

Τ.Ε.Ι. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ – ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ
ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΥΡΙΤΣΗ ΖΩΗ ΑΜ 14396

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΝΤΟΒΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2018

Περιεχόμενα

Περίληψη.....σελ4

Πρόλογος.....σελ5

Εισαγωγή.....σελ6

Κεφάλαιο 1^ο: Ιστορική Αναδρομή

1.1 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα κατά την αρχαιότητα ...σελ7

1.2 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα σήμερα.....σελ12

1.3 Συγκριτική ανάλυση της θέσης της γυναίκας στον Ευρωπαϊκό χώρο
σελ 16

Κεφάλαιο 2^ο: Κοινωνική Ανάλυση του φύλου

2.1 Η ισότητα των δύο φύλωνσελ19

2.2 Κοινωνικές ανισότητες και ρατσισμός.....σελ24

2.3 Νομοθετικές ρυθμίσεις και ισότητασελ28

Κεφάλαιο 3^ο: Η συμμετοχή της Γυναίκας στην αγορά εργασίας

3.1 Η γυναικεία παρουσία στην αγορά εργασίαςσελ31

3.2. Τα στερεότυπα στην επαγγελματική πορεία των γυναικών σελ34

3.3 Μορφές απασχόλησης.....σελ37

3.4 Δημόσιος και Ιδιωτικός τομέαςσελ40

3.5 Αμοιβή απασχόλησης.....σελ43

3.6 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα.....σελ45

3.7. Η γυναίκα σε ηγετικό ρόλοσελ48

Κεφάλαιο 4^ο : Ανεργία

4.1 Η ανεργία στην Ελλάδα σελ50

4.2 Η ανεργία στην Ευρώπη σελ54

4.3 Αμειβόμενη και μη αμειβόμενη γυναικεία εργασία..... σελ58

Κεφάλαιο 5^ο: Γυναικεία εργασία και σεξουαλική παρενόχληση

5.1 Ορίζοντας την σεξουαλική παρενόχληση..... σελ62

5.2 Το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα.. σελ66

5.3 Φόβοι και επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης..... σελ70

5.4 Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης..... σελ74

Συμπεράσματα σελ78

Βιβλιογραφία σελ81

Διαδικτυακοί τόποι σελ83

Παράρτημα Α

Φορείς που διασφαλίζουν τα δικαιώματα των γυναικών σελ84

Περίληψη

Η παρούσα εργασία, αποτελεί μια προσπάθεια να διερευνηθεί το ζήτημα της συμμετοχής της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Κρίθηκε σκόπιμο ωστόσο να γίνει αρχικά μια ιστορική αναδρομή της θέσης της γυναίκας καθώς παρατηρούνται ενδιαφέροντα ευρήματα. Από την αναδρομή, διαπιστώνεται μία προοδευτική μεταβολή της θέσης της γυναίκας από την αρχαιότητα μέχρι και τη σύγχρονη εποχή. Στη συνέχεια θα διερευνηθεί η έννοια του φύλου με την οποία σχετίζονται οι ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, καθώς επίσης θα γίνουν αναφορές και σε νομοθετικές ρυθμίσεις περί ισότητας των φύλων.

Έπειτα, στο τρίτο κεφάλαιο θα διερευνηθεί διεξοδικά η συμμετοχή της γυναίκας στη αγορά εργασίας. Θα μελετηθούν διάφορες μορφές απασχόλησης που σχετίζονται με τη γυναίκα καθώς και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, το οποίο είναι αποτέλεσμα στερεοτυπικών αντιλήψεων. Αυτές οι αντιλήψεις αφορούν κυρίως στην επαγγελματική πορεία των γυναικών, και πυροδοτούν το πρόβλημα της ανεργίας το οποίο παρουσιάζει έντονα αυξητικές τάσεις και θα αναλυθεί στο τέταρτο κεφάλαιο.

Τέλος, θα αναλυθεί το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον τομέα της εργασίας, το οποίο απασχολεί ολοένα και πιο έντονα λόγω των αυξημένων περιστατικών που καταγράφονται.

Πρόλογος

Στα πλαίσια εκπόνησης της πτυχιακής εργασίας επιλέχθηκε προς διερεύνηση το θέμα: «Η συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας». Το ζήτημα αυτό παρουσιάζει έντονο ενδιαφέρον τόσο ως προς τη θεματολογία, όσο και ως προς τα ευρήματα.

Το πεδίο μελέτης της εργασίας προσελκύει ιδιαίτερα την προσοχή των ερευνητών, καθώς είναι ένα στοιχείο άρρηκτα συνδεδεμένο με τη καθημερινή ζωή και την επηρεάζει σε όλο το φάσμα της. Είναι λοιπόν ιδιαίτερα σημαντικό να διερευνηθούν σε βάθος τα πλαίσια που επηρεάζουν το τομέα της γυναικείας εργασίας.

Εισαγωγή

Στη σημερινή εποχή, όπου οι εξελίξεις και οι κοινωνικές μεταβολές είναι ραγδαίες σε όλα τα πεδία της ζωής, είναι σημαντικό να μελετάμε τα ζητήματα που προκύπτουν και μας επηρεάζουν. Παρά τις αλλαγές, υπάρχει ένα πεδίο το οποίο παραμένει αναλλοίωτο, αυτό της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Η ανισότητα αυτή παρά τους μετασχηματισμούς των κοινωνιών, παρουσιάζει μία στασιμότητα η οποία διαφαίνεται σε πολλούς τομείς τόσο της δημόσιας όσο και της ιδιωτικής ζωής. Ένας τομέας επιρροής είναι και αυτός της εργασίας.

Η εργασία αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα στάδια στη ζωή κάθε ανθρώπου. Μέσα από αυτή τη διαδικασία το άτομο αποκτά οικονομική ανεξαρτησία και συντελεί κάποιες φορές στη κοινωνική ανέλιξη. Μελετώντας ωστόσο τη θέση της γυναίκας στο εργασιακό χώρο παρατηρούμε την ύπαρξη κάποιων ανισοτήτων, οι οποίες σχετίζονται με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις περί φύλου. Οι διαφοροποιήσεις που συνδέονται με το φύλο διαπερνούν από την αρχαιότητα και φτάνουν μέχρι τη σύγχρονη εποχή όπως θα δούμε και παρακάτω. Υπάρχουν ακόμα και ακραία περιστατικά που σχετίζονται με τον γυναικείο εργασιακό χώρο και αγγίζουν το ζήτημα της παρενόχλησης. Τα παραπάνω θέματα λοιπόν, καθώς και άλλα που συνδέονται με αυτά θα ερευνηθούν στη συνέχεια της παρούσας εργασίας.

Κεφάλαιο 1^ο :Ιστορική αναδρομή

1.1 Η θέση της γυναίκας στη Ελλάδα κατά την αρχαιότητα

Είναι ευρέως παραδεκτό πως οι κοινωνίες χαρακτηρίζονται από διαφορετικά στοιχεία μέσω των οποίων πολλές φορές προσδιορίζονται. Πολλά από αυτά τα χαρακτηριστικά αλλάζουν ανάλογα με τις κοινωνικές νόρμες. Ένα χαρακτηριστικό το οποίο διαφέρει λοιπόν ανάλογα με το περιβάλλον (κοινωνικό, οικονομικό κ.α.) είναι η θέση και ο ρόλος της γυναίκας σε μία κοινωνία. Ο διαχωρισμός βάση του φύλου, είναι πρωταρχικός σε κοινωνίες της αρχαιότητας και μάλιστα επιφέρει ένα σύνολο συμπεριφοριστικών στοιχείων. Σχεδόν όλες λοιπόν οι κοινωνίες της αρχαιότητας χαρακτηρίζονται από την κυριαρχία του αρσενικού στοιχείου η οποία συνοδεύεται με την υποταγή του θηλυκού, με εξαίρεση την αρχαία Σπάρτη η οποία αποτέλεσε μία έντονα μητριαρχική κοινωνία.

Ειδικότερα, η υποταγή που αναφέρθηκε και παραπάνω διαφαίνεται τόσο μέσα από την ατομική, όσο και από τη κοινωνική έκφραση. Έτσι, στη αρχαία Ελλάδα ως ο αρχηγός της οικογένειας ορίζεται ο άνδρας, ενώ η γυναίκα προοριζόταν από μικρή ηλικία για τη φροντίδα των παιδιών και του οίκου. Η γυναίκα από τη στιγμή κίολας της γέννησής της, ήταν υποχείριο της βούλησης ενός αρσενικού, είτε αυτό ήταν ο πατέρας είτε μετέπειτα ο σύζυγος,. Ακόμα και η επιλογή του γάμου, λαμβανόταν από τον πατέρα, και μάλιστα δεν απαιτούσε καν τη συγκατάθεση της ίδιας. Σημαντικότερο προνόμιο το οποίο στερούταν η γυναίκα και απολάμβανε ο άνδρας ήταν αυτό της συμμετοχής στα «κοινά». Η μοναδικοί λοιπόν που μπορούσαν να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων ήταν οι άνδρες. Ωστόσο, παρατηρείται μια μικρή διαφοροποίηση η οποία σχετίζεται με την οικονομική και κοινωνική θέση, καθώς οι πλούσιες είχαν υπό την επίβλεψή τους, τους σκλάβους, ενώ λόγω της οικονομικής τους θέσης η ζωή τους ήταν πιο ενεργή, όσο αφορά την κοινωνικά ζωή.

Παρά την δύσκολη θέση της γυναίκας όπως φαίνεται και από τα παραπάνω η εικόνα διαφοροποιείται ολοκληρωτικά όταν μελετάται το ζήτημα αυτό, στην περίπτωση της αρχαίας Σπάρτης. Εδώ παρατηρείται μία εξαίρεση σε σύγκριση με τις υπόλοιπες πόλεις της αρχαίας Ελλάδας καθώς πρόκειται για μια έντονα μητριαρχική κοινωνία.

Έτσι απολάμβαναν την ελευθερία ενώ η επιρροή τους διαπερνά όλο το φάσμα της κοινωνικής ζωής. Η διαφοροποίηση αυτή που παρατηρείται στην ενήλικη ζωή τους αφορά και την παιδική ηλικία. Ειδικότερα, τα κορίτσια δεν ανατρέφονταν μόνο ως μητέρες και νοικοκυρές αλλά εκπαιδεύονταν κιόλας. Το αρχαίο ρητό «νους υγιείς εν σώματι υγιή» βρίσκει απόλυτη εφαρμογή στην περίπτωση της αρχαίας Σπάρτης τόσο για τα κορίτσια όσο και για τα αγόρια. Έτσι, τα κορίτσια φρόντιζαν για το σώμα τους ασχολούμενες με τον αθλητισμό, ενώ παράλληλα απολάμβαναν και το αγαθό της εκπαίδευσης, καλλιεργώντας το πνεύμα τους. Ακόμα, και η οπτική με την οποία αντιμετώπιζαν τον γάμο διέφερε αισθητά συγκριτικά με την υπόλοιπη Ελλάδα. Θεωρούσαν λοιπόν πως τα κορίτσια θα προχωρούσαν σε γάμο όταν ήταν ηλικιακά έτοιμα καθώς έτσι θα τους επιτρεπόταν να ζήσουν χωρίς ψυχολογικές ή σεξουαλικές καταπιέσεις. Τέλος, λόγω της στρατιωτικής φύσης της σπαρτιάτικης ζωής, οι άνδρες έλειπαν για μεγάλα χρονικά διαστήματα από τις οικίες τους, και οι γυναίκες είναι αυτές που είχαν την διαχείριση τους ακόμα και όσο αφορούσαν τα οικονομικά.

Φαίνεται λοιπόν, πως παρά το γενικότερο σύνολο το οποίο ήθελε τις γυναίκες σε υποδεέστερη και δυσμενή θέση, το παράδειγμα της αρχαίας Σπάρτης, αποτελεί μία εξαίρεση στο ζήτημα της αντιμετώπισης των γυναικών. Ωστόσο, η κυρίαρχη εικόνα, θέλει την γυναίκα υποταγμένη στον «αφέντη» άνδρα. Αυτό μπορεί να αναδειχθεί ακόμα και από τα Ομηρικά Έπη. Παρουσιάζεται μία εικόνα των γυναικών, αυτή της συζύγου η οποία φροντίζει τις επιθυμίες του άνδρα της, ενώ έντονη είναι και η παρουσία των γυναικών ως δούλες όπως θα αναλυθεί παρακάτω.

Οι γυναίκες δούλες στην αρχαία Ελλάδα

Μία ακόμα πολύ σημαντική πτυχή που καταδεικνύει την θέση της γυναίκας είναι αυτή της δουλείας. Οι δούλοι αποτελούσαν ένα αρκετά μεγάλο τμήμα του πληθυσμού, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό αποτελούνταν από γυναίκες και λιγότερο από παιδιά και άνδρες, αφού οι περισσότεροι σκοτώνονταν στην διάρκεια των μαχών. Ακόμα, οι δούλοι ήταν ανελεύθεροι και αποτελούσαν ιδιοκτησία ενώ δύναται να μεταβιβασθούν. Αντιμετωπιζόνταν ως αντικείμενα αγοραπωλησίας, και ήταν εξ ολοκλήρου εξαρτημένοι από τους ιδιοκτήτες τους. Οι αρμοδιότητες των δούλων

διέφεραν ανάλογα με το φύλο τους. Οι άνδρες ακόμα και εκεί φαίνεται να κατέχουν σημαντικότερες εργασίες, ενώ οι γυναίκες χρησιμοποιούνταν σχεδόν αποκλειστικά σε εργασίες που σχετίζονται με το σπίτι. Έτσι, χρησίμευαν στην διεκπεραίωση των οικιακών εργασιών (π.χ. να φροντίζουν για την δημιουργία των ρούχων, την ετοιμασία του φαγητού, την καθαριότητα του οίκου, κ.α.). Συνήθως οι γυναίκες δούλες δεν είχαν δικά τους παιδιά και σε κάποιες περιπτώσεις που αποκτούσαν, προέρχονταν από τον κύριο του σπιτιού, καθώς βρισκόταν στη διάθεση του αφέντη τους.

Οι παλλακίδες και οι πόρνες στην αρχαία Ελλάδα

Ένας από τους περισσότερο διαδεδομένους θεσμούς στην αρχαία Ελλάδα ήταν αυτός της «παλλακειάς». Σε αντίθεση λοιπόν από την πρακτική του γάμου στη περίπτωση της παλλακειάς δεν υπήρχε καμιά νομική κατοχύρωση, ενώ δεν αποκλειόταν και η συμβίωση. Οι παλλακίδες μπορούσαν να είναι είτε δούλες, είτε ελεύθερες οι οποίες ήταν φτωχές και δημιουργούσαν ερωτικούς δεσμούς με άλλους συζύγους. Πολλές φορές οι νόμιμη σύζυγος αναγκαζόταν και συμβίωνε με τη παλλακίδα. Ωστόσο η πράξη αυτή δεν ήταν κατακριτέα καθώς δεν χαρακτηριζόταν ως μοιχεία. Ο σύζυγος δεν τιμωρούνταν, ενώ αν η σύζυγος διέπραττε ερωτικό δεσμό εκτός γάμου τότε τιμωρούνταν και μάλιστα σκληρά. Συγκριτικά με τη νόμιμη σύζυγο η παλλακίδα χαρακτηριζόταν ως γυναίκα κατώτερου βαθμού αλλά παρά ταύτα ήταν αποδεκτή κοινωνικά και απολάμβανε την προστασία του συζύγου.

Ακόμα ένας θεσμός που αφορά το γυναικείο φύλο ήταν αυτός της πορνείας. Οι γυναίκες πόρνες ασκούσαν την πορνεία ως μέσω επιβίωσης, εμπορευόμενες το σώμα τους. Και στην περίπτωση αυτή οι πόρνες συχνά ήταν δούλες προσφέροντας τις υπηρεσίες τους στους κυρίους τους και τις παρέες τους. Δεν είναι λίγες οι φορές που αναφέρεται η ύπαρξή τους σε συμπόσια και συναθροίσεις. Ωστόσο κάποιες από τις πόρνες δούλευαν σε σπίτια, τα λεγόμενα πορνεία. Η πορνεία στην αρχαία Ελλάδα ήταν αρκετά διαδεδομένη, καθώς μέσω αυτής οι άνδρες πραγματοποιούσαν επιθυμίες τις οποίες δεν φρόντιζαν να ικανοποιήσουν οι νόμιμες σύζυγοι. Οι πόρνες όμως

αντιμετωπίζονταν ως κατωτάτου βαθμού, και ήταν σαφώς κατακριτέο το επάγγελμά τους.

Η απεικόνιση της γυναίκας στην τέχνη

Η τέχνη αποτελεί μία εξαιρετικά δημιουργική διαδικασία η οποία μπορεί να έχει διαφορετικό τρόπο αποτύπωσης. Αναφερόμενοι γενικά στον όρο τέχνη περικλείουμε σε αυτόν πρακτικές όπως η ζωγραφική, η ποίηση, η λογοτεχνία, η γλυπτική κ.α. Μελετώντας λοιπόν στοιχεία της τέχνης κατά την αρχαιότητα στην Ελλάδα, φαίνεται πως η παρουσία της γυναίκας στις αποτυπώσεις είναι αρκετά έντονη. Παρά το γεγονός της υποβάθμισης του γυναικείου φύλου τη περίοδο αυτή πολλά έργα φαίνεται να εξυμνούν τη γυναικεία φύση. Έτσι, η γυναίκα αποτυπώθηκε σημαντικά σε δημιουργήματα τέχνης. Ωστόσο οι δημιουργοί είναι σχεδόν κατ αποκλειστικότητα άνδρες.

Μία από τις πρώτες εικόνες της γυναίκας αποτελεί η αποτύπωσή της σε λογοτεχνικά κείμενα. Ειδικότερα, τέτοιες αναφορές υπάρχουν σε έργα του Ομήρου (π.χ. Ωραία Ελένη, Πηνελόπη) τραγωδίες του Ευριπίδη (π.χ. Αντιγόνη) αλλά και σε κωμωδίες του Αριστοφάνη με γνωστότερη τη Λυσιστράτη. Σε κάποιες από τις περιπτώσεις αυτές, όπως η Αντιγόνη και η Λυσιστράτη, η γυναίκα παρουσιάζεται με θάρρος και τόλμη ενάντια στους άνδρες αποδεικνύοντας πως έχουν έντονες προσωπικότητες και ιδανικά. Σημαντικό είναι πως θεωρούσαν πως η έμπνευση για τη συγγραφή των έργων ερχόταν από την Μούσα την οποία και επικαλούνταν.

Ακόμα, γυναικείες μορφές έχουν αποτυπωθεί σε πολλές τοιχογραφίες που έχουν ανακαλυφθεί. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα μαρμάρινα ειδώλια και τα αγάλματα τα οποία απεικόνιζαν σε μεγάλο βαθμό γυναίκες γυμνές υμνώντας έτσι τη γυναίκα μητέρα ή ακόμα και τις θεές. Φαίνεται έτσι πως η γυναίκα στην τέχνη καταλάμβανε ένα περισσότερο ενεργό ρόλο από αυτόν που είχε στο προσκήνιο, δηλαδή στη καθημερινότητά της.

Επιλογικά, η θέση της γυναίκας στην αρχαία Ελλάδα φαίνεται να είναι αρκετά υποβαθμισμένη και περιορισμένη στα στενά όρια του οίκου, ενώ πρωταρχικός της ρόλος είναι η φροντίδα των παιδιών και του συζύγου.

1.2 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα σήμερα

Το ζήτημα το οποίο αφορά στη θέση της γυναίκας αποτέλεσε ένα πεδίο συνεχών αλλαγών στη διάρκεια των χρόνων. Έτσι, με τις διαφοροποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν, μπορούμε να μιλάμε για έναν σημαντικό μετασχηματισμό. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω παλαιότερα η γυναίκα αντιλαμβανόταν από τους άλλους και αυτοπροσδιοριζόταν ως ένα άτομο χωρίς δυναμική, υποταγμένη στη βούληση κάποιου αρσενικού (π.χ. πατέρας ή σύζυγος). Ο χώρος και το περιεχόμενο ενασχόλησής της περιοριζόταν κυρίως εντός του οίκου φροντίζοντας για την ανατροφή των παιδιών αλλά και του συζύγου. Υπήρχε μια υπεροχή των ανδρών τόσο μέσα στο σπίτι όσο και εκτός.

Ωστόσο, φαίνεται η θέση της γυναίκας να έχει μετασχηματιστεί με την πάροδο των αιώνων, διαφέροντας σημαντικά από την πρωταρχική εικόνα. Η αλλαγή αυτή αντικατοπτρίζεται σε έναν βαθμό σε όλους τους τομείς της ζωής της. Όπως είναι φυσικά γνωστό από την ιστορία οι αλλαγές επέρχονται με αγώνες και συνεχής διεκδικήσεις. Έτσι και οι γυναίκες αντιμετώπισαν αρκετές δυσκολίες και ακόμα και σήμερα εξακολουθούν να μάχονται. Οι γυναίκες λοιπόν, διεκδίκησαν και συνεχίζουν να διεκδικούν δικαιώματα με ίσους όρους απέναντι στους άνδρες. Ωστόσο, οι κατοχυρωμένες διεκδικήσεις τους αποτελούν αποτέλεσμα των τελευταίων αιώνων. Τα κοινωνικά στερεότυπα τα οποία θα αναλύσουμε παρακάτω στάθηκαν ένα σημαντικό εμπόδιο του αγώνα για ίσα δικαιώματα.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, θα λέγαμε πως η καλύτερευση της θέσης των γυναικών καθυστέρησε, ακολουθώντας όμως τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Έτσι η γυναίκα πλέον μπορεί και εργάζεται ενώ υπάρχουν και γυναίκες που κατέχουν ιδιαίτερα σημαντικές αξιώσεις στον χώρο εργασίας. Δεν καλύπτει τις ανάγκες της ο σύζυγος ή ο πατέρας αλλά οι ίδιες. Ιδιαίτερο ρόλο για την διεκδίκηση σημαντικών θέσεων εργασίας διαδραμάτισε η εκπαίδευση. Παλαιότερα, ξεκινώντας από τα αρχαία χρόνια, η γυναίκα δεν εκπαιδευόταν, ενώ μεταγενέστερα η εκπαίδευση κάλυπτε τις βασικές ανάγκες μόνο για γραφή και ανάγνωση. Σήμερα πλέον οι γυναίκες συμμετέχουν σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Ακόμα, τα ποσοστά εκείνων που ολοκληρώνουν και την τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι αρκετά αυξημένα. Μέσω της εκπαιδευτικής

διαδικασίας, επιτυγχάνεται η εύρεση εργασίας και κατ' επέκταση η οικονομική ανεξαρτησία. Ένα σημαντικό δικαίωμα το οποίο δυστυχώς δεν προστατευόταν είναι αυτό της ελευθερίας του λόγου. Κάποτε, οι αποφάσεις που αφορούσαν τις γυναίκες δεν λαμβάνονταν από τις ίδιες, ενώ πλέον οι ίδιες έχουν την ελευθερία έκφρασης αποφασίζοντας για την πορεία της ζωής τους. Τέλος, η πολιτική ελευθερία, είναι μία εξαιρετικά σημαντική κατοχύρωση, καθώς εμπεριέχει το δικαίωμα της ψήφου. Ειδικότερα στην Ελλάδα, το δικαίωμα του εκλέγειν μόνο, για τις γυναίκες καταχωρήθηκε το 1930. Ωστόσο, με κάποιους περιορισμούς (π.χ. να έχουν κλείσει τα 30 χρόνια) και αφορούσε τις δημοτικές εκλογές. Δικαίωμα ψήφου για τις βουλευτικές εκλογές θεσπίστηκε το 1952. Φαίνεται πως η Ελλάδα άργησε να εφαρμόσει το δικαίωμα αυτό, αφού άλλες χώρες είχαν ξεκινήσει δεκαετίες νωρίτερα (π.χ. Νορβηγία, Γερμανία).

Όλες αυτές οι διεκδικήσεις ήταν αποτέλεσμα πολυπαραγοντικό. Οι κοινωνίες άλλαζαν και μαζί τους άλλαζε η κοινωνική, η οικονομική και πολιτιστική δομή δημιουργώντας νέες ανάγκες. Τα γεγονότα λοιπόν και οι ανάγκες ήταν αυτά που ώθησαν τις γυναίκες προς την διεκδίκηση και την αλλαγή. Σημαντική περίοδος αναδείχθηκε ο 19^{ος} αιώνας κατά τον οποίο σημειώθηκαν σημαντικές αλλαγές (τεχνολογικές, οικονομικές) στα πλαίσια της βιομηχανικής επανάστασης. Οι διεργασίες αυτές είχαν ξεκινήσει από το τέλος του 18^{ου} αιώνα με αποκορύφωμα ωστόσο τον 19^ο αιώνα. Έτσι η δημιουργία ολοένα και περισσότερων εργοστασίων σε μεγάλα αστικά κέντρα (π.χ. Θεσσαλονίκη) δημιούργησε νέες θέσεις εργασίας στις οποίες προσλαμβάνονταν και γυναίκες. Το εργατικό κίνημα δεν άργησε να δημιουργηθεί με πρωτεργάτες τους άνδρες οι οποίοι διεκδικούσαν καλύτερες συνθήκες εργασίας. Κοντά στους άνδρες και βλέποντας τους αγώνες ωρίμασε η σκέψη για διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους και στις γυναίκες, οι οποίες δεν άργησαν να δραστηριοποιηθούν βάζοντας τα θεμέλια του αγώνα για την κατάκτηση των διεκδικήσεών τους. Σημαντικός παράγοντας στους αγώνες τους ήταν και η ανάπτυξη του φεμινιστικού κινήματος στην Ελλάδα το οποίο θα αναλυθεί στην συνέχεια.

Τέλος, παρά τις σημαντικές κατοχυρώσεις, και την ανάμειξη των γυναικών σε σημαντικές δραστηριότητες έχει παρατηρηθεί μία διαφορά ως προς την αντιμετώπισή τους σε σύγκριση με τους άνδρες. Σε αντίθεση με την αισθητή βελτίωση της θέσης της γυναίκας σε όλους τους τομείς της ζωής, υπάρχουν κάποια στερεότυπα όσο

αφορά τα δύο φύλα και τις ικανότητές τους. Έτσι, εξακολουθεί να υπάρχει διαφορετική αντιμετώπιση ως προς τις γυναίκες, σε μικρότερο ωστόσο βαθμό και ένταση απ' ό,τι στο παρελθόν.

Το φεμινιστικό κίνημα στην Ελλάδα

Μελετώντας κανείς την ιστορία των κοινωνικών κινήματων μπορεί να διακρίνει ένα κίνημα το οποίο διαδραμάτισε έναν εξαιρετικά σημαντικό παράγοντα για την αλλαγή της θέσης των γυναικών τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε εθνικό επίπεδο. Αυτό το κίνημα ονομάστηκε φεμινισμός. Για να κατανοηθεί ωστόσο, θα πρέπει να αναλυθεί ο όρος «κοινωνικό κίνημα».

Το κοινωνικό κίνημα αποτελεί μία διαδικασία που στοχεύει στην μεταβολή εντός κοινωνικού πλαισίου, και συνδέεται άμεσα με την έννοια της σύγκρουσης. Οι μεταβολές διαφοροποιούνται ανάλογα με τον τομέα δράσης από τον οποίο και χαρακτηρίζονται (π.χ. πολιτικές, οικονομικές, τεχνολογικές, κ.α.). Έτσι, τα κινήματα παρεμβαίνουν στην πορεία των κοινωνιών με τρόπο ενεργό, επιφέροντας την αλλαγή. Ένα τέτοιο κίνημα είναι και ο φεμινισμός.

Ο φεμινισμός, αποτελεί ένα από τα πλέον γνωστά και διαδεδομένα κοινωνικά κινήματα. Η διάδοσή του ήταν ιδιαίτερη γρήγορη. Διεκδίκησε δυναμικά τα δικαιώματα των γυναικών στηριζόμενο στην αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Υποστήριζε πως η μέχρι τότε κατάσταση δεν ήταν η πρέπουσα καθώς χαρακτηριζόταν από την καταπίεση και την εμφανώς άνιση αντιμετώπιση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες. Έτσι ανέλαβε το ρόλο να ενημερώσει και να παρακινήσει τις γυναίκες να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, με στόχο την εξάλειψη των φυλετικών ανισοτήτων που υπήρχαν. Οι ανισότητες αυτές ήταν πολλές και σχετίζονταν με όλο το φάσμα της ζωής (εκπαίδευση, εργασία, θρησκεία,

«Υπάρχει μία πάλη καθαρά γυναικεία εναντίον των πατριαρχικών αξιών, που διαιωνίζεται σε όλα τα σημερινά κοινωνικά συστήματα. Και η πάλη αυτή δεν μπορεί παρά να διεξαχθεί από γυναίκες.»

Σιμόν Ντε Μπωβουάρ¹

¹ Γαλλίδα φεμινίστρια, συγγραφέας και φιλόσοφος, η οποία συμμετείχε στο φεμινιστικό κίνημα. Σήμερα είναι μία από τις πιο γνωστές φεμινίστριες παγκοσμίως.

καταμερισμός εργασίας κ.α.). Το έργο του φεμινισμού ήταν αρκετά δύσκολο καθώς οι ανισότητες αυτές είχαν εδραιωθεί τόσο σε κοινωνικό όσο και σε ατομικό επίπεδο. Ωστόσο, ήταν ένα κίνημα που έδωσε «φωνή» στις γυναίκες και τη δυνατότητα να διεκδικήσουν σημαντικά πράγματα.

Ο φεμινισμός έκανε την εμφάνισή του στην Ευρώπη κατά την διάρκεια του 18^{ου} αιώνα και οργανώθηκε αρκετά γρήγορα σαν κίνημα με απήχηση σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες. Έτσι έφτασε και ως την Ελλάδα. Το φεμινιστικό κίνημα στη χώρα μας διαχωρίζεται σε δύο πεδία, το φιλελεύθερο φεμινισμό του μεσοπολέμου και το ριζοσπαστικό φεμινισμό της μεταπολίτευσης.

Ο φιλελεύθερος φεμινισμός του μεσοπολέμου είναι αυτός που εισήγαγε την έννοια του κινήματος στην Ελλάδα διεκδικώντας την συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις φάσεις του δημόσιου βίου (π.χ. εκπαίδευση, εργασία). Ο ριζοσπαστικός φεμινισμός της μεταπολίτευσης έρχεται να ενισχύσει τις προηγούμενες διεκδικήσεις προσθέτοντας το πεδίο της πολιτικής συμμετοχής και του δικαιώματος της ψήφου. Η επιχειρηματολογία των διεκδικήσεων είχε λογική και ήταν τεκμηριωμένη, καθώς επιζητούσαν κάτι σημαντικό για τη ζωή των γυναικών το οποίο και πέτυχαν σε μεγάλο βαθμό.

1.3 Συγκριτική ανάλυση της θέσης της γυναίκας στον

Ευρωπαϊκό χώρο

Η διάσταση του φύλου και οι ανισότητες που προκύπτουν σε όλα τα στάδια δεν απασχόλησε μόνο τον Ελλαδικό χώρο αλλά και τον Ευρωπαϊκό. Οι διακρίσεις όπως θα δούμε και παρακάτω είναι δυστυχώς σύνηθες φαινόμενο και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης .

Γερμανία

Στην Γερμανία, η ισχύουσα κατάσταση όσο αφορά στην ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, κατοχυρώνεται νομοθετικά και μάλιστα από το 1949, και πιο συγκεκριμένα από το Βασικό νόμο της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, «οι άνδρες και οι γυναίκες θα έχουν ίσα δικαιώματα». Ακόμα, με άξονα την μεταρρύθμιση του 1994, η επιβολή ίσων δικαιωμάτων για τα δύο φύλα χαρακτηρίστηκε ως κρατική επιταγή. Έτσι, θα πρέπει το ίδιο το κράτος να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα τόσο για την επιτακτική εξάλειψη των υπάρχουσών ανισοτήτων, όσο και για την προώθηση των ίσων δικαιωμάτων για όλους.

Ειδικότερα, κάθε υπηρεσία δεσμεύεται να λειτουργεί προγράμματα που στοχεύουν στην ένταξη της διάταξης του φύλου. Ακόμα, την ευθύνη για την προώθηση αλλά και την ευαισθητοποίηση μέσω ενημέρωσης του εργατικού προσωπικού, την αναλαμβάνουν όλα τα υπουργεία. Έτσι, μέσα από την δημιουργία κατάλληλων δομών η διάσταση του φύλου θα ενταχθεί σε όλο το φάσμα της πολιτικής διεργασίας, και η εφαρμογή του θα επέλθει με την υλοποίηση προγραμμάτων.

Ωστόσο είναι παραδεκτό πως όλη αυτή η διαδικασία δεν ήταν μία απλή και εύκολη διεργασία, καθώς συναντήθηκαν πολλά εμπόδια και αντιρρήσεις. Παρά την πληθώρα των εμποδίων, οι επιτυχίες που συνέβησαν κατά την διάρκεια των ετών στον τομέα αυτό είναι εμφανής. Εντούτοις, θα πρέπει ακόμα να πραγματοποιηθούν πολλές αλλαγές έτσι ώστε η διάσταση του φύλου να αποτελέσει στοιχείο της καθημερινής ζωής, χωρίς βέβαια να υπονομεύουμε τις μέχρι τώρα κατακτήσεις.

Ελλάδα

Όσο αφορά τις συνθήκες στην Ελλάδα τα πράγματα είναι σαφώς πιο γνώριμα. Η ισότητα των δύο φύλων κατοχυρώνεται νομοθετικά από το Σύνταγμα του 1975 αρκετά αργότερα δηλαδή από την περίπτωση της Γερμανίας. Η κατάσταση στην χώρα μας θα λέγαμε πως διχάζει καθώς παρά τις νομοθετικές διατάξεις τις οποίες θα αναλύσουμε σε επόμενο κεφάλαιο, η πρακτική εφαρμογή διαφέρει αισθητά. Το γεγονός αυτό οφείλεται σε κάποιες παγιώσεις στερεότυπων που χαρακτηρίζουν την ελληνική κοινωνία οι οποίες καθυστερούν την εφαρμογή της ουσιαστικής ισότητας.

Μεγάλος λοιπόν είναι ο αριθμός των γυναικών οι οποίες αντιμετωπίζουν αρκετές δυσκολίες σχετικά με την ένταξή τους τόσο σε κοινωνικό όσο και σε εργασιακό πλαίσιο. Η ελληνική κυβέρνηση θα πρέπει να δραστηριοποιηθεί για την διασφάλιση των δικαιωμάτων των γυναικών. Σημαντικό κομμάτι αποτελεί αυτό της προώθησης και της ενημέρωσης, καθώς ακόμα και σήμερα υπάρχουν περιπτώσεις οι οποίες δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους.

Στην διαδικασία για την προώθηση και την ενημέρωση έχουν συμβάλει δραστικά διάφοροι φορείς οι οποίοι λειτουργούν με βασική τους προτεραιότητα την ενσωμάτωση των γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή διασφαλίζοντας την τήρηση των δικαιωμάτων τους και εξαλείφοντας τις ανισότητες που υπάρχουν. Τέτοιοι φορείς αποτελούν τον Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), καθώς και η Γενική Γραμματεία Ισότητας. Και οι δύο μηχανισμοί λειτουργούν με στόχο την ενσωμάτωση των γυναικών, και την ουσιαστική επιβολή της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε όλες τις διαστάσεις του βίου. Παρά λοιπόν τις όποιες δραστηριοποιήσεις, και στην περίπτωση αυτή χρειάζεται να γίνουν ακόμα σημαντικά βήματα για την επίτευξη των στόχων που προαναφέρθηκαν.

Δανία

Η σημαντικότερη διάταξη η οποία επανέφερε το ζήτημα του φύλου στην περίπτωση της Δανίας, πραγματοποιήθηκε το 2000 με την ψήφιση ενός νέου νόμου για την ισότητα των δύο φύλων. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, θα πρέπει οι αρμόδιες αρχές να προωθούν έμπρακτα την ισότητα των φύλων. Η διαδικασία αυτή ένταξης θα

εποπτεύεται από την Ανώτατη Επιτροπή Παρακολούθησης έτσι ώστε να διαπιστώνεται η ορθότητα της διεργασίας.

Ειδικότερα, είναι υποχρεωμένοι όλοι οι κρατικοί μηχανισμοί να συντάσσουν και έπειτα να υποβάλλουν μία έκθεση σχετικά με την ισότητα οι οποίες αφού επικυρωθούν από τα τοπικά και περιφερειακά συμβούλια θα κοινοποιούνται προς τους πολίτες. Ωστόσο και στην περίπτωση αυτή, παρά τις φιλοδοξίες τις διαδικασίας στην πραγματικότητα δεν επιτεύχθηκε ο στόχος, καθώς η Κυβέρνηση άλλαξε και τα νέα μέλη δεν ενστερνίζονταν τις ίδιες απόψεις

Εντούτοις, ένα ελπιδοφόρο μήνυμα είναι αυτό που «στέλνουν» οι επιχειρήσεις στην Δανία, καθώς φαίνεται να εντάσσουν την διάσταση του φύλου στις στρατηγικές του δίνοντας έναν χαρακτήρα ποικιλομορφίας στο προσωπικό που απασχολούν.

Κεφάλαιο 2^ο : Κοινωνική ανάλυση του φύλου

2.1. Η ισότητα των δύο φύλων

Στη σύγχρονη εποχή και στα πλαίσια των ανεπτυγμένων χωρών, η κυρίαρχη αντίληψη που προωθείται είναι αυτή της ελεύθερης κοινωνίας. Ωστόσο, ζητήματα όπως αυτό της ισότητας των φύλων (άνδρας - γυναίκα) φαίνεται να κυριαρχούν. Η ισότητα λοιπόν των δύο φύλων κατανοείται ως ισότητα σε όλο το φάσμα της ανθρώπινης υπόστασης, απασχολώντας κατά καιρούς το ενδιαφέρον διαφορετικών επιστημονικών κλάδων. Η αρχή της ισότητας κατοχυρώνεται νομικά από το δίκαιο και έχει καθολική ισχύ, υποχρεώνοντας σε ίση μεταχείριση των ατόμων χωρίς κανενός είδους διακρίσεις. Ακόμα, επιβάλλονται κυρώσεις σε περιπτώσεις μη τήρησης των κανόνων δικαίου.

Για να γίνει κατανοητή έννοια της ισότητας των δύο φύλων, θα πρέπει να ορισθεί πρώτα η έννοια του φύλου. Η έννοια αυτή χαρακτηρίζει τις διαφοροποιήσεις μεταξύ του άνδρα και της γυναίκας. Οι διαφορές αυτές μπορεί να είναι βιολογικές και έτσι να αναφερόμαστε στο βιολογικό φύλο (sex) ή κοινωνικές, επομένως μιλάμε για το κοινωνικό φύλο (gender). Το βιολογικό φύλο είναι καθορισμένο γενετικά, ενώ το κοινωνικό φύλο αποτελεί μία πολιτισμική κατασκευή. *Σύμφωνα με την άποψη αυτή, το φύλο είναι ένα σύμβολο, μία κατηγορία συμβολικής ταξινόμησης με την οποία διαφοροποιούνται το αρσενικό και το θηλυκό, οργανώνονται οι κατηγορίες «άνδρες» και «γυναίκες», οι αντίστοιχες ταυτότητες τους και οι μεταξύ τους σχέσεις.²*

Η διαφοροποίηση σε σχέση με το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο δεν είναι πάντοτε εμφανής. Η διάκριση αυτή σχετίζεται με το πολιτισμικό πλαίσιο αναφοράς το οποίο υπόκεινται σε συνεχείς μεταβολές μέσα στην πάροδο των χρόνων. Στα πλαίσια της ελληνικής κοινωνίας θα λέγαμε πως τα τελευταία χρόνια με τη συμβολή των κοινωνικών επιστημών γίνεται η προσπάθεια για τη διάκριση ανάμεσα στο κοινωνικό και το βιολογικό. Ωστόσο, η χρήση του όρου «κοινωνικό φύλο» εναλλάσσεται συχνά με το «βιολογικό φύλο» και παραμένει ασαφέστερη.³ Οι παραπάνω ορισμοί, φαίνεται να είναι καθοριστικοί στη διαμόρφωση της ατομικής ταυτότητας και φέρνουν στο

² Βλ. Καντσά- Μουτάφη – Παπαταξιάρχης σελ 28

³ Βλ Καντσά – Μουτάφη – Παπαταξιάρχης σελ 35-36

προσκήνιο το ζήτημα της ισότητας ως παράγοντα ρύθμισης των κοινωνικών διαφορών.

Ορίζουμε λοιπόν την ισότητα των δύο φύλων ως την εξάλειψη κάθε είδους διακρίσεων ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα, έτσι ώστε να κατέχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις. Ωστόσο, φαίνεται πως καθ' όλη την ιστορία της ανθρωπότητας, υπάρχουν διακριτές διαφοροποιήσεις που αντίκεινται στην έννοια της ισότητας. Έτσι, ιστορικά, διαφαίνονται ρόλοι οι οποίοι χαρακτηρίζονται με βάση το φύλο. Υπάρχει η διαπίστωση ότι η θέση των γυναικών διαφέρει από κοινωνία σε κοινωνία, ότι το τι ακριβώς είναι «γυναικείο» και τι «ανδρικό» καθορίζεται από πολιτιστικούς κανόνες.⁴ Φαίνεται λοιπόν πως η έννοια του φύλου διαφοροποιείται αλλά και επηρεάζεται από το κοινωνικό- πολιτισμικό περιβάλλον.

Σήμερα, γίνεται μία προσπάθεια με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ωστόσο και αυτό το ζήτημα οι κοινωνίες το αντιμετωπίζουν διαφορετικά, χαρακτηριζόμενες από δύο ταχύτητες, αυτή της προόδου και της ισότητας από την μία και αυτή των φυλετικών ανισοτήτων από την άλλη. Σχηματίζονται έτσι, ανισότητες που εμπεριέχονται σε διαφορετικούς τομείς. Τέτοιοι τομείς μπορεί να είναι η εκπαίδευση, η οικογένεια, η πολιτική, και η εργασία η οποία απασχολεί και στην συγκεκριμένη πτυχιακή. Ενδεικτικά, η συμμετοχική των γυναικών είναι αρκετά μικρή σε κυβερνητικά πλαίσια, καθώς θεωρείται πως ο φυσικός χώρος παραμένει αυτός της οικίας, ενώ έντονες ανισότητες παρατηρούνται και στον χώρο της εργασίας (π.χ. αμοιβή).

Τέλος, με εμφανείς τις κοινωνικές διαφοροποιήσεις δεν θα μπορούσαμε να μιλάμε για απόλυτη ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Παρά τις έντονες προσπάθειες των θεσμικών οργάνων για πλήρη αφομοίωση και εφαρμογή της ισότητας, υπάρχουν παράγοντες που λειτουργούν αναστέλλοντας την δυναμική αυτή. Η αλλαγή θα επέλθει με την αναδιάρθρωση των κοινωνικών προτύπων σύμφωνα με τα οποία δομούνται οι κοινωνίες από την αρχαιότητα μέχρι και την σημερινή εποχή. Η κοινωνική αλλαγή με την σειρά της προϋποθέτει την μετάλλαξη πρώτα του ίδιο του ανθρώπου. Σε αυτό ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζει η παιδεία. Όσο περισσότερο μορφωμένοι είναι οι άνθρωποι που απαρτίζουν μία κοινωνία τόσο αυτή θα είναι απαλλαγμένη από κοινωνικές και έμφυλες διακρίσεις, καθώς και στερεότυπα.

⁴ Βλ. Σκουτέρη- Δασκάλου σελ 19

Η Ισότητα στην εργασία

Όπως φάνηκε και με βάση τα παραπάνω, ζητήματα ισότητας εμφανίζονται σε διαφορετικούς τομείς στη ζωή ενός ανθρώπου. Έτσι, έρχονται στο προσκήνιο διαφοροποιήσεις σε αυτούς τους τομείς οι οποίες σχετίζονται με το φύλο. Οι τομείς στους οποίους υπάρχουν, εμφανής ή μη διακρίσεις με βάση το φύλο ποικίλουν. Ένας από αυτούς αποτελεί και ο κλάδος της εργασίας. Η ισότητα των δύο φύλων στον χώρο εργασίας είναι ένα ιδιαίτερο ζήτημα. Όπως μπορεί κανείς να κατανοήσει και θα αναλύσουμε εκτενέστερα στην συνέχεια, υπάρχουν πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο οι οποίες διασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών. Ωστόσο τα παραπάνω περιορίζονται σε θεωρητικό πλαίσιο, ενώ στην πράξη είναι κάπως διαφορετικά. Έτσι, υπάρχει πληθώρα παραβάσεων των νομοθετικών κειμένων. Οι παραβιάσεις αυτές αφορούν στο φύλο και φαίνεται να βάζονται σχεδόν πάντα οι γυναίκες, ενώ σχετίζονται με διαφορετικά στάδια της εργασιακής διαδικασίας.

Πρωταρχικό στάδιο στο οποίο παρατηρούνται ανισότητες είναι αυτό της αναζήτησης εργασίας. Αν ανατρέξει λοιπόν κανείς σε έντυπα ή ηλεκτρονικά φυλλάδια ευρέσεως εργασίας, μπορεί να αντιληφθεί μία έντονη αναφορά στο φύλο ή ακόμα και στην οικογενειακή κατάσταση των υποψηφίων. Το φαινόμενο αυτό είναι συχνό και τοποθετεί τις γυναίκες σε αρκετά δύσκολη θέση, καθώς την υπεροχή στις συγκεκριμένες διαδικασίες φαίνεται να έχει ο εργοδότης. Δεν είναι ακόμα, λίγες οι φορές που απορρίπτονται έγγαμοι υποψήφιοι καθώς οι εργασιακές διεκδικήσεις τους διαφέρουν από αυτές των αγάμων. Έτσι, δεν επιτυγχάνεται η πρόσληψη. Ένας ακόμα λόγος ο οποίος λειτουργεί ανασταλτικά στην διαδικασία αυτή είναι η μητρότητα. Μία υποψήφια μητέρα δεν αποτελεί εύκολα επιλογή για κάποιον εργοδότη. Εντούτοις, τα παραπάνω αφορούν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και συγκεκριμένα ερωτήσεις τέτοιας φύσεως γίνονται κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων. Εδώ παρουσιάζεται ζήτημα διάκρισης, καθώς δεν λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο οι παραπάνω συνθήκες (πχ. γάμος και παιδιά) στην περίπτωση ανδρών υποψηφίων.

Ακόμα, σημαντικές είναι οι διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται και μετά την πρόσληψη. Προκύπτουν δηλαδή πάλι θέματα παραβίασης της ισότητας. Ένα πεδίο

παραβιάσεων αποτελεί αυτό της εργασιακής αμοιβής. Παρά το γεγονός της νομικής κατοχύρωσης της ίσης αμοιβής για όση προσφερόμενη εργασία, παρατηρούνται διαστρεβλώσεις με την πραγματικότητα. Έτσι οι οικονομικές απολαβές των ανδρών, είναι μεγαλύτερες από αυτές των γυναικών, δημιουργώντας ένα χάσμα. Το χάσμα αυτό προσπαθούν να γεφυρώσουν εθνικοί και ευρωπαϊκοί φορείς, χωρίς ωστόσο τα νούμερα να παρουσιάζουν κάποια σημαντική αλλαγή. Τέλος οι υπερωρίες οι οποίες δεν καταβάλλονται αποτελούν ένα ζήτημα διάκρισης ως προς το κομμάτι της αμοιβής το οποίο απαιτεί λύση

Επιπλέον, μία ακόμα εμφανής παραβίαση της αρχής της ισότητας αγγίζει ζητήματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται. Πολλές φορές, οι γυναίκες έχουν γίνει μάρτυρες λεκτικών επιθέσεων που στοχεύουν στον υποβιβασμό τους αφού μπορεί να θεωρούνται κατώτερες από τους προϊσταμένους. Ακόμα. Παρατηρείται μία αύξηση τα τελευταία χρόνια των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στον εργασιακό χώρο το οποίο αναμφισβήτητα δείχνει την ασέβεια ως προς την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των γυναικών. Το ζήτημα ωστόσο της σεξουαλικής παρενόχλησης θα εξετασθεί εκτενέστερα σε επόμενο κεφάλαιο.

Ακόμα, τελευταίος αλλά εξίσου σημαντικός τομέας στην εργασία στον οποίο εμφανίζονται έμφυλες διακρίσεις είναι αυτός της επαγγελματικής ανέλιξης. Η ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις κύρους σπανίζουν έναντι των ανδρών. Έτσι, η τοποθέτηση των ανδρών σε θέσεις ψηλά στην ιεραρχία υπερέχει σε σχέση με τις γυναίκες. Σημαντικό είναι πως η διαδικασία αυτή αφορά τόσο την ελληνική πραγματικότητα όσο και χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης γενικότερα. Δεν υπάρχει επομένως ισότητα στις εργασιακές ευκαιρίες για ανέλιξη. Είναι λοιπόν επιτακτική η ανάγκη για ουσιαστική ισότητα στις ευκαιρίες αλλά και για ενεργητικότερη συμμετοχή των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων.

Συμπερασματικά, η ισότητα των δύο φύλων απασχολούσε και συνεχίζει να απασχολεί τα κοινωνικά σύνολα, καθώς υπάρχουν αποκλίσεις από την θεσμική μέχρι την ουσιαστική εφαρμογή. Παρά λοιπόν την νομική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας, και της ισότητας των δύο φύλων, στην πράξη υπάρχουν παραβιάσεις των αρχών. Γυναίκες και άνδρες, βιώναν και συνεχίζουν να βιώνουν ανισότητες στον εργασιακό χώρο, λόγω της δυσπιστίας που επικρατεί ως προς τις ικανότητες των

γυναιών. Γίνεται λοιπόν εύκολα αντιληπτό πως τα παραπάνω δεν έχουν θέση σε μία σύγχρονη αναπτυσσόμενη κοινωνία και είναι επιτακτική η ανάγκη για αλλαγή όσο αφορά τα παραπάνω ζητήματα.

2.2. Κοινωνικές ανισότητες και ρατσισμός

Το ζήτημα των κοινωνικών ανισοτήτων τίθεται ήδη από την αρχαία εποχή και απασχολεί τους επιστήμονες μέχρι και σήμερα. Πάντα υπήρχαν ανισότητες στην πορεία των ανθρώπινων κοινωνιών. Η έννοια λοιπόν της κοινωνικής ανισότητας, παρουσιάζεται όταν εμφανίζονται στο προσκήνιο διαφορές μεταξύ των ατόμων οι οποίες τους προσδιορίζουν. Οι διαφορές αυτές σχετίζονται κυρίως με τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του ανθρώπου. Έτσι, παρουσιάζεται πολλές φορές διαχωρισμός, είτε έντονος είτε με μικρότερη δυναμική, ο οποίος μπορεί να επηρεάζεται από μία ποικιλία διαφορετικών παραγόντων όπως:

- Η κοινωνική τάξη
- Η θρησκεία
- Η φυλή
- Η γλώσσα
- Το κύρος
- Το φύλο κ.α.

Όλα τα παραπάνω λοιπόν αποτελούν χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν την κοινωνική υπόσταση του ατόμου, και αυτά σύμφωνα με τα οποία κατατάσσονται τα άτομα και οι ομάδες σε διαφορετικές διαστρωματώσεις. Η διαφορετικότητα αυτή περιλαμβάνει την εμφάνιση άνισων συνθηκών για διαφορετικές κοινωνικές θέσεις. Η κοινωνική διαστρωμάτωση που αποτελεί τη βάση για την εκδήλωση ανισοτήτων, επηρεάζεται από διαφορετικούς παράγοντες. Ένας από αυτούς είναι η φτώχεια. Τα τελευταία χρόνια, η οικονομική κρίση και οι συνθήκες που επικρατούν στον κόσμο, δημιουργούν συνθήκες φτώχεια. Η οικονομία ολοένα και συρρικνώνεται, και συχνά παρατηρείται το φαινόμενο που κάνει τους πλούσιους να γίνονται πλουσιότεροι, ενώ τους φτωχούς ακόμα φτωχότερους. Εξαιτίας αυτού, τείνει να εξαφανισθεί η μεσαία τάξη και να οξύνονται οι διαφορές μεταξύ των πλούσιων και των φτωχών. Έτσι, φαίνεται πως η κοινωνική τάξη με γνώμονα και την οικονομική επιφάνεια διαδραματίζει αστάθμητο παράγοντα κοινωνικών ανισοτήτων.

Χώρες	S80/S20	Συντελεστής Gini
Βουλγαρία	6,6	35,4
Ελλάδα	6,6	34,4
Λετονία	6,3	35,2
Ισπανία	6,3	33,7
Λιθουανία	6,1	34,6
Ιταλία	5,7	32,5
Εσθονία	5,5	32,9
Κύπρος	4,9	32,4
Πολωνία	4,9	30,7
Δανία	4,3	27,5
Ουγγαρία	4,2	28,0
Μάλτα	4,1	27,9
Αυστρία	4,1	27,0
Σλοβενία	3,6	24,4
Σλοβακία	3,6	24,2
Φινλανδία	3,6	25,4
Τσεχία	3,4	24,6
Ισλανδία	3,4	24,0
Νορβηγία	3,3	22,7

Εικόνα 1 Δείκτης κατανομής εισοδήματος

Οι οικονομικές ανισότητες, δημιουργούνται δυστυχώς ολοένα και περισσότερο στις μέρες μας καθώς είναι γεγονός η αύξηση του φαινομένου της ανεργίας, όπως αναλύθηκε εκτενέστερα πιο πάνω. Ακόμα οι διαφοροποιήσεις τους μισθούς είναι ένας ακόμα παράγοντας που μπορεί και ενισχύει τις κοινωνικές ανισότητες. Έτσι, το εισόδημα το οποίο στις ανεπτυγμένες χώρες είναι άνισα κατανομημένο, είναι κριτήριο κανονικής τάξης στο οποίο όταν λειτουργεί διαφοροποιητικά, είναι καθοριστικός παράγοντας κοινωνικής διαστρωμάτωσης.

Ακόμη, εκτός από την ανισότητα των συνθηκών, ως τρόπος μέτρησης των κοινωνικών ανισοτήτων, χαρακτηρίζεται και η ανισότητα στις ευκαιρίες. Οι ανισότητες ως προς την κατεύθυνση αυτή αναφέρονται στις ευκαιρίες κατά την διάρκεια της ζωής των ατόμων. Τέτοιες μπορεί να σχετίζονται με: την υγεία την εκπαίδευση, της εργασίας γενικότερα κ.α. Έτσι οι κοινωνιολόγοι έχουν διατυπώσει δύο θεωρίες σχετικά με τις κοινωνικές ανισότητες: τη θεωρία της σύγκρουσης και τη φονξιοναλιστική θεωρία.

Σύμφωνα με την θεωρία της σύγκρουσης η ανισότητα, είναι αποτέλεσμα της δύναμης και των πράξεων που προκύπτουν από τις κυρίαρχες και ισχυρές ομάδες στους λιγότερο ισχυρούς. Δεδομένης αυτής της συνθήκης, της αδικίας που υφίστανται οι λιγότερο ισχυροί από αυτούς που κυριαρχούν, η κοινωνική ανισότητα που δημιουργείται εμποδίζει την πρόοδο της κοινωνίας και του συνόλου γενικότερα.

Από την άλλη πλευρά, στο αντίποδα της θεωρίας της σύγκρουσης βρίσκεται η φονξιοναλιστική θεωρία. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η κοινωνική ανισότητα είναι κάτι το οποίο δεν μπορεί να αποφευχθεί πιστεύοντας μάλιστα πως διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη κοινωνία. Η αποτύπωση αυτή έγκειται στο γεγονός πως σύμφωνα με τους υποστηρικτές της θα πρέπει να υπάρχει μία αναλογία των σημαντικών κοινωνικών θέσεων και της εκπαιδευτικής κατάρτισης. Έτσι όσοι θα αναλαμβάνουν σημαντικές θέσεις θα πρέπει να πληρούν τα κατάλληλα προσόντα που απαιτούνται γι αυτές. Αυτό θα διαφαίνεται και με ανάλογη χρηματική αμοιβή. Τα προσόντα δηλαδή θα αντιστοιχούν με μεγαλύτερες αμοιβές. Σύμφωνα με την άποψη αυτή η ανισότητα θα οδηγεί σε ένα καθεστώς αξιοκρατίας.

Ωστόσο, οι κοινωνικές ανισότητες που παρατηρούνται εκδηλώνονται πολλές φορές με φαινόμενα ρατσισμού. Ο ορισμός του ρατσισμού σχετίζεται με την εκδήλωση βίαιων συμπεριφορών οι οποίες μπορεί να είναι είτε λεκτικές είτε σωματικές. Με την πρακτική του ρατσισμού, στοχεύεται η υποτίμηση και η διάκριση εις βάρος των ατόμων που έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά. Τα αίτια του ρατσισμού ποικίλουν με χαρακτηριστικότερα αυτά του χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, της προκαταλήψεως που υπάρχουν καθώς και η έντονη εκδήλωση συναισθημάτων φόβου, κατωτερότητας κ.α. Τα άτομα τα οποία δεν έχουν ένα ικανοποιητικό μορφωτικό επίπεδο δεν έχουν την δυνατότητα να αντιμετωπίσουν με σεβασμό και ηθική τους άλλους, καταστρατηγώντας πολλές φορές ακόμα και θεμελιώδη δικαιώματα. Οι προκαταλήψεις σχετίζονται με τα κοινωνικά στερεότυπα που είτε υπάρχουν είτε δημιουργούνται και παγιώνονται απέναντι στους άλλους ενισχύοντας τον ρατσισμό. Αναφορικά τώρα με τα αισθήματα φόβου, κατωτερότητας ή ανωτερότητας τα άτομα που τα βιώνουν εκδηλώνουν ρατσιστικές συμπεριφορές με σκοπό να καλύψουν ουσιαστικά δικά τους ελαττώματα. Έτσι τείνουν να υποβαθμίζουν τους άλλους στη προσπάθεια να εξυψώσουν τον εαυτό τους. Συμπερασματικά, οι κοινωνικές ανισότητες αποτελούν ένα κατ'εξοχήν ανθρώπινο δημιούργημα. Ο μόνος υπεύθυνος λοιπόν για την αλλαγή της κατάστασης αυτής είναι ο ίδιος ο άνθρωπος.

Όπως προαναφέρθηκε, οι κοινωνικές ανισότητες σχετίζονται με τα διαφορετικά χαρακτηριστικά. Ένα από αυτά είναι το φύλο. Παρά το γεγονός της έντονης διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους οι γυναίκες γίνονται αποδέκτες ακόμα και σήμερα έντονων κοινωνικών ανισοτήτων. Πολλές φορές σχετίζονται με την αγορά εργασίας καθώς και τις διεκδικήσεις σε αντίστοιχα αξιώματα. Συγκεκριμένα στη χώρα μας δεν αποδίδονται εύκολα έως καθόλου αξιώματα σε πολλούς τομείς ενώ ακόμα σε πολλές περιπτώσεις αποκλείονται από το δικαίωμα συμμετοχής σε διάφορες φάσεις της ζωής τους. *Η περιθωριοποίηση της ιστορίας της γυναικείας εργασίας θεωρήθηκε αποτέλεσμα, τόσο της διαιώνισης των εννοιολογικών δισμύων ανδρική / γυναικεία εργασία, δημόσιο/ ιδιωτικό, παραγωγική/ αναπαραγωγική εργασία, όσο και της εμμονής στην ανδρική εργασία και εμπειρία.*⁵

Παρά λοιπόν τις διατάξεις που έχουν θεσμοθετηθεί με στόχο να προασπίζονται τα δικαιώματα γενικότερα αλλά και τα εργασιακά δικαιώματα των γυναικών ειδικότερα, στην πράξη φαίνεται πως το σύστημα λειτουργεί κάπως διαφορετικά. Οι άνδρες θεωρούνταν πάντοτε κατά την διάρκεια των χρόνων περισσότερο αξιόπιστοι σε εργασιακά ζητήματα καθώς και πιο παραγωγικοί. Οι γυναίκες από την άλλη πλευρά είχαν ταυτιστεί για αιώνες με τον χώρο της οικίας, συνυφασμένες με την αναπαραγωγική τους υπόσταση διατηρώντας τέτοιου είδους κοινωνικές ανισότητες μέχρι και τη σύγχρονη εποχή. Αυτές λοιπόν οι διαφορετικότητες όπως δομήθηκαν αποτέλεσαν σημαντική βάση για την ανάπτυξη διακρίσεων συνεχίζοντας την θέαση του γυναικείου φύλου ως κατώτερου.

Τα παραπάνω φαινόμενα που διατηρούν και αναπτύσσουν τις κοινωνικές ανισότητες θα πρέπει να ανατραπούν, ενώ ο ρατσισμός θα πρέπει να εκλείψει. Αυτό θα συμβεί με την αλλαγή πρώτα του ίδιου του ανθρώπου και μετέπειτα του κοινωνικού συνόλου. Έτσι, οι κοινωνίες θα προχωρήσουν σε μία νέα δόμηση από την οποία αφενός θα απουσιάζουν οι κοινωνικές ανισότητες, αφετέρου θα χαρακτηρίζονται όλοι οι άνθρωποι ως ισότιμοι σεβόμενοι τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες των άλλων.

⁵ Βλ Καντσά – Μουτάφη – Παπαταξιάρχης σελ. 158

2.3. Νομοθετικές ρυθμίσεις και ισότητα

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, παρά τις προσπάθειες για ενσωμάτωση της έννοιας της ισότητας, παραμένουν έντονα στοιχεία ανισότητας των δύο φύλων. Έτσι, δημιουργήθηκε η επιτακτική ανάγκη τόσο για αναγνώριση όσο και για κατοχύρωση των δικαιωμάτων των ατόμων που υφίστανται αδικίες, με βάση την ελευθερία και την δικαιοσύνη. Αυτό λοιπόν πραγματοποιείται μέσω κανονισμών οι οποίοι απορρέουν από το δίκαιο, και στόχο έχουν την ενίσχυση όσων έχουν ανάγκη, αλλά και την κατοχύρωση ενός νομοθετικού πλαισίου ισότητας.

Σημαντική κατοχύρωση αποτελεί τόσο η θεμελίωση της γενικής αρχής της ισότητας, όσο και αυτή της ισότητας των δύο φύλων. Έτσι, με το άρθρο 4 (παράγραφος 1) προασπίζεται η γενική αρχή της ισότητας αναφέροντας συγκεκριμένα πως: *Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.*⁶ Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η ισότητα όλων των πολιτών απέναντι στο νόμο, όσο και η ισότητα του νόμου προς τους πολίτες. Η μεταχείριση λοιπόν των πολιτών, θα έχει μία κοινή γραμμή αφού θα έχουν όλοι την ίδια αντιμετώπιση και τα ίδια δικαιώματα. Στο ίδιο άρθρο και συγκεκριμένα στην παράγραφο 2, κατοχυρώνεται η ισότητα των δύο φύλων (*Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και ίσες υποχρεώσεις*⁷). Έτσι, άνδρες και γυναίκες χαρακτηρίζονται από ίσα δικαιώματα από τον νόμο αλλά και υποχρεώσεις προς αυτόν. Αν λοιπόν κάποιος ή κάποια πολίτης μεταχειριστεί με τρόπο τέτοιο ο οποίος αντίκειται στα ατομικά τους δικαιώματα έχει την προστασία από τον νόμο. Εξίσου σημαντική είναι η παράγραφος 1 και 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος από τις οποίες απορρέει η ευθύνη του Κράτους στη λήψη μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, καθώς και στην άρση των ανισοτήτων με ιδιαίτερη μνεία σε αυτές που υφίστανται οι γυναίκες. Συγκεκριμένα, αναφέρει σε ένα σημείο «*Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών*»⁸. Φαίνεται λοιπόν πως το ζήτημα της προώθησης μέτρων για την ισότητα των δύο φύλων διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Όλα τα παραπάνω μέτρα έχουν έναν κοινό παρονομαστή θα λέγαμε: αυτόν της διασφάλισης της ισότητας. Αυτό θα επιτευχθεί μέσω της απαγόρευσης των αυθαιρεσιών που

⁶ Βλ. Σύνταγμα της Ελλάδος άρθρο 4

⁷ Βλ. Σύνταγμα της Ελλάδος άρθρο 4

⁸ Βλ. Σύνταγμα της Ελλάδος άρθρο 116

δημιουργούν κοινωνικές ανισότητες, οδηγώντας σε μία ουσιαστική ισότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες.

Η ισότητα ή μάλλον οι ανισότητες που δημιουργούνται στις κοινωνίες επηρεάζουν πολλούς και διαφορετικούς τομείς της ζωής του ανθρώπου. Έναν από αυτούς αποτελεί η εργασία. Ο τομέας αυτός διαδραματίζει έναν πολύ σημαντικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου καθώς βιοπορίζεται από αυτή. Καλύπτει έτσι οικονομικές ανάγκες, αλλά και συναισθηματικές, καθώς το άτομο αισθάνεται χρήσιμο και ότι μπορεί να προσφέρει στο κοινωνικό σύνολο. Έτσι, τα ζητήματα ισότητας που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο καλείται να διευθετεί η νομοθετική διαδικασία, προσανατολισμένη πάντα στις διατάξεις περί ισότητας που προαναφέρθηκαν. Συγκεκριμένα, υπάρχουν άρθρα κατοχυρωμένα από το ελληνικό Σύνταγμα που στοχεύουν στην προστασία της εργασίας, στην προώθηση της απασχόλησης, αλλά και στην ουσιαστική ισότητα ευκαιριών ως προς τα δύο φύλα.

Έτσι, στο άρθρο 22 στην παράγραφο 1 αναφέρεται πως η εργασία αποτελεί δικαίωμα το οποίο προστατεύεται από το Κράτος, ενώ διευκρινίζεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία για όλους τους συμμετέχοντες ανεξαρτήτως φύλου. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ο τομέας της εργασίας από αυθαιρεσίες παντός τύπου, αλλά παρέχεται και προστασία των εργαζομένων. Όσο αφορά τις οικονομικές απολαβές οι άνδρες και οι γυναίκες βρίσκονται σε κοινό παρονομαστή χωρίς να υπερτερεί κάποιος. Ακόμα, υπάρχει ίση μεταχείριση ως προς τα δύο φύλα και στην πρόσβαση στην απασχόληση, αλλά και στις συνθήκες εργασίας, ενώ πολύ σημαντικός είναι ο κλάδος της κοινωνικής ασφάλισης. Συγκεκριμένα όπως ορίζεται στο άρθρο 22 παράγραφος 5: «*Το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως ο νόμος ορίζει*»⁹. Τέλος, απαγορεύεται στο ίδιο άρθρο οποιαδήποτε μορφή αναγκαστική εργασίας, χωρίς να γίνεται κάποια διάκριση στο φύλο, ισχύοντας καθολικά.

Εξίσου σημαντικό με τις νομοθετικές ρυθμίσεις που ισχύουν στο Ελληνικό κράτος, είναι και η πολιτική που υιοθετεί η ευρωπαϊκή ένωση για τα ζητήματα ισότητας. Αναλαμβάνεται έτσι ένα σχέδιο δράσης με στόχο την ισότητα των φύλων η οποία δεν έχει επιτευχθεί ακόμα ουσιαστικά. Πρωταρχικό ρόλο για την επίτευξη του στόχου αυτού, διαδραματίζει η γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων το

⁹ Βλ. Σύνταγμα της Ελλάδας άρθρο 22

οποίο ενισχύει τους άνδρες. Με την εξάλειψη τους χάσματος θα τηρηθεί η ισότητα καθώς δεν θα παρατηρούνται διαφοροποιήσεις. Ακόμα, νομοθετικά η απαγόρευση οποιασδήποτε διάκρισης σε σχέση με το φύλο ορίζεται και στο καταστατικό χάρτη του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.), ενώ στην Οικουμενική διακήρυξη για τα δικαιώματα του ανθρώπου (1948) διασφαλίζεται η ισότητα ως προς τα δικαιώματα των δύο φύλων. Όλα τα παραπάνω στοχεύουν στη διακήρυξη και την εφαρμογή της ισότητας, η οποία θα επιφέρει και βελτίωση στη ζωή των πολιτών.

Ωστόσο, στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί, πως η ουσιαστική ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, δεν θα επέλθει μονάχα με νομοθετικές ρυθμίσεις. Η ενσωμάτωση της έννοιας της ισότητας στη ζωή των ανθρώπων αντίκειται σε αντιλήψεις οι οποίες έχουν παγιωθεί για χρόνια στις κοινωνίες και αποτυπώνουν τη γυναίκα ως ένα υποδεέστερο όν έναντι του άνδρα. Στην πραγματικότητα λοιπόν γίνεται λόγος για αλλαγή της υπάρχουσας νοοτροπίας τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η διαδικασία αυτή είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα που στοχεύει στην αναδόμηση των κοινωνικών νορμών που υφίστανται. Στην προσπάθεια αυτή είναι βέβαια σημαντικός και ο ρόλος του νομοθετικού πλαισίου, εντούτοις θα πρέπει να αναπτυχθούν δομές και μηχανισμοί οι οποίοι θα λειτουργούν επικουρικά στη διαδικασία προωθώντας την ισότητα των δύο φύλων ή δρώντας ακόμα και σε συμβουλευτικό επίπεδο. Στην Ελλάδα υπάρχει ένας τέτοιος κρατικός φορέας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας με σημαντικό έργο σε τέτοια ζητήματα.

Κεφάλαιο 3^ο : Η συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας

3.1 Η γυναικεία παρουσία στην αγορά εργασίας

Η παρουσία της γυναίκας στην αγορά εργασίας έχει περάσει από διαφορετικά στάδια στην διάρκεια των αιώνων. Η είσοδος της ταυτίστηκε με το φαινόμενο της βιομηχανικής επανάστασης. Ωστόσο, η αντιμετώπιση των γυναικών όσο αφορά τον εργασιακό χώρο ήταν και συνεχίζει να είναι ακόμα και στις μέρες μας ένα αντικείμενο το οποίο ερευνάται από διαφορετικούς κλάδους του επιστημονικού κόσμου.

Η εικόνα που παρουσιάζει την γυναίκα ως ένα πλάσμα αδύναμο να εργασθεί κυριαρχούσε για πολλούς αιώνες στις κοινωνίες τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Το γεγονός αυτό συνδέεται άμεσα τόσο με τον «εγκλεισμό» της γυναίκας στον οικιακό χώρο όσο και με την ταύτισή της ως μητέρας και συζύγου. Με την ανάπτυξη της βιομηχανίας και την δημιουργία εργοστασίων η γυναίκα άρχισε σταδιακά να εισέρχεται στον χώρο της απασχόλησης και μάλιστα συνεισφέροντας σημαντικά ακόμα και στο οικογενειακό εισόδημα. Έτσι, το φαινόμενο της γυναικείας απασχόλησης συνδέθηκε με την κοινωνική οικονομική και τεχνολογική εξέλιξη των κοινωνιών.

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών καθώς και η συμμετοχή κάποιων από αυτών σε σημαντικές θέσεις αποτέλεσαν παράγοντες που σταδιακά αποκρυσταλλώνουν τις αντιλήψεις που προϋπήρχαν. Σε αυτό συντέλεσε επίσης και ανάπτυξη του φεμινιστικού κινήματος καθώς και οι σύγχρονες ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες. *Οι γυναίκες, αν και ακόμα συχνά παραμένουν στο περιθώριο αν και ακόμα δυσκολεύονται να ξεφύγουν από τους ρόλους που τους έχουν ανατεθεί εδώ και αιώνες, έχουν πλέον κατακτήσει μια σημαίνουσα θέση στα δημόσια πράγματα και είδαν να αναγνωρίζεται σταδιακά ο*

*ουσιαστικός οικονομικός ρόλος τους.*¹⁰ Ωστόσο, τα παραπάνω φαίνεται να αναφέρονται μόνο στο θεωρητικό πλαίσιο ενώ στην πράξη δεν τηρούνται πάντοτε.

Σήμερα, παρά τον ελεύθερο χαρακτήρα που αποπνέουν οι κοινωνίες σε σχέση με τον κλάδο της απασχόλησης υπάρχουν ακόμα κατάλοιπα σε σχέση με τη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία. Σύμφωνα με αυτά ο άνδρας παρουσιάζεται περισσότερο «έτοιμος» να αναλάβει μία θέση εργασίας καθώς θεωρείται πιο ικανός και δυνατός συγκριτικά με τη γυναίκα. Έτσι, ακόμα και σε περιπτώσεις που απασχολείται σε κάποια θέση θεωρείται λιγότερο ικανή από τους άνδρες εργαζόμενους.

Παρά το γεγονός της ένταξης της γυναίκας στην αγορά εργασίας και στη παραγωγική διαδικασία γενικότερα, οι άνδρες δεν φαίνεται να συμμετέχουν εξίσου ενεργά στις ανάγκες που παρουσιάζονται στον χώρο του σπιτιού.

Η σημερινή αγορά εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως ένας στίβος μάχης στον οποίο οι αιτούντες εργασίες αγωνίζονται για τη διεκδίκηση μίας θέσης. Στον αγώνα αυτόν οι γυναίκες φαίνεται να βρίσκονται σε περισσότερο δύσκολη θέση από τους άνδρες λόγω των αντιλήψεων που προαναφέραμε. Ακόμα, οι δυσκολίες που προκύπτουν δεν σχετίζονται μόνο με την κατάκτηση μίας θέσης εργασίας αλλά και με την ανέλιξή τους. Παρατηρείται λοιπόν πως ακόμα και αν μια γυναίκα κατέχει μία θέση απασχόλησης, αυτή δεν σχετίζεται με το κύρος. Οι θέσεις που αποπνέουν κύρος σε μίας επιχείρηση καταλαμβάνονται συνήθως από άνδρες.

Ακόμα, όσο αφορά την συμμετοχή τους σε θέσεις ιεραρχίας, φαίνεται πως δεν προτιμούνται διότι δεν χαρακτηρίζονται από την ίδια δυναμική με αυτή των ανδρών. Η θέση λοιπόν που καταλαμβάνουν θα λέγαμε πως δεν έχει μεγάλα περιθώρια ανέλιξης με κάποιες ωστόσο σημαντικές εξαιρέσεις. Η αγορά εργασίας σε πολλές περιπτώσεις εξακολουθεί να αποτελεί ένα αρκετά εχθρικό περιβάλλον για τις γυναίκες καθώς είναι αρκετά πιεστικό και απαιτητικό. Η ανισότητα με βάση το φύλο είναι ακόμα παρούσα στον χώρο εργασίας και φτάσει σε σημείο να υποτιμάται μέχρι και η πρόσφορά της.

Είναι σημαντικό στο σημείο αυτό να αναγνωρίσουμε πως παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ακόμα και καθημερινά στο να αποδείξουν την ικανότητά τους στον τομέα της εργασίας, τα παραπάνω δεν ισχύουν καθολικά. Δεν θα πρέπει επομένως να

¹⁰ Βλ Cordellier σελ 25

γίνεται γενίκευση ως προς αυτά που έχουν ήδη λεχθεί, καθώς αποτελεί πραγματικότητα το γεγονός πως η γυναικεία απασχόληση υπήρξε ένας από τους βασικούς παράγοντες αύξησης της απασχόλησης τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

3.2 Τα στερεότυπα στην επαγγελματική πορεία των γυναικών

Τα στερεότυπα όπως έχουμε αναπτύξει και σε προηγούμενο κεφάλαιο αποτελούν παγιωμένες αντιλήψεις που χαρακτηρίζουν ένα άτομο ή μία ομάδα, ή ακόμα και μία ολόκληρη κοινωνία. Η υιοθέτηση των στερεοτύπων συνδέεται έντονα με την απόδοση κάποιων χαρακτηριστικών που λειτουργούν ως στοιχεία διαφοροποίησης. Ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί αυτό του φύλου. Οι κοινωνίες, από την αρχαιότητα μέχρι και την σημερινή εποχή, χαρακτηρίζονται από την έντονη ύπαρξη στερεοτυπικών αντιλήψεων γύρω από το φύλο. Έτσι, αποδίδουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ως προς τον άνδρα και την γυναίκα τα οποία υποστηρίζεται πως τους επηρεάζουν σε όλους τους τομείς της ζωής τους.

Παραδοσιακά λοιπόν, τα χαρακτηριστικά που προδίδουν ανεξαρτησία και δυναμισμό, αποδίδονται στο ανδρικό φύλο, ενώ αυτά της αδυναμίας και της γοητείας στο γυναικείο. Ταυτίστηκε κατά μία έννοια η θηλυκή πλευρά με την σεξουαλικότητα και την ανάγκη προστασίας. Πιο συγκεκριμένα στον άνδρα αποδίδονται χαρακτηριστικά όπως αυτά της αυτοπεποίθησης, της φιλοδοξίας, της ανταγωνιστικότητας και μιας γενικότερης ισχυρής προσωπικότητας. Αντίθετα, οι γυναίκες φαίνεται να δείχνουν αδύναμες, λιγότερο παραγωγικές, ακόμα και παθητικές.

Εξαιτίας αυτών των αντιλήψεων που υπήρχαν και οι οποίες συνεχίστηκαν, οι γυναίκες δεν είχαν μεγάλες προσδοκίες για τον εαυτό τους μη πιστεύοντας ακόμα και οι ίδιες πολλές φορές στις ικανότητές τους, σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίοι παρουσιάζονται δυναμικοί και διεκδικητικοί. Ακόμα και σήμερα συνεχίζουν να υπάρχουν στερεότυπα και προκαταλήψεις, τα οποία επηρεάζουν με τρόπο έντονο την είσοδο της γυναίκας προς την ηγεσία, δημιουργώντας μία αρνητικότητα που την ακολουθεί στον εργασιακό χώρο γενικότερα. Το φαινόμενο αυτό δεν σχετίζεται μόνο με την χώρα μας αλλά αποτελεί ένα παγκόσμιο ζήτημα.

Ο παράγοντας της απασχόλησης είναι πολύ σημαντικός για ένα άτομο τόσο σε οικονομικό, όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο. Ειδικότερα η είσοδος στον εργασιακό στίβο, το πρωταρχικό όφελος που προσφέρει είναι αναμφισβήτητο αυτό της οικονομικής σταθερότητας. Οι οικονομικές απολαβές που προσφέρονται ενισχύουν είτε το οικογενειακό είτε το ατομικό εισόδημα και προσφέρουν ένα

αίσθημα ανεξαρτησίας στον εργαζόμενο. Η ανάγκη αυτή ήταν που ώθησε αρχικά και τις γυναίκες να αναζητήσουν την θέση τους στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο δεν είναι το μοναδικό όφελος που προσφέρει η απασχόληση. Όταν το άτομο αισθάνεται ότι προσφέρει, αυτό συνεισφέρει στην ψυχολογική του ανάταση αφού έτσι νιώθει χρήσιμος. Ακόμα, ο χώρος της εργασίας προσφέρεται για την κοινωνικοποίηση των ατόμων.

Μελετώντας κανείς τους εργασιακούς χώρους θα ανακαλύψει μία δυσαναλογία ως προς το εργατικό δυναμικό. Η δυσαναλογία αυτή αφορά το φύλο των εργαζομένων. Έτσι, φαίνεται το μεγαλύτερο ποσοστό των θέσεων να καλύπτεται από άνδρες εργαζόμενους, ενώ οι γυναίκες αποτελούν μειονότητα. Αυτό εξηγείται αν αναλογισθεί κανείς τα όσα προαναφέρθηκαν περί στερεότυπων. Για τους λόγους αυτούς, οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως λιγότερο παραγωγικές από τους άνδρες και με μικρότερη δυναμική.

Ωστόσο δεν μπορεί κανείς να παραβλέψει τα βήματα που έχουν γίνει ως προς την αλλαγή του φαινομένου αυτού. Η παρουσία της γυναίκας στους χώρους εργασίας έχει γίνει σαφώς πιο έντονη συγκριτικά με παρελθόντα έτη. Φαίνεται πως οι ίδιες προσπαθούν ολοένα και περισσότερο να διεκδικήσουν μία θέση στην αγορά εργασίας και σε μεγάλο ποσοστό τα καταφέρνουν. Ακόμα και εκεί όμως παρατηρούνται κάποια κωλύματα που σχετίζονται έντονα με τα κατάλοιπα των αντιλήψεων του παρελθόντος.

Η συμμετοχή των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης έχει καλυτερεύσει όπως προείπαμε, ωστόσο ζητήματα που αφορούν την επαγγελματική τους πορεία παραμένουν σε έναν βαθμό άλυτα. Η φιλοδοξία τους λοιπόν για την απόκτηση μίας καλύτερης θέσης, δεν ικανοποιείται. Συγκεκριμένα, τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη του μεγαλύτερου ποσοστού των επιχειρήσεων είναι άνδρες. Οι γυναίκες παραμένουν υφιστάμενες, καλύπτοντας θέσεις που δεν απαιτούν διοικητικά προσόντα. Αυτό συμβαίνει, διότι τόσο οι άνδρες εργαζόμενοι όσο και η κοινωνία γενικότερα θεωρούν πως οι γυναίκες υστερούν συγκριτικά με τους άνδρες στην επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν σε μία επιχείρηση. Αμφισβητείται επομένως η ικανότητά τους ως προς την διοίκηση και την ηγεσία.

Αναφορικά λοιπόν με τα παραπάνω, η επαγγελματική πορεία των γυναικών χαρακτηρίζεται από μία στασιμότητα. Έτσι, δύσκολα μία γυναίκα θα επιτύχει την

ανέλιξή της στον εργασιακό χώρο, ακόμα και αν υπάρξει ανάγκη για κάλυψη μίας ανώτερης θέσης. Ακόμα και σε αυτή την περίπτωση, θα προτιμηθεί κάποιος άνδρας με λιγότερη εργασιακή εμπειρία από αυτή που πιθανά να έχει μία γυναίκα που εργάζεται ήδη στην επιχείρηση, θεωρώντας πως θα ανταπεξέλθει καλύτερα στα καθήκοντα που θα του ανατεθούν.

Συμπερασματικά, παρά τις εξελίξεις που έχουν παρατηρηθεί στον χώρο της εργασίας ως προς την έμφυλη διάκριση, τα κατάλοιπα των αντιλήψεων του παρελθόντος είναι ικανά να ανακόπτουν σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή πορεία των γυναικών, με αποτέλεσμα, η εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις κύρους στις επιχειρήσεις να παραμένει αδιέξοδη.

3.3 Μορφές απασχόλησης

Με τον όρο εργασία εννοούμε την κατανάλωση ενέργειας σε σωματική ή πνευματική προσπάθεια που καταβάλλεται για την παραγωγή ενός προκαθορισμένου έργου, χρήσιμου για την ικανοποίηση συγκεκριμένων αναγκών. Συνώνυμο της εργασίας είναι η λέξη δουλειά που ετυμολογικά προέρχεται από τη λέξη δουλεία.¹¹ Ωστόσο ο τομέας της εργασίας έχει υποστεί αρκετές διαφοροποιήσεις κατά την διάρκεια των αιώνων.

Με της διαδικασία αυτή των διαφοροποιήσεων έχει διατυπωθεί ένας νέος ορισμός για την προσφορά εργασίας, αυτός της απασχόλησης. Έτσι με την έννοια αυτή η οποία προέρχεται από το ρήμα απασχολώ, εννοούμε την επαγγελματική προσφορά. Έτσι έχουν δημιουργηθεί κάποιες παραδοσιακές μορφές που σχετίζονται με την απασχόληση. Αυτές είναι:

➤ Πλήρης Απασχόληση

Το είδος αυτό της απασχόλησης αναφέρεται όπως φαίνεται και από τον ορισμό σε καθημερινή και πλήρη παροχή εργασίας. Στην χώρα μας όσο αφορά τον δημόσιο τομέα τα πλαίσια αφορούν σε πενήθημερη δωρη εργασία, ενώ στον ιδιωτικό υπάρχουν κάποιες διαφοροποιήσεις κυρίως ως προς τις ημέρες εργασίας. *Ακόμα. Πλήρης / κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ.*¹²

➤ Μερική Απασχόληση

Η μερική απασχόληση αναφέρεται σε περιπτώσεις παροχής εργασίας στις οποίες χαρακτηρίζονται με μικρότερο χρονικό πλαίσιο εργασίας από την περίπτωση της πλήρους. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ανάλογη είναι και η καταβολή του μισθού, ο οποίος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να ταυτίζεται με αυτόν της πλήρους απασχόλησης για τον οποίο δαπανούνται περισσότερες εργατοώρες. Η μερική απασχόληση μπορεί να

¹¹ Βλ. Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα Τόμος 24, σελ 217

¹² <http://kepea.gr/aarticle.php?id=227>

χωρισθεί σε δύο είδη: Α) Μειωμένη εργασία ανά ημέρα, όπου ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του σε καθημερινή βάση αλλά για λιγότερες ώρες από αυτές της πλήρους απασχόλησης. Β) Μειωμένη εργασία κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται για κάποιες συγκεκριμένες μέρες την εβδομάδα ή ακόμα και τον μήνα. Και στην περίπτωση της πλήρους αλλά και σε αυτή της μερικής, υπάρχει συμφωνητικό ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη το οποίο πρέπει να τηρείται και από τις δύο πλευρές.

Συγκεκριμένα, κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία, ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση¹³.

➤ Πολλαπλή Απασχόληση

Η πολλαπλή απασχόληση αναφέρεται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε πολλούς εργοδότες την ίδια ωστόσο χρονική περίοδο. Και σε αυτή την περίπτωση όπως και στις προηγούμενες υπάρχει σύμβαση εργασίας και συγκεκριμένα όσες είναι οι εργασίες δηλαδή οι εργοδότες, τόσες είναι και οι συναπτόμενες συμβάσεις. Τέλος ο εργαζόμενος δικαιούται όλα τα νόμιμα δικαιώματά (π.χ. μισθό, άδεια, ασφάλιση) του για όλες τις εργασίες που συμμετέχει.

➤ Ετεροαπασχόληση

Η περίπτωση αυτή της ετεροαπασχόλησης μπορούμε να πούμε πως ξεκίνησε να απασχολεί τα τελευταία χρόνια όλο και πιο έντονα. Κατά την περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος, δεν απασχολείται σε μία θέση η οποία σχετίζεται με την εκπαιδευτική του κατάρτιση αλλά είναι εντελώς διαφορετική.

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια έχουν εισέλθει δυναμικά στον χώρο της εργασίας νέες μορφές απασχόλησης. Η ανάπτυξη τέτοιων μορφών σχετίζεται έντονα με πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες. Ένας από τους χαρακτηριστικούς παράγοντες που εύνουν την ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης, είναι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών σε παραδοσιακούς τομείς απασχόλησης. Ακόμα, καθοριστικό παράγοντα διαδραματίζει

¹³ <http://kepea.gr/aarticle.php?id=208>

η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας χαμηλής εξειδίκευσης και αμοιβών. Σημαντικό στο σημείο αυτό είναι να αναφέρουμε κάποιες από τις νέες μορφές απασχόλησης:

- Σύμβαση ορισμένου χρόνου
- Μερική απασχόληση
- Προσωρινή απασχόληση
- Σύμβαση έργου
- Υπεργολαβία
- Εκ περιτροπής εργασία
- Αδήλωτη εργασία κ.α.

Τέλος, όσο θα υπάρχουν εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης, τόσο θα δημιουργούνται νέες μορφές απασχόλησης οι οποίες με την σειρά τους θα δημιουργούν νέες συνθήκες για τους εργαζόμενους.

3.4 Δημόσιος και Ιδιωτικός τομέας

Το ζήτημα που αφορά στην συμμετοχή των εργαζομένων σε κάποιον τομέα απασχόλησης διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην ιστορία του ελληνικού έθνους. Συγκεκριμένα, στην χώρα μας ο δημόσιος τομέας αποτέλεσε «όνειρο» και στόχο για τους περισσότερους αιτούντες εργασία.

Η δημιουργία του δημόσιου τομέα για το ελληνικό κράτος ξεκίνησε με αρκετές ελπίδες. Ωστόσο γρήγορα άρχισαν να δημιουργούνται προβλήματα. Ο αριθμός των ατόμων που έφτασαν να εργάζονται στον δημόσιο τομέα διογκώθηκε σε τέτοιο βαθμό που έπαψε πλέον να είναι αποτελεσματική η λειτουργία του. Το γεγονός του υπέρογκου αριθμού των εργαζομένων εξηγείται εύκολα για ένα κράτος το οποίο στηριζόταν και εξακολουθεί να στηρίζεται σε πελατειακές σχέσεις. Έτσι, για το νεοσύστατο τότε Ελληνικό κράτος υπήρξε συνηθισμένη τακτική να τοποθετείται κάποιος στον δημόσιο τομέα βάση των σχέσεων αλληλεξάρτησης που αναπτύσσονταν.

Ακόμα, ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων οι οποίοι δεν πληρούσαν τα προσόντα των οργανικών θέσεων που κάλυπταν ήταν ιδιαίτερα μεγάλος. Για τον λόγο αυτό και οι υπηρεσίες του δημοσίου τομέα ήταν σε μεγάλο βαθμό δυσλειτουργικές. Ωστόσο όλοι επιθυμούσαν την εισαγωγή τους σε μία τέτοια θέση καθώς προσέφερε οικονομική ανεξαρτησία και ένα αίσθημα ασφάλειας αφού μιλάμε για μία θέση εφόρου ζωής.

Σημαντικό στοιχείο το οποίο πρέπει φυσικά να αναγνωρισθεί ως προσόν του δημόσιου τομέα, είναι το γεγονός της μη ύπαρξης έμφυλων διακρίσεων όσο αφορά στις προσλήψεις. Τα προσόντα που απαιτούνται για την εισαγωγή στον δημόσιο τομέα αναφέρονται αναλυτικά για κάθε περίπτωση στις προκηρύξεις. Οι ανώτερες και ανώτατες διευθυντικές θέσεις του δημοσίου καλύπτονται θεωρητικά από άτομα που κατέχουν τα αντίστοιχα προσόντα. Ωστόσο δυστυχώς ο πελατειακός χαρακτήρας του ελληνικού κράτους επηρέαζε και συνεχίζει να επηρεάζει ακόμα και σήμερα όλους τους φορείς του δημοσίου. Μία θλιβερή διαπίστωση παρά την μη ύπαρξη

έμφυλων διακρίσεων σε ζητήματα πρόσληψης αποτελεί το γεγονός ότι οι γυναίκες που απασχολούνται σε θέσεις του δημοσίου είναι λιγότερες από τους άνδρες.

Η δυσλειτουργία και η διόγκωση του δημόσιου τομέα ώθησαν τους υποψήφιους εργαζόμενους στην αναζήτηση κάποιας θέσης στον ιδιωτικό τομέα, ο οποίος ξεκίνησε να αναπτύσσεται με αρκετά γρήγορους ρυθμούς. Ολοένα και περισσότεροι νέοι στρέφονται προς την επιλογή του ιδιωτικού τομέα λόγω αφενός της αρνητικής εικόνας που είχε δημιουργηθεί για τον δημόσιο τομέα, αφετέρου γιατί τα περιθώρια εξέλιξης στον ιδιωτικά ήταν σαφώς μεγαλύτερα.

Ο ιδιωτικός τομέας λοιπόν μπορεί να λειτούργησε για πολλούς ως μονόδρομος, ωστόσο παρουσιάζει έντονες διαφοροποιήσεις σε σχέση με τον δημόσιο. Κάποιες από αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές και δημιουργούν ζητήματα στους εργαζόμενους. Ένα από αυτά είναι το ζήτημα της μονιμότητας το οποίο ενώ ισχύει στο δημόσιο τομέα στην περίπτωση του ιδιωτικού δεν υφίσταται. Ο εργαζόμενος στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να αποδεικνύει καθημερινά τις ικανότητές του έτσι ώστε να παραμείνει στην δουλειά. Το ζήτημα της απόλυσης λειτουργεί ως απειλή σε πολλές περιπτώσεις καταστρατηγώντας βασικά θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων (π.χ. υπέρβαση ωραρίου, μη καταβολή του μισθού κ.α.). Ακόμα, σημαντικός παράγοντας που ενισχύει την παραπάνω κατάσταση είναι η ρευστότητα της οικονομίας της Ελλάδας αφού τα τελευταία χρόνια βιώνει κρίση. Η ασφάλεια επομένως που προσέφερε ο δημόσιος τομέας δεν υφίσταται στον ιδιωτικό.

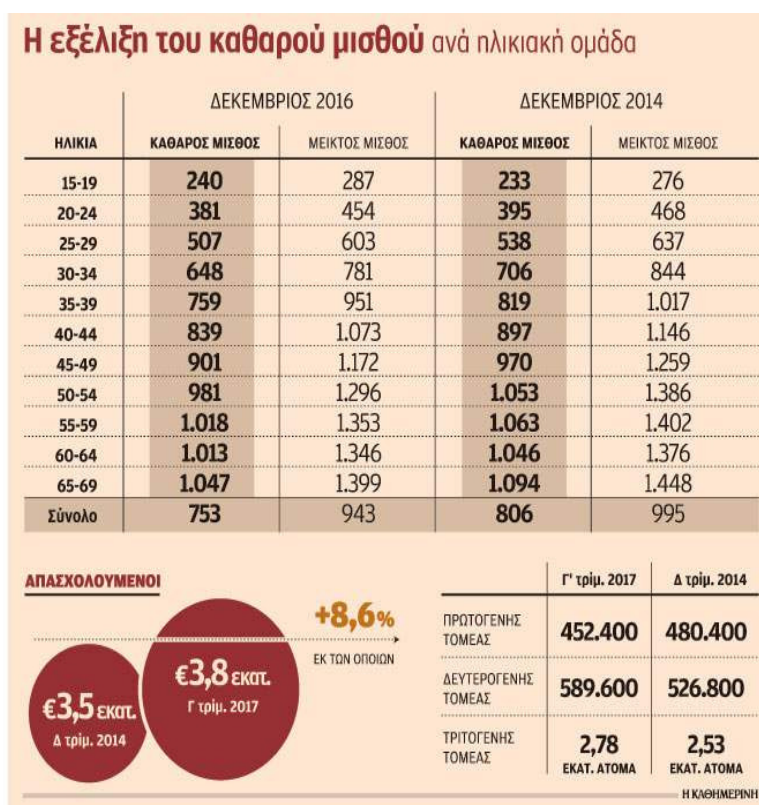
Ακόμα, στον χώρο του ιδιωτικού τομέα είναι έντονες οι έμφυλες διακρίσεις, καθώς η επιλογή των εργαζομένων είναι καθαρά θέμα του εργοδότη. Όπως θα δούμε και παρακάτω, ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες είναι αισθητά πιο μικρός ειδικότερα όταν αφορά θέσεις κύρους. Και στην περίπτωση αυτή, υπάρχουν έντονες οι πελατειακές σχέσεις που ρυθμίζουν σε μεγάλο ποσοστό την συμμετοχή κάποιου στον χώρο εργασίας.

Διαφορά υπάρχει και στην περίπτωση του μισθού του δημοσίου σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Στην περίπτωση του δημοσίου ο μισθός είναι σταθερός και καταβάλλεται σε συγκεκριμένες ημερομηνίες ενώ ξεπερνά σημαντικά αυτόν του ιδιωτικού στον οποίο πολλές φορές παρατηρούνται αυθαιρεσίες.

Συμπερασματικά οι δύο αυτή τομείς διαφέρουν πολύ σημαντικά στην περίπτωση του ελληνικού κράτους έτσι όπως έχουν διαμορφωθεί τα πράγματα μέχρι σήμερα. Η ρευστότητα που παρατηρείται και μαστίζει όλους τους κλάδους τόσο σε εθνικό όσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα συνεχίσει να αποτελεί παράγοντα σημαντικών μεταβολών.

3.5. Αμοιβή απασχόλησης

Το ζήτημα της αμοιβής στον τομέα της απασχόλησης επηρεάζει έντονα τόσο τους εργαζόμενους, όσο και τους εργοδότες. Ακόμα, αποτελεί έναν κλάδο που υφίσταται συνεχείς διαφοροποιήσεις. Ο μισθός επίσης διακρίνεται σε ονομαστικό, ο οποίος αναφέρεται σε τρέχουσες τιμές, και σε πραγματικό, ο οποίος αναφέρεται στο γενικό επίπεδο των τιμών¹⁴. Η αμοιβή είναι ένα πεδίο που επηρεάζεται ανάλογα με τον τομέα (δημόσιος ή ιδιωτικός), και με την φύση της απασχόλησης (πλήρης ή μερική) αλλά και με την ηλικιακή κατηγορία όπως φαίνεται και από τον παρακάτω πίνακα.



Εικόνα 2 Πίνακας με την εξέλιξη του μισθού με βάση την ηλικιακή κατηγορία

Η αμοιβή, καθορίζεται ως την απαραίτητη παροχή που είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει ο εργοδότης προς τον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που του προσφέρει. Η αμοιβή θα πρέπει να είναι σε αναλογία με το ποσοστό εργασίας που προσφέρεται από τον εργαζόμενο. Το ποσό της αμοιβής καθορίζεται σε κάθε περίπτωση από την σύμβαση εργασίας που συνάπτεται μεταξύ εργαζόμενου και

¹⁴ Βλ Παπαηλιας σελ 41

εργοδότη. Ωστόσο αυτό αφορά κυρίως τον ιδιωτικό τομέα, αφού για την περίπτωση του δημόσιου τομέα το ποσό της αμοιβής καθώς και ο χρόνος εργασίας είναι προκαθορισμένα. Οι μισθοί στην Ελλάδα είναι αποδεδειγμένα από τους μικρότερους στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το πεδίο της αμοιβής στον ιδιωτικό τομέα χαρακτηρίζεται από διάφορες αυθαιρεσίες από τον εργοδότη ως προς τον εργαζόμενο. Συγκεκριμένα, στις περισσότερες περιπτώσεις οι αυθαιρεσίες σχετίζονται με την μη καταβολή των υπεροριών ή των Κυριακών ή ακόμα και την μη καταβολή μέρους του μισθού. Ενώ τέλος, μισθολογικές διαφορές παρατηρούνται με βάση το φύλο, καθώς πολλές φορές η αμοιβή των γυναικών εργαζόμενων είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών.

Συμπερασματικά, και ο τομέας της αμοιβής χαρακτηρίζεται από διαφοροποιήσεις και αυθαιρεσίες οι οποίες αφορούν κυρίως τον ιδιωτικό τομέα και όσο τόσο τον δημόσιο.

3.6 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα

Η έννοια της επιχειρηματικότητας, είναι ιδιαίτερη και σχετίζεται τόσο με τον ιδιωτικό όσο και με τον δημόσιο τομέα. Ο όρος της επιχειρηματικότητα, προέρχεται από το ρήμα «επιχειρώ» το οποίο σημαίνει την ενέργεια με έναν συγκεκριμένο στόχο, την επίτευξη του κέρδους. Ο άνθρωπος επιχειρηματίας προσπαθεί να εκμεταλλευτεί τους κατάλληλους πόρους και ευκαιρίες έτσι ώστε να επιτύχει το οικονομικό όφελος.

Οι πόροι που χρειάζονται για την ανάπτυξη μίας επιχείρησης σχετίζονται με τους συντελεστές παραγωγής. Οι συντελεστές παραγωγής είναι τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών και διαμορφώνονται ως εξής:

➤ Το έδαφος

Ο συντελεστής αυτός αφορά όλους τους φυσικούς πόρους που έχει στην διάθεσή της μία επιχείρηση (π.χ. νερό, αέρας κ.α).

➤ Η εργασία

Αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους συντελεστές, καθώς εμπεριέχει όλη την ανθρώπινη δραστηριότητα, με στόχο την παραγωγή του προϊόντος. Η εργασία μπορεί να είναι είτε σωματική, είτε πνευματική.

➤ Το κεφάλαιο

Το κεφάλαιο εμπεριέχει όλα τα χρήματα που απαιτούνται για την κάλυψη των εξόδων μίας επιχείρησης.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει απασχολήσει ιδιαίτερα καθώς έχει αναγνωρισθεί ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης. Ωστόσο, παρά τα σημαντικά επιτεύγματα που έχουν παρατηρηθεί στον συγκεκριμένο τομέα αποτελούν μειοψηφία συγκριτικά με τις υπόλοιπες επιχειρήσεις. Λόγω της περιόδου της οικονομικής αστάθειας που επικρατεί τόσο σε τοπικό όσο και σε παγκόσμιο πλαίσιο, η ανάπτυξη των επιχειρήσεων αποτελεί μονόδρομο για την οικονομική άνθηση.

Με την ανάπτυξη ολοένα και περισσότερο επιτηρήσεων θα δημιουργηθεί ένα πλαίσιο οικονομικού ανταγωνισμού στην αγορά και με την σειρά του αυτό θα οδηγήσει στην αύξηση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι κυβερνήσεις σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες προωθούν έντονα την γυναικεία επιχειρηματικότητα ακόμα και με επιδοτήσεις από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι γυναικείοι συνεταιρισμοί ως τομέας επιχειρηματικότητας

Ένα εξαιρετικό παράδειγμα γυναικείων επιχειρήσεων αποτελούν οι γυναικείοι συνεταιρισμοί, και ιδιαίτερα οι αγροτικοί συνεταιρισμοί. Πολλά από τα προϊόντα που παράγουν σχετίζονται με την παρασκευή γλυκών, παραδοσιακών προϊόντων κ.α. Οι συνεταιρισμοί στην περίπτωση της Ελλάδας έχουν διαδραματίσει πολύ σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της τοπικής αγροτικής οικονομίας. Επίσης έδωσε διέξοδο απασχόλησης στις γυναίκες που αντιμετώπιζαν το πρόβλημα της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα λειτουργούν πάνω από 100 αγροτουριστικές επιχειρήσεις και εξακολουθούν να δημιουργούνται συνεχώς νέες μονάδες παραγωγής τόσο σε πόλεις όσο και σε χωριά. Είναι πολύ σημαντικό επομένως για διαφορετικούς λόγους να προωθείται η ανάπτυξη των γυναικείων συνεταιρισμών. Τέτοιοι λόγοι είναι οι εξής:

➤ Οικονομικοί λόγοι

Η συγκεκριμένη διάσταση σχετίζεται κυρίως με την καταπολέμηση του φαινομένου της ανεργίας το οποίο έχει ιδιαίτερα αυξητικές τάσεις στην Ελλάδα. Συμβάλει σημαντικά στο ατομικό και το οικογενειακό εισόδημα, καθώς και στην τοπική οικονομική ανάπτυξη. Ακόμα, οι γυναικείοι συνεταιρισμοί μπορούν εύκολα να εξασφαλίζουν χρηματοδοτήσεις από ευρωπαϊκά προγράμματα βοηθώντας στην υλοποίηση των επιχειρήσεων.

➤ Κοινωνικοί λόγοι

Ο σημαντικότερος κοινωνικός παράγοντας, είναι η έξοδος της γυναίκας από τον οικιακό χώρο με τον οποίο έχει ταυτιστεί ειδικά στα χωριά. Έτσι, αναλαμβάνει διαφορετικές ευθύνες από αυτές που έχει ως μητέρα και σύζυγος, ενώ ακόμα αποτελούν σημαντικό παράγοντα κοινωνικοποίησης.

➤ Προσωπικοί λόγοι

Οι γυναίκες, μέσω των ευθυνών που τους ανατίθενται αποκτούν αυτοπεποίθηση αναδεικνύοντας τις ικανότητές τους.

3.7 Η γυναίκα σε ηγετικό ρόλο

Από τα πιο δύσκολα θέματα της κοινωνικής ψυχολογίας, είναι το θέμα του ηγέτη και της ηγεσίας. Συγχρόνως όμως είναι και από τα πιο βασικά προβλήματα της οικονομίας. Είναι γνωστό, ότι η ανεύρεση στελεχών για να πλαισιώνουν τα νευραλγικά σημεία μιας επιχείρησης, απασχολεί, σήμερα όλους.¹⁵ Η ηγεσία λοιπόν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην ομαλή και επιτυχημένη λειτουργία μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού.

Καθώς οι γυναίκες φαίνεται να αναρριχώνται ολοένα και περισσότερο στους τομείς εργασίας, έρχεται στο προσκήνιο κατά πόσο οι ικανότητές τους ανταποκρίνονται με τις θέσεις κύρους που κατέχουν. Οι ηγετικοί ρόλοι παραδοσιακά κατακτιόνταν από το ανδρικό φύλο και οι γυναίκες παρέμεναν στην αφάνεια. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία τάση ανέλιξης του γυναικείου φύλο όσο αφορά τα επαγγέλματα που σχετίζονται με θέσεις κύρους.

Ιδιαίτερος παράγοντας ως προς τις έρευνες που σχετίζονται με τον ηγετικό ρόλο των γυναικών στους τομείς εργασίας αποτέλεσε το ερώτημα για το ποιος έχει τα χαρακτηριστικά του καλύτερου ηγέτη. Έτσι, φαίνεται πως και στην περίπτωση της ηγεσίας, το φύλο διαδραματίζει σημαντικό παράγοντα τόσο για την επιλογή, όσο και για την ανέλιξη. Το φύλο επομένως του ηγέτη σε κάθε περίπτωση, και σε αυτές του δημόσιου και σε αυτές του ιδιωτικού, παίζει σημαντικό ρόλο και για τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζόμενων καθώς επηρεάζονται άμεσα από την συμπεριφορά που επιλέγει να υιοθετεί ο εκάστοτε ηγέτης.

Αναφορικά λοιπόν με τον παράγοντα της ηγεσίας έχουν διατυπωθεί κάποιες θεωρίες οι οποίες επιχειρούν να διερευνήσουν το φαινόμενο αυτό κατηγοριοποιώντας το. Οι περισσότερο γνωστές θεωρίες είναι:

- Θεωρία των χαρακτηριστικών

Σύμφωνα με αυτές τις θεωρίες, οι ηγέτες παρουσιάζονται να έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τα οποία τους διαφοροποιούν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους

¹⁵ Βλ. Γεωργόπουλος σελ 190

➤ Συμπεριφορικές θεωρίες

Στην συγκεκριμένη περίπτωση μελετούνται οι παράγοντες εκείνοι οι οποίοι επηρεάζουν και διαμορφώνουν την συμπεριφορά του ηγέτη.

➤ Δημοκρατική και αυταρχική ηγεσία

Στην αυταρχική μορφή εξουσίας, όλες οι ευθύνες συγκεντρώνονται σε ένα άτομο, δηλαδή στον αρχηγό, από τον οποίο λαμβάνονται και οι αποφάσεις. Οι υφιστάμενοι δεν έχουν καμία πρωτοβουλία και συνήθως λειτουργούν με τρόπο μηχανικό απέναντι στις αποφάσεις του ηγέτη. Η περίπτωση της δημοκρατικής ηγεσίας διαφέρει εκ διαμέτρου καθώς εκεί υπάρχει διαμοιρασμός των ευθυνών.

➤ Ηγεσία προσανατολισμένη στους ανθρώπους ή το έργο

Τέλος, το συγκεκριμένο μοντέλο αναφέρεται στο κομμάτι το οποίο είναι προσανατολισμένος ο τρόπος με τον οποίο διοικεί ο ηγέτης. Έτσι μπορεί να αναφέρεται στους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται ή ακόμα στο έργο το οποίο επιθυμεί να πετύχει.

Οι γυναικεία ηγεσία στην πολιτική

Η συμμετοχή των γυναικών στις πολιτικές διεργασίες φάνηκε να καθυστερεί τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο πλαίσιο. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια φαίνεται να εισέρχονται δυναμικά και στον κλάδο της πολιτικής. Έτσι πλέον οι γυναίκες όχι μόνο συμμετέχουν στην εκλογική διαδικασία αλλά και σε πολλές περιπτώσεις επιλέγουν να βγαίνουν μπροστά θέτοντας και οι ίδιες τον εαυτό τους ως υποψήφιες.

Πιο συγκεκριμένα δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις γυναικών οι οποίες όχι μόνο έχουν διοικήσει με τρόπο ισχυρό ενάντια στα στερεότυπα που προϋπήρχαν αλλά το έργο τους είναι αξιοσημείωτο. Φαίνεται λοιπόν πως σε εποχές που απαιτούν ιστορικές αλλαγές η γυναίκα βγαίνει μπροστά συνδυάζοντας πυγμή και αποφασιστικότητα υπερασπίζοντας με τρόπο δυναμικό τα δικαιώματα και τις ικανότητές τους.

Κεφάλαιο 4^ο: Ανεργία

4.1. Η ανεργία στην Ελλάδα

Η ανεργία αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα των σύγχρονων κοινωνιών καθώς το φάσμα των επιπτώσεών της είναι μεγάλο και διαπερνά το σύνολο της ζωής ενός ανθρώπου, ενώ εξελίσσεται σε μορφή μάστιγας. Σημαντικό είναι όμως να ορίσουμε την έννοια της ανεργίας. Έτσι, σύμφωνα με το γενικά αποδεκτό ορισμό, *άνεργοι είναι όσοι είναι ικανοί προς εργασία, θέλουν να εργασθούν με τον τρέχοντα μισθό αλλά δεν βρίσκουν απασχόληση. Τα τρία αυτά κριτήρια, δηλ. ικανότητα, επιθυμία και ύπαρξη θέσεων απασχόλησης, προσδιορίζουν την κατηγορία των εργατών που θεωρούνται άνεργοι.*¹⁶ Η ανικανοποίητη αυτή ανάγκη για εργασία φαίνεται να επηρεάζει ακόμα και την ψυχολογία του ανθρώπου την οποία θα αναλύσουμε στη συνέχεια.

Κάθε χώρα έρχεται αντιμέτωπη με διαφορετικούς τύπους ανεργίας οι οποίοι προσδιορίζονται κάθε φορά με βάση τα στατιστικά στοιχεία. Έτσι, για χώρες όπως η Ελλάδα που χαρακτηρίζεται ως ανεπτυγμένη διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες:

➤ Ανεργία τριβής

Η συγκεκριμένη κατηγορία ανεργίας, θα λέγαμε πως δεν δημιουργεί σοβαρά ζητήματα, ωστόσο βέβαια εξαρτάται πάντοτε από την οικονομία της χώρας στην οποία δημιουργείται. *Η ανεργία τριβής είναι εκείνη η οποία οφείλεται στην αδυναμία της αγοράς εργασίας να απορροφήσει αμέσως ανέργους παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα.*¹⁷ αφορά κυρίως νέους οι οποίοι λαμβάνουν την απόφαση να αναζητήσουν μία διαφορετική εργασία από αυτή που ήδη κάνουν ακολουθώντας τις προσδοκίες και τους στόχους τους. Ακόμα, το συγκεκριμένο είδος ανεργίας παρουσιάζεται έντονα σε χώρες των οποίων οι οικονομίες εμφανίζουν συχνούς μετασχηματισμούς, δημιουργώντας κενές θέσεις εργασίας. Εξαιτίας λοιπόν των προσφερόμενων θέσεων εργασίας η περίοδος ανεργίας στην περίπτωση αυτή είναι σχετικά μικρή.

¹⁶ Βλ. Λιανού σελ. 226

¹⁷ Βλ. Λιανού σελ. 229

➤ Εποχιακή ανεργία

Η περίπτωση αυτή, μπορεί να αφορά πολλές οικονομίες καθώς αποτελεί ένα συχνό φαινόμενο. Στη περίπτωση της Ελληνικής κοινωνίας το φαινόμενο αυτό είναι συνηθισμένο καθώς οι κλάδοι του τουρισμού ή ακόμα και οι αγροτικές δραστηριότητες αποτελούν χαρακτηριστικές κοιτίδες ανάπτυξης εποχιακής ανεργίας. Η ζήτηση λοιπόν που παρουσιάζεται στους χώρους εργασίας είναι δείκτης για το ποσοστό απορρόφησης των αιτούντων απασχόλησης. Τα άτομα που πλήττονται προέρχονται δυστυχώς από όλες τις ηλικίες χωρίς διάκριση, παρατηρείται ωστόσο ότι σε δυσμενέστερη θέση είναι τα άτομα που προέρχονται από ασθενείς κοινωνικές τάξεις. Τέλος, η διάρκεια της εποχιακής εργασίας ποικίλει, καθώς εξαρτάται από το ποσοστό ζήτησης αλλά και το είδος της παραγωγικής δραστηριότητας. Έτσι σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να είναι μικρή και σε άλλες μεγαλύτερη, ενώ το ποσοστό ζημίας που δημιουργεί διαφέρει κατά περίπτωση.

➤ Διαρθρωτική ή τεχνολογική ανεργία

Διαρθρωτική ανεργία ονομάζεται η ανεργία η οποία οφείλεται σε δυσαναλογίες και ακαμψίες του οικονομικού συστήματος¹⁸, ενώ επίσης η τεχνολογική εξέλιξη που προκαλεί μεταβολές στο τομέα της εργασίας επισύρει την παρακμή κάποιων επιχειρήσεων οδηγώντας σε καταστάσεις ανεργίας. Οι άνεργοι που προέρχονται από αυτές τις κατηγορίες δεν διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για τις προσφερόμενες θέσεις και θεωρούνταν επαρκείς. Η περίπτωση αυτή της ανεργίας δημιουργείται από τη δυσαναλογία προσφοράς- ζήτησης και πολλές φορές μπορεί να διαρκέσει έως και χρόνια. Επομένως, θεωρείται ένας τομέας ο οποίος επιζητεί άμεσα αντιμετώπιση μέσω θεσμικών και πολιτικών αλλαγών.

➤ Κυκλική ανεργία

Στη περίπτωση αυτή η ανεργία επηρεάζεται από τις εκάστοτε οικονομικές μεταπτώσεις και από την έλλειψη ζήτησης. Έτσι, όταν μειώνεται η συνολική ζήτηση, μειώνεται αναλογικά και το ποσοστό των απασχολούμενων αυξάνοντας το ποσοστό των εν ενεργεία ανέργων. Επιπτώσεις όπως η απόλυση ή η μη ανανέωση των συμβάσεων εργασίας είναι χαρακτηριστικές στα πλαίσια της κυκλικής ανεργίας.

¹⁸ Βλ. Λιανού σελ. 230

Το ζήτημα της ανεργίας είναι εξαιρετικά σημαντικό, και έχει απασχολήσει κατά περιόδους το σύνολο του επιστημονικού κόσμου. Υπό το πρίσμα των κοινωνιών και οικονομικών επιστημών έχουν αναπτυχθεί σε θεωρητικό πλαίσιο σύγχρονες επιστημονικές προσεγγίσεις για το ζήτημα αυτό. Αυτές είναι η νεοκλασική θεωρία και η θεωρία της ρύθμισης. Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία το φαινόμενο της ανεργίας χαρακτηρίζεται ως εκούσιο, καθώς το άτομο δεν δέχεται να εργαστεί με τις προσφερόμενες συνθήκες και αυτό διότι έχει διαφορετικές προσδοκίες. Η ευθύνη λοιπόν επιρρίπτεται στο ίδιο το άτομο. Η λύση θα επέλθει μόνο με τη δημιουργία συνθηκών τέλειου ανταγωνισμού οι οποίες θα συμβάλλουν στην εξάλειψη της ανεργίας. Από την άλλη πλευρά η θεωρία της ρύθμισης αναφέρει πως παρά τη μείωση του κόστους εργασίας δημιουργήθηκε αύξηση της ανεργίας και όχι μείωση όπως θα ήταν αναμενόμενο. Έτσι, ενώ τα εισοδήματα μειώνονται, τα επενδυτικά κεφάλαια λειτουργούν σε βάρος των εργαζομένων.

Μελετώντας κανείς την περίπτωση της Ελληνικής οικονομίας ως προς τον παράγοντα της ανεργίας διαπιστώνει πως τα τεκταινόμενα είναι μάλλον απογοητευτικά. Συγκριτικά με το παρελθόν παρατηρείται αύξηση των ποσοστών ανεργίας και μάλιστα το μεγαλύτερο τμήμα αφορά νέους ηλικίας 18-24 ετών καθώς και γυναίκες. Η αύξηση αυτή συνδέεται άμεσα με την οικονομική κρίση που μαστίζει την Ελληνική κοινωνία τα τελευταία χρόνια.

Συγκεκριμένα, η ανεργία δεν αποτελούσε μείζον ζήτημα για την Ελληνική οικονομία μέχρι τη δεκαετία του 1970. Οι κρίσεις που ακολούθησαν επηρέασαν τον εργασιακό τομέα τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Έτσι, η αναπτυσσόμενη οικονομία με τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας έδωσε σιγά-σιγά τη θέση της στην αβεβαιότητα που δημιούργησαν οι συνθήκες ανεργίας. Οι νέοι προσπαθώντας να αποφύγουν την ανεργία καταφεύγουν στη λύση της ημιαπασχόλησης ή ακόμα και στην απασχόληση η οποία δεν σχετίζεται με την κατάρτιση του εργαζόμενου (ετεροαπασχόληση).

Στον αγώνα για τη μείωση της ανεργίας στην Ελλάδα συμβάλει ο ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) με τα προγράμματα που προκηρύσσει. Τα προγράμματα αυτά δεν σχετίζονται μόνο με την εύρεση εργασίας αλλά και με την επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρεται. Ωστόσο, ο όγκος που πλήττονται από την ανεργία βρίσκεται σε δυσαναλογία με τα προσφερόμενα

προγράμματα, ενώ ακόμα και σε περίπτωση συμμετοχής ο χρόνος εργασίας είναι ελάχιστος. Επομένως, δεν λύνεται ουσιαστικά το ζήτημα. Τα άτομα υποφέρουν από οικονομική δυσχέρεια ενώ δυσκολεύονται ακόμα και να βιοποριστούν.

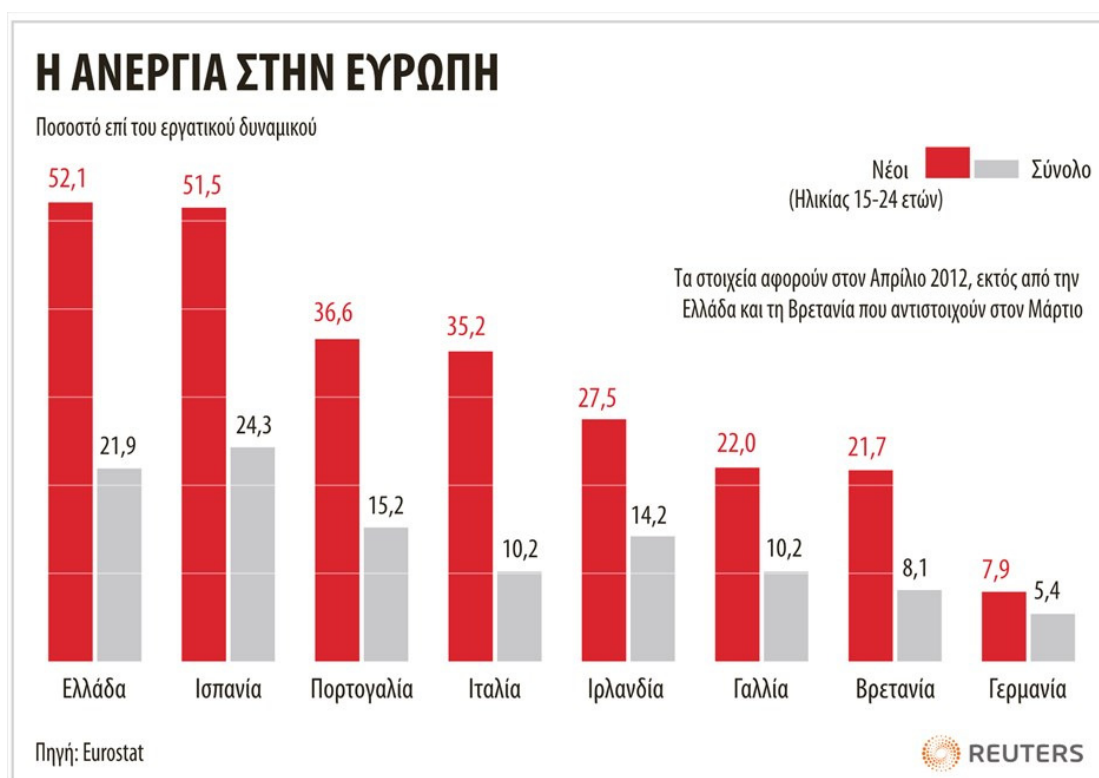
Το ζήτημα ωστόσο της ανεργίας εκτός από εμφανής οικονομικές επιπτώσεις επιφέρει κοινωνικές και ψυχολογικές. Έτσι, η απώλεια ή η μη εύρεση εργασίας συνεπάγεται και με συναισθηματικά προβλήματα καθώς το άτομο βιώνει έντονα την απόρριψη, και το αίσθημα της μη προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο με αποτέλεσμα πολλές φορές να θεωρεί τον εαυτό του άχρηστο. Ακόμα, λόγω την μη συμμετοχής του στον εργασιακό χώρο αποκλείεται από σημαντικές φάσεις της ζωής. Αυτό ενέχει κινδύνους για αποκλεισμό από το κοινωνικό σύνολο ένα εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα.

Υπάρχει λοιπόν μία επιτακτική ανάγκη για επίλυση του ζητήματος της ανεργίας για την κοινωνική ανάταση. Αυτό θα συμβεί με θεσμικές και πολιτικές αλλαγές αλλά και με σωστή εκμετάλλευση των ευκαιριών που παρέχονται σε κάθε περίπτωση.

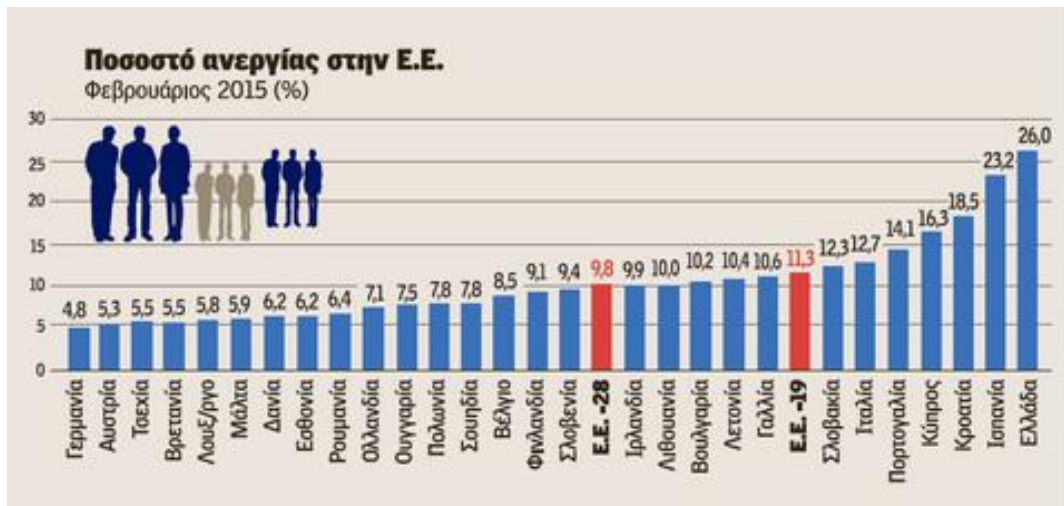
4.2. Η ανεργία στην Ευρώπη

Η αντιμετώπιση της ανεργίας δεν αφορά μόνο την Ελλάδα αλλά αποτελεί βασική επιδίωξη της οικονομικής πολιτικής των ευρωπαϊκών χωρών. Με την εμφάνιση της κρίσης αυξήθηκε αναλογικά και το ποσοστό της ανεργίας στις χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης κλονίζοντας έτσι τις κοινωνικές δομές. Τα ποσοστά ανεργίας φυσικά ποικίλουν ανάλογα με την χώρα και την οικονομική ανάπτυξη και δραστηριότητα. Φαίνεται, πως η ανεργία αναπτύσσεται με εξαιρετικά γοργούς ρυθμούς ως ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα, καθώς ο αριθμός των ανέργων είναι μεγάλος με αυξητικές δυστυχώς τάσεις για τα επόμενα χρόνια.

Συγκεκριμένα, η ανεργία στην Ευρώπη δεν κατεβαίνει κάτω από το 5% στο σύνολο του πληθυσμού, ενώ τα νούμερα είναι απογοητευτικά για τους νέους ηλικίας 15-24 ετών καθώς με εξαίρεση την Γερμανία (7,9%) στις υπόλοιπες περιπτώσεις (π.χ. Γαλλία, Ιταλία κ.α.) ξεπερνά το 20%.



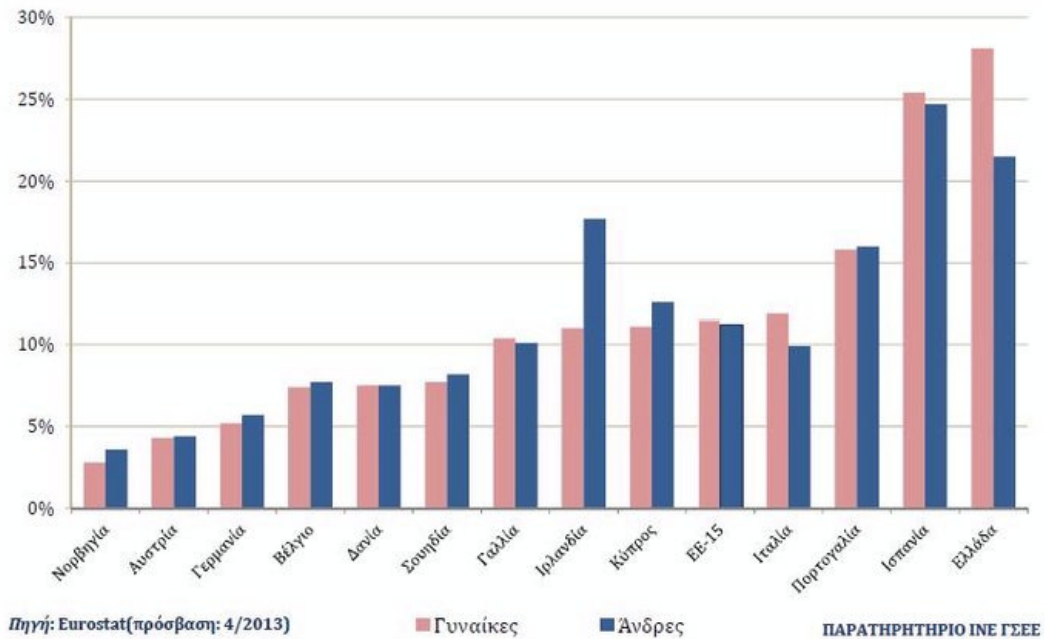
Εικόνα 3 Πίνακας με τα ποσοστά της ανεργίας στην Ευρώπη (συνολικά και νέων)



Εικόνα 4 Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή ένωση τον Φεβρουάριο του 2015

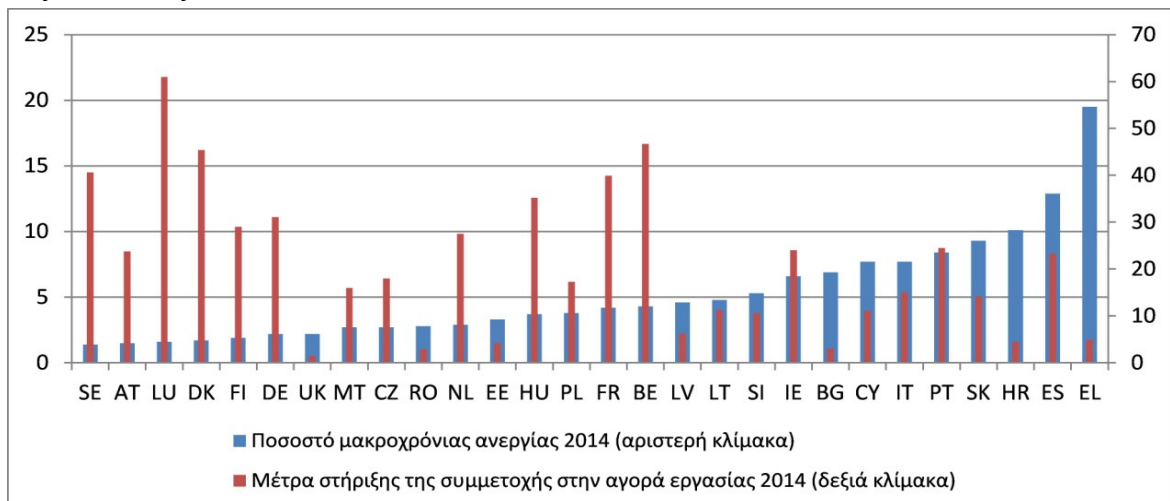
Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί μία διάκριση η οποία παρουσιάστηκε και σε προηγούμενα κεφάλαια, και επηρεάζει τον τομέα της ανεργίας. Η διάκριση αυτή σχετίζεται με το φύλο. Σύμφωνα λοιπόν με αυτή τη διάκριση υπάρχει έντονη διαφοροποίηση ως προς τα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τα δύο φύλα. Με εχθρό λοιπόν τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που συνοδεύουν την γυναίκα στην αγορά εργασίας, γίνεται προσπάθεια να τα αντιπαλέψουν. Ωστόσο, τα ποσοστά ιδιαίτερα στην Ελλάδα αλλά και γενικότερα στην ευρωπαϊκή ένωση, είναι απογοητευτικά. Σύμφωνα με την Eurostat το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες κυμαίνεται από το 4%- 30% ενώ για τους άνδρες δεν ξεπερνά το 25% και αυτό σε σπάνιες περιπτώσεις (τα ποσοστά αφορούν το έτος 2012). Οι γυναίκες λοιπόν θα πρέπει να δίνουν μεγαλύτερη μάχη για να μπορέσουν να μειώσουν τα ποσοστά αυτά.

Ποσοστό ανεργίας το 2012 στην Ευρώπη κατά φύλο



Εικόνα 5 Ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη με βάση το φύλο

Ακόμα, τα ποσοστά ανεργίας είναι ιδιαίτερος αυξημένα και στην περίπτωση των μακροχρόνιων ανέργων. Αυτό είναι ένα πολύ ιδιαίτερο ζήτημα, καθώς είναι πολύ δύσκολο για το άτομο να παραμείνει σε μία κατάσταση αδράνειας για χρόνια. Εκτός από την αδυναμία βιοπορισμού, σημαντική φθορά υφίσταται και η ψυχολογία του. Φαίνεται λοιπόν πως σημαντική βοήθεια στην μείωση των ποσοστών ανεργίας διαδραματίζουν τα μέτρα στήριξης που αφορούν στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Όπως παρουσιάζεται και στον συγκεκριμένο πίνακα, στις χώρες που υπάρχουν αρκετά μέτρα, τα ποσοστά των μακροχρόνια ανέργων είναι μικρότερα από τις υπόλοιπες.



Εικόνα 6 Τα ποσοστά ανεργίας σε αντιστοιχία με τα μέτρα στήριξης

Επομένως, είναι πολύ σημαντικό το κομμάτι τόσο της πρόληψης όσο και της αντιμετώπισης της ανεργίας, ειδικότερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Έτσι, η πολιτική των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να είναι μεν κοινή αλλά να διαφοροποιείται ανάλογα την περίσταση, με στόχο την μείωση της ανεργίας, αλλά και την στήριξη όσων έχουν ανάγκη.

4.3. Αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία

Η εργασία, θεωρείται μία έννοια που ταυτιζόταν πάντοτε με την χρηματική αμοιβή ως αντίτιμο για την προσφορά. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες η αναλογία αυτή παύει να ισχύει. Οι περιπτώσεις αυτές αναφέρονται τόσο στη σύγχρονη αγορά εργασίας όσο και παλαιότερα. Όσο αφορά τα παρελθόντα έτη οι περιπτώσεις των μη αμειβόμενων εργασιών σχετιζόταν συνήθως με την προσφορά στο νοικοκυριό, δηλαδή με τις οικιακές εργασίες που όπως γίνεται αντιληπτό παρέχονταν από τις γυναίκες. Σήμερα, η μη αμειβόμενη εργασία έχει αυξηθεί και συνεχίζει να αυξάνεται καθώς η αβεβαιότητα στην απασχόληση, ωθεί τα άτομα σε αυτό το δρόμο. Μπροστά στον φόβο της ανεργίας οι εργαζόμενοι συμβιβάζονται και παραμένουν στον χώρο εργασίας χωρίς να λαμβάνουν την αμοιβή, ή ακόμα προσφέρουν την εργασία τους εθελοντικά με την σκέψη ότι έτσι προσφέρουν κάτι στο κοινωνικό σύνολο, ή πως αποκτούν έτσι κάποιου είδους εμπειρία-προϋπηρεσία. Τέτοια ζητήματα θα αναλυθούν στη συνέχεια.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ένα παράδειγμα και ίσως το πιο διαδεδομένο απ όλα αναφορικά με την μη αμειβόμενη εργασία, είναι η οικιακή εργασία. όσο και αν αυτό φαίνεται παράδοξο αποτελεί πραγματική προσφορά εργασίας την οποία στις περισσότερες περιπτώσεις την θεωρούμε δεδομένη, κυρίως λόγω των κοινωνικών ρόλων και την φύση της γυναίκας. Για πολλά χρόνια λοιπόν το είδος αυτό της εργασίας δεν θεωρούταν ως πραγματική καθώς δεν συνδεόταν όπως οι υπόλοιπες με άμεσο μισθό, ενώ ακόμα χαρακτηριζόταν ως ένα είδος υποχρέωσης της γυναίκας προς τον άνδρα και την οικογένεια γενικότερα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, τον αποκλεισμό των γυναικών από την αγορά εργασίας. Με το πέρασμα των χρόνων, την εισαγωγή τεχνολογιών επιτευγμάτων στην οικία η γυναίκα έχοντας περισσότερο χρόνο (αφού πλέον η δουλειά της δεν ήταν τόσο απαιτητική) αναζητούσε ολοένα και πιο πολύ τον χώρο της στην έμμισθη απασχόληση. Παρά την διεκδίκηση αυτή, αποδεικνύεται και από τις προσωπικές μας εμπειρίες πως ο χρόνος τον οποίο οι γυναίκες καταναλωνόταν σε μη αμειβόμενη εργασία στον χώρο της οικίας παραμένει αρκετά σταθερός μέχρι και σήμερα.

Ακόμη, σήμερα είναι ιδιαίτερη αισθητή η μη αμειβόμενη εργασία ενώ υπάρχει σύμβαση. Οι εργοδότες πολλές φορές είτε δυσκολεύονται να καταβάλουν τους μισθούς στους εργαζόμενους είτε τους εκμεταλλεύονται σε έναν βαθμό χωρίς να τους

πληρώνουν. Η μη καταβολή του μισθού, μπορεί να αφορά όλο το ποσό ή ακόμα τμήμα αυτού καθώς σε πολλές περιπτώσεις δεν αμείβεται η υπερωρία. Από την μεριά τους οι εργαζόμενοι μπορούμε να πούμε πως αναγκάζονται να παραμένουν σε τέτοιες καταστάσεις, καθώς υπάρχει είτε ο φόβος της απόλυσης, είτε αν επιλέξουν οι ίδιοι να αποχωρήσουν από την εργασία θα κληθούν να αντιμετωπίσουν το «τέρας» της ανεργίας. Τα περιστατικά καταγγελίας των εργοδοτών που σχετίζονται με την μη καταβολή του μισθού πληθαίνουν ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια. Αρμόδιος φορέας για τέτοια ζητήματα είναι η επιθεώρηση εργασίας, η οποία υπερασπίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων και προσπαθεί, έτσι ώστε να μην γίνονται αυθαιρεσίες. Ωστόσο, παρατηρείται πως πολλοί εργαζόμενοι διστάζουν να προσφύγουν στην λύση της καταγγελίας καθώς υπάρχει διάχυτο ένα καθεστώς φόβου πως ο επόμενος εργοδότης θα γνωρίζει για την πράξη και ίσως να μην τον επιλέξει για αυτό το λόγο.

Επίσης όσο αφορά τη μη αμειβόμενη απασχόληση σημαντικό παράγοντα διαδραματίζει η αίσθηση που έχει ο εργαζόμενος για τα οφέλη της εργασίας αποκομμένα από το χρηματικό αντίτιμο. Έτσι, σύμφωνα με τα παραπάνω η πρακτική και μόνο της απασχόλησης προσφέρει στον εργαζόμενο κάποια σημαντικά για αυτόν οφέλη. Πρωταρχικό όφελος αναφορικά με το συγκεκριμένο καθεστώς απασχόλησης είναι το γεγονός πως προσφέρει στον εργαζόμενο μία εξοικείωση με τον εργασιακό χώρο. Το αίσθημα αυτό είναι εντονότερο μάλιστα όταν υπάρχει απειρία ή είναι η πρώτη φορά που εργάζεται το άτομο και έτσι το θεωρεί ωφέλιμο παραβλέποντας σε μεγάλο βαθμό την αμοιβή. Ακόμα, τα άτομα μπορεί να παραμένουν θεωρώντας πως μπορούν να «εκμεταλλευτούν» τη συνθήκη αυτή ως προϋπηρεσία για επόμενη εργασία. έτσι αυτό έχει ως αποτέλεσμα τις περισσότερες φορές να παγιώνεται μία κατάσταση η οποία κατ ουσία δεν ευνοεί διόλου τον εργαζόμενο παρά μόνο τον εργοδότη.

Ο εθελοντισμός ως παράγοντας μη αμειβόμενης εργασίας

Ένας παράγοντας ακόμη που δυστυχώς ταυτίζεται πλέον με την μη αμειβόμενη απασχόληση είναι αυτός του εθελοντισμού. Το δυστύχημα αναφορικά με τον εθελοντισμό έγκειται στη διαστρέβλωση του περιεχομένου της έννοιάς του. Ο εθελοντισμός στην ουσιαστική μορφή του δεν αποτελεί απλώς έναν όρο σαν όλους

τους άλλους, αλλά τον καθρέπτη μια συνολικής στάσης ζωής. Η δράση του συντελεί σημαντικά στο κοινωνικό σύνολο καθώς προάγει την ενεργή συμμετοχή των πολιτών σε δράσεις από τους πολίτες για τους πολίτες. Η εθελοντική εργασία λοιπόν δεν αμείβεται ούτε έχει προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης. Σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχει σύναψη συμφωνίας ανάμεσα στον εθελοντή και τον φορέα έτσι ώστε να καθορίζονται τα πλαίσια όπως για παράδειγμα η διάρκεια της εθελοντικής προσφοράς, το ημερήσιο ωράριο καθώς και τα καθήκοντα που αναλαμβάνονται.

Στη χώρα μας ωστόσο υπάρχει μία παρερμηνεία όσο αφορά την πρακτική του εθελοντισμού. Το γεγονός αυτό οφείλεται κυρίως στην απουσία θεσμοθέτησης της εθελοντικής εργασίας. Έτσι, δεν διαμορφώνονται οι κατάλληλες συνθήκες καταστρατηγώντας τι ουσιαστικό νόημα του εθελοντισμού. Επομένως, στην πράξη ο όγκος των εργασιών που καλείται να φέρει εις πέρας ο εθελοντής είναι τεράστιος και στις περισσότερες περιπτώσεις σχετίζεται με το αντικείμενο απασχόλησης κάποιου εργαζόμενου στο χώρο. Στην Ελλάδα υπάρχει η τάση για εκμετάλλευση του εθελοντισμού από τους φορείς και τις επιχειρήσεις. Η κατάσταση αυτή σχετίζεται έντονα με την εικόνα των εργασιακών συνθηκών αλλά και γενικότερα με την οικονομική κατάσταση στην οποία έχει επέλθει η χώρα. Η αδυναμία των επιχειρήσεων για προσλήψεις των εργαζομένων καθώς και ο μεγάλος όγκος των εργασιών που δημιουργούνται επιβαρύνουν τους εθελοντές οι οποίοι καλούνται να πράττουν χρέη εργαζόμενου χωρίς να παρέχεται κάποιου είδους αμοιβή. Ο εθελοντισμός, αποτελεί μια πρακτική που σχετίζεται κυρίως με φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα στους οποίους υπάρχει έντονα η ανάγκη για εργατικό προσωπικό. Τα οικονομικά της χώρας και οι λιγοστές επιδοτήσεις δεν επιτρέπουν στους φορείς να προχωρήσουν σε προσλήψεις. Έτσι ο εθελοντισμός για να υφίσταται ουσιαστικά θα πρέπει να υποστηρίζεται και από το νομοθετικό πλαίσιο.

Το ζήτημα της μη αμειβόμενης απασχόλησης επιφέρει και μια σειρά άλλων προβλημάτων. Τα άτομα που υπομένουν για ξεχωριστούς λόγους το καθεστώς αυτό στερούνται βασικών δικαιωμάτων τα οποία είναι πολύ σημαντικά για τη ζωή τους. Ένα από αυτά, αποτελεί και το δικαίωμα για ασφάλιση. Οι περισσότεροι που εργάζονται δίχως αμοιβή δεν ανήκουν σε κάποιο ασφαλιστικό φορέα με αποτέλεσμα να μην έχουν πρόσβαση στους κλάδους της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης. Έτσι, το αίσθημα της ανασφάλειας επεκτείνεται και στο κομμάτι της υγείας καθώς τα άτομα αδυνατούν να καλύψουν τις ασφαλιστικές τους εισφορές. Ακόμα, δεν υπάρχει

η τήρηση των ενσήμων, επομένως ακόμα και αν καταφύγουν στην παραίτηση δεν θα μπορέσουν να λάβουν κάποιο επίδομα.

Συμπερασματικά, το να βρίσκεται κανείς υπό το καθεστώς της μη αμειβόμενης απασχόλησης αποτελεί ένα πολύ σημαντικό ζήτημα τόσο για το βιοπορισμό του ατόμου καθώς αντιμετωπίζει δυσκολίες ακόμα και για την κάλυψη βασικών αναγκών, όσο και ψυχολογίας αφού θίγεται η αξιοπρέπεια του. Πολλές φορές υπάρχουν ζητήματα που προκαλούν δυσαρέσκεια ακόμα και σε σχέση με την αμειβόμενη εργασία, ωστόσο είναι λογικό πως δεν υπάρχει σύγκριση καθώς ο ρόλος της χρηματικής αμοιβής είναι πολύ σημαντικός επηρεάζοντας με καθοριστικό τρόπο τη ζωή των ανθρώπων. Ακόμα όμως, και σε αυτό το κομμάτι της αμοιβής φαίνεται πως οι άνδρες επηρεάζονται λιγότερο από όσο οι γυναίκες. Αυτό συμβαίνει λόγω της ευάλωτης εικόνας που χαρακτηρίζει τη γυναίκα στερεοτυπικά. Οι άνδρες από την άλλη εμφανίζονται περισσότερο δυναμικοί και θα μπορούσαμε να πούμε πως δυσκολότερα κανείς θα καταστρατηγήσει τα δικαιώματά τους, σε αντίθεση με τις γυναίκες οι οποίες θεωρείται πως δυσκολότερα θα προβούν σε διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους. Έτσι, η μη αμειβόμενη εργασία σχετίζεται κυρίως με το γυναικείο φύλο και λιγότερο με το ανδρικό.

Κεφάλαιο 5^ο : Γυναικεία εργασία και σεξουαλική παρενόχληση

5.1. Ορίζοντας την σεξουαλική παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα κοινωνικό φαινόμενο – πρόβλημα το οποίο ολοένα και παίρνει μεγαλύτερες διαστάσεις σήμερα, παραβιάζοντας θεμελιώδη δικαιώματα καθώς επίσης προσβάλλει την ανθρώπινη υπόσταση και αξιοπρέπεια. Το ζήτημα της παρενόχλησης παρέμενε στο παρασκήνιο για πολλά χρόνια καθώς αντιμετωπιζόταν ως ταμπού τόσο από τους άμεσα εμπλεκόμενους, όσο και από το κοινωνικό σύνολο γενικότερα. Ακόμα, η ενοχοποίηση που παρουσιαζόταν στο θύμα, ήταν ένας επιπλέον παράγοντας για την απόκρουσή της. Με την συνειδητοποίηση, ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές απειλούν την αξιοπρέπεια του ανθρώπου, άρχισαν να έρχονται στο προσκήνιο τέτοια περιστατικά. *Ο όρος σεξουαλική παρενόχληση ξεκίνησε από τις ΗΠΑ, όπου για πρώτη φορά αναγνωρίστηκε ως συμπεριφορά που έχει ως αποτέλεσμα τη διακριτική μεταχείριση των εργαζομένων και ειδικότερα των γυναικών στο χώρο εργασίας.*¹⁹

Πιο συγκεκριμένα λοιπόν, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μία μορφή έμφυλης βίας με αποτέλεσμα να καταργεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών και να μειώνει το αίσθημα αξιοπρέπειας του θύματος. Η πρακτική αυτή, ωστόσο δεν αφορά μόνο τους άμεσα εμπλεκόμενους, δηλαδή τον θύτη και το θύμα, αλλά και όσους γίνονται μάρτυρες τέτοιων συμπεριφορών, καθώς και την κοινωνία στο σύνολό της. Η σεξουαλική παρενόχληση όμως δεν αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο μπορεί να μετρηθεί, καθώς το τι ορίζει ο κάθε άνθρωπος, ή ακόμα η κάθε κοινωνία ως παρενόχληση διαφέρει, διαμορφώνοντας μία ρευστή κατάσταση η οποία αλλάζει ανάλογα με τις συνθήκες. *Οι κοινωνικές δομές, οι αξίες και οι κώδικες συμπεριφοράς της κάθε κοινωνίας επιβάλλουν τα όρια της σεξουαλικής ελευθερίας, διατυπώνουν την έννοια της σεξουαλικής αξιοπρέπειας και προσδιορίζουν το εύρος των πιθανών παρεκκλίσεων.*²⁰

Ωστόσο, το βασικότερο κομμάτι του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι η λέξη «ανεπιθύμητη». Οποιαδήποτε λοιπόν ανεπιθύμητη πράξη είτε αυτή συνεπάγεται

¹⁹ Βλ Μαγγανάρα σελ. 231

²⁰ Βλ. Αντωνίου, σελ. 247

με σεξουαλικού περιεχομένου πρόθεση, είτε με λεκτική έκφραση, είτε με σωματική επαφή μπορεί να χαρακτηριστεί ως σεξουαλική παρενόχληση. Η πράξη αυτή, μπορεί όπως είπαμε να έχει διάφορες μορφές. Έτσι, μπορεί να χαρακτηρίζεται μόνο από σωματική βία ή και λεκτική. Ο χρόνος διάρκειας είναι κάτι που και αυτό διαφέρει καθώς μπορεί να είναι ένα μεμονωμένο περιστατικό ή να συμβαίνει κατ'εξακολούθηση, ακόμα και να είναι μακροχρόνιο. Το ζήτημα της χρονικής διάρκειας είναι κάτι που αφορά κυρίως το θύμα. Όταν λοιπόν αυτό είτε καταγγείλει, είτε αντιδράσει με τον οποιοδήποτε τρόπο θέτει την αρχή του τέλους της παρενόχλησης. Οι γυναίκες ωστόσο, περισσότερο παλαιά αλλά ακόμα και σήμερα διστάζουν να καταγγείλουν περιστατικά παρενόχλησης που υφίστανται.

Αυτό συμβαίνει κυρίως γιατί υπάρχει ακόμα έντονο το αίσθημα της ενοχής από μέρους των θυμάτων και πιο συγκεκριμένα των γυναικών. Ακόμα και στις σύγχρονες κοινωνίες όπως έχουμε αναφέρει και σε προηγούμενα κεφάλαια, οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως πολίτες δεύτερης κατηγορίας και λόγω του βιολογικού τους φύλου, παρουσιάζονται ως αντικείμενο ως προς την σεξουαλικότητά τους. Οι γυναίκες σε όλα τα στάδια της ζωής τους ξεκινώντας ακόμα και από αυτά της κοινωνικοποίησης αφομοιώνουν μία παθητικότητα όσο αφορά το ρόλο τους στην κοινωνία, η οποία είναι εντελώς αντίθετη με τον ρόλο των ανδρών. Οι άνδρες εμφανίζονται περισσότερο δυναμικοί και ενεργητικοί με μία ανεξαρτησία η οποία σπανίως χαρακτηρίζει τις γυναίκες. Έτσι, οι παρενοχλήσεις ως επί το πλείστον γίνονται προς τις γυναίκες, (όχι βέβαια πως δεν υπάρχουν και αντίστοιχα φαινόμενα εις βάρος των ανδρών). Επομένως η φύση της σεξουαλικής παρενόχλησης σχετίζεται άμεσα με το φύλο του θύματος και γι αυτό τον λόγο μιλάμε και σε αυτή την περίπτωση για έμφυλες διακρίσεις.

Η πιο συνηθισμένη έκφραση σεξουαλικής παρενόχλησης εις βάρος των γυναικών σχετίζεται με τον χώρο εργασίας. Συνήθως η συμπεριφορά αυτή στην συγκεκριμένη περίπτωση αποτελεί μία κατάσταση που εκφράζεται από τον προϊστάμενο ή τον εργοδότη προς τις υφιστάμενες γυναίκες. Σε κάποιες περιπτώσεις η παρενόχληση μπορεί να προέρχεται ακόμα και από κάποιον συνάδελφο ωστόσο αυτό δεν συμβαίνει τόσο συχνά. Το παραπάνω εξηγείται εύκολα αν εξετάσει κανείς την παρενόχληση ως μία πρακτική επίδειξης ισχύος. Ο θύτης έχει συνήθως ηγετικό ρόλο στον χώρο εργασίας ο οποίος του παρέχει θα λέγαμε μία ασφάλεια. Αυτό συμβαίνει γιατί η γυναίκα εκτός από την ίδια την πράξη της παρενόχλησης υφίσταται και μία

ψυχολογική πίεση που σχετίζεται ακριβώς με τον ηγετικό ρόλο των ανδρών στους χώρους εργασίας. Πρωταρχικός παράγοντας επίσης είναι το ενδεχόμενο απώλειας της εργασίας της σε περίπτωση που προβεί σε καταγγελία.

Οι καταγγελίες που έχουν καταγραφεί είναι ένα ελάχιστο δείγμα της πραγματικότητας καθώς πολλές φορές οι γυναίκες διστάζουν να προβούν σε μία τέτοια πράξη. Οι λόγοι για τον δισταγμό αυτό μπορούν να συνοψισθούν σε δύο άξονες. Ο πρώτος σχετίζεται με την οικονομική κατάσταση και σήμερα επηρεάζεται έντονα από την κρίση που μαστίζει τόσο τη χώρα μας, όσο και τον κόσμο γενικότερα. Έτσι, υπάρχει έντονα ο φόβος ενδεχόμενης απόλυσης σε περίπτωση καταγγελίας ο οποίος φυσικά επιφέρει οικονομική δυσχέρεια καθώς σε πολλές περιπτώσεις αν απομακρυνθεί κάποιος από τον χώρο εργασίας μπορεί να φτάσει ακόμα και στο σημείο να μην δύναται να βιοπορισθεί.

Ο δεύτερος άξονας σχετίζεται με την κοινωνική και πολιτισμική αντίληψη γύρω από το φύλο. Από την αρχαία μέχρι και την σύγχρονη, οι γυναίκες θεωρούνται αδύναμες να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους και σε αυτό στηρίζονται οι θύτες, πιστεύοντας πως θα παραμείνουν σιωπηλές. Ακόμα, πολλοί υποστηρίζουν πως οι ίδιες οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για την παρενόχλησή τους αφού θεωρείται ότι την προκαλούν. Αυτό είναι ουσιαστικά αβάσιμο γιατί για μία πράξη παρενόχλησης δεν σχετίζεται άμεσα με την ελκυστικότητα. Οι απόψεις αυτές έχουν δημιουργήσει στις γυναίκες ένα αίσθημα ενοχής το οποίο πολλές φορές τις κάνει να ανέχονται για μεγάλα διαστήματα παρενοχλήσεις, προσπαθώντας ακόμα και να περιορίσουν οι ίδιες το φαινόμενο αυτό αποδεικνύοντας την ικανότητά τους.

Σημαντικό στο σημείο αυτό, είναι να αναφερθεί πως έχουν αναπτυχθεί κάποια θεωρητικά μοντέλα προκειμένου να ερμηνευθεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Τέτοια είναι:

- Το βιολογικό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο η σεξουαλική παρενόχληση είναι προϊόν έλξης και σεξουαλικής επιλογής του θύτη προς το θύμα. Στοχεύει στην αναζήτηση ερωτικού συντρόφου και βάση της έλξης κατευθύνεται η συμπεριφορά. Δεν είναι λοιπόν μία πράξη που αποσκοπεί στην υπονόμευση του άλλου αλλά στην ικανοποίηση των βιολογικών αναγκών.

- Το κοινωνικό- πολιτισμικό μοντέλο εκφράζει τη σχέση εξουσίας που προαναφέραμε, ενισχύοντας τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Στα πλαίσια του συγκεκριμένου μοντέλου η συμπεριφοράς των δύο φύλων σχετίζονται άμεσα με την κυρίαρχη αντίληψη του αρσενικού και του θηλυκού. Έτσι, ο άνδρας εμφανίζεται ενεργός σεξουαλικά και δυναμικός, ενώ η γυναίκα χαρακτηρίζεται από μία έντονη παθητικότητα.
- Το δομικό μοντέλο εξετάζει τη σεξουαλική παρενόχληση από την οπτική της οργάνωσης και του τρόπου λειτουργίας μίας επιχείρησης. Σύμφωνα με αυτό οι σχέσεις ιεραρχίας που χαρακτηρίζουν τους εργασιακούς χώρους ενισχύουν συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης των παρισταμένων προς τους υφιστάμενους. Οι θέσεις που αποπνέουν εξουσία και δύναμη κατέχονται κυρίως από άνδρες οι οποίοι κάνουν κατάχρηση της δύναμης που τους προσφέρεται προχωρώντας σε πρακτικές που υπονομεύουν τις γυναίκες και έχουν έντονα σεξουαλικό χαρακτήρα.

Παρά τις θεωρητικές προσεγγίσεις, είναι σημαντικό να αναγνωρισθεί αρχικά η έκταση του φαινομένου. Αυτό θα συμβεί όταν ολοένα και περισσότερα θύματα προβούν σε καταγγελίες των σεξουαλικών παρενοχλήσεων που δέχονται. Στο κομμάτι αυτό έχουν βοηθήσει κατά καιρούς τόσο φορείς που είναι αρμόδιοι για ζητήματα ισότητας όσο και φεμινιστικές οργανώσεις. Τα παραπάνω λειτουργούν έτσι ώστε να υπάρχει σωστή και πλήρης ενημέρωση που στοχεύει στην πρόληψη αλλά και στην παροχή ψυχολογικής υποστήριξης σε θύματα που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση.

5.2 Το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως έχει ήδη αναφερθεί είναι ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα το οποίο πρέπει να αντιμετωπίζεται με προσοχή λόγω της φύσης του. Το ενδιαφέρον για το ζήτημα αυτό έχει ενταθεί τα τελευταία χρόνια όπου και οι καταγγελίες έχουν αρχίσει να αυξάνονται καθώς ολοένα και περισσότερες γυναίκες προβαίνουν στην αποκάλυψη της παρενόχλησης που έχουν δεχθεί. Οι αποκάλυψεις αυτές δεν οριοθετούνται σε ένα μόνο χωρικό πλαίσιο, αλλά αφορά τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε εθνικό πλαίσιο.

Όσο αφορά την Ελλάδα, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τις διαστάσεις του φαινομένου, δηλαδή το ποσοστό των ανθρώπων που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης από κάποιον που έχει την εξουσία, καθώς και το πόσο συχνά συμβαίνει αυτό. Στην χώρα μας γενικότερα το ζήτημα της σεξουαλικότητας αντιμετωπιζόταν και συνεχίζεται να αντιμετωπίζεται ως ταμπού. Τα όρια επίσης μεταξύ του φλερτ και της σεξουαλικής παρενόχλησης παραμένουν αρκετά δυσδιάκριτα. Ακόμα και οι γυναίκες που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, δυσκολεύονται τελικά να πουν που σταματάει η εκδήλωση ενδιαφέροντος και που αρχίζει η πίεση και η παρενόχληση.

Για να μιλήσει κανείς λοιπόν για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει πρώτα να την ορίσει. Και για να συμβεί αυτό πρέπει να περιγραφτεί αυτή η λεπτή γραμμή έντονου και ίσως πειστικού φλερτ και παρενόχλησης. Η σεξουαλική παρενόχληση συνδέεται πολλές φορές με την σεξουαλικότητα και την ανθρώπινη φύση. Οτιδήποτε αφορά την ανθρώπινη φύση το οποίο μπορεί εύκολα να δημιουργήσει ανεπιθύμητες παρενέργειες θα πρέπει να μπει και να προστατεύεται από πλαίσια. Αν δεν συμβεί αυτό υπάρχει το ενδεχόμενο να οδηγηθούμε σε καταστάσεις που δύσκολα θα μπορέσουν να ελεγχθούν.

Η σεξουαλική παρενόχληση τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο συνδέεται άρρηκτα με την εξουσία του θύτη προς τα άτομα που βρίσκονται ιεραρχικά κάτω από αυτόν, μέσα από ένα σύστημα ερωτικών προσφορών, ή ενοχλήσεων. Στις περισσότερες περιπτώσεις ο θύτης προσπαθεί να εκμεταλλευτεί μία κατάσταση αδυναμίας την οποία βιώνει το υποψήφιο θύμα με απώτερο σκοπό είτε να το μειώσει

είτε απλά να «πάρει» αυτό που επιθυμεί. Σύμφωνα με την Γενική Γραμματεία Ισότητας, το μεγαλύτερο ποσοστό των σεξουαλικών παρενόχλησεων που έχουν καταγραφεί έχει ως αποδέκτες τις γυναίκες. Ωστόσο υπάρχουν και περιπτώσεις που συμβαίνει κάτι αντίστοιχο και προς τους άνδρες ή ακόμα και σε ομοφυλόφιλα άτομα. Για τον λόγο αυτό μιλάμε πως υπάρχει μία εκμετάλλευση μιας κάποιας αδύναμης στιγμής από κάποιον που κατέχει θέση εξουσίας.

Το να ορίζεις όμως με σαφήνεια το περιεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτει όλες τις περιπτώσεις φαντάζει εξαιρετικά δύσκολο. Ωστόσο γυναίκες οι οποίες έχουν βρεθεί στην θέση του θύτη υποστηρίζουν πως μπορεί κανείς εύκολα να διακρίνει την παρενόχληση από το απλό αλλά ίσως πειστικό ενδιαφέρον. Η διάκριση αυτή έγκειται στην ερμηνεία της λέξης ανεπιθύμητο όπως είπαμε και παραπάνω. Όταν μία πράξη χαρακτηρίζεται από τον δέκτη ως ανεπιθύμητη και την στιγμή εκείνη θίγεται η αξιοπρέπεια του τότε μιλάμε για παρενόχληση, είτε αυτή είναι λεκτική, είτε σωματική είτε εμπεριέχει βία.

Ένας από τους χώρους στον οποίο εκδηλώνονται έντονα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αυτός της εργασίας, καθώς η φύση του χώρου είναι τέτοια που ευνοεί τις ιεραρχικές σχέσεις που αποτελούν βάση εκδήλωσης τέτοιων περιστατικών. Το δικαίωμα στην εργασία, την ανέλιξη αλλά και η αξιοκρατία αποτελούν παράγοντες που επηρεάζονται από το κοινωνικό και το εκπαιδευτικό πλαίσιο.

Στην χώρα μας, μέχρι και σήμερα το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον που θα έπρεπε όσο αφορά το νομοθετικό πλαίσιο. Δεν έχει υπάρξει μία συγκεκριμένη νομοθετική θεσμοθέτηση όσο αφορά τα δικαιώματα των θυμάτων, καθώς επίσης δεν έχει ποινικοποιηθεί η συμπεριφορά του δράστη- θύτη. Θα μπορούσαμε να πούμε λοιπόν πως η απουσία της νομοθετικής προστασίας συντηρεί την ανάπτυξη τέτοιων συμπεριφορών δυσχεραίνοντας την θέση των θυμάτων. Έχει αναπτυχθεί έτσι μία κατάσταση εργασιακής εκμετάλλευσης που στηρίζεται στην άνιση μεταχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Στην Ελλάδα λοιπόν η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει απασχολήσει την ποινική νομοθεσία ως ένα ζήτημα αυτούσιο. Δεν έχει υπάρξει ένας σαφής προσδιορισμός που να προσδιορίζει το περιεχόμενο της πράξης καθώς δεν υπάρχει ένας ποινικός ορισμός της συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Συνεπώς, δεν διασφαλίζονται τα δικαιώματα των

θυμάτων αναφορικά με την συγκεκριμένη πρακτική της σεξουαλικής παρενόχλησης και ειδικότερα στον χώρο εργασίας.

Η κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία

Στην Ελλάδα, ο νόμος ο οποίος διασφαλίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αναφορικά με τον τομέα της εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς απαγορεύει οποιουδήποτε είδους διάκριση με βάση το φύλο. Σύμφωνα με το νόμο αυτό, οι όροι, οι συνθήκες της εργασίας καθώς και οι προοπτικές και επαγγελματική ανέλιξη χαρακτηρίζονται με βάση την ισότητα και για τα δύο φύλα. Αν ο εργοδότης προβεί σε παραβάσεις των παραπάνω, τότε τιμωρείτε όπως προβλέπει ο νόμος.

Ο παραπάνω νόμος από την μία φαίνεται να ρυθμίζει πράξεις του εργοδότη που πολλές φορές συμβαίνουν με γνώμονα την διάκριση ως προς το φύλο των εργαζόμενων, ωστόσο δεν γίνεται κάποια ειδική αναφορά σχετικά με την προστασία των εργαζομένων απέναντι σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αποτυπώνεται αυτούσιο στην Ελληνική νομοθεσία μέχρι και σήμερα.

Έτσι, η σεξουαλική παρενόχληση τόσο γενικότερα ως φαινόμενο όσο και ειδικότερα ως πρακτική στον εργασιακό χώρο, αντιμετωπίζεται ελλιπώς από την ποινική νομοθεσία χωρίς να ορίζεται, αλλά ούτε και να ρυθμίζονται τα δικαιώματα των θυμάτων.

Η κατάχρηση του δικαιώματος

Σημαντική παράμετρος στους νόμους που αφορούν τα εργασιακά δικαιώματα αποτελεί αυτή της οριοθέτησης της κατάχρησης δικαιώματος. Έτσι, σε περίπτωση που ο εργοδότης παρουσιάσει καταχρηστική συμπεριφορά απέναντι στον εργαζόμενο, υπάρχει νομική κύρωση.

Συμπερασματικά, όσο αφορά την ελληνική νομοθεσία, δεν παρατηρεί κανείς μεγάλο ποσοστό υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό δεν στηρίζεται στο γεγονός ότι δεν συμβαίνουν τέτοια περιστατικά, αλλά όταν συμβούν αντιμετωπίζονται είτε ως εξύβριση, είτε ως προσβολή της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου, είτε ακόμα ως κατάχρηση εξουσίας.

Επομένως, θα πρέπει να διατυπωθεί αρχικά με σαφήνεια το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και της άνισης μεταχείρισης που προωθεί. Αυτό είναι αρμοδιότητα του νομοθέτη. Μέσω της διαδικασίας αυτής θα υπάρξει αντιμετώπιση του θέματος καθώς τα θύματα θα είναι κατοχυρωμένα νομικά και οι δράστες θα τιμωρούνται αναλόγως.

5.3 Φόβοι και επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Όπως κάθε κοινωνικό φαινόμενο, έτσι και αυτό της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει κάποιες επιπτώσεις. Όταν λοιπόν ένα άτομο και πιο συγκεκριμένα μία γυναίκα, πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, έρχεται αντιμέτωπη με μία σειρά επιπτώσεων/συνεπειών οι οποίες θα μπορούσαμε να πούμε πως σχετίζονται με όλο το φάσμα της ζωής της. Οι επιπτώσεις φυσικά δεν σχετίζονται μόνο με το θύμα, αλλά και με τον δράστη. Ωστόσο, αφενός στην συγκεκριμένη περίπτωση μελετάται η οπτική των γυναικών θυμάτων, αφετέρου ο θύτης έχει προβεί σε μία πράξη η οποία εκτός από κατακριτέα είναι και αδίκημα. Για τον λόγο αυτό οι επιπτώσεις που τον αφορούν σχετίζονται με την ουσιαστική εφαρμογή της δικαιοσύνης. Έτσι, στην περίπτωση αυτή θα εξετάσουμε τις επιπτώσεις που επιφέρει η κατάσταση της σεξουαλικής παρενόχλησης στα πλαίσια του εργασιακού χώρου στα θύματα, και συγκεκριμένα στις γυναίκες. Οι επιπτώσεις μίας τέτοιας συνθήκης είναι διαφορετικές και επηρεάζουν πολλούς τομείς. Τέτοιες είναι:

➤ Επαγγελματικές

Μία γυναίκα η οποία υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, είναι αναμενόμενο ο πρώτος τομέας ο οποίος επηρεάζεται να είναι η δουλειά της. Αρχικά, τα αισθήματα που βίωνε πριν το συμβάν τα οποία ήταν η χαρά και η ικανοποίηση, αντικαθίστανται με αυτά του άγχους και του φόβου. Αυτά έχουν αντίκρισμα και στην εργασία της. Έτσι η παραγωγικότητά της μειώνεται, καθώς δεν μπορεί να αποδίδει με τον ίδιο τρόπο, και μένει στάσιμη. Συνήθως, στιγματίζεται από τους συναδέλφους της, καθώς επίσης οι μεταξύ τους σχέσεις διαταράσσονται λόγω του ευάλωτου του χαρακτήρα της. Καθώς η παραγωγικότητά της στην εργασία ολοένα και μειώνεται, το επαγγελματικό της γόητρο κλονίζεται, ενώ επίσης η απουσία της από τον χώρο εργασίας είναι κάτι παραπάνω από αισθητή.

Ο τρόπος τώρα με τον οποίο η γυναίκα θα επιλέξει να αντιδράσει απέναντι στην πράξη της παρενόχλησης, διαδραματίζει εξαιρετικά σημαντικό ρόλο τόσο για την ίδια, όσο και για την επαγγελματική της πορεία. Έτσι, η αντίδραση συνοψίζεται σε δύο πρακτικές. Η πρώτη σχετίζεται με την παθητικότητα και την στασιμότητα, επιλέγοντας να μην αποκαλύψει το συμβάν. Αυτό από την μία πλευρά, της

εξασφαλίζει την συνέχεια της επαγγελματικής της πορείας, από την άλλη ωστόσο δείχνει να μην σέβεται καθόλου τον ίδιο της τον εαυτό. Η δεύτερη πρακτική διαφέρει από την πρώτη, καθώς εδώ η στασιμότητα αντικαθίσταται με την διεκδίκηση. Έτσι η γυναίκα στην περίπτωση αυτή, καταγγέλλει την παρενόχληση διακινδυνεύοντας να χάσει την εργασία της, διεκδικώντας ωστόσο τα δικαιώματα και την αξιοπρέπειά της.

Οι γυναίκες θύματα στον χώρο εργασίας, αισθάνονται πως μειονεκτούν, καθώς έχει πληγεί η αξιοπρέπειά τους. Αντιμετωπίζονται από τον δράστη ως σεξουαλικά αντικείμενα μη λαμβάνοντας υπόψη τις ικανότητές τους, και την αποτελεσματικότητα που έχουν στην εργασία τους. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις στις οποίες, μη μπορώντας να αντέξει το κλίμα που έχει δημιουργηθεί, οδηγούνται στην παραίτηση. Έτσι, παραιτείται από κάθε είδους διεκδίκηση θέλοντας να αποφύγει ενδεχόμενη ρήξη. Εντούτοις, αυτό παγώνει ουσιαστικά μία κατάσταση, κατά την οποία ο θύτης θα συνεχίζει να παρενοχλεί το θύμα. Έτσι, το θύμα τοποθετεί τον εαυτό του σε κατάσταση υποταγής και καταπίεσης ενώ ο θύτης βρίσκεται σε θέση ισχύος.

➤ Συναισθηματικές

Οι συναισθηματικές επιπτώσεις είναι εξαιρετικά σημαντικές για το θύμα, καθώς δύναται να το ακολουθούν για μεγάλο χρονικό διάστημα, ακόμα και να το στιγματίσουν. Το πρώτο συναίσθημα που βιώνει το θύμα είναι αυτό του άγχους το οποίο ουσιαστικά δεν το αφήνει να αντιδράσει με τον οποιοδήποτε τρόπο. Αισθάνεται μία έντονη σύγχυση για την πράξη αυτή η οποία δεν του επιτρέπει να σκεφτεί καθαρά και να αντιληφθεί την κατάσταση στις πραγματικές της διαστάσεις.

Ακόμα, αποδίδει στον εαυτό του το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης, καθώς πιστεύει πως το ίδιο με τις κινήσεις του οδήγησε τον θύτη στην πράξη αυτή. Πολλές είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες το άτομο δεν δύναται να πιστέψουν αυτό που τους συμβαίνει ενώ σύνηθες είναι να προσπαθούν να δικαιολογήσουν την πράξη του θύτη αποδίδοντας του αισθήματα όπως αυτά της ενοχής και των τύψεων. Το θύμα παγώνει και δεν μπορεί να αποδεχθεί την πραγματικότητα αποτάσσοντας από πάνω τους αυτό που συμβαίνει, θεωρούν πως το εξαφανίζουν κιόλας.

Μετά την συνειδητοποίηση πως το γεγονός είναι πραγματικότητα, το θύμα αναζητά πιθανές λύσεις. Προσπαθεί να βρει το γιατί συνέβη το γεγονός αυτό στο ίδιο, αναζητώντας λογικές εξηγήσεις. Το χειρότερο που βιώνει το θύμα είναι το γεγονός

ότι αισθάνεται ανήμπορο πιστεύοντας πως δεν μπορεί να πράξει κάτι δραστικό. Αυτό ωστόσο είναι μεγάλο λάθος, καθώς μπορεί να καταγγείλει το περιστατικό. Σημαντικό κομμάτι στην διαδικασία της καταγγελίας είναι η εύρεση πιθανών αυτόπτων μαρτύρων. Το θύμα ωστόσο θεωρεί πως αν μιλήσει σε κάποιον για το γεγονός, δεν θα βρεθεί κανείς που θα την καταλάβει και γι αυτό τον λόγο συνήθως απομονώνεται ακόμα και από τον περίγυρό του.

Έντονο είναι το αίσθημα της χαμηλής αυτοεκτίμησης που σταδιακά βιώνει το άτομο. Αμφισβητεί ακόμα και τις ίδιες του της δυνατότητας πιστεύοντας πως ο μοναδικός λόγος που επιλέχθηκε για την θέση εργασίας είναι η σεξουαλικότητά της. Η ντροπή που αισθάνεται την καθιστούν αδύναμη στο να ζητήσει βοήθεια από κάποιον.

Το άτομο βρίσκεται λοιπόν σε μία κατάσταση συναισθηματικής και ψυχολογικής αστάθειας και έτσι δεν μπορεί να ενεργήσει λογικά και μεθοδικά. Τέλος ενοχοποιεί τον ίδιο του τον εαυτό για το περιστατικό πιστεύοντας πως το ίδιο ίσως να προκάλεσε την παρενόχληση.

➤ Σωματικές

Τα άτομα που βιώνουν ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης πολλές φορές πέρα από τις επιπτώσεις που προαναφέρθηκαν τείνουν να εκδηλώνουν και κάποιες σωματικές επιπτώσεις. Οι περισσότερες συνηθισμένες είναι οι νευρολογικές διαταραχές που εκδηλώνονται με προβλήματα στον ύπνο, μη μπορώντας να κοιμηθούν ή με την ύπαρξη εφιαλτών. Ακόμα μπορεί να παρουσιάζουν πονοκεφάλους η και αίσθημα πως ο θύτης τους καταδιώκει.

Ακόμα πολλές φορές αντιμετωπίζουν προβλήματα και στην προσωπική ερωτική τους ζωή μη μπορώντας να συνευρεθούν ερωτικά με τον σύντροφό τους ενώ στην ακραία του μορφή η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προκαλέσει κατάθλιψη με ενδεχόμενη την χρήση φαρμακευτικής αγωγής.

➤ Νομικές

Παρά το γεγονός ότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν προβαίνουν εύκολα στην καταγγελία του δράστη, υπάρχουν νομικές επιπτώσεις για τον θύτη τις οποίες θα πρέπει να αντιληφθούν τα θύματα και να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Δυστυχώς ο

φόβος και οι ενοχές που βιώνουν λειτουργούν ως ανασταλτικός παράγοντας για την καταγγελία.

➤ Κοινωνικές

Ακόμα, υπάρχουν και οι κοινωνικές επιπτώσεις οι οποίες μπορεί να μην σχετίζονται άμεσα με το θύμα ωστόσο το επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό. Η κοινωνία πολλές φορές ιδιαίτερος στο παρελθόν φαίνεται μαζί με τους δράστες να καταδικάζει και τα θύματα αποδίδοντας τους την ευθύνη για την πράξη της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς πολλές φορές υποστηρίζουν πως αυτό το προκάλεσε. Συνήθως το άτομο περιθωριοποιείται κοινωνικά και αυτό εντείνει την μοναξιά που ήδη βιώνει. Και με τον τρόπο αυτό το θύμα ταπεινώνεται ακόμα περισσότερο.

5.4 Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα που μαστίζουν το χώρο της εργασίας και βασίζεται στην έμφυλη διάκριση. Καθώς τα περιστατικά πληθαίνουν χρειάζεται άμεσα η αντιμετώπισή του με στόχο τη πλήρη εξάλειψή του. Πριν φτάσουμε όμως στο κομμάτι της αντιμετώπισης θα πρέπει να υπάρξει σωστή και μεθοδική πρόληψη.

Όσο αφορά λοιπόν τον τομέα της πρόληψης, κάθε επιχείρηση θα πρέπει να απασχολεί κατάλληλα εκπαιδευμένο ιατρικό προσωπικό το οποίο ανά τακτά χρονικά διαστήματα θα έρχεται σε επικοινωνία με όλους τους εργαζόμενους που υπάρχουν στο χώρο. Η πράξη αυτή στοχεύει στην προώθηση της συζήτησης έτσι ώστε αν υπάρξει κάποιο ζήτημα να γίνει άμεση δραστηριοποίηση. Σημαντικό κομμάτι για την πρόληψη είναι η ενημέρωση που σε κάθε περίπτωση είναι σωτήρια. Η ενημέρωση αφορά όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως τις θέσεις που κατέχουν καθώς και τα θύματα.

Οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να προωθούν ημερίδες σχετικά με την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των εργαζόμενων για το ζήτημα αυτό. Η πρακτική αυτή θα βοηθήσει αυτούς που δεν γνωρίζουν, να αντιληφθούν την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης σαν υφιστάμενο πρόβλημα το οποίο χρήζει άμεσης λύσης. Ακόμα, πιθανολογείται πως θα βοηθήσει άτομα τα οποία έχουν γίνει δέκτες σεξουαλικής παρενόχλησης έτσι ώστε να αποκαλυφθούν και να μιλήσουν για την εμπειρία τους, χωρίς να αισθάνονται υπεύθυνοι ούτε μόνοι. Επίσης, πολύ σημαντικός παράγοντας που συμβάλει ιδιαίτερα στον αγώνα της πρόληψης αποτελεί η ύπαρξη ενός υγιούς κλίματος στον εργασιακό χώρο. Σε έναν χώρο που λειτουργεί με τον τρόπο αυτό, οι σχέσεις μεταξύ των εργαζόμενων θα είναι καλές και θα χαρακτηρίζονται από επικοινωνία. Έτσι, αν υπάρξει κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης οι πιθανότητες το θύμα να επικοινωνήσει με κάποιον συνάδελφό του είναι μεγάλες.

Ακόμα, επικουρικά στο τομέα της πρόληψης μπορούν να λειτουργήσουν τα ΜΜΕ (Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης²¹). Είναι ευρέως γνωστό πως τα μέσα μαζικής

²¹ ΜΜΕ: Ως μέσα μαζικής ενημέρωσης μπορούν να χαρακτηριστούν όλα τα διαθέσιμα μέσα με τα οποία μπορεί να ενημερωθεί το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού. Τέτοια είναι η τηλεόραση, το ραδιόφωνο, το διαδίκτυο, ο τύπος.

ενημέρωσης έχουν μεγάλη εμβέλεια και η «δύναμη» που κρατούν στα χέρια τους είναι τεράστια. Φαίνεται, με την δύναμη που κατέχουν καθώς πλέον μπαίνουν σε όλα τα σπίτια, μπορούν και επηρεάζουν εύκολα κάποιον πολλές φορές χωρίς καν να γίνεται αντιληπτό. Έτσι, θα μπορούσε σίγουρα η τηλεόραση να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει. Με την μετάδοση των κατάλληλων πληροφοριών, τόσο ως προς τον ορισμό και το περιεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, όσο και με την υλοποίηση θεματικών προγραμμάτων με επίκεντρο το ζήτημα αυτό θα προσέφερε ένα σημαντικό έργο. Ακόμη, σε ανάλογες δράσεις θα μπορούσαν να προβούν και άλλα μέσα όπως ο τύπος και ιδιαίτερα το διαδίκτυο. Αξιοποιώντας λοιπόν τον πλούτο των πληροφοριών που παρέχουν τα μέσα θα επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό τόσο η ευαισθητοποίηση όσο και η πρόληψη.

Όσο αφορά τώρα το κομμάτι της αντιμετώπισης, το σημαντικότερο είναι να μπορεί το άτομο να αντιληφθεί το πότε πέφτει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Από τη στιγμή που το άτομο αυτό αντιληφθεί πως υφίσταται παρενόχληση είτε αυτή είναι λεκτική, είτε σωματική, είτε οποιαδήποτε άλλη πράξη εχθρική η οποία θίγει την υπόσταση και την αξιοπρέπειά του επιβάλλεται να αντιδράσει. Θα πρέπει λοιπόν να επισημανθεί η διαδικασία της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς εξίσου σημαντικό είναι και το κομμάτι της ανάλυσης. Το ζήτημα αυτό είναι κάπως δύσκολο θα λέγαμε εφόσον δεν υπάρχουν συνήθως εμφανείς αποδείξεις της παρενόχλησης. Για το λόγο αυτό είναι επιτακτική η ανάγκη για συλλογή αποδείξεων. Θα πρέπει το θύμα να συλλέξει στοιχεία που έχει αφήσει ο δράστης τα οποία θα συμβάλλουν σημαντικά στην υπεράσπισή του. Σε πολλές περιπτώσεις παρενόχλησης ο θύτης δεν περιορίζεται σε σωματική βία αλλά έχουν προηγηθεί είτε μηνύματα είτε τηλεφωνικές συζητήσεις και απειλές. Το θύμα καλείται να συγκεντρώσει τα στοιχεία αυτά κρατώντας αντίγραφα και όχι να τα αποκρύψει καθώς είναι καθοριστικής σημασίας για την ενοχοποίηση του δράστη.

Επιπλέον, εξαιρετική σημασία έχει η εξασφάλιση μαρτύρων. Συνήθως, σε ένα χώρο όπως αυτός της εργασίας ο οποίος είναι ιδιαίτερα απαιτητικός η συνάδελφοι αποφεύγουν να βοηθήσουν το θύμα. Ο δισταγμός αυτός προκύπτει από το αίσθημα του φόβου που τους διακατέχει για μία ενδεχόμενη απόλυσή τους. Ωστόσο, θα πρέπει να αναλαμβάνουν την ευθύνη και να μιλούν υποστηρίζοντας το θύμα έμπρακτα. Μία τέτοια πράξη όχι μόνο θα βοηθήσει στη ψυχολογική ανάταση του θύματος αλλά θα λειτουργήσει ως ενίσχυση στους ισχυρισμούς του. Είναι πολύ σημαντικό επομένως

να υπάρχει ένα κλίμα υποστήριξης και αλληλοβοήθειας στον χώρο εργασίας για τέτοιες περιπτώσεις.

Σημαντικό κομμάτι επίσης είναι η αντιμετώπιση τέτοιων περιπτώσεων που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας από τους εργοδότες ή τους διευθυντές. Τα ανώτερα στελέχη της επιχείρησης δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να είναι ελαστικά για τέτοιου είδους περιστατικά. Αφού προηγουμένως ενημερωθούν είναι επιτακτικό να προβούν στις κατάλληλες ενέργειες. Η πρώτη και ίσως σημαντικότερη, είναι η άμεση απομάκρυνση του δράστη από το χώρο εργασίας. Η πράξη αυτή:

- Θα δικαιώσει το θύμα
- Το θύμα θα αισθανθεί πως του συμπαραστέκονται
- Ο δράστης θα κατανοήσει πως όταν πράττεις κάτι το οποίο προσβάλλει την ηθική και τις αξίες κάποιου, επέρχονται συνέπειες
- Θα λειτουργήσει αποτρεπτικά σε ενδεχόμενα άλλα περιστατικά.

Ακόμα, από τη μεριά της διεύθυνσης θα πρέπει να παρέχεται βοήθεια στο θύμα. Αρχικά το θύμα θα πρέπει να απομακρυνθεί για ένα χρονικό διάστημα από τον χώρο εργασίας. Θα επιστρέψει όταν το ίδιο νιώσει έτοιμο ότι θα μπορεί να υπάρξει ξανά στον ίδιο χώρο. Για το χρονικό διάστημα το οποίο το άτομο θα βρίσκεται εκτός εργασιακού χώρου η επιχείρηση θα πρέπει να του παρέχει:

- Μισθολογική κάλυψη

Καθώς δεν θα εργάζεται αφού τα χρήματα είναι κάτι παραπάνω από απαραίτητα για να συντηρείται.

- Ψυχολόγο

Δεδομένης της συνθήκης της παρενόχλησης και της ψυχολογικής κατάστασης που θα βρίσκεται το θύμα, η επιχείρηση θα πρέπει να παρέχει ψυχολόγο στο άτομο αυτό, για όσο διάστημα κρίνεται απαραίτητο και τον οποίο θα μισθώνει η ίδια η επιχείρηση.

- Δικηγόρο

Εφόσον θα έχει γίνει η αποκάλυψη του περιστατικού της παρενόχλησης, η επιχείρηση οφείλει να μισθώσει δικηγόρο ο οποίος θα εκπροσωπήσει το θύμα στη διαμάχη του με τον θύτη.

Ένα ζήτημα ακόμα, το οποίο θα βοηθήσει σημαντικά στην αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η επιβολή νομοθετικού πλαισίου το οποίο θα προστατεύει το θύμα. Η δημιουργία ενός τέτοιου πλαισίου σχετίζεται τόσο με την ίδια τη χώρα όσο και με την υιοθέτηση μιας κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής. Συγκεκριμένα η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνιστά:

- Να υπάρξει αναφορά τόσο στο αρμόδιο τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού όσο και στο προϊστάμενό του για τη συμπεριφορά της παρενόχλησης που δέχτηκε ώστε να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για να σταματήσει.
- Να υπάρχει λεπτομερής καταγραφή όλων των συμβάντων με αναφορά αν είναι δυνατόν στην ώρα και στη μέρα καθώς και να γίνει η προσέγγιση μαρτύρων που ήταν παρόντες αφού αυτό θα βοηθήσει στη διαδικασία της καταγγελίας.
- Θα πρέπει οι υπεύθυνοι να δημιουργούν όπως είπαμε και παραπάνω ένα κλίμα στο οποίο δεν θα υπάρχουν διακρίσεις που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως βάση για την εκδήλωση σεξουαλικών παρενοχλήσεων.
- Τέλος, θα πρέπει τα θύματα να μιλήσουν για το ζήτημα αυτό σε κάποιον που τον εμπιστεύονται ώστε να αισθάνονται ότι έχουν μία στήριξη και δεν είναι μόνα.

Φαίνεται λοιπόν, με μια πρώτη ματιά πως το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι δύσκολο να αντιμετωπισθεί καθώς είναι ιδιαίτερα ρευστό. Όταν δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες οι οποίες στοχεύουν στην αντιμετώπιση του ζητήματος, αλλά και όταν το ίδιο τι άτομο αποτινάξει από πάνω του το φόβο του στιγματισμού, τότε μπορούμε να μιλάμε για σημαντικά βήματα ως προς την εξάλειψη του φαινομένου.

Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, η γυναίκα έχει περάσει από πολλά και διαφορετικά στάδια στην διάρκεια των αιώνων. Ξεκινώντας από τα χρόνια της αρχαιότητας η γυναίκα παρουσιάζεται πλήρως αδρανής. Η μόνη δραστηριότητα που παρατηρείται αναφορικά με την γυναίκα την περίοδο αυτή είναι αυτή του οίκου. Η ταύτισή της ως μητέρα και συζύγου δεν της άφηνε περιθώρια να αντιδράσει.

Οι κοινωνίες ήταν βαθύτατα πατριαρχικές και πάντοτε φαίνεται να αποφασίζει κάποιος άλλος για οτιδήποτε αφορά την γυναίκα. Στην αρχή αυτός ο άλλος είναι ο πατέρας της ο οποίος της υποδεικνύει ακόμα και τον μελλοντικό της σύζυγο, και έπειτα την ευθύνη για αυτήν αναλαμβάνει ο σύζυγος. Ωστόσο η κατάσταση αυτή αποτελεί εξαίρεση μόνο για την περίπτωση της αρχαίας Σπάρτης. Στην Σπάρτη η γυναίκα φαίνεται να έχει ένα περισσότερο ενεργό ρόλο στην κοινωνία. Σημαντικό στοιχείο το οποίο εκλείπει από τις υπόλοιπες κοινωνίες είναι αυτό της εκπαίδευσης. Έτσι στην περίπτωση αυτή παρέχεται και μόρφωση στις γυναίκες, το οποίο αποτελεί πολύ σημαντική κατάκτηση για την περίοδο εκείνη.

Προχωρώντας στην πορεία των αιώνων οι γυναίκα σταδιακά και με αργούς ρυθμούς προσπαθεί να αποτάξει από πάνω της την παθητικότητα διεκδικώντας με περισσότερη θέρμη τα δικαιώματά της. Στην πορεία για την διεκδίκηση αυτή συνέβαλλε σημαντικά η ανάπτυξη του φεμινιστικού κινήματος. Το κίνημα αυτό εξαπλώθηκε με ιδιαίτερα γρήγορους ρυθμούς και όπως κάθε κοινωνικό κίνημα συντέλεσε σημαντικά στην διαμόρφωση νέων στάσεων και κοινωνικών δομών.

Σήμερα η γυναίκα έχει κατακτήσει σημαντικά δικαιώματα τα οποία κάποτε φάνταζαν ακατόρθωτα. Η βιομηχανική επανάσταση σε συνδυασμό με την οικονομία, συντέλεσαν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για τις γυναίκες οι οποίες φάνηκαν να εκμεταλλεύονται αυτή την κατάσταση για να αποδεσμευτούν από τον οικιακό χώρο. Έτσι, σηματοδοτήθηκε η είσοδός τους στον χώρο εργασίας που εκτός από την ικανοποίηση που προσφέρθηκε στις ίδιες ως ατομικότητες, συνέβαλε σημαντικά και στην ενίσχυση του οικογενειακού εισοδήματος.

Προοδευτικά οι γυναίκες αφομοιώθηκαν σε έναν βαθμό στην αγορά εργασίας, και αυτό αποτέλεσε την αρχή για τις επόμενες διεκδικήσεις. Σήμερα, οι γυναίκες έχουν ενεργό ρόλο στην πολιτική ζωή των χωρών όχι μόνο ως εκλογικό σώμα αλλά και ως

ηγετικές φυσιογνωμίες. Ωστόσο οι διαμορφωμένες οικονομικές συνθήκες στις σύγχρονες κοινωνίες δυσκολεύουν της γυναίκες. Η ανεργία, που μαστιίζει τον κόσμο, καθιστά σε πολλές περιπτώσεις τις γυναίκες ανήμπορες να αντιδράσουν σε αυτά που συμβαίνουν.

Παρά τα όσα έχουν καταφέρει να κατακτήσουν οι γυναίκες έχουν να παλέψουν ενάντια σε στερεότυπα που βιώνουν καθημερινά ακόμα και σήμερα. Τα στερεότυπα αυτά έχουν παραμείνει ως κατάλοιπα των παρελθόντων ετών και διαπερνούν όλο το φάσμα της ζωής τους. Συγκεκριμένα το ζήτημα της έμφυλης διάκρισης παραμένει ακόμα και σήμερα αρκετά έντονο. Αυτό διαφαίνεται και στον τομέα της εργασίας ο οποίος απασχολεί την συγκεκριμένη εργασία.

Έτσι εμφανίζονται διακρίσεις που έχουν την βάση τους στο φύλο. Οι διακρίσεις αυτές σχετίζονται αρχικά με την εύρεση εργασίας στην οποία έχουν ένα προβάδισμα οι άνδρες. Βάση των αντιλήψεων λοιπόν οι άνδρες θεωρούνται περισσότερο δυναμικοί και αποδοτικοί σε ζητήματα εργασίας, ενώ η παθητικότητα εξακολουθεί να ακολουθεί τις γυναίκες ακόμα και σήμερα στον χώρο της εργασίας. Στην προσπάθεια για την εξάλειψη των αυθαιρεσιών που προκύπτουν, συμβάλλουν οι νομοθετικές ρυθμίσεις τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη γενικότερα. Στοχεύεται έτσι η προστασία των γυναικών από τις αυθαιρεσίες.

Τα σημαντικότερα νομοθετήματα αναφορικά με την προστασία των γυναικών είναι η αρχή της ισότητας, με την οποία διασφαλίζεται ίση μεταχείριση των πολιτών ενός κράτους. Ακόμα σημαντικές κατακτήσεις αποτελούν αυτές που διασφαλίζουν την ισότητα των γυναικών και των ανδρών στο δικαίωμα εργασίας. Ωστόσο, παρά την νομοθετική κατοχύρωση διακρίσεις παρατηρούνται και δυστυχώς σε αρκετά μεγάλο βαθμό.

Αποκορύφωμα των διακρίσεων και γενικότερα όσο αφορά την ζωή των γυναικών, αλλά και ειδικότερα στον χώρο της εργασίας, αποτελεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το ζήτημα αυτό απασχολεί έντονα τους επιστήμονες, καθώς παρουσιάζει ολοένα και περισσότερο αυξητικές τάσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση έχει έντονα χαρακτήρα έμφυλης διάκρισης με τελικό στάδιο σε πολλές περιπτώσεις την άσκηση βίας. Κατά την εκδήλωση της πρακτικής αυτής, ο άνδρας εκμεταλλεύεται την εξουσία που μπορεί να έχει στον χώρο εργασίας, και προβαίνει σε πράξεις που θίγουν την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα των γυναικών. Το δυστύχημα στην

περίπτωση αυτή είναι ότι τα στερεότυπα έχουν εδραιωθεί τόσο βαθιά στις κοινωνικές δομές έτσι ώστε ακόμα και οι γυναίκες που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αποκτούν την παθητικότητα που τους αποδίδεται.

Η κατάσταση που υπάρχει μέχρι και σήμερα είναι σίγουρο πως δεν πρόκειται να αλλάξει αν δεν αλλάξουν θεμελιακά οι κοινωνίες. Αυτό θα συμβεί αρχικά αν γίνει η αλλαγή σε ατομικό επίπεδο και έπειτα σε κοινωνικό. Οι γυναίκες θα πρέπει να γίνουν περισσότερο δυναμικές και να διεκδικούν με περισσότερο σθένος τα δικαιώματα που τους αξίζουν. Θα πρέπει να αποβάλλουν το αίσθημα του φόβου και της ανεκτικότητας που τις χαρακτηρίζει σε πολλές περιπτώσεις. Μόνο έτσι θα επιτευχθεί ουσιαστική ισότητα στις κοινωνίες και θα μπορούμε να μιλάμε για ισότητα ευκαιριών και για τα δύο φύλα. Ας ελπίσουμε λοιπόν σε έναν κόσμο όπου οι αλλαγές θα λειτουργούν προς όφελος όλων και όχι στοχευόμενα.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αντωνίου Α. (20088), Ηθική των επιχειρήσεων, Αθήνα, Εκδόσεις: Σακκούλα
- Γενική Γραμματεία Ισότητας. (2006), «Ισότητα στον εργασιακό χώρο για την ενίσχυση των ανταγωνιστικών πλεονασμάτων κάθε επιχείρησης», Αθήνα
- Γεωργόπουλος Γ. (1991), Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία (Εργασιακές σχέσεις), Αθήνα, Εκδόσεις: Το οικονομικό
- Θεόδωρου Π. Λιάνου, Άννας Νταούλη-Ντεμούση (1998), Οικονομική της Εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις: Ευγ. Μπένου
- ,Ράνια Αστρινάκη, Ποθητή Χαντζαρούλα, Αθηνά Αθανασίου · επιμέλεια Βενετία Καντσά, Βασιλική Μουτάφη, Ευθύμιος Παπαταξιάρχης 2012. - 1η έκδ. Μελέτες για το φύλο στην ανθρωπολογία και την ιστορία / Συλλογικό έργο – Αθήνα, Εκδόσεις : Αλεξάνδρεια
- Καντσά Β, Μουτάφη Β, Παπαταξιάρχης Ε. (2011), Μελέτες για το φύλο στην ανθρωπολογία και την ιστορία, Αθήνα, Εκδόσεις: Αλεξάνδρεια
- Καρλαύτη Κ.. (1995), Γυναίκες και ιστορία, Αθήνα, Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα
- Κικίλιας Η, Χλέτσος Μ. (2002), Το σύστημα κοινωνικής προστασίας από την ανεργία: Εμπειρίες, διαστάσεις και πολιτικές, Αθήνα, Εκδόσεις: Σακκούλα
- Μαγγανάρα Ι. (1998), Εργασία, συνδικαλισμός, και ισότητα των φύλων, εισηγήσεις σεμιναρίου, Αθήνα, Εκδόσεις: Οδυσσέας
- Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα Τόμος 26
- Παπαηλίας Θ. (2002), Παραγωγικότητα και αμοιβή εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις: Αθ. Σταμούλης
- Παρλιαρού-Λιανού, Δ. (1977). Οικονομική ανάλυση της προσφοράς εργασίας των γυναικών στη Ελλάδα.
- Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου. (1998), ανεργία, εργασία, εκπαίδευση- Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, Αθήνα
- Σκουτέρη – Διδασκάλου Νόρα (1991), Ανθρωπολογικά για το γυναικείο ζήτημα, Αθήνα, Εκδόσεις: Ο Πολίτης

Ξένη Βιβλιογραφία

- Cordellier S (2005), Μετάφραση: Μαριλένα Αλεβίζου, Ο κόσμος τον 21^ο αιώνα, Τέταρτη έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις: Πατάκη
- Wetherell M. (2005), Μετάφραση: Νίκος Μποζατζής, Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα, Αθήνα, Εκδόσεις: Μεταίχμιο

Διαδικτυακοί τόποι

- <https://kethi.gr/>
- <http://www.isotita.gr/>

Φορείς που διασφαλίζουν τα δικαιώματα των γυναικών

Στη συνέχεια παρουσιάζονται φορείς και δράσεις που στοχεύουν στην ισότητα των φύλων και την διασφάλιση των δικαιωμάτων των γυναικών. Αυτό με τη σειρά του θα αποδώσει ίσες ευκαιρίες και για τα δύο φύλα.

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων

Η Γενική Γραμματεία της Ισότητας των Φύλων συνιστά έναν κυβερνητικό φορέα, και στοχεύει στην εφαρμογή ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ζητήματα που αφορούν όλες τις φάσεις της ζωής. *Η Γ.Γ.Ι.Φ αποτελεί Δημόσια Υπηρεσία και είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νόμιμης και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής.*²² Ακόμη σημαντικό στοιχείο αποτελεί αυτό της παρέμβασης όταν γίνονται παραβιάσεις και διακρίσεις με βάση το φύλο προσπαθώντας να εντάξει την αρχή της ισότητας στην ζωή μας.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας


Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, λειτουργεί ήδη από το 1994 και χαρακτηρίζεται από διπλό ρόλο: αφενός έχει συμβάλει ερευνητικά/ μελετητικά στην παραγωγή γνώσης και αφετέρου έχει αξιοποιήσει τη γνώση αυτή, προκειμένου να προτείνει και να εφαρμόσει συγκεκριμένες πολιτικές, πρακτικές και δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων²³. Το ΚΕΘΙ εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών και υλοποιεί τόσο εθνικά, όσο και ευρωπαϊκά προγράμματα, τα οποία σχετίζονται με ζητήματα ισότητας των φύλων. Ακόμα, πραγματοποιεί έρευνες και μελέτες για την ισότητα των φύλων.

Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα των Ευκαιριών

Ο Συγκεκριμένος φορέας, συγκεντρώνει διάφορους μηχανισμούς ισότητας. Ο κύριος στόχος του είναι η συμβουλευτική υποστήριξη σε ζητήματα ισότητας ευκαιριών.

²² <http://www.isotita.gr/>

²³ <https://kethi.gr/>

 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, αποτελεί έναν φορέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με κύριο σκοπό την επιβολή της ουσιαστικής ισότητας των φύλων τόσο σε εθνικά, όσο και σε πανευρωπαϊκά πλαίσια. Έτσι, παρέχει σημαντική βοήθεια στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ορθή εκτίμηση του φαινομένου. Παρέχει πληροφορίες σχετικά με την ισότητα των φύλων και τεκμηριωμένα δεδομένα για την προώθηση της ισότητας.