επαγγελματικές θέσεις εργασίας, ενώ μόνο το ένα τρίτο των διευθυντικών θέσεων απασχολούνται από γυναίκες.

Αντίθετα όμως οι γυναίκες με μερική απασχόληση έχουν λιγότερες ευκαιρίες καθώς εργάζονται με αρκετά μειωμένες αποδοχές δεν έχουν οφέλη και η επαγγελματική τους

⁶⁰Τι ισχύει για την άδεια μητρότητας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.. (2014). - Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/ergasiaka/42968/ti-isxyei-gia-tin-adeia-mitrotitas-ston-idiotiko-kai-dimosio-tomea> (15/6/2018)

δραστηριότητα αφορά κατώτερες μορφές εργασίας όπως σε συνέργεια καθαρισμού, εστιατόρια ως ταμίες ή σεβιτιτόρες, γραμματική υποστήριξη το οποίο παρατηρείται σε ποσοστό 19% σε σχέση με το 5% των ανδρών το 15% των γυναικών στις προσωπικές υπηρεσίες σε σχέση με το 2% των ανδρών, και το 10% των γυναικών που εργάζονται τον χώρο των πωλήσεων σε σχέση με το 5% των ανδρών. Μεταξύ του 2010 και του 2011, η διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων πλήρους απασχόλησης μειώθηκε από 10,1% σε 9,1% βάσει των μέσων ωριαίων αποδοχών (εξαιρουμένων των υπερωριών), ως αποτέλεσμα του μεσαίου ωριαίου εισοδήματος των γυναικών με πλήρη απασχόληση που αυξάνεται κατά περισσότερο από το διπλάσιο του ποσοστού ανδρών. Ωστόσο, το συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων για όλους τους εργαζομένους με βάση τα μεσαία ωριαία κέρδη μειώθηκε μόνο οριακά από 19,8% σε 19,5%. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα κέρδη μερικής απασχόλησης των γυναικών δεν βελτιώθηκαν όσο τα κέρδη πλήρους απασχόλησης των γυναικών. (43% των γυναικών σε σχέση με το 13% των ανδρών). Το πιο εντυπωσιακό από όλα κατά την ανάλυση των δεδομένων αμοιβών για άνδρες και γυναίκες είναι ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι σημαντικά χαμηλότερο στον δημόσιο τομέα. Για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι το ήμισυ του μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Οι γυναίκες με μερική απασχόληση υφίστανται σημαντική ποινή αμοιβής και στους δύο τομείς, αλλά αυτό είναι επίσης χαμηλότερο στον δημόσιο τομέα. Οι χαμηλότερες αμειβόμενες θέσεις εργασίας με μειωμένο ωράριο για τις γυναίκες πληρώνονται καλύτερα στον δημόσιο τομέα.⁶¹

3.2 Η ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με βάση τη θεμελιακή αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης και εκείνη της ελευθερίας των συμβάσεων, ο εργοδότης είναι, καταρχήν ελεύθερος να καθορίζει, ξεχωριστά με τον καθένα ή απέναντι στον κάθε εργαζόμενο του, τους όρους της εργασιακής του σύμβασης, και μάλιστα κατά τρόπο διαφορετικό από ότι συμφωνεί με τους λοιπούς, εφόσον βέβαια δεν παραβιάζει τους περιορισμούς της ισχύουσας νομοθεσίας.

Οι εν λόγω όμως αρχές διασπώνται, όταν ο εργοδότης διατηρεί επιχείρηση μέσω της οποίας συνδέεται με σχέση εργασίας που καλύπτει περισσότερους του ενός εργαζόμενους, από την αρχή της ίσης μεταχείρισης όλων. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, ο εργοδότης που απασχολεί στην επιχείρησή του περισσότερους του ενός εργαζόμενους, είναι υποχρεωμένος, κατά τον συμβατικό με τον καθένα από αυτούς ή το μονομερή καθορισμό των ορών, των με αυτών εργασιακών σχέσεων, να μην εξαιρεί από την εύνοια που τυχόν δείχνει άλλον ή άλλους από τους απασχολούμενους σ' αυτόν εργαζόμενους, παρόλο που οι τελευταίοι ανήκουν στην ίδια κατηγορία και τελούν κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας, εκτός αν η εξαίρεση είναι δίκαιη και εύλογη, με αντικειμενική κρίση και δικαιολογείται έτσι από κάποιο συγκεκριμένο λόγο.⁶² Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προέκυψε από το γεγονός ότι πολλές φορές ο εργοδότης, είτε γιατί γνωρίζει τις οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων του, είτε θέλει να φανεί μεγαλόψυχος, μη περιοριζόμενος σε μόνες τις παροχές τις οποίες οφείλει νόμιμα ή συμβατικά, είτε γιατί προσπαθεί να υποκινήσει το ζήλο του προσωπικού του και να

⁶¹ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.tuc.org.uk/> (17/6/2018)

⁶² Δεληγιάννη – Κουκιάδη, Εργατ. Δίκαιο, β' ημίτ., 1978.ΕΕΔ, 32,σελ.579.

τονώσει το πνεύμα της καλής συνεργασίας, η οποία, προς το συμφέρον τη: επιχείρησής του, πρέπει να υπάρχει μεταξύ αυτού και των εργαζομένων του, χορηγεί σ' αυτούς οικειοθελείς παροχές, οι οποίες στην πράξη ονομάστηκαν "οικειοθελείς κοινωνικές παροχές".

Ο εργοδότης που χορηγεί οικειοθελώς τέτοιες παροχές, μπορεί βέβαια, καταρχήν, να καθορίσει ελεύθερα τους όρους: και τις προϋποθέσεις, κάτω από τις οποίες θέλει να εκτελέσει αυτές. Έτσι, έχει, καταρχήν δικαίωμα, εάν δεν είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει τη συγκεκριμένη παροχή, να καθορίσει ειδικούς όρους για τη χορήγησή της. ή να την περιορίσει σε ορισμένες ομάδες εργαζομένων του, ή να κάνει διακρίσεις μεταξύ έγγαμων και άγαμων ή μεταξύ εκείνων που έχουν ελαττωμένη εργασιακή ικανότητα ή να εξαιρέσει εκείνους των οποίων κατήγγειλε ήδη εμπρόθεσμα την εργασιακή σύμβαση.

Το εν λόγω όμως εργοδοτικό δικαίωμα, να κάνει διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων του κατά την χορήγηση σ' αυτούς των ανωτέρω παροχών, δεν είναι απόλυτο. Και τούτο, διότι στην άσκηση του δικαιώματός του αυτού έρχεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και βάζει σημαντικούς περιορισμούς, με την έννοια ότι μπορεί βέβαια να του αναγνωρίζει τη δυνατότητα και την πρωτοβουλία να αποφασίζει τη χορήγηση οικειοθελών παροχών και να καθορίζει τους όρους χορήγησης τούτων, δεν του επιτρέπει όμως να κάνει χρήση του ανωτέρω, δικαιώματος με τρόπο αυθαίρετο, διότι η αντικοινωνική εκτέλεση των εν λόγω παροχών δεν αναγνωρίζεται από το δίκαιο.⁶³

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απαγόρευση στον εργοδότη να χειροτερεύει αυθαίρετα τη θέση ενός εργαζόμενου σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν.⁶⁴ Δεν επιβάλλει δηλαδή η εν λόγω αρχή, την εξίσωση των όρων εργασίας, αλλά απαγορεύει την άνιση και αυθαίρετη μεταχείριση όμοιων καταστάσεων. Απαγορεύει δηλαδή κάθε αυθαίρετο αποκλεισμό ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων ή τις διαφοροποιήσεις τους με κριτήρια που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένα. Συμπορεύεται λοιπόν η προκειμένη αρχή με τη συνταγματική αρχή της ισότητας, γιατί και οι δύο βασίζονται στη βασική ιδέα ότι όμοια πράγματα πρέπει να υπάγονται σε όμοια ρύθμιση.

Σημαίνει επίσης, η ανωτέρω αρχή, ίσο μέτρο μεταχείρισης.⁶⁵ Σε καμία όμως περίπτωση δε σημαίνει μαθηματική ισοπέδωση όλων των εργαζομένων. Απαγορεύει μόνο την αυθαίρετη εξαίρεση από την ίδια μεταχείριση. Δικαιούται δηλαδή ο εργοδότης να συμφωνήσει την ιδιαίτερη μεταχείριση συγκεκριμένων εργαζομένων του, όταν συντρέχει ειδικός και σπουδαίος προς τούτο λόγος, που έγκειται, λ.χ. στις αυξημένες γνώσεις και ικανότητες αυτών, που είναι απόρροια ειδικών επιστημονικών ή επαγγελματικών γνώσεών τους.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν απορρέει από τη στάση του εργοδότη προς τον καθένα εργαζόμενο του αλλά από τη σχέση του κάθε εργαζόμενου προς τους συναδέλφους του που απασχολούνται στην ίδια εκμετάλλευση. Η αξίωση δηλαδή προς ίση μεταχείριση δεν απορρέει από το ότι ο εργαζόμενος πρόσφερε κάτι άμεσα προς τον εργοδότη του. αλλά από

⁶³. Β. Βασιλείου, Νομοθετικά ερείσματα της αρχής της ίσης μεταχείρισης ΕΕΔ 13, σελ.905.

⁶⁴ Κουκιιάδης Ιωάννης, "Στοιχεία εργατικού δικαίου – Ατομικές σχέσεις εργασίας", εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 1997 σελ. 628.

⁶⁵ Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1987 παρ. 430 και 431, σελ. 220-221

το ότι ο εργοδότης της προέβη σε κάποια παροχή σε άλλους εργαζόμενους του. που διατελούν κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις. Έτσι δεν γεννιέται η εν λόγω αξίωση ε-αιτία; οποιασδήποτε θετικής ενέργειας του εργαζομένου, αλλά από παράλειψη του εργοδότη, ο οποίος παραλείπει να θέσει τον εργαζόμενο στην ίδια μοίρα με τους συναδέλφους του στην ίδια εκμετάλλευση .⁶⁶

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί θεμελιώδη αρχή του εργατικού δίκαιου και βασικό παράγοντα διαμόρφωσης των εργασιακών ορών. Δεσμεύει την εργοδοτική συμπεριφορά στο σύνολο της και στοχεύει στην δίκαιη αντιμετώπιση και μεταχείριση κάθε εργαζομένου και απαγορεύει στον εργοδότη οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση ενός εργαζομένου σε σχέση με άλλους εργαζομένους που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση όταν αυτή θεωρείται αυθαίρετη .Επομένως η νομική ρύθμιση θα πρέπει να είναι ίδια προς όλα τα πρόσωπα και όταν είναι διαφορετική να διαφοροποιείται αναλόγως. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η κάθε προνομιακή μεταχείριση όμοιων ανόμοιων προσώπων έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται νομική ανισότητα η οποία προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα ανθρωπινά δικαιώματα σε όλο το εύρος τους. Η εφαρμογή της αρχής αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη κάποιου κίνητρου από την πλευρά του εργοδότη που τον οδηγούν σε αυθαίρετες αποφάσεις αλλά στις συνέπειες που προκάλεσαν αυτές. Η αρχή της μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις θεμελιώνεται νομικά σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 4 του Συντάγματος οπου αναφέρει πως η αρχή της ισότητας απευθύνεται στα κρατικά όργανα και μάλιστα στον ιδιώτη εργοδότη τον οποίο δεσμεύει άμεσα. Ωστόσο την αρχή της ίσης μεταχείρισης την διακρίνουμε συνταγματικά από την κατοχυρωμένη γενική αρχή της ισότητας καθώς και από τις άμεσα συνδεδεμένες αρχές όπως την αρχή της ισότητας μεταξύ των δυο φύλων και την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών θεσπίζεται και προβλέπεται από διάφορες νομοθετικές ρυθμίσεις που αποσκοπούν στην εξάλειψη οποιασδήποτε διάκρισης ανάμεσα στα δυο φύλα Σύμφωνα με τις τελευταίες νομοθετικές τροποποιήσεις και αναθεωρήσεις στην ελληνική νομοθεσία και στο Σύνταγμα έχουν θεσπιστεί νομοί που αναφέρονται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Ο νομός 3896/2010 αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης «Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις »⁶⁷.Ειδικότερα ο νομός 3896/2010 τροποποιεί τον νόμο 3488/2006 ρυθμίζοντας θέματα σχετικά με :

- 1)την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών
- 2)την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης
- 3)την ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη κατάρτιση και τους ορούς εργασίας.

⁶⁶ (Καλομοίρης. Ίση μεταχείριση των μισθωτών και νόμος Δημοσίας Τάξης. ΕΕΔ 20. 265 ,).

⁶⁷ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ.166-175

4)μετρά του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Έπειτα ο νομός 4097/2012 ο οποίος αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση της αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Α) Φορέας παρακολούθησης της τήρησης, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την εφαρμογή του παρόντος νόμου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη. Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι επιφορτισμένος με την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώνεται από την μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης να απευθύνεται στον Συνήγορο του Πολίτη . Παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου με διαμεσολάβηση για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Αν η διαμεσολάβηση δεν ΠΑΡΑΘΕΣΕΙ ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το πόρισμα του στην καθ' ύλην αρμόδια αρχή για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει περί αυτού τον Συνήγορο του Πολίτη.⁶⁸

Β) δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες συμπεριλαμβάνουν και κινήσεις για τη λήψη μέτρων με σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου. Οι εκθέσεις αυτές κοινοποιούνται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών.

Γ) συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις προς ενημέρωση και επέκταση των καλών πρακτικών και δράσεων ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες αυτοαπασχολούμενους και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων για άμεση αντιμετώπιση του.

Στην συνέχεια όσο αναφορά την ευρωπαϊκή νομοθεσία έχουν θεσπιστεί μέσω σημαντικών διαδικασιών και τροποποιήσεων Οδηγίες που αναφέρονται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης όπως την επαγγελματική δραστηριότητα τους εργασιακούς ορους την εκπαίδευση την μητρότητα και την εγκυμοσύνη ως προς τις γυναίκες την αρχή της ίσης αμοιβής. Με αυτόν τον τρόπο τα Κράτη μέλη αποσκοπούν στην απουσία κάθε διάκρισης είτε άμεσης είτε έμμεσης προς τα δυο φύλα.

Η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του συμβουλίου της 9^{ης} Φεβρουάριου 1976 αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δυο φύλων σχετικά με την απασχόληση την επαγγελματική εκπαίδευση την προώθηση και τις συνθήκες εργασίας . Η Οδηγία αυτή τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73 ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 23/9/2000 και αποβλέπει στην εξάλειψη κάθε διάκρισης. Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα τηρεί τις αρχές που έχουν αναγνωρισθεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το άρθρο 1 της παρούσας οδηγίας αποσκοπεί στην εφαρμογή εντός των Κρατών

⁶⁸ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.synigoros.gr/?i=stp.el.4097> (26/9/2018)

Μελών της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και γυναικών όσο αναφορά την επαγγελματική απασχόληση τους εργασιακούς ορους με βάση τις διοικητικές δικαστικές και νομοθετικές διατάξεις. Το άρθρο 2 μετρά τις τροποποιήσεις που έγιναν αποβλέπει και αυτό στην εξάλειψη διακρίσεων σε συσχετισμό με την οικογενειακή κατάσταση. Αρχικά σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης σε οποιαδήποτε μορφή που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια θεωρείται διάκριση φύλου και υποχρεώνει γενικά όλους τους εργοδότες και τους αρμόδιους στην επαγγελματική κατάρτιση να κάνουν την απαραίτητη πρόληψη μέτρων στον χώρο εργασίας.

Έπειτα η παραπάνω οδηγία δεν θιγεί τις διατάξεις σχετικά με την εγκυμοσύνη και την μητρότητα.

Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται με το πέρας της αδείας αυτής να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ανάλογη θέση με ορους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενείς για αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα δικαιούταν κατά την απουσία της. Η τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση της γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδεια μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/05/ΕΟΚ συνιστά διάκριση Φύλου.

Το άρθρο 7 της παρούσας οδηγίας αναφέρει ότι τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων συμπεριλαμβανομένων εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία η πρακτική κατά της απόλυσης ή δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλλει την συμμόρφωση σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Ακόμα μια οδηγία που επικεντρώνεται στην ίση μεταχείριση είναι η οδηγία 2011/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου. Σύμφωνα με το άρθρο 4 οπου αναφέρεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης υποστηρίζει πως δεν υπάρχει καμία διάκριση λόγω φύλου στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα είτε άμεσα είτε έμμεσα σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση ιδίως όσον αφορά την σύσταση την εγκατάσταση την έναρξη μιας επιχείρησης και την επέκταση κάθε μορφής αυτοτελούς επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Τέλος το άρθρο 9 με την σειρά του έχει θεσπίσει ότι τα κράτη μέλη αποσκοπούν στο να διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο το οποίο θεωρεί ότι έχει υποστεί απώλεια ή ζημιά λόγω παράλειψης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι υπέστη μεταχείριση που ενείχε διάκριση, έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές διαδικασίες τα κράτη μέλη το κρίνουν αναγκαίο με σκοπό την επιβολή της τήρησης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παραπάνω οδηγία.⁶⁹

⁶⁹ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.isotita.gr/nomothesia/> (26/9/2018)

3.3 Η ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας αναγνωρίστηκε σε διεθνώς, πρώτη φορά το 1948, με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Αναλυτικότερα με το άρθρο 23§2 ορίζεται ότι «όλοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία». Λόγω όμως της ως επί το πλείστον πολιτικής φύσης της Οικουμενικής Διακήρυξης, η οποία δεν μπορούσε να χαρακτηριστεί ως νόμιμη, με αποτέλεσμα να μην αποτελεί συνθήκη δημοσίου διεθνούς δικαίου, η αρχή της ίσης αμοιβής δεν έφερε και νομική δεσμευτικότητα. Είχε όμως ιδιαίτερη πολιτική σημασία, διότι καθιέρωσε στην συνείδηση της διεθνούς κοινότητας την αρχή της ίσης αμοιβής, και ως κατ' επέκταση έθεσε την πολιτική βάση για τη μετέπειτα κατοχύρωση της αρχής σε νομικό επίπεδο.⁷⁰ Η επόμενη κατοχύρωση της αρχής, έγινε το 1957 με τη Συνθήκη Ιδρύσεως της ΕΟΚ, στο άρθρο 39§2, όπου θεμελιώνεται η άρση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγένειας μεταξύ εργαζομένων των κρατών-μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλες προϋποθέσεις εργασίας.⁷¹

Η εργατική πολιτική που πραγματοποιήθηκε μέχρι τώρα από την ΕΟΚ είχε τρεις βασικούς στόχους: τη διερεύνηση των ευκαιριών απασχόλησης, τη καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας και τη συμμετοχή των μισθωτών στις κοινοτικές αποφάσεις επί θεμάτων οικονομικών και κοινωνικών ή και στη ζωή της επιχείρησης.⁷²

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης που υπογράφηκε το 1961 στο Τορίνο και αποτελεί το σπουδαιότερο κείμενο του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη διασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων, με το άρθρο 4§3 (ίσως ένα από τα σημαντικότερα άρθρα του Χάρτη), αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων ανδρών και γυναικών για ίσης αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Η διάκριση λόγω φύλου αποτελεί μία από τις σημαντικότερες διακρίσεις στον εργασιακό τομέα τόσο ως προς την απόκλιση των μισθών, όσο και ως προς την ανισότητα στην αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Έτσι το άρθρο 4§3 του Χάρτη κάνοντας χρήση του όρου «αμοιβή» αντί «μισθού», διασφαλίζει τους εργαζόμενους και από τις δύο αυτές μορφές της διάκρισης. Καθοριστική για την σωστή εφαρμογή του άρθρου από τα συμβαλλόμενα μέρη κρίνεται η ερμηνεία αυτού από την Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων, και βάσει της οποίας η τήρηση του άρθρου συνεπάγεται την εκπλήρωση δύο βασικών προϋποθέσεων: την απόδειξη της εγγύησης του κράτους στο δίκαιο και στην πράξη για ισότητα αμοιβής για ίση εργασία και ότι για την επίτευξη αυτού του σκοπού έλαβε τα κατάλληλα μέτρα, ο χαρακτήρας των οποίων προσδιορίζεται από το ίδιο το κράτος. Και ακριβώς επειδή με τη δεύτερη προϋπόθεση τίθεται το ζήτημα της αποτίμησης της εργασίας, τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται πρέπει να απορρέουν από αντικειμενικά κριτήρια. Σε κάθε περίπτωση πάντως, ο σεβασμός του άρθρου 4§3 υποδηλώνει οι ενδεχόμενες αντίθετες στην αρχή ρήτρες των συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων εργασίας πρέπει να κηρύσσονται από το νόμο ως άκυρες και μη γενόμενες, η προστασία του άρθρου να διασφαλίζεται με τα

⁷⁰(Νίκη Γεωργιάδου – Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2002, σελ.25)

⁷¹(Νίκη Γεωργιάδου – Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.26)

⁷²(Χαρίλαος Γ. Γκούτος – Εργατικό δίκαιο – Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας, Εκδόσεις Α. Αναστασίου, Αθήνα 1999, σελ. 103)

κατάλληλα ένδικα μέσα και ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να προστατεύονται αποτελεσματικά απέναντι σε οποιαδήποτε μορφής αντίποινα σε περίπτωση που προσφύγουν κατά του εργοδότη τους για τη μη τήρηση της αρχής από αυτόν.⁷³ Με το άρθρο 2§1 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100/1951 – που κυρώθηκε με από την Ελλάδα με το νόμο 46/1975 – υποχρεώνονται όλα τα μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης εργασίας να ενισχύουν και εξασφαλίζουν υπέρ όλων των εργαζομένων την αρχή της ίσης αμοιβής για ισάξια εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών.⁷⁴ Για τη χώρα μας η σημασία αυτής της σύμβασης είναι μεγάλη, αφού αποτέλεσμα της επιδίωξη ευθυγράμμισης της εθνικής νομοθεσίας με αυτή αποτελεί το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος. Επομένως η Σύμβαση 100/1951 δεν έχει απλώς αυξημένη τυπική ισχύ έναντι των νόμων – όπως αυτό προκύπτει από το άρθρο 28 του Συντάγματος, αλλά και αποτελεί βάση του άρθρου 22§1 του Συντάγματος και χρήσιμη πηγή για την ερμηνεία και το εύρος της έννοιας αμοιβής.

Το άρθρο 6 της Συνθήκης του Μάαστριχτ για την κοινωνική πολιτική, σχετίζεται με την ίση αμοιβή για ίση εργασία. Πιο συγκεκριμένα αποτελεί ξανασχεδιασμένο αντίγραφο του άρθρου 119 της Συνθ. ΕΟΚ με την προσθήκη μίας νέας παραγράφου κατά την οποία δεν υφίσταται κώλυμα των κρατών-μελών ως προς τη διευκόλυνση της άσκησης μίας επαγγελματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες ή την πρόληψη και αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.⁷⁵ Το άρθρο 7 περ.α' του Διεθνούς Συμφώνου της Νέας Υόρκης του 1966 για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα – το οποίο κυρώθηκε με το νόμο 1532/1985 στη χώρα μας – αναγνωρίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι σε κάθε περίπτωση να του εξασφαλίζουν ένα δίκαιο μισθό και μία αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας που προσφέρει, χωρίς καμία διάκριση, καθώς και ότι οι γυναίκες δεν πρέπει να απολαμβάνουν κατώτερους όρους εργασίας από τους άνδρες και να λαμβάνουν την ίδια αμοιβή για την ίδια εργασία. Ο ίδιος δε κανόνας επαναλαμβάνεται και από τον Κοινοτικό Κοινωνικό Χάρτη.⁷⁶ Ο κώδικας απευθύνεται κατά κύριο λόγο στους διαπραγματευτές του συστήματος καθορισμού των αμοιβών και αποσκοπεί στο να τους παράσχει βοήθεια για να διαμορφώσουν συστήματα αμοιβών ουδέτερα ως προς το φύλο και να εντοπίσουν τυχόν διακρίσεις στα συστήματα αμοιβών. Ως εκ τούτου, στην ΕΕ απαγορεύεται δια νόμου η διάκριση των αμοιβών με βάση το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι στις περιπτώσεις που μια γυναίκα αναλαμβάνει εργασία εξίσου απαιτητική με εκείνη του άλλου φύλου, ακόμη και αν η εργασία είναι διαφορετική, πρέπει να λαμβάνει την ίδια αμοιβή και τις ίδιες παροχές, εκτός αν υπάρχει κάποια εξήγηση για τη διαφορά, που δεν θα συνιστά όμως διάκριση.

Το πρόβλημα επιδεινώνεται από τον επαγγελματικό διαχωρισμό – δηλαδή από το γεγονός ότι οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε τομείς στους οποίους η εργασία παραδοσιακά

⁷³ (Donna Gomien - David Harris - Leo Zwaak, Η ευρωπαϊκή σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης: δίκαιο και πρακτική, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001, σελ. 606-607)

⁷⁴ (Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995, σελ. 122-123).

⁷⁵ (Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – Πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1993, σελ. 245-246).

⁷⁶ (Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ. 28-34).

εθεωρείτο χαμηλότερης αξίας. Σε αυτό παίζουν ρολό δύο άλλοι παράγοντες. Κατ' αρχήν πολλοί περισσότεροι άνδρες απασχολούνται στον ιδιωτικό αντί του δημόσιου τομέα, ενώ οι γυναίκες είναι πιο ισότιμα κατανομημένες μεταξύ των δύο τομέων. Δεύτερον, πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών αποτελούν εργαζόμενες μερικής απασχόλησης. Και στις δύο περιπτώσεις, οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής.

Το 1994 και το 1996 εκδόθηκαν επίσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ένα υπόμνημα και ένας κώδικας δεοντολογίας για την εν λόγω αρχή. Ο κώδικας απευθύνεται κατά κύριο λόγο στους διαπραγματευτές του συστήματος καθορισμού των αμοιβών και αποσκοπεί στο να τους παράσχει βοήθεια για να διαμορφώσουν συστήματα αμοιβών ουδέτερα ως προς το φύλο και να εντοπίσουν τυχόν διακρίσεις στα συστήματα αμοιβών. Ως εκ τούτου, στην ΕΕ απαγορεύεται δια νόμου η διάκριση των αμοιβών με βάση το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι στις περιπτώσεις που μια γυναίκα αναλαμβάνει εργασία εξίσου απαιτητική με εκείνη του άλλου φύλου, ακόμη και αν η εργασία είναι διαφορετική, πρέπει να λαμβάνει την ίδια αμοιβή και τις ίδιες παροχές, εκτός αν υπάρχει κάποια εξήγηση για τη διαφορά, που δεν θα συνιστά όμως διάκριση.

Η αρχή της ίσης αμοιβής έχει κατοχυρωθεί στις συνθήκες της ΕΕ από το 1957 και είναι ενσωματωμένη στην Οδηγία 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρο 157 της Συνθήκης για την λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οδηγία ορίζει ότι για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία πρέπει να καταργηθούν οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους ορους αμοιβής. Η αρχή αυτή εφαρμόζεται επίσης και στα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών και έχει ενσωματωθεί στα εθνικά νομικά συστήματα των κρατών μελών. Παρότι η αρχή της ίσης αμοιβής αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των συνθηκών εδώ και περίπου 60 χρονιά και έκτοτε έχει αναπτυχθεί περαιτέρω τόσο στο γνωσιακό όσο και στο εθνικό δίκαιο η έκθεση της επιτροπής το 2013 με την οποία επανεξετάζεται η εφαρμογή της οδηγίας στα κράτη μέλη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η πρακτική εφαρμογή των διατάξεων περί ίσης αμοιβής στα κράτη μέλη είναι ένας από τους προβληματικούς τομείς της οδηγίας.

Η έκθεση αναφέρει ότι τα κύρια εμπόδια για την αποτελεσματική υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής είναι τα εξής : η έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής η έλλειψη ασφάλειας δικαίου σχετικά με την έννοια της εργασίας ίσης αξίας είτε επειδή δεν υπάρχει ορισμός του ορού αυτού είτε επειδή δεν υπάρχει ορισμός του ορού αυτού είτε επειδή δεν υπάρχουν σαφή κριτήρια αξιολόγησης για την σύγκριση διαφορετικών επαγγελμάτων και διαδικαστικά εμπόδια. Η έλλειψη ορθής εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής τροφοδοτεί το επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φυλών το οποίο αυτήν την στιγμή βρίσκεται στο 16,3 % σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι διακρίσεις ως προς την αμοιβή λόγω φύλου επειδή λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας είναι ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που συμβάλλουν στο συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φυλών μαζί με άλλους παράγοντες όπως ο επαγγελματικός και ο κάθετος διαχωρισμός.

Η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φυλών αποτελεί σημαντική προτεραιότητα για την Επιτροπή όπως ορίζεται στη στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φυλών την περίοδο 2016-2019. Ως μέρος των καίριων πρωτοβουλιών που αναφέρονται στην στρατηγική

δέσμευση για την επίτευξη του στόχου αυτού στην εν λόγω στρατηγική δέσμευση προτείνεται η βελτίωση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής μέσα από διαδικασίες αξιολόγησης της οδηγίας και να βελτιωθεί η διαφάνεια αμοιβών μέσω της υποβολής εκθέσεων που θα απεικονίζουν τα μετρά που εφάρμοσαν τα κράτη μέλη για την υλοποίηση της.

Παραδείγματα ορθών πρακτικών για την ισότητα των αμοιβών σε εθνικό επίπεδο:

- Το **βελγικό** Κοινοβούλιο ψήφισε το 2012 νόμο ο οποίος υποχρεώνει τις εταιρείες να πραγματοποιούν κάθε δύο χρόνια συγκριτική ανάλυση του μισθολογίου. Το Βέλγιο ήταν επίσης η πρώτη χώρα της ΕΕ που διοργάνωσε Ευρωπαϊκή Ημέρα Ισότητας των Αμοιβών (το 2005).

- Ο **γαλλικός** νόμος του 2006 περί ισότητας των αμοιβών επιβάλλει στις εταιρείες την υποχρέωση να συντάσσουν εκθέσεις για τους μισθούς που καταβάλλουν και για το πώς σκοπεύουν να κλείσουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Η πράξη υποχρεώνει επίσης τους εργοδότες να καταρτίζουν γραπτή ετήσια έκθεση για την ισότητα των φύλων και να την υποβάλλουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

- Ο **αυστριακός** νόμος περί ίσης μεταχείρισης υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να συντάσσουν εκθέσεις για την ισότητα των αμοιβών. Οι κανόνες θεσπίζονται σταδιακά και σήμερα είναι υποχρεωτικοί για τις επιχειρήσεις με πάνω από 250, 500 και 1000 εργαζόμενους. Οι εταιρείες που απασχολούν περισσότερους από 150 υπαλλήλους οφείλουν να αρχίσουν να συντάσσουν τέτοιες εκθέσεις από το 2014.

Τέλος η διαφάνεια των αμοιβών έχει καθοριστική σημασία για την εφαρμογή της ίσης αμοιβής στην πράξη. Φέρνει στην επιφάνεια πιθανές προκαταλήψεις και διακρίσεις λόγω φύλλου στην μισθολογική δομή μιας εταιρείας ή ενός εργασιακού κλάδου. Μπορεί να ωθήσει τους εργαζομένους τους εργοδότες και διάφορους κοινωνικούς εταίρους να λάβουν τα κατάλληλα μετρά. Εφόσον ένα άτομο έχει διαπιστώσει τα διαφορετικά επίπεδα αμοιβών μέσα σε μια επιχείρηση η εταιρεία τότε μπορεί να απευθυνθεί στα εθνικά δικαστήρια σε σχέση με θέματα αμοιβής.

Επιπρόσθετα στους εργαζομένους παρέχεται η δυνατότητα να ενημερώνονται και να ζητούν πάντα με βάση το φύλο πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο των αμοιβών ανάλογα με το αν εκτελούν ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας έτσι ώστε λαμβάνοντας υπόψη στοιχεία όπως οι πληρωμές να γίνεται πιο διάφανη η μισθολογική πολιτική μιας εταιρείας. Έτσι οι πληροφορίες αυτές ενημερώνουν τους εργοδότες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και βέβαια τους εργαζομένους ανά φύλο αποσκοπώντας στον εντοπισμό μισθολογικών χασμάτων και να συγκριθεί το επίπεδο αμοιβής σχετικά με άλλες κατηγορίες μισθών και αν εντοπισθεί κάποια διάκριση να είναι σε θέση να απευθυνθούν στα αρμόδια εθνικά δικαστήρια και αρχές ώστε να προβούν στις ανάλογες ενέργειες. Στην Φινλανδία και την Ιρλανδία οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι έχουν αυτό το δικαίωμα για πληροφόρηση αλλά ο εργοδότης πρέπει να έχει την συγκατάθεση των ατόμων των οποίων οι αμοιβές δημοσιοποιούνται. Στην Ιρλανδία το δικαίωμα πληροφόρησης μπορεί να ζητηθεί μέσω τυποποιημένου ερωτηματολογίου στο οποίο ο καταγγέλλων δηλώνει ότι υπήρξε η έχει ενδείξεις παραβίασης της αρχής της ίσης αμοιβής. Στην Γερμανία εφαρμόστηκε με πρόσφατο νόμο το δικαίωμα μεμονωμένων ατόμων για πληροφόρηση και ενημέρωση σε εταιρείες με περισσότερους από 200 υπάλληλους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι παράνομο ένας εργοδότης να εμποδίζει τους υπάλληλους του μέσω συμβατικών ρητρών ή κυρώσεων να κοινοποιούν ή να αποσκοπούν την δημοσιοποίηση της

αμοιβής τους εφόσον διαπιστωθεί ότι εμπλέκεται μορφή διακρίσεως στις αμοιβές λόγω φύλου.⁷⁷

3.3.1 Η ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Μία από τις σημαντικότερες καινοτομίες του Συντάγματος του 1975 είναι η διακήρυξη της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασίας, μέσα από το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος. Σύμφωνα με αυτή «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». ⁷⁸Το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος, παρότι κατά τη διατύπωσή του αναφέρει μόνο την ίση αμοιβή, εισάγει κατ' ουσία την ευρύτερη αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων που παρέχουν εργασία ίσης αξίας, δηλαδή η ίση μεταχείριση δεν ισχύει μόνο ως προς την αμοιβή, αλλά και ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας.

Επίσης, αποτελεί ειδική εκδήλωση της γενικής αρχής της ισότητας (άρθρο 4§1 του Συντάγματος), από την οποία και κατάγεται ιστορικά, ανήκει όμως συστηματικά στο χώρο του εργατικού συνταγματικού δικαίου (άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος) γεγονός που της προσδίδει έναντι της γενικής αρχής της ισότητας αυτοτέλεια και ανεξαρτησία. Κι αυτό γιατί ο νομοθέτης θέλοντας να διασφαλίσει τη λειτουργία αυτής της αρχής ως θεμελιώδους, ειδικής και αυτοτελούς συνταγματικής αρχής του εργατικού δικαίου, την απέσπασε από τα υπόλοιπα θέματα που εσωκλείονται μέσα στην αρχή της ισότητας. Αυτή η αυτοτέλεια αποτελεί μία νομικώς πρωτοποριακή ενέργεια, αν αναλογιστεί κανείς ότι αντίστοιχη του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος διάταξη, δεν υπάρχει στα ξένα Συντάγματα.⁷⁹

Επιπλέον, διαφοροποιείται ποιοτικά από το γεγονός ότι εισάγει ισότητα δικαιωμάτων, δηλαδή εκείνοι που υπέστησαν τη δυσμενή διάκριση έχουν αξίωση να τους καταβληθούν οι υψηλότερες αμοιβές. Ουσιώδης όμως είναι η διαφοροποίηση έναντι της αρχής της ισότητας και ως προς του φορείς και τους αποδέκτες των δικαιωμάτων. Η αρχή της ισότητας καλύπτει όλους τους Έλληνες και Ελληνίδες, ενώ η αρχή της ίσης αμοιβής μόνο τους εργαζόμενους που παρέχουν επ' αμοιβή εξαρτημένη εργασία σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Αποκλείονται έτσι οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι επιχειρηματίες καθώς και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου. Η Ελλάδα εκτός από τη διάταξη του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος του 1975 που αποτέλεσε το μέσο ευθυγράμμισης της χώρας με τις διεθνείς συμβάσεις, δηλαδή θεσπίστηκε σε συμμόρφωση με την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 100 και το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ και αναφέρεται αδιακρίτως σε όλους τους εργαζόμενους

⁷⁷ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: https://ec.europa.eu/greece/news/20170211_isotita_amoivon_el (27/10/2018)

⁷⁸ (Το σύνταγμα της Ελλάδος – Όπως αναθεωρήθηκε από το ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, Εθνικό τυπογραφείο, σελ. 10)

⁷⁹ (Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου (άρθρο 22§1 εδ.β του Συντάγματος), της Νίκης Γεωργιάδου – Δελτίον εργατικής νομοθεσίας – Δεκαπενθήμερο επιστημονικό περιοδικό, τόμος 55ος, τεύχος 1312, 1ης Ιουνίου 1999)

στην Ελλάδα, ανταποκρίθηκε και στην οδηγία 75/117 θεσπίζοντας το νόμο 1414/1984 ο οποίος στο ορίζει την « ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας», ενώ στο άρθρο 2§3 αναφέρει ότι « η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους άνδρες και τις γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου».⁸⁰

Αντίστοιχη ρύθμιση με αυτή του άρθρου 2§3 του νόμου 1414 κάνει ο νόμος 3488 στο άρθρο 7§3εδ.α', κατά το οποίο ορίζεται ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.⁸¹ Αυτή ειδική νομική πρόβλεψη για την αντιμετώπιση των έμμεσων διακρίσεων σε βάρος του ενός φύλου, που τυχόν απορρέουν από συστήματα αξιολόγησης του προσωπικού, δεν μπορεί παρά να κριθεί πρωτοπόρος και αξιόπαινη.

Η αρχή ως συνταγματική αρχή ανήκει στο χώρο του δημοσίου δικαίου και δεσμεύει όλα τα όργανα του κράτους: τη διοίκηση, τη δικαστική αρχή και τη νομοθετική αρχή. Επιπλέον, εκτός από το ίδιο το κράτος, δεσμεύει τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τους φορείς της νομοθετικής εξουσίας που δεν είναι άμεσα κρατικά όργανα, δηλαδή δεσμεύει και τις αρμόδιες για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τέλος, δεσμεύει κάθε μεμονωμένο εργοδότη – ιδιώτη, αφού ανήκει στην κατηγορία εκείνων των δικαιωμάτων που αναπτύσσουν άμεση τριτενέργεια, προστατεύοντας τον ιδιώτη όχι μόνο έναντι του κράτους, αλλά και έναντι τρίτων. Αυτό προκύπτει από το γενικό τρόπο διατύπωσης του άρθρου, που δεν αφήνει περιθώρια εξαίρεσης των ιδιωτών από τη δεσμευτικότητά του.

Σύμφωνα πάντα με την ελληνική νομοθεσία και με το Σύνταγμα έχουν θεσπιστεί και τροποποιηθεί πολλοί νομοί καθώς και οι συνδεδεμένες με αυτούς διατάξεις σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των δυο φύλων και ειδικότερα για την αρχή της ίσης αμοιβής στην εργασία. Οι τροποποιήσεις που έχουν διενεργηθεί αποσκοπούν στην μείωση του χάσματος σε αμοιβές εργαζομένων και στο να λαμβάνονται τα απαραίτητα μετρά από τις αρμόδιες αρχές έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση που έχουν αντιληφθεί ότι ενδέχεται ότι υφίσταται διάκριση λόγω φύλου.

Ο ν.3488/2006(ΦΕΚ 191/Α/11-9-2006) ο οποίος αναφέρεται στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσο αφορά στην πρόσβαση στην επαγγελματική απασχόληση στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση στους ορούς και στις συνθήκες εργασίας και έχει αντικαταστήσει τον ν.1414/1984 ο οποίος αναφερόταν στην σεξουαλική παρενόχληση και την αμοιβή στην εργασία τα οποία θεωρούνταν διακρίσεις λόγω φύλου.

Έπειτα ο ν.3896/2010 ο οποίος αναφέρεται στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών σε θέματα εργασίας όπως η αμοιβή οι οροί εργασίας και ευρύτερα η επαγγελματική απασχόληση (Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις).Ειδικότερα ο νομός 3896/2010 τροποποίησε τον ν.3488/2006 και επέφερε πολλές αλλαγές σε νομοθετικές διατάξεις που αφορούν την ισότητα της αμοιβής

⁸⁰ Πέτρος Λινάρδος-Ρύλμον, Ηρώ Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Πάνος Παναγιωτόπουλος, Νίκος Φραγκάκης, Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1994, σελ. 222-223).

⁸¹ (Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2008, σελ. 176).

μεταξύ γυναικών και ανδρών την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στην επαγγελματική απασχόληση και στις ίσες ευκαιρίες εξέλιξης των εργαζομένων και βέβαια στην ίση μεταχείριση σε θέματα εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης.⁸² Ο παραπάνω νόμος έχει θεσπίσει και παράλληλα απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης είτε άμεση είτε έμμεση σε διάφορες περιπτώσεις που οδηγούν σε ανισότητα και καταπάτηση ατομικών δικαιωμάτων μεταξύ των δυο φύλων. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει οριστεί σύμφωνα με το άρθρο 25 του παραπάνω νόμου να ενεργεί ως φορέας που προωθεί και να εξασφαλίζει τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα την αρχή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην εργασία. Οι Επιθεωρήσεις Εργασίας οι οποίες είναι αρμόδιες και επισυνάπτουν τις καταγγελίες ενημερώνουν τον Συνήγορο του Πολίτη ώστε να λάβει τα απαραίτητα μέτρα και προβεί στις ανάλογες ενέργειες και δράσεις όταν εντοπισθεί οποιαδήποτε μορφή διάκρισης. Ειδικότερα το άρθρο 4 του ν.3896/2010 αναφέρει τα σχετικά με την απαγόρευση άμεσων η έμμεσων διακρίσεων στην αρχή της ίσης αμοιβής.

Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές (Άρθρο 4 της Οδηγίας)

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2. α) Όταν γίνεται χρήση σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να εξαλείφει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξή του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.⁸³

3.4 ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το μισθολογικό χάσμα αναφέρεται στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Παρά το νομοθετικό πλαίσιο που κατοχυρώνει την ισότητα των αμοιβών τόσο στην Ελλάδα όσο και την Ευρωπαϊκή Ένωση, το πρόβλημα είναι υπαρκτό και μάλιστα διευρύνεται με το πέρασ της ηλικίας, γεγονός που συναρτάται με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης.⁸⁴ Προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα το φαινόμενο αυτό είναι μείζονος σημασίας να επισημανθούν και οι αιτίες του αποτελέσματος αυτού. Η μισθολογική ανισότητα έχει ως κύρια αιτία τις βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις για τα φύλα και τους κοινωνικούς τους ρόλους.

⁸² Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), *Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία*. σελ. 160-162

⁸³ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.synigoros.gr/> (21/9/2018)

⁸⁴ Γιδαράκου κ.ά., 2005, *Ανισότητες των Φύλων στην Απασχόληση, Εκπαίδευση και Εισόδημα*.

Οι προκαταλήψεις αυτές επηρεάζουν τον τρόπο σκέψης των εργοδοτών, των καταναλωτών, και της κοινωνίας εν γένει με αποτέλεσμα οι έμφυλες διακρίσεις να αναπαράγονται. Οι λανθασμένες αυτές αντιλήψεις βασίζονται σε κοινωνικά κατασκευασμένα χαρακτηριστικά που έχουν αποδοθεί στο κάθε φύλο ως βιολογικά. Παραδείγματος χάρη η άποψη ότι οι γυναίκες λόγω της ιδιότητας τους να γεννούν (βιολογικό χαρακτηριστικό) έχουν κλείσει σε επαγγέλματα σχετικά με την ανθρώπινη φροντίδα και πρόνοια (κοινωνικό χαρακτηριστικό). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την απομάκρυνση των γυναικών από υψηλή ηγετικές θέσεις, μειώνουν τις ευκαιρίες απόκτησης προϋπηρεσίας και επαγγελματικής εμπειρίας επηρεάζοντας το εργασιακό τους μέλλον. Εν συνεχεία, θα αναφερθούν ορισμένα στατιστικά στοιχεία που θεμελιώνουν τα υψηλή ποσοστά εισοδηματικού χάσματος που κυριαρχούν στην Ευρώπη.⁸⁵

Κατά μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι γυναίκες στην απασχόληση αντιπροσωπεύουν το 63% σε αντίθεση με τους άνδρες που κατέχουν το 75%.

Ως αναφορά την Ελλάδα το φαινόμενο έχει πάρει τεράστιες διαστάσεις . Σύμφωνα με τη Eurostat το 2010 το χάσμα των μισθών στην Ελλάδα έφτανε το 15% ενώ το 2014 το ποσοστό μειώθηκε στο 12,5%. Το 2015 η διαφορά των συνολικών αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 45,2%, την ώρα που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος βρίσκεται στο 41,1%. Παράλληλα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην Ευρώπη είναι κατά 16,3% χαμηλότερη από την αντίστοιχη των ανδρών, πράγμα που σημαίνει ότι, ετήσια, οι γυναίκες εργάζονται χωρίς αμοιβή 59 ημέρες περισσότερες σε σχέση με τους άνδρες.⁸⁶

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων μειώθηκε , κατά 0,6 ποσοστιαίες μονάδες, από 16,8% το 2011 σε 16,2% το 2016. Το 2016, «για κάθε 1 € που κέρδιζε ωριαία ένας άνδρας, μια γυναίκα κέρδιζε κατά μέσο όρο 84 λεπτά» δηλαδή οι Ευρωπαίες κερδίζουν 16% λιγότερα σε σχέση με τους άνδρες. Οι σύγχρονες γυναίκες έχουν τρία βασικά μειονεκτήματα που εξαιτίας αυτών παρατηρούνται φαινόμενα χάσματος των αποδοχών. Τα οποία είναι:

- Χαμηλές ωριαίες αποδοχές
- Ελάχιστες ώρες εργασίας σε έμμισθες θέσεις εργασίας
- Μικρό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης

⁸⁵ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία. σελ.95.

⁸⁶ (ΕΕ: Αμείωτο το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, (2017). Διαθέσιμο <http://www.kathimerini.gr/935445/article/epikairothta/kosmos/ee-ameiwto-to-misθologiko-xasma-meta3y-andrwn-kai-gynaikwn> (10/9/2018).

Γράφημα 1 Μισθολογικές Διαφορές και Συμμετοχή Γυναικών στην Αγορά Εργασίας



Στο Γράφημα 1 παρατηρείται τα τελευταία χρόνια μία σταδιακή ανοδική πορεία των γυναικών που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό προς τον αριθμό των γυναικών ηλικίας 15-64 (activity rate), και αναλύονται οι μισθολογικές διαφορές ανά φύλο από το 2008-2016 όπου παρατηρούνται αυξομειώσεις με το 2016 το χάσμα να κυμαίνεται σε ποσοστό 54%.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Κομισιόν) έχει προτείνει κάποια μέτρα για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος που υπάρχει μεταξύ των δύο φύλων. Το σχέδιο αναφέρει οχτώ συστάσεις για τις χώρες της ΕΕ, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες θα έχουν ισότιμη αντιμετώπιση στον εργασιακό χώρο. Η πρόταση περιλαμβάνει τον καθορισμό ελάχιστων κυρώσεων για τις επιχειρήσεις που δεν παρέχουν ίση αμοιβή και τον έλεγχο πολυμορφίας των μεγαλύτερων ευρωπαϊκών εταιρειών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει τα μέτρα να εφαρμοστούν έως τα τέλη του 2019, όπου λήγει η ισχύουσα θητεία της.

Η Επιτροπή ανέφερε επίσης ότι οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση κερδίζουν κατά μέσο όρο 16,3% ανά ώρα σε σχέση τους άνδρες, ποσοστό που παρέμεινε αμείωτο την τελευταία πενταετία. Σύμφωνα με μια δημοσκόπηση που πραγματοποίησε το Ευρωβαρόμετρο ανέφερε ότι το 90% των Ευρωπαίων πιστεύει ότι είναι απαράδεκτο να αμείβονται οι γυναίκες λιγότερο από τους άνδρες για την ακριβώς ίδια εργασία.

Το 2012, η Επιτροπή είχε προτείνει νομοθεσία οι οποία απαιτούσε τουλάχιστον το 40% των μη εκτελεστικών θέσεων σε εταιρείες να κατέχονται από γυναίκες. Ωστόσο, η εν λόγω πρόταση δεν έγινε δεκτή, διότι δεν κατάφερε να αποσπάσει την απαραίτητη πλειοψηφία μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Βρετανία και η Γερμανία αντιτάχθηκαν κατηγορηματικά στις ποσοτώσεις. Το 2014, ο πρόεδρος της Επιτροπής, Ζαν Κλοντ Γιούνκερ, έθεσε σαν στόχο του το 40% στις να θέσεις ανώτερων και μεσαίων στελεχών της Επιτροπής έως το 2019 να απαρτίζεται από γυναίκες. Τον Μάρτιο του 2017, η Επιτροπή

ανέφερε ότι ο αριθμός αυτός παρουσίασε ραγδαία αύξηση σε ποσοστό σχεδόν 35% από 29% το 2013.⁸⁷

Τέλος αν το χάσμα των αμοιβών σταματήσει αυτό θα έχει πολλά οφέλη τόσο για τις ίδιες τις γυναίκες όσο και για την κοινωνία γενικότερα. Θα επιτευχθεί μεγαλύτερος βαθμός ισότητας, οι γυναίκες θα αποφύγουν τον κίνδυνο της φτώχειας, η εργασία θα γίνει πιο ποιοτική αφού θα κερδίσει στο δυναμικό της νέους εργαζόμενους που μπορούν να προσφέρουν πολλά στην οικονομία. Κατά συνέπεια θα υπάρξει μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή μέσα από την ισότητα των φύλων και της καταπολέμηση των άνισων αμοιβών.

3.4.1 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ

Το φυλετικό χάσμα στους μισθούς οφείλεται σε δέκα κύριους παράγοντες :

1. Το γεγονός ότι οι διοικητικές θέσεις που αμείβονται καλύτερα καταλαμβάνονται σε πλειοψηφία από άνδρες, οι οποίοι παίρνουν συχνότερα προαγωγή σε σχέση με τις γυναίκες. Η τάση αυτή αγγίζει φτάνει στο αποκορύφωμα στις υψηλές θέσεις, όπου οι γυναίκες αποτελούν ποσοστό λιγότερο του 3% των Διευθυνόντων Συμβούλων.
2. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν άμισθα καθήκοντα, όπως τα οικιακά και τη φροντίδα των παιδιών ή συγγενικών προσώπων σε μεγαλύτερη κλίμακα απ' ότι οι άνδρες. Οι εργαζόμενοι άνδρες απασχολούνται κατά μέσο όρο 9 ώρες την εβδομάδα σε άμισθες δραστηριότητες φροντίδας και νοικοκυριού, σε αντίθεση με τις γυναίκες οι οποίες περνούν 22 ώρες. Το γεγονός αυτό παρατηρείται στην αγορά εργασίας με πάνω από μία στις 3 γυναίκες να μειώνουν τις έμμισθες ώρες εργασίας τους.
3. Οι γυναίκες έχουν την τάση να απουσιάζουν σε μακροχρόνιες περιόδους από την αγορά εργασίας και να αναστέλλουν τη σταδιοδρομία τους για τη φροντίδα των παιδιών ή συγγενικών προσώπων. Αυτές οι παύσεις δεν επηρεάζουν μόνο τις ωριαίες αποδοχές, αλλά έχουν επίσης σοβαρές επιπτώσεις στις μελλοντικές αποδοχές και συντάξεις.
4. Οι γυναίκες έχουν την τάση να αντιπροσωπεύονται σε υπερβολικό βαθμό σε τομείς όπως η διδασκαλία ή οι πωλήσεις που παρέχουν χαμηλότερα ωρομίσθια.
5. Το κοινωνικό κυρτός του επαγγέλματος που συνεπάγεται συνήθως με την εξωτερική εικόνα που προβάλλει το κάθε φύλο. Πιο συγκεκριμένα ο άντρας έχει ισχυρή θέληση και αυτοπεποίθηση εν αντιθέσει με τις γυναίκες που λόγω του ρατσισμού που βιώνουν καθημερινά, δεν μπορούν να αναδείξουν τα επαγγελματικά τους προσόντα.

⁸⁷ Euractiv.gr, (2017). Κομισιόν: Μέτρα για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.skai.gr/news/lifestyle/article/360706/komision-metra-gia-ti-meiosi-tou-misthologikou-hasmatos-ton-duo-fulon/> (11/9/2018)

6. Η επικινδυνότητα του επαγγέλματος που συνήθως πραγματοποιούνται από τον αντρικό πληθυσμό με αποτέλεσμα όσο πιο επικίνδυνο είναι ένα επάγγελμα τόσο πιο μεγάλη είναι και η αμοιβή του.

7. Οι συνθήκες εργασίας και οι ενδοεπιχειρησιακές σχέσεις όπου μπορεί να σημειώνονται πολλές διακρίσεις άμεσες και έμμεσες μεταξύ εργαζομένων όπου υποβαθμίζουν την ιδιότητα του ατόμου και ειδικότερα τις γυναίκες όπου αντιμετωπίζονται ως μειονότητες.

8. Τα προσωπικά ενδιαφέροντα, η θέληση, οι προτιμήσεις οι δεξιότητες οι ικανότητες η απαραίτητη εμπειρία τα οποία επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την κατεύθυνση των προσωπικών επαγγελματικών επιλογών και κατά επέκταση την διαμόρφωση των επίπεδων των αμοιβών εργασίας.

9. Η οικογενειακή παράδοση σε σχέση με το επάγγελμα καθώς υπάρχουν πολλά στερεότυπα και αντιλήψεις όπου θεωρούν τις γυναίκες ακατάλληλες για συγκεκριμένα επαγγέλματα .

10. Η μονιμότητα εργασίας όπου υπάρχουν εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είναι ικανοί δεν έχουν την απαραίτητη επαγγελματική κατάρτιση και δεν παρουσιάζουν την απαραίτητη απόδοση εμπειρία.

3.5 Η ΠΡΩΤΙΑ ΤΗΣ ΙΣΛΑΝΔΙΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Τον περασμένο Ιανουάριο τέθηκε σε λειτουργία ένας νέος νόμος ο οποίος έχει ως στόχο την απαγόρευση της μισθολογική ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες και ιδιωτικές επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 25 ατόμων, καθιστώντας έτσι την Ισλανδία τη μοναδική χώρα του πλανήτη όπου η ισότητα ανδρών-γυναϊκών είναι νόμος του κράτους.

Όποιος δεν συνεντιστεί με την καινούργια νομοθεσία τον περιμένει μεγάλο πρόστιμο όμως ίσως να είναι ανούσιο διότι στην Ισλανδία έννοιες όπως πατριαρχία, ανδρικές/γυναϊκές δουλειές και διακρίσεις φύλου είναι πλέον παρωχημένες, (ο ίδιος νόμος καταργεί και τις διακρίσεις που υφίστανται με αφορμή την εθνότητα, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την αναπηρία του ατόμου). Τουλάχιστον το 50% της κυβέρνησης και του κοινοβουλίου απαρτίζονται από γυναίκες το ίδιο και τα ΔΣ των μεγαλύτερων εταιρειών που εδρεύουν στην χώρα (σε κάποια μάλιστα οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3).

Η χώρα έχει κατακτήσει την πρώτη θέση της έκθεσης του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ για την ισότητα των δύο φύλων για 9 συνεχόμενα έτη. Παρά, το γεγονός αυτό, το χάσμα έστω και σε μικρότερο συγκριτικά βαθμό από αυτόν των υπολοίπων χωρών δεν έπαψε να υφίσταται. Επεξηγηματικά, το εισοδηματικό χάσμα της Ισλανδίας υποδηλώνει πως οι γυναίκες εισπράττουν 14% έως 18% λιγότερη αμοιβή σε σχέση με τους άντρες εργαζόμενοι της Ισλανδίας (WEF, 2017). Σχέδιο της Ισλανδίας αποτελεί η πλήρης εξάλειψη του καταγεγραμμένου εισοδηματικού χάσματος έως το 2022. Πιο συγκεκριμένα η Ισλανδία κατέχει το υψηλότερο ποσοστό, το οποίο ανέρχεται στο 0,874 και βρίσκεται πολύ κοντά στο να αγγίξει τη μονάδα (1), η οποία και θα σήμαινε την απόλυτη καταγεγραμμένη ισότητα

αμοιβής μέσω εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα. Ακολουθείται από τη Φινλανδία, τη Νορβηγία, τη Σουηδία, τη Rwanda και την Ιρλανδία, με την Ελλάδα να προσπαθεί να κρατήσει μετά βίας την 92η θέση στην κατάταξη των αποτελεσμάτων του εν λόγω δείκτη, σημειώνοντας ένα ποσοστό της τάξεως του 0,680 σχετικά με την καταγεγραμμένη απασχόληση. Αυτή η κατάταξη, έχοντας αρκετές δυτικές χώρες σε θέση χαμηλότερη από την προσδοκώμενη, φανερώνει την υπαρκτή ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων ακόμη και στον 21ο αιώνα, τουλάχιστον όσον αφορά στα εργασιακά κεκτημένα των γυναικών, τα οποία συνεχώς κλονίζονται βαθύτατα.⁸⁸

Η ισότητα όμως δεν πραγματοποιήθηκε αμέσως, χρειάστηκε να γίνει ένας σκληρός και μακροχρόνιος αγώνας από μεριάς των γυναικών με αποκορύφωμα το “Γυναικείο Ρεπό” που πραγματοποιήθηκε στις 24ης Οκτωβρίου 1975 όπου το 90% των γυναικών της χώρας απείχαν από τις δουλειές και τα άμισθα καθήκοντά τους παραλύοντας κυριολεκτικά το κράτος ενώ 25.000 από αυτές (όταν ο συνολικός πληθυσμός ήταν 220.000) διαδήλωσαν στο κέντρο της πρωτεύουσας το Ρέικιαβικ απαιτώντας σεβασμό και ισότητα. Την επόμενη χρονιά ψηφίστηκε νόμος που κατοχύρωνε την ισότητα που επιθυμούσαν- αν και όχι στους μισθούς κάτι που κατορθώθηκε 40 χρόνια αργότερα. Το 1980, η Ισλανδία ήταν η πρώτη χώρα παγκοσμίως που εξέλεξε γυναίκα Πρόεδρο της Δημοκρατίας. Το 2009 η οικονομική κρίση κατάφερε να ρίξει την κυβέρνηση της χώρας, και μια γυναίκα να αποκτήσει το αξίωμα του πρωθυπουργού της Ισλανδίας για πρώτη φορά στα χρονικά.⁸⁹

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ - Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΚΟΣΜΟ ΚΑΙ Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

4.1 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ Η ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Το κλασσικό στερεότυπο που θέλει τον άνδρα να εργάζεται και τη γυναίκα να αναλαμβάνει τα οικιακά και την ανατροφή των παιδιών ανήκει πια στο παρελθόν. Τον 21ο αιώνα η γυναίκα είναι πια στην αγορά εργασίας και έχει ανεξαρτητοποιηθεί πλήρως σε οικονομικό επίπεδο και είναι πλέον αυτόνομη. Επιπλέον έχουν κατορθώσει τα τελευταία έτη γυναίκες ανά την υφήλιο να γίνουν εξέχουσες επιχειρηματίες και να συμβάλλουν με τον τρόπο τους τόσο στην Ελληνική αλλά και στην παγκόσμια οικονομία.

Σύμφωνα με το περιοδικό Forbes το οποίο κάνει την αντίστοιχη έρευνα για τα τελευταία 4 χρόνια έδειξε ότι η περιουσία αθροιστικά των πιο πλούσιων αυτοδημιούργητων

⁸⁸Κορίνα Μανιάκα. (2017). Η Αρχή Της Ίσης Αμοιβής: Η Πρωτοπορία Της Ισλανδίας. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <https://powerpolitics.eu/%CE%B7-%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%AE-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%AF%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B1%CE%BC%CE%BF%CE%B9%CE%B2%CE%AE%CF%82-%CE%B7%CF%80%CF%81%CF%89%CF%84%CE%BF%CF%80%CE%BF%CF%81%CE%AF%CE%B1-%CF%84%CE%B7/> (9/9/2018).

⁸⁹Valérie Gauriat. (2018). Η Ισλανδία και η ισότητα των φύλων. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://gr.euronews.com/2018/02/23/iceland-s-recipe-for-gender-parity> (9/9/2018).

γυναικών – επιχειρηματιών φτάνει τα 71 δισεκατομμύρια δολάρια, παρατηρείται αύξηση 15% για το 2018 σε σύγκριση με τα 61,5 δισ. δολάρια του 2017. Αναλυτικότερα οι 29 από αυτές προέρχονται από την Ασιατική ήπειρο και 17 από τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής αποδεικνύοντας ολοφάνερα ότι για ακόμη μια χρονιά η Ασία είναι η πιο φιλόξενη ήπειρος για γυναίκες επιχειρηματίες. Αντιπροσωπευτικά από τις 15 νεοεισερχόμενες στη λίστα, οι 13 έχουν καταγωγή από χώρες όπως την Κίνα, το Χονγκ Κονγκ, το Βιετνάμ ή την Ιαπωνία.⁹⁰

Η συνεχόμενη αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στις ανεπτυγμένες χώρες (οι περισσότερες νέες θέσεις εργασίας κατοχυρώνονται σε γυναίκες παρά άνδρες) είναι η βασική δύναμη πίσω από την παγκόσμια ανάπτυξη των τελευταίων δύο δεκαετιών. Οι γυναίκες συντείνουν στην ανοδική πορεία του παγκόσμιου ΑΕΠ περισσότερο από τα νέα τεχνολογικά επιτεύγματα ή από την ανάπτυξη της Κίνας.

Από το 1970 οι γυναίκες έχουν κατακτήσει 2 στις 3 θέσεις εργασίας που έχουν δημιουργηθεί. Οι οικονομολογικές έρευνες δείχνουν ότι τελικά η αυξημένη γυναικεία απασχόληση έχει υπερβεί σε συνεισφορά στην ανάπτυξη τους άλλους δύο παράγοντες (κεφαλαιουχικές επενδύσεις και αυξημένη παραγωγικότητα λόγω τεχνολογίας).

Αν συμπεριλάβει κανείς την αφανή και εκτός αγοράς οικιακή ενασχόληση και την ανατροφή των ανήλικων τέκνων (που δεν υπάρχει αμοιβή και συνεπώς δεν καταμετρώνται από τις στατιστικές υπηρεσίες και δεν γίνεται καταγραφή στο ΑΕΠ), οι γυναίκες πολύ πιθανόν παράγουν πάνω από το ήμισυ της παγκόσμιας παραγωγής. Είναι γεγονός ότι στις ανεπτυγμένες οικονομίες του ΟΟΣΑ οι γυναίκες παράγουν κάτι λιγότερο από το 40% του ΑΕΠ (χωρίς την εργασία του νοικοκυριού).

Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες συνεχίζουν να αμείβονται λιγότερο και να δυσκολεύονται περισσότερο για να κατακτήσουν διευθυντικές θέσεις στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όμως καθώς ολοένα τα στερεότυπα και η προκατάληψη ξεπερνιούνται, τόσο οι γυναίκες θα αυξάνουν την παραγωγικότητα και άρα τα εισοδήματά τους.

Η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης ενισχύεται από μια διεθνή δομική αλλαγή, που βρίσκεται σε εξέλιξη εδώ και δεκαετίες: ο δευτερογενής τομέας (βιομηχανία) με τον χειρωνακτικά και ανδρικά χαρακτηριστικά του υποχωρεί υπέρ του τριτογενούς (υπηρεσίες), όπου οι γυναίκες δεν υστερούν, οι ευκαιρίες είναι περισσότερες. Φυσικά στις ασιατικές εξαγωγικές χώρες οι γυναίκες παίζουν κυρίαρχο ρόλο σε βιομηχανίες όπως οι κλωστοϋφαντουργίες, ένδυση κλπ.

Στον αναπτυσσόμενο κόσμο οι ειδικοί συμφωνούν απόλυτα ότι η ανισότητα ανδρών-γυναικών βλάπτει σε καθοριστικό βαθμό την ανάπτυξη των χωρών. Είναι σίγουρο ότι η βελτίωση της εκπαίδευσης των κοριτσιών δίνει ώθηση στην ευημερία. Σύμφωνα με έρευνα πάνω από τα δύο τρίτα από το ποσοστό των αναλφάβητων του κόσμου είναι γένος θηλυκού, συνεπώς υπάρχει τεράστιο περιθώριο για αύξηση του ανά κεφαλή εισοδήματος και της οικονομίας, όσο πιο πολλά κορίτσια μορφώνονται.⁹¹

⁹⁰ enikomania.gr. (2017). Στα ύψη οι αριθμοί πλούσιων και αυτοδημιούργητων γυναικών. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://www.enikonomia.gr/economy/146955,sta-ypsi-oi-arithmoi-plousion-kai-aftodimiourgiton-gynaikon.html> (9/9/2018).

⁹¹ Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://www.tovima.gr/2013/09/25/opinions/oi-gynaikes-mporoy-n-na-kanoy-n-ti-diafora-stin-pagkosmia-oikonomia/> (29/9/2018)

4.2 ΒΑΣΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΑΥΞΗΘΗΚΑΝ ΟΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην σύγχρονη κοινωνία με την ολοένα βελτιωμένη κατάσταση που υπάρχει έχουν δημιουργηθεί πολλές ευκαιρίες και δυνατότητες για γυναικεία απασχόληση με αποτέλεσμα η γυναικεία θέση στο χώρο εργασίας να βελτιώνεται συνεχώς. Οι κύριοι λόγοι που έχουν αυξηθεί οι δυνατότητες των γυναικών στην γυναικεία απασχόληση είναι οι εξής:

1. Η μείωση του μέσου όρου των τέκνων που έχει ένα ζευγάρι με αποτέλεσμα η γυναίκα να έχει περισσότερο χρόνο να ασχοληθεί με την εργασία της.
2. Αύξηση αποδοτικότητας της λόγω της βελτίωσης των υπηρεσιών υγείας και του βιοτικού επιπέδου έτσι η γυναίκα δουλεύει πολύ περισσότερο από ότι προηγούμενα έτη.
3. Δημιουργία δημόσιων ή ιδιωτικών υπηρεσιών που βοηθούν την σύγχρονη εργαζομένη γυναίκα, όπως είναι οι παιδικοί σταθμοί και τα νηπιαγωγεία.
4. Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών έχει αυξηθεί οπότε έχει αυξημένες πιθανότητες να βρει την ιδανική εργασία με αξιοπρεπή οικονομική κάλυψη , προοπτικές εξέλιξης και τέλος να πετύχει τους στόχους που έχει θέσει.
5. Εξάλειψη του στερεότυπου που είχε θεσπίσει η κοινωνία για το γυναικείο φύλο και την περιόριζε στο σπίτι να ανατρέφει τα παιδιά και ασχολείται με τα οικιακά ενώ παράλληλα ο άνδρας ήταν αυτός που εργαζόταν.
6. Η βελτίωση της τεχνολογίας έχει προσφέρει στην γυναίκα περισσότερο ελεύθερο χρόνο από τις οικιακές δουλειές χάρη στην βοήθεια των ηλεκτρικών συσκευών και επιπρόσθετα η συμβολή του σύγχρονου άνδρα στο νοικοκυριό της έχει αποδεσμεύσει πολύτιμο χρόνο από την γυναίκα
7. Η σύγχρονη νομοθεσία καλύπτει τις εργαζόμενες γυναίκες πλήρως και τους περεχεί επιδόματα για την οικονομική τους ενίσχυση ή και μέσω από προγράμματα τις βοηθά στο να βρουν μια δουλειά βάσει τα δικά τους θέλω.⁹²

Όσο αναφορά τις ευκαιρίες για την διευκόλυνση της προόδου των γυναικών σε διευθυντικές και στελεχικές θέσεις προϋποθέτει σύμφωνα με συστάσεις του (ILO) Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και του ΟΟΣΑ τα εξής :

⁹² Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <http://www.isotita.gr/> (29/9/2018)

- Δέσμευση της Διοίκησης σε αλλαγές της ήδη υπάρχουσας κουλτούρας η οποία είναι βασισμένη στους μύθους σχετικά με το ότι οι γυναίκες έχουν συγκεκριμένες ικανότητες σχετικά με το ότι δεν είναι εξίσου αποσιωμένες με τους άνδρες στην δουλειά εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και σχετικά με το ότι δεν μπορούν να συνεισφέρουν αρκετά στην παραγωγικότητα της επιχείρησης.
- Πολιτικές ίσων ευκαιριών απασχόλησης οι οποίες θα διακρίνονται από διαφάνεια, αντικειμενικότητα, δικαιοσύνη και θα αποτελούν αντικείμενο στενής παρακολούθησης.
- Πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, οι οποίες θα διευκολύνουν τις γυναίκες στην εκπλήρωση των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, με στόχο την εναρμόνιση της οικογένειας με την εργασία .
- Ενδυνάμωση της νομοθεσίας κατά του διαχωρισμού και εφαρμογή αποτελεσματικών πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και του σεξισμού.
- Υιοθέτηση μέτρων για ισάξιες αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο ρόλος της προϋπόθεσης αυτής είναι πολύ βασικός καθώς έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες με τα ίδια προσόντα με άνδρες συναδέλφους τους αμείβονται κατά μέσο ορό με τα 2/3 του μισθού των ανδρών. Παράλληλα η συντομότερη καριέρα που συχνά ακολουθούν οι γυναίκες οδηγεί σε βραδύτερες προαγωγές και μικρότερες αμοιβές.
- Εφαρμογή στρατηγικών που θα ωθούν τις μαθήτριες να διευρύνουν τις επιλογές σπουδών τους. Αναλυτικότερα θα πρέπει να περιοριστούν τα σχετιζόμενα με το φύλο στερεότυπα και οι διαχωριστικές πρακτικές θα πρέπει να απομακρυνθούν από την διδασκαλία και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.
- Εφαρμογή προγραμμάτων με κύριο στόχο την βελτίωση της παρουσίας γυναικείων προτύπων και προτύπων ρόλων στην ακαδημαϊκή ιεραρχία.
- Διευκόλυνση των εργοδοτών να συνειδητοποιήσουν τα οφέλη που μπορούν να προσφέρουν οι γυναίκες στις επιχειρήσεις τους.⁹³

4.3 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΖΩΝΗ.

Η γυναικεία ανεργία είναι ένα μείζων θέμα που απασχολεί την σύγχρονη κοινωνία παρότι η γυναίκα έχει κατορθώσει ως ένα σημείο την ισότητα της στην απασχόληση ο

⁹³ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2014), Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία. σελ 119-120

αριθμός των ανέργων γυναικών είναι κατά πολύ μεγαλύτερος σε σχέση με τους άνδρες κάτι που αποδεικνύει περίτρανα ότι υπάρχουν ακόμα στερεότυπα και ρατσισμός που θεωρούν την γυναίκα λιγότερη παραγωγική σε σχέση με έναν άνδρα.

Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άνδρες την απειλή της ανεργίας. Αυτή η δυσκολία των γυναικών να βρουν εργασία πιθανόν να οφείλεται σε πολλές αιτίες, και αρκετές από αυτές είναι εξωγενείς. Ανεξαρτήτως νομοθεσίας και επαγγελίων περί ισότητας, η πραγματικότητα δείχνει ότι μια από τις πιο συχνές ερωτήσεις που δέχονται οι γυναίκες είναι αν είναι παντρεμένες και αν έχουν ή σκοπεύουν να αποκτήσουν παιδιά. Αν και παρόμοιες ερωτήσεις θεωρούνται ότι υποκρύπτουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και κρίνονται παράνομες σε αρκετές χώρες, είναι από τις πιο συχνές στον ελληνικό χώρο. Παρόμοιες ερωτήσεις συχνά φέρνουν σε αμηχανία τις υποψήφιες γυναίκες.

Το πρόβλημα της ανεργίας των γυναικών δεν είναι πάντα εύκολο να ιδωθεί ανεξάρτητα από το υπόλοιπο πλέγμα διαφοροποιήσεων της γυναικείας αγοράς εργασίας. Ειδικότερα:

- Το γεγονός ότι οι γυναίκες βρίσκονται πολύ συχνότερα από τους άντρες σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα τις οδηγεί σε ανεργία αφού πολλά από αυτά τα επαγγέλματα είναι υψηλού κινδύνου όσον αφορά στην ανεργία. Είναι γεγονός ότι τα χαμηλόμισθα επαγγέλματα είναι τα λιγότερο δυναμικά επαγγέλματα, αυτά που στερούνται προοπτικών και δυνατότητας εξέλιξης. Η φθίνουσα κατάσταση των επαγγελματιών αυτών παρασύρει σε ανεργία αυτούς που κατέχουν τις αντίστοιχες θέσεις.
- Το γεγονός ότι τα γυναικεία επαγγέλματα είναι σχετικά λίγα –λιγότερα σε αριθμό από τα ανδρικά,- ουσιαστικά αποτελεί περιορισμό των επιλογών των γυναικών, δηλαδή λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης και μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας.
- Το ότι τα επαγγέλματα που απορροφούν γυναικείο πληθυσμό βρίσκονται σε δευτερεύουσες αγορές εργασίας ή σε αγορές που φθίνουν και σε χαμηλές βαθμίδες της ιεραρχίας των επαγγελμάτων συνηγορεί ότι οι γυναικείες θέσεις εργασίας είναι επαπειλούμενες θέσεις. Δεν είναι τυχαίο ότι στην Ελλάδα από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας συναντώνται σε 3 βασικούς κλάδους της ελληνικής μεταποίησης (κλωστοϋφαντουργία, ιματισμός, δέρμα) που βρίσκονται σε μακροχρόνια κρίση (συρρίκνωση). Οι κλάδοι αυτοί απασχολούσαν και απασχολούν σημαντικό γυναικείο εργατικό δυναμικό.
- Το ότι οι γυναίκες έχουν, παράλληλα με την εργασία τους, την ευθύνη τόσο για το νοικοκυριό όσο και για την κάλυψη βασικών οικογενειακών αναγκών, και αυτό λειτουργεί αυξητικά για την γυναικεία ανεργία. Καθώς οι γυναίκες προσπαθούν να συμφιλιώσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή, με ελάχιστες δομές στήριξης της οικογένειας εκ μέρους της πολιτείας, μοιράζονται σε πολλαπλά πεδία τους ρόλους τους, και αναλίσκονται, περιορίζοντας συχνά στο ελάχιστο τον ελεύθερο τους χρόνο, με αποτέλεσμα να μην μπορούν πάντα να επιτύχουν υψηλές επιδόσεις στην εργασία τους, άρα να είναι οι πρώτες υποψήφιες για απόλυση.
- Το γεγονός ότι οι γυναίκες παλαιότερα εργάζονταν «δευτερευόντως», για να συμπληρώσουν το οικογενειακό εισόδημα, έχει δημιουργήσει μια καλά ριζωμένη στερεοτυπική αντίληψη σύμφωνα με την οποία, σε περιόδους ανεργίας, είναι πολύ πιο σοβαρό να μείνει άνεργος ένας άνδρας παρά μια γυναίκα. Γι' αυτό οι γυναίκες είναι συνήθως

οι τελευταίες που προσλαμβάνονται και οι πρώτες που απολύονται, ειδικά όταν πρόκειται για περιόδους οικονομικών κρίσεων.

- Παρόμοια είναι και η αναφορά σε στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με την απασχόληση των γυναικών. Ειδικά σε κάποιες κοινωνίες (ακόμα και σε κάποιες περιοχές της ελληνικής περιφέρειας) η εργασία των γυναικών δεν είναι απόλυτα αποδεκτή. Ως εκ τούτου, γίνεται εύκολα αποδεκτή η απόλυση γυναικών (ή η μη εύρεση εργασίας, παρά την επιθυμία τους).
- Ενώ θα περίμενε κανείς ο χαμηλός μισθός να είναι αιτία για παραμονή στην εργασία (αφού τελικά η γυναικεία εργασία κοστίζει λιγότερο από την αντίστοιχη ανδρική) εντούτοις φαίνεται ότι ο χαμηλός μισθός σηματοδοτεί χαμηλή επιθυμία του εργοδότη για διατήρηση μια θέσης γυναικείας εργασίας. Επίσης, το ότι οι γυναίκες είναι συνδικαλισμένες σε μικρότερο βαθμό από τους άνδρες και διεκδικούν λιγότερο από αυτούς, έχει ως αποτέλεσμα να είναι ευκολότερη η απόφαση της εργοδοσίας να απολύσει γυναίκες και όχι άνδρες. Το ίδιο συμβαίνει και επειδή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε οργανισμούς και επιχειρήσεις δεν μετέχουν γυναίκες σε μεγάλα ποσοστά, οπότε απουσιάζουν από τα κέντρα εκείνα που κατευθύνουν την τύχη τους.
- Το ότι αυτές εργάζονται, συχνά με άτυπη απασχόληση, σε οικογενειακές επιχειρήσεις ή εκτός αυτών χωρίς ασφάλιση, χωρίς ωράριο και χωρίς δικαιώματα, καθιστά ευκολότερη την απόλυσή τους.
- Το ότι οι γυναίκες αναγκάζονται συχνά να διακόψουν ηθελημένα την εργασία τους για αν ασχοληθούν εντατικά με άλλους ρόλους (φροντίδα οικογένειας) δημιουργεί δυσκολίες στην επαναπρόσλαβε τους, ειδικά αν ληφθεί υπόψη ότι οι συνθήκες κατά την επαναπρόσληψη μπορεί να είναι διαφορετικές από τις συνθήκες πριν τη διακοπή.

Επιπλέον, η ανεργία δημιουργείται από το ταξικό εκμεταλλευτικό χαρακτήρα της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής. Η εργατική δύναμη στον καπιταλισμό είναι εμπόρευμα και γι' αυτό έχει την τύχη κάθε εμπορεύματος, να μένει και απούλητη. Η μεγαλύτερη ανεργία των γυναικών συναντιέται σε 3 βασικούς κλάδους της ελληνικής μεταποίησης (κλωστοϋφαντουργία, ιματισμός, δέρμα) που βρίσκονται σε μακροχρόνια κρίση (συρρίκνωση), κλάδους που απασχολούσαν και απασχολούν σημαντικό γυναικείο εργατικό δυναμικό. Η ανεργία στις γυναίκες διευρύνεται παράλληλα με τη διεύρυνση του αριθμού των γυναικών στην κοινωνική εργασία, τη διεύρυνση της μισθωτής γυναικείας εργασίας και τη μείωση της αγροτικής γυναικείας εργασίας. Η ΕΕ προβάλλει ως αιτία της γυναικείας ανεργίας τη χαμηλή ειδίκευση των γυναικών έναντι των αντρών.⁹⁴

Παρά το γεγονός ότι σε μεγάλο ποσοστό ανθρώπων δεν αρέσει η δουλειά με την οποία απασχολούνται, οι άνεργοι συνήθως παρουσιάζουν πολύ χειρότερη ψυχική υγεία και είναι πιθανόν να παρουσιάσουν κατάθλιψη, αυτοκτονίες και αλκοολισμό. Σε συνθήκες ανεργίας ο άνθρωπος δυσκολεύεται να βρει δουλειά όταν απολύεται και συνήθως αισθάνεται έντονη απογοήτευση και ότι βρίσκεται αδιέξοδο. Η απειλή της απόλυσης αυξάνει τα κριτήρια αξιολόγησης της εργασίας από τον ίδιο τον εργαζόμενο και υποτιμά συνολικά τις αξιώσεις του. Η απώλεια της εργασίας επηρεάζει κυρίως την αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση των

⁹⁴ Διαθέσιμο στον ιστότοπο: www.rizospastis.gr (13/10/2018)

ανέργων μέσα από ένα πλέγμα αλληλεπιδράσεων. Εν γένει, η ανεργία μπορεί να προκαλέσει ισχυρό αίσθημα αγωνίας, άγχους, απώλεια μνήμης, ανικανότητα συγκέντρωσης, υπνηλία, μερική σεξουαλική ανικανότητα, απογοήτευση και απαισιοδοξία, υψηλή ερεθιστικότητα και διαταραχές στο επίπεδο σχέσεων. Απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης που δεν κατάφεραν να βρουν δουλειά ήταν λιγότερο ευτυχημένοι συγκριτικά με εκείνους που βρήκαν επειδή αισθάνονται πλήξη και ανία, εχθρότητα προς την κοινωνία και δοκίμαζαν αισθήματα μοναξιάς και αδυναμίας⁹⁵

Μόνο στην Ελλάδα και την Ευρωζώνη η ανεργία που υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι αισθητή. Με βάση το παρακάτω σχήμα θα μελετηθεί η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας του 2009 του 2013 και του 2017 για άνδρες και γυναίκες σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η Eurostat και η ΕΛΣΤΑΤ .

Γράφημα 2 Ποσοστό Ανεργίας κατά Φύλο στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (Δεκέμβριος)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Eurostat

Εξετάζοντας το ποσοστό ανεργίας ανά φύλο παρατηρείται ότι οι γυναίκες συνεχίζουν να κατέχουν ένα υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες, ήτοι 25,8% τον Δεκέμβριο του 2017, έναντι 16,9% των ανδρών.

Μολονότι το ποσοστό ανεργίας και στα δύο φύλα βαίνει μειούμενο τα τελευταία έτη, μία δομική παθογένεια της ελληνικής αγοράς εργασίας διατηρείται.

Όπως παρατηρείται στο άνωθεν σχήμα, η διαφορά του ποσοστού ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι πολύ υψηλότερη στη χώρα μας σε σχέση με το μέσο όρο των χωρών της Ευρωζώνης τόσο πριν και κατά τη διάρκεια όσο και μετά το πέρας της οικονομικής υφέσεως. Επιπλέον, η διαφορά των ποσοστών ανεργίας των γυναικών μεταξύ Ευρωζώνης και Ελλάδας είναι διπλάσια αυτής των ανδρών μεταξύ Ευρωζώνης και Ελλάδας. Η διαφορά αυτή τον Δεκέμβριο του 2017, ήταν 16,8 εκατοστιαίες μονάδες στις γυναίκες, ενώ στους άνδρες 8,6 αντίστοιχα.

⁹⁵ Κατσικάς και Καββαδίας, (1994). *Η ανισότητα στην Ελληνική εκπαίδευση*.

Τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί μία σταθερή ανοδική πορεία του λόγου των γυναικών που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό προς τον αριθμό των γυναικών ηλικίας 15-64 (activity rate). Η εξέλιξη αυτή συνδέεται με τέσσερεις βασικούς παράγοντες.

1. Η μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος σε συνδυασμό με την υψηλή ανεργία των ανδρών είχε σαν αποτέλεσμα να οδηγήσει πολλές γυναίκες να εισέλθουν εκ νέου στο εργατικό δυναμικό ώστε να στηρίξουν το επίπεδο διαβίωσης του νοικοκυριού.
2. Η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας διευκολύνει σε πολύ σημαντικό βαθμό την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το ποσοστό των γυναικών στην Ελλάδα που εργάζονται με μερική απασχόληση έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια και ειδικά τα χρόνια της οικονομικής κρίσεως. Ωστόσο, το ποσοστό αυτό κυμαίνεται σε πολύ χαμηλό επίπεδο συγκριτικά από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ.
3. Στη διάρκεια της οικονομικής κρίσεως και ιδιαίτερα από το 2013 και μετέπειτα, η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει εξασθενήσει σε σημαντικό βαθμό. Η βελτίωση της σχετικής αμοιβής των γυναικών έναντι των ανδρών σταδιακά αναπροσαρμόζει τον οικογενειακό σχεδιασμό των νοικοκυριών ενισχύοντας τα κίνητρα για την αύξηση της προσφοράς εργασίας και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
4. Οι εργαζόμενες γυναίκες έχουν καταφέρει να βελτιώσουν σημαντικά την ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου και των δεξιοτήτων τους. Αναλύοντας την εξέλιξη του λόγου γυναικών προς άνδρες που κατέχουν τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τα τελευταία δέκα χρόνια, έχει παρατηρηθεί ότι ο λόγος αυτός έχει αυξηθεί τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωζώνη και διαμορφώνεται πλέον άνω της μονάδας. Η αυξημένη επένδυση στην εκπαίδευση και κατάρτιση από την πλευρά των γυναικών είναι εύλογο να ωθεί ανοδικά το ποσοστό συμμετοχής τους στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό.⁹⁶

4.4 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

⁹⁶ <http://www.enikonomia.gr/economy/183128.alpha-bank-oi-gynaikes-protathlitries-stin-anergia-se-ellada-kai-.html>

Ο ορισμός της γυναικείας επιχειρηματικότητας μετά από εμπειριστατωμένη έρευνα διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει διεθνώς επίσημα αναγνωρισμένος ορισμός. Ωστόσο, η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών μελετών την τελευταία δεκαετία. Οι περισσότερες από αυτές στοχεύουν στη διατύπωση συμπερασμάτων προκειμένου να γίνουν γνωστά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της και οι παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς και να παρουσιαστεί η ανάγκη για εφαρμογής αναπτυξιακών πολιτικών για την ενίσχυση της. Εξάλλου, οι γυναίκες κατανοούν καλύτερα βάρους στην κατανομή της ανεργίας και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας.

Οι σύγχρονες ελληνικές επιχειρήσεις αντιμετωπίζονται ως βασικός άξονας της οικονομίας, μέχρι πρόσφατα η επιχειρηματικότητα δεν είχε διερευνηθεί λαμβάνοντας υπόψη το φύλο. Ειδικότερα, δεν είχε δοθεί η απαιτούμενη έμφαση στο κατά πόσο ο παράγοντας 'φύλο' λειτουργεί ανασταλτικά ή ενισχυτικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς ή αν επιδρά στις μεθόδους παραγωγής που επιλέγονται και στις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται.

Οι προϋποθέσεις για να θεωρηθεί μια επιχείρηση 'γυναικεία' όπως ορίζεται από την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη είναι οι εξής:

α) να υπάρχει γυναικεία συμμετοχή στο ποσοστό τουλάχιστον 51% στο κεφάλαιο τη επιχείρησης

β) οι ενέργειες στρατηγικής σκοπιμότητας που αφορούν στην ανάπτυξη της επιχείρησης να λαμβάνονται από την ιδιοκτήτρια.

Ο ορισμός των συγκεκριμένων προϋποθέσεων καθίσταται απαραίτητος για την πραγματική καταγραφή των γυναικείων επιχειρήσεων, καθώς ο αριθμός των επιχειρήσεων είναι μεγάλος, όπου οι συνεταιρισμοί 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.

Η ενίσχυση και υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας εντάσσεται στο προγράμματα δράσης και αποτελεί βασικό στόχο πολλών φορέων στήριξης της επιχειρηματικότητας κι αυτό γιατί ο ρόλος της γυναίκας και η συμμετοχή της στην ανάπτυξη είναι αναμφισβήτητα ιδιαίτερα σημαντικά.

Η συμβολή των γυναικών στην οικονομία δραστηριότητα αυξάνεται συνεχώς στις περισσότερες χώρες του κόσμου. Οι γυναίκες επιχειρηματίες και οι επιχειρήσεις τους αποτελούν σημαντικό κομμάτι του επιχειρηματικού γίγνεσθαι και έχουν συμβάλει στην ανάπτυξη πολλών υπηρεσιών και προϊόντων. Είναι τέτοιος ο δυναμισμός που επιδεικνύουν οι γυναίκες στον επιχειρηματικό τομέα, τα τελευταία χρόνια, που ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι χώρες που δεν ενθαρρύνουν σημαντικά τις γυναίκες να δημιουργήσουν δικές τους επιχειρήσεις και να τις αναπτύξουν, αγνοούν το πραγματικό επιχειρηματικό τους

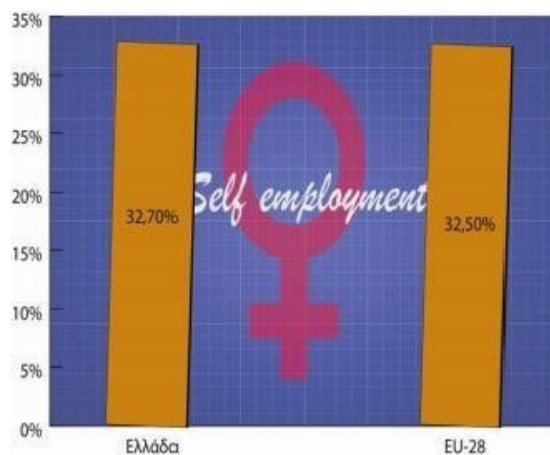
δυναμικό. ⁹⁷Άλλωστε η ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας αποτελεί για πολλές χώρες τη συνιστάμενη πολιτικών που στοχεύουν τόσο στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού τους δυναμικού και στην καταπολέμηση της ανεργίας όσο και στην προώθηση των συνθηκών ισότητας μεταξύ των φύλων.⁹⁸

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα θεωρείται στην σύγχρονη Ελλάδα όπου δεσπόζει η κρίση και η οικονομική αβεβαιότητα , έναν από τους πλέον βασικούς και αναπτυσσόμενους τομείς. Καινούργια είδη επιχειρηματικότητας εμφανίζονται τα τελευταία έτη , με τις γυναίκες να έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο στις εξελίξεις. Οι νέες αυτές μορφές γυναικείας επιχειρηματικότητας εκφράζονται μέσω startups (νέες επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν τα χαρακτηριστικά της καινοτομίας στην προστιθέμενη αξία συνήθως με την χρήση της τεχνολογίας και της άγνοιας συνόρων στην αγορά στην οποία απευθύνονται) συνεταιρισμών, κοινωνικών επιχειρήσεων και δράσεων εξασφαλίζοντας ένα υψηλό εισόδημα και λαμπρές ευκαιρίες καριέρας.⁹⁹

Κατά καιρούς τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση γίνονται προγράμματα όπως το ΕΣΠΑ και το HORIZON 2020 τα οποία στοχεύουν στην τόνωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας καθώς και στην μείωση της γυναικείας ανεργίας.¹⁰⁰

Ποσοστά των αυτοαπασχολούμενων γυναικών επί του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων σε Ελλάδα και Ε.Ε-28 για το 2016.

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Eurostat



⁹⁷ Reynolds, J.E., Wells, R.S. and Eide, S.D (2000), "The Bottlenose Dolphin." Gainesville, Florida, University Press of Florida. (Reynolds et al., 2000)

⁹⁸ Γιδαράκου Ι., Δημοπούλου Ε. και Καζακόπουλος Λ. (2005) Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στον πρωτογενή τομέα. Στο: Μ Στρατηγάκη (επιμ) Επιχειρηματικότητα Γυναικών- Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης. Gutenberg, σελ. 105.

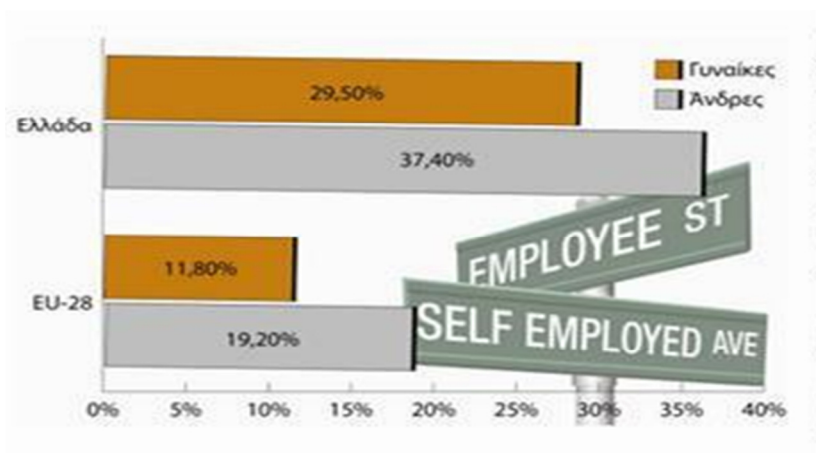
⁹⁹ Γυναικεία επιχειρηματικότητα- Προσέγγιση της ελληνικής πραγματικότητας -Κατερίνα Σαρρή, Άννα Τριχοπούλου Rosili, 2012 σελ.515

¹⁰⁰ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://www.espa.gr/el/pages/Proclamations.aspx> (16/9/2018)

Με βάση στοιχεία της Παγκόσμιας Τράπεζας οι γυναίκες επιχειρηματίες κατέχουν το 30% των παγκοσμίων και επίσημα καταχωρημένων επιχειρήσεων. Όπως παρατηρείται στο Σχήμα 1 τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη το πλήθος των αυτοαπασχολούμενων γυναικών δεν υπερβαίνει το 1/3 του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων.

Ποσοστά των αυτοαπασχολούμενων ατόμων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων σε Ελλάδα και Ε.Ε-28 για το 2016

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Eurostat



Σύμφωνα με το άνωθεν Σχήμα παρατηρείται ότι το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων γυναικών είναι 29,5 % στην Ελλάδα έναντι του 11,8 % που επικρατεί στην Ε.Ε . Σύμφωνα μάλιστα με δεδομένα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου από το 2007 η Ελλάδα είναι στην πρώτη θέση στα ποσοστά αυτοαπασχολούμενων γυναικών στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Βασικά χαρακτηριστικά γυναικείας επιχειρηματικότητας

Ο ρόλος των γυναικείων επιχειρηματιών στην ανάπτυξη του κλάδου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αποτελούν και έναν από τους σημαντικότερους τροχούς της ανάπτυξης της παγκόσμιας οικονομίας, αλλά και μια από τις καλύτερες πηγές προσφοράς νέων θέσεων εργασίας, αρχίζει να αναδεικνύεται, καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αναπτύσσουν δικές τους επιχειρήσεις.¹⁰¹

Οι γυναίκες στην Ελλάδα αρχίζουν να επιλέγουν συστηματικά την επιχειρηματική καριέρα ως εναλλακτική μορφή απασχόλησης από τη δεκαετία του '70, ενώ οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες εμφανίζονται κατά τη δεκαετία του '80. Πολλές από αυτές στρέφονται σε

¹⁰¹ Νίνα-Παζαρζή, Ε. (1994), «Οι σχέσεις των φύλων και η αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Τμητικός Τόμος, Πειραιάς.

επιχειρήσεις του τριτογενή τομέα, με κυρίαρχη την παροχή υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο. Οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στη μεταποίηση επιλέγουν κυρίως επιχειρήσεις που έχουν παραδοσιακή σχέση με την εργασία τους στο σπίτι, όπως τα ενδύματα, τα παραδοσιακά γλυκά, τα κοσμήματα και άλλα.¹⁰²

Η συνήθεια των γυναικών να επιλέγουν δραστηριοποίηση στον τριτογενή τομέα παρατηρείται σε διεθνές επίπεδο. Η επικέντρωσή τους σε αυτού του είδους επιχειρήσεις δεν αποτελεί έκπληξη, αλλά προσδιοριστικούς τομείς απασχόλησης αυτών. Επιπροσθέτως οι γυναίκες έχουν καλύτερη αποδοτικότητα από τους άντρες σε ηγετικές θέσεις που θεωρούνται κατεξοχήν γένος θηλυκού, δηλαδή απαιτούν ικανότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας και συνεργασίας, όπως είναι η παροχή υπηρεσιών, σε αντίθεση με τους άντρες που αποδίδουν καλύτερα σε ηγετικές θέσεις που απαιτούν καθοδήγηση και έλεγχο (Ea§1γ, 1995). Σύμφωνα με την ταξινόμηση του ΟΟΣΑ, μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό των επιχειρημάτων των γυναικών αφορούν δραστηριοποίηση σε κάποιο κλάδο μεσαίας ή υψηλής τεχνολογίας.

Τα βασικά χαρακτηριστικά των γυναικείων επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι ο χαμηλός τζίρος και το λιγότερο προσωπικό. Οι περισσότερες γυναικείες επιχειρήσεις είναι ατομικές. Επίσης οι περισσότερες ελληνίδες αρχίζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα τους συνήθως με τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων ανάμεσα στα 40-45 έτη.

Οι κύριοι λόγοι δημιουργίας επιχειρήσεων είναι η εξασφάλιση εισοδήματος ως συμπλήρωμα στο κύριο εισόδημα της οικογένειας και η βελτίωση της ποιότητας ζωής. Ένα βασικό περιορισμό που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι η έλλειψη χρηματοδότησης, εφόσον οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί παρουσιάζονται επιφυλακτικοί στη δανειοδότηση μικρών γυναικείων επιχειρήσεων. Οι γυναίκες τις περισσότερες περιπτώσεις χρησιμοποιούν προσωπικά κεφάλαια, οικονομική βοήθεια από την οικογένεια και σπανιότερα τραπεζικά δάνεια.¹⁰³

Σε ότι αφορά το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών επιχειρηματιών, διαπιστώθηκε ότι τα 2/3 αυτών στις χώρες με υψηλό ΑΕΠ διαθέτουν απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κάποιο πτυχίο ή δίπλωμα, με ποσοστό διπλάσιο από το αντίστοιχο στις χώρες με μικρότερο ΑΕΠ. Η υπεροχή όμως των γυναικών έναντι των ανδρών αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των νέων επιχειρηματιών εντοπίζεται κυρίως στα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, στα άτομα που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχουν αποκτήσει κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο ή διδακτορικό. Η γυναίκα επιχειρηματίας διαθέτει ανώτερη εκπαίδευση σε σχέση με την αντίστοιχη των ανδρών που είναι χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου. Επίσης οι νέες επιχειρηματίες τείνουν να έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο συγκριτικά με τους καθιερωμένους. Πρόκειται για ενθαρρυντικό εύρημα, δεδομένου ότι υποδηλώνει ότι έρχονται στο επιχειρηματικό κόσμο άτομα με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με το παρελθόν.

Επιπλέον, οι γυναίκες επιχειρηματίες συνεταιρίζονται με κάποιο άλλο πρόσωπο (γυναίκα ή άνδρα) σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με τους άνδρες επιχειρηματίες. Πιο συγκεκριμένα παρατηρείται ότι οι γυναίκες είναι διατεθειμένες να συμμετάσχουν σε επιχειρηματικές ομάδες

¹⁰² Νίνα-Παζαρζή, Ε. (1994), «Οι σχέσεις των φύλων και η αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Τιμητικός Τόμος, Πειραιάς.

¹⁰³ Παπαρζή Ν., Ε. & Μ. Γιαννακούρου (2003), «Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα», Μελέτες προς τιμήν του Καθηγητή Α. Λάζαρη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

που είναι μεγαλύτερες από εκείνες που συμμετέχουν οι άνδρες επιχειρηματίες, παρ' όλο που μέρος αυτής της διαφοράς μπορεί απλούστατα να ερμηνεύεται από συνεταιρισμό με το σύζυγο.

Μελετώντας άλλα ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με τους άνδρες όσον αφορά στην εξέλιξη των τεχνολογιών που χρησιμοποιούνται στην επιχείρησή τους, το βαθμό καινοτομίας, όπως αυτός αξιολογείται μέσω της πίεσης του ανταγωνισμού στην αγορά στην οποία εισέρχονται καθώς και το βαθμό εξωστρέφειας του εγχειρήματος.

4.5 ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Σε όλο τον κόσμο η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι τα τελευταία χρόνια ένα ανερχόμενο φαινόμενο. Σύμφωνα με μελέτες ερευνητών παρατηρούνται σημαντικές ομοιότητες αλλά και διαφορές ως προς τα κίνητρα επιχειρηματικότητας μεταξύ των δύο φύλων. Τα βασικά κίνητρα για την γυναικεία απασχόληση είναι οι εξής:

Η ανάγκη για επιτυχία, η ικανοποίηση από την εργασία, οι οικονομικές απολαβές και η ανεξαρτησία ήταν και είναι τα βασικότερα κίνητρα ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.¹⁰⁴ Επιπλέον, οι ικανότητες διαχείρισης, η κοινωνικοποίηση των γυναικών, η διαθεσιμότητα των κεφαλαίων και η εμπειρία παίζουν σπουδαίο ρόλο στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας.¹⁰⁵

Το σενάριο αν και σε ποιόν τομέα θα αναπτύξει μια γυναίκα επιχειρηματική δράση εξαρτάται από παράγοντες που σχετίζονται τόσο με την ίδια και τις επιθυμίες της όσο και με το εξωτερικό περιβάλλον της περιοχής στην οποία επιθυμεί να αναπτύξει επιχειρηματική δραστηριότητα. Καθοριστικό παράγοντα σ' αυτό είναι η ανεργία, το κατά κεφαλήν εισόδημα, η λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών, ακόμα και η κουλτούρα μιας περιοχής.¹⁰⁶ Παράλληλα όμως, και άλλοι παράγοντες όπως τραυματικές εμπειρίες, αλλαγές στην προσωπική ζωή, επιθυμία για καινούργιες επαγγελματικές προκλήσεις, μπορεί ωθήσουν μια γυναίκα στην απόφαση για τη δημιουργία μίας δικής της επιχείρησης.

Επιπρόσθετα, επισημαίνεται η σημασία του περιβάλλοντος για τις αποφάσεις των γυναικών που αφορούν κυρίως θέματα εργασίας και ειδικότερα του στενού οικογενειακού κύκλου. Αναφέρεται ότι οι επιλογές των γυναικών μπορούν να επηρεαστούν από τις αντιλήψεις και τις επιλογές των αρσενικών μελών της οικογένειας.

¹⁰⁴ Stanworth, M.K.J., Curran, J. (1976), «*Growth and the small firm- an alternative view*», J. Manage, Stud.

¹⁰⁵ Brush, C.G. & Hisrich, R.D. (1991), *Antecedent influences on women-owned businesses. Journal of Managerial Psychology*, 6(2), p-9. (Brush and Hisrich, 1991)

¹⁰⁶ Verheul, I., Van Stel, A. & Thurik, R. (2006), «*Explaining female and male entrepreneurship at the country level*», *Entrepreneurship & Regional Development*

Αρκετοί κοινωνιολόγοι συμφωνούν ότι ο βαθμός στον οποίο η επιθυμία για μεγαλύτερη ευελιξία αποτελεί το αρχικό κίνητρο για να γίνουν οι γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων.¹⁰⁷ Πράγματι, η ευελιξία που έχει μια γυναίκα αυτοαπασχολούμενη παίζει πρωτεύοντα ρόλο καθώς έχει παρατηρηθεί ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, μια γυναίκα είναι ικανή να φροντίσει τόσο στη συντήρηση του νοικοκυριού όσο και στην ανατροφή των παιδιών ακόμα και αν απασχολείται πλήρως. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες δεν έχουν πάντοτε βασικό κίνητρο το κέρδος όταν αποφασίσουν να δημιουργήσουν μια επιχείρηση, αλλά περισσότερο από την ανάγκη να βοηθήσουν τις οικογένειές τους. Βλέπουν τις επιχειρήσεις ως ένα μέσο απελευθέρωσης, αφού δεν θα αναγκάζονται να ζητούν πλέον χρήματα από τους συζύγους τους για τις βασικές ανάγκες των οικογενειών τους. Έτσι τα πιθανά κέρδη της επιχείρησης προσφέρονται προς όφελος ολόκληρης της οικογένειας.¹⁰⁸

Μια τελευταία ομάδα κινήτρων που έχει καταγραφεί είναι εκείνη που περιλαμβάνει την επιθυμία για αυτοαπασχόληση και ανεξαρτησία, την αύξηση του εισοδήματος, την αξιοπιστία μιας υπάρχουσας ιδέας, την αξιοποίηση της μόρφωσης, εμπειριών, τη διαμονή σ' ένα συγκεκριμένο τόπο καθώς και την έλλειψη εναλλακτικών λύσεων όσον αναφορά στην απασχόληση.¹⁰⁹

Μελετώντας το κοινωνικό ρόλο των δύο φύλων γενικότερα, αλλά και των έμφυτων περιορισμών που παρατηρούνται σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας ειδικότερα, έχουν οδηγήσει στην παρατήρηση εμποδίων που δυσκολεύουν σημαντικά την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Τα εμπόδια αυτά έχουν δημιουργηθεί από στερεοτυπικές αντιλήψεις για το αν μια γυναίκα μπορεί να αναπτυχθεί στον επιχειρηματικό τομέα. Ειδικότερα, ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε "ανδρικά" και "γυναικεία", καθώς και η αντίληψη περί ασυμβίβαστου της επιχειρηματικότητας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις αλλά και τη "θηλυκή εικόνα" της γυναίκας εξακολουθούν να αποτελούν χαρακτηριστικά φαινόμενα, που αναδεικνύουν το συντηρητικό της ελληνικής κοινωνίας σε πολλά πεδία της καθημερινής ζωής. Συνεπώς, ο περιορισμός των γυναικών σε στερεοτυπικούς ρόλους που μεταφέρονται από γενιά σε γενιά αποτελεί τον βασικό λόγο αποθάρρυνσης τους για την ανάπτυξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα επηρεάζεται άμεσα από παράγοντες είτε εξωγενείς, είτε ενδογενείς, οι οποίοι διαμορφώνουν συνεχώς καινούργιες συνθήκες. Επομένως, υπάρχει πιθανότητα τα πρακτικά εμπόδια να αλλάζουν διαρκώς κατά την εξέλιξη της, από τη δημιουργία της επιχειρηματικής ιδέας και το στήσιμο της επιχείρησης έως τη διοίκηση και ανάπτυξη της.

Σημαντικός περιοριστικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας από τις γυναίκες αποτελούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις που περιορίζουν τις δυνατότητες για συνεχόμενη έρευνα, δικτύωση, κατάρτιση και γενικά για δραστηριότητες που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και βελτίωση της επιχείρησης. Η ανάγκη για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αναδεικνύεται πλέον, ως σημαντική αιτία για τη

¹⁰⁷National Foundation for Women Business Owners (NFWBO) (1998), «*Entrepreneurial ideals motivate women to start businesses*». (NFWBO, 1998)

¹⁰⁸Kibas, B. (2005), «*Challenges Facing Women Entrepreneurs in Africa*», 3rd Africa Resource Bank Meeting.

¹⁰⁹Still, L. & Simmons, V. (2005), «*Women's Enterprise in Rural, Regional and Remote Australasia*», Discussion Paper Series. University of Western Australia.

δημιουργία μίας ευέλικτης οικονομίας και παρόλο που έχει γίνει προώθηση σχετικής πολιτικής φιλικής προς την οικογένεια και έχουν σχεδιαστεί καλές πρακτικές, το συγκεκριμένο ζήτημα εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες.¹¹⁰

Επιπλέον, η έλλειψη γυναικείων προτύπων στον επιχειρηματικό χώρο θεωρείται βασικός περιοριστικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες. Το φαινόμενο της αυτό-απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας επαναπεξεργάζεται σε κάποιο σημείο από την επιχειρηματική αντίληψη και αποτελεσματικότητα που προκύπτει από τα κλασικά επιχειρηματικά πρότυπα. Για παράδειγμα, το γεγονός, ότι τα παιδιά που έχουν γονείς αυτοαπασχολούμενους, παρουσιάζουν μεγαλύτερη κινητικότητα για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, εκθέτει με σαφήνεια το σημαντικό ρόλο που παίζει σε ένα παιδί κάποιο πρότυπο διότι το βοηθάει στην διαμόρφωση θετικής ή αρνητικής στάσης απέναντι στην επιχειρηματικότητα ως πιθανή μορφή απασχόλησης.

Εξίσου, σημαντικό εμπόδιο για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες μοιάζει να είναι ο βαθμός αυτοπεποίθησης τους, καθώς επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τις επαγγελματικές τους επιλογές. Αυτό αντανακλάται άμεσα στο γεγονός ότι οι περισσότερες γυναίκες που αποφασίζουν να ιδρύσουν μια επιχείρηση είναι μεταξύ 36-45 ετών. Η επιχειρηματικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με την αυτοπεποίθηση, καθώς η απόφαση της δημιουργίας και διοίκησης μιας επιχείρησης συχνά χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα σχετικά με το βαθμό μελλοντικής επιτυχίας ή αποτυχίας.¹¹¹

Ένα, επιπλέον, πρόβλημα για την έναρξη και την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί η έλλειψη κεφαλαίου τόσο οικονομικού όσο και γνωστικού. Ειδικότερα, σε ότι αφορά το οικονομικό κεφάλαιο, οι γυναίκες δυσκολεύονται να το συγκεντρώσουν, αφενός επειδή οι οικογενειακές υποχρεώσεις, αναγκάζουν τη γυναίκα να εργαστεί σε τομείς που παρέχουν χαμηλότερο εισόδημα και αφετέρου επειδή αποφεύγουν τις μεγάλες δανειακές υποχρεώσεις. Όμως ακόμη και όταν οι γυναίκες καταφέρουν να συγκεντρώσουν κεφάλαιο, συνήθως το ύψος του τις οδηγεί σε δραστηριότητες με χαμηλές αναπτυξιακές δυνατότητες. Ωστόσο, οι γυναίκες εμφανίζονται περισσότερο πρόθυμες από τους άνδρες να αναλάβουν επιχειρηματικούς κινδύνους, ιδιαίτερα όταν πρόκειται να προωθήσουν ένα νέο προϊόν ή να εισάγουν κάποια καινοτομία.¹¹² Τα πιο σημαντικά προβλήματα για τις γυναίκες και τις πηγές χρηματοδότησης εντοπίζονται στα εξής:

α) Δυσκολία άντλησης κεφαλαίων για την έναρξη επιχείρησης.

β) Οι εγγυήσεις που απαιτούνται για την ανάληψη δανείων είναι μεγαλύτερες από τις οικονομικές δυνατότητες των γυναικών.

¹¹⁰ Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης (ΒΕΘ), (2004), «Η Γυναικεία επιχειρηματικότητα ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης», Ημερίδα της ΣΕΥΥΟ, του ΒΕΘ και του Συνδέσμου Αρίστη, Θεσσαλονίκη.

¹¹¹ Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης (ΒΕΘ), (2004), «Η Γυναικεία επιχειρηματικότητα ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης», Ημερίδα της ΣΕΥΥΟ, του ΒΕΘ και του Συνδέσμου Αρίστη, Θεσσαλονίκη.

¹¹² Brush, C.G. (1992), Research of woman business owners: past trends, a new perspective, future directions. *Entrep. Theory pract.* 16(4), pp. 5-30.

γ) Η χρηματοδότηση υφιστάμενων επιχειρήσεων είναι περιορισμένη καθώς είναι μικρός ο βαθμός χρησιμοποίησης από τη γυναίκα άτυπων χρηματοδοτικών δικτύων.

δ) Οι σχέσεις των αυτοαπασχολούμενων με τους χρηματοδοτικούς οργανισμούς διέπεται από στερεότυπες αντιλήψεις με βάση το φύλλο.

Τέλος, η έλλειψη γνωστικού κεφαλαίου αποτελεί βασικό πρόβλημα για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Όμως, όταν αναφέρουμε το γνωστικό κεφάλαιο δεν εννοούμε το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, αλλά κυρίως τη μη επαρκή εξοικείωση των γυναικών στις νέες μεθόδους διοίκησης και παραγωγής.

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.¹¹³ Οι περισσότερες επιχειρηματικές εμπειρίες των γυναικών οδηγούν πολλές φορές σε περιορισμένες οργανωτικές και διευθυντικές ικανότητες, έλλειψης που οδηγούν τις γυναικείες επιχειρήσεις σε υψηλά ποσοστά αποτυχίας και χαμηλά εισοδήματα. Η απομόνωση και η έλλειψη πρόσβασης σε ευκαιρίες κατάρτισης είναι γεγονός ότι περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε αυτές τις ευκαιρίες και ως τούτου τις οδηγούν πολλές φορές στην αποτυχία.¹¹⁴

4.6 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΟΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι μία σημαντική δύναμη για την παγκόσμια ανάπτυξη της οικονομίας. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει βελτιωθεί με ταχείς ρυθμούς και αυτό οφείλεται σε πλήθος αιτιών, μερικές εκ των οποίων είναι οι ακόλουθες:

- Η ανάγκη για αυτονομία και ανεξαρτησία
- Επιθυμία για εξασφάλιση καλύτερων απολαβών εν αντιθέσει με τη μισθωτή εργασία ή άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης.
- Η πιθανή κλίση ή ταλέντο θεωρείται κύριος λόγος για την δημιουργία μίας νέας επιχείρησης.

¹¹³Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης (ΒΕΘ), (2004), «Η Γυναικεία επιχειρηματικότητα ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης», Ημερίδα της ΣΕΥΥΟ, του ΒΕΘ και του Συνδέσμου Αρίστη, Θεσσαλονίκη.

¹¹⁴Clark, T. & James, F. (1992), «*Women owned businesses: Dimensions and policy issues*», Economic Development Quarterly, 6(1): 25/0. (Clark and James, 1992).

- Αναγνωρίζουν τις επιχειρηματικές ευκαιρίες και τολμούν να τις αξιοποιήσουν και να τις εκμεταλλευτούν.¹¹⁵

Παρόλο όμως την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας τα τελευταία χρόνια υπάρχουν προτάσεις που έχουν στόχο την ενίσχυση της σε ακόμα μεγαλύτερο επίπεδο . Οι κυριότερες από αυτές είναι:

- Δημιουργία φιλικού και εύκαμπτου επιχειρηματικού περιβάλλοντος το οποίο υποστηρίζει την γυναικεία επιχειρηματικότητα και απλοποίηση των σχετικών διαδικασιών.
- Τόνωση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα της έρευνας και καινοτομίας
- Διάγνωση δυνατών και αδύνατων ρυθμιστικών, διοικητικών και οργανωτικών σημείων που εμπλέκονται στη σύσταση και λειτουργία επιχειρήσεων.
- Πρόταση και ανάπτυξη για τη απλούστευση της διαδικασία σύστασης και λειτουργίας μιας επιχείρησης.
- Καλύτερευση επιχειρηματικότητας μέσω άρσης εμποδίων θεσμικού, διοικητικού και οργανωτικού χαρακτήρα που δυσκολεύουν την επιχειρηματική δραστηριότητα.
- Ελάττωση των διοικητικών αντιξοοτήτων στον τομέα της εποπτείας της επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- Στήριξη των υφιστάμενων γυναικείων επιχειρήσεων για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, την υιοθέτηση καινοτομιών, την προώθηση της εξωστρέφειας και τη δικτύωση τους με συμβουλευτικές υπηρεσίες.
- Ενίσχυση πρωτοβουλιών των γυναικών ιδιαίτερα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο στους κλάδους του τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών.
- Ειδική αναφορά της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε διαφημιστική εκστρατεία.¹¹⁶

4.6.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

¹¹⁶ Ροσγοβά Γ.(2009) *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα* σελ 111-112

Ο ορισμός της μερικής απασχόλησης είναι η απασχόληση κατά την οποία οι συνήθεις ώρες λειτουργίας είναι λιγότερες συγκριτικά με τις εργασίες πλήρους απασχόλησης (δώρα) το ίδιο ισχύει και για τον μισθό που διατίθεται στον εργαζόμενο.

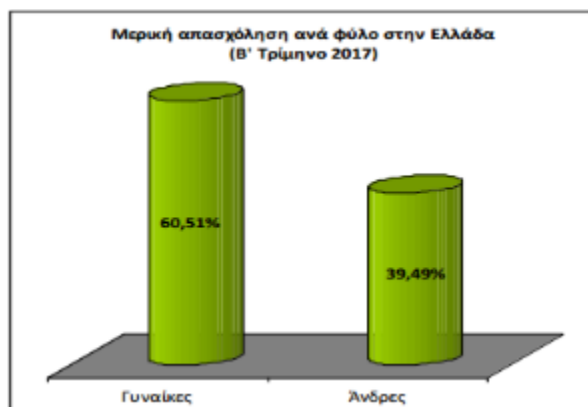
Πίνακας 1: Απασχολούμενες/οι 15 ετών και άνω με μερική απασχόληση κατά μονοψήφιες κατηγορίες οικονομικής δραστηριότητας και φύλο, Β' Τρίμηνο 2017 (σε χιλιάδες)

	Άνδρες	Γυναίκες
Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	20,7	26,0
Μεταποίηση	12,7	7,3
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	0,1	0,0
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης	0,4	0,0
Κατασκευές	17,0	1,5
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων	25,7	46,5

οχημάτων και μοτοσυκλετών		
Μεταφορά και αποθήκευση	4,0	2,3
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	30,2	33,9
Ενημέρωση και επικοινωνία	1,6	2,2
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	0,3	2,6
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	0,1	0,2
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	5,1	10,7
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	3,9	10,4
Δημόσια διοίκηση και άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	0,9	1,8
Εκπαίδευση	10,1	37,6
Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα	4,8	13,5
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	7,5	5,4
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	1,8	9,5
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών, μη διαφοροποιημένες	0,9	15,0
Σύνολα	147,8	226,5

(Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (Τριμηνιαία) - Β' Τρίμηνο 2017)

Συνολικά το πλήθος όλων των μερικώς απασχολούμενων είναι στα 374.300 από τα οποία το 60,51% είναι γυναίκες και το 39,49% είναι άνδρες. Δηλαδή περίπου 78.700 περισσότερες γυναίκες από τους άνδρες εργάζονται με μερική απασχόληση. (Η διαφορά μεταξύ τους είναι 21,03%).



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Ως αναφορά την Ευρώπη ο αριθμός εργατικού δυναμικού που εργάζονται μερικώς (ηλικίες 20-64) αυξάνεται με αργούς αλλά σταθερούς ρυθμούς τα τελευταία έτη. Αναλυτικότερα το 2002 κατείχε ποσοστό 14,9 και το 2015 αυξήθηκε σε 19%. Το 2016 το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση ανέρχεται σε ποσοστό 31,4%. Αντίθετα όμως το ποσοστό των ανδρών δεν ξεπερνά το 8,2% (Πηγή Eurostat).

Με βάση τα άνωθεν στοιχεία καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η μερική απασχόληση επηρεάζει θετικά το ποσοστό απασχόλησης, αφού παρατηρείται ραγδαία αύξηση στην γυναικεία συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό. Όμως οι θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης δεν είναι τόσο ποιοτικές όσο τις θέσεις πλήρους απασχόλησης διότι το επίπεδο των μισθών είναι χαμηλό και η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης είναι περιορισμένη.

Είναι γεγονός ότι πολλές γυναίκες απασχολούνται και με άμισθα καθήκοντα όπως τα οικιακά, την ανατροφή των παιδιών και την φροντίδα εξαρτωμένων ενηλίκων οπότε στρέφονται στην μερική απασχόληση για έχουν και τον απαιτούμενο χρόνο για εργασία αλλά και για να ασχοληθούν με τα άμισθα καθήκοντά τους.

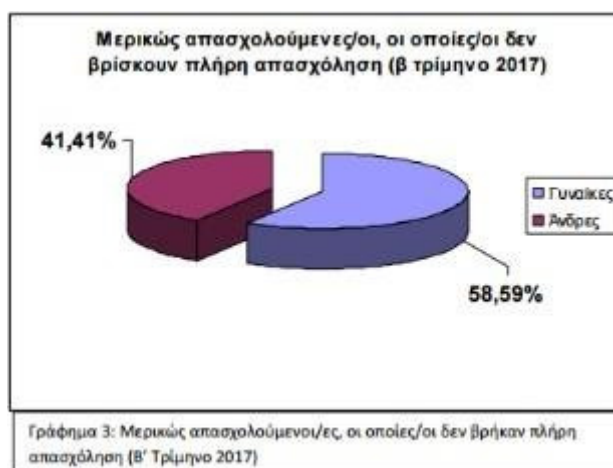
Πίνακας 2: Λόγοι που απασχολούνται μερικώς οι γυναίκες, ανάλογα με την ηλικία τους (σε χιλιάδες)

	Σύνολο μερικής απασχόλησης	ετών 15-19	ετών 20-24	ετών 25-29	ετών 30-44	ετών 45-64	65 ετών και άνω
Παρακολουθούν μαθήματα ή εκπαιδεύονται	9,9	0,2	5,2	1,5	1,6	1,3	0,0
Έχουν ασθένεια ή ανικανότητα	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,7
Δεν μπορούσαν να βρουν πλήρη απασχόληση	147,4	0,4	13,7	25,7	59,2	47,7	0,6
Φροντίζουν μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες	11,3	0,0	0,0	0,6	9,1	1,6	0,0
Άλλοι προσωπικοί ή οικογενειακοί λόγοι	25,0	0,8	1,0	1,7	9,1	11,1	1,2
Άλλοι λόγοι	26,4	0,1	1,7	1,1	8,8	12,4	2,4
Δε δήλωσαν το λόγο	5,5	0,2	0,0	0,3	1,2	3,4	0,4
Σύνολα	226,5	1,8	21,6	31,0	89,1	77,8	5,3

(Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ: Χρέουσα Εργατικό Δυναμικό (Τριμηνιαία) - Β' Τρίμηνο 2017)

Στον πίνακα 2 αναφέρονται ηλικιακά κάποιιοι λόγοι σύμφωνα με τους οποίους οι γυναίκες ασχολούνται μερικώς για το Β τρίμηνο του 2017. Αναλυτικότερα παρατηρείται ότι στο ηλικιακό πλαίσιο ο αριθμός των γυναικών που δήλωσαν ότι δεν μπορούν να βρουν πλήρη απασχόληση είναι ιδιαίτερα αυξημένος.

Στο ακόλουθο Γράφημα απεικονίζεται ο συνολικός αριθμός ανδρών και γυναικών που απασχολούνται μερικώς και δεν βρίσκουν πλήρη απασχόληση.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Παρατηρώντας το παραπάνω γράφημα φαίνεται ότι για τους άνδρες είναι δυσκολότερο να βρουν πλήρη απασχόληση και για αυτόν τον λόγο στρέφονται στην μερική απασχόληση.

Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζεται η κατανομή της μέσης απασχόλησης και του μέσου μισθού καθώς επίσης γίνεται και ο υπολογισμός του μέσου ημερομισθίου και ο αριθμός των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων ανά φύλο.

Πίνακας 3: Κατανομή του μέσου μισθού των ασφαλισμένων με μερική απασχόληση, ανά φύλο

Σύνολο κοινών επιχειρήσεων		Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολα
Μερική Απασχόληση (ο αριθμός ασφαλισμένων που δεν εργάζονται με πλήρες ωράριο ανεξάρτητα από τον αριθμό των ημερών εβδομαδιαίως)	Αριθμός Ασφαλισμένων (δεν είναι διακριτός, επειδή ο ίδιος ασφαλισμένος μπορεί να μετρηθεί τόσες φορές όσοι είναι και οι εργοδότες του)	263.461	325.975	589.436
	Μέση Απασχόληση	16,36	17,56	16,96
	Μέσο Ημερομίσθιο	23,67	22,83	23,25
	Μέσος Μισθός	387,24	400,89	394,32

(Πηγή: ΕΦΚΑ, Στοιχεία Απασχόλησης: Δεκέμβριος 2016)³

Βασικό συμπέρασμα που προκύπτει από τον άνωθεν πίνακα είναι ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες. Πιο συγκεκριμένα η γυναίκα αμείβεται ημερησίως με 22,83€ σε σχέση με έναν άνδρα που αμείβεται με 23,25€ ημερησίως. Αυτό συμβαίνει διότι οι γυναίκες αφοσιώνουν περισσότερο χρόνο (17,56) σε σχέση με έναν άνδρα (16,36).

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή των γυναικών που απασχολούνται μερικώς ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και ξεχωριστά τα σύνολα απασχόλησης κάθε τομέα.

Πίνακας 4: Επίπεδο εκπαίδευσης μερικώς απασχολούμενων γυναικών και τομείς της οικονομικής τους δραστηριότητας (σε χιλιάδες)

Μονοψήφιος κατηγορίας οικονομικής δραστηριότητας	Σύνολο	Επίπεδο εκπαίδευσης						
		Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο	Έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Έχουν μεταδευτεροβάθμια τριτοετή επαγγελματική εκπαίδευση	Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	Έχουν τελειώσει το Γυμνάσιο	Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση ή δεν πήγαν σχολείο
Γεωργία, δασοκομία, αλιεία	26,0	0,0	1,4	0,9	8,6	5,1	9,0	1,2
Μεταποίηση	7,3	0,0	1,0	0,8	3,0	1,2	1,3	0,0
Εμπορικές	1,5	0,0	0,4	0,5	0,0	0,4	0,2	0,0
Εμπόριο, Επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μεταφορικών	46,5	0,0	9,5	5,5	25,1	3,9	2,1	0,5
Μεταφορά και αποθήκευση	2,3	0,0	0,1	1,2	0,5	0,4	0,1	0,0
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	33,9	0,0	6,6	3,8	16,6	3,5	3,5	0,0
Ενημέρωση και επικοινωνία	2,2	0,0	0,6	0,7	0,8	0,0	0,0	0,0
Χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	2,6	0,0	1,2	0,1	1,0	0,2	0,1	0,0
Δραστηριότητες υπηρεσιών παραγωγής	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	10,7	1,3	4,0	3,4	1,7	0,2	0,0	0,0
Διαχειριστικές και παραγωγικές δραστηριότητες	10,4	0,0	0,6	1,6	5,0	1,6	1,6	0,0
Στοιχεία διαίκησης και άμεση επιχειρηματική ασφάλιση	1,8	0,0	0,0	0,2	0,9	0,1	0,6	0,0
Εκπαίδευση	37,6	3,2	21,1	4,3	6,3	1,5	1,1	0,0
Δραστηριότητες σχετιές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνία	13,5	0,8	5,0	3,5	2,5	0,6	1,1	0,0
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	5,4	0,9	1,6	0,8	1,9	0,2	0,0	0,0
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	9,5	0,0	1,0	3,1	4,3	0,4	0,7	0,0
Δραστηριότητες νεκροταφείων και ταφικών, μη διακρίσιμα	15,0	0,0	2,2	0,9	6,9	1,8	3,2	0,0
Σύνολο	226,5	6,3	56,4	31,4	85,2	21,2	24,6	1,7

[Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (Ημερησίως) - Β' (Έτη 2017)]

Όπως παρατείνεται το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών που απασχολούνται μερικώς ασχολείται κυρίως στους τομείς του εμπορίου ,την παροχή υπηρεσιών εστίασης και καταλύματος και τέλος στον τομέα της εκπαίδευσης. Το ποσοστό απασχόλησης και στους τρεις τομείς ξεπερνά το 50% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων γυναικών.

Αξιοσημείωτο είναι ότι το 37,6% των μερικώς απασχολούμενων γυναικών (85.200) έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης ενώ το 2,7% έχει μεταπτυχιακό τίτλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ

5.1 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η οικογένεια έχει αδιαμφισβήτητα πρωτεύον ρόλο στη ζωή της σύγχρονης γυναίκας και δίχως την στήριξη της θα ήταν ουτοπικό να καταφέρει να πετύχει τους στόχους που έχει θέσει σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο.

Παρότι όμως η γυναίκα έχει εξελιχτεί κοινωνικά και επαγγελματικά τα στερεότυπα και ο ρατσισμός δεν έχουν εξασθενήσει πλήρως με αποτέλεσμα τα αρσενικά μέλη της οικογένειας όπως πχ πατέρας ή σύζυγος να μην επιτρέπουν σε ένα σεβαστό ποσό γυναικών να εργαστεί συνεπώς και να εξελιχτεί στα επαγγελματικά της με αποτέλεσμα να περιορίζεται στις οικιακές δραστηριότητες.

Ένα σύννηθες πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι η ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η τελευταία είναι εύκολο να διαχειριστεί στην περίπτωση αυτοαπασχόλησης αντίθετα από μία απασχόληση με αυστηρά χρονοδιαγράμματα και χαμηλότερη ευελιξία

Στην Κίνα, η σύγκρουση μεταξύ οικογένειας και εργασίας αποτελεί το σημαντικότερο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους . Τώρα τα νοικοκυριά με διπλό εισόδημα παρέχουν περισσότερο εργασιακό χρόνο στον εργασιακό τομέα από ποτέ . Επιπλέον, λόγω του τοκετού και του γεγονότος ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να φέρουν την κύρια ευθύνη για τη ανατροφή των παιδιών καθώς και την οικιακή εργασία , η σταδιοδρομία τους γίνεται πιο διαφοροποιημένη, με προσωρινές διακοπές λόγω μητρότητας και περιόδους μερικής απασχόλησης.

Παρά τις μεγάλες αυτές επαγγελματικές απαιτήσεις και την αυξημένη συμμετοχή των ανδρών στην ανατροφή των παιδιών, οι γυναίκες εξακολουθούν να ασχολούνται περισσότερο με τη φροντίδα των παιδιών και την συντήρηση του νοικοκυριού. Αν και οι έγγαμες γυναίκες

αφοσιώνουν λιγότερο χρόνο στην οικιακή εργασία και την φροντίδα των παιδιών από τις μη απασχολούμενες γυναίκες , παρόλο αυτά αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για οικογένεια και το σπίτι καθώς και για να εκπληρώνουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις σε σχέση με τους άνδρες.

Ως αποτέλεσμα, πολλές γυναίκες επαγγελματίες και διευθυντές φέρουν μεγαλύτερο βάρος εργασίας από τους περισσότερους άνδρες, ένα «τριπλό φορτίο» της οικίας, της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ενός συχνά σεξιστικού χώρου εργασίας . Με τις επιπτώσεις του φύλου και του είδους της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ελεγμένες , ένα υψηλό επίπεδο οικογενειακής ευθύνης συνδέεται με σχετικά χαμηλή εργασιακή προσπάθεια. Με τον έλεγχο της εργασιακής προσπάθειας, η αρνητική επίδραση των οικογενειακών ευθυνών στην αύξηση των αξιών θα είναι ισχυρότερη για τις γυναίκες από ό, τι για τους άνδρες . Έτσι, ο γάμος και η οικογένεια έχουν επηρεάσει τις εργασιακές αποφάσεις και τα αποτελέσματα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας πολλών γυναικών με περίπλοκο τρόπο. Με λιγότερους πόρους για επενδύσεις στην εργασία, οι επιδόσεις των γυναικών ενδέχεται να υποφέρουν με αποτέλεσμα να χαθούν ευκαιρίες για προαγωγή και οικονομικές επιβραβεύσεις. Αντίθετα, η προσωπική σταθερότητα και στήριξη που παρουσιάζουν οι άνδρες από την οικογένεια τους μπορεί να τους επιτρέψει να δεσμεύσουν ακόμα περισσότερους πόρους για να εργαστούν , έτσι μπορούμε να υποθέσουμε ότι η σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας μειώνει την καριέρα των γυναικών.¹¹⁷

5.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ Ο ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το εργασιακό περιβάλλον είναι το μέρος όπου η εργαζόμενη γυναίκα περνά ένα μεγάλο κομμάτι της ζωής της και προσπαθεί να εξελιχτεί μέσω των ικανοτήτων της. Η επιχείρηση όμως είναι αυτή που έχει τη δύναμη να προάγει ή να αποκλείσει τις γυναίκες από τα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας.

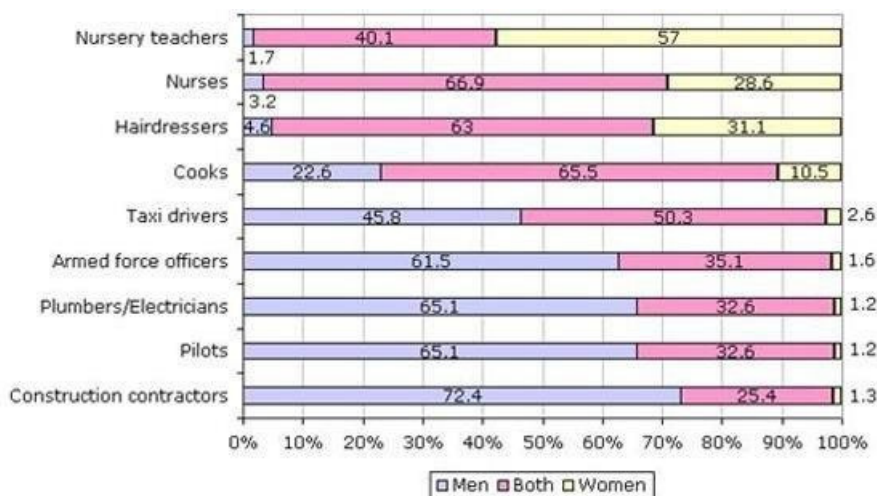
Στις μεγάλες επιχειρήσεις παίζει σημαντικό ρόλο και η πολιτική που ακολουθεί η ανώτερη διοίκηση γιατί αν σε περίπτωση που υποστηρίζεται η ισότητα τότε οι γυναίκες έχουν μεγάλες προοπτικές να αποκτήσουν υψηλές διοικητικές θέσεις με καλές απολαβές, στην περίπτωση που η εταιρεία έχει καθαρά ανδροκρατούμενη πολιτική τότε η εξέλιξη της γυναίκας στον χώρο εργασίας είναι δύσκολο να γίνει πραγματικότητα λόγω ότι υπάρχει μεροληπτική διάθεση υπέρ των ανδρών κατά τη διαδικασία επιλογής και προαγωγής των διευθυντών. Πολλές ανδροκρατούμενες επιχειρήσεις δεν δίνουν διευθυντικές θέσεις σε γυναίκες όχι μόνο λόγω του φύλου και της μεροληψίας υπέρ ανδρών αλλά και με το γεγονός ότι θεωρούν πως δεν θα είναι αποτελεσματικές σε αυτές τις θέσεις και ότι ο διευθυντής πρέπει να είναι οπωσδήποτε άνδρας γιατί έχει όλα τα απαραίτητα στοιχεία για να διοικήσει και να καθορίζει το πλαίσιο των κριτηρίων και των τεχνικών επιλογών της επιχείρησης

¹¹⁷ (Wei Wang, Taejun Cho. (2013). *Work-Family Conflict Influences on Female's Career Development through Career Expectation.*) p 44-45.

Ένας τρόπος διαχωρισμού εργασίας είναι σε αντρικά και γυναικεία επαγγέλματα για παράδειγμα, υπάρχουν επαγγέλματα και τομείς της οικονομικής δραστηριότητας που η κοινή γνώμη συσχετίζει απόλυτα με τους άνδρες, όπως η βαριά βιομηχανία, οι κατασκευές, ο στρατός, η επαγγελματική οδήγηση, τα οικονομικά, οι πωλήσεις και το εμπόριο. Ομοίως, η κοινή γνώμη ταυτίζει ορισμένα επαγγέλματα και τομείς δραστηριότητας με τις γυναίκες, όπως τις υπηρεσίες προσωπικής φροντίδας, την εκπαίδευση, τη γραμματειακή υποστήριξη, τη νοσηλευτική, τη φύλαξη παιδιών ή ηλικιωμένων, το μάρκετινγκ και τις δημόσιες σχέσεις. «Ο διαχωρισμός αυτός παύει να υφίσταται όταν η αναλογία ανδρών και γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των φύλων στην συνολική απασχόληση».¹¹⁸

Σύμφωνα με την εταιρεία Focus Bari Marketing Research Services παρατηρήθηκε όπως φαίνεται και στο παρακάτω σχήμα ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας είναι ιδιαίτερα έντονος στην περίπτωση των επαγγελμάτων που θεωρούνται παραδοσιακά ανδροκρατούμενα και που απαιτούν δεξιότητες και χαρακτηριστικά που αποδίδονται στους άνδρες, όπως είναι οι εργολάβοι κατασκευών, οι πιλότοι, οι υδραυλικοί ή ηλεκτρολόγοι, οι αξιωματικοί των ενόπλων δυνάμεων ή οι οδηγοί ταξί. Εν τω μεταξύ, το κοινό συνδέει κυρίως τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την προσωπική εξυπηρέτηση και την προσωπική φροντίδα με τις γυναίκες (π.χ. νηπιαγωγοί, νοσηλεύτριες, κομμώτριες). Το ίδιο ισχύει και για τα επαγγέλματα που συνδέονται με την παραδοσιακή διαίρεση των ρόλων μέσα στην οικογένεια.

Διαχωρισμός της αγοράς εργασίας



ΠΗΓΗ: Focus Bari Marketing Research Services

Άλλος ένας τρόπος διαχωρισμού εργασίας είναι ο Οριζόντιος και ο Κάθετος. Ο μεν πρώτος αφορά την παρουσία ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ενώ ο δεύτερος στις διαφορετικές θέσεις ιεραρχίας ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό των κλάδων. Στην Ελλάδα το 65% απασχολείται στους κλάδους της γεωργίας,

¹¹⁸Ντερμανάκης Ν.Ε. (2005) «Ο Οριζόντιος Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας» ΚΕΘΙ- Equal Ανδρομέδα, Στατιστικό Δελτίο, No 3, Ιούνιος 2008, text at: (www.equal-greece.gr).

το λιανικό εμπόριο, την εκπαίδευση, την υγεία και την πρόνοια, την δημόσια διοίκηση, τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια. Συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρείται ότι υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών που απασχολείται στον αγροτικό τομέα, ενώ είναι έντονη η προτίμηση τους για τον δημόσιο τομέα που τους επιτρέπει να ανταποκρίνονται πληρέστερα στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.¹¹⁹

Ως προς τον κάθετο διαχωρισμό, τεκμηριώνεται ότι παρά τις σημαντικές αλλαγές που έχουν σημειωθεί με την μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, και παρά την διείσδυση τους σε χώρους, σε επαγγέλματα, ειδικεύσεις και θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας από τις οποίες ήταν στο παρελθόν αποκλεισμένες, σε ευρωπαϊκό επίπεδο η πρόσβαση των γυναικών στα υψηλότερο κλιμάκια είναι περιορισμένη ακόμη και στα επαγγέλματα που γυναικοκρατούνται.

5.3 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ

Ανεξάρτητα ότι διανύουμε τον 21ο αιώνα είναι γεγονός πως οι γυναίκες πια μέσω της εργασίας που παρέχουν μπορούν να εξελιχθούν στην επιχειρηματική ιεραρχία. Παρόλο αυτά το φαινόμενο της περιθωριοποίησης των γυναικών και τα χρόνια στερεότυπα τις εμποδίζουν να εξελιχθούν επαγγελματικά. Φιλόδοξες γυναίκες που επιθυμούν να μεταβούν σε ανώτερα κλιμάκια στον επαγγελματικό τομέα βρίσκονται αντιμέτωπες με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής το οποίο προωθεί την ανδρική εργασία σε σχέση με την γυναικεία και γενικότερα ο επαγγελματικός δρόμος της θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως στρωμένος με αγκάθια.

Ο όρος της γυάλινης οροφής (glass ceiling) υιοθετήθηκε πρώτη φορά το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal . Η γυάλινη οροφή αντικατοπτρίζει τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια και τον βαθμό δυσκολίας με τον οποίο είναι αντιμέτωπες οι σύγχρονες γυναίκες στην προσπάθειά τους να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους σε επίπεδα αντίστοιχα με τους άνδρες συναδέλφους τους.¹²⁰

Κύριο αποτέλεσμα της γυάλινης οροφής είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στους επαγγελματικούς και επιστημονικούς κλάδους καθώς επίσης και στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων.

Κύρια εμπόδια που αναστέλλουν την ανοδική πορεία της γυναίκας στον χώρο εργασίας είναι:

- Οι διαφορές στο διοικητικό στυλ κάθε επιχείρησης
- Τα χρόνια στερεότυπα και οι προκαταλήψεις

¹¹⁹ Γιδάρáκου κ.ά., 2005 , *Ανισότητες των Φύλων στην Απασχόληση, Εκπαίδευση και Εισόδημα*.

¹²⁰ Ντερμανάκης, Ε.Ν. (2004α), Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα, Στατιστικό Δελτίο 1ο , ΚΕΘΙ, Αθήνα.

- Οι πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού
- Η ισορροπία μεταξύ εργασίας και της προσωπικής ζωής

Σύμφωνα με έρευνα από το ΚΕΘΙ παρατηρήθηκε ότι σε επιχειρήσεις όπου ο αριθμός των απασχολούμενων είναι περίπου δέκα, οι γυναίκες κατακτούν ποσοστό 36,1 % από το οποίο μόνο το 17,7 % βρίσκεται σε υψηλές θέσεις εργασίας.

Έχει παρατηρηθεί ότι μεταξύ του φαινομένου της γυάλινης οροφής και του μεγέθους της επιχείρησης υπάρχει μία ανάλογη σχέση. Πιο συγκεκριμένα, όσο μεγαλύτερο το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο οι διαστάσεις της γυάλινης οροφής αυξάνονται. Στις μικρές επιχειρήσεις, που απαρτίζονται από 10-49 εργαζόμενους, το 58% των γυναικών καλύπτουν ανώτατες θέσεις εργασίας των ανώτατων διοικητικών θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συνολική τους απασχόληση στην επιχείρηση. Στις μεσαίου τύπου επιχειρήσεις, που απαρτίζονται από 50-99 εργαζόμενους, οι γυναίκες αγγίζουν το 51% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν. Αντιθέτως, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις που απαρτίζονται δηλαδή από 100+ εργαζόμενους, το σύνολο των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν ανέρχεται μόλις σε 30%.¹²¹

Αξιοσημείωτο είναι πως με τον πέρασμα των χρόνων εμφανίστηκαν αντίστοιχα φαινόμενα όπως αυτό της «γυάλινης οροφής». Αναλυτικότερα τέτοιος είναι ο όρος «sticky floor» (πάτωμα που κολλάει). Ο όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε για την περιγραφή της ακριβώς ίδιας κατάστασης με το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», ίσως σε λίγο πιο αποθαρρυντικό βαθμό για τις δυσκολίες προόδου τους στον εργασιακό χώρο.

Τελευταίο μα εξίσου σημαντικό είναι το «φαινόμενο του λαβύρινθου» (labyrinth effect) το οποίο υπό πρίσμα αισιοδοξίας επισημαίνει ότι παρά τις αντίξοες συνθήκες που αντιμετωπίζει η γυναίκα υπάρχει πάντα μία λύση, η έξοδος της από τον λαβύρινθο.

Για την αντιμετώπιση της γυάλινης οροφής υπάρχουν οι εξής τρόποι:

1. Να αναθέτουν στις γυναίκες ηγετικές θέσεις ώστε να συμμετάσχουν στις εσωτερικές δράσεις των επιχειρήσεων διότι πρέπει να εξελιχθούν σαν ηγετικές φιγούρες στον χώρο των επιχειρήσεων και να ξεπεραστούν τα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις και οι λιγοστές ευκαιρίες που τους δίνονται.
2. Είναι γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός εταιριών στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας κάνουν διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων. Δηλαδή οι αγγελίες διατυπώνονται κατά αυτόν τον τρόπο που προσελκύονται συνήθως άνδρες υποψήφιοι. Οπότε τα στοιχεία που θα ζητούνται θα πρέπει να είναι τέτοιου τύπου ώστε και τα δύο φύλα να έχουν ίσες πιθανότητες πρόσληψης.
3. Έχει αποδειχθεί ότι το ελαστικό ωράριο έχει τη δυνατότητα να επιφέρει μόνο θετικά αποτελέσματα στην επιχείρηση καθώς η αποδοτικότητα των γυναικών αυξάνεται σε ιδιαίτερα αποτελεσματικό βαθμό. Έτσι λοιπόν, η γυναίκα εργαζόμενη έχει τη

¹²¹ Βλ. International Labour Office. (2000). ABC of women worker's rights and gender equality (p.94). Geneva: ILO.

δυνατότητα να συνδυάσει με αρμονία τις υποχρεώσεις και τις απαιτήσεις στην εργασία της με αυτές της οικογένειας.¹²²

5.4 ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ Η ΓΕΝΝΗΣΗ ΝΕΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Βασικός παράγοντας στην εξέλιξη μιας γυναίκας στο χώρο της εργασίας είναι τα πρότυπα συμπεριφοράς που μπορούν να συμβάλλουν στη διαμόρφωση του προφίλ της όμως είναι γεγονός πως όταν υπάρχει μεγάλη προκατάληψη και χρόνια στερεότυπα υπάρχει και έλλειψη προτύπων λόγω ότι δύσκολα θα εξελιχθεί μια εργαζόμενη γυναίκα.

Η έλλειψη γυναικείων προτύπων θεωρείται βασικός παράγοντας για την προκατάληψη των δύο φύλων. Ορίζονται οι πρακτικές και τα πρότυπα που εμφανίζονται ουδέτερα υπό πλευράς φύλου αλλά ακούσια δίνουν πλεονεκτήματα στο ανδρικό φύλο ενώ η θέση των γυναικών είναι τελείως υποβαθμισμένη. Έτσι διαιωνίζεται η ιδέα ότι οι άνδρες είναι στο κέντρο της επιχείρησης, πολλές μελέτες έχουν απεικονίσει ακούσια την ισχυρή ηγεσία σαν μια αρσενική υπόθεση. Η παρουσίαση ενός μοντέλου ηγεσίας σηματοδοτεί και σε γυναίκες αλλά και άνδρες, ότι το γυναικείο φύλο δεν είναι κατάλληλο να ηγηθεί, με αποτέλεσμα να στερεί και από τα δύο φύλα εναλλακτικά πρότυπα και διαφορετικούς τρόπους ηγεσίας και ανάπτυξης μια νέας ηγετικής ταυτότητας. Περαιτέρω, αυτό θα μπορούσε να υποδηλώσει τόσο σε φοιτητές και φοιτήτριες όσο και σε ανερχόμενους ηγέτες ότι το γυναικείο φύλο έχει επιπλέον ευθύνη, έχοντας ως επίπτωση την αποθάρρυνση από το να οραματιστούν μια γυναίκα σε μια ηγετική θέση ως αξιόπιστη πηγή γνώσης και υποστήριξης.

Επιπλέον η έλλειψη γυναικείων προτύπων έχει σαν αποτέλεσμα την μείωση της αυτοπεποίθησης τους, οδηγώντας τις να διακόπτουν κάθε λογής προσπάθεια για την διεκδίκηση μιας υψηλής θέσης. Ένας λόγος μπορεί να θεωρηθεί ότι ίσως γνωρίζουν εξ αρχής ότι δεν θα τους δοθεί η ευκαιρία λόγω των στερεοτύπων και πρακτικών που διέπουν τον χώρο εργασίας τους ή γιατί και για τις ίδιες η δημιουργία οικογένειας τις αποτρέπει να επιδιώξουν τις επαγγελματικές φιλοδοξίες τους. Και έτσι παύουν να παίρνουν πρωτοβουλίες και να αναλαμβάνουν επιπρόσθετες εργασίες, που θα προωθήσουν τις ικανότητες και τα προσόντα τους και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μένουν παγιδευμένες σε χαμηλότερες βαθμίδες και βλέπουν τις ηγετικές θέσεις ως κάτι ακατόρθωτο.

Λύση στην έλλειψη προτύπων έρχεται να δώσει ένα νέο πρόγραμμα το Women On Top το οποίο είναι ένα δίκτυο για την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών και την ισότιμη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

Ως εργαλεία το πρόγραμμα χρησιμοποιεί κυρίως:

- α) το mentoring, που γίνεται από επιτυχημένες και πιο έμπειρες επαγγελματίες προς εκείνες που έχουν ανάγκη, σε αυτή τη φάση, από καθοδήγηση,
- β) το coaching, κυρίως σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού,

¹²² Papalexandris N., (2000), *Flexible Working Patterns, in New Challenges for European Human Resource Management*, Macmillan Press.

γ) τα εργαστήρια επαγγελματικής ανάπτυξης,

δ) άλλου είδους δραστηριότητες και εκδηλώσεις, που στοχεύουν κυρίως στο να βοηθήσουν κάθε γυναίκα να κάνει τη δουλειά ένα από τα καλύτερα κομμάτια της ζωής της.

Το πρόγραμμα ξεκίνησε το 2012 από την ανάγκη της κ. Κάσδαλη, (ιδρύτρια του προγράμματος) να βρει μία μέντορα που θα μπορούσε να μοιραστεί μαζί της και με άλλες γυναίκες την εμπειρία και τις συμβουλές της σε σχέση με τις αλλαγές που θέλει κάθε γυναίκα να κάνει στην επαγγελματική της ζωή.

Οι Στόχοι του Women on Top, είναι:

- Να βοηθήσουν τις γυναίκες να συνειδητοποιήσουν, τους στόχους που θέλουν να επιτύχουν στην επαγγελματική τους ζωή.
- Να βοηθούν τις γυναίκες να αναγνωρίσουν τα δυνατά τους σημεία, να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, να δικτυωθούν με τον κατάλληλο τρόπο και να βρουν πρότυπα που τις εμπνέουν, ώστε να μπορέσουν να το πετύχουν.

Επιπλέον η καθοδήγηση και η υποστήριξη απευθύνεται και σε γυναίκες που ζούνε εκτός Αθηνών, και η υποστήριξη μπορεί να επιτευχθεί με τη βοήθεια απλών τεχνολογικών εργαλείων (ακόμα και με ένα τηλεφώνημα), οπουδήποτε στην Ελλάδα ζει μία γυναίκα.¹²³

5.5 ΔΙΛΗΜΜΑ ΚΑΡΙΕΡΑ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Το δίλημμα καριέρα η οικογένεια φαίνεται να απασχολεί ένα μεγάλο ποσοστό Ελληνίδων ειδικά στην εποχή μας. Το ιδανικό θεωρείται ότι είναι ο συνδυασμός τους αλλά το ερώτημα είναι πόσο είναι εφικτό κάτι τέτοιο; Η καριέρα προσφέρει την ανεξαρτησία και αυτονομία που χρειάζεται μια γυναίκα από την άλλη η οικογένεια δημιουργεί στη γυναίκα ένα αίσθημα πληρότητας. Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις γυναικών που σε νεαρή ηλικία πήραν την απόφαση να κάνουν καριέρα και η δημιουργία οικογένειας να έρθει σε δεύτερο ρόλο, αλλά δεν έδωσαν ποτέ την ευκαιρία στην δημιουργία οικογένειας . Άλλες γυναίκες πάλι κατάφεραν να πετύχουν και μία αξιοπρεπή καριέρα αλλά και μία οικογένεια βρίσκοντας την χρυσή τομή. Υπάρχει όμως μεγάλος αριθμός γυναικών που προτίμησαν την οικογένεια αλλά ποτέ δεν ξέχασαν πως ένα μέρος τους ελκυόταν από την καριέρα και την εργασία γενικότερα.

Οι γυναίκες που συνήθως επιλέγουν την καριέρα είναι σε νεαρή ηλικία και αυτό γιατί πιστεύουν ότι η οικογένεια είναι κάτι που μπορεί να δημιουργηθεί αργότερα όταν θα είναι ώριμες και αποφασισμένες να δώσουν όλο τους το είναι σε αυτή. Από τις ηλικίες 20-30 μία γυναίκα επιλέγει την καριέρα ώστε να είναι σίγουρη ότι θα ανεξαρτητοποιηθεί και αποφασίζει να δημιουργήσει οικογένεια όταν θα είναι πιο κατασταλαγμένη. Οι γυναίκες που ασχολούνται με την καριέρα τους έχουν αναπτυγμένη αυτοπεποίθηση, αυτοέλεγχο και δυναμισμό.

¹²³ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://womenontop.gr/> (13/9/2018)

Μικρές είναι οι περιπτώσεις γυναικών που ηλικιακά 20 με 25 πήραν την απόφαση να δημιουργήσουν οικογένεια. τις περισσότερες φορές όμως γίνεται απρόοπτα. Οι σύγχρονες γυναίκες παρατηρείται ότι αρχίζουν να σκέφτονται μετά την ηλικία των 28 να δημιουργήσουν οικογένεια αυτό συμβαίνει γιατί πιστεύουν πως είναι η καλύτερη εποχή για την απόκτηση παιδιού. Δεν γίνεται να αγνοηθεί όμως και η περίπτωση των γυναικών που αποφασίζουν από πολύ νεαρή ηλικία ακόμη και από 20 χρόνων να δημιουργήσουν την δική τους οικογένεια. Ίσως είναι της άποψης πως είναι καλύτερα να μην υπάρχει μεγάλη διαφορά ηλικίας με το παιδί και φυσικά υπάρχουν και άλλοι διαφορετικοί λόγοι που μία κοπέλα επιθυμεί να αποκτήσει οικογένεια τόσο νέα.

Επιπλέον υπάρχουν και οι γυναίκες που έχουν βρει τις ισορροπίες μεταξύ καριέρας και οικογένειας και αυτό επιτυγχάνεται ανάλογα με τον τρόπο σκέψης, στις αντοχές που έχει και γενικότερα στον τρόπο ζωής της. Σε κάποιες γυναίκες φαίνεται ακατόρθωτο, κάποιες άλλες προσπαθούν να βρουν την άκρη και κάποιες άλλες έχουν πετύχει τον στόχο τους. Η καριέρα χρειάζεται αρκετές ώρες αφοσίωσης όπως και η οικογένεια. Το ερώτημα είναι αν υπάρχουν οι κατάλληλες αντοχές για αυτόν τον συνδυασμό.

Τέλος ως αναφορά άλλες χώρες τις Ευρώπης οι γυναίκες ανά χώρα το αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο το δίλλημα καριέρα οικογένεια καθώς βοηθάει και το κράτος με ανάλογη νομοθεσία. Πιο συγκεκριμένα στη Γαλλία μια μητέρα μπορεί μερικούς μόνο μήνες μετά τη γέννηση του παιδιού της μπορεί να επιστρέψει στη δουλειά της. Το κράτος επιδοτεί την πρόσληψη μιας νταντάς. Επίσης επιδοτούνται επιχειρήσεις που διατηρούν βρεφονηπιακούς σταθμούς για τους υπαλλήλους τους. Όλα αυτά μέχρι τα παιδιά να γίνουν τριών ετών μετά μπορεί η μητέρα να το στείλει σε ολόημερο νηπιαγωγεία και σχολεία.

Αξιοσημείωτη είναι η διαφορετική αντιμετώπιση της Σουηδίας όπου μετά τον τοκετό, και για 16 μήνες το κράτος καταβάλλει στη μητέρα επίδομα, που ισούται με το 80% του τελευταίου μισθού της. Στη Σουηδία το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών είναι σε υψηλό επίπεδο, καθώς οι περισσότερες οικογένειες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν με ένα μόνο εισόδημα.

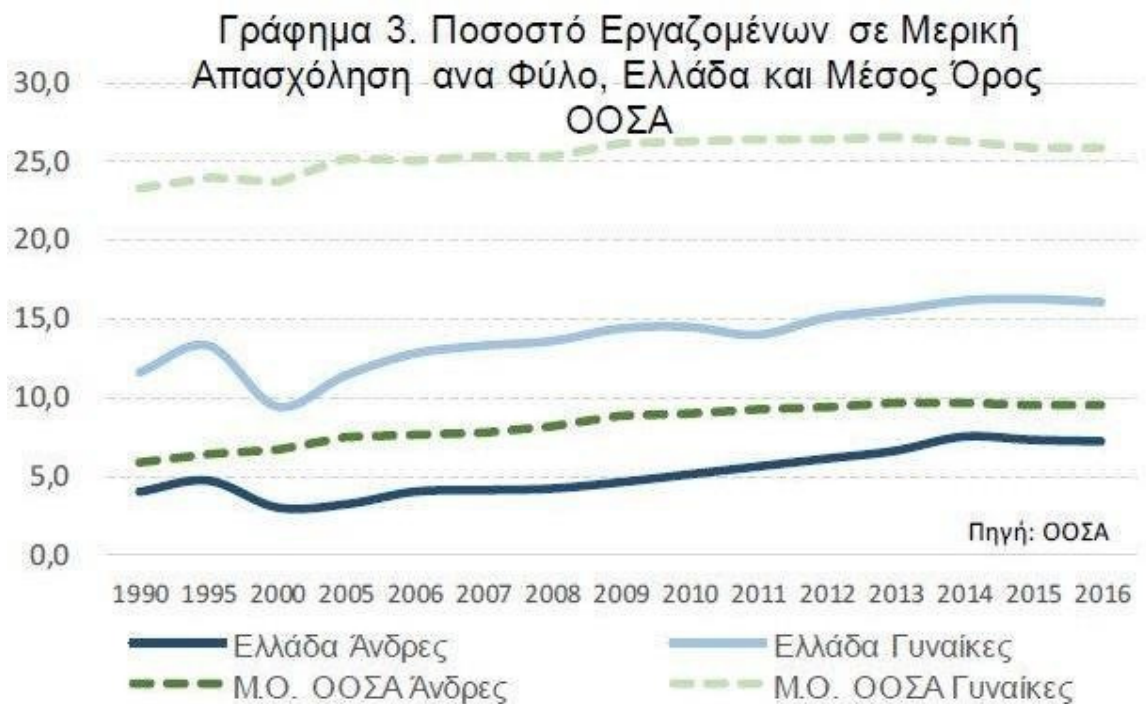
Από την άλλη πλευρά στη Γερμανία το ποσοστό των εργαζόμενων μητέρων που εργάζονται είναι μικρότερο από ότι στη Σουηδία. Κύριο αίτιο είναι ότι όλο και περισσότερες γυναίκες που έχουν πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης δεν κάνουν παιδιά. Και αυτό γιατί τις περισσότερες φορές είναι δύσκολη η επανένταξη στον κόσμο της εργασίας. Όσο για τα επιδόματα μητρότητας, αυτά εξαρτώνται από το γενικότερο εισόδημα της οικογένειας, δεν ξεπερνούν τα 300 ευρώ μηνιαίως και καταβάλλονται για ένα χρόνο, το πολύ δύο εάν το εισόδημα της οικογένειας βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Το επίδομα γονέων μπορεί να το λάβει και ο πατέρας, εάν πάρει την απόφαση να μείνει εκείνος με το παιδί στο σπίτι. Όλο και περισσότεροι άνδρες αποφασίζουν στη Γερμανία να αναλάβουν αυτοί την ανατροφή του παιδιού τους και παίρνουν άδεια άνευ αποδοχών από τη δουλειά τους.¹²⁴

¹²⁴ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://p.dw.com/p/AvjB> (13/9/2018)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ : ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑ

6.1 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Τα ακόλουθα σχήματα παρουσιάζουν ορισμένες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί με στόχο να μελετηθεί αν υπάρχει η ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο σε Ελλάδα και σε Ευρώπη.



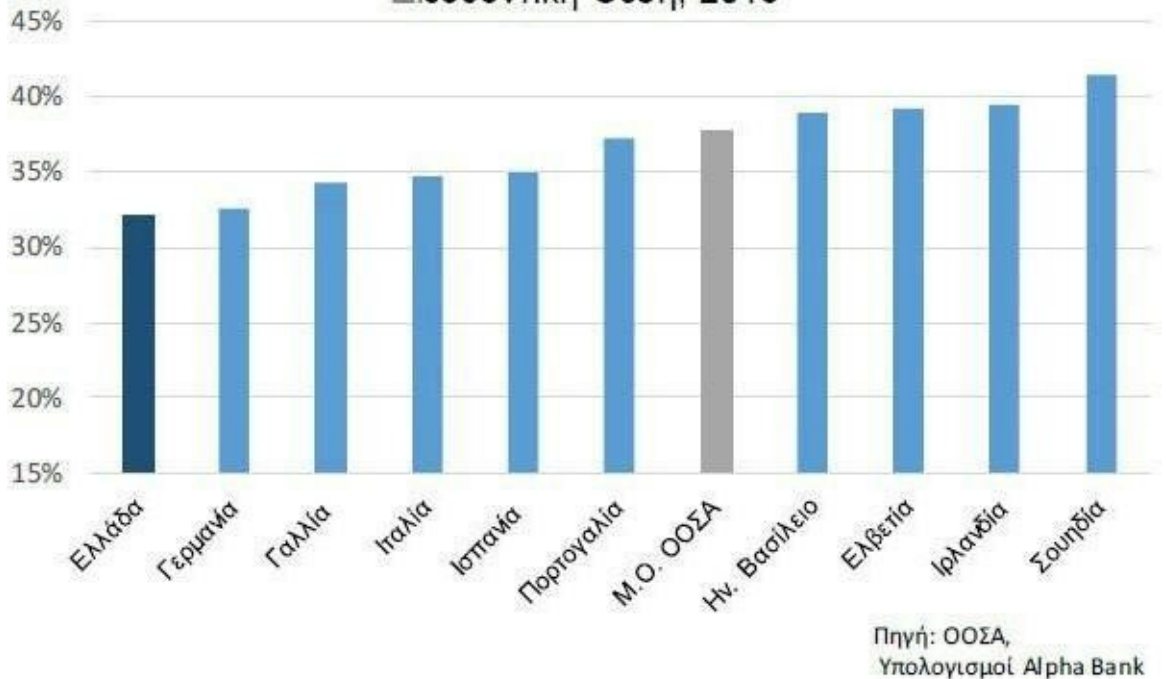
Στο Γράφημα 3 απεικονίζεται το ποσοστό των γυναικών και ανδρών που απασχολούνται με μερική απασχόληση καθώς και τον αντίστοιχο μέσο όρο του κάθε φύλου από τον ΟΟΣΑ. Παρατηρείται ότι ο Μ.Ο των μερικής απασχόλησης εργαζόμενων γυναικών έχει αυξηθεί κατά 20 % σε σχέση με τον Μ.Ο των ανδρών ο οποίος είναι μόλις 5 %. Όσο αναφορά τα γενικά ποσοστά που απεικονίζονται στο παραπάνω γράφημα ξανά οι γυναίκες βρίσκονται μπροστά κατά 10 % απέναντι στους άνδρες που παρουσιάζονται μόλις 5 %.

Γράφημα 4 Ποσοστό Εργαζομένων ανα Κλάδο Οικονομίας και Φύλο



Στο Γράφημα 4 παρατηρούμε ότι το 2008 και το 2017 οι άνδρες υπερτερούν στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα ενώ ολοφάνερη είναι η πρωτιά των γυναικών στον τριτογενή τομέα και τις δυο χρονικές περιόδους.

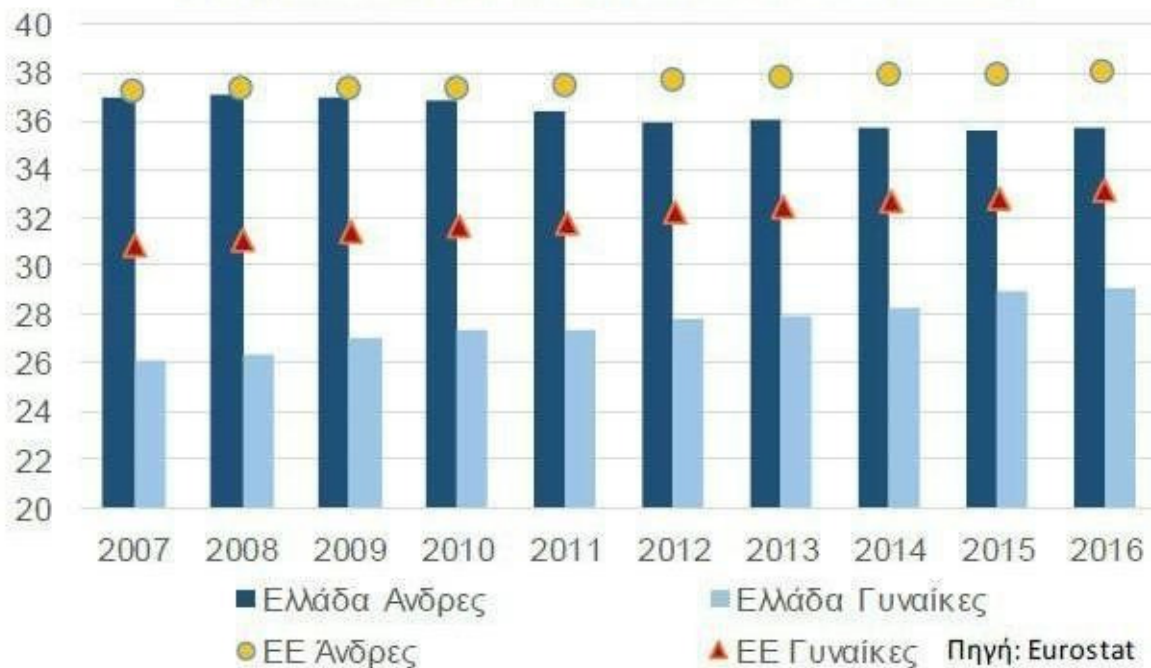
Γράφημα 5 Ποσοστό Γυναικών που Κατέχουν Διευθυντική Θέση, 2016



Στο Γράφημα 6 παρατηρούμε ότι παρά την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και τη συμπίεση της μισθολογικής τους διαφοράς έναντι των ανδρών, η Ελλάδα κατέχει την χαμηλότερη θέση συγκριτικά με επιλεγμένες χώρες

του ΟΟΣΑ, όσον αφορά στο ποσοστό των γυναικών που καταλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις. Συγκεκριμένα το ποσοστό αυτό το 2016 στην Ελλάδα διαμορφώθηκε σε 32% , ενώ ο μέσος όρος του ΟΟΣΑ ανήλθε σε 38%. Ενώ την πρώτη θέση κατακτά η Σουηδία με ποσοστό 41%.

Γράφημα 6 Διάρκεια Εργασιακού Βίου (σε έτη)



Όπως παρατηρείται στο Γράφημα 6, η διαφορά μεταξύ των φύλων στην ηλικία συνταξιοδότησης είναι μεγάλη στην Ελλάδα (άνω των 5 ετών) καθώς τα κίνητρα για παραμονή στην εργασία για τις γυναίκες είναι ασθενέστερα σε σχέση με τους άντρες. Τούτο είναι, μεταξύ άλλων, συνέπεια της μισθολογικής τους υστερήσεως και της χαμηλότερης θέσεως στην εργασιακή κλίμακα όπως είδαμε προηγουμένως.

Μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις στο συνταξιοδοτικό σύστημα που θα συνδέουν στενότερα το ύψος των παροχών με τα έτη εργασίας μπορεί να αποθαρρύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών.

Παράλληλα, καθοριστικής σημασίας είναι η βελτίωση των υποδομών και της ποιότητας στις υπηρεσίες για την παιδική μέριμνα, και τη μέριμνα των ηλικιωμένων.¹²⁵

6.2 ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

¹²⁵ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: www.bankingnews.gr (5/7/2018)

Παρακάτω θα αποτυπωθούν τρόποι σύμφωνα με τους οποίους θα καταφέρουμε να επιτύχουμε την απόλυτη ισότητα μεταξύ των δύο φύλων Πρόκειται για μια πολυσήμαντη κίνηση , που προσπαθεί να ανατρέψει μια προαιώνια αδικία σε βάρος του ίδιου του ανθρώπου , διαπραττόμενη εις βάρος των γυναικών και να δώσει την ευκαιρία στη γυναίκα να αξιοποιήσει το δυναμικό της σε κάθε τομέα, πράγμα που αποτελεί δικαίωμα κάθε ανθρώπου . Ειδικότερα , για να πραγματοποιηθεί η κίνηση αυτή συνιστάτε :

1. Αλλαγή της νοοτροπίας του συνολικού πληθυσμού των ανθρώπων , ανδρών και γυναικών . Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με κοινή προσπάθεια , που θα αρχίζει με τον τρόπο μεταχείρισης των παιδιών , τη συνεκπαίδευση και την παροχή ίσων δυνατοτήτων μόρφωσης και εξέλιξης τόσο σε αγόρια αλλά και κορίτσια .
2. Αλλαγή νομοθεσίας σε ότι αφορά θέματα ανθρώπινων σχέσεων και την κατάργηση αναχρονιστικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων που καθιστούν την γυναίκα στον εργασιακό χώρο καθώς και σε άλλους τομείς κατώτερη από τον άνδρα , αλλά και δικαιότερη ρύθμιση του οικογενειακού και εργατικού δικαίου .
3. Μέσω της ανθρωπιστικής παιδείας η νέα γενιά θα αποκτήσει ένα βαθύ σεβασμό απέναντι στον άνθρωπο, χωρίς να υπάρχει στη σκέψη τους θέση για διακρίσεις οποιουδήποτε είδους όπως φύλο, θρησκεία, καταγωγή, οικονομικής επιφάνεια. Το ζητούμενο, επομένως, εκπαιδευτικούς φορείς είναι να μεταλαμπαδεύσουν στη νέα γενιά την αναγκαία εκτίμηση και τον αναγκαίο σεβασμό απέναντι στο πρόσωπο του συνανθρώπου τους, ώστε να μην υπάρξει μεταξύ τους καμία διαφοροποίηση που να είναι ικανή να δημιουργήσει αρνητικές διακρίσεις Με τη δημιουργική και παραγωγική εργασία κάθε γυναίκα θα έχει τη δυνατότητα να εξασφαλίσει την οικονομική ανεξαρτησία και θα αναλάβει ευθύνες που θα χαλυβδώσουν τη θέλησή της και θα την απαλλάξουν από την ψυχική μειονεξία , τον παρασιτισμό και την αποτελμάτωση .
4. Συνειδητοποίηση του ρόλου της από την ίδια τη γυναίκα, με τις εντατικές προσπάθειες της και την συχνότερη συμμετοχή της στην ενεργό ζωή . Αυτό θα έχει ως επακόλουθο να δοθεί μια νέα διάσταση στη μητρότητα , θα κινητοποιήσει τις δυνάμεις της οικογένειας , που μαραζώνουν μέσα στην ρουτίνα της καθημερινότητας και θα απολυτρωθεί από το διακοσμιακό και ανούσιο χαρακτήρα που οι συνθήκες της ζωής την ανάγκασαν να υποδυθεί τόσα χρόνια.
5. Ως αναφορά το ζήτημα των εργαζόμενων μητέρων , είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων που θα καταργούν το ψεύτικο δίλημμα : εργασία ή οικογένεια και θα εξασφαλίζουν τις κατάλληλες συνθήκες για έναν επιτυχημένο συνδυασμό και των δύο όπως για παράδειγμα την δημιουργία δωρεάν παιδικών σταθμών, ευέλικτα ωράρια εργασίας ή τηλεργασία.
6. Οι γυναίκες έχουν καθήκον να προασπίζονται τα δικαιώματά τους. Μέρος της ευθύνης για την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων αντιστοιχεί στις ίδιες τις γυναίκες, οι οποίες θα πρέπει να μην αποδέχονται συμπεριφορές ή πρακτικές που παραβιάζουν τα κατοχυρωμένα δικαιώματά τους ή προσπαθούν να μειώσουν την αξία του γυναικείου φύλου. Παράλληλα οφείλουν να υποστηρίζουν τις ικανότητες των άλλων γυναικών και να μη μετατρέπονται και οι ίδιες σε φορείς των στερεοτύπων εκείνων που θέλουν να εξαλείψουν . Υποτιμώντας μια γυναίκα τις ικανότητες και την αξία άλλων γυναικών είναι πολύ πιο δυσμενές από μιαν αντίστοιχη συμπεριφορά ενός

άνδρα, διότι αυτό σημαίνει απουσία αυτοεκτίμησης και υποβαθμίζοντας τις προσπάθειες δεκαετιών για την ισότητα των δύο φύλων.¹²⁶

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Εν κατακλείδι, καταλήγουμε στα ακόλουθα συμπεράσματα: Παρά την αύξηση συμμετοχής των γυναικών κατά σημαντικό ποσοστό φτάνοντας μέχρι και στο σημείο να κατακτούν υψηλόβαθμες διευθυντικές θέσεις. Οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν μόνο μεγάλη συμμετοχή στον τριτογενή τομέα (εκπαίδευση, υγεία, εμπόριο, δημόσια διοίκηση) έναντι των ανδρών. Επιπρόσθετα υπάρχει έντονα το φαινόμενο του φυλετικού επαγγελματικού διαχωρισμού καθώς και του οριζοντίου και κάθετου διαχωρισμού. Επιπλέον η γυναικεία ανεργία δεσπόζει σε υψηλά επίπεδα τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη με βασικά αίτια την οικονομική κρίση, τα οπισθοδρομικά στερεότυπα και αντιλήψεις που εξακολουθούν να υπάρχουν.

Μόνη διέξοδος για να εργαστεί η σύγχρονη γυναίκα είναι είτε σαν ελεύθερος επαγγελματίας είτε με την μερική απασχόληση. Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη παραμένει αγεφύρωτο.

Το γεγονός ότι έχει επιτευχθεί η ισότητα των φύλων μέσα από διεθνή νομοθεσία, από δράσεις, από κινήματα και στρατηγικές, παρατηρούμε ότι πρακτικά υπάρχουν ακόμα φαινόμενα όπως η γυάλινη οροφή, ο φυλετικός ρατσισμός που εξακολουθούν να υφίστανται οι σύγχρονες γυναίκες οδηγώντας αυτές στο περιθώριο.

Για να επιτευχθεί πρόοδος και εξέλιξη στην σημερινή κοινωνία θα πρέπει τα στερεότυπα και ο ρατσισμός να εξαλείφουν ολοκληρωτικά διότι περιθωριοποιούμε με αυτόν τον τρόπο τον μισό πληθυσμό λόγω του φύλου, ο οποίος μπορεί να διαθέτει σημαντικές γνώσεις, ικανότητες, ταλέντα και θέληση για να συνεισφέρει τόσο στην οικονομία αλλά και στην ίδια την κοινωνία.

Η ισότιμη συμμετοχή τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στην σύγχρονη κοινωνία και οικονομία είναι το κλειδί για την ανάπτυξη της κάθε χώρας και την πολυπόθητη ισότητα των φύλων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

¹²⁶ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: http://tobletetradio.blogspot.com/2015/02/blog-post_45.html (25/10/2018)

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – Πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1993.
- Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, (1987) παρ. 430 και 431.
- Β. Βασιλείου, Νομοθετικά ερείσματα της αρχής της ίσης μεταχείρισης ΕΕΔ 13.
- Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης (ΒΕΘ), (2004), «Η Γυναικεία επιχειρηματικότητα ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης», Ημερίδα της ΣΕΥΥΟ, του ΒΕΘ και του Συνδέσμου Αρίστη, Θεσσαλονίκη.
- Γ. Μπαμπινιώτης, Λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας: Με σχόλια για τη σωστή χρήση των λέξεων, Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα 1998.
- Γιδαράκου κ.ά., 2005 , Ανισότητες των Φύλων στην Απασχόληση, Εκπαίδευση και Εισόδημα.
- Γυναικεία επιχειρηματικότητα- Προσέγγιση της ελληνικής πραγματικότητας - Κατερίνα Σαρρή, Άννα Τριχοπούλου Rosili, (2012).
- Δεληγιάννη – Κουκιάδη, Εργατ. Δίκαιο, β' ημίτ., 1978.ΕΕΔ, 32,.
- Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995.
- Κατσικάς και Καββαδίας, (1994). Η ανισότητα στην Ελληνική εκπαίδευση.
- Κουκιάδης Ιωάννης, "Στοιχεία εργατικού δικαίου – Ατομικές σχέσεις εργασίας", εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 1997.
- Ν. Τάκαρη, Η Κοινωνική και Επαγγελματική θέση της Σημερινής Γυναίκας, Αθήνα 1978.
- Νίκη Γεωργιάδου – Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2002.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε. (1994), «Οι σχέσεις των φύλων και η αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Τιμητικός Τόμος, Πειραιάς.
- Ντερμανάκης Ν. Ε. (2005) « Ο Οριζόντιος Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας» ΚΕΘΙ- Equal Ανδρομέδα, Στατιστικό Δελτίο, Νο 3, Ιούνιος 2008, text at: (www.equal-greece.gr).
- Ντερμανάκης, Ε.Ν. (2004α), Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους

κλάδους στην Ελλάδα, Στατιστικό Δελτίο 1ο , ΚΕΘΙ, Αθήνα.

- Παζαρζή Νίνα-, Ε. (2014), Κοινωνικό Φύλο, Εργασία και Κοινωνία.
- Παπαρζή Ν., Ε. & Μ. Γιαννακούρου (2003), «Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα», Μελέτες προς τιμήν του Καθηγητή Α. Λάζαρη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Πέτρος Λινάρδος-Ρύλμον, Ηρώ Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Πάνος Παναγιωτόπουλος, Νίκος Φραγκάκης, Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1994.
- Ροσγοβά Γ.(2009), Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα
- Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2008.
- Χαρίλαος Γ. Γκούτος – Εργατικό δίκαιο – Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας, Εκδόσεις Α. Αναστασίου, Αθήνα 1999.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- «Entrepreneurial ideals motivate women to start businesses». (NFWBO,1998
- Avedon, R. and Hollander, A. (2005). Woman in the mirror. New York: H.N. Abrams.
- Brush, C.G. & Hisrich, R.D. (1991), Antecedent influences on women-owned businesses. Journal of Managerial Psychology, 6(2). (Brush and Hisrich, 1991).
- Brush, C.G. (1992), Research of woman business owners: past trends, a new perspective, future directions. Entrep. Theory pract. 16(4).
- Clark, T. & James, F. (1992), «Women owned businesses: Dimensions and policy issues», Economic Development Quarterly, 6(1): 25-40. (Clark and James,1992).
- Conley, H. (2007). Equality and inequality in work and employment. Equal Opportunities International, 26(6).
- Donna Gomien - David Harris - Leo Zwaak, Η ευρωπαϊκή σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης : δίκαιο και πρακτική, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001.
- Grabbe, H. (2003). The draft EU constitution: Still a work in progress. Intereconomics, 38(4), pp.176-179.
- Holt, G. (2000). Comparing health inequality in men and women. BMJ, 321(7266), pp.961-961.
- International Labour Office. (2000). ABC of women worker's rights and gender

equality . Geneva: ILO.

- Kibas, B. (2005), «Challenges Facing Women Entrepreneurs in Africa», 3rd Africa Resource Bank Meeting.
- Lewis, J. (2006). Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy*, 13(3), pp.420-437.
- Maduro, M. and Azoulai, L. (2010). *The Past and Future of EU Law- The Classics of EU Law Revisited on the 50th Anniversary of the Rome Treaty*. Oxford: Hart Publishing.
- National Foundation for Women Business Owners (NFWBO) (1998),
- NUSSBAUM, M. (1999). Women and equality: The capabilities approach. *International Labour Review*, 138(3), pp.227-245.
- Papalexandris N., (2000), *Flexible Working Patterns, in New Challenges for European Human Resource Management*, Macmillan Press
- Parreás, R. (2001). Transgressing the Nation-State: The Partial Citizenship and "Imagined (Global) Community" of Migrant Filipina Domestic Workers. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 26(4), pp.1129-1154.
- Reynolds, J.E., Wells, R.S. and Eide, S.D (2000), "The Bottlenose Dolphin." Gainesville, Florida, University Press of Florida. (Reynolds et al., 2000)
- Stanworth, M.K.J., Curran, J. (1976), «Growth and the small firm- an alternative view», *J. Manage, Stud.*
- Still, L. & Simmons, V. (2005), "Women's Enterprise in Rural, Regional and Remote Australasia", Discussion Paper Series. University of Western Australia.
- Stratigaki, M. (2005). Gender Mainstreaming vs Positive Action. *European Journal of Women's Studies*, 12(2), pp.165-186.
- Verheul, I., Van Stel, A. & Thurik, R. (2006), "Explaining female and male entrepreneurship at the country level", *Entrepreneurship & Regional Development*.
- Wei Wang, Taejun Cho, (2013). Work-Family Conflict Influences on Female's Career Development through Career Expectation.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> - Convention The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)
- <https://kethi.gr/%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%81%CE%B9%CE%BA%CF%8C/> - Κ.Ε.Θ.Ι. (2018). Ιστορικό - Κ.Ε.Θ.Ι.
- <https://www.auth.gr/committee/1073/aims> - Auth.gr. (2018).- Σκοποί και στόχοι | ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ.
- https://www.huffingtonpost.gr/2017/10/11/diethnes-ellada-isotita-filwn-envrwnpi_n_18236936.html - HuffPost Greece. (2018). Τελευταία η Ελλάδα στην ισότητα των δύο φύλων. Ποια χώρα κερδίζει την πρωτιά.
- <http://diotima.org.gr/about/#1526899031396-cff82a3b-e2c6> - Διοτίμα. (2018). Ταυτότητα - Διοτίμα.
- <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/59/%CE%B9%CF%83%CE%BF%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%BE%CF%85-%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CF%81%CF%89%CE%BD-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%89%CE%BD> - Europarl.europa.eu. (2018). Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών | Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση | Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.
- <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3896-2010.html>
- https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en - European Commission - European Commission. (2018). EU action against pay discrimination.
- <http://www.nchr.gr> - Εθνική Επιτροπή των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ)
- <http://www.isotita.gr/> - ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ. (2018). Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων - Υπουργείο Εσωτερικών.
- <https://www.hellenicparliament.gr/Koinovouleftikes> - Hellenicparliament.gr. (2018). Επιτροπές-Λεπτομέρειες.Epitropes/CommitteeDetailView?CommitteeId=2d342200-050c-484a-bdaa-ad979c9a9425
- <https://www.theguardian.com/society/2012/feb/20/female-unemployment-crisis-women>-The female unemployment crisis | Society | The Guardian.
- <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> - Gender Inequality Index (GII) | Human Development Reports.
- https://www.huffingtonpost.com/nake-m-kamrany/gender-inequality_b_1417535.html-The Global Problem of Gender Inequality | HuffPost.
- <https://www.nyu.edu/classes/jackson/causes.of.gender.inequality/> - What Causes Gender Inequality? -- Robert Max Jackson.

- <https://powerpolitics.eu/%CE%B7-%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%AE-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%AF%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B1%CE%BC%CE%BF%CE%B9%CE%B2%CE%AE%CF%82-%CE%B7-%CF%80%CF%81%CF%89%CF%84%CE%BF%CF%80%CE%BF%CF%81%CE%AF%CE%B1-%CF%84%CE%B7/> - Η Αρχή Της Ίσης Αμοιβής: Η Πρωτοπορία Της Ισλανδίας -- Κορίνα Μανιάκα. (2017)..
- <http://gr.euronews.com/2018/02/23/iceland-s-recipe-for-gender-parity> - Η Ισλανδία και η ισότητα των φύλων. -- Valérie Gauriat. (2018).
- <http://www.enikonomia.gr/economy/146955.sta-ypsi-oi-arithmoi-plousion-kai-aftodimiourgiton-gynaikon.html> - Στα ύψη οι αριθμοί πλούσιων και αυτοδημιούργητων γυναικών. -- enikomania.gr. (2017).
- <http://www.iefimerida.gr/news/277724/gynaikes-kai-apasholisi-ta-stoiheia-toy-eyropaikoy-koinovoylioy-gia-tin-ellada> - Γυναίκες και απασχόληση -Τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την Ελλάδα. -- IEFIMERIDA.GR, (2017).
- <http://www.kathimerini.gr/935445/article/epikairothta/kosmos/ee-ameiwto-to-misθologiko-xasma-metaξy-andron-kai-gynaikon> - ΕΕ: Αμείωτο το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, (2017).
- <http://www.skai.gr/news/lifestyle/article/360706/komision-metra-gia-ti-meiosi-tou-misthologikou-hasmatos-ton-duo-fulon/> - Euractiv.gr, (2017). -- Κομισιόν: Μέτρα για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων.
- European Commission - European Commission. (2018). Gender equality. [online] https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en - European Commission - European Commission. (2018). Gender equality. [online]
- Τι ισχύει για την άδεια μητρότητας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.. (2014). - <https://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/ergasiaka/42968/ti-isxeyi-gia-tin-adeia-mitrotitas-ston-idiotiko-kai-dimosio-tomea>.
- Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση;. (2018). - <https://mywage.gr/labour-law/fair-treatment/sexual-harassment/all-about-sexual-harassment-greece>.
- ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: http://tabletetradio.blogspot.com/2015/02/blog-post_45.html (2018).
- Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=14 (2018).
- ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΗ ΔΙΑΚΗΡΥΞΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.amnesty.gr/universal-declaration-of-human-rights> (2018).
- Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:

https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26231&Itemid=33 (2018).

- Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26233&Itemid=33 (2018).
- www.rizospastis.gr(2018).
- Η Συνθήκη της Λισαβόνας. (n.d.). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://www.europarl.europa.eu/about-parliament/el/powers-and-procedures/the-lisbon-treaty>(2018).
- <https://womenontop.gr/> (2018).
- www.bankingnews.gr (2018).
- http://tabletetradio.blogspot.com/2015/02/blog-post_45.html (2018).
- <https://p.dw.com/p/AvjB> (2018).
- <http://www.enikonomia.gr/economy/183128,alpha-bank-oi-gynaikes-protathlitries-stin-anergia-se-ellada-kai-.html>(2018).