



**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**  
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών  
Επιστημών  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**



---

## **Στερεότυπα και Διακρίσεις Φύλου στον Εργασιακό Χώρο**

**Αποστολοπούλου Ελένη**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του  
Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος  
Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2022





**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**  
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών  
Επιστημών  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**



---

## **Στερεότυπα και Διακρίσεις Φύλου στον Εργασιακό Χώρο**

**Αποστολοπούλου Ελένη, ΑΜ: 20003**

Επιβλέπων: Χυζ Αλίνα, Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής,  
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του  
Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος  
Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2022





**University of West Attica**  
School of Administration, Economic and Social Sciences  
Department of Accounting and Finance  
**M.Sc. In Public Economic and Policy**



---

## **Gender Stereotypes and Discrimination in the Workplace**

**Apostolopoulou Eleni, R.N: 20003**

Supervisor: Hyz Alina, Professor, University of West Attica,  
Department of Accounting & Finance

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Aigaleo, Greece, 2022





Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής  
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών  
Επιστημών  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



## Στερεότυπα και Διακρίσεις Φύλου στον Εργασιακό Χώρο

### Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 30/06/2022

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΑΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Αλίνα Χυζ	Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2	Νικόλαος Στρόμπλος	Διευθυντής ΕΛ.ΣΤΑΤ	
3	Αικατερίνη Δεδούλη	Επίκουρη Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	





## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Ελένη Αποστολοπούλου του Αποστόλου, με αριθμό μητρώου 20003 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσιας Οικονομικής και Πολιτικής του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Διλόγος

**ΕΛΕΝΗ ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟΥ**



## Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα καθηγήτρια κα. Χύζ Αλίνα, για την καθοδήγηση της στην εκπόνηση της εργασίας μου και τους κυρίους Γκάσιο Μιχαήλ και Τσακμάκα Ιωάννη για την ουσιαστική τους βοήθεια στην στατική ανάλυση της έρευνας.



# Στερεότυπα και Διακρίσεις Φύλου στον Εργασιακό Χώρο

## Περίληψη

Οι διακρίσεις φύλου αποτελούν ένα μεγάλο κοινωνικό ζήτημα που απασχολεί πολλές χώρες καθώς επηρεάζουν άμεσα την πορεία ζωής του ατόμου υποδεικνύοντας του ακόμη και τις κατάλληλες επιλογές απασχόλησης του, εστιάζοντας κυρίως στα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στα φύλα παραγκωνίζοντας στην ουσία το άτομο και τα στοιχεία της προσωπικότητας που αυτό διαθέτει.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ανάλυση των εμποδίων που δημιουργούνται από τις στερεότυπες αντιλήψεις που έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες στην αγορά εργασίας τόσο κατά την είσοδο τους σε αυτήν, όσο και κατά την διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Στα πλαίσια της εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα με τη μορφή του ερωτηματολογίου που απευθύνονταν σε γυναίκες 18-65 ετών που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της Ελλάδας είτε ως εργαζόμενες είτε ως άνεργες. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες δεν έχουν νιώσει σε μεγάλο βαθμό διακρίσεις φύλου σε προσπάθεια πρόσληψης τους ή στην διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Διαπιστώνεται όμως ότι για πολλούς εργοδότες η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο πρόσληψης όπως επίσης ότι πολλοί από αυτούς δυσσαρκετούνται όταν πρέπει να δώσουν τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες. Τέλος ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών δηλώνει ότι θα προτιμούσε να απασχολείται με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του σπιτιού.

**Σημαντικοί όροι:** Στερεότυπα, Διακρίσεις Φύλου, Ανεργία Γυναικών, Απασχόληση Γυναικών



# Gender Stereotypes and Discrimination in the Workplace

## Abstract

Gender discrimination is a major social issue that concerns many countries as it directly affects the course of life of the individual by indicating even the appropriate employment options, focusing mainly on the characteristics attributed to gender, essentially marginalizing the individual and the elements of personality that they have.

The purpose of this paper is to analyze the barriers created by the stereotypes that women face in the labor market both during their entry into it and during their professional careers. In the context of this research, a survey was conducted in the form of a questionnaire addressed to women aged 18-65 who belong to the Greek workforce either as employed or unemployed. The results of the research show that the participants have not experienced a great deal of gender discrimination in their recruitment efforts or during their working life. However, it is found that for many employers the existence of children is a barrier to employment as well as that many of them are dissatisfied when they have to give the maternity leaves those pregnant workers are legally entitled to. Finally, a large percentage of women state that they would prefer to work part-time in order to cope with household chores.

**Keywords:** Stereotypes, Gender Discrimination, Women Unemployment, Women Employment.





## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....	1
ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ .....	1
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	1
1.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΦΥΛΟ .....	2
1.3 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΦΥΛΟΥ .....	3
1.4 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ .....	7
1.5 ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ .....	9
1.6 ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ).....	10
1.7 ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΟΥΝ ΣΗΜΕΡΑ - ΜΙΑ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΜΑΤΙΑ .....	11
1.7.1 ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ ΧΑΣΜΑΤΟΣ .....	14
1.7.2 ΔΕΙΚΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ .....	19
1.8 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....	29
Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ .....	29
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	29
2.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	30
2.3 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	31
2.4 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	32
2.5 ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	34
2.6 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	35
2.7 ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	41
2.8 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....	47
2.9 ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	51
2.10 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....	55
ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ .....	55
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	55
3.2 ΜΟΡΦΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΧΩΡΟ .....	56
3.3 ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	58
3.4 Η ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ .....	60
3.5 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ.....	66

3.6 ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΚΑΙ ΚΑΘΕΤΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ .....	68
3.7 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ .....	70
3.8 LEAN IN.....	72
3.9 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ.....	74
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .....	75
4.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	75
4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ .....	77
4.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ .....	83
4.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	98
4.4.1 ΠΡΟ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	98
4.4.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΔΟΚΙΜΩΝ .....	99
4.4.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ .....	106
4.5 ΣΥΝΟΨΗ .....	107
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	108
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	108
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	114
Ελληνική.....	114
Ξενόγλωσση .....	114
Διαδικτυακές Πηγές .....	115

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 2. 1 Ποσοστό (%) ανεργίας κατά φύλο, Οκτώβριος 2016 – 2021 .....	51
Πίνακας 4. 1 Ηλικιακές ομάδες του δείγματος.....	77
Πίνακας 4. 2 Επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος .....	78
Πίνακας 4. 3 Οικογενειακή κατάσταση του δείγματος.....	79
Πίνακας 4. 4 Αριθμός των παιδιών του πληθυσμού .....	80
Πίνακας 4. 5 Ποσοστό του πληθυσμού που εργάζεται ή είναι άνεργο .....	81
Πίνακας 4. 6 Προτεραιότητα που δίνουν αυτή την στιγμή στην ζωή τους.....	82
Πίνακας 4. 7 Τομέας απασχόλησης.....	83
Πίνακας 4. 8 Είδους εργασιακής σχέσης.....	84
Πίνακας 4. 9 Λόγοι που οι άνεργες γυναίκες δεν απασχολούνται .....	85
Πίνακας 4. 10 Σε ποιο βαθμό έχετε νιώσει διακρίσεις σε προσπάθεια πρόσληψης σας για μια θέση εργασίας επειδή είστε γυναίκα .....	86
Πίνακας 4. 11 Ο βαθμός που τα παιδιά αποτελούν εμπόδιο πρόσληψης.....	87
Πίνακας 4. 12 Διακρίσεις στην εργασία λόγω φύλου.....	88
Πίνακας 4. 13 Βαθμός που έχετε αντιληφθεί διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους.....	89
Πίνακας 4. 14 Σε ποιο βαθμό τους έχει δοθεί η εντύπωση ότι τα παιδιά αποτελούν εμπόδιο για την επαγγελματική εξέλιξη.....	90
Πίνακας 4. 15 Σε ποιο βαθμό τα υψηλά διοικητικά πόστα στελεχώνονται από γυναίκες.....	91
Πίνακας 4. 16 Σε ποιο βαθμό στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασίας υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών στην εργασία .....	92
Πίνακας 4. 17 Σε ποιο βαθμό έχετε αντιληφθεί οι εργοδότες σας δυσαρεστούνται όταν πρέπει να δώσουν τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες.....	93
Πίνακας 4. 18 Σε ποιο βαθμό θα προτιμούσατε να απασχολήστε με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις υποχρεώσεις του σπιτιού .....	94
Πίνακας 4. 19 Σε ποιο βαθμό ο σύζυγος ή ο σύντροφος σας βοηθάει στις οικιακές εργασίες.....	95
Πίνακας 4. 20 Σε ποιο βαθμό έχετε σκεφτεί να μεταφέρετε την δημιουργία οικογένειας σε ύστερο χρόνο ώστε να αφοσιωθείτε στην καριέρα σας .....	96
Πίνακας 4. 21 Σε ποιο βαθμό έχετε αντιληφθεί σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στον χώρο εργασίας σας .....	97
Πίνακας 4. 22 Αποτελέσματα Ελέγχων.....	100



## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1. 1 Ποσοστό σύγκλισης του χάσματος των φύλων ανά περιοχή .....	12
Διάγραμμα 1. 2 Περιφερειακές διαφορές μεταξύ των φύλων (2006-2021).....	13
Διάγραμμα 1. 3 Περιφερειακές επιδόσεις 2021 κατά υποδείκτη .....	15
Διάγραμμα 1. 4 Δείκτης Ισότητας Φύλων για την Ελλάδα το 2021 .....	21
Διάγραμμα 1. 5 Δείκτης Ισότητας Φύλου για τον υπό-τομέα της εργασίας. Σύγκριση ποσοστών πλήρους απασχόλησης ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ.....	22
Διάγραμμα 1. 6 Δείκτης Ισότητας Φύλου για τον υπό-τομέα του χρήματος. Σύγκριση ποσοστών μέσω μηνιαίων αποδοχών ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ .....	22
Διάγραμμα 1. 7 Δείκτης Ισότητας Φύλου για τον υπό-τομέα της εκπαίδευσης. Σύγκριση ποσοστών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ.....	23
Διάγραμμα 1. 8 Δείκτης Ισότητας Φύλων για τον υπό-τομέα του χρόνου. Σύγκριση ποσοστών χρόνου φροντίδας της οικογένειας καθημερινά ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ .....	24
Διάγραμμα 1. 9 Δείκτης Ισότητας Φύλων για τον υπό-τομέα της εξουσίας. Σύγκριση ποσοστών εκπροσώπησης στην πολιτική ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ.....	24
Διάγραμμα 1. 10 Δείκτης Ισότητας Φύλων για τον υπό-τομέα της υγείας Σύγκριση ποσοστών αυτοαντίληψης για την υγεία ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ .....	25
Διάγραμμα 2. 1 Εξέλιξη πληθυσμού άνω των 15 ετών εργατικού δυναμικού, απασχολούμενων και ανέργων (1981-2015) .....	37
Διάγραμμα 2. 2 Ετήσιες μεταβολές εργατικού δυναμικού, απασχολούμενων και ανέργων (1981-2015).....	37
Διάγραμμα 2. 3 Ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση (1981-2014).....	38
Διάγραμμα 2. 4 Ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά ομάδες ηλικιών (1981-2014) .....	38
Διάγραμμα 2. 5 Ποσοστά μερικής απασχόλησης και λόγος εργασίας σε μερική απασχόληση (1983-2013).....	40
Διάγραμμα 2. 6 Εξέλιξη μεγεθών απασχόλησης και ανεργίας (2009-2021).....	40
Διάγραμμα 2. 7 Ποσοστό απασχόλησης γυναικών/ ανδρών στην ΕΕ ηλικίας 15-64 .....	44
Διάγραμμα 2. 8 Ποσοστό εργαζομένων γυναικών/ ανδρών με μερική απασχόληση στην ΕΕ ηλικίας 15-64.....	46
Διάγραμμα 2. 9 Εξέλιξη ανεργίας στην Ε.Ε και στην Ελλάδα (2010-2021).....	48
Διάγραμμα 2. 10 Η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά φύλο στην ΕΕ (2010-2021) .....	49
Διάγραμμα 2. 11 Η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά φύλο στην Ελλάδα (2010-2021) .....	50
Διάγραμμα 3. 1 Επίδραση της φροντίδας παιδιών στην απασχόληση (2018).....	62
Διάγραμμα 3. 2 Πιο σημαντική επίδραση της φροντίδας παιδιών στην απασχόληση .....	63
Διάγραμμα 3. 3 Διακοπή της εργασίας για την φροντίδα παιδιών (2018) .....	63
Διάγραμμα 3. 4 Γεννήσεις ζώντων – θάνατοι για τα έτη στην Ελλάδα 1932 – 2019.....	64
Διάγραμμα 3. 5 Γεννήσεις ζώντων κατά ομάδες ηλικιών της μητέρας για τα έτη 1979, 1999 και 2019 .....	65
Διάγραμμα 3. 6 Το μισθολογικό χάσμα των φύλων στις χώρες της ΕΕ (2019).....	66
Διάγραμμα 3. 7 Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως το 2021.....	70
Διάγραμμα 3. 8 Ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις τα τελευταία πέντε χρόνια. ....	71

Διάγραμμα 3. 9 Εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή (2017-2021) .....	72
Διάγραμμα 4. 1 Ηλικιακές ομάδες του δείγματος .....	77
Διάγραμμα 4. 2 Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων .....	78
Διάγραμμα 4. 3 Οικογενειακή κατάσταση του δείγματος .....	79
Διάγραμμα 4. 4 Αριθμός των παιδιών του πληθυσμού.....	80
Διάγραμμα 4. 5 Ποσοστό του πληθυσμού που εργάζεται ή είναι άνεργο .....	81
Διάγραμμα 4. 6 Προτεραιότητα που δίνουν αυτή την στιγμή στην ζωή του .....	82
Διάγραμμα 4. 7 Τομέας απασχόλησης .....	83
Διάγραμμα 4. 8 Είδους εργασιακής σχέσης .....	84
Διάγραμμα 4. 9 Λόγοι που οι άνεργες γυναίκες δεν απασχολούνται.....	85
Διάγραμμα 4. 10 Σε ποιο βαθμό έχετε νιώσει διακρίσεις σε προσπάθεια πρόσληψης σας για μια θέση εργασίας επειδή είστε γυναίκα .....	86
Διάγραμμα 4. 11 Ο βαθμός που τα παιδιά αποτελούν εμπόδιο πρόσληψης .....	87
Διάγραμμα 4. 12 Διακρίσεις στην εργασία λόγω φύλου .....	88
Διάγραμμα 4. 13 Βαθμός που έχετε αντιληφθεί διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους.....	89
Διάγραμμα 4. 14 Σε ποιο βαθμό τους έχει δοθεί η εντύπωση ότι τα παιδιά αποτελούν εμπόδιο για την επαγγελματική εξέλιξη .....	90
Διάγραμμα 4. 15 Σε ποιο βαθμό τα υψηλά διοικητικά πόστα στελεχώνονται από γυναίκες .....	91
Διάγραμμα 4. 16 Σε ποιο βαθμό στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών στην εργασία.....	92
Διάγραμμα 4. 17 Σε ποιο βαθμό έχετε αντιληφθεί οι εργοδότες σας δυσμενούνται όταν πρέπει να δώσουν τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες.....	93
Διάγραμμα 4. 18 Σε ποιο βαθμό θα προτιμούσατε να απασχολήστε με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις υποχρεώσεις του σπιτιού .....	94
Διάγραμμα 4. 19 Σε ποιο βαθμό ο σύζυγος ή ο σύντροφος σας βοηθάει στις οικιακές εργασίες. ....	95
Διάγραμμα 4. 20 Σε ποιο βαθμό έχετε σκεφτεί να μεταφέρετε την δημιουργία οικογένειας σε ύστερο χρόνο ώστε να αφοσιωθείτε στην καριέρα σας .....	96
Διάγραμμα 4. 21 Σε ποιο βαθμό έχετε αντιληφθεί σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στον χώρο εργασίας σας .....	97

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

### 1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ελλάδα του 2022 είναι μια χώρα που προσπαθεί να αντιμετωπίσει ακόμη τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης που βίωσε τα προηγούμενα χρόνια αλλά και να διαχειριστεί τον τεράστιο οικονομικό αντίκτυπο που προκάλεσε η πανδημία σε όλο τον κόσμο. Είναι εύλογο να αναρωτηθεί κανείς ότι όταν έχεις να διαχειριστείς τόσο μεγάλα οικονομικά προβλήματα, και να διασφαλίσεις την επιβίωση του λαού σου, με την φτώχεια να ελλοχεύει ακόμη και σε μεγάλες Ευρωπαϊκές πόλεις, γιατί η χώρα μας όπως και οι υπόλοιπες χώρες, να ασχοληθούν με το φύλο και την έμφυλη ανισότητα. Αυτό που πρέπει να αντιληφθούμε όλοι είναι ότι το φύλο έχει βαρύνουσα σημασία καθώς επηρεάζει όλες τις άλλες μορφές κοινωνικής ανισότητας κάνοντάς αυτές ακόμη χειρότερες.

Τα στερεότυπα με βάση το φύλο αποτελούν προ- εδραιωμένες απόψεις για τους άνδρες και τις γυναίκες καθώς περιγράφονται με γενικεύσεις και χαρακτηρίζοντας τους ανάλογα ως άτομα με μεγαλύτερη ή μικρότερη ικανότητα για μια εργασία. Πολλές επιχειρήσεις προκειμένου να καλύψουν μια θέση εργασίας βασίζονται όχι στις προσωπικές ικανότητες και γνώσεις του ατόμου αλλά στις στερεοτυπικές αντιλήψεις που έχουν καθιερωθεί στην κοινωνία. Η αναγνώριση και αντιμετώπιση αυτών, καθώς επηρεάζουν άμεσα την πορεία της ζωής του ατόμου, πρέπει να αποτελεί ακόμη και σήμερα, και παρά των ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούν στην παγκόσμια κοινότητα, βασική πολιτική για όλα τα κράτη. Η κρίση έχει φύλο, και προκειμένου αυτή να ξεπεραστεί αφενός πρέπει να αναγνωριστούν οι αιτίες και οι συνθήκες που την προκαλούν και επιτρέπουν την όξυνση της και αφετέρου να στηριχθούν οι κοινωνικές ομάδες που κινδυνεύουν πιο πολύ από αυτήν.

Στο παρακάτω κεφάλαιο θα αναλύσουμε κάποιες βασικές έννοιες, όπως το τι είναι φύλο και ποια είναι ακριβώς τα στερεότυπα φύλου. Θα γίνει ιστορική αναδρομή του τρόπου διεξόδου της γυναίκας στον χώρο εργασίας ώστε να αντιληφθούμε την διαφορά της νοοτροπίας για την θέση της γυναίκας και πόσο αυτή έχει τροποποιηθεί στο πέρασμα του χρόνου. Θα γίνει μια επισκόπηση στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων των γυναικών στην εργασία και την επίτευξη της ισότητας με τους άνδρες ενώ θα γίνει αναφορά και σε φορείς που βοηθούν στην επίτευξη του στόχου αυτού στην Ελλάδα όπως το Κέντρο Ερευνών για

Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). Τέλος θα δούμε τις συνθήκες που επικρατούν σήμερα στον κόσμο όσον αφορά την εξίσωση των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, με ειδική μνεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση και φυσικά την Ελλάδα.

## 1.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΦΥΛΟ

Ένας από τους πιο βασικούς τομείς της κοινωνιολογίας είναι η κοινωνιολογία του φύλου. Από το 1950 και μετά, ένα όλο και μεγαλύτερο μέρος της ακαδημαϊκής βιβλιογραφίας και του δημοσίου λόγου χρησιμοποιεί την κοινωνιολογία των δύο φύλων για την αντιληπτή ή προβλεπόμενη αρρενωπότητα ή θηλυκότητα ενός προσώπου. Σύμφωνα με Giddens (2002) υπάρχει διαφορά μεταξύ φύλου και γένους, πιο συγκεκριμένα ενώ το φύλο αναφέρεται στις φυσικές διαφορές του σώματος, το γένος αφορά τις ψυχολογικές, κοινωνικές και πολιτιστικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η διάκριση μεταξύ φύλου και γένους είναι θεμελιώδης, δεδομένου ότι πολλές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν έχουν βιολογική προέλευση. Οι αντιλήψεις μας για την ταυτότητα του γένους όπως και οι στάσεις και τάσεις που συνδέονται με το φύλο σχηματίζονται τόσο νωρίς στην ζωή, ώστε ως ενήλικες τις θεωρούμε ως επί το πλείστον δεδομένες. Παρά ταύτα το γένος είναι κάτι παραπάνω από το να μάθουμε να ενεργούμε ως κορίτσι ή αγόρι. Οι διαφορές γένους είναι κάτι με το οποίο ζούμε καθημερινά.

Το φύλο αποτελεί θεσμοθετημένο παράγοντα κοινωνικής ιεράρχησης, με την έννοια ότι, με βάση το φύλο η κοινωνία ταξινομεί, χωρίζει τα άτομα σε δύο κατηγορίες (γυναίκες-άνδρες) και ταξινομώντας τα, τα ιεραρχεί (Delphy, 2008 στο Μαλουτά, 2014). Υπάρχει διαμάχη για το βαθμό στον οποίο το φύλο είναι ένα κοινωνικό κατασκεύασμα ή ένα βιολογικό κατασκεύασμα καθώς λειτουργεί κανονιστικά, υποτίθεται ότι μας περιγράφει, διατυπώνοντας το τι είμαστε, στην ουσία μάς λέει πώς πρέπει να είμαστε. Το φύλο λειτουργεί και ως σύνολο επιταγών, που μας μαθαίνει κανόνες συμπεριφοράς και τρόπους σκέψης, οριοθετεί επιδιώξεις και προσδοκίες που θεωρούνται ότι αρμόζουν στην κατηγορία όπου μας κατατάσσει, και όλα αυτά γίνονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε, συνήθως, έχουμε την αίσθηση ότι ελεύθερα αποφασίζουμε και επιλέγουμε. «Το φύλο εμποδίζει δηλαδή την «ελεύθερη» ανάπτυξη ικανοτήτων, ταλέντων και επιδιώξεων του καθενός και της καθεμιάς, βάζοντάς τους σε καλούπια που κατασκευάζονται από τις κυρίαρχες προδιαγραφές του φύλου και χωρίζουν τα άτομα διχοτομικά σε άνδρες ή γυναίκες» ( Μαλουτά, 2014).



Το κοινωνικό φύλο αφορά την κοινωνική και πολιτισμική διαφοροποίηση ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Είναι μια κοινωνική κατασκευή, την οποία χρησιμοποιούν οι άνθρωποι για να μπορέσουν να κατανοήσουν και να διαχειριστούν την ύπαρξη δύο διαφορετικών φύλων, σε αντίθεση με το βιολογικό φύλο που καθορίζεται από τη φύση και σχετίζεται με την γενετήσια ταυτότητα του ατόμου (αν είναι άντρας ή γυναίκα). « Η πρωτογενής ταύτιση ενός προσώπου ως άνδρα ή γυναίκας, με την πληθώρα των στάσεων, των ιδεών και των επιθυμιών που συνοδεύουν την ταυτοποίηση αυτήν, εξαρτάται από τον χαρακτηρισμό που του ή της αποδίδονται σαν παιδί. Στην κανονική εξέλιξη των γεγονότων οι χαρακτηρισμοί αυτοί αντιστοιχούν σε μια συνεπή προς αυτούς βιολογική διαφορά στα χρωμοσώματα, τις ορμόνες και την μορφολογία. Έτσι, οι βιολογικές διαφορές καθίσταται ένα σημείο μάλλον παρά μια αιτία της διαφοροποίησης των κοινωνικών ρόλων» (Lewontin, 1982 στο Giddens, 2002).

Η οικογένεια, η εκπαίδευση, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, η θρησκεία, η κοινωνία είναι μερικοί από τους παράγοντες που ταυτίζουν την συμπεριφορά και τις επιλογές μας με το φύλο, επηρεάζοντας άμεσα την πορεία της ζωής μας. Ο διαχωρισμός που δημιουργείται στα άτομα οδηγεί σε ανισότητες και διακρίσεις δημιουργώντας τεράστιες συνέπειες τόσο για το ίδιο το άτομο όσο εν τέλει, για το σύνολο της κοινωνίας. Η επιλογή της εργασίας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στο φύλο, κατευθυνόμενοι όχι τόσο στις βιολογικές διαφορές όσο τις διαφορές και συμπεριφορές που η κοινωνία έχει επιτάξει για εμάς. Το φύλο λειτουργεί ως παράγοντας αυθαίρετης κατανομής ρόλων και αποτελεί όριο στις επιλογές και αποφάσεις μας. Τα διαφορετικά παιχνίδια για παράδειγμα που προσφέρονται σε αγόρια και κορίτσια, από μόνα τους ενισχύουν διαφορετικές δεξιότητες και ενδιαφέροντα, που στη συνέχεια ερμηνεύονται ως απόδειξη της «έκφυλης διαφοράς», ενώ έχουν συμπράξει ενεργά στη δόμηση των «διαφορών» (Μποντελό, Έσταμπλέ, 2009 στο Μαλουτά, 2014).

### **1.3 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΦΥΛΟΥ**

Τα στερεότυπα φύλου είναι κοινωνικές αντιλήψεις σύμφωνα με τις οποίες ορισμένα προτερήματα ή μειονεκτήματα, και τύποι συμπεριφοράς αποδίδονται στα άτομα ανάλογα με το φύλο τους, αγνοώντας ή παραβλέποντας τις ατομικές τους διαφορές και ιδιαιτερότητες (Δελγηιάννη-Κουϊμτζή, 2003 στο Μαλουτά, 2014). Έχουμε μάθει να σκεφτόμαστε με κάποια συγκεκριμένα πρότυπα σκέψης, τα οποία ενώ τα υιοθετούμε συνήθως ασυνείδητα, στην πορεία της ζωής μας τα θεωρούμε αυτονόητα. Οι αντιλήψεις αυτές μπορεί να μας

οδηγούν σε εσφαλμένα συμπεράσματα, με αποτέλεσμα να διαιωνίζονται δυσλειτουργικές συμπεριφορές, τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο.

Τα στερεότυπα λειτουργούν ως ένα φίλτρο, μέσα από το οποίο προσλαμβάνουμε την «πραγματικότητα», και την προσλαμβάνουμε παραμορφωτικά. Λειτουργούν δε και ως κώδικας επικοινωνίας μεταξύ των μελών μιας κοινωνίας και ως παράγοντας «εξοικονόμησης της σκέψης τους αφού μέσα από τα στερεότυπα παρέχεται μια απλοποιημένη απεικόνιση της πραγματικότητας» (Ιντζεσίλογλου, 1983 στο Μαλουτά, 2014). Η διαδικασία κατά την οποία μαθαίνουμε τον αναμενόμενο ρόλο μας στην κοινωνία λέγεται διαδικασία κοινωνικοποίησης. Μια από τις πιο γνωστές φεμινιστικές ρήσεις της Simone De Beauvoir στο «*Δεύτερο φύλο*», αναφέρεται στο ότι, οι γυναίκες δε γεννιούνται, οι γυναίκες γίνονται. Αυτό που σημαίνει είναι ακριβώς ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που αποδίδουμε στις κατηγορίες φύλου διαμορφώνονται κοινωνικά, μέσω της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης (Μαλουτά, 2014).

Η ανεργία των γυναικών, ποσοστό πολύ μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των αντρών, οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν για την επαγγελματική τους ανέλιξη, γεγονός που αποτυπώνεται πλήρως στον μειωμένο βαθμό κάλυψης των υψηλών διοικητικών θέσεων από αυτές, αλλά και οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων αποτελούν παράδειγμα στερεοτυπικών αντιλήψεων στον εργασιακό χώρο. «Οι γυναίκες έχουν κοινωνικοποιηθεί για να υιοθετήσουν συμπεριφορές που έρχονται σε σύγκρουση με τις απαιτήσεις μιας επιτυχημένης διεθυντικής σταδιοδρομίας» (Schein, 1973, 1975 Terborg, 1977 στο Mihail, 2006).

Το γεγονός ότι η ισότητα των δύο φύλων είναι εδώ και κάποια χρόνια συνταγματικά κατοχυρωμένη στις περισσότερες χώρες δεν αποτελεί εμπόδιο για την εκδήλωση και συντήρηση των συμπεριφορών αυτών. Το σημαντικό μάλιστα είναι ότι, όπως γνωρίζουμε από τις κλασικές μελέτες της M. Mead το 1935, διαφορετικές κουλτούρες έχουν διαφορετική θεώρηση σχετικά με το ποιες συμπεριφορές, ασχολίες και χαρακτηριστικά αρμόζουν σε άνδρες και σε γυναίκες. Είναι ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε όμως ότι, παρά τις αλλαγές που έχουν σημειωθεί στην κοινωνική θέση των γυναικών, τα στερεότυπα φύλου εξακολουθούν να επικρατούν και να τέμνουν κάθετα ηλικία, θρήσκευμα, φύλο οικογενειακή κατάσταση και μορφωτικό επίπεδο (Μαραγκουδάκη, 2000 στο Μαλουτά, 2014). Κάτι που παρατηρείται έντονα και στην Ελλάδα.

Τα στερεότυπα μας οδηγούν σε προκατειλημμένες απόψεις απέναντι στα άτομα. Στηριζόμαστε δηλαδή σε γενικεύσεις που πολλές φορές διαστρεβλώνουν την πραγματικότητα προκειμένου να πάρουμε αποφάσεις. Η επιρροή των στερεοτύπων είναι τέτοια που πολλές φορές προδιαγράφουν και την πορεία της ζωής μας. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η εργασία που θα επιλέξουμε ή θα μας επιλέξουν να κάνουμε. Οι οργανισμοί θα έπρεπε να διασφαλίσουν την ανεξάρτητη τους από τέτοιες αντιλήψεις ώστε να μην κινδυνεύουν να αφήνουν αχρησιμοποίητα ταλέντα και διοικητικές δεξιότητες στο βωμό της προκατάληψης. Σύμφωνα με τον Mihail, (2006) τα στερεότυπα είναι επιζήμια για την πρόοδο των γυναικών στο χώρο εργασίας, καθώς είναι αρνητικά, επηρεάζουν το πώς τις αντιλαμβάνονται οι υπάλληλοί τους, το πώς οι άλλοι οι διευθυντές αντιλαμβάνονται την εργασία τους, πώς επιλέγονται για περαιτέρω εκπαίδευση και ανάπτυξη και, τέλος, πόσο γρήγορα προχωρούν.

Μια μορφή στερεότυπης αντίληψης στον εργασιακό χώρο αποτελεί η αντιστοίχιση χαρακτηριστικών στα άτομα με βάση το φύλο και όχι την προσωπικότητα και ικανότητα του καθενός. Οι άντρες, συνήθως χαρακτηρίζονται, ως πιο δυνατοί σωματικά, αποφασιστικοί, απόλυτα προσηλωμένοι στην εργασία τους χωρίς περισπασμούς, με ηγετικές ικανότητες και μεγαλύτερο βαθμό ελευθερίας οπότε οι υψηλές διοικητικές θέσεις περιγράφονται με αυτό τον τρόπο και στελεχώνονται περισσότερο από αυτούς, ενώ οι γυναίκες χαρακτηρίζονται ως περισσότερο ευαίσθητες, εκδηλωτικές, συμπονετικές, υποχρεωμένες να ασχολούνται με την ευθύνη των παιδιών και την φροντίδα του σπιτιού ταυτιζόμενες δηλαδή με τον ρόλο τους ως μητέρα και νοικοκυρά οπότε οι θέσεις που καθοδηγούνται να ακολουθήσουν, πλην εξαιρέσεων, είναι τελείως διαφορετικές από αυτές των αντρών, και πολλές φορές με λιγότερες πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης ή και ακόμη θέσεις μερικής απασχόλησης.

Τις παραπάνω αναλύσεις έρχεται να επικυρώσει η έρευνα που πραγματοποίησε ο Mihail, (2006) με θέμα την σχέση μεταξύ των στάσεων απέναντι στις γυναίκες ως διευθυντές και με βάση τα στερεότυπα των φύλων στην Ελλάδα. Η έρευνα διεξήχθη με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου και συμμετείχαν 173 εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που εργάζονταν σε εταιρείες σε όλους τους τομείς της οικονομίας της χώρας. Τα κύρια ευρήματα δείχνουν ότι η πρωταρχική πηγή διαμόρφωσης των στάσεων των ερωτηθέντων είναι το δικό τους φύλο. Άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, η εκπαίδευση, η διευθυντική εμπειρία και η εργασία κάτω από μια γυναίκα προϊστάμενη φαίνεται να μην έχει μετρήσιμη

επίδραση στα στερεότυπα των εργαζομένων και στην στάση τους απέναντι στις γυναίκες στη διοίκηση. Επιπλέον, οργανωτικά χαρακτηριστικά όπως η εθνικότητα, η ιδιοκτησία, ο τομέας ή το τμήμα της εταιρείας δεν φαίνεται να παρέχουν καμία πηγή διακύμανσης στην στάση των εργαζομένων. Η ελληνική κοινωνία παραμένει πατριαρχική και τα βαθιά ριζωμένα στερεότυπα με βάση το φύλο επιμένουν. Πράγματι, η εκπαίδευση στην Ελλάδα συνεχίζει να προωθεί τα στερεότυπα φύλου μέσα από το εκπαιδευτικό της σύστημα, που λειτουργεί ως φορέας κοινωνικοποίησης, υποστηρίζοντας περαιτέρω την ιδέα των ρόλων ανδρών και γυναικών και των κατάλληλων πορειών σταδιοδρομιών.

Έχει υπολογιστεί ότι η ικανότητα των αρσενικών να διεισδύσουν σε θέσεις εταιρικών στελεχών μετά τις σπουδές τους είναι συντριπτικά υψηλότερο από αυτή των γυναικών ομολόγων τους. Στην πραγματικότητα, το ποσοστό διείσδυσης για τους άνδρες πτυχιούχους είναι 87% σε σύγκριση με 13% για τις καλά μορφωμένες γυναίκες (Μαυρίδης, 2002 στο Mihail, 2006). Ένας αυξανόμενος αριθμός μελετών τείνουν να αποδίδουν τη διαπίστωση ότι οι άνδρες προάγονται πιο συχνά και γρήγορα από τις γυναίκες με εξίσου προσόντα και αυτό οφείλεται στην επιρροή των στερεοτύπων με βάση το φύλο (Owen and Todor, 1993 Cordano et al., 2002 Tomkiewicz et al., 2004 στο Mihail, 2006). Ενώ σύμφωνα με την έρευνα του Schein (1973) στην οποία αναπτύχθηκε ένα ερωτηματολόγιο με χαρακτηριστικά ηγεσίας 92 θεμάτων, διαπίστωσε ότι τα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στους διευθυντές απέδωσαν σημαντικά υψηλότερη συσχέτιση με το περιγραφή ενός τυπικού άνδρα παρά με αυτή μιας τυπικής γυναίκας. Έτσι, φάνηκε ότι ένας καλός μάνατζερ περιγράφεται κυρίως με ανδρικούς όρους. Το ίδιο συμβαίνει και στην Ελλάδα όπου οι εταιρείες προσλαμβάνουν έναν αυξανόμενο αριθμό γυναικών τα τελευταία χρόνια, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις τις έχουν διατηρήσει σε ενδεχόμενες θέσεις εργασίας και εντός των κατώτερων διευθυντικών βαθμίδων (Ντερμανάκης, 2003 Ευρωπαϊκό Ίδρυμα, 2002 στο Mihail, 2006).

Οι Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς (1991) εντόπισαν διαφορές στη στάση απέναντι στις γυναίκες ως μάνατζερ και προσπάθησαν να συσχετίσουν τα συμπεράσματα αυτά με διάφορα προσωπικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα τους. Διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες είναι πιο ευνοϊκές προς τις γυναίκες μάνατζερ. Μεταξύ των προσωπικών χαρακτηριστικών, το φύλο, η ηλικία και η αλληλεπίδραση με τις γυναίκες μάνατζερ βρέθηκαν να συσχετίζονται σημαντικά με τη στάση απέναντι στις γυναίκες ως διευθυντές. Ωστόσο, η εκπαίδευση και η διευθυντική εμπειρία κρίθηκαν

ασήμαντες (Mihail, 2006). Ενώ σύμφωνα με τους Rosen and Jerdee ( 1974) τα στερεότυπα φαίνεται να έχουν μικρότερο αντίκτυπο στις αποφάσεις στους χώρους εργασίας όπου τηρούνται αυστηρά συγκεκριμένοι κανόνες και κανονισμοί όπως είναι ο κρατικός τομέας (Mihail, 2006).

Τομείς που θα έπρεπε να αποτελούν υπόδειγμα για τον υψηλό βαθμό γυναικείας στελέχωση τους, όπως η πολιτική, αποδεικνύεται τελικά ότι εμπεριέχουν πλήθος στερεότυπων αντιλήψεων στο εσωτερικό τους. Οι γυναίκες, πλην ελάχιστων εξαιρέσεων, είναι λιγότερες σε όλες τις θέσεις εξουσίας και τις θέσεις λήψης αποφάσεων, αμείβονται ως κοινωνική κατηγορία χαμηλότερα από τους άνδρες, πρωταγωνιστούν στην ανεργία και τις επισφαλείς και κατώτερες θέσεις απασχόλησης και επιφορτίζονται σχεδόν εξ ολοκλήρου με τις διαδικασίες φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων και γενικότερα με την κοινωνική αναπαραγωγή. Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν στην πράξη την κατωτερότητα στην κοινωνική τους θέση.

**Αφορμή για σκέψη γύρω από το ζήτημα των στερεοτύπων φύλου**  
«... Ορισμένα τινά Ελληνικά θήλα ζητούν να δοθή ψήφος εις τας γυναίκας. Σχετικώς με το ίδιον τούτο θέμα διαπρεπέστατος επιστήμων είχεν άλλοτε αναπτύξει από του βήματος της Βουλής το επιστημονικώς πασίγνωστον, άλλως τε, γεγονός ότι πάν θήλυ διατελεί εις ανισόρροπον και έξαλλον πνευματικήν κατάστασιν ωρισμένας ημέρας εκάστου μηνός... Νεώτεροι και ακριβέστεροι έρευναι καταδείκνυσιν ότι ου μόνον ωρισμένας ημέρας, αλλά δι'όλου του μηνός τελούσιν άπαντα τα θήλα εις πνευματικήν και συναισθηματικήν ανισορροπίαν, τινά μεν μετρίαν, τα πλείστα δε σφοδροτάτην και ακατάσχετον, άτε και παντοι στρόπως εκδηλουμένην και κλιμακουμένην συν το χρόνω... Επειδή εν τούτοις, αι ημέραι αύται, δεν συμπίπτουν ως προς όλα τα θήλα, είναι αδύνατον να ευρεθεί ημέρα πνευματικής ισορροπίας και ψυχικής γαλήνης όλων των θηλέων, ώστε την ευτυχή εκείνην ημέραν να ορίζονται αι εκάστοτε εκλογαί. Η γυναικεία συνεπώς ψήφος είναι πράγμα επικίνδυνον, άρα αποκρουστέον.»

Έφημερίς *Νέα Ημέρα*, 20.3.1928 (Μαλουτά, 2014).

#### 1.4 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας συνιστά μία από τις μεγαλύτερες μεταβολές που συνέβησαν στις σύγχρονες κοινωνίες. Αρχικά η αμειβόμενη εργασία ήταν κατά κύριο λόγο μια αντρική υπόθεση. Για την συντριπτική πλειονότητα του πληθυσμού στις προβιομηχανικές κοινωνίες οι παραγωγικές και οικιακές δραστηριότητες δεν διαχωρίζοντουσαν. Όλα τα μέλη των οικογενειών συμμετείχαν σε εργασίες στους αγρούς ή

σε βιοτεχνίες. Η ουσιαστική αλλαγή που ακολούθησε ήταν αποτέλεσμα της ανάπτυξης της σύγχρονης βιομηχανίας. Σύμφωνα με τον Giddens (2002) ο διαχωρισμός του τόπου κατοικίας από τον τόπο εργασίας όπως και το γεγονός ότι οι εργοδότες άρχισαν να μισθώνουν εργάτες ως μεμονωμένα άτομα και όχι ως οικογένειες υπήρξαν οι βασικές αιτίες για την αλλαγή αυτή.

Ο παλιός τρόπος της χρησιμοποίησης της οικογένειας ως ενιαίας παραγωγικής μονάδας άργησε να εγκαταλειφθεί. Στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα στην Βρετανία και σε πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες οι εργοδότες εξακολουθούσαν να μισθώνουν οικογενειακές μονάδες. Αν για παράδειγμα ο πατέρας προσλαμβάνονταν στο εργοστάσιο η γυναίκα και τα παιδιά του προσλαμβάνονταν ως οικιακοί υπηρέτες ή αγροτικά εργατικά χέρια. «Όσο εγκαταλείπονταν αυτή η πρακτική τόσο η γυναίκα μοιραία ταυτίστηκε με την έννοια του οίκου αν και η αντίληψη ότι «η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι» σήμαινε διαφορετικά πράγματα στα διάφορα επίπεδα κοινωνίας» (Giddens, 2002).

Τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα ήταν μικρά για όλες τις κοινωνικές τάξεις. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό το αποτελούσαν κυρίως νεαρές ανύπαντρες γυναίκες, τους μισθούς των οποίων, όταν δούλευαν σε εργοστάσιο ή στα γραφεία, οι εργοδότες τους έστελναν κατευθείαν στους γονείς τους. Ο Πρώτος Παγκόσμιος Πόλεμος οδήγησε πολλές από αυτές να πραγματοποιήσουν εργασίες που μέχρι τότε ήταν αποκλειστική αρμοδιότητα των αντρών. Στην διάρκεια των επόμενων ετών υπήρξε αυξανόμενη εισροή γυναικών στην αγορά εργασίας (Giddens, 2002). Το πρώτο αποτέλεσμα αυτού ήταν η αύξηση του εργατικού δυναμικού. Μια πληθώρα χεριών άρχισαν να κυνηγούν έναν περιορισμένο αριθμό θέσεων εργασίας, οδηγώντας κατά περίπτωση και σε κάποια πτώση μισθών.

Στην Ελλάδα, στα μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα, δεκαετίες μετά την δημιουργία και ανεξαρτησία του Ελληνικού κράτους, με την ισχνή εμφάνιση κάποιων βιομηχανιών και βιοτεχνιών, άρχισαν να κάνουν την εμφάνιση τους ένας περιορισμένος αριθμός γυναικών στην εργασιακή ζωή. Τα γυναικεία επαγγέλματα που εμφανίζονται αυτά τα χρόνια δεν προϋποθέτουν ούτε καν τις στοιχειώδεις γνώσεις. Το ίδιο διάστημα τίθεται δημόσια το ζήτημα της εκπαίδευσης των κοριτσιών και της επαγγελματικής τους κατάρτισης για τον λόγο αυτό άρχισαν να ιδρύονται τα πρώτα Διδασκαλία και Παρθεναγωγεία, όπου και αποφοιτούν οι πρώτες δασκάλες. Η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία γίνεται κατά

κανόνα από ανύπαντρες γυναίκες που προσπαθούν να επιβιώσουν οικονομικά μέχρι να τακτοποιηθούν κοινωνικά. Ο απώτερος στόχος ήταν να παντρευτούν, να κάνουν οικογένεια και να γίνουν μητέρες.

Πλέον οι γυναίκες, στις περισσότερες χώρες, είναι οικονομικά ανεξάρτητες και διεκδικούν τα δικαιώματά τους με περισσότερη ευκολία. Ο δυτικός κυρίως κόσμος έχει αναπροσαρμοστεί. Τα κράτη ανέπτυξαν σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική τους πολιτική δημιουργώντας το κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο και τους μηχανισμούς εκείνους για να προστατέψουν σε μεγάλο βαθμό τις γυναίκες από τις διακρίσεις που γίνονται εις βάρος τους στον εργασιακό χώρο. Καθιερώθηκαν επιδόματα και άδειες για την στήριξη της μητρότητας, της ανεργίας. Το βασικό αποτέλεσμα αυτού ήταν η δημιουργία σε πολλές χώρες, όχι σε όλες, ενός περιβάλλοντος όπου η γυναίκα σήμερα μπορεί να διεκδικήσει το είδος της ζωής που επιθυμεί να έχει.

## **1.5 ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ**

Το θέμα της ισότητας των φύλων τέθηκε για πρώτη φορά στον Καταστατικό χάρτη του ΟΗΕ το 1945 όπου αναφέρεται η απαγόρευση διάκρισης λόγω φύλου. Η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στην συνέχεια το 1948 διακηρύσσει την ισότητα των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών. Επιπλέον το Διεθνές Σύμφωνο της Νέας Υόρκης για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα το 1966 ορίζει στο άρθρο 7 το δικαίωμα «κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι να εξασφαλίζουν ειδικότερη αμοιβή που παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, σαν ελάχιστο όριο». Ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας χωρίς καμία διάκριση. Ειδικότερα, «οι γυναίκες πρέπει να έχουν την εγγύηση ότι οι προσφερόμενοι σ' αυτές όροι εργασίας δεν είναι κατώτεροι από εκείνους που απολαμβάνουν οι άνδρες και να λαμβάνουν την ίδια όπως και αυτοί, αμοιβή για την ίδια εργασία». Αξίζει να αναφέρουμε επίσης την Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW, 1979) όπου ορίζεται η υποχρέωση των συμβαλλομένων κρατών – μελών να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, σε όλους τους τομείς, ιδίως στον πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό, για να εξασφαλίσουν την πλήρη ισότητα, ανάπτυξη και πρόοδο των γυναικών.

Την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) απασχόλησε για πρώτη φορά η ισότητα των φύλων στην Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης (1957), με την οποία καθιερώνεται η αρχή της παροχής ίσης

αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Οι προσπάθειες της όμως για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων ενισχύθηκαν σημαντικά με την Συνθήκη του Άμστερνταμ (1999), η οποία εισήγαγε στις Συνθήκες της ΕΕ τις αρχές της ισότητας των φύλων και της εξάλειψης των διακρίσεων με βάση το φύλο ή το σεξουαλικό προσανατολισμό. Η ισότητα ανδρών και γυναικών θεσπίζεται πλέον ως θεμελιώδης αρχή του Κοινοτικού Δικαίου και κηρύσσεται ρητά ως «καθήκον» και «στόχος» της Κοινότητας. Τέλος ένας μεγάλος αριθμός Κοινοτικών Οδηγιών, σε συνδυασμό με τη Νομολογία διακοσίων (200) περίπου αποφάσεων του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), συνιστούν το εδραιωμένο κοινοτικό κεκτημένο για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση.

Στην Ελλάδα, η αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη και εφαρμόζεται με το νόμο 3304/2005. Στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, η προστασία κατά των διακρίσεων διασφαλίζεται από τα τακτικά δικαστήρια ή από το συνταγματικό δικαστήριο όταν οι τακτικές διαδικασίες έχουν εξαντληθεί, ενώ διαδικασίες συνδιαλλαγής και συμβιβασμού έχουν εφαρμοστεί από τους φορείς ισότητας, όπως την Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τον Συνήγορο του Πολίτη και την Επιθεώρηση Εργασίας.

## **1.6 ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)**

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ιδρύθηκε το 1994, είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα (Φορέας Γενικής Κυβέρνησης). Υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΦ) και διοικείται από πενταμελές Διοικητικό Συμβούλιο.

Το ΚΕΘΙ είναι από τους σημαντικότερους φορείς που ενεργοποιείται δυναμικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής, πολιτισμικής και οικονομικής ζωής, με κύριο στόχο την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων. Οι βασικές του δράσεις προκειμένου να επιτευχθεί το έργο του, είναι η επιδίωξη της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές των κρατών, καθώς και την ανάπτυξη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, έτσι ώστε να συμβάλλει στην άρση των έμφυλων διακρίσεων, στερεοτύπων και ανισοτήτων. Επιπλέον επιχειρεί, μέσω του έργου του, να αναπτύξει παρεμβάσεις θεσμικού τύπου και να επηρεάσει τις εθνικές πολιτικές, με στόχο



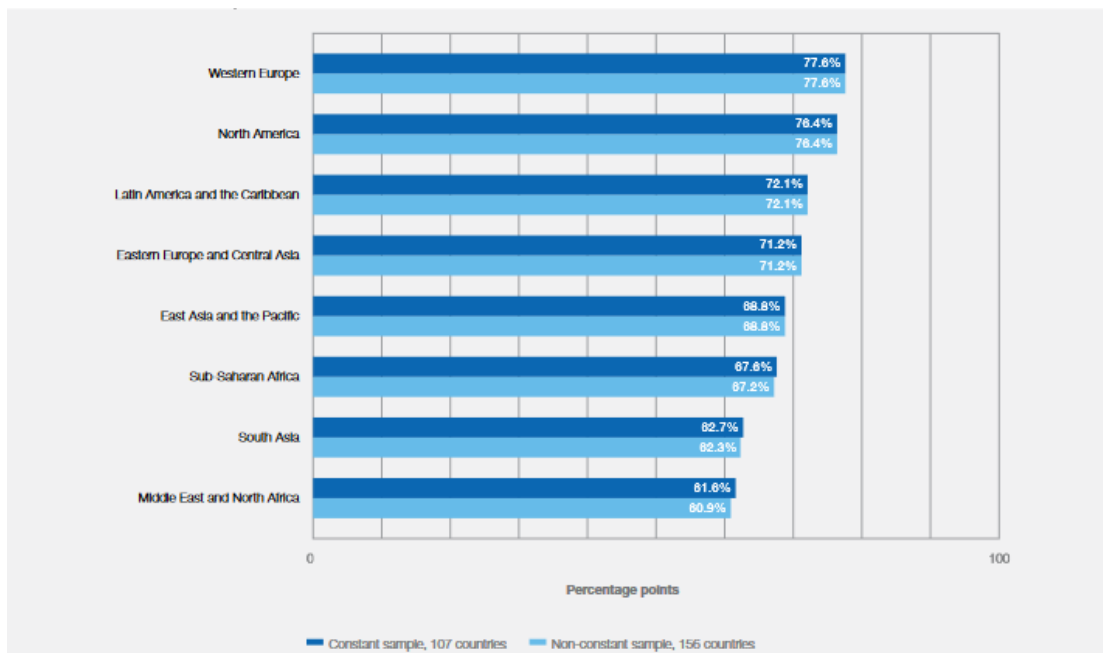
την ισότιμη προώθηση των φύλων, καθώς και την καταπολέμηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ιδιωτική και δημόσια ζωή.

Το ΚΕΘΙ φροντίζει για την στήριξη των γυναικών που υφίστανται βία ή πολλαπλές διακρίσεις, μέσω της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών. Το έργο του είναι πολύ σημαντικό και για την επιστημονική κοινότητα καθώς ασχολείται με τη διεξαγωγή ερευνών και την εκπόνηση, τη δημοσίευση και της έκδοσης επιστημονικών μελετών στο πεδίο της ισότητας των φύλων. Φροντίζει για την άρση των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων, καθώς και την ενίσχυση της θέσης των γυναικών, μέσω του σχεδιασμού, της υλοποίησης, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης προγραμμάτων δράσης.

Η ενασχόληση του με την ανάπτυξη δράσεων για ζητήματα ισότητας των φύλων στην εργασία, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη, μέσω της παροχής τεκμηρίωσης και πληροφόρησης αποδεικνύει την σημαντικότητα του φορέα για την ελληνική κοινωνία. Βασικοί του στόχοι αποτελούν η προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου, μέσω της υλοποίησης επιμορφωτικών δράσεων με την οπτική του φύλου (gender training), η προώθηση της ισότητας των φύλων σε ιδιαίτερες συνθήκες πολυπολιτισμικότητας, μέσω της ανάληψης σχετικών πρωτοβουλιών και τέλος η μεταφορά τεχνογνωσίας και εμπειρίας σε θέματα συμβουλευτικής γυναικών και κοινωνικά ευάλωτων ομάδων, με την οπτική του φύλου.

## **1.7 ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΟΥΝ ΣΗΜΕΡΑ - ΜΙΑ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΜΑΤΙΑ**

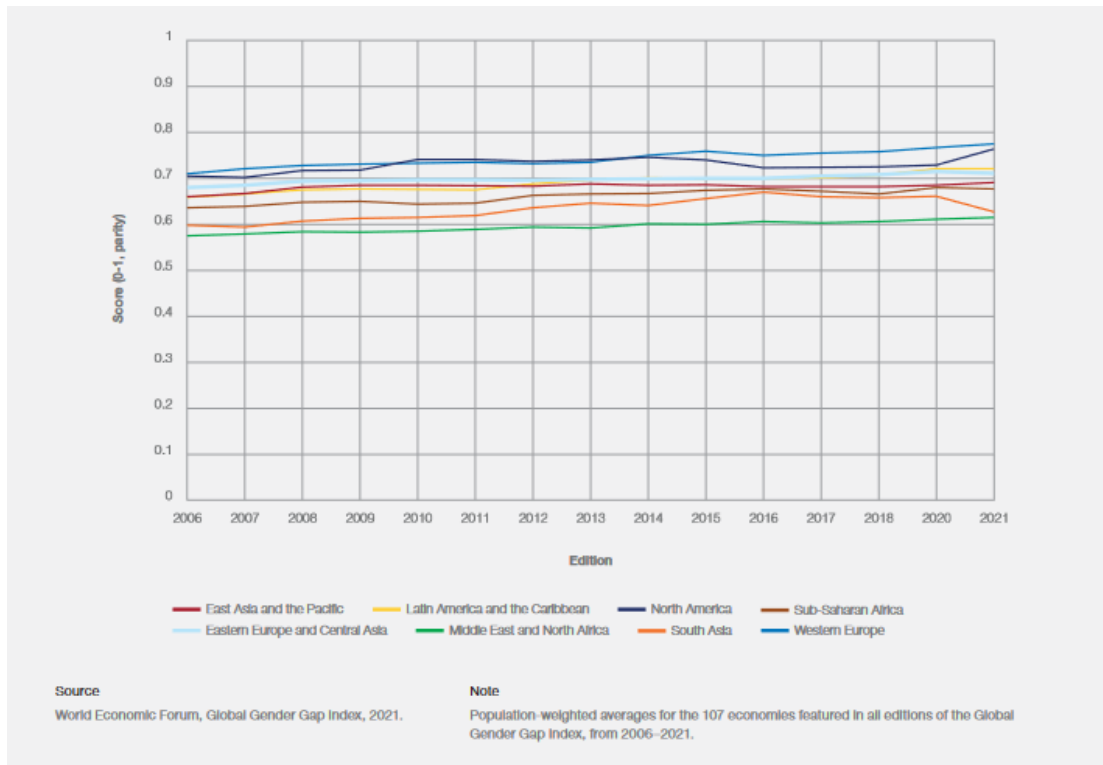
Η ανισότητα ίσως δεν μπορέσει να αντιμετωπιστεί ποτέ σε παγκόσμιο επίπεδο και σημαντικό ρόλο για αυτό παίζουν οι θρησκείες που κατά τόπους και ανεξάρτητος εποχής κυριαρχούν και την πεποίθηση αυτών, για την θέση της γυναίκας. Παροχές και ελευθερίες που σε εμάς σήμερα μοιάζουν αυτονόητες, αποτελούν είδη πολυτέλειας για τις γυναίκες χωρών που στην κουλτούρα τους συμπεριλαμβάνονται καταπιεστικά ήθη και έθιμα. Η πατριαρχική δομή των κοινωνιών σε συνδυασμό με την θρησκεία και την παράδοση αφήνει στο περιθώριο την γυναίκα και την αναγνώριση της κάποιων βασικών δικαιωμάτων.



Πηγή: <https://www3.weforum.org/>

### **Διάγραμμα 1. 1** **Ποσοστό σύγκλισης του χάσματος των φύλων ανά περιοχή**

Σύμφωνα με το παγκόσμιο οικονομικό φόρουμ και την έκθεση του για το έτος 2021 υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην σύγκλιση της ανισότητας ακόμη και εντός των ίδιων γεωγραφικών περιοχών. Η Δυτική Ευρώπη παραμένει η περιοχή που έχει προχωρήσει περισσότερο στην ισότητα των φύλων (77,6%) και σημείωσε περαιτέρω πρόοδο για το έτος αυτό. Η Βόρεια Αμερική είναι η δεύτερη πιο προηγμένη με ποσοστό 76,4%, σημειώνοντας επίσης βελτίωση, ακολουθούμενη από τη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική (72,1%) και την Ανατολική Ευρώπη και την Κεντρική Ασία (71,2%). Λίγα δεκαδικά ψηφία παρακάτω είναι η περιοχή της Ανατολικής Ασίας και του Ειρηνικού (68,9%), μια από τις πιο βελτιωμένες περιοχές, ακριβώς μπροστά από την Υποσαχάρια Αφρική (67,2%) και ξεπερνώντας τη Νότια Ασία (62,7%). Η περιοχή της Μέσης Ανατολής και της Βόρειας Αφρικής παραμένει η περιοχή με τη μεγαλύτερη διαφορά (60,9%).



Πηγή: <https://www3.weforum.org/>

### Διάγραμμα 1. 2 Περιφερειακές διαφορές μεταξύ των φύλων (2006-2021)

Με τον τρέχοντα σχετικό ρυθμό, οι διαφορές μεταξύ των φύλων μπορούν ενδεχομένως να καλυφθούν σε 52,1 χρόνια στη Δυτική Ευρώπη, 61,5 χρόνια στη Βόρεια Αμερική και 68,9 χρόνια στη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική. Σε όλες τις άλλες περιοχές θα χρειαστούν πάνω από 100 χρόνια για να καλυφθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων και πιο συγκεκριμένα θα χρειαστούν 121,7 χρόνια στην Υποσαχάρια Αφρική, 134,7 χρόνια στην Ανατολική Ευρώπη και την Κεντρική Ασία, 165,1 χρόνια στην Ανατολική Ασία και τον Ειρηνικό, 142,4 χρόνια στη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική, και 195,4 χρόνια στη Νότια Ασία.

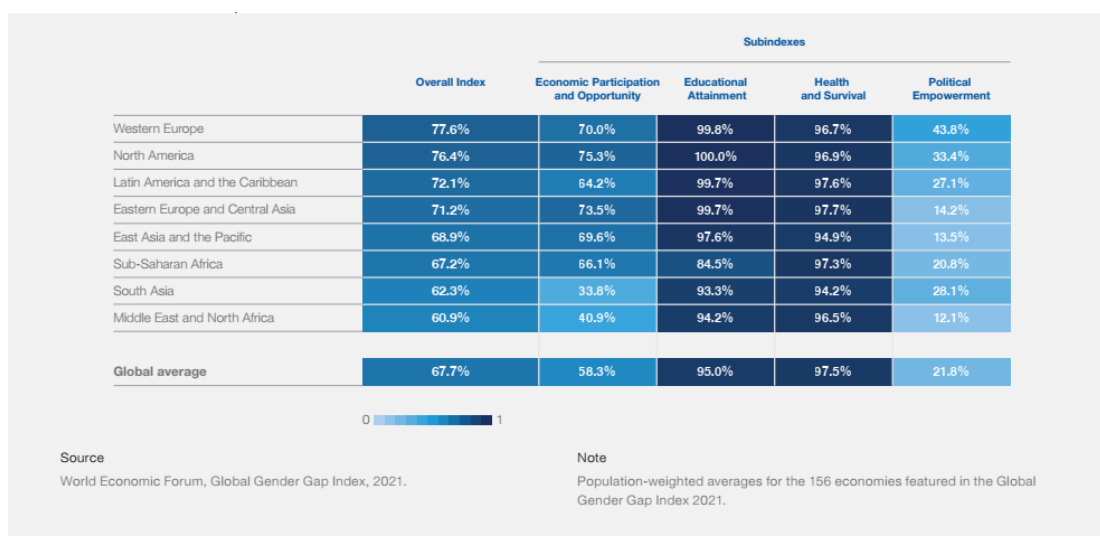
Αυτή η συνολική διεύρυνση του παγκόσμιου χάσματος μεταξύ των φύλων αντικατοπτρίζεται επίσης στο γεγονός ότι ο αριθμός των οικονομιών που καταγράφουν τουλάχιστον οριακή βελτίωση είναι μικρότερος από τον αριθμό των οικονομιών που σημείωσαν χαμηλότερες επιδόσεις από πέρυσι. Από τις 153 οικονομίες και οικονομίες που καλύπτονται τόσο φέτος όσο και το 2020, οι 98 βελτίωσαν τη βαθμολογία τους ενώ οι 55 έχουν υποχωρήσει ή έχουν καθυστερήσει.

### 1.7.1 ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ ΧΑΣΜΑΤΟΣ

Ο Παγκόσμιος Δείκτης Χάσματος των Φύλων εισήχθη για πρώτη φορά από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ το 2006 για να συγκριθεί η πρόοδος προς την ισότητα των φύλων. Παρέχοντας οικονομικές ταξινομήσεις, η έκθεση δίνει κίνητρα για συγκρίσεις μεταξύ περιφερειών και οικονομιών και ενθαρρύνει τη μάθηση σχετικά με τους παράγοντες που οδηγούν τα κενά μεταξύ των δύο φύλων και ποιες πολιτικές χρειάζεται για την κάλυψη τους. Ο Παγκόσμιος Δείκτης Χάσματος των Φύλων αξιολογεί την εξέλιξη των χάσμάτων με βάση το φύλο μεταξύ τεσσάρων βασικών διαστάσεων (Οικονομική Συμμετοχή και Ευκαιρίες, Εκπαιδευτικό Επίτευγμα, Υγεία και Επιβίωση και Πολιτική Ενδυνάμωση) και παρακολουθεί την πρόοδο προς την κάλυψη αυτών των διαφορών με την πάροδο του χρόνου. Σύμφωνα με την έκθεση για το έτος 2021, ο δείκτης του Παγκόσμιου Χάσματος των Φύλων αξιολογεί 156 χώρες, παρέχοντας ένα εργαλείο για σύγκριση μεταξύ των χωρών και για την ιεράρχηση των πιο αποτελεσματικών πολιτικών που απαιτούνται για την κάλυψη των χάσμάτων μεταξύ των φύλων. Η μεθοδολογία του δείκτη παρέμεινε σταθερή από την αρχική του σύλληψη το 2006, παρέχοντας μια βάση για ισχυρή ανάλυση μεταξύ των χωρών στο πέρασμα των χρόνων. Ο Παγκόσμιος Δείκτης Χάσματος των Φύλων μετρά τις βαθμολογίες σε μια κλίμακα από το 0 έως το 100 και οι βαθμολογίες μπορούν να ερμηνευθούν ως η απόσταση από την ισοτιμία (δηλαδή το ποσοστό του χάσματος των φύλων που έχει κλείσει).

Σε παγκόσμιο επίπεδο, η μέση απόσταση που ολοκληρώθηκε μέχρι την ισοτιμία είναι στο 68%, ένα βήμα πίσω σε σύγκριση με το 2020 (-0,6 ποσοστιαίες μονάδες). Τα στοιχεία αυτά οφείλονται κυρίως στην πτώση των επιδόσεων των μεγάλων χωρών. Στην τρέχουσα τροχιά της, θα χρειαστούν τώρα 135,6 χρόνια για να καλυφθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων παγκοσμίως. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην Πολιτική Ενδυνάμωση παραμένει το μεγαλύτερο από τα τέσσερα κενά που έχουν εντοπιστεί, με μόλις 22% να έχει κλείσει μέχρι σήμερα, έχοντας διευρυνθεί περαιτέρω από την έκδοση της έκθεσης το 2020 κατά 2,4 ποσοστιαίες μονάδες. Στις 156 χώρες που καλύπτονται από τον δείκτη, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 26,1% των περίπου 35.500 εδρών του κοινοβουλίου και μόλις το 22,6% των 3.400 υπουργών παγκοσμίως. Σε 81 χώρες, δεν υπήρξε ποτέ γυναίκα αρχηγός κράτους, μέχρι τις 15 Ιανουαρίου 2021. Με τον τρέχοντα ρυθμό προόδου, το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ εκτιμά ότι θα χρειαστούν 145,5 χρόνια για να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων στην πολιτική.

Η αργή πρόοδος που παρατηρείται στη κάλυψη του χάσματος Οικονομικής Συμμετοχής και Ευκαιριών είναι το αποτέλεσμα δύο αντίθετων τάσεων. Από τη μια πλευρά, το ποσοστό των γυναικών μεταξύ των ειδικευμένων επαγγελματιών συνεχίζει να αυξάνεται, όπως και η πρόοδος προς την ισότητα των μισθών, αν και με βραδύτερο ρυθμό. Από την άλλη πλευρά, οι συνολικές εισοδηματικές ανισότητες εξακολουθούν να γεφυρώνονται μόνο εν μέρει και υπάρχει επίμονη έλλειψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις, με τις γυναίκες να αντιπροσωπεύουν μόλις το 27% όλων των διευθυντικών θέσεων. Επιπλέον, τα διαθέσιμα δεδομένα για την έκδοση του 2021 της έκθεσης δεν αντικατοπτρίζουν ακόμη πλήρως τον αντίκτυπο της πανδημίας. Οι προβολές για επιλεγμένο αριθμό χωρών δείχνουν ότι το χάσμα μεταξύ των φύλων στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό είναι ευρύτερο από το ξέσπασμα της πανδημίας. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το οικονομικό χάσμα μεταξύ των φύλων μπορεί επομένως να είναι μεταξύ 1% και 4% μεγαλύτερο από αυτό που αναφέρεται.



Πηγή: <https://www3.weforum.org/>

### Διάγραμμα 1.3 Περιφερειακές επιδόσεις 2021 κατά υποδείκτη

Όπως παρατηρούμε στο παραπάνω σχήμα η πρόοδος στην οικονομική συμμετοχή και στις ευκαιρίες ποικίλλουν επίσης ανά περιοχή. Η Ανατολική Ασία και ο Ειρηνικός είναι η πιο βελτιωμένη περιοχή αυτό (+3 ποσοστιαίες μονάδες), αντισταθμίζοντας τις αρνητικές επιδόσεις στην Πολιτική Ενδυνάμωση. Την περιοχή ακολουθούν τόσο η Ανατολική Ευρώπη και η Κεντρική Ασία και η Δυτική Ευρώπη, όπου οι βαθμολογίες αυξήθηκαν κατά 0,7 ποσοστιαίες μονάδες. Οι διαφορές μεταξύ των φύλων έχουν διευρυνθεί στη Νότια Ασία και

την Υποσαχάρια Αφρική και σε μικρότερο βαθμό στην Βόρεια Αμερική. Η κατάσταση στην Λατινική Αμερική και τη Καραϊβική αλλά και στη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική παρέμειναν σε μεγάλο βαθμό αμετάβλητη σε σχέση με ένα χρόνο πριν.

Όσον αφορά τους υπό-δείκτες που αφορούν την Επίτευξη στην Εκπαίδευση και την Υγεία και Επιβίωση τα στοιχεία δείχνουν ότι οι επιδόσεις καταγράφουν περίπου το ίδιο ποσοστό με το 2020. Η Δυτική Ευρώπη καταγράφει τη πιο σημαντική βελτίωση στην Εκπαίδευση (+0,5 ποσοστιαίες μονάδες) ακολουθεί η επίδοση από τη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική (+0,2 ποσοστιαίες μονάδες), ενώ η Νότια Ασία και η Υποσαχάρια Αφρική καταγράφει το πιο σημαντικό βήμα υποχώρησης (-1,6 και -1,9 ποσοστιαίες μονάδες, αντίστοιχα). Οι αποδόσεις των άλλων περιοχών είναι ουσιαστικά αμετάβλητες. Ομοίως, στου υπό-δείκτες που αφορούν την Υγείας και Επιβίωσης, μόνο η Ανατολική Ασία και ο Ειρηνικός παρουσίασαν βελτιώσεις στις επιδόσεις τους σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Σε όλες τις άλλες περιοχές, οι διαφορές μεταξύ των φύλων είτε είναι στάσιμες είτε ελαφρώς μεγαλύτερες από ό,τι ήταν πριν από ένα χρόνο. Η Πολιτική ενδυνάμωση ήταν σταθερά ο τομέας με τις μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ των φύλων στις περιφέρειες και μάλιστα έχει διευρυνθεί περαιτέρω σε ορισμένες περιφέρειες φέτος. Οι επιδόσεις παραμένουν χαμηλές στη Μέση Ανατολή και Βόρεια Αφρική, όπου μόνο το 12,1% του κενού έχει κλείσει, όπως και στην Ανατολική Ευρώπη και Κεντρική Ασία (14,2%) και στην Ανατολική Ασία και τον Ειρηνικό (13,5%).

Επιπλέον και σύμφωνα με την παραπάνω έκθεση η κρίση του COVID-19 έχει επίσης επιταχύνει την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση, επιταχύνοντας τη διαταραχή της αγοράς εργασίας. Τα δεδομένα δείχνουν σημαντικές προκλήσεις για την ισότητα των φύλων στο μέλλον των θέσεων εργασίας λόγω του αυξανόμενου επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο. Μόνο δύο από τις οκτώ παρακολουθούμενες ομάδες «εργασιών του αύριο» (Ανθρωποι & Πολιτισμός και Παραγωγή Περιεχομένου) έχουν φτάσει στην ισότητα των φύλων, ενώ οι περισσότερες δείχνουν σοβαρή υπό-εκπροσώπηση των γυναικών.

Τα κενά μεταξύ των φύλων είναι πιο πιθανά σε τομείς που απαιτούν ανατρεπτικές τεχνικές δεξιότητες. Για παράδειγμα, στο Cloud Computing, οι γυναίκες αποτελούν το 14% του εργατικού δυναμικού στη Μηχανική το 20%; και σε Data και AI το 32%. Ενώ οι οκτώ ομάδες θέσεων εργασίας συνήθως βιώνουν υψηλή εισροή νέων ταλέντων, με τους σημερινούς ρυθμούς αυτές οι εισροές δεν εξισορροπούν εκ νέου τον επαγγελματικό

διαχωρισμό και τη μετάβαση σε τομείς όπου οι γυναίκες υπό-εκπροσωπούνται επί του παρόντος φαίνεται να παραμένει δύσκολη. Για παράδειγμα, το τρέχον μερίδιο των γυναικών στο Cloud Computing είναι 14,2% και το ποσοστό αυτό έχει βελτιωθεί μόνο κατά 0,2 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ το μερίδιο των γυναικών σε ρόλους δεδομένων και τεχνητής νοημοσύνης είναι 32,4% και το ποσοστό αυτό έχει σημειώσει ήπια μείωση 0,1 ποσοστιαίες μονάδες από τον Φεβρουάριο του 2018.

Για άλλη μια φορά, μία από τις πιο σημαντικές πηγές ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι η υπό-εκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η συμμετοχή στις αγορές εργασίας υπήρξε σημαντικός διάυλος για την οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών και για τη δημιουργία διαφορετικών, χωρίς αποκλεισμούς και καινοτόμους οργανισμούς. Σε παγκόσμιο επίπεδο, όπως αναφέρεται και στην έκθεση, λαμβάνοντας υπόψη τους σταθμισμένους μέσους όρους πληθυσμού, σχεδόν το 80% των ανδρών ηλικίας 15–64 ετών είναι στο εργατικό δυναμικό έναντι μόνο 52,6% των γυναικών της ίδιας ηλικιακής ομάδας, εξηγώντας εν μέρει γιατί το χάσμα των φύλων στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό παραμένει πάνω από 35%. Ως εκ τούτου, η αντιμετώπιση των κανονιστικών και νομικών φραγμών για τις γυναίκες στην εργασία και την πρόοδο παραμένει τομέας προτεραιότητας για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τις επιχειρήσεις σε όλες τις οικονομίες.

Σε ορισμένες οικονομίες, η διαφορά μεταξύ της συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ακόμη πιο ακραία. Αυτές περιλαμβάνουν την Υεμένη (6,3% των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, 91% χάσμα), το Ιράκ (12% των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, 84% χάσμα), τη Συρία (15,7% των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, 80% χάσμα) και Ιορδανία (15,6% των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, 77% χάσμα). Μια πρόσθετη πρόκληση είναι το χάσμα των φύλων σε ανώτερες και διευθυντικές θέσεις τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Στο δείγμα των οικονομιών που καλύπτονται από αυτήν την έκθεση, το 41% των επαγγελματιών σε ανώτερες θέσεις είναι γυναίκες, με κάποια πρόοδο σε σύγκριση με ένα χρόνο πριν, αλλά εξακολουθεί να υπό-εκπροσωπείται σημαντικά. Η διάμεση παρουσία γυναικών σε ανώτερες θέσεις σε όλες τις οικονομίες που αξιολογούνται από τον δείκτη είναι 33%, και μόνο 22 οικονομίες έχουν κλείσει τουλάχιστον το 80% του χάσματος στους διευθυντικούς ρόλους.

Ταυτόχρονα, υπάρχουν άλλες 20 οικονομίες όπου οι διαφορές μεταξύ των φύλων σε διευθυντικές θέσεις εξακολουθούν να είναι τόσο μεγάλες όσο το 80% των περισσότερων. Οι

γυναίκες αποτελούν το 14,7% όλων των διευθυντικών θέσεων και στις 20 οικονομίες, που αντιστοιχεί σε ένα χάσμα 83%. Στο Μαρόκο το μερίδιο είναι 13% (85% χάσμα), στο Μπαγκλαντές, 11% (88% χάσμα), στην Αίγυπτο, 7,4% (92% χάσμα), στη Σαουδική Αραβία, 6,8% (93% χάσμα), στο Πακιστάν, 5% (95% χάσμα), και στην Υεμένη, 4,1% (96% χάσμα). Επιπλέον, η περιορισμένη παρουσία γυναικών σε ανώτερους ρόλους δείχνει ότι εξακολουθεί να υπάρχει μια επίμονη «γυάλινη οροφή» ακόμη και σε ορισμένες από τις πιο προηγμένες οικονομίες. Για παράδειγμα, στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 42% των ανώτερων και διευθυντικών θέσεων, στη Σουηδία, 40%, στο Ηνωμένο Βασίλειο, 36,8%· στη Γαλλία 34,6%, στη Γερμανία, 29%, στην Ιταλία και την Ολλανδία, 27%, στην Κορέα, 15,6% και στην Ιαπωνία, 14,7%.

Πέρα από τη δυσκολία πρόσβασης στην αγορά εργασίας, οι οικονομικές ανισότητες εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό τομέα ανησυχίας για τις εργαζόμενες γυναίκες και τα εξαρτώμενα από αυτά άτομα. Παρά την πρόοδο που σημειώθηκε φέτος, το μισθολογικό χάσμα (ο λόγος του μισθού των γυναικών προς τον μισθό των ανδρών σε παρόμοια θέση) εξακολουθεί να είναι περίπου 37% και το χάσμα εισοδήματος (ο λόγος του συνολικού μισθολογικού και μη μισθολογικού εισοδήματος των γυναικών προς αυτή των ανδρών) παραμένει κοντά στο 51%.

Όσον αφορά τους μισθούς για παρόμοιες θέσεις, τα κενά παραμένουν ακόμη και μεταξύ των οικονομιών με τις καλύτερες επιδόσεις, συμπεριλαμβανομένης της Ισλανδίας, 1η συνολικά σε αυτόν τον δείκτη, όπου το 86% του χάσματος έχει κλείσει και της Φινλανδία, 9η (79,7% της διαφοράς έκλεισε). Αντίθετα, στην Αιθιοπία, την Ινδία, το Ελ Σαλβαδόρ, τη Βολιβία και το Λεσότο μόνο το 46%-49% αυτού του χάσματος έχει καλυφθεί μέχρι σήμερα.

Ενώ οι στατιστικές για τις ώρες που ξοδεύουν άνδρες και γυναίκες σε απλήρωτη εργασία (κυρίως οικιακή και εθελοντική εργασία) συνεχίζουν να δείχνουν ότι οι γυναίκες αφιερώνουν τουλάχιστον διπλάσιο χρόνο από τους άνδρες σε αυτές τις εργασίες, η ανάλυση δεδομένων αποκαλύπτει ότι το κλείσιμο σχολείων κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν μία από τις κύριες αιτίες μείωσης των ωρών εργασίας και της συμμετοχής στην εργασία των γυναικών, καθώς οι ευθύνες φροντίδας των παιδιών εξακολουθούν να τις βαρύνουν κατά κύριο λόγο.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι ενώ τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες επηρεάστηκαν σοβαρά από την πανδημία, οι γυναίκες βίωσαν μεγαλύτερο αντίκτυπο μέσω πολλαπλών καναλιών.



Πρώτον, καθώς οι γυναίκες απασχολούνται συχνά σε τομείς που διαταράσσονται άμεσα από τα μέτρα καραντίνας και κοινωνικής αποστασιοποίησης, κατά συνέπεια γνώρισαν τόσο υψηλότερα ποσοστά ανεργίας όσο και πιο υποτονική επανένταξή τους στην απασχόληση. Δεύτερον, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό μειώθηκε περισσότερο από αυτή των ανδρών στην αρχή της πανδημίας. Τρίτον, η επαναπασχόληση των γυναικών ήταν πιο αργή, με χαμηλότερα ποσοστά προσλήψεων και καθυστερημένη πρόσληψη σε ηγετικούς ρόλους. Υπάρχουν επίσης στοιχεία ότι μεταξύ εκείνων των γυναικών που συνέχισαν να εργάζονται καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας, ορισμένες έχουν μειώσει τις ώρες εργασίας τους περισσότερο από τους άνδρες και ορισμένες έχουν αποσυρθεί από τις προαγωγές και τους ηγετικούς ρόλους.

Ο Παγκόσμιος Δείκτης Χάσματος αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για την κατανόηση των περιοχών και τομέων που οι ανισότητες με βάση φύλου κυριαρχούν σε παγκόσμιο επίπεδο. Μελετώντας την παραπάνω έκθεση αντιλαμβανόμαστε ότι χρειάζονται πολλά βήματα ώστε να επιτευχθεί η πολυπόθητη ισότητα των φύλων ειδικά σε τομείς όπως η πολιτική ενδυνάμωση που οι επιδόσεις των γεωγραφικών περιοχών κρίνονται ως ιδιαίτερα απογοητευτικές. Το χάσμα των φύλων μπορεί να γίνει καλύτερα κατανοητό μέσα από το πρίσμα της διασταύρωσης με την εθνικότητα και των θρησκευτικών πεποιθήσεων.

### **1.7.2 ΔΕΙΚΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

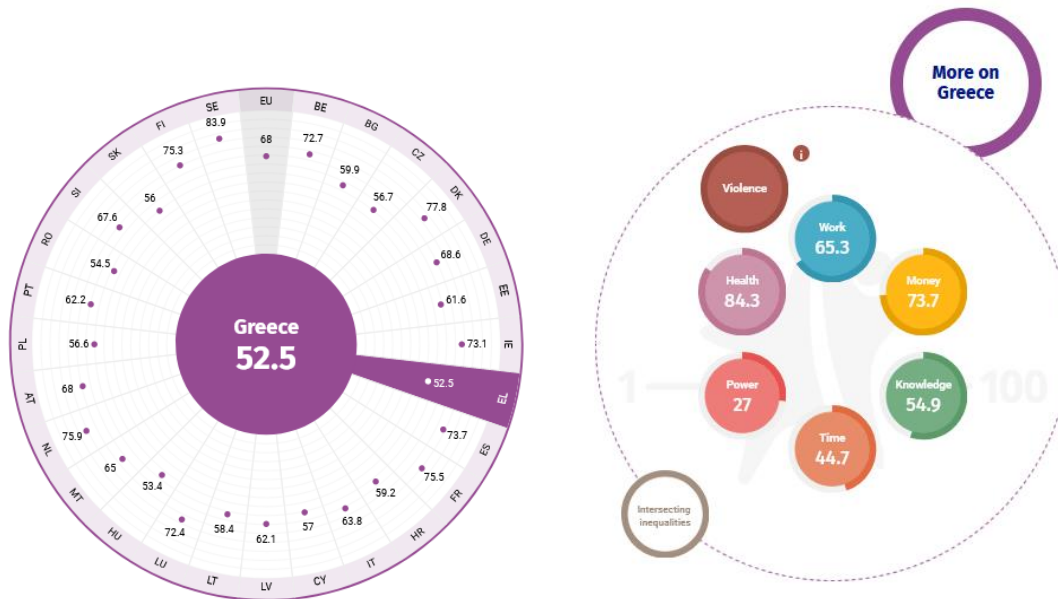
Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) ιδρύθηκε το 2010 με στόχο να ενισχύσει και να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην ΕΕ. Τα αρμόδια όργανα μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις πληροφορίες που δίνονται από το ινστιτούτο για θέματα ισότητας φύλων και να προσαρμόσουν τις πολιτικές τους ώστε να συγκλίνουν στον στόχο που έχει θέσει η Ε.Ε και φυσικά να βελτιώσουν της ζωή τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων σύμφωνα με τον EIGE αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο χάραξης πολιτικής, το οποίο μετρά την πρόοδο στον τομέα της ισότητας των φύλων στην ΕΕ σε βάθος χρόνου. Κάθε χρόνο βαθμολογεί την ΕΕ και τα κράτη μέλη βάσει μιας κλίμακας που κυμαίνεται από το 1 έως το 100. Σε περίπτωση που μια χώρα βαθμολογηθεί με 100, αυτό θα σημαίνει ότι η εν λόγω χώρα επέτυχε πλήρη ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Οι βαθμολογίες αντικατοπτρίζουν τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών και τα επίπεδα επιδόσεων σε έξι βασικούς τομείς: εργασία, χρήματα, γνώση, χρόνος, εξουσία και υγεία,

καθώς και στις υποκατηγορίες τους. Η περαιτέρω ανάλυση των ανισοτήτων εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο διάφοροι παράγοντες, όπως η αναπηρία, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, η χώρα γέννησης και ο τύπος της οικογένειας, διασταυρώνονται με το φύλο για τη δημιουργία διαφορετικών διαδρομών στη ζωή γυναικών και ανδρών. Ο Δείκτης αναδεικνύει τομείς οι οποίοι χρήζουν βελτίωσης, παρέχοντας στους υπευθύνους χάραξης πολιτικής λεπτομερείς αναλύσεις σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο.

Σύμφωνα με τις πληροφορίες που μας δίνει ο δείκτης η Ελλάδα αντιμετωπίζει το μεγαλύτερο πρόβλημα ανισότητας των φύλων κατέχοντας διαχρονικά την τελευταία θέση συγκριτικά με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της ΕΕ. Το μεγαλύτερο χάσμα εντοπίζεται σε τομείς που έχουν να κάνουν με την στελέχωση διευθυντικών θέσεων. Για να έχουμε μια γενικότερη εικόνα για την κατάσταση που επικρατεί θα παραθέσουμε τα στοιχεία του δείκτη ισότητας για τα έτη (2013,2015,2017,2019,2020 και 2021) όπου παραθέτει στοιχεία το Ινστιτούτο.

Πιο συγκεκριμένα για το έτος 2013 η Ελλάδα είχε συνολική βαθμολογία 48,6 χαμηλότερη απ' όλα τα υπόλοιπα κράτη και με αισθητή διαφορά με τις χώρες Σουηδία και Δανία που κατείχαν τις πρώτες θέσεις με βαθμολογία 80,1 και 75,2 αντίστοιχα. Στην συνέχεια για το έτος 2015 υπήρξε μια άνοδος, όχι όμως σημαντική ώστε να την μετακινήσει από την τελευταία θέση, συγκεντρώνοντας 50,1 βαθμολογία. Η πορεία που ακολούθησε, αν και ανοδική έστω και με ελάχιστες μονάδες δεν παρουσίασε αισθητή βελτίωση και ούτε εμφάνισε κάποια ένδειξη σύγκλισης με τα υπόλοιπα κράτη της ΕΕ. Έτσι λοιπόν το 2017 συγκέντρωσε 50,0 μονάδες παρουσιάζοντας πτώση από τα προηγούμενα χρόνια, μια παρατήρηση πολύ σημαντική για την πορεία της χώρας μέσα στην οικονομική κρίση δείχνοντας με τον τρόπο αυτό, ότι οι γυναίκες ως ευάλωτη κοινωνική ομάδα πλήχθηκαν σαφώς σε μεγαλύτερο βαθμό. Το 2019 είχε απόδοση 51,2, το 2020 ανέβηκε στο 52,2 και τέλος το έτος 2021 συγκέντρωσε 52,5 μονάδες, ένα ποσοστό ναι μεν καλύτερο από τα προηγούμενα χρόνια αλλά και πάλι στην τελευταία θέση μεταξύ των χωρών της ένωσης.



Πηγή: <https://eige.europa.eu>

#### Διάγραμμα 1. 4 Δείκτης Ισότητας Φύλων για την Ελλάδα το 2021

Ο τομέας της εργασίας μετρά τον βαθμό στον οποίο οι γυναίκες και οι άνδρες μπορούν να επωφεληθούν από την ίση πρόσβαση στην απασχόληση και τις καλές συνθήκες εργασίας. Ο υπό-τομέας συμμετοχής συνδυάζει δύο δείκτες τη συμμετοχή σε ποσοστά ισοδύναμης απασχόλησης πλήρους απασχόλησης (full-time equivalent FTE) και τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Το ποσοστό απασχόλησης FTE λαμβάνει υπόψη την υψηλότερη συχνότητα μερικής απασχόλησης μεταξύ των γυναικών και προκύπτει συγκρίνοντας τον μέσο αριθμό ωρών εργασίας κάθε εργαζόμενου με τον μέσο αριθμό ωρών εργασίας από έναν εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης. Ο διαχωρισμός των φύλων και η ποιότητα της εργασίας περιλαμβάνονται στον δεύτερο υπό-τομέα Η ποιότητα της εργασίας μετριέται με ευέλικτες ρυθμίσεις χρόνου εργασίας και προοπτικές εργασίας. Η ευελιξία της εργασίας αποτυπώνεται από την ικανότητα των γυναικών και των ανδρών να πάρουν μια ή δύο ώρες άδεια κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας τους για να φροντίσουν προσωπικά ή οικογενειακά θέματα. Μετριέται σε μια κλίμακα μεταξύ 0 και 100 βαθμών, όπου το 100 είναι το μέγιστο και υποδεικνύει τις καλύτερες προοπτικές εργασίας.

## FTE employment rate (%)

EL-W	33
EL-M	50
EU-W	41
EU-M	57

Source: Eurostat, EU LFS, 2019. Eurostat calculations according to EIGE's request (2010-2015). EIGE's calculations 2017, 2018, 2019.

Πηγή: <https://eige.europa.eu/>

### Διάγραμμα 1. 5

#### Δείκτης Ισότητας Φύλου για τον υπό-τομέα της εργασίας. Σύγκριση ποσοστών πλήρους απασχόλησης ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ

Ο τομέας του χρήματος μετρά τις ανισότητες των φύλων στην πρόσβαση σε χρηματοοικονομικούς πόρους και την οικονομική κατάσταση των γυναικών και των ανδρών. Ο πρώτος υπό-τομέας των οικονομικών πόρων περιλαμβάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το εισόδημα γυναικών και ανδρών που μετρούνται μέσω δύο δεικτών. Το πρώτο είναι οι μέσες μηνιαίες αποδοχές από εργασία και το δεύτερο το μέσο ισodύναμο καθαρό εισόδημα, το οποίο εκτός από τις αποδοχές από μισθωτή εργασία περιλαμβάνει συντάξεις, επενδύσεις, επιδόματα και οποιαδήποτε άλλη πηγή εισοδήματος. Και τα δύο εκφράζονται στο πρότυπο αγοραστικής δύναμης (PPS), το οποίο είναι ένα τεχνητό νόμισμα που αντιπροσωπεύει τις διαφορές στα επίπεδα τιμών μεταξύ των κρατών μελών

## Mean monthly earnings (PPS)

EL-W	1669
EL-M	1971
EU-W	2333
EU-M	2819

Source: Eurostat, SES, 2014. earn\_ses10\_20, earn\_ses14\_20, earn\_ses18\_20.

Πηγή: <https://eige.europa.eu/>

### Διάγραμμα 1. 6

#### Δείκτης Ισότητας Φύλου για τον υπό-τομέα του χρήματος. Σύγκριση ποσοστών μέσω μηνιαίων αποδοχών ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ

Ο τομέας της γνώσης μετρά τις ανισότητες των φύλων στο μορφωτικό επίπεδο, τη συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση κατά τη διάρκεια της ζωής και τον διαχωρισμό των φύλων. Ο υπό-τομέας του μορφωτικού επιτεύγματος μετράτε με δύο δείκτες το ποσοστό γυναικών και ανδρών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επίσημη και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση κατά τη διάρκεια της ζωής. Ο δεύτερος υπό-τομέας στοχεύει τον διαχωρισμό των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εξετάζοντας ένα ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των μαθητών στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας, της πρόνοιας, των ανθρωπιστικών επιστημών και των τεχνών.

### Graduates of tertiary education (%)

EL-W	24
EL-M	24
EU-W	26
EU-M	25

Source: Eurostat, EU LFS, 2019. Eurostat calculations according to EIGE's request (2010-2015). EIGE's calculations 2017,2018.

Πηγή: <https://eige.europa.eu/>

#### Διάγραμμα 1. 7

#### Δείκτης Ισότητας Φύλου για τον υπό-τομέα της εκπαίδευσης. Σύγκριση ποσοστών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ

Ο τομέας του χρόνου μετρά τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στην κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται στη φροντίδα και τις οικιακές εργασίες και κοινωνικές δραστηριότητες. Ο πρώτος υπό-τομέας που αφορά τις δραστηριότητες φροντίδας, μετρά τα χάσματα των φύλων στη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη φροντίδα και την εκπαίδευση των παιδιών ή των εγγονών τους, των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, καθώς και στη συμμετοχή τους στη μαγειρική και στις δουλειές του σπιτιού. Ο δεύτερος υπό-τομέας διερευνά πόσες γυναίκες και άνδρες συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, μετρά τις διαφορές μεταξύ των φύλων στη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών σε αθλητικές, πολιτιστικές ή ψυχαγωγικές δραστηριότητες εκτός του σπιτιού τους, σε συνδυασμό με τη συμμετοχή τους σε εθελοντικές και φιλανθρωπικές δραστηριότητες.

### People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day (%) 1

EL-W	38
EL-M	20
EU-W	37
EU-M	25

Source: Eurofound, EQLS, 2016. EIGE's calculation with microdata.

Πηγή: <https://eige.europa.eu/>

#### Διάγραμμα 1. 8

### Δείκτης Ισότητας Φύλων για τον υπό-τομέα του χρόνου. Σύγκριση ποσοστών χρόνου φροντίδας της οικογένειας καθημερινά ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ

Ο τομέας της εξουσίας μετρά την ισότητα των φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων σε όλες τις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές σφαίρες. Ο υπό-τομέας της πολιτικής εξουσίας εξετάζει την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε εθνικά κοινοβούλια, κυβερνήσεις και περιφερειακές/τοπικές συνελεύσεις. Ο υπό-τομέας της ισορροπίας των φύλων στη λήψη οικονομικών αποφάσεων μετριέται με την αναλογία γυναικών και ανδρών στα εταιρικά συμβούλια των μεγαλύτερων εγγεγραμμένων σε εθνικό επίπεδο εταιρειών που είναι εισηγμένες σε χρηματιστήρια και εθνικές κεντρικές τράπεζες.

### Share of ministers (%) 1

EL-W	16
EL-M	84
EU-W	34
EU-M	66

Source: EIGE, Gender Statistics Database, WMID, 1st quarter 2021. EIGE's calculation.

Πηγή: <https://eige.europa.eu/>

#### Διάγραμμα 1. 9

### Δείκτης Ισότητας Φύλων για τον υπό-τομέα της εξουσίας. Σύγκριση ποσοστών εκπροσώπησης στην πολιτική ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ

Ο τομέας της υγείας μετρά την ισότητα των φύλων σε τρεις πτυχές που σχετίζονται με την υγεία κατάσταση υγείας, συμπεριφορά υγείας και πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας. Η κατάσταση της υγείας εξετάζει τις διαφορές στο προσδόκιμο ζωής γυναικών και ανδρών μαζί με την αυτοαντίληψη για την υγεία και τα έτη υγιούς ζωής (ονομάζεται επίσης προσδόκιμο ζωής χωρίς αναπηρία). Αυτό συμπληρώνεται με ένα σύνολο παραγόντων συμπεριφοράς για την υγεία, με βάση τις συστάσεις του ΠΟΥ για την υγιεινή συμπεριφορά,

δηλαδή κατανάλωση φρούτων και λαχανικών, σωματική δραστηριότητα, κάπνισμα και κατανάλωση αλκοόλ. Η πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας μετριέται με το ποσοστό των ατόμων που αναφέρουν ανεκπλήρωτες ιατρικές ή/και οδοντιατρικές ανάγκες.

#### Self-perceived health, good or very good (%)

EL-W	77
EL-M	81
EU-W	66
EU-M	71

Source: Eurostat, EU SILC, 2019. hlth\_silc\_01.

Πηγή: <https://eige.europa.eu/>

### Διάγραμμα 1. 10

#### Δείκτης Ισότητας Φύλων για τον υπό-τομέα της υγείας Σύγκριση ποσοστών αυτοαντίληψης για την υγεία ανδρών γυναικών στην Ελλάδα και της ΕΕ

Στον τομέα της βίας η Ελλάδα δεν έχει βαθμολογηθεί, λόγω έλλειψης συγκρίσιμων στοιχείων σε επίπεδο ΕΕ. Στη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι περιορισμοί της κινητικότητας και η αυξημένη απομόνωση εξέθεσαν τις γυναίκες σε μεγαλύτερο κίνδυνο να υποστούν βία από τους συντρόφους τους. Η πλήρης έκταση των βιαιοπραγιών στη διάρκεια της πανδημίας είναι δύσκολο να αποτιμηθεί, ωστόσο τα μέσα μαζικής ενημέρωσης (ΜΜΕ) και οι γυναικείες οργανώσεις αναφέρουν κατακόρυφη αύξηση της ζήτησης για υπηρεσίες που απευθύνονται σε γυναίκες θύματα βίας. Ταυτόχρονα, η πανδημία COVID-19 ανέδειξε και επέτεινε τα προϋπάρχοντα κενά στην πρόληψη της βίας κατά των γυναικών, καθώς επίσης την ανάγκη για επαρκή χρηματοδότηση των παρεχόμενων υπηρεσιών υποστήριξης θυμάτων. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αποτελεί την πληρέστερη διεθνή νομική πράξη στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σχετικά με την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας. Η Ελλάδα υπέγραψε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης τον Μάιο του 2011 και την κύρωσε τον Ιούνιο του 2018. Η σύμβαση τέθηκε σε ισχύ τον Οκτώβριο του 2018.

Συμπερασματικά και σύμφωνα με τις πληροφορίες που μας δίνουν τα παραπάνω Διαγράμματα (1.5-1.10) διαπιστώνουμε ότι η ανισότητα των φύλων στην Ελλάδα, και σχεδόν σε όλους τους υπό-δείκτες του Δείκτη Ισότητας Φύλων, συγκριτικά με τον μέσο όρο ανισότητας της ΕΕ παραμένει σε πολύ μεγάλο βαθμό. Η μεγαλύτερη διαφορά εντοπίζεται στον Δείκτη που αφορά την εξουσία και την πολιτική εκπροσώπηση των γυναικών μιας και

το ποσοστό των γυναικών που ασχολούνται με τα κοινά στην Ευρώπη είναι πάνω από το διπλάσιο από το αντίστοιχο των γυναικών που συμμετέχουν στην Ελλάδα. Οι δείκτες που αφορούν τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης και των μηναίων αποδοχών δείχνουν το χάσμα των φύλων και στην Ευρώπη και στην Ελλάδα με την τελευταία να έχει αρκετή απόσταση από τον μέσο όρο της ΕΕ. Ειδική αναφορά θα πρέπει κάνουμε στον Δείκτη του Χρόνου που αφιερώνουν καθημερινά στην φροντίδα του σπιτιού και των μελών που έχουν ανάγκη. Οι γυναίκες και στην Ελλάδα και συνολικά στην ΕΕ διαθέτουν πολύ μεγαλύτερο ποσοστό χρόνου στις καθημερινές αυτές ασχολίες έναντι των ανδρών, όμως η διαφορά του χρόνου στα δύο φύλα στην ΕΕ είναι μικρότερη. Το γεγονός αυτό αντικατοπτρίζει πλήρως την πατριαρχική οργάνωση της κοινωνίας στην Ελλάδα και την αποφυγή εκτέλεσης τέτοιων εργασιών από τους άνδρες καθώς οι δουλειές του σπιτιού και η φροντίδα των τέκνων και των υπολοίπων μελών που χρειάζονται ανάγκη παραμένει αποκλειστική ευθύνη των γυναικών. Η αντίληψη αυτή μπορεί να εξηγήσει και τις διαφορές που υπάρχουν στους υπόλοιπους δείκτες που εξετάζουμε.

Μεγάλη έκπληξη αποτελεί η εξισορρόπηση του ποσοστού των ατόμων που έχουν τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα ενώ στην Ευρώπη οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό κατοχής πτυχίων. Αν και η ισότητα στην εκπαίδευση φαίνεται να έχει πραγματοποιηθεί δεν έχει δημιουργήσει ακόμη τις βάσεις ώστε να εξισορροπηθούν και οι υπόλοιποι δείκτες. Η εκπαίδευση δεν είναι ο μόνος φορέας που μπορεί να τροποποιήσει την κουλτούρα ενός λαού με τα στερεότυπα να εμμένουν ακόμη και μέσα στην εκπαιδευτική διαδικασία ωθώντας τα άτομα ανάλογα με το φύλο τους να ακολουθήσουν συγκεκριμένες κατευθύνσεις. Τέλος όσον αφορά τον Δείκτη Υγείας και το ποσοστό αυτοαντίληψης αυτής, η Ελλάδα σαφώς ενισχυμένη από την μεσογειακή διατροφή εμφανίζει καλύτερα αποτελέσματα συγκριτικά από την ΕΕ.

## **1.8 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ**

Η θέση της γυναίκας στην διάρκεια των ετών έχει αλλάξει, από την ταύτιση της ως νοικοκυρά και μητέρας, με σαφή περιορισμό τα όρια του σπιτιού, έχει γίνει πλέον αποδεκτό η νέα ιδιότητα, αυτής της εργαζομένης. Στην σημερινή εποχή η γυναίκα έχει δικαίωμα αλλά και υποχρέωση απέναντι στον εαυτό της να διεκδικήσει καλύτερες θέσεις εργασίας, μισθολογική ισότητα αλλά και ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης.



Οι αλλαγές αυτές δεν έχουν επιτευχθεί στον ίδιο βαθμό σε όλα τα κράτη. Η ανισότητα των φύλων αποδεικνύεται ότι αποτελεί ακόμη και σήμερα βασικό θέμα στην ατζέντα τουλάχιστον όλων των αναπτυγμένων χωρών. Τώρα παρά ποτέ, με την κρίση που έχει προκαλέσει παγκόσμια η πανδημία είναι αντιληπτό ότι τα προβλήματα που δημιουργούνται στην κοινωνία από την έμφυλη ανισότητα είναι βασική απόρροια των στερεοτυπικών αντιλήψεων. Οι αντιλήψεις αυτές που πολλές φορές γίνονται ασυνείδητα κτήμα μας καθώς είναι βαθιά ριζωμένες στην κοινωνία μας, επηρεάζουν άμεσα την πορεία ζωής των ατόμων και πρέπει να αντιμετωπιστούν εν τη γενέσει.

Η δημιουργία των κατάλληλων δεικτών από τα κράτη για την άμεση πληροφόρηση σε θέματα ισότητας φύλου των υπευθύνων χάραξης πολιτικής είναι ένα σημαντικό εργαλείο που μένει να αξιοποιηθεί σωστά. Γεγονός είναι ότι για την πλήρη εξισορρόπηση όλων των παραμέτρων θα χρειαστούν πολλά περισσότερα από αυτό, πόσο μάλλον σε χώρες όπως η Ελλάδα όπου η έμφυλη ανισότητα παραμένει σε μεγάλο βαθμό.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ

#### 2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανεργία είναι ένα οικονομικό φαινόμενο που επηρεάζει δυσμενώς τους οικονομικούς δείκτες μιας χώρας ενώ παράλληλα δημιουργεί τεράστιες κοινωνικές επιπτώσεις. Διάφορες οικονομικές θεωρίες και από πολλούς οικονομολόγους έχουν αναπτυχθεί προσπαθώντας να εξηγήσουν την εμφάνιση αλλά και τους λόγους δημιουργίας του φαινομένου αυτού, στην διάρκεια του χρόνου. Γεγονός είναι, ότι ο τρόπος που το κάθε κράτος θα επιλέξει να αντιμετωπίσει αυτό το πρόβλημα εξαρτάται άμεσα από την αναγνώριση των αιτιών και παραγόντων που την προκαλούν αλλά και τον βαθμό της οικονομικής ανεξαρτησίας που αυτό διαθέτει.

Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά των τελευταίων ετών είναι η διερευνώμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασία και η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής τους στην απασχόληση. Η είσοδος αυτή, σε συνδυασμό με την αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης των ατόμων διαμόρφωσε πλήρως το εργατικό δυναμικό και αύξησε σημαντικά τον αριθμό του. Μια από τις επιπτώσεις που δημιούργησε η παραπάνω μεταβολή είναι η αύξηση ανεργίας σε μεγαλύτερα ποσοστά στην οικονομία, λόγω της ύπαρξης μιας πληθώρας εργατικών χεριών για τις ίδιες δουλειές. Η ύπαρξη ανεργίας στα άτομα επηρεάζεται και από το φύλο, όχι όμως με τον ίδιο βαθμό σε παγκόσμιο επίπεδο. Εξετάζοντας την έμφυλη ανισότητα που δημιουργούνται στα ποσοστά ανεργία στις χώρες της ΕΕ διαπιστώνουμε ότι για την Ελλάδα το πρόβλημα ανεργίας που αντιμετωπίζει, που λόγω της οικονομικής κρίσης κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα, είναι κατά βάση πρόβλημα γυναικείας ανεργίας.

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλυθούν η έννοια της πλήρους απασχόλησης και ο τρόπος δημιουργίας της ανεργίας σε μια οικονομία. Θα εξηγηθεί ποια άτομα θεωρούνται άνεργα και ποια συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό ενώ θα αναφερθούμε στα είδη της ανεργίας. Έπειτα θα δοθεί έμφαση στις οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις που δημιουργούνται με την εμφάνιση του φαινομένου αυτού σε μια χώρα. Θα αναλύσουμε πλήρως της μεταβολές του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας στο πέρασμα των χρόνων αναδεικνύοντας το γυναικείο πρόσωπο της ανεργίας. Τέλος θα γίνει αναφορά στην ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα και τους τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου αυτού.

## 2.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Όταν σε μια οικονομία δεν χρησιμοποιείται πλήρως όλος ο παραγωγικός συντελεστής της εργασίας τότε στα άτομα που δεν μετέχουν στην οικονομική δραστηριότητα της χώρας δημιουργείται η ανεργία. Τα άτομα αυτά, θέλουν, είναι ικανά και έχουν τα εφόδια να απασχοληθούν αλλά παραμένουν εκτός εργατικού δυναμικού δημιουργώντας πλήθος οικονομικών και κοινωνικών συνέπειών για το σύνολο της κοινωνίας.

Πιο συγκεκριμένα «Πλήρη απασχόληση της διαθέσιμης συνολικής ποσότητας εργασίας υπάρχει, αν σύμφωνα με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα σύμφωνα με τον επικρατούντα πραγματικό μισθό, η συνολική ζήτηση εργασίας είναι ίση με την συνολική προσφορά της. Αν σύμφωνα με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, υπάρχει υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας, δηλαδή η προσφορά εργασίας είναι μεγαλύτερη από την ζήτηση της, η υπερβάλλουσα αυτή ποσότητα της διαθέσιμης συνολικής ποσότητας εργασίας αποτελεί το μέτρο της ανεργίας στο δεδομένο πραγματικό μισθό» (Βαβούρας, 2019).

Όσο μεταβάλλεται ο μισθός τόσο αλλάζουν και τα ποσοστά ανεργίας σε μια χώρα. Αυτό συμβαίνει γιατί τα συμφέροντα των εργαζομένων και των εργοδοτών με βάση το μισθό είναι αντικρουόμενα. Λιγότεροι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να εργαστούν όταν η αμοιβή που έχει επικρατήσει στην αγορά είναι χαμηλή και αντιθέτως όλο και περισσότεροι διεκδικούν μια θέση εργασίας όσο η αμοιβή αυτή μεγαλώνει. Οι εργοδότες όμως έχουν συμφέρον να προσλάβουν εργαζομένους στο χαμηλότερο κόστος και ανάλογα με τις αλλαγές που γίνεται σε αυτό, διαμορφώνουν ανάλογα και τις θέσεις εργασίας.

Άνεργοι έτσι θεωρούνται, σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ), τα άτομα ηλικίας 15–74 ετών που δεν χαρακτηρίστηκαν ως απασχολούμενοι, ήταν άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και είτε αναζητούσαν ενεργά εργασία τις τελευταίες 4 εβδομάδες είτε είχαν βρει μια εργασία που θα αναλάμβαναν μέσα στους επόμενους τρεις μήνες. Ενώ απασχολούμενοι χαρακτηρίζονται όσα άτομα κατά τη διάρκεια της εβδομάδας αναφοράς εργάστηκαν για τουλάχιστον 1 ώρα έναντι αμοιβής ή κέρδους, συμπεριλαμβανομένων των συμβοηθούτων μελών οικογενειακής επιχείρησης, άτομα με θέση εργασίας ή επαγγελματική δραστηριότητα τα οποία δεν εργάζονταν προσωρινά κατά τη διάρκεια της εβδομάδας αναφοράς αλλά είχαν σύνδεση με την εργασία τους

Ένα άτομο μπορεί να χαρακτηριστεί ως εκούσιος ή ακούσιος άνεργος. Η βασική διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι οι ακούσιοι άνεργοι είναι εκείνοι που επιδιώκουν να εργαστούν με τον τρέχοντα πραγματικό μισθό αλλά δεν μπορούν να βρουν δουλειά. Αντιθέτως οι εκούσιοι άνεργοι επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μόνο για ένα επίπεδο μισθού που τους ικανοποιεί, αρκετά μεγαλύτερο συνήθως από τον βασικό μισθό. Τα ποσοστά ανεργίας που συνήθως ανακοινώνονται δεν περιλαμβάνουν τους εκούσιους άνεργους, τέχνασμα που πολλές κυβερνήσεις χρησιμοποιούν επιδιώκοντας να ωραιοποιήσουν τις καταστάσεις.

### **2.3 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Η ανεργία έχει πολλές μορφές και μπορεί να διακριθεί σε κυκλική ανεργία, την ανεργία τριβής, την διαρθρωτική και εποχιακή ανεργία. Το κάθε είδος αυτής, έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που η αναγνώρισή τους θα βοηθήσει ουσιαστικά στην επιλογή των κατάλληλων πολιτικών αντιμετώπιση της. Θα πρέπει να τονιστεί ότι σε μια οικονομία δύναται να παρουσιαστεί περισσότερα του ενός είδη ανεργίας ταυτόχρονα, το γεγονός αυτό είναι που καθιστά δυσκολότερο το έργο των εκάστοτε αρχών για την χάραξη κατάλληλης πολιτικής.

Η κυκλική ανεργία ή όπως αλλιώς ονομάζεται ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης, έχει βασικό χαρακτηριστικό της την μείωση της ενεργούς ζήτησης προϊόντων και υπηρεσιών, που είναι αποτέλεσμα της επιβράδυνσης της ανάπτυξης μιας χώρας στις φάσεις καθόδου και ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Βασικό της επακόλουθο είναι η αδυναμία απορρόφησης του εργατικού δυναμικού. Η ανεργία αυτή έχει κυκλικό χαρακτήρα, δηλαδή επαναλαμβάνεται, και η διάρκεια της εξαρτάται από τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου.

Η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται κυρίως σε δυσαρμονία της προσφοράς και ζήτησης ορισμένων κατηγοριών εργασίας. Δημιουργείται κυρίως λόγω της αδυναμίας του εργατικού δυναμικού να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες παραγωγής. Πιο συγκεκριμένα όταν σε μια οικονομία υπάρχουν άνεργοι και κενές θέσεις εργασίας αλλά οι άνεργοι δεν μπορούν να απασχοληθούν στις υπάρχουσες κενές θέσεις επειδή υπάρχει αναντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα και στην εξειδίκευση των ανέργων και σε αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των κενών θέσεων. Η επανεκπαίδευση των ανέργων ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται στις συνεχόμενες τεχνολογικές αλλαγές αποτελεί μία από τις λύσεις για την αντιμετώπιση του.

Εν συνέχεια έχουμε την ανεργία τριβής η οποία αναφέρεται στο ελάχιστο επίπεδο ανεργίας που υπάρχει πάντοτε σε μια κοινωνία. Οφείλεται κυρίως στην εκούσια αλλαγή απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και δείχνει το χρονικό διάστημα μέχρι την ανάληψη νέων καθηκόντων αλλά και στην αδυναμία της αγοράς εργασίας να απορροφήσει άμεσα ανέργους, παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και επαγγελματική εξειδίκευση. Μπορεί να οφείλεται επίσης στη γεωγραφική απόσταση μεταξύ της περιοχής όπου υπάρχει ανεργία και αυτής όπου υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας. Γενικότερα οφείλεται στην έλλειψη ενός αποτελεσματικού συστήματος πληροφοριών για ύπαρξη ανέργων και επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας.

Τέλος, η εποχιακή ανεργία, δημιουργείται στις εποχικές διακυμάνσεις των συνθηκών ζήτησης και της προσφοράς. Οι μεταβολές της παραγωγής συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και συνεπώς, από μεταβολές της ανεργίας. Η χώρα μας έχοντας αναπτύξει αρκετά την τουριστική της βιομηχανία και αξιοποιώντας μεγάλο μέρος εργαζομένων σε αυτήν, αντιμετωπίζει σε αρκετά μεγάλο βαθμό την εποχιακή ανεργία μιας και η απασχόληση τους κρίνεται αναγκαία κάποιους μήνες μόνο.

#### **2.4 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Το μέγεθος της ανεργίας μπορεί να μετρηθεί ως απόλυτο μέγεθος, για παράδειγμα, χιλιάδες άνεργοι, η σημασία όμως του αριθμού αυτού εξαρτάται από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού. Για τον λόγο αυτό η ανεργία υπολογίζεται ως ποσοστό επί τοις εκατό (%) του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό της ανεργίας μπορεί να διαφέρει από περίοδο σε περίοδο, καθώς μεταβάλλεται το απόλυτο μέγεθος της ανεργίας ή του εργατικού δυναμικού ή και των δύο. Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης τα ποσοστά της ανεργίας αυξάνονται με ραγδαίο ρυθμό. «Υπάρχει ένα ποσοστό ανεργίας το οποίο θεωρείται αναπόφευκτο και το οποίο είναι απαραίτητο να λαμβάνεται υπόψη στον ορισμό της πλήρους απασχόλησης. Το ελάχιστο αυτό ποσοστό ανεργίας καλείται ποσοστό ανεργίας πλήρους απασχόλησης. Όταν το τρέχον ποσοστό ανεργίας είναι ίσο με το ελάχιστο ποσοστό ανεργίας, θεωρούνται ότι επικρατούν συνθήκες πλήρους απασχόλησης του εργατικού δυναμικού» (Βαβούρας, 2019).

Η ύπαρξη ανεργίας σε μια οικονομία δηλώνει ότι υπάρχει απώλεια προϊόντος και εισοδήματος με αποτέλεσμα το προϊόν και το εισόδημα που διατίθεται στην κοινωνία για κατανάλωση και για επένδυση να είναι λιγότερο. Αυτό έχει ως συνέπεια η παραγωγική ικανότητα της κοινωνίας να βρίσκεται σε χαμηλότερο επίπεδο από εκείνο που θα μπορούσε

να επιτευχθεί εάν υπήρχε πλήρης απασχόληση. Αντιθέτως σε περιόδους όπου η οικονομία μιας χώρας χρησιμοποιεί πλήρως όλους τους παραγωγικούς της συντελεστές και βρίσκεται πάνω στην καμπύλη παραγωγικών δυνατοτήτων της, τα ποσοστά της ανεργίας είναι χαμηλά και δημιουργείται μια οικονομική άνθηση. Κοινωνίες που αντιμετωπίζουν μεγάλο πρόβλημα ανεργίας έρχονται συχνά αντιμέτωπες, σε συνδυασμό βέβαια και με την κουλτούρα τους, με απρόσμενη αύξηση της παραοικονομίας και της φοροδιαφυγής με όλες τις επιπτώσεις που αυτές επιφέρουν στο οικονομικό σύστημα.

Αν και η ανάγκη για απασχόληση στον άνθρωπο είναι έμφυτη, με το αίσθημα της δημιουργίας να είναι αρκετά αναπτυγμένο σε αυτόν, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το ουσιαστικότερο όφελος του από την εργασία, είναι η κάλυψη των βασικών αναγκών και η εξασφάλιση της επιβίωσής του. Η επίπτωση της έλλειψης εισοδήματος από εργασία είναι προφανώς εντονότερη για τα άτομα των χαμηλότερων οικονομικών στρωμάτων, τα οποία συνήθως στερούνται εναλλακτικών πηγών εισοδήματος. Οι συνέπειες της ανεργίας για αυτούς, είναι καθοριστικής σημασίας ιδιαίτερα εάν η ένταση του φαινομένου είναι μακράς διάρκειας και συνδυάζεται με την περιορισμένη οικονομική ενίσχυση από την πολιτεία. Είναι δεδομένο ότι με τον τρόπο αυτό συντελείτε η άνιση κατανομή του πλούτου.

Μια παγίδα ανεργίας είναι επίσης όταν τα επιδόματα αποθαρρύνουν τους ανέργους να πάνε στη δουλειά. «Οι άνθρωποι βρίσκουν το κόστος ευκαιρίας που πρόκειται να έχουν όταν πάνε να δουλέψουν πολύ υψηλό, ειδικότερα όταν κάποιος μπορεί απλά να απολαύσει τα οφέλη χωρίς να κάνει τίποτα. Με άλλα λόγια, το κόστος ευκαιρίας για να πάνε στη δουλειά είναι υψηλότερο από το εισόδημα που λαμβάνουν, με τον τρόπο αυτό τα επιδόματα αποθαρρύνουν τους ανθρώπους να επιστρέψουν στην εργασία και να είναι παραγωγικοί. Ενώ ο σκοπός τους των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας είναι να παρέχουν ανακούφιση στους ανέργους, καταλήγουν να τους παρέχουν κίνητρο να μην επιστρέψουν στην εργασία τους» ( Hyz, 2019).

Η παροχή επιδομάτων και η εκτεταμένη κοινωνική πολιτική του κράτους αποτελεί λύση για την αντιμετώπιση των συνεπειών της ανεργίας. Πολιτική τελείως αντίθετη με το φιλελεύθερο πνεύμα που είχε επικρατήσει κυρίως στον Δυτικό Κόσμο τα τελευταία χρόνια. Οι υποστηρικτές της τονίζουν την επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού και την δημιουργία τεράστιων χρεών στα κράτη, ενώ θίγουν και το ζήτημα της δικαιοσύνης των πολιτικών αυτών. Παρόλο αυτά, οι κοινωνικές πολιτικές κρίνονται αναγκαίες για την

εξασφάλιση της επιβίωσης των ανέργων. Εκτός αυτού η οικονομική ενίσχυση της πολιτείας σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, με διαφόρους τρόπους που αυτή κρίνει απαραίτητο, προκειμένου να προλάβει φαινόμενα ανεργίας είναι αρκετά σημαντική και κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα. Στόχος των πολιτικών αυτών είναι η διατήρηση της απασχόλησης και της προστασία των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Τα κράτη προκειμένου να εξασφαλίσουν την ομαλή λειτουργία του οικονομικού συστήματος, εξαλείφοντας και προλαμβάνοντας, όσο το δυνατόν τις συνέπειες της ανεργίας, αφιερώνουν τεράστια κονδύλια από τον προϋπολογισμό τους.

## **2.5 ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Εκτός από τον οικονομικό αντίκτυπο που προκαλεί το φαινόμενο της ανεργίας στο κράτος και κατ' επέκταση στο άτομο, δημιουργούνται επιπλέον τεράστιες κοινωνικές επιπτώσεις που διαταράσσουν την κοινωνική συνοχή. Η ύπαρξη πολλών ανέργων σε μια χώρα την ίδια στιγμή είναι γεγονός ότι απειλεί την κοινωνική ειρήνη και ευημερία. Οι περίοδοι ύφεσης χαρακτηρίζονται από τέτοιου είδους φαινόμενα και αποτελούν πρόκληση για το εκάστοτε πολιτικό σύστημα.

Η απώλεια εισοδήματος οδηγεί στην κοινωνική αποξένωση του ατόμου. Η αδυναμία των ανέργων να συμμετάσχουν σε πολιτιστικές και άλλες δραστηριότητες της κοινότητας τους εντείνει το αίσθημα της απομόνωσης που ήδη έχουν. Πέραν αυτών, η κατάσταση της ανεργίας επηρεάζει και τη δυνατότητα μελλοντικής απόκτησης εισοδήματος λόγω της επαγγελματικής απαξίωσης που προκαλεί. Όσο μεγαλύτερο είναι το διάστημα ανεργίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η απαξίωση της εργατικής δύναμης και συγκεκριμένα των γνώσεων, ικανοτήτων και πείρας επομένως ο άνεργος εισέρχεται σε ένα φαύλο κύκλο ανεργίας και εμποδίων εύρεσης εργασίας με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό του από την αγορά εργασίας.

Η φτώχεια, το αίσθημα αποκλεισμού, το άγχος, η ανασφάλεια και ο φόβος είναι κάποια από τα αισθήματα που προκαλεί η απώλεια εργασίας. Η εκμετάλλευση του μεγάλου ποσοστού ανεργίας από τους εργοδότες με σκοπό το κέρδος συντηρώντας τον διαρκή φόβο του εργαζομένου μήπως απολυθεί, είναι μια κακή πρακτική που παρατηρείται σε όλες τις κοινωνίες ανέκαθεν. Τα κράτη έχουν νομοθετικά ρυθμίσει τα δικαιώματα των εργαζομένων, γεγονός όμως που δεν εμποδίζει πολλούς εργοδότες να καταπατούν τους νόμους και να καπηλεύονται τους εργαζόμενους τους, ιδιαίτερα σε περιόδους που η εύρεση εργασίας αποτελεί δύσκολη υπόθεση.



Επιπλέον μια κοινωνία στην οποία ένα σημαντικό τμήμα του πληθυσμού είναι άνεργο, με έντονες κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες, εμφανίζει χαλάρωση της κοινωνικής συνοχής, αποδυνάμωση των κοινωνικών δεσμών και αντικατάσταση τους με μια διαδικασία αντιπαράθεσης και αποσύνθεσης. Οι περιορισμένες δυνατότητες ανάσχεσης της οικονομικής κρίσης από το κράτος κλονίζουν την εμπιστοσύνη των πολιτών στην πολιτεία και στις πολιτικές πρόνοιες που αυτή εφαρμόζει. Αποτέλεσμα αυτού, είναι η δημιουργία ταραχών, εξεγέρσεων και απεργιών όπως επίσης και την εμφάνιση αντικοινωνικών φαινομένων όπως εγκληματικότητα, βία, ναρκωτικά, αλκοολισμός και αυτοκτονιών.

Προκειμένου να αντιμετωπίσουν την ανεργία και την έλλειψη εισοδήματος που αυτή δημιουργεί τα άτομα αρχίζουν να μεταναστεύουν, είτε στο εσωτερικό είτε στο εξωτερικό της χώρας. Η αστυφιλία που δημιουργείται λόγω της αναζήτησης εργασίας οδηγεί ολόκληρες περιοχές της επαρχίας στην απαξίωση και στην οριστική εγκατάλειψή τους. Η εξωτερική μετανάστευση εάν και λειτουργεί κατά περιόδους, ως μοχλός εκτόνωσης της κοινωνικής πίεσης, στερεί από την χώρα εργαζομένους με ανώτερη εκπαίδευση. Η εξαγωγή των «μυαλών» όπως συχνά αναφέρεται, δυσχεραίνει τις προοπτικές ανάκαμψης της οικονομίας λόγω της μείωσης των επενδύσεων και την αδυναμία στελέχωσης επιχειρήσεων και βιομηχανιών με άτομα υψηλών ικανοτήτων και γνώσεων.

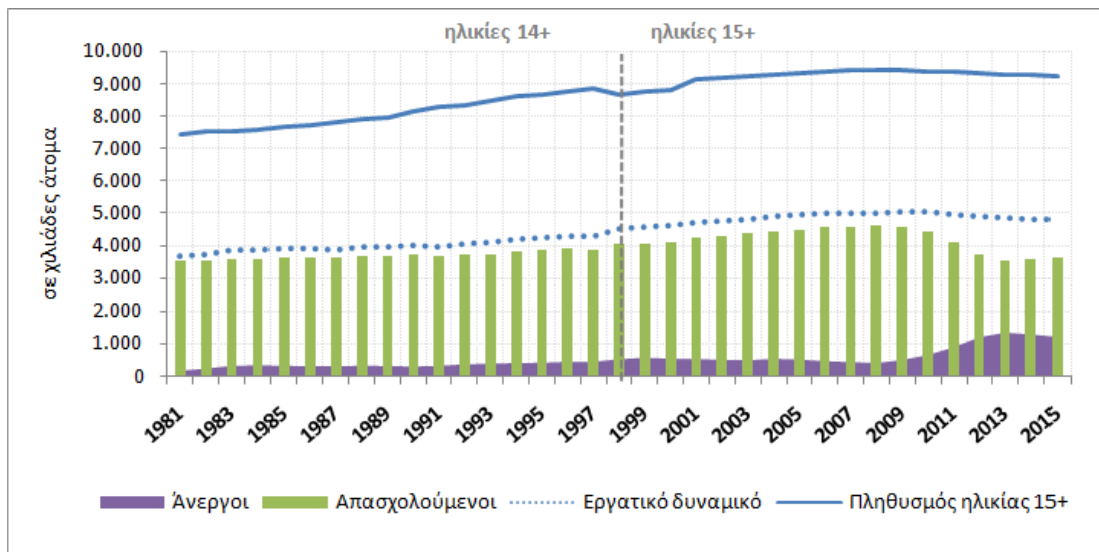
## **2.6 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Η κατανόηση των ποιοτικών χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού μιας χώρας αλλά και η παρατήρηση των μεταβολών που αυτό υφίσταται στην διάρκεια των χρόνων είναι βασικό απαιτούμενο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας αλλά και της ενίσχυσης της απασχόλησης. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ) για τις μεταβολές του εργατικού δυναμικού της (1981-2015) μπορούμε να αποτυπώσουμε πλήρως όλες τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην αγορά εργασίας σε μια περίοδο που η χώρα ήρθε αντιμέτωπη με πλήθος οικονομικών προκλήσεων.

Πιο συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι η ηλικία του εργατικού δυναμικού αυξάνεται ενώ το απόλυτο μέγεθος του μειώνεται, ακολουθώντας τις τάσεις του πληθυσμού της χώρας, το δημογραφικό πρόβλημα έχει αρχίσει και κάνει έντονη την εμφάνιση του στην Ελλάδα. Έπειτα με τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και το ποσοστό απασχόληση τους να αυξάνεται σταθερά, αποδεικνύεται η αλλαγή των στάσεων και συμπεριφορών όσον

αφορά την θέση της γυναίκας και την ένταξη της στην επαγγελματική ζωή. Μια βασική παρατήρηση που επηρεάζει άμεσα τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού είναι η μετατόπιση της απασχόλησης από την παραγωγή στην παροχή υπηρεσιών και από τα χειρωνακτικά στα μη χειρωνακτικά επαγγέλματα. Οι θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι πιο «φιλικές» προς την γυναίκα μιας και δεν απαιτείται σωματική δύναμη. Επιπλέον η μερική απασχόληση αυξάνεται σταθερά από το 2006. Η αύξηση οφείλεται κυρίως στην αδυναμία εύρεσης εργασίας πλήρους απασχόλησης, οι ομάδες που επηρεάζονται είναι κυρίως οι νεότερες ηλικίες και οι γυναίκες ενώ όπως θα δούμε παρακάτω, οι τελευταίες προκειμένου να συμβαδίσουν τον ρόλο της εργαζόμενης με τον ρόλο της μητέρας και νοικοκυράς προτιμούν την εργασία μερικής απασχόλησης. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν για την εύρεση ή πραγματοποίηση πλήρους απασχόλησης εργασίας δημιουργούν το λεγόμενο χάσμα στις αμοιβές τους έναντι των ανδρών.

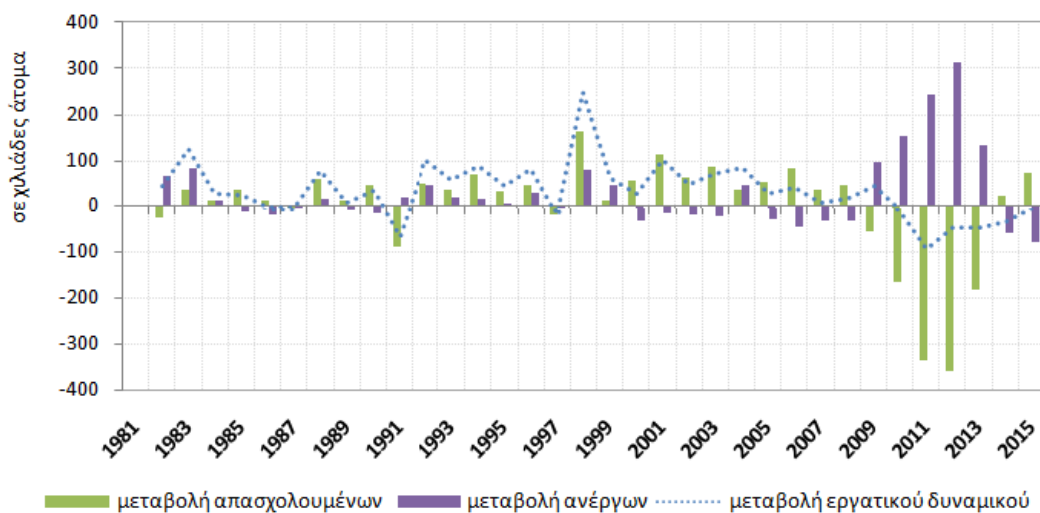
Η ανεργία στην Ελλάδα, αυξάνεται σταδιακά έως το 1999, μειώνεται έως το 2008 και εκτινάσσεται κατά την οικονομική κρίση με κορύφωση το 2013, χρονιά ορόσημο που χαρακτηρίζεται από το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας των τελευταίων χρόνων, ενώ πλήττει διαχρονικά περισσότερο τις γυναίκες και νεότερες ηλικίες. Αυτές είναι και οι δύο ομάδες που δοκιμάζονται περισσότερο από την οικονομική κρίση. Διαχρονικά, η χαμηλότερη ανεργία εμφανίζεται στις νησιώτικες περιφέρειες ενώ η υψηλότερη στις περιφέρειες της Βορείου Ελλάδας. Τέλος διαπιστώνουμε ότι το επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού μετατοπίζεται σαφώς προς ανώτερες βαθμίδες. Η κατοχή τίτλων ανώτερης/ ανώτατης εκπαίδευσης συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας.



Πηγή : <http://www.statistics.gr/>

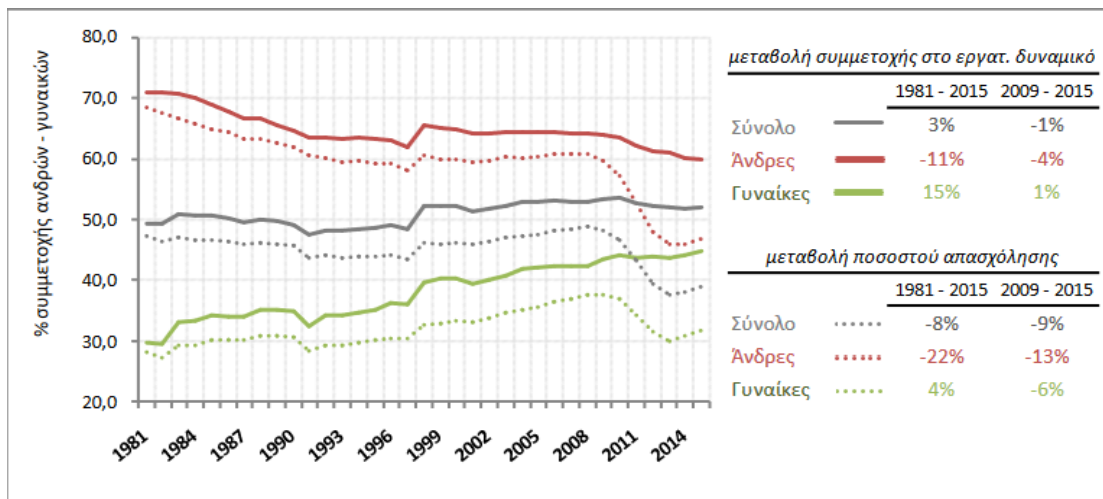
**Διάγραμμα 2. 1**  
**Εξέλιξη πληθυσμού άνω των 15 ετών εργατικού δυναμικού, απασχολούμενων και ανέργων (1981-2015)**

Από το 1981 μέχρι το 2009 το εργατικό δυναμικό αυξανόταν ενώ έκτοτε έχει φθίνουσα πορεία, ακολουθώντας τη μείωση του πληθυσμού και των ατόμων ηλικίας άνω των 15 ετών. Από το 2010 και μετά, μειώνεται και ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού.



Πηγή : <http://www.statistics.gr/>

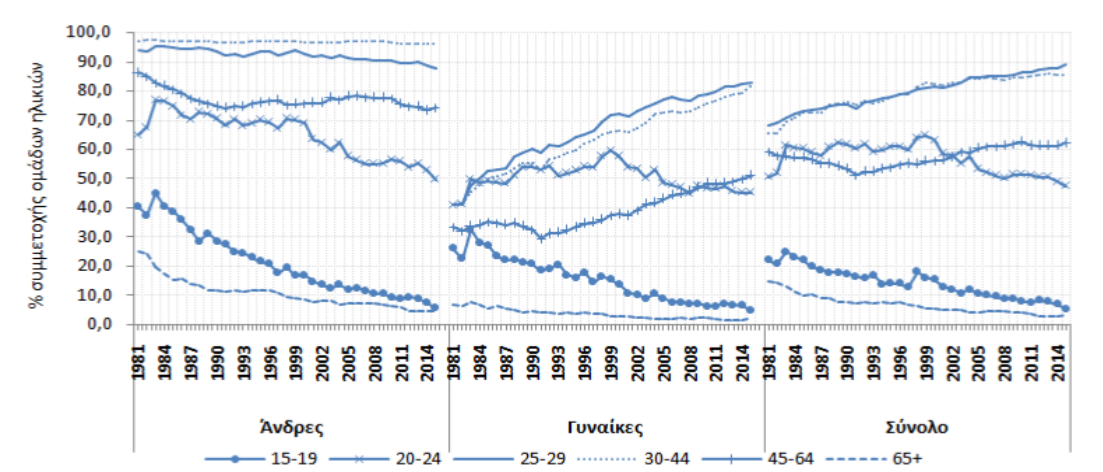
**Διάγραμμα 2. 2**  
**Ετήσιες μεταβολές εργατικού δυναμικού, απασχολούμενων και ανέργων (1981-2015)**



Πηγή : <http://www.statistics.gr/>

**Διάγραμμα 2.3**  
**Ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση (1981-2014).**

Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της περιόδου 1981-2015 είναι η διευρυμένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και η συνεπακόλουθη αύξηση της συμμετοχής τους στην απασχόληση. Αντίθετα, η συμμετοχή των ανδρών μειώνεται, με αποτέλεσμα την συνεχή συρρίκνωση των διαφορών μεταξύ τους. Από αυτή την άποψη, η οικονομική κρίση είχε μεγαλύτερο αντίκτυπο στους άνδρες, καθώς για την περίοδο 2009-2015 το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών υποχώρησε κατά 13% έναντι 6% των γυναικών.

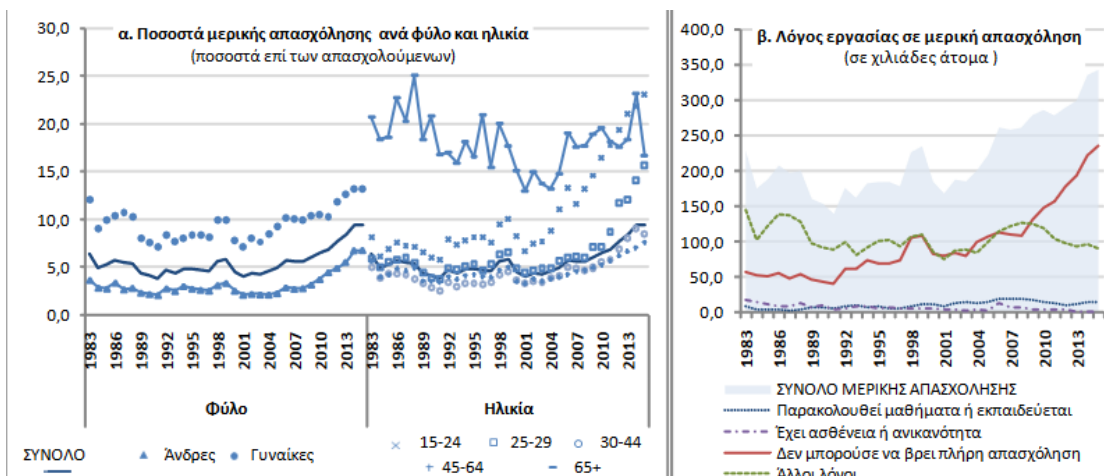


Πηγή : <http://www.statistics.gr/>

**Διάγραμμα 2.4**  
**Ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά ομάδες ηλικιακών (1981-2014)**

Σύμφωνα με Karamanis, Hyz, (2014) η συνολική απασχόληση στην ελληνική οικονομία το 2013 μειώθηκε κατά 945.000 άτομα σε σύγκριση με την αρχή της κρίσης το 2008, φτάνοντας τα 3,6 εκατομμύρια ,η μείωση είναι τεράστια. Ειδικά αν λάβουμε υπόψη ότι την περίοδο 2000-2008 (μετά την είσοδο της Ελλάδας στην ΟΝΕ και τη διοργάνωση των Ολυμπιακών Αγώνων το 2004), όπου η απασχόληση αυξήθηκε σωρευτικά κατά 11%. Ο αριθμός των εργαζομένων το 2000 ήταν περίπου 4,1 εκατομμύρια άνθρωποι και το 2008 έφτασε τα 4,6 εκατομμύρια, που σημαίνει ότι μέσα σε εννέα χρόνια περίπου δημιουργήθηκαν 500.000 νέες θέσεις εργασίας. Η σημαντική μείωση της απασχόλησης συνοδεύτηκε από αύξηση του ποσοστού ανεργίας σε όλη τη χώρα. Το 2013 το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σε 27,2% του εργατικού δυναμικού (αύξηση κατά 19,5 μονάδες σε σχέση με το 2008). Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της περιόδου 2008-2013 ο συνολικός αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 975.000. Αντίθετα, στην περίοδο πριν από την οικονομική κρίση, το ποσοστό ανεργίας στο εργατικό δυναμικό μειώθηκε από 11,3% σε 2000 σε 7,7% το 2008.

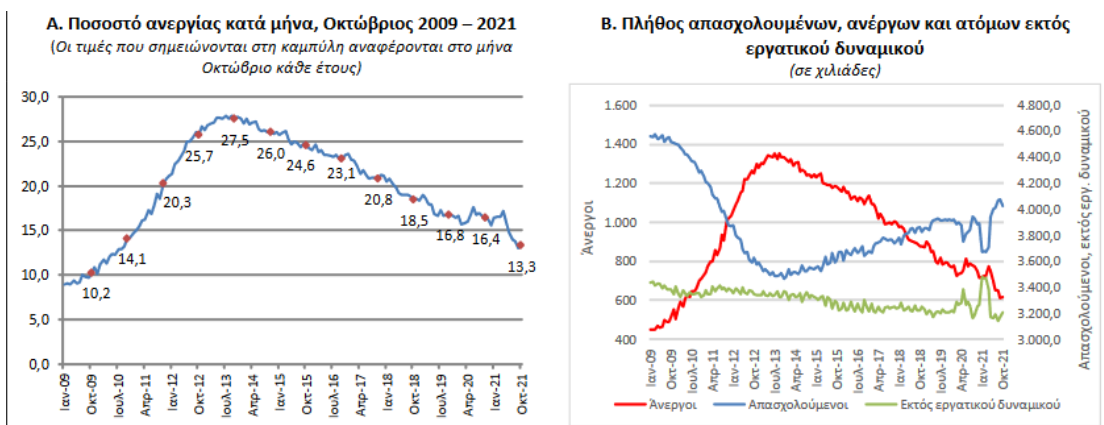
Αναλύοντας την συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό κατά ομάδες ηλικιών και φύλο διαπιστώνεται ότι η συρρίκνωση της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων οφείλεται κατά κύριο λόγο στην μεγάλη αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των γυναικών ηλικίας 25-64 και την ελαφρά μείωση συμμετοχής των ανδρών της ίδιας ομάδας ηλικιών. Επίσης, η συμμετοχή των ανδρών στις ηλικίες 65+ μειώνεται περισσότερο από αυτή των γυναικών. Και στα δύο φύλα παρατηρείται μείωση της συμμετοχής των νεότερων ηλικιών στο εργατικό δυναμικό, γεγονός που μάλλον συνδέεται με τον αυξανόμενο αριθμό νέων που συνεχίζουν τις σπουδές μετά την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.



Πηγή : <http://www.statistics.gr/>

**Διάγραμμα 2.5**  
**Ποσοστά μερικής απασχόλησης και λόγος εργασίας σε μερική απασχόληση (1983-2013)**

Η μερική απασχόληση είναι ένα φαινόμενο που εντείνεται τα τελευταία χρόνια. Το ποσοστό των απασχολούμενων που εργάζονται με μερική απασχόληση κυμαίνεται γύρω στο 5% μέχρι το 2005 και από το 2006 αυξάνεται σταδιακά φτάνοντας το 9,5%. Κατά κύριο λόγο οι γυναίκες επιλέγουν να απασχοληθούν με τον τρόπο αυτό ενώ η διαφορά των ποσοστών τους με τους άνδρες κυμαίνεται σε γενικές γραμμές, μεταξύ 5% και 7%. Ο κυριότερος λόγος εργασίας μερικής απασχόλησης είναι η αδυναμία εύρεσης πλήρους απασχόλησης.



Πηγή : <http://www.statistics.gr/>

**Διάγραμμα 2.6**  
**Εξέλιξη μεγεθών απασχόλησης και ανεργίας (2009-2021)**

Στον παραπάνω διάγραμμα αποτυπώνεται η εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα για τα έτη 2009-2021 σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η ΕΛΣΤΑΤ. Στα χρόνια αυτά, υπήρξε εκτόξευση του ποσοστού ανεργίας καθώς η χώρα πλήχθη από την οικονομική κρίση αλλά και ήρθε αντιμέτωπη με τις τεράστιες οικονομικές επιπτώσεις που δημιούργησε η πανδημία σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι ιδιαίτερες συνθήκες που επικράτησαν δημιούργησαν ένα τεράστιο αριθμό ανέργων και μια κρίση άνευ προηγουμένου. Το 2013 παρατηρείτε το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας (27,5%) μετά ακολουθεί φθίνοντα ρυθμό μέχρι το 2021 όπου το ποσοστό που καταγράφεται είναι 13,3 %.

## **2.7 ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Αντιλήψεις που κυριαρχούν σε διάφορες κοινωνίες καθιστούν τις γυναίκες σε χειρότερη θέση από τους άντρες, απλά μόνο και μόνο επειδή είναι γυναίκες. Η πραγματικότητα είναι ακόμα πιο δύσκολη για τις γυναίκες που ανήκουν σε μειονότητες, για τις ηλικιωμένες, για τις γυναίκες με αναπηρία, για τις γυναίκες μετανάστριες και πρόσφυγες. Τα στερεότυπα αυτά έχουν αφήσει ένα μεγάλο κομμάτι του πληθυσμού εκτός αγοράς εργασίας δημιουργώντας τις αντίστοιχες οικονομικές επιπτώσεις. Η αντιμετώπιση των αντιλήψεων αυτών θα επέφερε σημαντικές αλλαγές στο σύνολο της κοινωνίας εξασφαλίζοντας καλύτερη ποιότητα ζωής για ένα μεγάλο κομμάτι του πληθυσμού που αισθάνεται περιθωριοποιημένο. Μειονεκτική πληθυσμιακή ομάδα είναι οι ομάδες του πληθυσμού που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την ομαλή ένταξη τους στο αγορά εργασίας από οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά αίτια (Μπαλούρδος et al., 2014). Αυτές τις περιλαμβάνουν, ιδίως, νέους άνεργους, άνεργους άνω των 50 ετών, άνεργες γυναίκες, άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, μακροχρόνια άνεργοι, άτομα με γλωσσικές ή πολιτισμικές ιδιαιτερότητες και μετανάστες (Hyz, 2019).

Σύμφωνα με τον Becker (1971) οι αγορές εμφανίζουν διαφορές στην απασχόληση, στις ευκαιρίες και στα κέρδη ακόμη και μεταξύ ατόμων με τις ίδιες δεξιότητες. Αυτές οι διαφορές αποδίδονται στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας που αντιπροσωπεύουν την προκατάληψη ορισμένων ατόμων ενάντια σε συγκεκριμένες ομάδες της κοινωνίας που διαφέρουν ως προς το φύλο, την ηλικία, το χρώμα του δέρματος (Karamanis, Hyz, 2019). Επίσης ο Petrongolo (2004) έχει τεκμηριώσει πως οι γυναίκες εργαζόμενες υπερ- εκπροσωπούνται σε προσωρινές και θέσεις μερικής απασχόλησης που γενικά κινδυνεύουν περισσότερο να τερματιστούν (Azmat et all, 2015). Ωστόσο, ειδικά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, η ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο αυξάνεται και ενθαρρύνεται στις περισσότερες χώρες. Και αυτό οφείλεται

στις δημογραφικές αλλαγές (όπως αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην αγορά εργασίας, γήρανση του πληθυσμού) και νέες προκλήσεις στις αγορές (όπως αυξημένος ανταγωνισμός, επέκταση σε νέες αγορές) (Hyz, 2019).

Διαφορετικές θεωρίες έχουν χρησιμοποιηθεί και για να εξηγήσουν τη συμπεριφορά των γυναικών όσον αφορά τις εκπαιδευτικές, επαγγελματικές και εργασιακές τους επιλογές. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου εξετάζει τις διαφορές σε επενδύσεις που γίνονται από γυναίκες και άνδρες στο ανθρώπινο κεφάλαιο (Becker, 1985 Becker et al., 1990). Οι εξελικτικές θεωρίες επικεντρώνονται σε διαφορές που βασίζονται σε βιολογικά χαρακτηριστικά που είναι έμφυτα σε γυναίκες και άνδρες (Buss and Schmitt, 2011 Parsons, 1909). Η θεωρία προτιμήσεων εξηγεί το χάσμα των φύλων με βάση τις προτιμήσεις της εργασίας και του τρόπου ζωής που οι γυναίκες επιλέγουν να κάνουν, λαμβάνοντας υπόψη τις προτιμήσεις τους και τον προσανατολισμό τους στο σπίτι ή στην εργασία (Hakim, 2006) και οι θεωρίες κοινωνικοποίησης του φύλου μελετούν τον τρόπο που οι γυναίκες και οι άνδρες κοινωνικοποιούνται προς παραδοσιακούς φυλετικούς ρόλους (Corcoran και Courant, 1985 England et al., 1994 ΟΟΣΑ, 2008 στο Symeonaki, Filoroulou, 2017).

Οι Blau και Kahn (2003) υποστηρίζουν ότι η σχέση των διαφορών μεταξύ των φύλων στο ανθρώπινο κεφάλαιο και των διαφορών των φύλων στα ποσοστά ανεργίας είναι επίσης πιθανό να επηρεάζονται από τα ιδρύματα της αγοράς εργασίας. Τα ιδρύματα συμπιέζουν τη διανομή των μισθών, όπως με νόμους για τον κατώτατο μισθό και τα συνδικάτα. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να μειώσουν τα κίνητρα για απασχόληση εργαζομένων με χαμηλότερα επίπεδα ανθρώπινου κεφαλαίου, οδηγώντας σε υψηλότερα ποσοστά ανεργίας για αυτές τις ομάδες. Επιπλέον επισημαίνουν ότι υπάρχει μια ασθενής θετική σχέση μεταξύ της διαφοράς αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων και της διαφοράς μεταξύ των φύλων στα ποσοστά ανεργίας, υποδηλώνοντας ότι η συμπίεση των αμοιβών μπορεί να οδηγήσει σε απόκλιση στα αποτελέσματα της ανεργίας. Μια πηγή διαφοράς στο κόστος απασχόλησης ανδρών και γυναικών προέρχεται από την άδεια μητρότητας, ορισμένα από τα έξοδα της οποίας συνήθως επιβαρύνουν τους εργοδότες (Azmat, et al 2015).

Οι Symeonaki, Filoroulou (2017) πραγματοποίησαν έρευνα για την διερεύνηση του ρόλου του φύλου στην εκπαίδευση, το επάγγελμα και την απασχόληση στη Νότια Ευρώπη και πιο συγκεκριμένα στην Ελλάδα, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Ισπανία. Η έρευνα αυτή έγινε με την χρήση ακατέργαστων δεδομένων που προέρχονται από την Ευρωπαϊκή



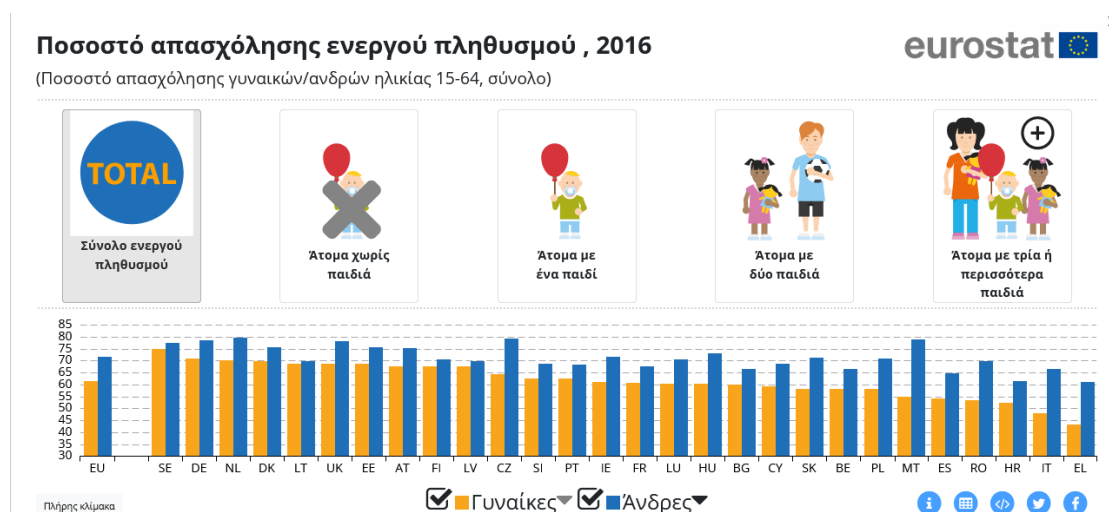
Κοινωνική Έρευνα (ESS) για τη δεκαετία 2002-2012. Τα αποτελέσματα αυτής παρέχουν στέρεες αποδείξεις ότι η εξίσωση της διάρκειας εκπαίδευσης μεταξύ ανδρών και γυναικών για τα εξεταζόμενα χρόνια δεν είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση των επαγγελματικών αποστάσεων μεταξύ τους. Πιθανώς επειδή οι τομείς της εκπαίδευσης παρέμειναν αρκετά συγκεκριμένοι για το φύλο. Πολυάριθμες μελέτες δείχνουν ότι ο κίνδυνος ανεργίας στις γυναίκες είναι μεγαλύτερος από αυτό των ανδρών (Waddoups και Assane, 1993 Albanesi και Şahin, 2018 Azmat et al., 2006 Gonzalo και Saarella, 2000 Peetz, 2015). Ένας από τους λόγους είναι τα κοινωνικά προνόμια και η διαθεσιμότητά τους που μειώνουν την ανταγωνιστικότητα των γυναικών (Hyz, 2019)

Οι Azmat et al (2015) πραγματοποίησαν έρευνα με σκοπό να αντιληφθούμε καλύτερα τον λόγο που το χάσμα των φύλων σε κάποιες χώρες παρουσιάζει μεγάλες παραλλαγές. Χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Διεθνή Εργασία εντοπίζουν στις μεσογειακές χώρες (Ισπανία, Ελλάδα, Ιταλία και Γαλλία) τις υψηλότερες διαφορές μεταξύ των φύλων στα ποσοστά ανεργίας. Γίνεται αντιληπτό ότι το πρόβλημα της ανεργίας που αυτές αντιμετωπίζουν είναι πρόβλημα κατά βάση γυναικείας ανεργίας. Αναφέρονται στις χώρες με υψηλό επίπεδο γυναικείας ανεργίας, ονομάζοντας αυτές χώρες με «υψηλό χάσμα» και στις υπόλοιπες με «χαμηλό χάσμα» όπου τα ποσοστά γυναικείας ανεργίας παραμένουν μικρά. Εν συνεχεία διαπιστώνουν ότι οι χώρες με υψηλό χάσμα έχουν μεγάλες διαφορές με βάση το φύλο τόσο από την ροή από την απασχόληση στην ανεργία όσο και στην ροή από την ανεργία στην απασχόληση. Το γενικό συμπέρασμα τους είναι ότι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και οι θεσμοί μπορεί να εξηγήσουν ένα μεγάλο μέρος (αν και πιθανότατα όχι όλο) του χάσματος μεταξύ των φύλων και των ποσοστών ανεργίας. Επιπλέον, υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ότι οι στάσεις για την ανεργία ανδρών και γυναικών μπορεί να είναι σημαντική για την εξήγηση του χάσματος στις χώρες όπου η ανεργία είναι υψηλή.

Στις πιο παραδοσιακές κοινωνίες επικρατούσε η αντίληψη του άνδρα να αμείβεται με τον «οικογενειακό μισθό» και η γυναίκα να παραμένει στο σπίτι φροντίζοντας τα παιδιά και τις οικιακές εργασίες. Τέτοιες νοοτροπίες, αν και σήμερα μας φαντάζουν ξεπερασμένες, επικρατούν σε πολλά μέρη στον κόσμο. Οι Blanchflower και Freeman (1993) υπολογίζουν ότι για τους άντρες η πιθανότητα δημιουργίας η μετάβαση από την ανεργία στην εργασία μειώθηκε από 0,46 το 1979 σε 0,32 το 1990 ενώ για τις γυναίκες δεν υπήρξε ουσιαστικά καμία μεταβολή και στα δύο χρόνια με πιθανότητες περίπου στο 0,43 (Karamanis, Hyz,

2014). Η γυναικεία συμμετοχή στην εργασία είναι επομένως ένα πρόβλημα συμβιβασμού της μισθωτής εργασίας και της οικογένειας. Εκτός από αυτούς τους παράγοντες, ένας άλλος ιδιαίτερης σημασίας είναι η παραδοσιακή θέση της γυναίκας στην κοινωνία (Hyz, 2019). Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, τα έμφυλα στερεότυπα είναι ακόμα διαδεδομένα μέσα στον πολιτισμό και άρα στον ελληνικό χώρο εργασίας (Μιχαήλ, 2006, Συμεωνάκη και Φιλοπούλου, 2017).

Η οικονομικής κρίσης αλλά και η κρίση που δημιούργησε η πανδημία οδήγησε ολοένα και πιο πολλές γυναίκες, ακόμη και στη Ελλάδα, να ακολουθήσουν αυτόν το τρόπο ζωής καθώς δυσκολεύονται στην εύρεση εργασίας. Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κυρίως παντρεμένες με παιδιά, στην είσοδο τους στην αγορά εργασίας τις καθιστούν άμεσα οικονομικά εξαρτώμενες από τον σύζυγο τους, μειώνοντας με τον τρόπο αυτό την αίσθηση ελευθερίας τους. Η οικονομική ανασφάλεια αλλά και η χαμηλή αυτοεκτίμηση που νιώθουν εν τέλει τις οδηγούν στο περιθώριο. Είναι γεγονός πάντως ότι οι γυναίκες συμμετέχουν σε μικρότερο ποσοστό από τους άνδρες στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Για παράδειγμα, στις χώρες της ΕΕ τα σχετικά ποσοστά ανέρχονται σε 58,2% για τις γυναίκες και 70,1% για τους άνδρες. Στην Ελλάδα το ποσοστό των ανδρών είναι στον μέσο όρο της ΕΕ, ενώ των γυναικών είναι ακόμη χαμηλότερο και ανέρχεται σε 41,7% (Eurostat, 2010 στο Μαλουτά, 2014)



**Διάγραμμα 2. 7**  
**Ποσοστό απασχόλησης γυναικών/ ανδρών στην ΕΕ ηλικίας 15-64**

Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ κατά μέσο όρο, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών είναι υψηλότερο από αυτό των γυναικών (72% σε σύγκριση με 61%, στην ΕΕ το 2016). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η διαφορά ανάμεσα στα ποσοστά απασχόλησης γυναικών και ανδρών αυξάνει ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών. Στην ΕΕ το 2016, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών χωρίς παιδιά ήταν 65%, ενώ για τους άνδρες ήταν 73%. Για άτομα με ένα παιδί, τα ποσοστά ήταν υψηλότερα και έφτασαν το 71% για τις γυναίκες και το 85% για τους άνδρες. Για τις γυναίκες με δύο παιδιά, το ποσοστό παρέμεινε σχεδόν το ίδιο στο 70%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ανήλθε στο 89%. Για άτομα με τρία ή περισσότερα παιδιά, τα ποσοστά απασχόλησης ήταν χαμηλότερα και έφτασαν το 55% για τις γυναίκες, σε σύγκριση με 84% για τους άνδρες. Η τάση αυτή παρατηρείται στην πλειονότητα των κρατών μελών.

Ένας σημαντικός παράγοντας για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή είναι η εργασία με μερική απασχόληση. Κάτι τέτοιο, όμως, δεν παρατηρείται εξίσου σε γυναίκες και άνδρες. Είναι ενδεικτικό ότι στην ΕΕ το 2016, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ το 32% των απασχολούμενων γυναικών εργαζόταν με μερική απασχόληση, συγκριτικά με το 9% των ανδρών. Τα σχετικά ποσοστά παρουσιάζουν διαφορές ανάμεσα στα κράτη μέλη, με το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών που εργαζόταν με μερική απασχόληση να καταγράφεται στην Ολλανδία (77%), την Αυστρία (47%) και τη Γερμανία (46%), ενώ για τους άνδρες στην Ολλανδία (26%) και τη Δανία (17%). Το μικρότερο ποσοστό τόσο γυναικών όσο και ανδρών που εργάζονταν με μερική απασχόληση σημειώθηκε στη Βουλγαρία (2% για γυναίκες και άνδρες)



Πηγή: <https://www.statistics.gr/>

### **Διάγραμμα 2. 8** **Ποσοστό εργαζομένων γυναικών/ ανδρών με μερική απασχόληση στην ΕΕ** **ηλικίας 15-64**

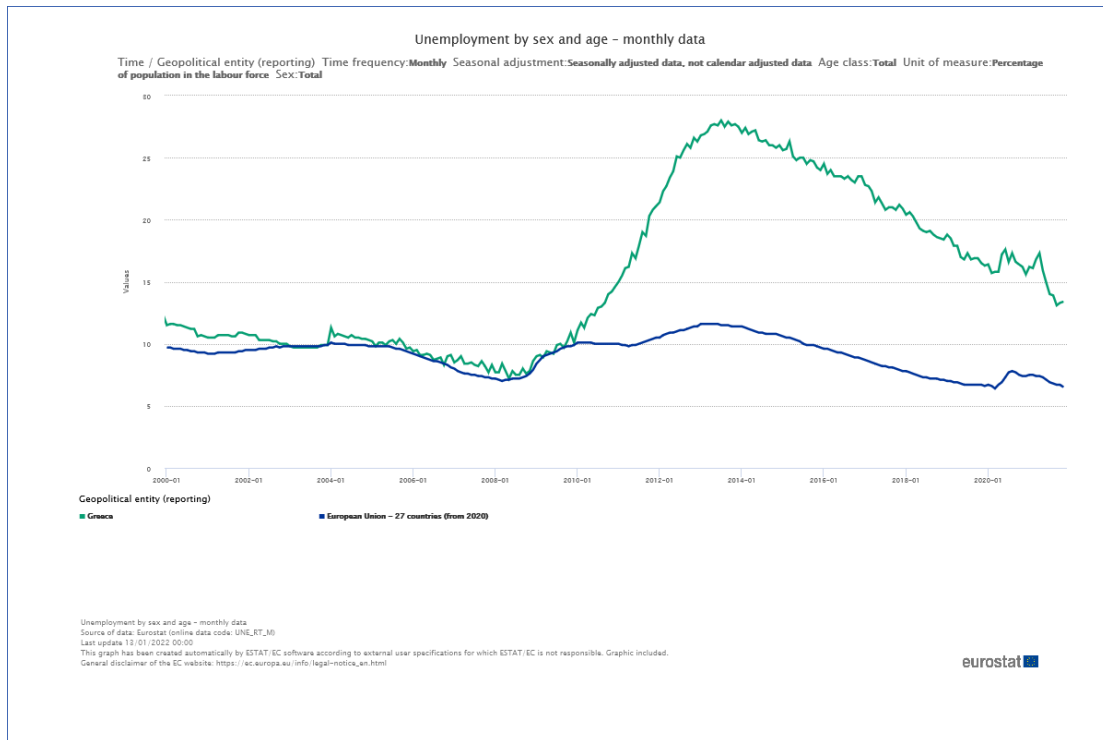
Η μερική απασχόληση εμφανίζεται ως υπόθεση των γυναικών κατά τα 2/3, ενώ οι γυναίκες απασχολούνται αναλογικά περισσότερο από τους άνδρες σε προσωρινές ή άτυπες μορφές απασχόλησης, σε μικρές οικογενειακές μονάδες ως συμβοηθούντα μέλη, στην αδήλωτη εργασία και γενικότερα σε τύπους απασχόλησης όπου είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες τόσο η εκμετάλλευση σε βάρος των εργαζομένων, όσο και οι διακρίσεις που παραπέμπουν στο φύλο τους. Στον χώρο του συνδικαλισμού, αποτελούν συνήθως μικρή μειονότητα ή/και απουσιάζουν παντελώς από όλες τις δομές λήψης αποφάσεων, ακόμη και στους φορείς εκείνους όπου ως εργαζόμενες είναι πολυπληθέστερες (π.χ. εκπαίδευση) (Μαρουτά, 2014).

Είναι γεγονός ότι παρά την ύπαρξη του νομοθετικού πλαισίου, τη θεσμοθέτηση της ισότητας και την αναμφισβήτητη πρόοδο που έχει σημειωθεί, η καθημερινή ζωή αποδεικνύει ότι υπάρχουν τομείς όπου ακόμη απαιτείται μεγάλη προσπάθεια για να αποδειχθεί στην πράξη ότι η κοινωνία παρέχει ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες. Ο διαχωρισμός με βάση το φύλο και οι στερεότυπες αντιλήψεις που τον συνοδεύουν έχει εισχωρήσει στην κοινωνία μας οδηγώντας αναπόφευκτα ένα μέρος του πληθυσμού εκτός αγοράς εργασίας. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η αποκλειστική φροντίδα μελών της οικογένειας που χρήζουν βοήθεια, ευθύνη που κατά κύριο λόγο επωμίζονται οι γυναίκες.

## **2.8 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Πολλές από τις γυναίκες όπως και τους άντρες στην χώρα μας δυσκολεύονται να βρουν εργασία για πολλούς λόγους. Η οικονομική κρίση που ακόμη δεν έχει ξεπεραστεί πλήρως αλλά και τα νέα δεδομένα που δημιούργησε η πανδημία οδήγησε πολλές επιχειρήσεις σε χρεοκοπία. Η δυσκολία κάλυψης όμως των θέσεων εργασίας από τους κατάλληλους ανθρώπους έχει και άλλες αιτίες εκτός από τις προφανείς. Η εύρεση του κατάλληλου εργατικού δυναμικού έχει γίνει δύσκολη υπόθεση για τις επιχειρήσεις πρώτον λόγω της έλλειψης επαρκών γνώσεων για τις νέες μορφές παραγωγής που δημιουργεί η συνεχής τεχνολογική πρόοδος και δεύτερον εξαιτίας της τάσης συγκέντρωσης υπερβολικών πτυχίων που έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια από τους εργαζομένους, προσδοκώντας σε καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας που είναι και συνήθως υψηλού κύρους. Η μη ταύτιση της προσφοράς και της ζήτησης του εργατικού δυναμικού έχει δημιουργήσει μεγάλα κενά στις επιχειρήσεις. Σταθερά όμως οι γυναίκες πρωταγωνιστούν στην ανεργία, στις κατώτερες θέσεις εργασιακής ιεραρχίας και στην μερική μορφή απασχόλησης.

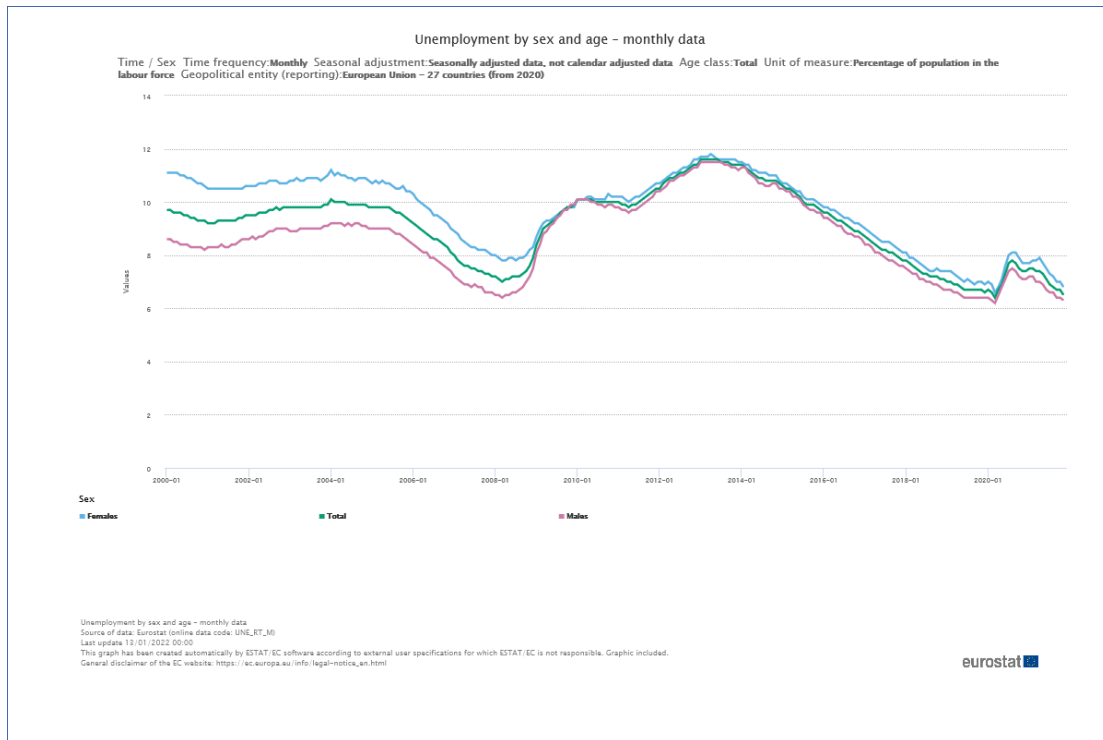
Η αύξηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης, του μεριδίου εργασίας και άλλων μορφών ευέλικτης εργασίας μετά το 2009 συνδέεται με τη ραγδαία αύξηση των επιπέδων του ποσοστού ανεργίας και την απώλεια περίπου ενός εκατομμύριο θέσεις εργασίας. Το γεγονός αυτό μπορεί να προκληθεί από μια βαθιά οικονομική κρίση στην ελληνική οικονομία και από την ανάπτυξη αδήλωτων θέσεων εργασίας, όπου κύριο χαρακτηριστικό είναι η ανασφάλιστη εργασία με χαμηλό κόστος για τους εργοδότες. Αυτό έχει άμεση αρνητική επίδραση στο μέγεθος της απασχόλησης και ανεργίας, καθώς πολλές ελληνικές επιχειρήσεις επιλέγουν την «παράνομη ευελιξία» που προσφέρει η αδήλωτη εργασία (Karamanis, Hyz, 2014).



Πηγή: <https://ec.europa.eu/eurostat>

### Διάγραμμα 2.9 Εξέλιξη ανεργίας στην Ε.Ε και στην Ελλάδα (2010-2021)

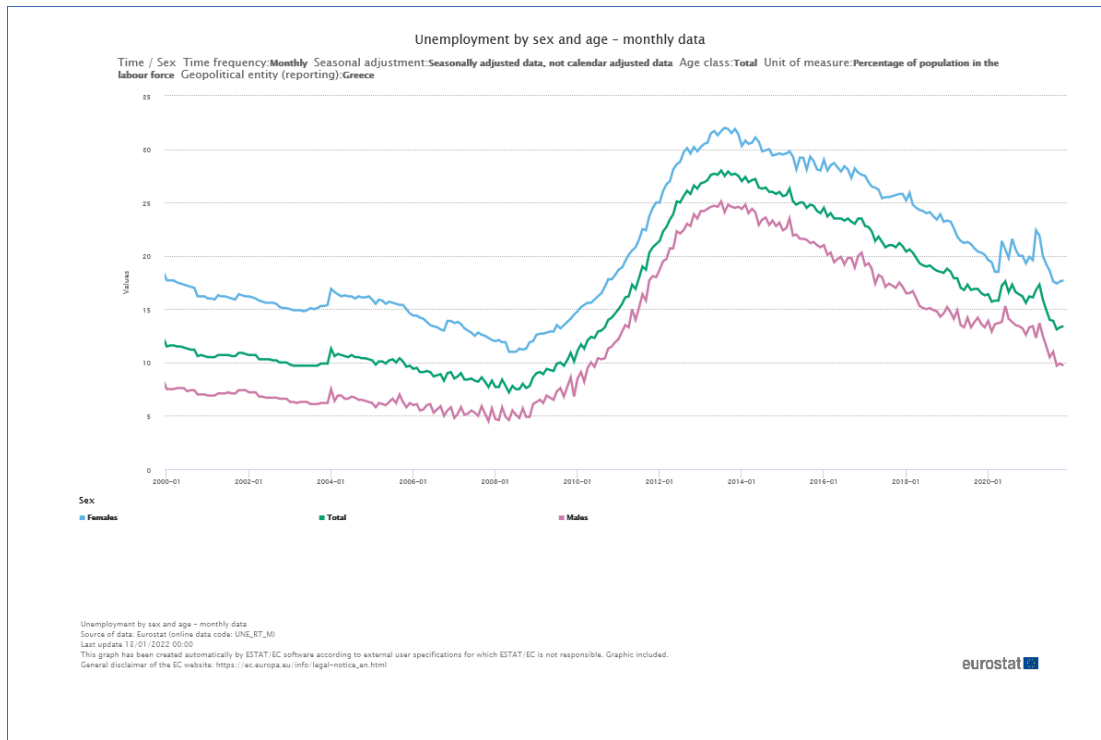
Στην ΕΕ το 2016 σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το ποσοστό ανεργίας ήταν 8,7% για τις γυναίκες και 8,4% για τους άνδρες. Σε δεκατέσσερα κράτη μέλη, το ποσοστό ανεργίας ήταν υψηλότερο για τις γυναίκες, σε δεκατρία ήταν υψηλότερο για τους άνδρες και στην Ουγγαρία ήταν το ίδιο και για τα δύο φύλα. Οι μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ του ποσοστού ανεργίας των γυναικών και αυτού των ανδρών, όπου το ποσοστό ήταν υψηλότερο για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες, παρατηρήθηκαν στην Ελλάδα (28,1% για τις γυναίκες και 19,9% για τους άνδρες) και την Ισπανία (21,4% και 18,1%, αντίστοιχα). Οι μεγαλύτερες διαφορές για το αντίθετο μοτίβο, όπου το ποσοστό ήταν χαμηλότερο για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες, παρατηρήθηκαν στην Ιρλανδία (6,5% για τις γυναίκες και 9,1% για τους άνδρες), τη Λετονία (8,4% για τις γυναίκες και 10,9% για τους άνδρες) και τη Λιθουανία (6,7% και 9,1%, αντίστοιχα).



Πηγή: <https://ec.europa.eu/eurostat>

## Διάγραμμα 2. 10 Η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά φύλο στην ΕΕ (2010-2021)

Οι διαφορές που παρατηρούνται στα ποσοστά ανεργίας των γυναικών συγκριτικά με τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας των ανδρών στην ΕΕ κατά μέσο όρο όλων των χωρών δεν χαρακτηρίζονται μεγάλες. Αναλυτικά παρατηρούμε ότι το διάστημα 2000-2009 υπήρξε η μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά ανεργίας των δύο φύλων. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι το 2000 οι γυναίκες παρουσίαζαν ανεργία της τάξης του 11% έναντι του 9% των ανδρών. Μια διαφορά που περίπου διατηρήθηκε για 9 χρόνια. Η μεγάλη ανατροπή παρατηρήθηκε το διάστημα 2009-2014 όπου τα δύο ποσοστά σχεδόν ταυτίστηκαν. Από το 2014-2021 τα ποσοστά αρχίζουν να διαχωρίζονται με τις γυναίκες να εμφανίζουν υψηλότερη ανεργία με ελάχιστη διαφορά όμως από τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών.



Πηγή: <https://ec.europa.eu/eurostat>

## Διάγραμμα 2. 11 Η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά φύλο στην Ελλάδα (2010-2021)

Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα εμφανίζει μεγάλες διαφορές έναντι των ανδρών. Το διάστημα 2000-2008 εμφανίζεται μια διαφορά περίπου 10 μονάδες μεταξύ των ποσοστών των δύο φύλων. Την περίοδο 2008-2013 η διαφορά αυτή φαίνεται να μειώνεται γεγονός που δεν διατηρείται πολύ μιας και από το 2013-2021 η ανισότητα επανέρχεται περίπου στα ίδια επίπεδα. Η πατριαρχική οργάνωση της κοινωνίας και η διαφορετική κουλτούρα όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών διαφοροποιεί την Ελλάδα από την ΕΕ. Θα πρέπει να σημειωθεί όμως, ότι στην περίοδο που εξετάζουμε η χώρα πλήχθηκε από την οικονομική κρίση η οποία δημιούργησε μια στρατιά ανέργων. Οι σημαντικές αλλαγές στις συνθήκες διαβίωσης των γυναικών, η αύξηση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας και η δραματική άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου τους, συνοδεύονται σταθερά από τον γυναικείο πρωταγωνιστικό ρόλο στη φτώχεια και την ανεργία, το τεράστιο χάσμα αμοιβών και την υπό-αντιπροσώπευσή τους σε όλες τις δομές λήψης αποφάσεων.



**Πίνακας 2. 1**  
**Ποσοστό (%) ανεργίας κατά φύλο, Οκτώβριος 2016 – 2021**

Φύλο	Οκτώβριος					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Άνδρες	18,9	17,0	14,8	14,2	13,4	9,9
Γυναίκες	28,2	25,6	23,2	20,3	20,1	17,5
<b>Σύνολο</b>	<b>23,1</b>	<b>20,8</b>	<b>18,5</b>	<b>16,8</b>	<b>16,4</b>	<b>13,3</b>

Πηγή: <http://www.statistics.gr/>

Παρατηρούμε ότι το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών στην Ελλάδα, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, είναι αρκετά μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ανδρών. Αυτό όμως που αποτελεί έκπληξη είναι ότι το τελευταίο έτος όχι μόνο δεν υπήρξε κάποια σύγκλιση της διαφοράς μεταξύ των φύλων, αντιθέτως μάλιστα το ποσοστό είναι σχεδόν διπλάσιο. Η πανδημία στην Ελλάδα φαίνεται ότι έπληξε περισσότερο τις γυναίκες. Οι κοινωνικές παροχές του κράτους, για να στηρίξει τα άτομα αυτά, αυξάνονται. Οι φυλετικές διακρίσεις αποδεικνύονται ότι δεν είναι μόνο αναχρονιστικές απόψεις αλλά προβληματικές συμπεριφορές που δημιουργούν μεγάλα οικονομικά προβλήματα.

## **2.9 ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Η διαμόρφωση μιας πιο δίκαιης, ισότιμης και ελεύθερης κοινωνίας για όλους επιβάλλει την αντιμετώπιση φυλετικών διακρίσεων πόσο μάλλον όταν αυτοί λαμβάνουν χώρα στους επαγγελματικούς χώρους. Η ευκολία πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους χωρίς στερεοτυπικές αντιλήψεις αποτελεί ιδανικό, που ακόμη και στην δική μας εποχή πρέπει να κατακτηθεί. Για να αντιμετωπιστεί καλύτερα το φαινόμενο της γυναικείας ανεργίας πρέπει το κράτος να αντιληφθεί πλήρως τους λόγους δημιουργίας του προβλήματος και να λάβει τα αντίστοιχα μέτρα με μακροπρόθεσμο σχεδιασμό.

Αρχικά η θεσμοθέτηση μέτρων αξιοκρατικής επιλογής προσωπικού και διαδικασιών ελέγχου αυτών, ακόμη και στον ιδιωτικό τομέα. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η δυνατότητα παροχής ίσων των ευκαιριών για όλους. Επιπλέον η ουσιαστική αλλαγή της κουλτούρας που επικρατεί στην κοινωνία, όσον αφορά το νοικοκυριό και την ευθύνη των παιδιών που συνήθως επιβαρύνουν την γυναίκα, θα αποτελούσε ουσιαστικό βήμα στην αντιμετώπιση των στερεοτύπων και θα διευκόλυνε όλο και περισσότερες γυναίκες στην επιλογή εργασίας πλήρους απασχόλησης. Η αλλαγή αυτή θα μπορούσε να επιτευχθεί σταδιακά μέσω της εκπαίδευσης αλλά και με την καθιέρωση πολιτικών, οικονομικών και όχι

μόνο, που θα ενθαρρύνουν τους άνδρες να αναλαμβάνουν μεγαλύτερο ρόλο μέσα στην οικογένεια. Η ανάληψη πρωτοβουλιών ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και καταπολέμησης στερεοτύπων, με στόχο την αλλαγή αντιλήψεων και νοοτροπίας, ιδίως μεταξύ των εργοδοτών θα ήταν ένα βήμα προς την μείωση των ανισοτήτων.

Η περαιτέρω ανάπτυξη των υπηρεσιών του Κράτους Πρόνοιας θα οδηγούσε στην λύση πολλών προβλημάτων που δημιουργούν οι ανισότητες. Η δημιουργία πολλαπλών παιδικών σταθμών αλλά και η προτροπή να ακολουθήσουν το ίδιο παράδειγμα μεγάλες επιχειρήσεις, όπως συμβαίνει συχνά και στο εξωτερικό, θα μείωνε τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην είσοδο τους στην εργασία. Η προώθηση συστημάτων γονικών αδειών κοινά και για τους δύο γονείς, ώστε να αποφεύγουν τα αρνητικά αποτελέσματα που ενδέχεται να έχουν στην απασχόληση των γυναικών συστήματα γονικών αδειών μεγάλης διάρκειας, που συνεπάγονται ισχνές μισθολογικές προοπτικές, αλλά και τον κίνδυνο να ξεπεραστούν οι δεξιότητες τους ύστερα από μεγάλη περίοδο απουσίας από την αγορά εργασίας.

## **2.10 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ**

Η ανεργία αποτελεί σημαντικό μέτρο της οικονομικής κατάστασης μιας χώρας. Οι παράγοντες που δημιουργούν το φαινόμενο αυτό είναι πολλοί και η αναγνώριση τους από τα αρμόδια κρατικά όργανα αποτελούν βασικό στοιχείο για την αντιμετώπιση των συνεπειών που προκαλεί. Το φαινόμενο όμως αυτό δεν πλήττει με τον ίδιο βαθμό όλες τις κοινωνικές ομάδες. Ένας από τους παράγοντες που διαφοροποιεί τα άτομα καθιστώντας πιο ευάλωτα στην ανεργία είναι το φύλο. Το επίπεδο της ανισότητας που δημιουργείται στην αγορά εργασίας είναι διαφορετικό για κάθε κράτος και επηρεάζεται άμεσα από τους θεσμούς και την κουλτούρα που αυτό διαθέτει.

Η Ελλάδα, συγκριτικά με τις χώρες της ΕΕ διαχρονικά διαθέτει μεγαλύτερο ποσοστό έμφυλης ανισότητας ως προς τα ποσοστά ανεργίας. Οι στερεότυπες αντιλήψεις έχουν εισχωρήσει βαθιά στην Ελληνική κουλτούρα δημιουργώντας επιπλέον εμπόδια στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η πατριαρχική οργάνωση της κοινωνίας δεν έχει επιτρέψει την πραγματοποίηση αλλαγών σημαντικών στην στάση των Ελλήνων όσον αφορά την αναβάθμιση της θέσης της γυναίκας στην εργασιακή ζωή. Στην αντίληψη των εργοδοτών, η Ελληνίδα ταυτίζεται με τον ρόλο της ως μητέρα και νοικοκυρά με όλες τις υποχρεώσεις και ευθύνες που αυτός διακατέχεται εν αντιθέσει με τους άντρες που παρουσιάζουν μεγαλύτερη ευελιξία. Οι τρόποι αντιμετώπισης του μεγάλου ποσοστού γυναικείας ανεργίας

από το κράτος πρέπει να είναι πρώτον θεσμικοί και έπειτα ελεγκτικοί. Επιπλέον θα έπρεπε να πρωτοστατήσει στην υιοθέτηση πολιτικών τέτοιων, που θα τροποποιήσει την στάση και την αντίληψη των Ελλήνων σχετικά με τον θεσμό της οικογένειας και την θέση που έχει η γυναίκα σε αυτόν.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

#### 3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ενθαρρυντική αύξηση των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν έχει οδηγήσει ακόμη στην μείωση των αποστάσεων μεταξύ των δύο φύλων σε όλους τους τομείς και σε όλες τις χώρες εξίσου. Η αύξηση των ποσοστών απασχόλησης τους αφορά κυρίως την στελέχωση γυναικών σε επαγγέλματα που θεωρούνται κατά κύριο λόγο «γυναίκεια». Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις έχουν δημιουργήσει στεγανά που δύσκολα μπορούν να ξεπεραστούν δημιουργώντας εμπόδια στην ανέλιξη τους σε ολόκληρες κατηγορίες επαγγελμάτων αλλά και σε τομείς εργασίας όπως οι υψηλές διοικητικές θέσεις.

Παρά τις όποιες προσπάθειες νομοθετικής προστασίας τους οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις στην απασχόληση τους. Τα αόρατα εμπόδια δημιουργούν οροφή στις προσδοκίες τους ενώ πολλές φορές προκειμένου να μην ανακόψουν τις προοπτικές εξέλιξης τους αναγκάζονται να αποσιωπούν συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης τους. Η μειωμένη κοινωνική αντίληψη που παρουσιάζουν αρκετοί εργοδότες, ακόμη και σε θέματα που αφορούν την μητρότητα αποτελεί και ο βασικότερος λόγος διαίωνισης τέτοιων περιστατικών. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν γυναίκες με παιδιά είτε στην απορρόφηση τους στην αγορά εργασίας είτε στην εξέλιξη της καριέρας τους δημιουργούν συνέπειες που αφορούν το σύνολο της κοινωνίας. Γεγονός είναι ότι η θέση στην εργασιακή ιεραρχία των εργαζόμενων γυναικών είναι γενικώς χαμηλότερη από αυτή των αντίστοιχων ανδρών, ενώ υπάρχει «χάσμα αμοιβών» σε βάρος τους.

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλύσουμε τις μορφές διακρίσεων όπως αυτές έχουν οριστεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπλέον θα αναφέρουμε το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίσταντο οι γυναίκες στην εργασία και τις επιπτώσεις που δημιουργεί αυτή τόσο στις ίδιες όσο και στο εργασιακό τους περιβάλλον. Θα εξηγήσουμε γιατί η μητρότητα δημιουργεί διακρίσεις και ποιο είναι το μερίδιο ευθύνης των εργοδοτών. Θα ορίσουμε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα και τον οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό στην απασχόληση. Θα προσεγγίσουμε το φαινόμενο της γυάλινης οροφής δίνοντας στοιχεία για την εξέλιξη του στο χρόνο και τέλος θα αναφερθούμε στο έργο που παράγει η οργάνωση Lean In στην εμπύχωση και την ενδυνάμωση των γυναικών.

### 3.2 ΜΟΡΦΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΧΩΡΟ

Ο χώρος εργασίας αποτελεί μικρογραφία της κοινωνίας μας και για τον λόγο αυτό αποτελεί και χώρος όπου διαφόρων ειδών διακρίσεων λαμβάνουν χώρα. Είναι αλήθεια πως έχουν γίνει σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση εξάλειψης στερεοτύπων και κοινωνικών προκαταλήψεων ωστόσο η δυσμενή μεταχείριση εργαζομένων εξαιτίας φυσικών ή επίκτητων χαρακτηριστικών τους δεν έχει εκλείψει.

Η διάκριση είναι η πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Οι διακρίσεις συμβαίνουν ιδιαίτερα όταν άτομα ή ομάδες υφίστανται άδικη μεταχείριση με τρόπο που είναι χειρότερος από ό,τι τυγχάνουν μεταχείρισης άλλων ανθρώπων, με βάση την πραγματική ή αντιληπτή συμμετοχή τους σε ορισμένες ομάδες ή κοινωνικές κατηγορίες. Περιλαμβάνει τον περιορισμό των μελών μιας ομάδας και παροχή λιγότερων ευκαιριών ή προνομίων απ' ότι σε μέλη μιας άλλης ομάδας (Wikipedia, 2022).

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται ισότιμη μεταχείριση όσον αφορά την πρόσληψη, τις συνθήκες εργασίας, την προαγωγή, την αμοιβή, την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, τις επαγγελματικές συντάξεις και την απόλυση. Οι εργοδότες απαγορεύεται από τον νόμο να εφαρμόζουν διακριτική μεταχείριση σε βάρος των εργαζομένων με βάση το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία και σεξουαλικό προσανατολισμό. Οι μορφές διακρίσεων στον επαγγελματικό χώρο είναι οι εξής:

**Άμεση διάκριση** γίνεται όταν ο εργοδότης κακομεταχειρίζεται ένα άτομο με βάση έναν από τους έξι λόγους που προαναφέρθηκαν. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, όταν αρνείται να προσλάβει ή να προαγάγει τον εργαζόμενο επειδή ανήκει σε εθνοτική μειονότητα (Your Europe, 2021). Για τη διαπίστωση της άμεσης διάκρισης προϋποτίθεται ένας συγκρίσιμος εργαζόμενος, δηλαδή ένα άλλο πρόσωπο το οποίο δεν υφίσταται ή δεν υπέστη ή δεν θα υφίστατο την ίδια δυσμενή μεταχείριση, αν και βρίσκεται σε ανάλογη κατάσταση. Το συγκρινόμενο πρόσωπο δεν είναι απαραίτητο να απασχολείται στον ίδιο χρόνο με το πρόσωπο που υφίσταται τη διάκριση, αρκεί να έτυχε κάποια στιγμή ευνοϊκής μεταχείρισης σε ανάλογη κατάσταση. Ο συγκρίσιμος εργαζόμενος μπορεί να είναι ακόμη και ένα υποθετικό πρόσωπο, όταν δεν είναι δυνατή η σύγκριση με ένα υπαρκτό πρόσωπο. Επίσης,

δεν είναι απαραίτητο να υφίσταται πρόθεση του εργοδότη να υποστεί ο εργαζόμενος δυσμενέστερη μεταχείριση.

**Έμμεση διάκριση** γίνεται στην περίπτωση όπου μια πρακτική, μια πολιτική ή ένας κανόνας που ισχύει για όλους έχει αρνητικές επιπτώσεις σε συγκεκριμένη ομάδα ατόμων. Για παράδειγμα, η εφαρμογή κανόνων που δεν είναι ευνοϊκοί για τους εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης ενδέχεται να οδηγεί σε διακριτική μεταχείριση των γυναικών, δεδομένου ότι η πλειονότητα των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι γυναίκες (Your Europe, 2021). Και στην περίπτωση της έμμεσης διάκρισης, όπως και στην άμεση διάκριση, οι προθέσεις του εργοδότη δεν ενδιαφέρουν. Δηλαδή για το αν συντρέχει περίπτωση άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εξετάζουμε μόνο αν ο εργαζόμενος, ο οποίος φέρει τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (φύλου, χρώματος κ.λπ.), έχει υποστεί μειονεκτική μεταχείριση και όχι αν ο εργοδότης είχε επιλήψιμο κίνητρο σε βάρος του. Στην περίπτωση των έμμεσων διακρίσεων εξετάζουμε αν μία συγκεκριμένη συμπεριφορά, ένας συγκεκριμένος όρος εργασίας οδηγεί σε μειονεκτική θέση πρόσωπα με τα ανωτέρω χαρακτηριστικά σε σχέση με άλλα τα οποία δεν φέρουν το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό, το οποίο αποτελεί την αιτία της διάκρισης. Και εδώ γίνεται αντιπαραβολή με τον συγκρίσιμο εργαζόμενο.

Η **παρενόχληση** είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά, εκφοβισμός ή άλλη συμπεριφορά που συνεπάγεται ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα, όταν ένας προϊστάμενος ή συνάδελφοι λένε αστεία που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό σε συνάδελφό τους που ανήκει στην κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ (Your Europe, 2021).

**Εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης** υπάρχει όταν ένα άτομο παρακινεί ένα άλλο άτομο να προβεί σε διακρίσεις σε βάρος κάποιου άλλου. Για παράδειγμα, εάν ένας εργοδότης ζητά από ένα γραφείο εύρεσης προσωρινής απασχόλησης να βρει μόνο εργαζομένους ηλικίας κάτω των 40 ετών. Επίσης **θυματοποίηση** υπάρχει όταν προϊστάμενοι ή συνάδελφοι προβαίνουν σε αντίποινα επειδή έγινε καταγγελία για διακριτική μεταχείριση. Για παράδειγμα, εάν κάποιος απολυθεί ή δεν προαχθεί διότι υπέβαλε καταγγελία για διακριτική μεταχείριση κατά του προϊσταμένου του (Your Europe, 2021).

Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες η διαφορετική μεταχείριση με βάση έναν από αυτούς τους απαγορευμένους λόγους μπορεί να αιτιολογηθεί υπό αυστηρές προϋποθέσεις.

Για παράδειγμα, εάν ένας εθνικός κανόνας υποχρεώνει τους ηλικιωμένους εργαζομένους να συνταξιοδοτηθούν μετά από συγκεκριμένη ηλικία, η διάκριση λόγω ηλικίας μπορεί να αιτιολογηθεί από την ανάγκη προώθησης της απασχόλησης των νέων εργαζομένων (Your Europe, 2021). Σε περίπτωση απόδειξης διακρίσεων στον επαγγελματικό χώρο υπάρχουν έννομες συνέπειες προς τους εργοδότες. Αυτές μπορεί να είναι Αστικής φύσεως, να ασκήσει δηλαδή ο εργαζόμενος αγωγή αποζημίωσης εναντίον του εργοδότη, Ποινικές κυρώσεις όταν αποτελεί αυτεπαγγέλτως διωκόμενο αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση και με Διοικητικές κυρώσεις οι οποίες επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο νομιμοποιείται στην επιβολή κυρώσεων για την περίπτωση που διαπιστωθεί παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και απαγορευμένης διάκρισης.

### **3.3 ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι η πλέον διαδεδομένη μορφή βίας κατά των γυναικών και όταν ασκείται στο εργασιακό περιβάλλον δημιουργεί τεράστιες συνέπειες τόσο σε προσωπικό όσο και οικογενειακό επίπεδο. Κατά βάση είναι ένα φαινόμενο επιβολής δύναμης και πιεστικής συμπεριφοράς από κάποιον που ασκεί εξουσία πάνω στο θύμα δημιουργώντας μια κατάσταση δυσφορίας. Αναφέρεται σε προφορική ή σωματική συμπεριφορά που είναι σεξουαλικού χαρακτήρα και ανεπιθύμητη από το πρόσωπο στο οποίο απευθύνεται.

Με βάση τη νομοθεσία που ισχύει, οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης, η οποία παραβιάζει την αξιοπρέπεια του ατόμου, αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση. Αυτή η συμπεριφορά, που οδηγεί στη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού και προσβλητικού περιβάλλοντος, πολύ συχνά εκδηλώνεται σε εργασιακούς χώρους και έχει έντονες και αρνητικές συνέπειες, κυρίως για τα άτομα που αποτελούν τους/τις άμεσους/ες αποδέκτες/τριές της, αλλά και για άτομα που εμμέσως εμπλέκονται σε σχετικά περιστατικά (π.χ. συνάδελφοι/ισσες που είναι μάρτυρες). Οι εργοδότες έχουν καθήκον να φροντίζουν και να προστατεύουν τους εργαζομένους τους και οφείλουν να λάβουν μέτρα για να αποτρέψουν τυχόν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης. Η υποχρέωση αυτή είναι νομικής φύσεως και είναι υπεύθυνοι εάν δεν το πράξουν.

Η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί αρνητικό εργασιακό κλίμα επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων ενώ παράλληλα δημιουργούνται έντονα αισθήματα φόβου,



ανασφάλειας, στρες και άγχους με επιπτώσεις ακόμη στην υγεία των εργαζομένων. Οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των θυμάτων που πλήττεται από το φαινόμενο αυτό. Σε πολλές περιπτώσεις οδηγούνται σε απόλυση ή παραίτηση ενώ δύναται να αντιμετωπίσουν σοβαρά προβλήματα στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία ενώ προκειμένου να διασφαλίσουν την καριέρα τους επιλέγουν να τα αποσιωπούν. Η αλλαγή προς την ανάληψη περισσότερων ηγετικών θέσεων από γυναίκες θα συνέβαλε σημαντικά στην κατεύθυνση της αλλαγής νοοτροπίας στο εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με την [έκθεση του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 2014 με τίτλο «Βία κατά των γυναικών»](#) αναφέρεται ότι μία στις τρεις γυναίκες έχει υποστεί σωματική ή σεξουαλική βία κατά την ενήλικη ζωή της. Σε ποσοστό έως 55 % οι γυναίκες στην ΕΕ έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και σύμφωνα με το 32 % του συνόλου των θυμάτων, ο δράστης ήταν ιεραρχικά ανώτερος, συνάδελφος ή πελάτης. Το 75% των γυναικών σε επαγγέλματα που απαιτούν προσόντα ή σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, όπως και το 61% των γυναικών που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών. Επιπλέον το 20% των νέων γυναικών (ηλικίας μεταξύ 18 και 29 ετών) στην ΕΕ των 28 έχουν υποστεί παρενόχληση στο διαδίκτυο και μία στις δέκα γυναίκες έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή έχει πέσει θύμα ανεπιθύμητης παρακολούθησης με τη χρήση νέων τεχνολογιών (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2017).

Τον τελευταίο καιρό υπάρχει τεράστιος θόρυβος στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, αναφορικά με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Το κίνημα **#metoo** ξεκίνησε από ανθρώπους που διεκδικούσαν την αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ως κοινωνικό πρόβλημα. Προς το παρόν, οι υποθέσεις που γίνονται γνωστές στο ευρύ κοινό και διώκονται ποινικά αφορούν καλλιτεχνικούς χώρους που οι εμπλεκόμενοι είναι αναγνωρίσιμα πρόσωπα. Παρά ταύτα είναι ένα κίνημα το οποίο προτρέπει τις γυναίκες να γνωστοποιήσουν τις παρενοχλήσεις που δέχονται στον επαγγελματικό χώρο χωρίς να στιγματίζονται κοινωνικά. Στην Ελλάδα, ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ο αρμόδιος φορέας για την εξέταση καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, στην εργασία και κατά την πρόσβαση των πολιτών σε αγαθά και υπηρεσίες του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα.

### 3.4 Η ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Η άνιση μεταχείριση της γυναίκας στην αγορά εργασίας ξεκινά από την διαδικασία πρόσληψης της, κι αυτό διότι η μητρότητα για πολλούς εργοδότες αποτελεί εμπόδιο που πρέπει να αποφευχθεί. Είναι σύνηθες σε συνεντεύξεις που πραγματοποιούν οι επιχειρήσεις για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας να ζητούν πληροφορίες για την οικογενειακή κατάσταση του υποψηφίου εργαζόμενου μίας και από αυτές θα μπορούσαν να αντιληφθούν την διαθεσιμότητα του αλλά και την απόλυτη προσήλωση που μπορεί να επιδείξει στην μελλοντική του εργασία.

Ερωτήσεις όπως, Σκοπεύετε να παντρευτείτε σύντομα; Στα σχέδια σας συμπεριλαμβάνεται να δημιουργήσετε οικογένεια άμεσα; Έχετε παιδιά; Διαχωρίζουν τους εργαζομένους μειώνοντας την πιθανότητα πρόσληψης για μια κατηγορία εργαζομένων. Οι απαντήσεις που θα λάβουν, σε συνδυασμό με τα στερεότυπα που έχουν παγιωθεί στην κοινωνία, αποκτούν άλλη βαρύτητα ανάμεσα στα δύο φύλα. Έτσι ένας άνδρας παντρεμένος με παιδιά δημιουργεί την εικόνα ενός σταθερού και υπεύθυνου εργαζόμενου στα μάτια του εργοδότη, εν αντιθέσει μια γυναίκα με παιδιά πολλές φορές αποτελεί γι' αυτούς ριψοκίνδυνη πρόσληψη. Ο λόγος είναι ότι δημιουργείται η πεποίθηση της μη διαθεσιμότητας στην εργασία της αλλά μέρος του χρόνου της ίσως θα χρειαστεί να διατεθεί για την φροντίδα των παιδιών της.

Έρευνα που πραγματοποίησαν οι Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάνης και Χρυσάκης, (2014) δίνει σαφή εικόνα για τις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες μέρος των οποίων είναι και οι γυναίκες στην ελληνική αγορά εργασίας. Η έρευνα διεξήχθη με δείγμα 1280 ατόμων που ανήκουν σε ΕΚΟ ανά την ελληνική επικράτεια με προσωπικές ημι-δομημένες συνεντεύξεις και με την χρήση ερωτηματολογίου. Σύμφωνα λοιπόν με τα στοιχεία που παρέθεσαν παρατηρούμε ότι το 44,9% από τα εν λόγω άτομα που έλαβαν μέρος στην δειγματοληπτική έρευνα, με βάση τις προσωπικές τους γνώσεις και εμπειρίες, καθώς και τις προσλαμβάνουσες που έχουν από το ευρύτερο περιβάλλον τους, εκτιμούν ότι υπάρχουν σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Αν σε αυτό συνυπολογισθεί και το ποσοστό εκείνων που απαντούν ότι υφίστανται σε μέτριο βαθμό αντίστοιχα προβλήματα διακρίσεων (21,2%), τότε ο συνολικός βαθμός έντασης του φαινομένου των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας εκτιμάται ότι κινείται σε αρκετά υψηλά επίπεδα συγκεκριμένα, στο 75% των ερωτηθέντων.

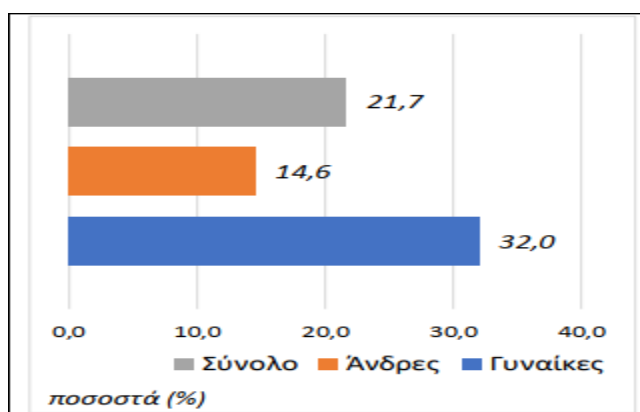
Επίσης διαπιστώνεται ότι περίπου οι μισές γυναίκες από το δείγμα των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (σε ποσοστό 49%) εκτιμούν ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεις, ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών που ανήκουν στις ομάδες αυτές κυμαίνεται σε σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα και φτάνει στο 35,7%. Στο σύνολο του δείγματος κυριαρχεί η αντίληψη ότι υφίστανται σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις σε κενές θέσεις εργασίας σε ένα ποσοστό που ανέρχεται στο 42,6% αν δε στο ποσοστό αυτό προστεθεί και εκείνο όσων πιστεύουν ότι υφίστανται διακρίσεις ειδικότερα όσον αφορά τις προσλήψεις σε μέτριο βαθμό (23,2%) τότε συνολικά το 65% του δείγματος των ομάδων αυτών πιστεύουν ότι οι εν λόγω διακρίσεις είναι παρούσες και εκδηλώνονται με εμφανή τρόπο στην ελληνική αγορά εργασίας.

Από τα στοιχεία της έρευνας φάνηκε ότι, οι μισές από τις γυναίκες αυτές που προσπάθησαν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας, ήρθαν αντιμέτωπες με το ερώτημα επιθυμούν να αποκτήσουν παιδί στο άμεσο μέλλον, το οποίο θεωρείται μια κλασσική μορφή διάκρισης με βάση το φύλο. Αντίθετα διαπιστώνεται ότι υφίστανται σε πολύ μικρό βαθμό άλλες πιο κατακριτέες μορφές διάκρισης όπως είναι να ζητηθεί υπεύθυνη δήλωση ότι δε θα μείνουν έγκυες (7,8% των απαντήσεων), απολύσεις κατά την εγκυμοσύνη (6%) ή απόλυση μετά από επιστροφή στην εργασία αμέσως μετά την άδεια μητρότητας (5,2%) ή κατά τη διάρκεια της λοχείας ή μητρότητας (2,2%), ενώ σε ποσοστό «μόλις» 2,6% ζητήθηκε τεστ εγκυμοσύνης. Είναι προφανές ότι οι απαντήσεις στο ίδιο ερώτημα διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικία των ερωτηθέντων, καθώς κατά τεκμήριο αφορούν τις νεότερες μάλλον παρά τις μεγαλύτερες ηλικίες των γυναικών

Η μειωμένη κοινωνική αντίληψη των επιχειρήσεων σε θέματα όπως, η μητρότητα οδηγούν όλο και πιο πολλές γυναίκες στην μερική εύρεση εργασίας ώστε να μπορούν να συμβιβάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή, δεδομένου ότι αναλαμβάνουν σχεδόν αποκλειστικά μόνες τις οικιακές εργασίες και την φροντίδα των παιδιών. Οι εντατικοί ρυθμοί δουλειάς και τα εξαντλητικά ωράρια που απαιτούνται κυρίως σε θέσεις ευθύνης δυσχεραίνουν την εκπλήρωση των καθηκόντων τους αναγκάζοντας αυτές να παραιτηθούν και να προσηλωθούν στην οικογένεια τους. Ακόμη όμως και για αυτές που προσπαθούν να ισορροπήσουν τους ρόλους εργαζομένης και μητέρας και να παραμείνουν παραγωγικές, τα

στερεότυπα που έχουν παγιωθεί τους δημιουργούν τεράστια εμπόδια στην επαγγελματική τους εξέλιξη και τις κρατούν σε θέσεις εργασίας κατώτερων των προσόντων τους.

Η πολιτεία έχει σταθεί αρωγός στο ζήτημα της μητρότητας φροντίζοντας την θέσπιση νόμων που θα διευκολύνουν τις οικογένειες στην απόκτηση νέων μελών. Οι άδειες για ιατρικές εξετάσεις κατά την κύηση, οι άδειες μητρότητας, το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα τέκνου, γονικές άδειες, η αναγνώριση του χρόνου επιδότησης από τον ΟΑΕΔ λόγω κυοφορίας και λοχείας ως πλασματικό χρόνο ασφάλισης, η απαγόρευση απόλυσης λόγω εγκυμοσύνης αποτελούν σημαντικά μέτρα προστασίας της γυναίκας στο εργασιακό της περιβάλλον. Ενώ όλες οι παραπάνω κοινωνικές πολιτικές του κράτους διαφυλάσσουν τον θεσμό της οικογένειας και την διαίωνιση του, στην πράξη για πολλούς εργοδότες αποτελούν εμπόδια που διαταράσσουν την ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων τους.

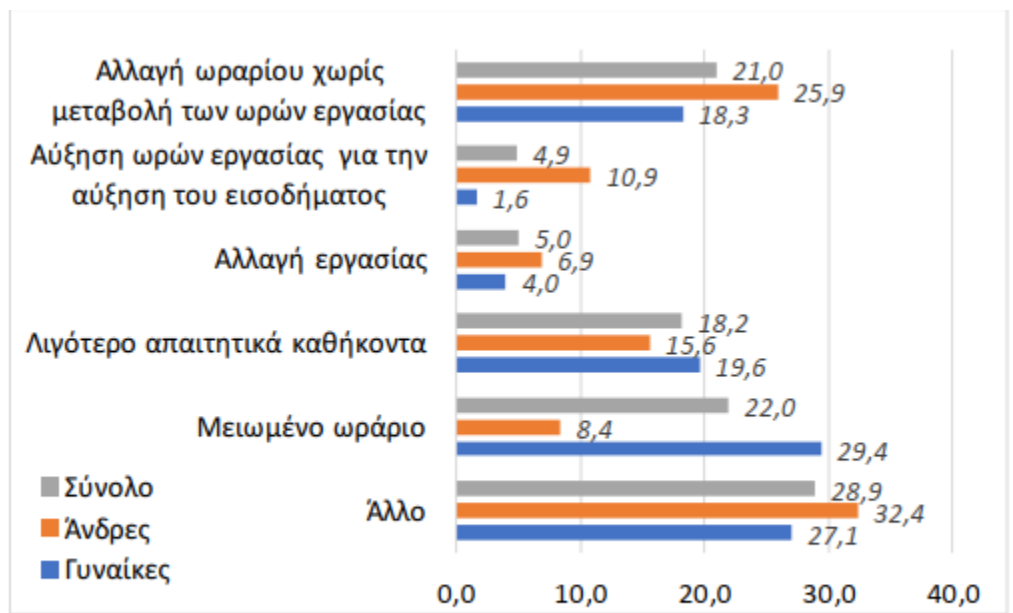


Απαντούν τα απασχολούμενα άτομα ηλικίας 18-64 ετών που φροντίζουν μικρά παιδιά.

Πηγή: <https://www.statistics.gr/>

### **Διάγραμμα 3. 1** **Επίδραση της φροντίδας παιδιών στην απασχόληση (2018)**

Τα παραπάνω αποτελούν αποτελέσματα ύστερα από έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ για τον Συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας που διεξήχθη το Β' τρίμηνο 2018 (ΕΛΣΤΑΤ, 2019). Παρατηρούμε ότι το 21,7% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η φροντίδα μικρών παιδιών επηρεάζει την εργασία του, με το ποσοστό για τις γυναίκες να υπερβαίνει το διπλάσιο των ανδρών (32,0% έναντι 14,6%, αντίστοιχα). Είναι αντιληπτό ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν τις περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ομαλή ροή της εργασίας τους.

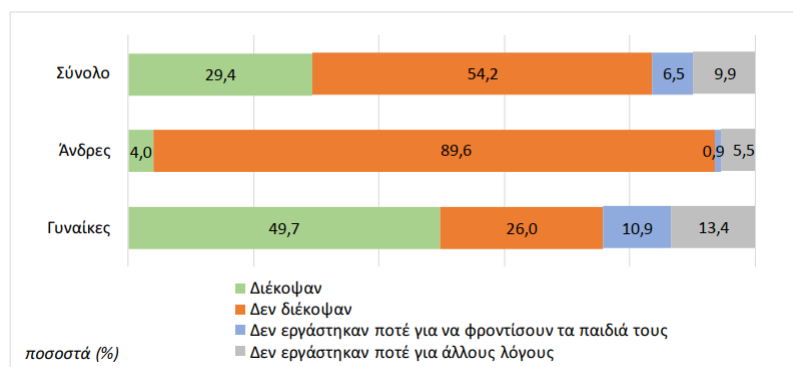


Απαντούν τα άτομα που αναφέρουν ότι υπάρχει επίδραση της φροντίδας μικρών παιδιών στην απασχόλησή τους.

Πηγή: <https://www.statistics.gr/>

### Διάγραμμα 3. 2 Πιο σημαντική επίδραση της φροντίδας παιδιών στην απασχόληση

Για τους άνδρες, οι πιο συχνές συνέπειες που τους προκαλεί η φροντίδα των παιδιών αφορούν στην αλλαγή του ωραρίου εργασίας ή σε αλλαγές για την αύξηση του εισοδήματος (π.χ. αυξάνουν τις ώρες εργασίας ή κάνουν κάποια άλλη αλλαγή για να κερδίσουν περισσότερα χρήματα). Οι γυναίκες κυρίως αναφέρουν ότι εργάζονται με μειωμένο ωράριο προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές υποχρεώσεις.

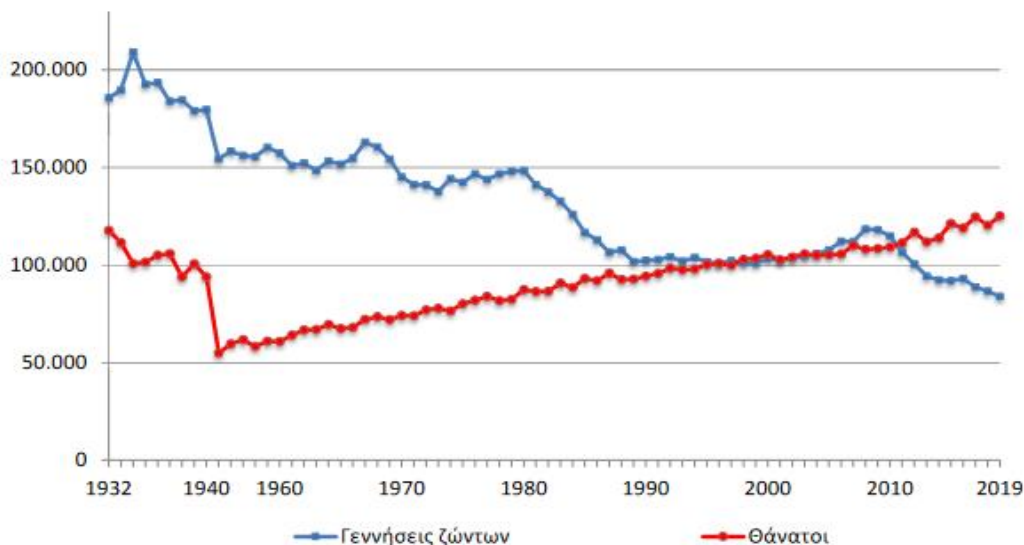


Πηγή: <https://www.statistics.gr/>

### Διάγραμμα 3. 3 Διακοπή της εργασίας για την φροντίδα παιδιών (2018)

Η διακοπή της καριέρας για τη φροντίδα των παιδιών αφορά κυρίως στις γυναίκες (49,7% έναντι 4,0% των ανδρών). Επίσης, το 10,9% των γυναικών δεν εργάστηκε για να φροντίσει τα παιδιά του. Η συντριπτική διαφορά των παραπάνω ποσοστών ανάμεσα στα δύο φύλα αποδεικνύει ότι η γυναίκα αναλαμβάνει κυρίως την φροντίδα των παιδιών και προκειμένου να ανταπεξέλθει επιλέγει εφόσον είναι οικονομικά δυνατόν να απέχει από την εργασία της ή δυσκολεύεται στην επανένταξη της σε αυτήν.

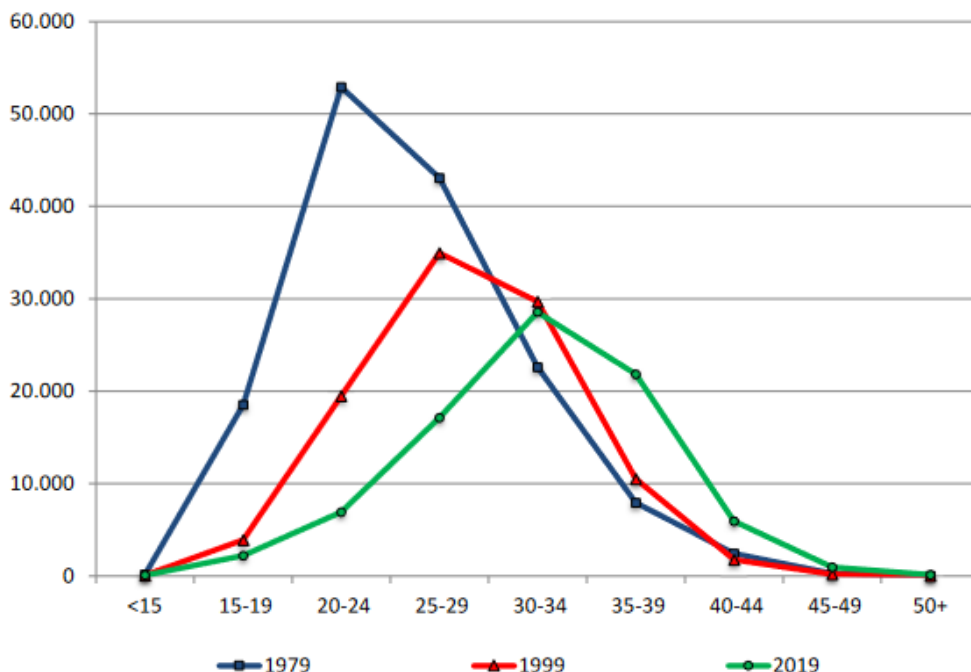
Τα στερεότυπα και η έλλειψη κοινωνικής συνείδησης από πλήθος εργοδοτών δημιουργούν στο γυναικείο φύλο συμπεριφορές που έχουν σημαντικές επιπτώσεις στο σύνολο της κοινωνίας. Την ώρα που η εξίσωση του επιπέδου εκπαίδευσης στα δύο φύλα έχει επιτευχθεί, το δίλημά καριέρα ή οικογένεια είναι αυτό που προβληματίζει τις νεότερες γυναίκες. Η σύγχρονη γυναίκα όμως διεκδικεί έναν πιο δυναμικό κοινωνικό ρόλο σε σχέση με το παρελθόν σπουδάζει, επιδιώκει οικονομική ανεξαρτησία, επαγγελματική σταδιοδρομία και κοινωνική καταξίωση. Η νέα αντίληψη των πραγμάτων έχει ως αποτέλεσμα την προσήλωση των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο ενώ η δημιουργία οικογένειας και τεκνοποίησης μετατίθενται σε δεύτερο χρόνο. Η καθυστέρηση αυτή είναι και ένας από τους λόγους που φέρνει αντιμέτωπες τις περισσότερες δυτικές κοινωνίες με το δημογραφικό πρόβλημα, το οποίο είναι κατά βάση αντίκτυπο της έλλειψης κατανόησης του ρόλου της γυναίκας στην κοινωνία αλλά και του αστικού τρόπου ζωής που έχει υιοθετηθεί.



Πηγή: <https://www.statistics.gr/>

**Διάγραμμα 3.4**  
**Γεννήσεις ζώντων – θάνατοι για τα έτη στην Ελλάδα 1932 – 2019**

Οι γεννήσεις στην Ελλάδα από το 1935 μέχρι σήμερα ακολουθούν καθοδική πορεία σύμφωνα με το παραπάνω διάγραμμα. Το δημογραφικό πρόβλημα στη χώρα έχει αρχίσει και παίρνει τεράστιες διαστάσεις.



Πηγή: <https://www.statistics.gr/>

### Διάγραμμα 3. 5

#### Γεννήσεις ζώντων κατά ομάδες ηλικιών της μητέρας για τα έτη 1979, 1999 και 2019

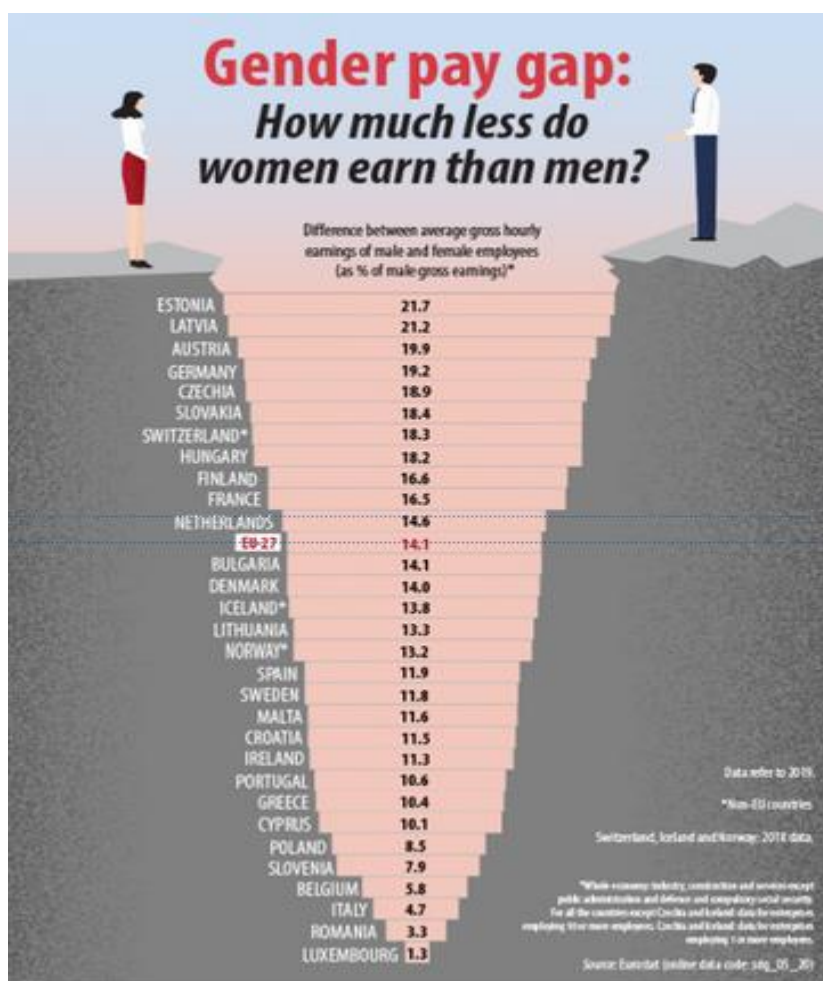
Η ηλικία που μια γυναίκα αποφασίζει να γίνει μητέρα έχει αλλάξει δραματικά στο πέρασμα του χρόνου. Το 1979 οι περισσότερες γυναίκες στις ηλικίες 20-24 αποκτούσαν απογόνους, το 1999 υπήρξε μια μετάθεση της ηλικιακής ομάδας περίπου κατά 5 χρόνια όπου τότε το πλήθος το γυναικών που αποκτούσαν παιδιά ήταν στις ηλικίες 25-29 ενώ φτάνοντας στο 2019 διαπιστώνουμε ότι οι ηλικίες 30-34 είναι οι πιο συνηθισμένες όπου η γυναίκα σήμερα θα αποφασίσει να τεκνοποιήσει. Η αλλαγή της θέσης της γυναίκας και η διαφορετική κουλτούρα είναι από τους βασικότερους λόγους μετατόπισης της καμπύλης αυτής.

Η εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή αποτελεί δύσκολη υπόθεση στην σημερινή εποχή. Η δημιουργία οικογένειας δεν αποτελεί προτεραιότητα για κανένα από τα δύο φύλα. Οι άτυπες διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες με παιδιά στον εργασιακό τους χώρο, από την δυσκολία πρόσληψης τους μέχρι τις μειωμένες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, οδηγούν στην μετάθεση της απόφασης τους για δημιουργία

οικογένεια. Η υπογονιμότητα απειλεί ολόένα και περισσότερα ζευγάρια σήμερα δημιουργώντας τεράστιες οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες.

### 3.5 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ετήσιων αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Βασίζεται στους μισθούς που καταβάλλονται απευθείας στους εργαζόμενους πριν αφαιρεθεί ο φόρος εισοδήματος και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Μόνο οι επιχειρήσεις με 10 εργαζομένους και άνω λαμβάνονται υπόψη στους υπολογισμούς. Ορισμένοι από τους λόγους για τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων είναι διαρθρωτικοί και σχετίζονται με διαφορές που αφορούν την εργασία, το επίπεδο εκπαίδευσης και την επαγγελματική εμπειρία (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021).



Πηγή: <https://ec.europa.eu>

**Διάγραμμα 3. 6**  
**Το μισθολογικό χάσμα των φύλων στις χώρες της ΕΕ (2019)**



Η μέση διαφορά των αμοιβών μεταξύ των φύλων στην ΕΕ ανερχόταν στο 14,1% το 2019. Το χάσμα αμοιβών μεταξύ αντρών και γυναικών διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα ανά την ΕΕ, με το μεγαλύτερο χάσμα να σημειώνεται στην Εσθονία (21,7%), στη Λετονία (21,2%), στην Αυστρία (19,9%), στη Γερμανία (19,2%), στη Τσεχία (18,9%), στη Σλοβακία (18,4%) και στην Ουγγαρία (18,2%) το 2019. Το χάσμα είναι μικρότερο στην Πολωνία (8,5%), στη Σλοβενία (7,9%), στο Βέλγιο (5,8%), στην Ιταλία (4,7%), στη Ρουμανία (3,3%) και στο Λουξεμβούργο (1,3%). Η ερμηνεία των αριθμών δεν είναι τόσο απλή όσο φαίνεται, καθώς ένα μικρότερο χάσμα αμοιβών σε μία χώρα δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην μεγαλύτερη ισότητα των φύλων.

Εάν λάβουμε υπόψη μας ότι το εργατικό δυναμικό της Ελλάδας για το 2018 όπως το έχει υπολογίσει η ΕΛΣΤΑΤ ανέρχεται σε 80,7 % το σύνολο των απασχολουμένων με το 58,5% από αυτό να είναι άνδρες και το 41,5% γυναίκες τότε γίνεται αντιληπτό ότι η θέση που κατέχει η χώρα στο Διάγραμμα 3.6 (σημειώνει απόδοση 10,4 πολύ πιο κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι 14,1) που αφορά το μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ είναι πλασματική. Σε ορισμένα κράτη-μέλη, τα μειωμένα μισθολογικά χάσματα συνδέονται με τη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, γεγονός που ισχύει πλήρως και για την Ελλάδα. Με τη σειρά τους, τα μεγαλύτερα μισθολογικά χάσματα τείνουν να σχετίζονται με τα υψηλά ποσοστά γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή με τη συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων.

Η ισότητα των αμοιβών, δεν είναι μόνο ζήτημα δικαιοσύνης αλλά ενισχύει και την οικονομία μας, καθώς οι γυναίκες θα μπορούν να ξοδεύουν περισσότερα χρήματα. Αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της φορολογικής βάσης και τη μείωση της επιβάρυνσης των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας. Οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι ο περιορισμός του μισθολογικού χάσματος κατά 1% θα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος κατά 0,1% ( Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020). Οι μικρότερες αμοιβές, η επιλογή θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης προκειμένου να συμβαδίσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή, και ο μεγαλύτερος κίνδυνος ανεργίας που διατρέχουν οι γυναίκες απ' ό,τι οι άνδρες αποτελούν βασικές συνέπειες των φυλετικών διακρίσεων.

Μια ακόμη σημαντική αιτία του μισθολογικού χάσματος είναι η υπερ-εκπροσώπηση των γυναικών σε σχετικά χαμηλότερα εισοδηματικά στρώματα, όπως είναι ο τομέας των

πωλήσεων και της εκπαίδευσης. Σε ορισμένους τομείς εργασίας, όπως είναι η επιστήμη ή η τεχνολογία, το ποσοστό απασχόλησης ανδρών είναι πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο των γυναικών. Το 2018 στην ΕΕ, για παράδειγμα, το 59% των αντρών εργάζονταν, κατά μέσο όρο, ως επιστήμονες και μηχανικοί, σε σύγκριση με το 41% των γυναικών. Οι γυναίκες κατέχουν μόνο το 33% των ηγετικών θέσεων στην ΕΕ. Κατά συνέπεια, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων συνδέεται με μια σειρά πολιτιστικών, νομικών, κοινωνικών και οικονομικών παραγόντων που ξεπερνούν κατά πολύ το απλό ζήτημα της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Έχει, ακόμα, παρατηρηθεί ότι το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων διευρύνεται με την ηλικία κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και με την αύξηση των οικογενειακών απαιτήσεων ενώ παραμένει σχετικά χαμηλό όταν οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Με λιγότερα χρήματα διαθέσιμα για αποταμίευση και επένδυση, τα χάσματα αυτά συσσωρεύονται και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού σε μεγαλύτερη ηλικία. Οι προκλήσεις με τις οποίες οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες στην εξέλιξη της εργασιακής τους πορείας έχουν επιπτώσεις και στη συνταξιοδότησή τους. Οι λιγότερες εισφορές αναπόφευκτα οδηγούν τις γυναίκες στην διεκδίκηση χαμηλότερων συντάξεων. Αξίζει να σημειώσουμε ότι το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ανερχόταν σε 29% στην ΕΕ το 2019 (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020).

### **3.6 ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΚΑΙ ΚΑΘΕΤΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ**

Με την μετατόπιση της οικονομικής δραστηριότητας στον Τριτογενή τομέα αναμένονταν η αναβάθμιση της γυναικείας δραστηριότητας και η μείωση των αποστάσεων μεταξύ των φύλων σε θέματα που αφορούν τον μισθό και τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη. Η πεποίθηση αυτή δεν κατέστη δυνατή λόγω των στερεοτυπικών αντιλήψεων που διαχωρίζουν τα επαγγέλματα και τις θέσεις εργασίας σε γυναικεία και ανδρικά. Ο διαχωρισμός με βάση το φύλο είναι βαθιά ριζωμένος στα εκπαιδευτικά συστήματα και στα επαγγέλματα. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά στη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα και διακρίνεται σε οριζόντιο και κάθετο. Σύμφωνα με Ντερμανάκη (2005) «Απόλυτος επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε τελείως διαφορετικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα, δεν υφίσταται

επαγγελματικός διαχωρισμός όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των δύο φύλων στη συνολική απασχόληση» .

Ο οριζόντιος διαχωρισμός αφορά την παρουσία ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Παρά την ολοένα αυξανόμενη παρουσία των γυναικών σήμερα σε επαγγέλματα που μέχρι πρόσφατα κυριαρχούσε το ανδρικό φύλο, όπως δικηγόροι, γιατροί παρατηρείται ότι συνήθως το γυναικείο φύλο στελεχώνει επαγγέλματα γραφείου, πωλήσεων και υπηρεσιών, κυρίως σε κλάδους όπως η υγεία και η εκπαίδευση. Αντίστοιχα οι άνδρες κυριαρχούν στη διοίκηση και τα ειδικευμένα χειρωνακτικά επαγγέλματα και ειδικότερα σε κλάδους όπως οι κατασκευές, οι μεταφορές, η βιομηχανία και η γεωργία. Η απαίτηση σωματικής δύναμης για την εκπλήρωση κάποιων εργασιών από τις παραπάνω είναι και ο βασικότερος λόγος που αυτά έχουν καταχωρηθεί στην συνείδηση των ατόμων ως «απαγορευτικά» για τι γυναίκες. Η ελάχιστη παρουσία γυναικών σε οικοδομικά επαγγέλματα επιβεβαιώνει ότι οι βιολογικές διαφορές είναι ικανές να χαρακτηρίσουν ένα επάγγελμα, αν και πρέπει να τονιστεί ότι τα προσόντα που απαιτούνται για την εκπλήρωση αυτών των καθηκόντων δεν συναντώνται σε όλους τους άνδρες και πολλές φορές οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανότητα.

Ο κάθετος διαχωρισμός αφορά στις διαφορετικές θέσεις ιεραρχίας ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό των κλάδων. Οι θέσεις εξουσίας τείνουν να περιγράφονται με προσόντα που έχουν αποδοθεί στους άνδρες δημιουργώντας στερεότυπα στον χώρο εργασίας. Ο αποκλεισμός των γυναικών από τις υψηλές διοικητικές θέσεις λόγω των χαρακτηριστικών που έχουν δημιουργηθεί για το φύλο τους και όχι βάση των ικανοτήτων που αυτές διαθέτουν, είναι από τις βασικότερες διακρίσεις που κυριαρχούν στον επαγγελματικό χώρο. Τα στερεότυπα διαιωνίζουν τις άνισες σχέσεις ισχύος μεταξύ των φύλων στη δημόσια και την ιδιωτική ζωή περιορίζοντας τις επιλογές που έχουν οι άνθρωποι στη ζωή, την εκπαίδευση και την απασχόληση.

Η σταθερή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο ότι οι γυναίκες καλύπτουν «παραδοσιακά γυναικείες θέσεις εργασίας» και όχι στην πιο ισόρροπη κατανομή γυναικών και ανδρών στους διάφορους τομείς και τα επαγγέλματα. Αν και αναμένονταν πως η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών θα περιορίζε τον επαγγελματικό διαχωρισμό, η αναβάθμιση του εργασιακού ρόλου των γυναικών δεν ήταν η προσδοκώμενη.

### 3.7 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ

Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από τους δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal. Η κλίμακα υπολογισμού της γυάλινης οροφής αντικατοπτρίζει τον βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους σε επίπεδα ανάλογα με εκείνα των ανδρών συναδέλφων τους. Αποτέλεσμα του φαινομένου αυτού είναι η απουσία εκπροσώπησης των γυναικών σε πολλούς τομείς της επιχειρηματικής ζωής. Η ύπαρξη του φαινομένου αυτού, κάνει φανερό ότι κάποια από τα δικαιώματα των γυναικών έχουν κατοχυρωθεί όπως λόγου χάρη το δικαίωμα ψήφου, ενώ κάποια άλλα εκκρεμούν. Παρόλο που οι γυναίκες σε πολλές χώρες αποτελούν πάνω από το μισό του συνολικού πληθυσμού, οι άνδρες εξακολουθούν να έχουν την εξουσία και τις μεγαλύτερες ευκαιρίες για κοινωνικό -επαγγελματική ανέλιξη.



Πηγή: <https://www.grant-thornton.gr>

#### Διάγραμμα 3. 7 Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως το 2021

Οι γυναίκες έχουν εδραιώσει την παρουσία τους στον επαγγελματικό βίο εδώ και πολλά χρόνια με σημαντική παρουσία πλέον σε επαγγέλματα που μέχρι τώρα κυριαρχούσαν οι άνδρες (ιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί) ωστόσο συχνά υπό- αντιπροσωπεύονται στις υψηλότερες θέσεις εργασίας. Στο Διάγραμμα 3.2 απεικονίζεται το ποσοστό γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις παγκοσμίως για το 2021 το οποίο ανέρχεται στο 31%. Σημαντικά εμπόδια, διακρίσεις και απόψεις για τη θέση των γυναικών στους τομείς της οικονομίας, πολιτικής, κοινωνίας και ειδικότερα για το ρόλο τους στην αγορά εργασίας έχουν διαμορφωθεί και εξακολουθούν να συντηρούν σοβαρές συνθήκες διακρίσεων σε βάρος της επαγγελματικής τους πορείας και εξέλιξης. Στις αντιλήψεις όμως αυτές δεν αντανακλάται πάντα η πραγματικότητα και άμεσα ή έμμεσα υιοθετούνται από γενιά σε γενιά απόψεις που επιβραδύνουν ή ακόμα και μπλοκάρουν την ανέλιξη των γυναικών. Οι

επιπτώσεις από αυτά τα στερεότυπα είναι βαρύνουσας σημασίας γιατί υπονομεύουν τις στρατηγικές και ηγετικές ικανότητες των γυναικών στην πορεία τους προς την ηγεσία, ενώ στερούν παράλληλα από τις επιχειρήσεις εργαζομένους με πολλές ικανότητες που θα τους απέφεραν κέρδος.

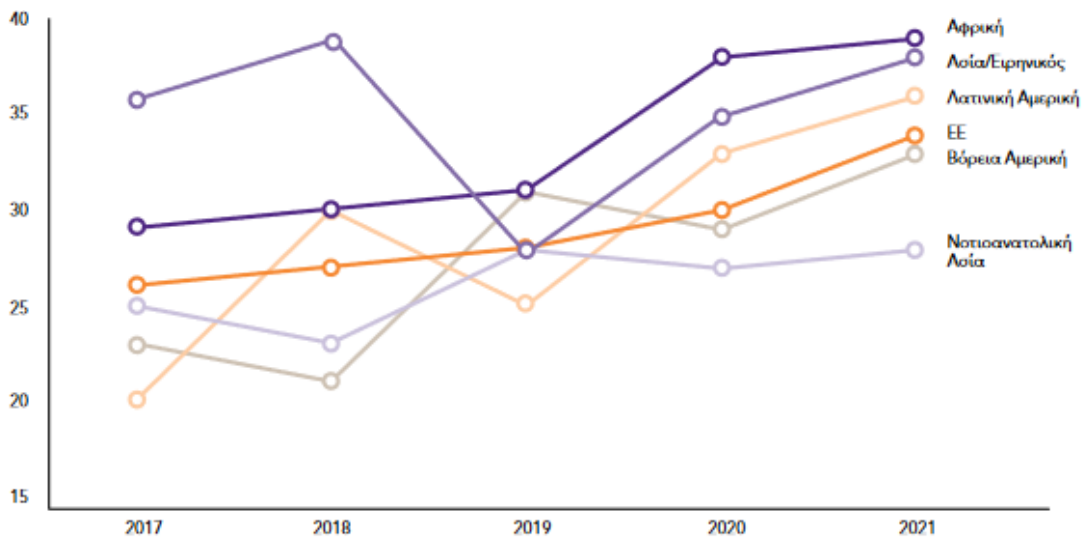


Πηγή: <https://www.grant-thornton.gr>

### Διάγραμμα 3. 8

#### Ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις τα τελευταία πέντε χρόνια.

Από το 2017, όταν ένα τέταρτο των ανώτερων διοικητικών θέσεων αποτελούταν από γυναίκες, η πρόοδος συνεχίστηκε, αν και ήταν αργή και ασταθής. Πέρυσι, καταγράψαμε σημεία εξισορρόπησης, με το συνολικό ποσοστό να παραμένει στατικό στο 29% για το 2019. Ωστόσο, το 2021, υπάρχει λόγος αισιοδοξίας, καθώς το ποσοστό έχει φτάσει το 31%, καταδεικνύοντας ότι, σε σύντομο χρονικό διάστημα, το ένα τρίτο όλων των ανώτερων διοικητικών θέσεων είναι πιθανό να κατέχονται από γυναίκες. Ένας ακόμα λόγος αισιοδοξίας είναι πως το ποσοστό ξεπέρασε το 30% το οποίο αποτελεί σημείο ορόσημο σε παγκόσμιο επίπεδο. Η επίτευξη αυτού του ορόσημου προβλέπεται να λειτουργήσει ως καταλύτης για την ευρύτερη ενσωμάτωση ίσων ευκαιριών εκπροσώπησης των δύο φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις και να συνεισφέρει σε μια διαρκή αλλαγή (Grant Thornton).



Πηγή: <https://www.grant-thornton.gr>

### Διάγραμμα 3.9

#### Εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ανά γεωγραφική περιοχή (2017-2021)

Όταν τα στοιχεία αναλύονται σε γεωγραφικό επίπεδο, βλέπουμε μια εκθετική αύξηση στην πλειοψηφία των χωρών με ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις το οποίο ξεπερνάει το 30%. Αυτό απεικονίζει ένα κρίσιμο σημάδι προόδου σε παγκόσμιο επίπεδο (Grant Thornton). Φυσικά θα πρέπει να τονιστεί ότι σε ορισμένες περιοχές όπως η Νοτιοανατολική Ασία η στελέχωση των επιχειρήσεων από γυναίκες παραμένει σε πολύ χαμηλά επίπεδα ακόμη και σήμερα. Οι διαφορετικές πολιτισμικές συνθήκες που επικρατούν, σε συνδυασμό με την επικράτηση θρησκευτικών απόψεων διατηρούν την θέση της γυναίκας όχι μόνο στις επιχειρήσεις αλλά και στην κοινωνία γενικότερα σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

### 3.8 LEAN IN

Το lean in είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ξεκίνησε το 2013, στο Πάλο Άλτο των ΗΠΑ από τη γενική διευθύντρια επιχειρήσεων (COO) του Facebook Σέριλ Σάντμπεργκ. Η οργάνωση ασχολείται με τα θέματα έμφυλης ισότητας και με την εμπύχωση των γυναικών να διεκδικούν και να κατακτούν τους στόχους τους. Βασικό μέλημα της, είναι η δημιουργία μιας παγκόσμιας κοινότητας που θα ενθαρρύνει τις γυναίκες να κυνηγήσουν τους επαγγελματικούς τους στόχους διεκδικώντας δικαιότερη αμοιβή, σεβασμό, ίσες ευκαιρίες για μάθηση και ανάπτυξη αλλά και ηγετικό ρόλο μέσα στις επιχειρήσεις.

Ο τρόπος με τον οποίο προσπαθούν να το επιτύχουν αυτό, είναι με την ανάπτυξη μικρών ή μεγαλύτερων κύκλων και συντονισμένων ομάδων γυναικών που συναντιούνται για να μοιραστούν τις εμπειρίες τους και να στηρίξουν η μία την άλλη ώστε να διεκδικήσουν όσα επιθυμούν στο εργασιακό τους περιβάλλον με αυτοπεποίθηση. Οι κύκλοι των γυναικών σχηματίζονται είτε με βάση τον επαγγελματικό τους χώρο ή γεωγραφικά. Περισσότερες από 50.000 γυναίκες έχουν ξεκινήσει το Lean In Circles σε 184 χώρες και νέοι κύκλοι ξεκινούν κάθε μέρα. Οι κύκλοι, όπως αναφέρετε και στην επίσημη ιστοσελίδα τους <https://leanin.org/>, συγκεντρώνουν γυναίκες από όλα τα κοινωνικά στρώματα, από Λατίνες μετανάστριες, γυναίκες στον στρατό των ΗΠΑ έως τις λεγόμενες γυναίκες «υπόλοιπα» στην Κίνα. Σε αυτές τις μικρές ομάδες, οι γυναίκες παίρνουν και δίνουν καθοδήγηση από συνομηλίκους, ακονίζουν τις δεξιότητές τους και έχουν ένα μέρος για να είναι μη απολογητικά φιλόδοξες. Πρόκειται ουσιαστικά για μια τεράστια συζήτηση, όπου υπάρχει κάποιος συντονιστής (moderator) που διευκολύνει τη συζήτηση σε ένα πάνελ ενώ η οργάνωση παρέχει ό,τι υλικά χρειάζεται κάθε κύκλος για να προχωρήσει κατόπιν μόνος του.

Το [Lean in Hellas](#) είναι το ελληνικό τμήμα της διεθνούς οργάνωσης, δεν έχει νομική μορφή και η οργανωτική του δομή βασίζεται καθαρά στον εθελοντισμό. Όλα τα μέλη τους, τα περισσότερα καταξιωμένα στελέχη στην εργασία τους ή στον χώρο στον οποίο δραστηριοποιούνται, προσφέρουν τις υπηρεσίες του στον ελεύθερο χρόνο τους για να ενθαρρύνουν με τη σειρά τους γυναίκες στο περιβάλλον τους να βγουν μπροστά και να έχουν αυτοπεποίθηση να διεκδικούν. Η δομή της οργάνωσης βασίζεται σε αυτοδιαχειριζόμενους και ελεύθερους κύκλους γυναικών είτε με βάση τον εργασιακό τομέα (πχ Γυναίκες στον Χρηματοοικονομικό τομέα) είτε τη γεωγραφική περιοχή τους(πχ Γυναίκες στη Ρόδο) είτε ένα κοινό χαρακτηριστικό που τις ενώνει (πχ Εργαζόμενες Μητέρες ή Γυναίκες στην πολιτική) είτε ένα κοινό ενδιαφέρον (πχ Γυναίκες στον Αθλητισμό). Υπάρχουν και οι εταιρικοί κύκλοι (πχ Lean in Coca Cola Hellas, Lean in MetLife Greece κ.α.) που είναι επίσης αυτοδιαχειριζόμενοι κύκλοι μέσα στις συγκεκριμένες εταιρείες. Κάθε κύκλος ορίζει μόνος του τους επικεφαλής του και ο καθένας προχωρά σε δράσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των μελών του. Υπάρχουν βέβαια και οι γενικές δράσεις και ενημερωτικές καμπάνιες που γίνονται για κάθε γυναίκα από την ομάδα που συντονίζει κεντρικά τις δράσεις μας.

Σε αυτό το πλαίσιο, και με σκοπό να αφυπνίσουν τον κόσμο σχετικά με την πραγματικότητα που βιώνει κάθε γυναίκα στον χώρο εργασίας δημιούργησαν ένα βίντεο για την παραγωγή του οποίου όλοι οι συντελεστές προσέφεραν αφιλοκερδώς τις υπηρεσίες τους. Η πρωταγωνίστρια της ιστορίας, η Μαρίνα, είναι διευθύντρια πωλήσεων. Βγάζει όμως και φωτοτυπίες πού και πού, όταν δεν προλαβαίνει ο προϊστάμενός της, χωρίς να παραλείπει να κάνει ένα κολακευτικό σχόλιο για την εμφάνισή της. Την ίδια ώρα, καλείται να λύσει, από απόσταση, το "πρόβλημα" που αντιμετωπίζει η μαμά της στο σπίτι με το παιδί της που ψήνεται στον πυρετό. Αφού όμως έχει δουλέψει αμέτρητες ώρες ο προϊστάμενός της την ρωτάει μήπως θέλει να δώσει το project στον συνάδελφό της, κατά προτίμηση άνδρα, για να το ολοκληρώσει (<https://www.thetoc.gr/new-life/article/oi-pio-asimantes-prokatalipseis-dimiourgoun-tis-pio-megales-diakriseis/>).

### **3.9 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ**

Η μαζική επένδυση των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση οδήγησε στην διεκδίκηση θέσεων εργασίας που μέχρι πρότινος κυριαρχούσαν οι άνδρες. Παρόλο αυτά, ακόμη και σήμερα πολλά επαγγέλματα χαρακτηρίζονται ως γυναικεία ή ανδρικά δημιουργώντας εμπόδια και φραγμούς που δύσκολα μπορεί να ξεπεραστούν. Η εξισορρόπηση των ικανοτήτων και των προσόντων στα δύο φύλα δεν είναι ικανή να ανατρέψει στερεοτυπικές αντιλήψεις που έχουν παγιωθεί χρόνια δημιουργώντας γυάλινες οροφές για το γυναικείο φύλο. Παράλληλα, η πατριαρχική οργάνωση της κοινωνίας που επιτάσσει οι γυναίκες να φέρουν το βάρος της ευθύνης του σπιτιού και της ανατροφής των παιδιών τις φέρνει συχνά αντιμέτωπες με το δίλημμα ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία ή τη μητρότητα και την καριέρα. Γεγονός είναι, ότι οι γυναίκες όλο και πιο συχνά είτε παραμερίζουν τις προσωπικές τους φιλοδοξίες διακόπτοντας τις καριέρας τους προκειμένου να αφιερώσουν τον χρόνο τους στην οικογένεια είτε αφιερώνονται στον επαγγελματικό στίβο καθυστερώντας την απόφαση για τεκνοποίηση προκειμένου να μην αντιμετωπίσουν εμπόδια στην εξέλιξη της επαγγελματικής ζωής τους.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### 4.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα με τη μορφή του ερωτηματολογίου με θέμα «Στερεότυπα και Διακρίσεις Φύλου στον Εργασιακό Χώρο» που υλοποιήθηκε από τις 07/02/2022 μέχρι τις 18/02/2022. Τα ερωτηματολόγια απευθύνονταν σε γυναίκες 18-65 ετών που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της Ελλάδας είτε ως εργαζόμενες είτε ως άνεργες. Ο βασικότερος στόχος είναι η αποτύπωση των διακρίσεων που αντιμετωπίζει η Ελληνίδα σήμερα στον επαγγελματικό της χώρο και κατά πόσο αυτές επηρεάζονται από την κουλτούρα που επικρατεί στην κοινωνία μας.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα ευκολίας και χιονοστιβάδας και ποιο συγκεκριμένα αναρτήθηκε το ερωτηματολόγιο στο LinkedIn, όπως και σε διάφορες ομάδες στο viber. Προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα των απαντήσεων τονίστηκε στους συμμετέχοντες ποιο είναι ακριβώς το δείγμα στο οποίο απευθυνόμουν, αλλά και ότι οι απαντήσεις τους είναι ανώνυμες.

Το ερωτηματολόγιο στο οποίο κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτώμενες περιείχε βασικές δημογραφικές ερωτήσεις για την ηλικία, το επίπεδο της εκπαίδευσης, την οικογενειακή κατάσταση, την ύπαρξη και τον αριθμό των παιδιών αλλά και την εργασιακή κατάσταση τους, εάν δηλαδή απασχολούνται αυτή την στιγμή ή εάν είναι άνεργες. Για τις γυναίκες που αυτή την στιγμή δεν απασχολούνται, δόθηκε έμφαση στους λόγους που συμβαίνει αυτό και εάν η ανεργία τους είναι αποτέλεσμα διακρίσεων ή όχι, με ιδιαίτερη αναφορά στις οικογενειακές υποχρεώσεις που πιθανόν να αποτελούν εμπόδιο πρόσληψης τους. Επιπλέον τέθηκαν ερωτήσεις που αφορούσαν τις πιθανές διακρίσεις που υφίσταντο οι γυναίκες στον επαγγελματικό τους χώρο επιλέγοντας τον βαθμό που είτε τις έχουν βιώσει οι ίδιες προσωπικά είτε έχουν υπάρξει μάρτυρες τέτοιων συμπεριφορών.

Ο αριθμός των ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν στο διάστημα που πραγματοποιήθηκε η έρευνα είναι 150. Ακολούθησε η ανάλυση και η επεξεργασία των δεδομένων που αντλήθηκαν με την βοήθεια των εργαλείων του excel.

## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην Ελλάδα στην σημερινή εποχή στερεοτύπες αντιλήψεις στον εργασιακό τους χώρο;

- Κατά πόσον οφείλεται η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα σε στερεοτύπες αντιλήψεις;
- Έχουν στην σημερινή εποχή οι γυναίκες τις ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άντρες;
- Η δημιουργία οικογένειας και η απόκτηση παιδιών αποτελούν μορφή διάκρισης των γυναικών στον εργασιακό τους χώρο;
- Κατά πόσον τα τυχόν εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην είσοδο και εξέλιξη τους στον επαγγελματικό χώρο σήμερα έχουν επηρεάσει το σύνολο της κοινωνίας αλλάζοντας άρδην τις οικογενειακές αποφάσεις;

## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

- H1 Οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να μείνουν άνεργες
- H2 Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας
- H3 Η ύπαρξη οικογένειας και παιδιών αποτελούν εμπόδιο στην εργασιακή τους εξέλιξη
- H4 Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν στερεοτύπες αντιλήψεις στον επαγγελματικό χώρο
- H5 Οι γυναίκες πιο δύσκολα ανέρχονται σε υψηλές διευθυντικές θέσεις

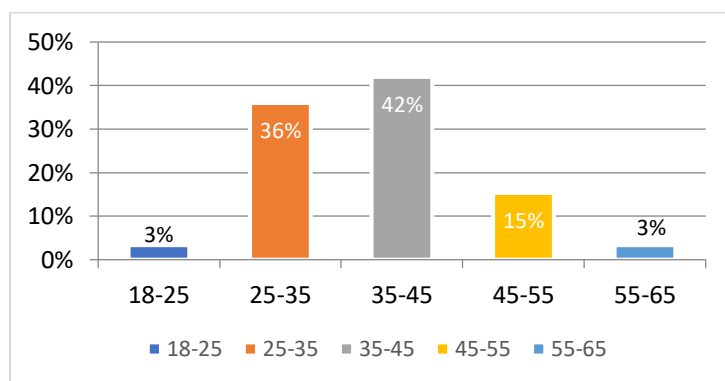
## 4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Η πρώτη ερώτηση του ερωτηματολογίου αφορούσε την ηλικιακή κατανομή του δείγματος. Στο παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται η ηλικία των συμμετεχόντων χωρισμένων σε κλάσεις. Πιο συγκεκριμένα επιλέχθηκαν οι κλάσεις 18-25, 25-35, 35-45, 45-55, 55-65.

**Πίνακας 4. 1**  
**Ηλικιακές ομάδες του δείγματος**

Ποιά είναι η ηλικία σας;			
Ηλικία	Πλήθος	Ποσοστό	
18-25	5	3%	
25-35	54	36%	
35-45	63	42%	
45-55	23	15%	
55-65	5	3%	

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 1**  
**Ηλικιακές ομάδες του δείγματος**

Στο παραπάνω διάγραμμα φαίνονται τα ποσοστά των παρατηρήσεων από το πλήθος των ερωτηθέντων. Το μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί στο διάστημα ηλικίας από 35-45 σε ποσοστό 42% και ακολουθεί η ηλικία 25-35 με ποσοστό συμμετοχής 36%. Η ηλικία 45-55 κατέχει ένα ποσοστό 15% ενώ οι ηλικίες 18-25 και 55-65 ισοψηφούν με ποσοστό συμμετοχής 3%.

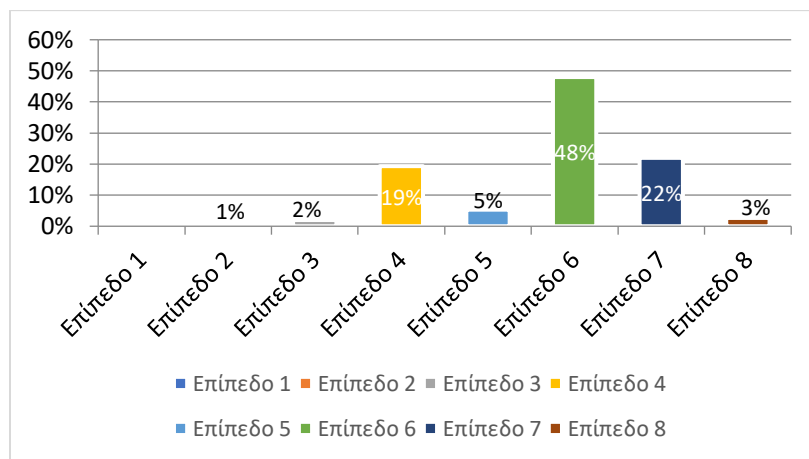
Η δεύτερη ερώτηση των δημογραφικών στοιχείων αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, οι επιλογές οι οποίες έθεσα ήταν οι εξής:

- Επίπεδο 1: Απολυτήριο Δημοτικού (Απόφοιτος Δημοτικού),
- Επίπεδο 2: Απολυτήριο Γυμνασίου (Απόφοιτος Γυμνασίου)
- Επίπεδο 3: Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής - ΕΠΑ.Σ (Επιπέδου 3 ΣΕΚ, Επιπέδου 1 ΙΕΚ)
- Επίπεδο 4: Απολυτήριο Γενικού Λυκείου, Επαγγελματικού Λυκείου ή Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΣ ή Επιπέδου 3 ΕΠΑΛ)
- Επίπεδο 5: Δίπλωμα ή Πτυχίο Ανώτερων Σχολών και Πτυχίο / Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας (Επιπέδου 4 ΕΠΑΛ ή Επιπέδου 4 ΙΕΚ)
- Επίπεδο 6 : Δίπλωμα ή Πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης ( ΑΕΙ, ΤΕΙ, πενταετείς σπουδές, στρατιωτικές σχολές)
- Επίπεδο 7 : Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης
- Επίπεδο 8 : Διδακτορικό Δίπλωμα

**Πίνακας 4. 2**  
**Επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος**

Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσης σας;		
Επίπεδο	Πλήθος	Ποσοστό
Επίπεδο 1	0	0%
Επίπεδο 2	1	1%
Επίπεδο 3	3	2%
Επίπεδο 4	29	19%
Επίπεδο 5	8	5%
Επίπεδο 6	72	48%
Επίπεδο 7	33	22%
Επίπεδο 8	4	3%

Πηγή: ίδια επεξεργασία



**Διάγραμμα 4. 2**  
**Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων**

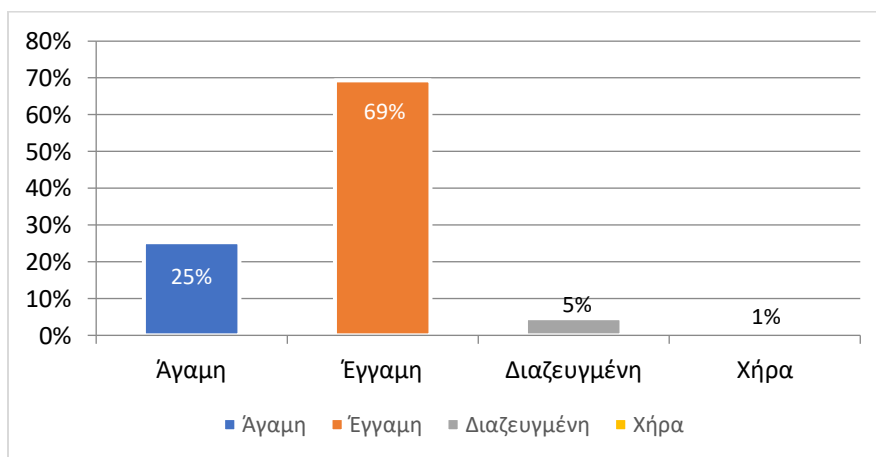
Ως προς το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος αυτό είναι αρκετά υψηλό καθώς το 48% των ερωτηθέντων έχει ολοκληρώσει το Επίπεδο 6 (είναι κάτοχοι δηλαδή διπλώματος ή Πτυχίου Ανώτατης Εκπαίδευσης) ενώ 22% του δείγματος έχει ολοκληρώσει το Επίπεδο 7 (είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης).

Η τρίτη ερώτηση των δημογραφικών στοιχείων αφορούσε την οικογενειακή κατάσταση του δείγματος.

**Πίνακας 4. 3**  
**Οικογενειακή κατάσταση του δείγματος**

Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;		
Κατάσταση	Πλήθος	Ποσοστό
Άγαμη	38	25%
Έγγαμη	104	69%
Διαζευγμένη	7	5%
Χήρα	1	1%

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 3**  
**Οικογενειακή κατάσταση του δείγματος**

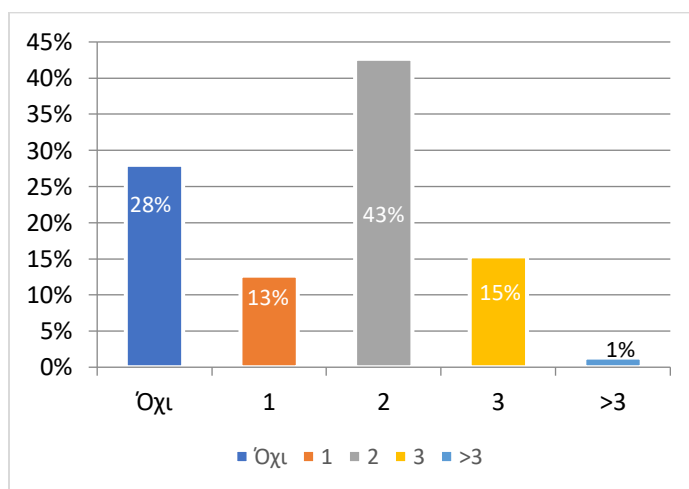
Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση του δείγματος το 69% αποτελείται από έγγαμες γυναίκες, το 25% από άγαμες γυναίκες ενώ μόλις το 5% είναι διαζευγμένες και 1% χήρες.

Ακολουθεί η ερώτηση για την ύπαρξη ή όχι παιδιών. Οι επιλογές που έχουν δοθεί περιλαμβάνουν και τον αριθμό των παιδιών εάν η απάντηση είναι θετική και ξεκινούν από 1 παιδί, 2 παιδιά, 3 παιδιά και πάνω από 3 παιδιά.

**Πίνακας 4. 4**  
**Αριθμός των παιδιών του πληθυσμού**

Έχετε παιδιά;		
Αριθμός	Πλήθος	Ποσοστό
Όχι	42	28%
1	19	13%
2	64	43%
3	23	15%
>3	2	1%

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 4**  
**Αριθμός των παιδιών του πληθυσμού**

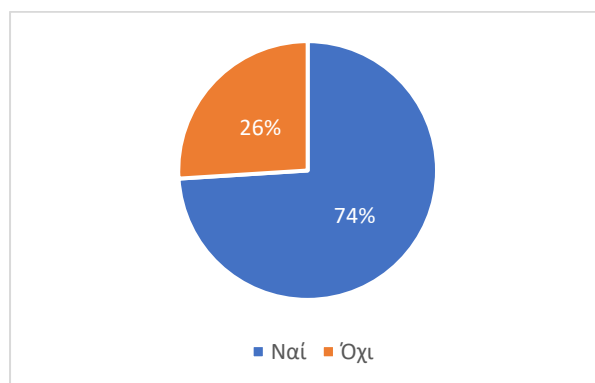
Σε ποσοστό 43% οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα μου έχουν 2 παιδιά ενώ ακολουθεί με ποσοστό 28% γυναίκες που δεν έχουν καθόλου παιδιά. Επιπλέον το 16% απαντά ότι έχουν 3 παιδιά (15%) και παραπάνω από 3 παιδιά (1%) ενώ το 13% έχει 1 παιδί.

Η παρακάτω ερώτηση αφορούσε την εργασιακή κατάσταση του δείγματος ώστε να διαχωριστούν οι γυναίκες που αυτή την στιγμή απασχολούνται από αυτές που είναι άνεργες. Ο λόγος που επιλέχθηκε η παραπάνω τακτική είναι για να διαμορφωθούν οι κατάλληλες ερωτήσεις και για τις δύο ομάδες ώστε τα συμπεράσματα που θα αντλήσουμε να μας βοηθήσουν να αντιληφθούμε πλήρως τις πιθανές διακρίσεις που υφίστανται.

**Πίνακας 4. 5**  
**Ποσοστό του πληθυσμού που εργάζεται ή είναι άνεργο**

Αυτή την στιγμή εργάζεστε;		
Κατάσταση	Πλήθος	Ποσοστό
Ναί	111	74%
Όχι	39	26%

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 5**  
**Ποσοστό του πληθυσμού που εργάζεται ή είναι άνεργο**

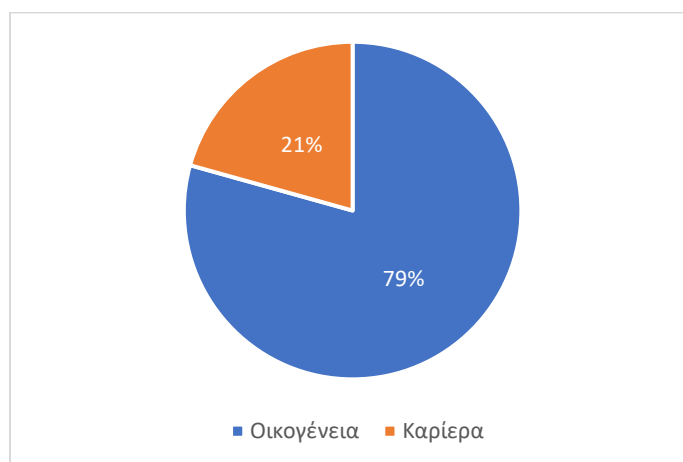
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας το 74% των γυναικών που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο αυτή την στιγμή απασχολούνται ενώ το 26% είναι άνεργες.

Η τελευταία ερώτηση των δημογραφικών στοιχείων αφορούσε την προτεραιότητα που βάζουν αυτή την στιγμή στην ζωή τους οι γυναίκες που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο. Οι επιλογές που τέθηκαν ήταν η οικογένεια ή η καριέρα.

**Πίνακας 4. 6**  
**Προτεραιότητα που δίνουν αυτή την στιγμή στην ζωή τους**

Αυτή την στιγμή ποιά είναι η προτεραιότητα σας;		
Προτεραιότητα	Πλήθος	Ποσοστό
Οικογένεια	119	79%
Καριέρα	31	21%

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 6**  
**Προτεραιότητα που δίνουν αυτή την στιγμή στην ζωή του**

Το 79% των ερωτηθέντων απαντούν ότι η προτεραιότητα τους αυτή την στιγμή είναι η οικογένεια τους ενώ μόλις το 21% η καριέρα.



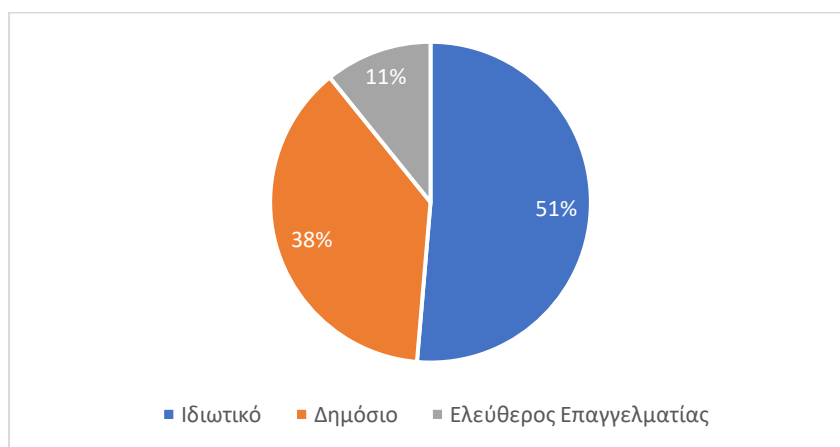
### 4.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

Μετά την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων ακολουθεί η ανάλυση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Η πρώτη ερώτηση αφορούσε την ομάδα των γυναικών που αυτή την στιγμή απασχολούνται και πιο συγκεκριμένα αφορούσε τον τομέα απασχόλησης. Οι επιλογές που τέθηκαν ήταν ο ιδιωτικός τομέας, ο δημόσιος τομέας και ο ελεύθερος επαγγελματίας. Οι πρακτικές που εφαρμόζονται όπως και η προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στον κάθε τομέα ξεχωριστά είναι διαφορετικές οπότε η κατανομή που θα εμφανιστεί στην συγκεκριμένη ερώτηση θα μας βοηθήσει να καταλάβουμε καλύτερα την στάση τους στις επόμενες ερωτήσεις.

**Πίνακας 4. 7**  
**Τομέας απασχόλησης**

Σε ποιόν τομέα εργάζεστε;		
Τομέας	Πλήθος	Ποσοστό
Ιδιωτικό	57	51%
Δημόσιο	42	38%
Ελεύθερος Επαγγελματίας	12	11%

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 7**  
**Τομέας απασχόλησης**

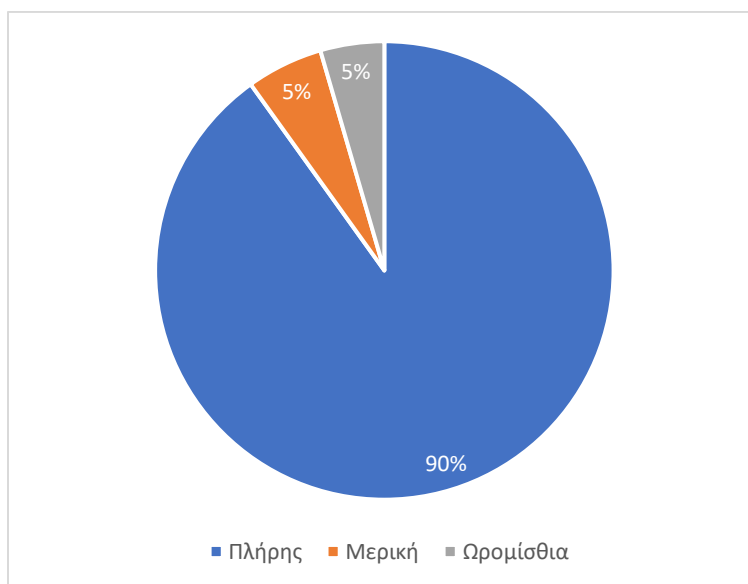
Το 51% του πληθυσμού δήλωσε ότι απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα, το 38% στον δημόσιο τομέα και το 11% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Συνεχίζουμε με το είδος της εργασιακής σχέσης που έχουν, με επιλογές απαντήσεων να είναι η πλήρης, η μερική αλλά και η ωρομίσθια απασχόληση.

**Πίνακας 4. 8**  
**Είδους εργασιακής σχέσης**

Τι είδους εργασιακή σχέση έχετε;		
Σχέση	Πλήθος	Ποσοστό
Πλήρης	100	90%
Μερική	6	5%
Ωρομίσθια	5	5%

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 8**  
**Είδους εργασιακής σχέσης**

Συμπληρωματικά σε ποσοστό 90% οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα μου απασχολούνται πλήρως ενώ μόλις το 5% έχει μερική ή ωρομίσθια απασχόληση.

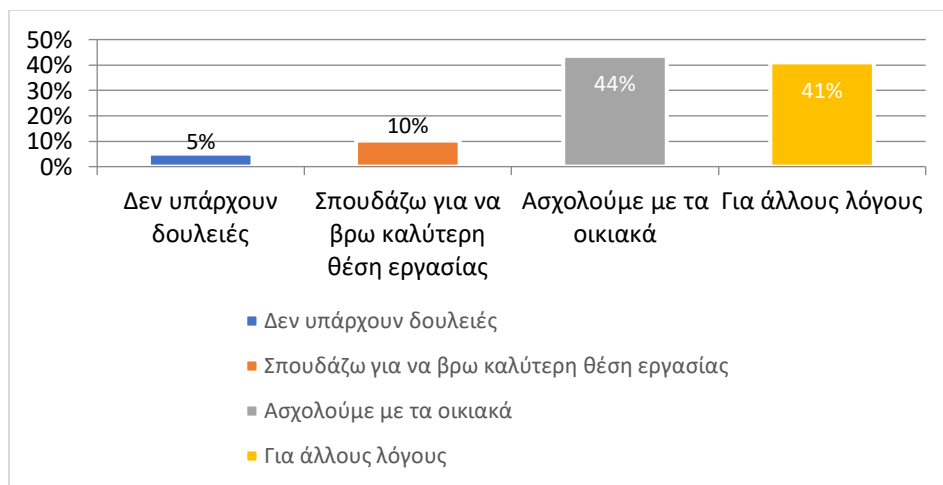
Θα συνεχίσουμε την ανάλυση της έρευνας μου με τον διαχωρισμό των ερωτήσεων που αφορούν τις γυναίκες που αυτή την στιγμή είναι άνεργες. Πιο συγκεκριμένα η παρακάτω ερώτηση αφορά τον λόγο που αυτή την στιγμή οι ερωτηθέντες που είναι σε αυτή την κατηγορία δεν απασχολούνται. Οι απαντήσεις που τέθηκαν και θα μπορούσαν να επιλέξουν είναι:

- Δεν υπάρχουν δουλειές
- Σπουδάζω για να βρω καλύτερη εργασία
- Ασχολούμαι με τα οικιακά
- Για άλλους λόγους

**Πίνακας 4. 9**  
**Λόγοι που οι άνεργες γυναίκες δεν απασχολούνται**

Για ποιο λόγο είστε άνεργη;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
Δεν υπάρχουν δουλειές	2	5%	
Σπουδάζω για να βρω καλύτερη θέση εργασίας	4	10%	
Ασχολούμε με τα οικιακά	17	44%	
Για άλλους λόγους	16	41%	

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 9**  
**Λόγοι που οι άνεργες γυναίκες δεν απασχολούνται**

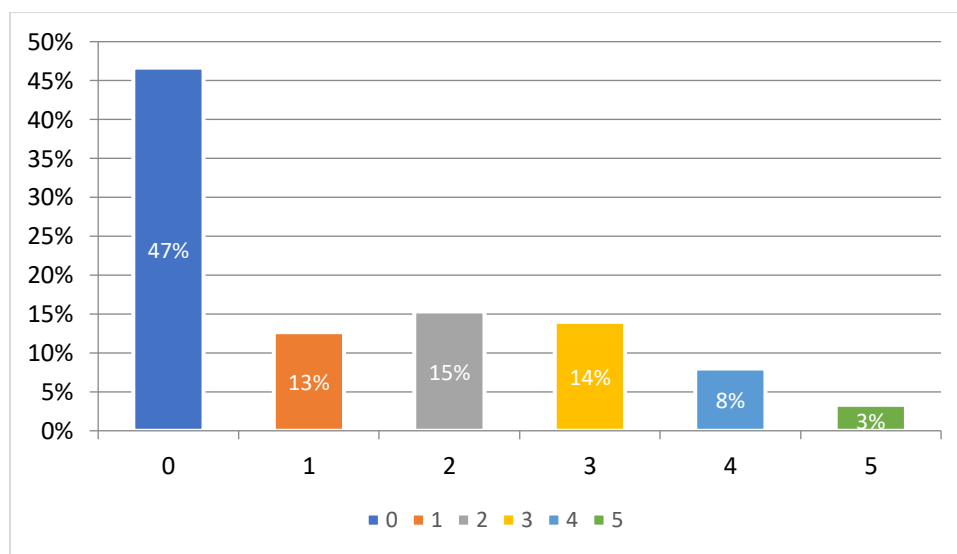
Το 44% των γυναικών που είναι άνεργες δηλώνουν ότι ασχολούνται με τα οικιακά ενώ το 41% δηλώνει ότι είναι άνεργες για άλλους λόγους.

Το κύριο μέρος των ερωτήσεων ξεκινά με τον βαθμό που έχουν βιώσει διακρίσεις σε προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας λόγω του φύλου.

**Πίνακας 4. 10**  
**Σε ποιο βαθμό έχετε νιώσει διακρίσεις σε προσπάθεια πρόσληψης σας για μια θέση εργασίας επειδή είστε γυναίκα**

Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις σε προσπάθεια πρόσληψης σας για μια θέση εργασίας επειδή είστε γυναίκα;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	70	47%	
1	19	13%	
2	23	15%	
3	21	14%	
4	12	8%	
5	5	3%	

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 10**  
**Σε ποιο βαθμό έχετε νιώσει διακρίσεις σε προσπάθεια πρόσληψης σας για μια θέση εργασίας επειδή είστε γυναίκα**

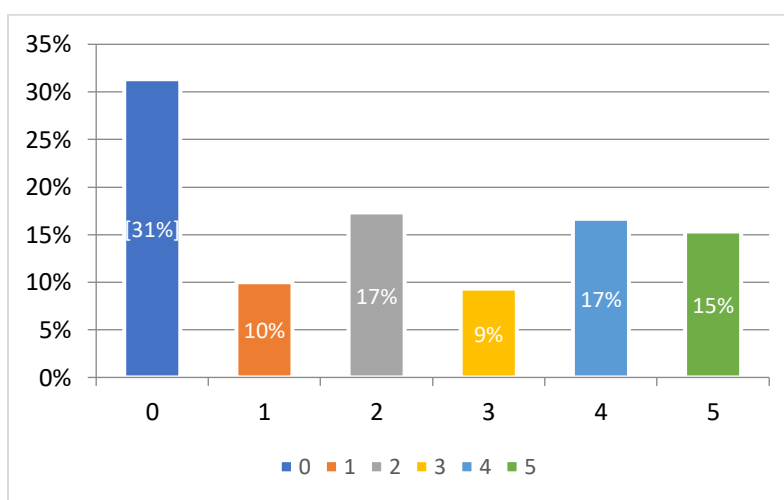
Όσον αφορά τον βαθμό των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες σε προσπάθεια πρόσληψης τους για μια θέση εργασίας σε κλίμακα από 0 που είναι το καθόλου μέχρι το 5 που είναι το πάρα πολύ το 47% των ερωτηθέντων απαντούν ότι δεν έχουν υποστεί καθόλου διακρίσεις ενώ το 15% είναι στο βαθμό 2

Τον βαθμό που τα παιδιά πιθανόν αποτελούν μορφή διάκρισης για τις γυναίκες σε προσπάθεια πρόσληψη τους προσδιορίζει η παρακάτω ερώτηση.

**Πίνακας 4. 11**  
**Ο βαθμός που τα παιδιά αποτελούν εμπόδιο πρόσληψης**

Σε ποιο βαθμό, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε ή αποτελεί εμπόδιο πρόσληψης;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	47	31%	
1	15	10%	
2	26	17%	
3	14	9%	
4	25	17%	
5	23	15%	

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 11**  
**Ο βαθμός που τα παιδιά αποτελούν εμπόδιο πρόσληψης**

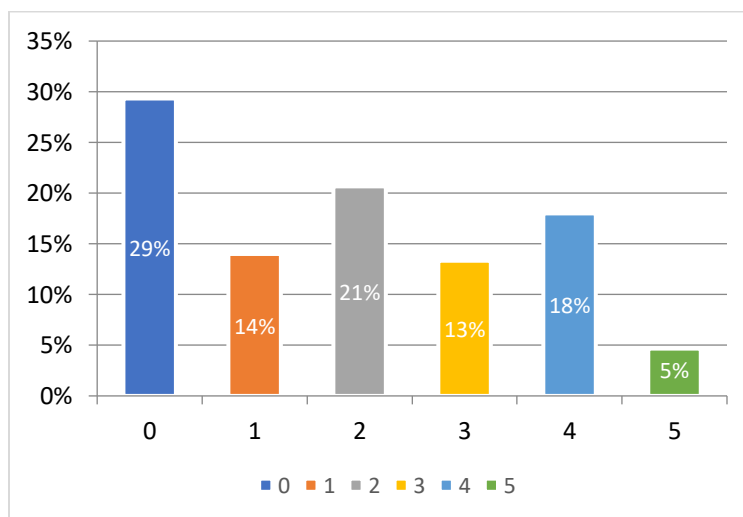
Σχετικά με το βαθμό που σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας έχει δοθεί η εντύπωση ότι τα παιδιά θα αποτελούσε ή αποτελεί εμπόδιο πρόσληψης σε μια κλίμακα από το 0 αντιστοιχεί στο καθόλου και το 5 το πάρα πολύ το 31% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι δεν του έχει δοθεί ποτέ αυτή η εντύπωση ενώ υπάρχει ισοψηφία 17% στο βαθμό 2 και στον βαθμό 4 ενώ αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό 15% που απάντησε ότι τους έχει δοθεί πάρα πολύ αυτή η εντύπωση. Συνολικά το 32% των ερωτηθέντων απάντησε ότι έχουν νιώσει σε μεγάλο και σε

πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ότι τα παιδιά για πολλούς εργοδότες αποτελούν εμπόδιο για την πρόσληψη γυναικών, γεγονός που αποτελεί μεγάλη διάκριση προς το γυναικείο φύλο και μειώνει τις πιθανότητες πρόσληψής τους.

**Πίνακας 4. 12**  
**Διακρίσεις στην εργασία λόγω φύλου**

Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα τα χρόνια που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας ( σε αμοιβές, ευκαιρίες ανέλιξης, διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις );			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	44	29%	
1	21	14%	
2	31	21%	
3	20	13%	
4	27	18%	
5	7	5%	

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 12**  
**Διακρίσεις στην εργασία λόγω φύλου**

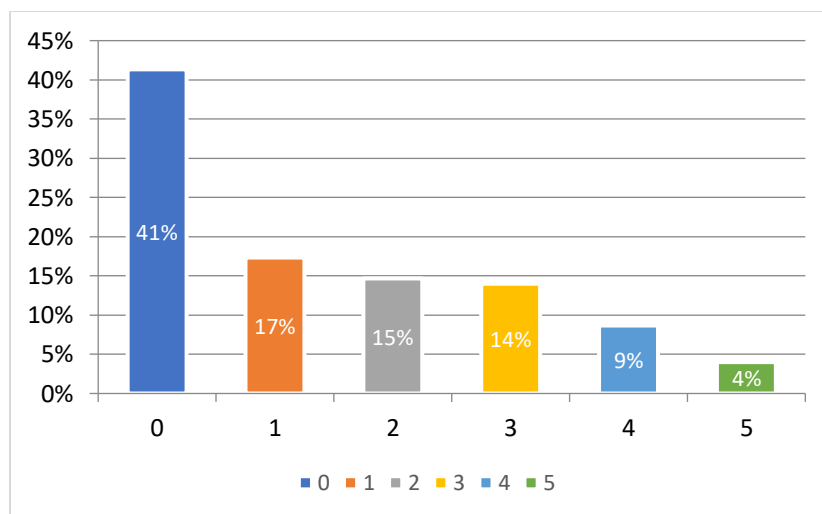
Αναλύοντας τις διακρίσεις που έχουν βιώσει στην εργασία τους λόγω του φύλου τους (σε αμοιβές, ευκαιρίες ανέλιξης, διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις) σε μια κλίμακα από το 0 που δηλώνει το καθόλου μέχρι το 5 που δηλώνει

το πάρα πολύ το 29% του δείγματος απάντησε ότι δεν έχει δεχτεί καθόλου διακρίσεις ενώ το 23% δηλώνει ότι έχει δεχτεί πολύ (18%) και πάρα πολύ (5%).

**Πίνακας 4. 13**  
**Βαθμός που έχετε αντιληφθεί διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους.**

Σε ποιο βαθμό στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	62	41%	
1	26	17%	
2	22	15%	
3	21	14%	
4	13	9%	
5	6	4%	

Πηγή: ίδια επεξεργασία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 4. 13**  
**Βαθμός που έχετε αντιληφθεί διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους.**

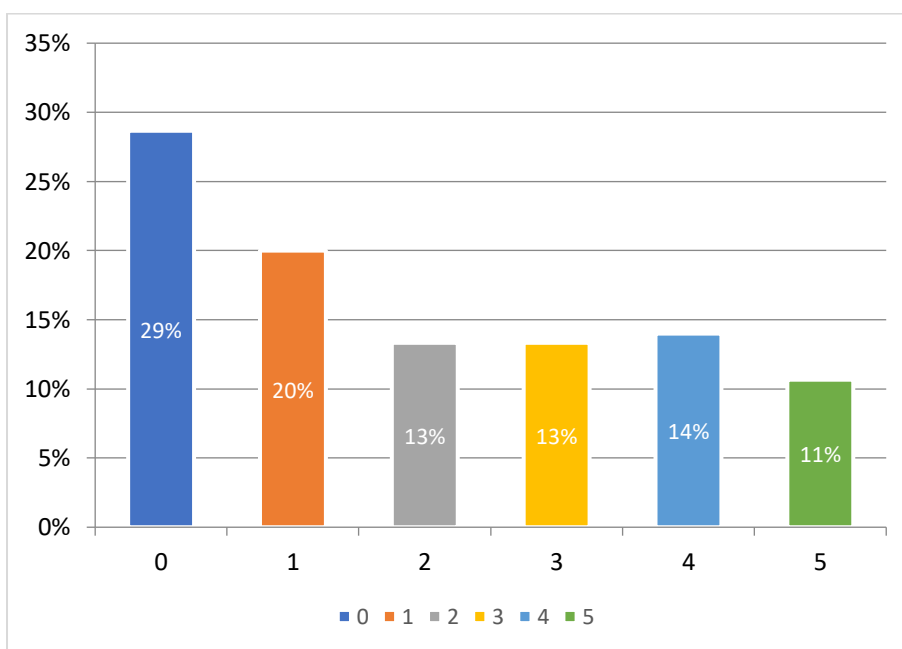
Στην ερώτηση σε ποιο βαθμό έχουν εντοπίσει διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία τους στην

ίδια κλίμακα (0 αντιστοιχεί στο καθόλου και το 5 στο πάρα πολύ) το 41% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι δεν έχει αντιληφθεί καθόλου διακρίσεις ενώ το 17% ότι έχει αντιληφθεί λίγο.

**Πίνακας 4. 14**

**Σε ποιο βαθμό τους έχει δοθεί η εντύπωση ότι τα παιδιά αποτελούν εμπόδιο για την επαγγελματική εξέλιξη**

Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από σας εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;				
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό		
0	43	29%		
1	30	20%		
2	20	13%		
3	20	13%		
4	21	14%		
5	16	11%		



**Διάγραμμα 4. 14**

**Σε ποιο βαθμό τους έχει δοθεί η εντύπωση ότι τα παιδιά αποτελούν εμπόδιο για την επαγγελματική εξέλιξη**

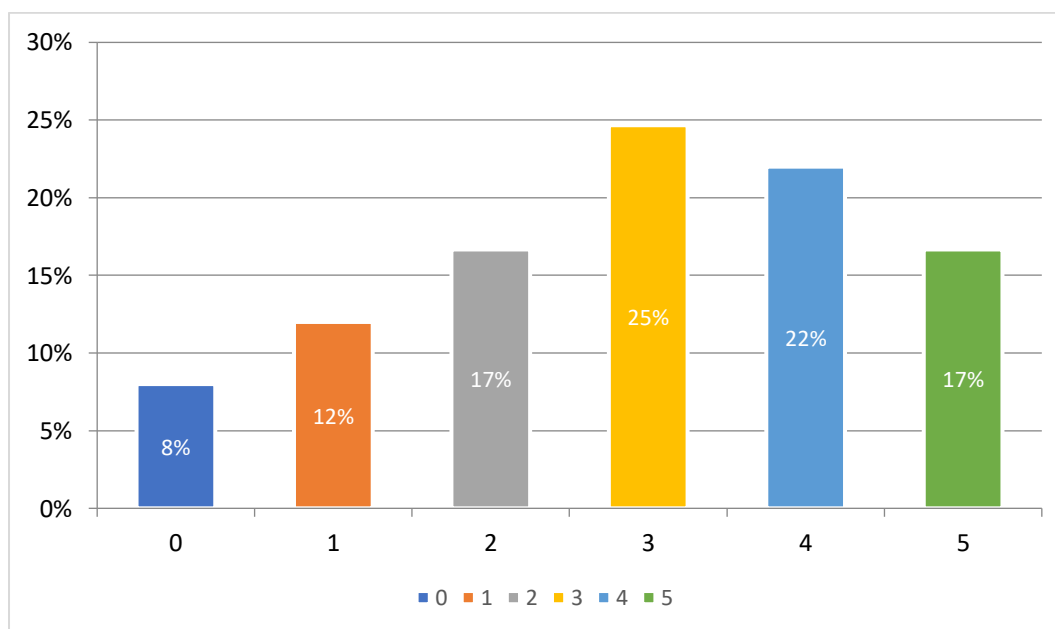
Στην ερώτηση σε ποιο βαθμό τους έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική τους ανέλιξη το 29% απαντά ότι



δεν τους έχει δοθεί καθόλου αυτή η εντύπωση ενώ το 25% απαντά ότι τους έχει δοθεί πολύ (14%) και πάρα πολύ (11%).

**Πίνακας 4. 15**  
**Σε ποιο βαθμό τα υψηλά διοικητικά πόστα στελεχώνονται από γυναίκες**

Σε ποιο βαθμό στη σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας τα υψηλά διοικητικά πόστα στελεχώνονται από γυναίκες;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	12	8%	
1	18	12%	
2	25	17%	
3	37	25%	
4	33	22%	
5	25	17%	



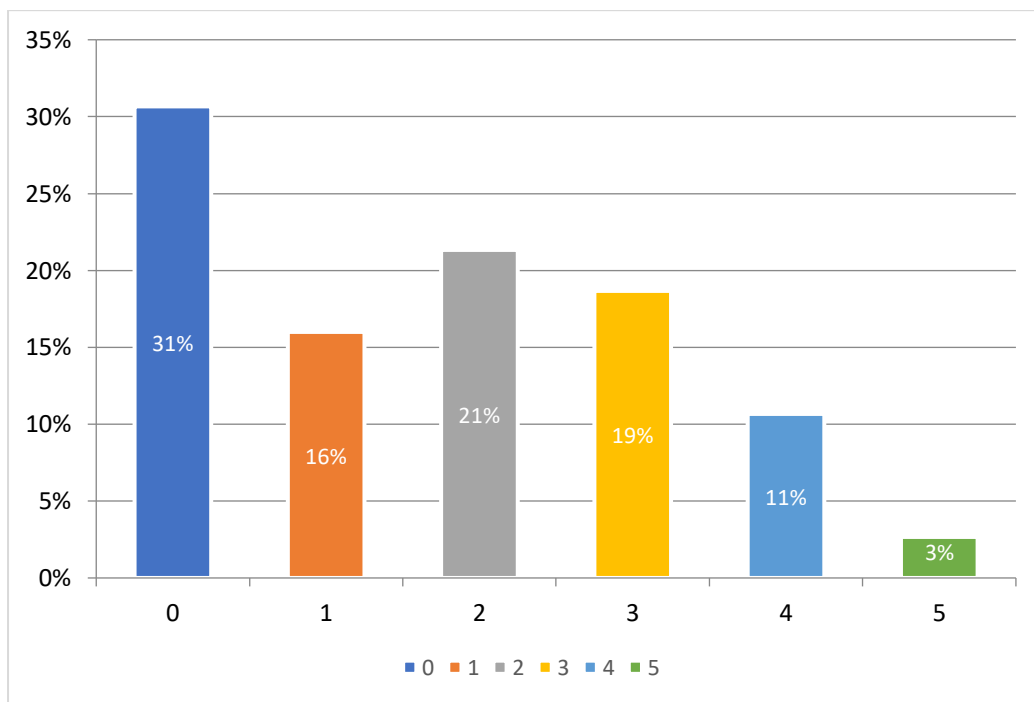
**Διάγραμμα 4. 15**  
**Σε ποιο βαθμό τα υψηλά διοικητικά πόστα στελεχώνονται από γυναίκες**

Το 39% των ερωτηθέντων απαντούν ότι στην εργασία που βρίσκονται τα υψηλά τα διοικητικά πόστα στελεχώνονται σε μεγάλο βαθμό (22%) και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (17%) από γυναίκες ενώ το 20% απαντούν ότι δεν στελεχώνονται καθόλου (8%) και σε πολύ μικρό βαθμό (12%).

**Πίνακας 4. 16**

**Σε ποιο βαθμό στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών στην εργασία**

Στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας σε ποιο βαθμό υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών στην εργασία;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	46	31%	
1	24	16%	
2	32	21%	
3	28	19%	
4	16	11%	
5	4	3%	



**Διάγραμμα 4. 16**

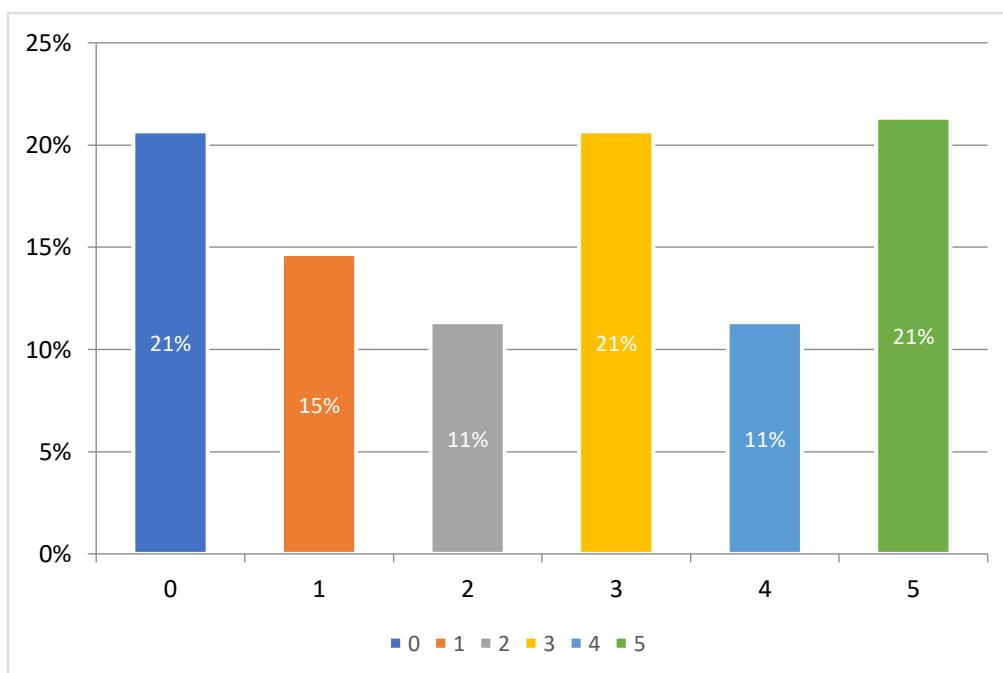
**Σε ποιο βαθμό στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών στην εργασία**

Σχετικά με την προκατάληψη και τα στερεότυπα που υπάρχουν στην εργασία για τις ικανότητες των γυναικών το 47% των ερωτηθέντων απαντά ότι δεν έχουν αντιληφθεί ή υποστεί τέτοιες συμπεριφορές καθόλου (31%) και σε πολύ ελάχιστο βαθμό (16%) ενώ το 14% απαντά ότι το έχουν διαπιστώσει σε μεγάλο (11%) και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (3%).

**Πίνακας 4. 17**

**Σε ποιο βαθμό έχετε αντιληφθεί οι εργοδότες σας δυσαρεστούνται όταν πρέπει να δώσουν τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες**

Σε ποιο βαθμό έχετε προσωπικά αντιληφθεί είτε από ίδια εμπειρία είτε από συναδέλφους ότι οι σημερινοί ή πιο πρόσφατοι εργοδότες σας δυσαρεστούνται όταν πρέπει να δώσουν τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	31	21%	
1	22	15%	
2	17	11%	
3	31	21%	
4	17	11%	
5	32	21%	



**Διάγραμμα 4. 17**

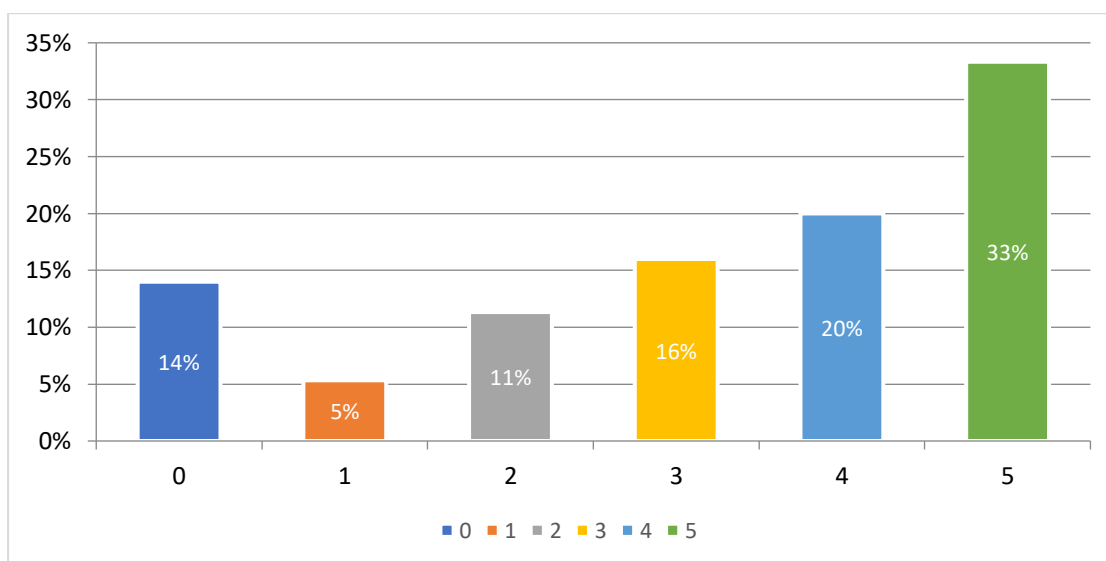
**Σε ποιο βαθμό έχετε αντιληφθεί οι εργοδότες σας δυσαρεστούνται όταν πρέπει να δώσουν τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες**

Στην ερώτηση για τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες το 32% του πληθυσμού απαντά ότι έχουν προσωπικά διαπιστώσει ότι οι εργοδότες τους δυσαρεστούνται σε μεγάλο (11%) και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (21%) ενώ το 36% έχουν διαπιστώσει ότι δεν δυσαρεστούνται καθόλου (21%) ή σε πολύ μικρό βαθμό (15%).

### Πίνακας 4. 18

**Σε ποιο βαθμό θα προτιμούσατε να απασχολήστε με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις υποχρεώσεις του σπιτιού**

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι αν είχατε την δυνατότητα θα προτιμούσατε να απασχολείστε με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις υποχρεώσεις του σπιτιού;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	21	14%	
1	8	5%	
2	17	11%	
3	24	16%	
4	30	20%	
5	50	33%	



### Διάγραμμα 4. 18

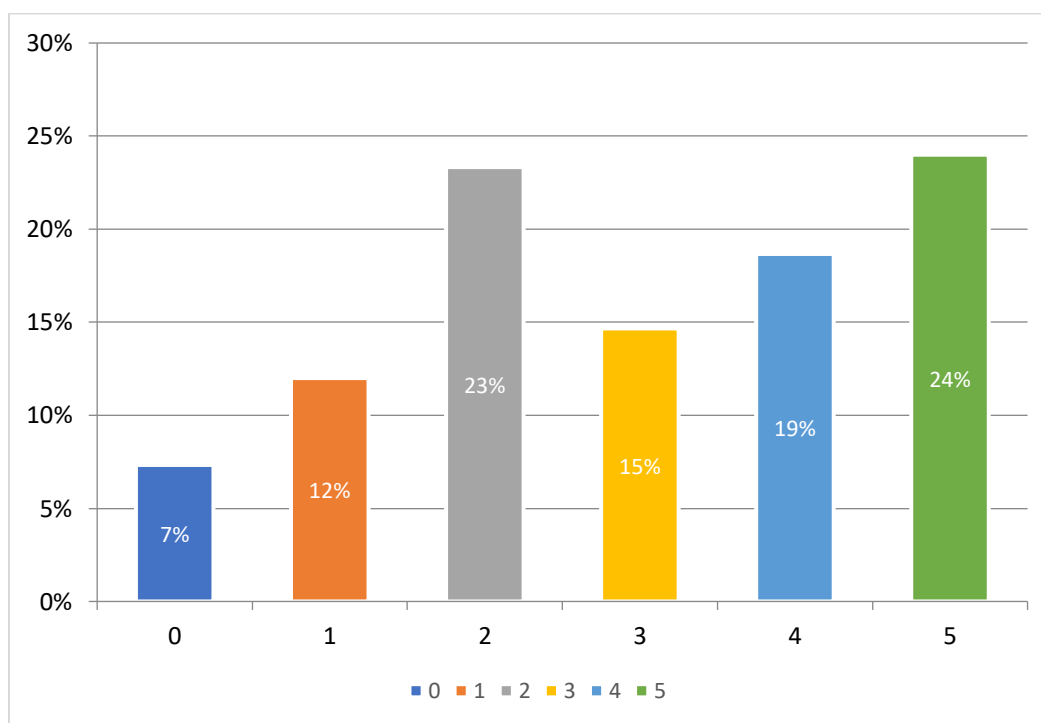
**Σε ποιο βαθμό θα προτιμούσατε να απασχολήστε με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις υποχρεώσεις του σπιτιού**

Το 53% των ερωτηθέντων απαντούν ότι εάν είχαν την δυνατότητα θα προτιμούσαν να απασχολούνται με μερική απασχόληση σε μεγάλο βαθμό (20%) και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (33%) προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις του σπιτιού. Ενώ το 19% απαντούν ότι δεν θα ήθελαν καθόλου (14%) ή πολύ λίγο(5%).

**Πίνακας 4. 19**

**Σε ποιο βαθμό ο σύζυγος ή ο σύντροφος σας βοηθάει στις οικιακές εργασίες.**

Σε ποιο βαθμό ο σύζυγος ή ο σύντροφος σας, σας βοηθάει στις οικιακές εργασίες;		
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό
0	11	7%
1	18	12%
2	35	23%
3	22	15%
4	28	19%
5	36	24%



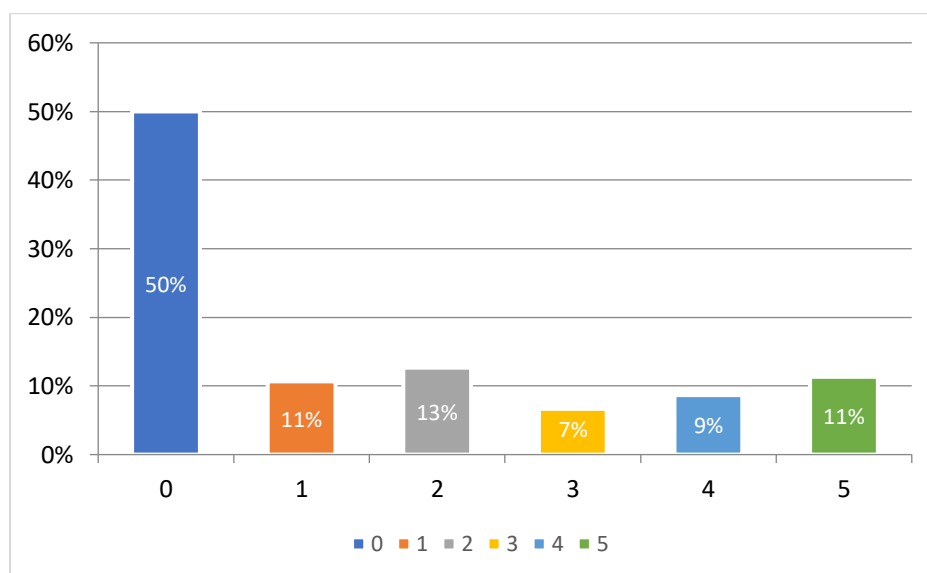
**Διάγραμμα 4. 19**

**Σε ποιο βαθμό ο σύζυγος ή ο σύντροφος σας βοηθάει στις οικιακές εργασίες.**

Σε ποσοστό 43% οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι ο σύζυγος ή ο σύντροφος τους βοηθάει στις οικιακές εργασίες σε μεγάλο ( 19%) και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (24%), ενώ το 19% απαντάει ότι δεν έχουν κάποια σημαντική βοήθεια στο νοικοκυριό.

**Πίνακας 4. 20**  
**Σε ποιο βαθμό έχετε σκεφτεί να μεταφέρετε την δημιουργία οικογένειας σε ύστερο χρόνο ώστε να αφοσιωθείτε στην καριέρα σας**

Σε ποιο βαθμό έχετε σκεφθεί να μεταφέρετε την δημιουργία οικογένειας σε ύστερο χρόνο ώστε να αφοσιωθείτε στην καριέρα σας;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	75	50%	
1	16	11%	
2	19	13%	
3	10	7%	
4	13	9%	
5	17	11%	

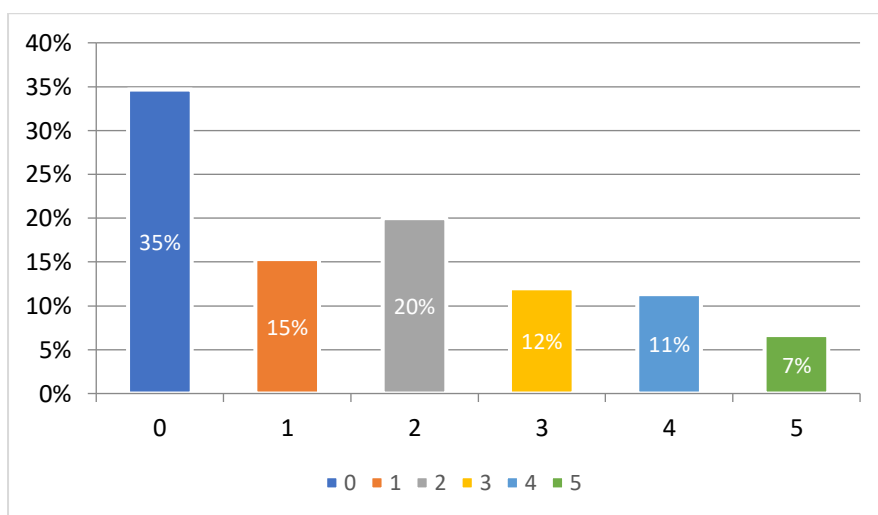


**Διάγραμμα 4. 20**  
**Σε ποιο βαθμό έχετε σκεφτεί να μεταφέρετε την δημιουργία οικογένειας σε ύστερο χρόνο ώστε να αφοσιωθείτε στην καριέρα σας**

Σχετικά με την απόφαση για μετάθεση της δημιουργίας οικογένειας σε ύστερο χρόνο ώστε να αφοσιωθούν στην καριέρα τους το 50% του πληθυσμού απάντησε ότι δεν το έχουν σκεφτεί καθόλου ενώ το 20% απάντησαν ότι το έχουν σκεφτεί πολύ (9%) και πάρα πολύ (11%)

**Πίνακας 4. 21**  
**Σε ποιο βαθμό έχετε αντιληφθεί σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στον χώρο εργασίας σας**

Σε ποιο βαθμό έχετε προσωπικά αντιληφθεί σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στον χώρο εργασίας σας;			
Λόγος	Πλήθος	Ποσοστό	
0	52	35%	
1	23	15%	
2	30	20%	
3	18	12%	
4	17	11%	
5	10	7%	



**Διάγραμμα 4. 21**  
**Σε ποιο βαθμό έχετε αντιληφθεί σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στον χώρο εργασίας σας**

Όσον αφορά την ερώτηση για τον βαθμό που έχουν προσωπικά αντιληφθεί σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στον χώρο εργασίας σε μια κλίμακα από το 0 που αντιστοιχεί στο καθόλου μέχρι το 5 που αντιστοιχεί στο πάρα πολύ το 35% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι δεν έχει υποστεί στην αντίληψη του τέτοιο γεγονός ενώ το 18% απαντά ότι έχουν αντιληφθεί σε μεγάλο (11%) και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (7%) σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στο επαγγελματικό τους περιβάλλον.

#### 4.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Για την εξαγωγή συμπερασμάτων από τα συλλεχθέντα στοιχεία εφόρμωσα για κάθε ερώτηση που αφορούσε τις διακρίσεις πόσο στατιστικά σημαντικά επηρεαζόταν από τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία του δείγματος κάνοντας χρήση του διωνυμικού ελέγχου (binomial test).

Για την βελτίωση της ακρίβειας των αποτελεσμάτων πριν την διεξαγωγή των ελέγχων πραγματοποιήθηκε προ επεξεργασία των δεδομένων ώστε να μετατραπούν όπου δίνετε και έπρεπε σε απαντήσεις δυαδικής μορφής που θα βοηθούσαν στην πραγματοποίηση του διωνυμικού ελέγχου.

##### 4.4.1 ΠΡΟ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

**Ηλικιακή ομάδα:** Λόγω της ανομοιογενής κατανομής του δείγματος έγινε συγχώνευση των ηλικιακών ομάδων βάση του αριθμού τους και της ομοιότητας των χαρακτηριστικών τους. Η συγχώνευση μας έδωσε τρεις ομάδες οι οποίες είναι οι 18-35, 35-45 και 45-65.

**Επίπεδο εκπαίδευσης:** Λόγω της μεγάλης συγκέντρωσης του δείγματος στα ανώτατα επίπεδα εκπαίδευσης (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό) για να ομαλοποιήσουμε την κατανομή επιλέχθηκε να συγχωνευθούν τα δείγματα που ήταν κατώτερα του πτυχίου, τα δείγματα που ήταν ανώτερα του πτυχίου και τα δείγματα με πτυχίο να μείνουν ως έχουν δημιουργώντας τελικά τρεις ομάδες.

**Οικογενειακή κατάσταση:** Λόγω του προσανατολισμού της έρευνας για την εύρεση του βαθμού επιρροής της οικογενειακής κατάστασης επιλέχθηκε να γίνει συγχώνευση των δειγμάτων που δεν ανήκαν στην κατηγορία των παντρεμένων δημιουργώντας δύο κατηγορίες (Παντρεμένες ή Ανύπαντρες).

**Ύπαρξη Παιδιών:** Όστε να μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα όσον αφορά στο αν επηρεάζει η ύπαρξη παιδιών τις διακρίσεις αφαιρέσαμε το πλήθος και συγχωνεύσαμε τα δείγματα σε δύο κατηγορίες δηλαδή στο αν υπάρχουν ή όχι.

**Τομέας Εργασίας:** Στον τομέα εργασίας πραγματοποιήθηκε συγχώνευση μεταξύ των δειγμάτων του ιδιωτικού τομέα και των ελεύθερων επαγγελματιών λόγω των κοινών χαρακτηριστικών τους και προστέθηκε μία νέα κατηγορία με τα δείγματα που ήταν άνεργα καταλήγοντας τελικά σε τρεις κατηγορίες (Δημόσιο, Ιδιωτικό και Ανεργία).

**Ερωτήσεις Διακρίσεων:** Για τις ερωτήσεις που αφορούσαν τον βαθμό των διακρίσεων επιλέχθηκε για τους σκοπούς της έρευνας να γίνουν δύο κατηγορίες (Δέχθηκαν ή Όχι).



#### 4.4.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΔΟΚΙΜΩΝ

Κολώνα / Ερώτηση:

- A. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις σε προσπάθεια πρόσληψης σας για μια θέση εργασίας επειδή είστε γυναίκα
- B. Σε ποιο βαθμό, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε ή αποτελεί εμπόδιο πρόσληψης
- C. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα τα χρόνια που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας ( σε αμοιβές, ευκαιρίες ανέλιξης, διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις )
- D. Σε ποιο βαθμό στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους
- E. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη
- F. Σε ποιο βαθμό στη σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας τα υψηλά διοικητικά πόστα στελεχώνονται από γυναίκες
- G. Στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας σε ποιο βαθμό υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών στην εργασία
- H. Σε ποιο βαθμό έχετε προσωπικά αντιληφθεί είτε από ίδια εμπειρία είτε από συναδέλφους ότι οι σημερινοί ή πιο πρόσφατοι εργοδότες σας δυσμεταχειλούνται όταν πρέπει να δώσουν τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες
- I. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι αν είχατε την δυνατότητα θα προτιμούσατε να απασχολείστε με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις υποχρεώσεις του σπιτιού
- J. Σε ποιο βαθμό ο σύζυγος ή ο σύντροφος σας, σας βοηθάει στις οικιακές εργασίες
- K. Σε ποιο βαθμό έχετε σκεφθεί να μεταφέρετε την δημιουργία οικογένειας σε ύστερο χρόνο ώστε να αφοσιωθείτε στην καριέρα σας
- L. Σε ποιο βαθμό έχετε προσωπικά αντιληφθεί σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στον χώρο εργασίας σας.

**Πίνακας 4. 22**  
**Αποτελέσματα Ελέγχων**

TESTS		A	B	C	D	E	F
<b>Family Status</b>							
IF_married	Number						
	Positive	57	75	73	62	79	93
	Number Total	103	103	103	103	103	103
	Sample Prob	0,553398058	0,72815534	0,708737864	0,601941748	0,766990291	0,902912621
<i>unmarried</i>	Binomial test	8,09%	0,18%	40,50%	13,67%	0,01%	98,75%
IF_unmarried	Number						
	Positive	23	28	33	26	28	45
	Number Total	47	47	47	47	47	47
	Sample Prob	0,489361702	0,595744681	0,70212766	0,553191489	0,595744681	0,957446809
<i>married</i>	Binomial test	76,98%	96,62%	48,48%	70,55%	99,34%	4,98%
<b>Children</b>							
IF_children_yes	Number						
	Positive	60	81	76	66	81	99
	Number Total	108	108	108	108	108	108
	Sample Prob	0,555555556	0,75	0,703703704	0,611111111	0,75	0,916666667
<i>no</i>	Binomial test	4,03%	0,00%	56,03%	2,74%	0,14%	63,39%
IF_children_no	Number						
	Positive	20	22	30	22	26	39
	Number Total	42	42	42	42	42	42
	Sample Prob	0,476190476	0,523809524	0,714285714	0,523809524	0,619047619	0,928571429
<i>yes</i>	Binomial test	81,08%	99,87%	38,30%	84,19%	95,84%	30,88%

TESTS		G	H	I	J	K	L
<b>Family Status</b>							
IF_married	Number						
	Positive	75	82	91	100	43	70
	Number Total	103	103	103	103	103	103
	Sample Prob	0,72815534	0,796116505	0,883495146	0,970873786	0,417475728	0,67961165
<i>unmarried</i>	Binomial test	0,67%	37,46%	1,51%	0,00%	100,00%	3,18%
IF_unmarried	Number						
	Positive	29	37	38	39	32	28
	Number Total	47	47	47	47	47	47
	Sample Prob	0,617021277	0,787234043	0,808510638	0,829787234	0,680851064	0,595744681
<i>married</i>	Binomial test	93,59%	50,26%	90,97%	99,99%	0,01%	85,86%
<b>Children</b>							
IF_children_yes	Number						
	Positive	76	84	93	102	43	71
	Number Total	108	108	108	108	108	108
	Sample Prob	0,703703704	0,777777778	0,861111111	0,944444444	0,398148148	0,657407407
<i>no</i>	Binomial test	17,96%	91,86%	41,14%	0,84%	100,00%	34,17%
IF_children_no	Number						
	Positive	28	35	36	37	32	27
	Number Total	42	42	42	42	42	42
	Sample Prob	0,666666667	0,833333333	0,857142857	0,880952381	0,761904762	0,642857143
<i>yes</i>	Binomial test	64,66%	14,51%	46,25%	91,81%	0,00%	52,12%

Current Priority		A	B	C	D	E	F
IF_family	Number Positive	66	84	81	70	86	107
	Number Total	119	119	119	119	119	119
	Sample Prob	0,554621849	0,705882353	0,680672269	0,588235294	0,722689076	0,899159664
	<i>career</i> Binomial test	0,95%	1,35%	99,92%	39,90%	12,32%	100,00%
IF_career	Number Positive	14	19	25	18	21	31
	Number Total	31	31	31	31	31	31
	Sample Prob	0,451612903	0,612903226	0,806451613	0,580645161	0,677419355	1
	<i>family</i> Binomial test	83,48%	82,71%	3,95%	46,59%	65,09%	0,00%
<b>Age</b>							
IF_18-35	Number Positive	29	37	41	36	43	55
	Number Total	59	59	59	59	59	59
	Sample Prob	0,491525424	0,627118644	0,694915254	0,610169492	0,728813559	0,93220339
	35-45 Binomial test	80,50%	78,27%	77,73%	16,48%	45,99%	9,46%
45-65 Binomial test	86,60%	99,97%	16,61%	43,20%	6,24%	84,04%	
IF_35-45	Number Positive	35	43	47	35	46	56
	Number Total	63	63	63	63	63	63
	Sample Prob	0,555555556	0,682539683	0,746031746	0,555555556	0,73015873	0,888888889
	18-35 Binomial test	12,66%	99,46%	3,01%	76,23%	5,47%	99,29%
45-65 Binomial test	55,30%	99,46%	3,01%	76,23%	5,47%	99,29%	
IF_45-65	Number Positive	16	23	18	17	18	27
	Number Total	28	28	28	28	28	28
	Sample Prob	0,571428571	0,821428571	0,642857143	0,607142857	0,642857143	0,964285714
	18-35 Binomial test	15,04%	0,72%	66,09%	44,19%	79,44%	14,01%
35-45 Binomial test	36,24%	3,14%	85,01%	23,11%	79,91%	3,70%	

**Current Priority**

		G	H	I	J	K	L
IF_family	Number Positive	83	94	106	113	48	75
	Number Total	119	119	119	119	119	119
	Sample Prob	0,697478992	0,789915966	0,890756303	0,949579832	0,403361345	0,630252101
<i>career</i>	Binomial test	28,84%	64,11%	0,00%	0,00%	100,00%	99,53%
IF_career	Number Positive	21	25	23	26	27	23
	Number Total	31	31	31	31	31	31
	Sample Prob	0,677419355	0,806451613	0,741935484	0,838709677	0,870967742	0,741935484
<i>family</i>	Binomial test	52,93%	34,10%	98,41%	98,15%	0,00%	6,68%

**Age**

IF_18-35	Number Positive	40	47	51	56	35	35
	Number Total	59	59	59	59	59	59
	Sample Prob	0,677966102	0,796610169	0,86440678	0,949152542	0,593220339	0,593220339
35-45	Binomial test	58,64%	42,62%	90,64%	7,13%	0,38%	85,48%
45-65	Binomial test	68,76%	36,87%	0,19%	19,77%	1,72%	99,41%
IF_35-45	Number Positive	44	50	58	57	27	42
	Number Total	63	63	63	63	63	63
	Sample Prob	0,698412698	0,793650794	0,920634921	0,904761905	0,428571429	0,666666667
18-35	Binomial test	56,31%	38,99%	0,00%	70,62%	66,97%	91,37%
45-65	Binomial test	56,31%	38,99%	0,00%	70,62%	66,97%	91,37%
IF_45-65	Number Positive	20	22	20	26	13	21
	Number Total	28	28	28	28	28	28
	Sample Prob	0,714285714	0,785714286	0,714285714	0,928571429	0,464285714	0,75
18-35	Binomial test	27,53%	48,25%	97,14%	57,99%	88,36%	2,67%
35-45	Binomial test	35,79%	46,69%	99,89%	23,95%	28,17%	12,62%

Education		A	B	C	D	E	F
IF_4	Number Positive	20	28	26	23	29	36
	Number Total	41	41	41	41	41	41
	Sample Prob	0,487804878	0,682926829	0,634146341	0,56097561	0,707317073	0,87804878
	6 Binomial test	50,00%	50,51%	93,34%	34,44%	30,17%	92,45%
	7 Binomial test	97,50%	40,25%	78,76%	96,20%	84,17%	76,36%
IF_6	Number Positive	36	50	54	39	49	68
	Number Total	72	72	72	72	72	72
	Sample Prob	0,5	0,694444444	0,75	0,541666667	0,680555556	0,944444444
	4 Binomial test	37,24%	37,36%	1,33%	58,54%	64,98%	1,89%
	6 Binomial test	99,33%	32,49%	15,68%	99,72%	97,26%	15,48%
IF_7	Number Positive	24	25	26	26	29	34
	Number Total	37	37	37	37	37	37
	Sample Prob	0,648648649	0,675675676	0,702702703	0,702702703	0,783783784	0,918918919
	4 Binomial test	1,64%	47,61%	14,96%	2,66%	11,17%	15,44%
	6 Binomial test	2,35%	53,69%	69,09%	1,51%	5,93%	66,13%

Education		G	H	I	J	K	L
IF_4	Number						
	Positive	28	34	39	38	17	31
	Number Total	41	41	41	41	41	41
	Sample Prob	0,682926829	0,829268293	0,951219512	0,926829268	0,414634146	0,756097561
	6 Binomial test	35,58%	8,30%	0,29%	22,53%	71,89%	2,59%
7 Binomial test	82,26%	49,43%	0,63%	90,13%	99,81%	0,98%	
IF_6	Number						
	Positive	48	54	59	65	34	45
	Number Total	72	72	72	72	72	72
	Sample Prob	0,666666667	0,75	0,819444444	0,902777778	0,472222222	0,625
	4 Binomial test	57,33%	94,36%	100,00%	72,64%	13,34%	99,09%
6 Binomial test	94,65%	96,34%	61,67%	99,67%	99,84%	26,09%	
IF_7	Number						
	Positive	28	31	31	36	24	22
	Number Total	37	37	37	37	37	37
	Sample Prob	0,756756757	0,837837838	0,837837838	0,972972973	0,648648649	0,594594595
	4 Binomial test	12,50%	37,73%	99,15%	6,01%	0,12%	97,80%
6 Binomial test	8,74%	7,11%	31,98%	2,27%	1,01%	58,92%	

#### 4.4.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Αναλύοντας τα δεδομένα που έχουμε πάρει από την στατιστική ανάλυση έχουμε την δυνατότητα να αντιληφθούμε ποια από αυτά είναι πιο στατιστικά σημαντικά και πως αυτά επηρεάζουν το τελικό αποτέλεσμα της έρευνας μας. Αφού χωρίσαμε τα δεδομένα μας σε κατηγορίες και σύμφωνα με τους παραπάνω πίνακες είμαστε σε θέση να συμπεράνουμε τα εξής:

Πρώτον οι πληροφορίες που αποκομίζουμε από την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων και σε συνδυασμό με τις υπόλοιπες ερωτήσεις διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες που είναι παντρεμένες, έχουν εντοπίσει την ύπαρξη στερεοτύπων στην σημερινή ή πρόσφατη εργασία τους ενώ απαντούν ότι έχουν διαπιστώσει ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την πρόσληψη τους σε μια θέση εργασίας ή την επαγγελματικής τους ανέλιξη. Επιπλέον δηλώνουν ότι θα προτιμούσαν τη μερική απασχόληση ως μορφή εργασίας προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις οικιακές εργασίες παρόλο που οι σύζυγοι τους βοηθούν σημαντικά στις δουλειές του σπιτιού. Από την άλλη πλευρά οι ανύπαντρες γυναίκες που έχουν επιλέξει να μεταφέρουν την απόφαση για οικογένεια σε ύστερο χρόνο προκειμένου να αφοσιωθούν στην καριέρα τους αφορά κυρίως τις ηλικιακές ομάδες από 18-35 και ανήκουν σε μεγαλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης (μεταπτυχιακό, διδακτορικό). Οι περισσότερες γυναίκες δηλαδή που έχουν επενδύσει στην εκπαίδευση τους αφοσιώνονται στην επαγγελματική καταξίωση αφήνοντας σε δεύτερη μοίρα τον οικογενειακό προγραμματισμό.

Δεύτερον στην ερώτηση εάν η ύπαρξη παιδιών αποτελεί ένα από τα βασικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο εργασιακό τους χώρο, με βάση τις απαντήσεις που έχουμε συλλέξει, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες που έχουν παιδιά έρχονται αντιμέτωπες με εμπόδια στην πρόσληψη τους για μια θέση εργασίας ή ακόμη και εάν είναι ήδη εργαζόμενες έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή τους. Η παραπάνω εντύπωση έχει δημιουργηθεί έντονα στις γυναίκες εργαζόμενες από τους εργοδότες τους. Απεναντίας οι γυναίκες που δεν έχουν παιδιά έχουν δώσει έμφαση στην καριέρα τους μεταφέροντας την απόφαση για οικογένεια σε ύστερο χρόνο.

Τρίτο είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι ένα μεγάλο μέρος των γυναικών που επέλεξαν την καριέρα σαν προτεραιότητα στην ζωή τους στην παρούσα φάση, έχουν απαντήσει ότι έχουν βιώσει διακρίσεις στην εργασία τους λόγω του φύλου τους ( σε αμοιβές, ευκαιρίες ανέλιξης, διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ) αλλά και ότι στην



παρούσα η πρόσφατη εργασία τους τα υψηλά διοικητικά πόστα στελεχώνονται σε μεγάλο βαθμό από γυναίκες. Με βάση αυτά αντιλαμβανόμαστε ότι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον είναι ικανές να διαμορφώσουν πλήρως τις οικογενειακές αποφάσεις που καλούνται να πάρουν οι γυναίκες στην ζωή τους. Οι γυναίκες προϊστάμενες αποτελούν πρότυπο γι' αυτές και επιδιώκουν να ακολουθήσουν τα βήματα τους. Γεγονός είναι ότι η αλλαγή κουλτούρας στο οικογενειακό μοντέλο έχει δημιουργήσει μεγάλα κοινωνικά προβλήματα και στην Ελλάδα σήμερα, όπως το δημογραφικό.

#### **4.5 ΣΥΝΟΨΗ**

Η παρούσα μελέτη εστιάζει στην εύρεση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα στην Ελλάδα στον επαγγελματικό χώρο. Με βάση την έρευνα και την στατιστική ανάλυση των δεδομένων που έχει πραγματοποιηθεί είμαστε σε θέση να απαντήσουμε στα ερευνητικά ερωτήματα που έχουμε θέσει.

Αρχικά σύμφωνα με τις απαντήσεις διαπιστώνουμε την μειωμένη εμφάνιση διακρίσεων στο εργασιακό χώρο με την ύπαρξη στερεοτυπικών αντιλήψεων να περιορίζονται κυρίως στο θέμα των παιδιών. Ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών που έχουν οικογένεια τους έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο στην πρόσληψη τους σε μια θέση εργασίας. Οι εργαζόμενες γυναίκες επίσης έχουν αποκομίσει την εντύπωση ότι τα παιδιά αποτελούν διάκριση από τους εργοδότες τους και τις εμποδίζουν στην επαγγελματικής τους εξέλιξη ενώ πολλοί από τους εργοδότες γενικά δυσαναστούνται με τις κοινωνικές παροχές που πρέπει να καταβάλουν στις έγκυες εργαζόμενες τους.

Η μητρότητα φαίνεται να αποτελεί μορφή διάκρισης για κάποιες επιχειρηματικές μονάδες οδηγώντας πολλές γυναίκες να αναβάλουν τον οικογενειακό τους προγραμματισμό καθώς θεωρούν ότι αυτό θα αποτελέσει εμπόδιο στις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

#### 1. Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε

- 18-25
- 25-35
- 35-45
- 45-55
- 55-65

#### 2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας

- Επίπεδο 1: Απολυτήριο Δημοτικού (Απόφοιτος Δημοτικού)
- Επίπεδο 2: Απολυτήριο Γυμνασίου (Απόφοιτος Γυμνασίου)
- Επίπεδο 3: Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής - ΕΠΑ.Σ (Επιπέδου 3 ΣΕΚ, Επιπέδου 1 ΙΕΚ)
- Επίπεδο 4: Απολυτήριο Γενικού Λυκείου, Επαγγελματικού Λυκείου ή Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΣ ή Επιπέδου 3 ΕΠΑΛ)
- Επίπεδο 5: Δίπλωμα ή Πτυχίο Ανώτερων Σχολών και Πτυχίο / Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας (Επιπέδου 4 ΕΠΑΛ ή Επιπέδου 4 ΙΕΚ)
- Επίπεδο 6 : Δίπλωμα ή Πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης ( ΑΕΙ, ΤΕΙ, πενταετείς σπουδές, στρατιωτικές σχολές)
- Επίπεδο 7 : Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης
- Επίπεδο 8 : Διδακτορικό Δίπλωμα

#### 3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση

- Άγαμη
- Έγγαμη
- Διαζευγμένη
- Χήρα

#### 4. Έχετε παιδιά

- Όχι
- 1
- 2
- 3
- Περισσότερα από 3

#### 5. Αυτή την στιγμή εργάζεστε

- Ναό
- Όχι

**6. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε**

- Ιδιωτικό
- Δημόσιο
- Ελεύθερος Επαγγελματίας

**7. Τι είδους εργασιακή σχέση έχετε**

- Πλήρης
- Μερική
- Ωρομίσθια

**8. Για ποιο λόγο είστε άνεργη**

- Δεν υπάρχουν δουλειές
- Σπουδάζω για να βρω καλύτερη θέση εργασίας
- Ασχολούμαι με τα οικιακά
- Για άλλους λόγους

**9. Ποια είναι αυτή την στιγμή η προτεραιότητά σας**

- Οικογένεια
- Καριέρα

**10. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις σε προσπάθεια πρόσληψής σας για μια θέση εργασίας επειδή είστε γυναίκα**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**11. Σε ποιο βαθμό, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε ή αποτελεί εμπόδιο πρόσληψης**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**12. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα τα χρόνια που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας ( σε αμοιβές, ευκαιρίες ανέλιξης, διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις )**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**13. Σε ποιο βαθμό στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**14. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**15. Σε ποιο βαθμό στη σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας τα υψηλά διοικητικά πόστα στελεχώνονται από γυναίκες**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**16. Στην σημερινή ή πιο πρόσφατη εργασία σας σε ποιο βαθμό υπάρχουν στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών στην εργασία**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**17. Σε ποιο βαθμό έχετε προσωπικά αντιληφθεί είτε από ίδια εμπειρία είτε από συναδέλφους ότι οι σημερινοί ή πιο πρόσφατοι εργοδότες σας δυσαρεστούνται όταν πρέπει να δώσουν τις άδειες που νομικά δικαιούνται οι έγκυες εργαζόμενες**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**18. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι αν είχατε την δυνατότητα θα προτιμούσατε να απασχολείστε με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις υποχρεώσεις του σπιτιού**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**19. Σε ποιο βαθμό ο σύζυγος ή ο σύντροφος σας, σας βοηθάει στις οικιακές εργασίες**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**20. Σε ποιο βαθμό έχετε σκεφθεί να μεταφέρετε την δημιουργία οικογένειας σε ύστερο χρόνο ώστε να αφοσιωθείτε στην καριέρα σας**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ

**21. Σε ποιο βαθμό έχετε προσωπικά αντιληφθεί σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στον χώρο εργασίας σας**

- 0 - Καθόλου
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Πάρα πολύ



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική

- Βαβούρας, Ι., Βαβούρα, Χ. (2019). *Οικονομική Πολιτική*. 3<sup>η</sup> εκδ, Αθήνα: Παπαζήση, pp.357–399.
- Ευρωπαϊκές Κοινότητες. Καταργήστε τα στερεότυπα των φύλων, δώστε μια ευκαιρία στο ταλέντο. Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2008.
- Κρητικίδης, Γεώργιος. “Απασχόληση & Ανεργία Γυναικών.” *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, 1 May 2018.
- Μπαλούρδος, Δ., Σαρρή Ν., Τραμουντάνης, Α., Χρυσάκης, Μ., 2014. Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Αθήνα :Παπαζήση
- Παντελίδου Μαλούτα, Μ. (2014). *ΦΥΛΟ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ*. ΑΘΗΝΑ: ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ).

### Ξενόγλωσση

- ActionAid (n.d.). *Ελλάδα: Σχεδόν 9 στις 10 γυναίκες, παρενοχλούνται σεξουαλικά στην εργασία τους* | ActionAid. [online] ActionAid. Available at: <https://www.actionaid.gr/ta-nea-mas/ellada-shedon-9-stis-10-gynaikes-parenohloyntai-sexoyalika-stin-ergasia-toys> [Accessed 24 Jan. 2022].
- Giddens, A., 2002. *Sociology*. Translated from English by Τσαουση, Δ. Αθήνα: Gutenberg
- Azmat, G., Güell, M. and Manning, A. (2006). Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries. *Journal of Labor Economics*, [online] 24(1), pp.1–37. Available at: <https://doi.org/10.1086/497817>.
- Hyz, A. and Karamanis, K., 2019 ‘The situation of disadvantaged groups on the labour market in Greece: gap analysis’ *Global Business and Economics Review*, Vol. 21, No. 5 pp.624–645
- Karamanis, K. and Hyz, A. (2014). Flexible Working and Unemployment in Greece: An Analysis and Review of the Evidence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, [online] 4(10). Available at: <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i10/1248>.
- Karamanis, K., Beneki, C. and Ioakimidis, M. (2018). Greek labour market: The evaluation of minimum wage and unemployment during the period 2000-2017. *Journal of*



*International Studies*, [online] 11(4), pp.93–105. Available at: <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2018/11-4/7>.

Mihail, D. (2006). Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece. *Equal Opportunities International*, [online] 25(5), pp.373–388. Available at: <https://doi.org/10.1108/02610150610706708>.

Symeonaki, M. and Filopoulou, C. (2017). Quantifying gender distances in education, occupation and employment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, [online] 36(4), pp.340–361. Available at: <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2016-0106>.

### Διαδικτυακές Πηγές

Europa.eu. (n.d.). Unemployment by sex and age – monthly data. [online] Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_M\\_custom\\_1908924/default/?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M_custom_1908924/default/?lang=en) [Accessed 4 Dec. 2021].

European Commission. (2021). *Στρατηγική για την ισότητα των φύλων*. [online] Available at: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el) [Accessed 26 Nov. 2021].

European Commission. (2017). ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. [online] Available at: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_el.pdf) [Accessed 11 Jan. 2022].

European Institute for Gender Equality. (2021). *Gender Equality Index | 2021*. [online] Available at: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EL> [Accessed 26 Nov. 2021].

Grant Thornton (2021). Γυναικείο Επιχειρείν 2021. [online] Available at: [https://www.grant-thornton.gr/globalassets/\\_markets\\_/grc/media/diversity--inclusion/grant-thornton-women-in-business-report-2021\\_final---greece6.pdf](https://www.grant-thornton.gr/globalassets/_markets_/grc/media/diversity--inclusion/grant-thornton-women-in-business-report-2021_final---greece6.pdf) [Accessed 19 Jan. 2022].

Lean In (2018). Lean In. [online] Lean In. Available at: <https://leanin.org/> [Accessed 1 Mar. 2022].

Wikipedia.org. (2021). *Ανεργία*. [online] Available at: <https://el.wikipedia.org/wiki/Ανεργία> [Accessed 30 Nov. 2021].

World Economic Forum (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. [online] Cologny/Geneva. Available at: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf).

- Opengov.gr. (n.d.). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 | Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. [online] Available at: <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5333> [Accessed 4 Jan. 2022].
- Ελληνική Στατιστική Αρχή. (n.d.). ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: 1981 - 2015. [online] Available at: [https://www.statistics.gr/documents/20181/3104039/Επισκόπηση\\_της\\_Έρευνας\\_Εργατικού\\_Δυναμικού\\_\(1981\\_\)/ab2e6a23-d043-499d-ae28-2451d9d20736?version=1.0](https://www.statistics.gr/documents/20181/3104039/Επισκόπηση_της_Έρευνας_Εργατικού_Δυναμικού_(1981_)/ab2e6a23-d043-499d-ae28-2451d9d20736?version=1.0) [Accessed 12 Jan. 2022].
- Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2019). ΕΙΔΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ AD HOC MODULE 2018. [online] ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ. Available at: [https://www.statistics.gr/el/statistics/EIDIKH\\_EPEYNA\\_GIA\\_TON\\_SYNDYASMO\\_OIKOGENEIAKHS\\_ZΩΗΣ\\_KAI\\_ERΓΑΣΙΑΣ\\_AD\\_HOC\\_MODULE\\_2018.pdf](https://www.statistics.gr/el/statistics/EIDIKH_EPEYNA_GIA_TON_SYNDYASMO_OIKOGENEIAKHS_ZΩΗΣ_KAI_ERΓΑΣΙΑΣ_AD_HOC_MODULE_2018.pdf) [Accessed 24 Jan. 2022].
- Ελληνική Στατιστική Αρχή - Eurostat. (2017). *The life of women and men in Europe - Employment patterns*. [online] Available at: <https://www.statistics.gr/infograph/womenmen/bloc-2b.html> [Accessed 29 Nov. 2021].
- ΚΕΘΙ. (n.d.). Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. [online] Available at: <https://www.kethi.gr/profil> [Accessed 4 Jan. 2022].
- ΚΕΘΙ. (n.d.). 'ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα'. [online] Available at: <https://www.kethi.gr/programmata/pigasos-antimetopizontas-emfylo-syntaxiodotiko-hasma-stin-ellada> [Accessed 3 Jan. 2022].
- ΣΕΒ (2015). *Νομοθεσία για την ισότητα σε διεθνές επίπεδο*. [online] ΣΕΒ. Available at: [https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/nomothesia\\_isothta\\_diethnes\\_epipedo.pdf](https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/nomothesia_isothta_diethnes_epipedo.pdf) [Accessed 28 Nov. 2021].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (n.d.). *Αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία - Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη - Ευρωπαϊκή Επιτροπή*. [online] Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=158> [Accessed 18 Jan. 2022].
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (n.d.). Σχετικά με το EIGE. [online] Available at: <https://eige.europa.eu/el/in-brief> [Accessed 2 Dec. 2021].

- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2020). *Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται*; [online] Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai> [Accessed 8 Dec. 2021].
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2020). *Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ: στοιχεία και αριθμοί (γράφημα) | Επικαιρότητα | Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο*. [online] Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200227STO73519/to-chasma-amoiwon-metaxu-ton-duo-fulon-stin-ee-stoicheia-kai-arithmoi-grafima> [Accessed 18 Jan. 2022].
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ed., (2017). *Μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση | Επικαιρότητα | Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο*. [online] Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20171025IPR86830/medenike-anokhe-ste-sexoualike-parenokhlese-kai-kakopoiese> [Accessed 24 Jan. 2022].
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. (n.d.). *Το Συμβούλιο κατέληξε σε κοινή θέση για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων*. [online] Available at: <https://www.consilium.europa.eu/el/press/press-releases/2021/12/06/council-agrees-on-common-position-to-tackle-gender-pay-gap> [Accessed 18 Jan. 2022].
- Ντερμανάκης, Ν. (2005). *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας*. [online] Available at: [http://www.isotita-epaeak.gr/iliko\\_apo\\_allous\\_foreis/ergasia/orizontios\\_epagelmatikos\\_diaxorismos\\_reduc\\_e.pdf](http://www.isotita-epaeak.gr/iliko_apo_allous_foreis/ergasia/orizontios_epagelmatikos_diaxorismos_reduc_e.pdf) [Accessed 21 Jan. 2022].
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2017). *Διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας*. [online] Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Available at: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15468-2017-ADD-1/el/pdf>. [Accessed 21 Jan. 2022].