

ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΥΣΕΣ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ¹

Βασιλάκη, Μαρία,² Πέτρου, Ιουλία,³ Προκοπάκης, Εμμανουήλ⁴

Περίληψη

Η παρούσα εργασία αναφέρεται σε μια ποιοτική μελέτη διερεύνησης της ύπαρξης έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας εις βάρος των γυναικών. Συγκεκριμένα, διερευνώνται οι απόψεις και οι εμπειρίες των ίδιων των υποκειμένων, ως προς το βαθμό δυσκολίας που υφίστανται στην πρόσβασή τους στην εργασία καθώς και στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, αλλά και το βαθμό δυσκολίας που χαρακτηρίζει το συνδυασμό εργασίας και οικογενειακής ζωής. Ένα από τα κύρια συμπεράσματα της μελέτης είναι ότι οι γυναίκες αφενός μεν συναντούν περισσότερες δυσκολίες στην προσπάθειά τους να βρουν δουλειά, αφετέρου δε έρχονται αντιμέτωπες με τον αποκλεισμό τους από συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους, ως αποτέλεσμα ενός ιδιότυπου διαχωρισμού των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Ως προς το ζήτημα της επαγγελματικής ανέλιξης, οι γυναίκες τείνουν να μένουν στάσιμες στις μεσαίες και κατώτερες βαθμίδες της ιεραρχικής κλίμακας, καθώς όχι μόνο τους προσφέρονται λιγότερες ευκαιρίες ανέλιξης στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, αλλά, πολλές φορές, οι ίδιες οι γυναίκες διστάζουν να αξιοποιήσουν τις λιγοστές αυτές ευκαιρίες.

Λέξεις-Κλειδιά: Έμφυλες διακρίσεις, επαγγελματική ανέλιξη, εργασιακές ανισότητες, «ανδρικά-γυναικεία» επαγγέλματα.

Εισαγωγή

Η είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας ξεκίνησε ως αναγκαιότητα, προκειμένου να συμβάλλει στο οικογενειακό εισόδημα, αλλά κατόπιν ποικίλων μεταβολών που συντελέστηκαν στις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, σήμερα αποτελεί πλέον μέσο

-
1. Η έρευνα αυτή διεξήχθη στα πλαίσια εκπόνησης πτυχιακής εργασίας των Μ. Βασιλάκη και Ι. Πέτρου στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Τ.Ε.Ι. Κρήτης, με υπεύθυνο καθηγητή τον Εμμ. Προκοπάκη.
 2. Κοινωνική λειτουργός, απόφοιτη Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, Τ.Ε.Ι Κρήτης.
 3. Κοινωνική λειτουργός, απόφοιτη Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, Τ.Ε.Ι Κρήτης.
 4. Κοινωνιολόγος PhD, Καθηγητής εφαρμογών Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, Τ.Ε.Ι Κρήτης.

προσωπικής καταξίωσης και ανεξαρτησίας. Ωστόσο, παρά τη δυναμική παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας, δεν αντιμετωπίζονται επί ίσοις όροις με τους άνδρες. Ο εργασιακός τους βίος πλήττεται από διαφόρων ειδών διακρίσεις, παρά τη νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει και η Παντελίδου-Μαλούτα (2014:15-16), *«οι γυναίκες πρωταγωνιστούν σταθερά στην ανεργία, στις κατώτερες θέσεις της εργασιακής ιεραρχίας, στις πρόσκαιρες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης, ενώ το γεγονός ότι στην κρίση το ποσοστό ανεργίας τους αυξάνει με λιγότερο ταχείς ρυθμούς από αυτό των ανδρών, δεν υποδηλώνει τίποτα άλλο παρά την ήδη χαμηλότερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και τις προϋπάρχουσες διακρίσεις που τις “προστατεύουν” από το να πρωταγωνιστούν και στους ρυθμούς απώλειας της δουλειάς τους»*. Το παρόν άρθρο αποτελεί μία προσπάθεια διερεύνησης αυτών των διακρίσεων μέσα από το μάτι των ίδιων των γυναικών. Τα σημεία στα οποία επικεντρώνεται η παρούσα μελέτη αφορούν το πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιες τις διακρίσεις εις βάρος τους στην αγορά εργασίας, τις απόψεις αλλά και τις εμπειρίες που καταγράφονται μέσα από τον προφορικό τους λόγο.

Διακρίσεις κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο

Στις μέρες μας, μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες είναι η εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή τους ζωή. Παρά το γεγονός ότι έχουν εισέλθει πλέον δυναμικά στην αγορά εργασίας, δεν έπαψαν να υπηρετούν ταυτόχρονα το παραδοσιακό πρότυπο της μητέρας-συζύγου-νοικοκυράς, καθώς παραμένουν δέσμιες των κοινωνικών αξιώσεων που συνεπάγεται το «βιολογικό φύλο» τους, εξαιτίας κυρίως της ικανότητάς τους προς τεκνοποίηση (Μερτίκα κ.α., 2005). Έτσι, στην καθημερινότητά τους, καλούνται να ανταποκριθούν σε δύο διαφορετικούς και αντικρουόμενους μεταξύ τους ρόλους, που απαιτούν να εργάζονται όχι μόνο εκτός σπιτιού, αλλά και εντός της οικίας. Τα στερεότυπα σχετικά με τα χαρακτηριστικά και τους ρόλους των δύο φύλων, που εξακολουθούν να διατηρούν την ισχύ τους ακόμα και σήμερα, ορίζουν τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα της οικογένειας ως «γυναικεία υπόθεση».

Λαμβάνοντας υπόψη αντίστοιχα ερευνητικά δεδομένα⁵, γίνεται αντιληπτό ότι η κατανομή των ρόλων, όσον αφορά στις οικιακές εργασίες και την ανατροφή των παιδιών,

5. Βλέπε για παράδειγμα την έρευνα που πραγματοποίησε, το 2007, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) για «το ρόλο των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής – προσωπικής ζωής».

λειपुरγεί επιβαρυντικά για τις γυναίκες, όχι μόνο σε σχέση με το ζήτημα της διάθεσης του χρόνου τους, αλλά και αναφορικά με την πρόσβασή τους στην εργασία και τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης που τους προσφέρονται.

Όπως αναφέρει η Λιάπη-Μήλα (2010:90), *«η συμμετοχή ή όχι των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι στενά συνδεδεμένη με τα γεγονότα του κύκλου ζωής»*, όπως π.χ. η γέννηση και η ανατροφή των παιδιών, γεγονός που τις οδηγεί σε συχνές διακοπές της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, με αποτέλεσμα να καθίσταται δύσκολη η επανείσοδός τους στην αγορά εργασίας ή η διατήρηση της θέσης τους σε αυτήν (Λιάπη και Τζαβάρα, 2005). Δεν είναι, άλλωστε, τυχαίο ότι πλήθος υποθέσεων που κλήθηκε να χειριστεί ο Συνήγορος του Πολίτη, σύμφωνα με τα στοιχεία που παρατίθενται στις επίσημες ετήσιες εκθέσεις του, της τετραετίας 2012-2015, σχετίζονται με καταγγελίες για παραβάσεις των διατάξεων περί προστασίας της μητρότητας, με θύματα γυναίκες που βρίσκονταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή είχαν μόλις επιστρέψει από άδεια μητρότητας. Ως συνηθέστερες παραβάσεις εμφανίζονται οι παράνομες απολύσεις και οι μονομερείς αλλαγές στις συνθήκες ή το αντικείμενο εργασίας των θυμάτων.

Στην προσπάθειά τους, λοιπόν, να συνδυάσουν όσο αποτελεσματικότερα γίνεται την επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή, οι γυναίκες συχνά στρέφονται στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κυρίως δε στη μερική απασχόληση, καθώς το μειωμένο ωράριο εργασίας τις διευκολύνει να ανταπεξέλθουν επιτυχώς στις οικογενειακές υποχρεώσεις (Μερτίκα κ.α., 2005). Επιπλέον, στην Ελλάδα, η μερική απασχόληση συνδέεται άμεσα με χαμηλούς μισθούς, θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και μειωμένες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης (Γιαννακούρου και Σουμέλη, 2003). Είναι, επομένως, προφανές ότι η εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης δεν είναι πάντα επιλογή, αλλά συνήθως είναι λύση ανάγκης.

Στο σημείο αυτό, πρέπει να επισημάνουμε ότι πολλοί συγγραφείς έχουν εκφράσει την άποψη ότι η μερική απασχόληση οδηγεί σε άμβλυνση των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας, καθώς αυξάνει την πρόσβαση των γυναικών σε αυτήν (Μουρίκη, 1991· Λυμπεράκη και Μουρίκη, 1996 στο Αβραμίκου, 2001). Ωστόσο, αυτή είναι μόνο η μία όψη του νομίσματος, καθώς αυτό το είδος απασχόλησης υποβαθμίζει τη γυναικεία εργασία στο επίπεδο της συμπληρωματικής απασχόλησης και καθλώνει τις γυναίκες σε χαμηλόμισθες θέσεις, ενισχύοντας έτσι τον κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό (Αβραμίκου, 2001), για τον επιπρόσθετο λόγο ότι εμφανίζεται κυρίως σε επαγγέλματα που θεωρούνται «γυναικεία» (Δήμου, 1989· Αύδη-Καλκάνη, 1989 στο Αβραμίκου, 2001).

Με τους όρους «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα περιγράφονται τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από συγκέντρωση μεγάλου αριθμού γυναικών και ανδρών

αντίστοιχα (Αλιπράντη - Μαράτου, 2008). Ωστόσο, η κατηγοριοποίηση αυτή των επαγγελματιών δεν είναι άνευ σημασίας, αλλά συνδέεται άμεσα με τις έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για επαγγέλματα που συνήθως είναι *«προεκτάσεις των παραδοσιακών ενδοοικογενειακών ρόλων τους οποίους διαδραματίζουν οι γυναίκες, ως αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησής τους»* (Τσαούση, 2006:1). Επιπλέον, τα λεγόμενα «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα δεν είναι ισάξια, καθώς οι άνδρες τείνουν να συγκεντρώνονται σε κλάδους που προσφέρουν υψηλότερες αποδοχές, περισσότερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, μεγαλύτερο κύρος και απαιτούν υψηλότερες δεξιότητες και τυπικά προσόντα, ενώ οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συγκέντρωση σε χαμηλόμισθα και χαμηλού κύρους επαγγέλματα, που δεν απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες και προσόντα και όπου οι προοπτικές εξέλιξης είναι περιορισμένες ή/και ανύπαρκτες (Λιάπη και Τζαβάρα, 2005). Αν και ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός σχετίζεται άμεσα με τις προσωπικές εκπαιδευτικές επιλογές των ατόμων, που λαμβάνουν χώρα πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και καθορίζουν εν πολλοίς τη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία, πρέπει να επισημάνουμε ότι οι επιλογές αυτές επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά με τους ρόλους και τις ικανότητες των δύο φύλων (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003).

Εν τούτοις, ο οριζόντιος διαχωρισμός των επαγγελμάτων δεν είναι το μοναδικό εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, καθώς βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό, δηλ. τη μεγάλη συγκέντρωση των γυναικών στις χαμηλές και μεσαίες βαθμίδες της ιεραρχίας, στο εσωτερικό κάθε επαγγέλματος, και την υποεκπροσώπησή τους στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις (Ντερμανάκης, 2004). Συγκεκριμένα, όπως αναφέρει ο ίδιος συγγραφέας, οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο το 49% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση (Ντερμανάκης 2004).

Φυσικά, όλα τα παραπάνω δεν αποτελούν μεμονωμένες μορφές διακρίσεων που οι γυναίκες καλούνται να αντιμετωπίσουν κατά περίπτωση, αλλά είναι παράγοντες που λειτουργούν σε αλληλεπίδραση μεταξύ τους και αποτελούν συνιστώσες μίας άλλης, σημαντικότητας διάκρισης που πλήττει τις γυναίκες, όπως αυτής του μισθολογικού χάσματος. Σύμφωνα με όσα αναφέρουν σε έρευνα τους οι Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2003), ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός, που οδηγεί στη συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, τα οποία θεωρούνται κατώτερα λόγω της υποτίμησης της γυναικείας εργασίας, αλλά και στην υπερεκπροσώπηση των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, καθιστά τις γυναίκες εργαζόμενες σε δυσμενέστερη θέση από τους άνδρες συναδέλφους τους, αναφορικά με το ύψος του μισθού τους. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στη

διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος, κατά την ίδια έρευνα, είναι οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε ανθρώπινο κεφάλαιο, και ειδικότερα όσον αφορά στην εργασιακή εμπειρία και την προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη. Και οι δύο αυτοί δείκτες δεν φαίνεται να ευνοούν τις γυναίκες, οι οποίες *«συγκεντρώνονται σε καριέρες βραχύτερης διάρκειας στον τελευταίο εργοδότη, είτε επειδή έχουν εισέλθει πιο πρόσφατα στην απασχόληση, είτε επειδή διακόπτουν την καριέρα τους συχνότερα από ότι οι άνδρες, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων»* (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003:73). Τέλος, σημαντικό ρόλο στη δημιουργία και παγίωση του μισθολογικού χάσματος διαδραματίζουν οι διακρίσεις, στη βάση του φύλου, εκ μέρους των εργοδοτών, οι οποίες βασίζονται αφενός σε προκαταλήψεις σχετικά με την κατωτερότητα της γυναικείας εργασίας, αφετέρου στη γνώση των διαφορών σε ανθρώπινο κεφάλαιο, μεταξύ ανδρών και γυναικών (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003).

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι παρά την έξοδο των γυναικών από τον ιδιωτικό χώρο της οικίας και τη δυναμική είσοδό τους στο δημόσιο χώρο της αγοράς εργασίας, κατά τις τελευταίες δεκαετίες (Αλιπράντη-Μαράτου, 2008), γεγονός που συνιστά σημαντική βελτίωση της θέσης τους στη σύγχρονη κοινωνία, δεν έπαψαν να είναι θύματα διακρίσεων σε πολλαπλά επίπεδα, διατηρώντας έτσι μειονεκτική θέση έναντι των ανδρών.

Μεθοδολογία

Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνηθεί ο βαθμός των έμφυλων διακρίσεων εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, τα τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην πρόσβασή τους σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξής τους αλλά και στη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Λαμβάνοντας υπόψη το γενικότερο σκοπό της έρευνας, θέσαμε τους παρακάτω βασικούς στόχους:

- Την εξέταση της οικογένειας ως πιθανού ανασταλτικού παράγοντα στην επαγγελματική ζωή των γυναικών.
- Την παρουσίαση των απόψεων και των προσωπικών εμπειριών των υποκειμένων σχετικά με ζητήματα έμφυλων διακρίσεων στην εργασία και, συγκεκριμένα, όσον αφορά στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στην επαγγελματική ανέλιξη.

Μεθοδολογικό πλαίσιο

Για τη διεξαγωγή της έρευνάς μας χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική μέθοδος, καθώς δίνει τη δυνατότητα συγκέντρωσης μεγάλου αριθμού εις βάθος πληροφοριών για μικρό αριθμό περιπτώσεων. Όπως προαναφέρθηκε, βασικοί στόχοι της έρευνάς μας είναι η διερεύνηση των απόψεων των ερωτώμενων, καθώς επίσης και η καταγραφή των προσωπικών τους εμπειριών, σχετικά με μια σειρά ζητημάτων. Επομένως, το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στις λεπτομερείς περιγραφές των υποκειμένων της έρευνας αναφορικά με τα θέματα που αποτελούν αντικείμενο αυτής της έρευνας, αλλά και στις ερμηνείες που δίνουν οι ίδιες οι ερωτώμενες για την κοινωνική πραγματικότητα την οποία βιώνουν, χωρίς όμως να παράγονται αποτελέσματα αντιπροσωπευτικά του ευρύτερου πληθυσμού.

Ως μεθοδολογικό εργαλείο συγκέντρωσης των απαιτούμενων πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη, καθώς παρέχει τη δυνατότητα για ένα πιο ευέλικτο πλαίσιο διεξαγωγής της συνέντευξης. Η ημιδομημένη συνέντευξη βασίζεται μεν σε ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων, *«αλλά παρουσιάζει πολύ μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τη σειρά των ερωτήσεων, ως προς την τροποποίηση του περιεχομένου των ερωτήσεων ανάλογα με τον ερωτώμενο και ως προς την προσθαφαίρεση ερωτήσεων και θεμάτων για συζήτηση»* (Ιωσηφίδης, 2003:40). Έτσι, όπως επισημαίνει η Bell (2001, στο Προκοπάκης 2010:262), δίνεται, αφενός, η ελευθερία στον ερωτώμενο να μιλήσει για ό,τι έχει κεντρική σημασία για εκείνον και, αφετέρου, η δυνατότητα στον ερευνητή να καλύψει τα θέματα που θεωρούνται σημαντικά στη μελέτη.

Επιλογή του δείγματος

Όπως ήδη αναφέρθηκε, στόχος μας είναι η ανάδειξη της υποκειμενικής «αλήθειας» και της προσωπικής εμπειρίας των ερωτώμενων και η θεώρηση των προς διερεύνηση θεμάτων από τη δική τους σκοπιά. Γι' αυτό επιλέξαμε την τεχνική της θεωρητικής δειγματοληψίας, όπου, σύμφωνα με τη Mason (2003) γίνεται επιλογή ομάδων ή κατηγοριών προς μελέτη με κριτήριο τη συνάφειά τους με τα ερευνητικά ερωτήματα και τις θεωρητικές προϋποθέσεις που έχουν τεθεί στην ερευνητική διαδικασία (Προκοπάκης 2010:266). Στην περίπτωση της θεωρητικής δειγματοληψίας, το δείγμα πρέπει να συγκεντρώνει κάποια συγκεκριμένα κριτήρια που χαρακτηρίζουν τους ερευνητικούς στόχους και διευκολύνουν τον ερευνητή στην ανάπτυξη, αλλά και τον έλεγχο της θεωρίας ή της εξήγησης στην οποία στοχεύει.

Στο πλαίσιο της δειγματοληπτικής διαδικασίας αναζητήθηκαν περιπτώσεις εργαζομένων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα στην ευρύτερη περιοχή της πόλης του Ηρακλείου, το

χρονικό διάστημα από τον Ιούλιο έως τον Σεπτέμβριο του 2015. Δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή, ώστε τα επιλεγμένα υποκείμενα να παρουσιάζουν σημαντικό κοινωνιολογικό ενδιαφέρον και να είναι όσον το δυνατόν περισσότερο διαφοροποιημένα ως προς τα κοινωνικά χαρακτηριστικά τους. Ως χαρακτηριστικά διαφοροποίησης ελήφθησαν: η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, το επάγγελμα και οι διαφοροποιημένες οικονομικές τροχιές. Τελικά συγκεντρώθηκαν δεκατέσσερις γυναίκες, από τις οποίες έξι έγγαμες, έξι άγαμες και δύο διαζευγμένες.

Αποτελέσματα

Απόψεις των γυναικών για την εναρμόιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Σ' αυτή την ενότητα παρουσιάζονται οι απαντήσεις των υποκειμένων σχετικά με το βαθμό δυσκολίας που ενέχει ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Όλες ανεξαιρέτως οι ερωτώμενες απάντησαν ότι πρόκειται για ένα δύσκολο εγχείρημα, το οποίο όμως μπορεί να επιτύχει, εφόσον υπάρχει βοήθεια, είτε από το σύντροφο είτε από τις γιαγιάδες. Αλλά ακόμα και στην περίπτωση που υπάρχει βοήθεια, οι ερωτώμενες θεωρούν ότι πρόκειται για μία ψυχοφθόρα διαδικασία, καθώς η γυναίκα καλείται να ανταποκριθεί ταυτόχρονα σε δύο διαφορετικούς και τόσο απαιτητικούς ρόλους, της εργαζόμενης και της μητέρας. Για να γίνει εφικτός ο συνδυασμός αυτός, η γυναίκα χρειάζεται να καταβάλλει πολύ χρόνο και ενέργεια, όπως χαρακτηριστικά είπε η Ε.: *«Το ωράριο εργασίας δεν τελειώνει ποτέ, απλώς χωρίζεται σε εργασία εντός και εκτός σπιτιού»*. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να θυσιάσει μεγάλο μέρος του προσωπικού ελεύθερου χρόνου της και να βάλει τον εαυτό της σε δεύτερη μοίρα, αφήνοντας ακάλυπτες κάποιες δικές της ανάγκες. Ακόμα κι έτσι όμως, δεν μπορεί να είναι άψογη και στους δύο ρόλους της. Κάποιες φορές θα χρειαστεί να παραμελήσει κάπως είτε τη δουλειά είτε την οικογένειά της, με αποτέλεσμα να αναπτύσσονται ενίοτε αισθήματα ενοχής και ανεπάρκειας.

Ωστόσο, παρά τις δυσκολίες, οι ερωτώμενες θεωρούν ότι ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι εφικτός, εφόσον έχουν βοήθεια. Ως βασικές πηγές βοήθειας αναφέρθηκαν ο σύντροφος και οι γιαγιάδες. Επίσης, μικρό μέρος των ερωτώμενων αναφέρθηκε στο βοηθητικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει το κράτος, μέσω υποδομών που θα λειτουργούν υποστηρικτικά προς την εργαζόμενη μητέρα (κρατικοί παιδικοί σταθμοί, πιο ευέλικτο σύστημα γονικών αδειών), επισημαίνοντας ταυτόχρονα την έλλειψη ή την ανεπάρκεια της κρατικής μέριμνας προς αυτήν την κατεύθυνση.

Είναι γεγονός ότι, στην Ελλάδα, οι οικογενειακές υποχρεώσεις εξακολουθούν να επιβαρύνουν τις γυναίκες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Στρατηγάκη (2007:88), *«οι κυρίαρχες αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων αποδίδουν τις ευθύνες της οικογένειας περισσότερο στις μητέρες»*, γεγονός που επιβάλλει στις εργαζόμενες γυναίκες διπλό ωράριο εργασίας, το οποίο συνεπάγεται σοβαρές επιβαρύνσεις στην ψυχική και σωματική τους υγεία. Σύμφωνα με την ίδια συγγραφέα, *«τα πολλαπλά εργασιακά καθήκοντα των γυναικών αλληλοσυγκρούονται συνεχώς στο πεδίο της διάθεσης του χρόνου, του χώρου και της προσωπικής προσπάθειας που απαιτεί η εκτέλεσή τους. Οι διπλά εργαζόμενες γυναίκες καλούνται να διεκπεραιώσουν καθημερινά διαφορετικά είδη αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας και να ισορροπήσουν ανάμεσα σε υποχρεώσεις και επιθυμίες»* (Στρατηγάκη, 2007:91).

«Ανδρικά» και «Γυναικεία» επαγγέλματα

Στόχος της συγκεκριμένης ενότητας είναι να διερευνήσουμε κατά πόσο η δομική αυτή διάκριση γίνεται αντιληπτή από τις ερωτώμενες του δείγματός μας. Ακολουθεί η παράθεση ορισμένων ενδεικτικών απαντήσεων που λάβαμε.

Η Χ. μας λέει χαρακτηριστικά: *«Ναι, πιστεύω ότι, ακόμα και σήμερα, εξακολουθούν να υπάρχουν ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα. Ανδρικά είναι όσα χρειάζονται σωματική δύναμη και αντοχή, ενώ γυναικεία είναι όσα σχετίζονται με την ομορφιά, π.χ. αισθητικός, κομμώτρια αλλά και όσα χρειάζονται καλή εξωτερική εμφάνιση, προκειμένου να προσελκύσουν πελάτες, π.χ. πωλήτρια, σερβιτόρα, υπεύθυνη δημοσίων σχέσεων»*.

Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων είναι φανερό ότι η πλειοψηφία αντιλαμβάνεται την ύπαρξη του διαχωρισμού αυτού, αποδίδοντας τον είτε σε φυσικά χαρακτηριστικά (μυϊκή δύναμη) είτε σε κοινωνικά στερεότυπα που προσδίδουν συγκεκριμένες ιδιότητες σε κάθε φύλο (οι γυναίκες είναι ευγενικές, φιλάρεσκες και αλτρουίστριες, οι άνδρες είναι δυνατοί, σκληροί, εξοικειωμένοι με την τεχνολογία και ικανοί στα πάσης φύσεως μαστορέματα). Πρόκειται για στερεότυπα που καθιστούν κατάλληλους για κάθε φύλο συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς, εμποδίζοντας την ελεύθερη κινητικότητα των ατόμων μεταξύ των διαφόρων επαγγελμάτων.

Επιπλέον, μεταξύ των απαντήσεων που λάβαμε ξεχωρίζει εκείνη της Ε., η οποία είπε χαρακτηριστικά: *«Ναι, υπάρχει αυτή η διάκριση, αλλά δεν σχετίζεται τόσο με το είδος του επαγγέλματος, όσο με τις υποχρεώσεις που αυτό συνεπάγεται. Οι γυναίκες δεν προτιμώνται, γιατί θεωρείται ότι, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων, δεν μπορούν να αποδώσουν το ίδιο καλά σε ανώτερες θέσεις»*. Παρατηρούμε ότι η Ε. προσεγγίζει το

θέμα των ανδρικών και γυναικείων επαγγελματίων όχι βάσει των ιδιοτήτων ή δεξιοτήτων που αποδίδονται στο κάθε φύλο, αλλά από τη σκοπιά της θέσης που κάθε επάγγελμα κατέχει στην κλίμακα ιεραρχίας των επαγγελματίων. Συγκεκριμένα, υποστηρίζει ότι τα επαγγέλματα υψηλού κύρους, τα οποία συνεπάγονται βέβαια αυξημένες απαιτήσεις από τον εργαζόμενο, θεωρούνται ανδρικά, καθώς επικρατεί η άποψη ότι μια γυναίκα δεν θα τα καταφέρει εξίσου καλά, λόγω των περισπασμών που οφείλονται στις οικογενειακές της υποχρεώσεις. Με άλλα λόγια, αναφέρεται στο ζήτημα του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις θέσεις υψηλής ευθύνης και στα ανώτατα μισθολογικά κλιμάκια (Γιαννακούρου και Σουμέλη, 2003). Το φαινόμενο αυτό είναι γνωστό ως «γυάλινη οροφή» και θα εξεταστεί αναλυτικότερα παρακάτω.

Όμως θα πρέπει να σημειωθεί ότι στον αντίποδα της παραπάνω κατηγορίας υπάρχει ένας αριθμός γυναικών, που αποτελεί μειοψηφία στο δείγμα μας, οι οποίες θεωρούν ότι δεν υπάρχουν ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα στις μέρες μας, εφόσον ο νόμος προβλέπει την ισότητα των δύο φύλων και απαγορεύει τις διακρίσεις. Περιορίζονται, επομένως, στη στενή νομική θεώρηση της ισότητας των φύλων, παραβλέποντας την επιρροή που ασκούν στη διαμόρφωση της κοινωνικής πραγματικότητας τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις εις βάρος των γυναικών.

Στη συνέχεια, ζητήσαμε από τις ερωτώμενες να μας πουν την άποψή τους για το αν αυτές οι δύο κατηγορίες επαγγελματίων (ανδρικά – γυναικεία) θεωρούνται ισάξιες, καθώς, σύμφωνα με τους Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2003), η γυναικεία εργασία υποτιμάται σε τέτοιο βαθμό, ώστε η υπερσυγκέντρωση γυναικών σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους τους καθιστά χαμηλά αμειβόμενους για το σύνολο των εργαζομένων.

Μελετώντας τις απαντήσεις των ερωτώμενων, διαπιστώνουμε ότι ενώ ξεκινούν από την ίδια αφετηρία (θεωρούν δεδομένο ότι τα γυναικεία επαγγέλματα υποτιμώνται σε σχέση με τα ανδρικά), εστιάζουν όμως σε διαφορετικά σημεία, όσον αφορά στους λόγους για τους οποίους αυτό συμβαίνει, παρέχοντάς μας ποικίλες ερμηνείες αυτής της υποτίμησης, σαν κομμάτια ενός πάζλ, που σχηματίζουν μια ευρύτερη εικόνα.

Συγκεκριμένα, η Τ. θεωρεί ότι η απαξίωση των γυναικείων επαγγελματίων έχει τις ρίζες της στις απαρχές εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπου χρησιμοποιήθηκαν σε κατώτερες θέσεις βοηθητικού προσωπικού, και αναλύει την άποψή της ως εξής: *«Τα γυναικεία επαγγέλματα είναι υποτιμημένα γιατί, παλιότερα, η κοινωνία είχε συνηθίσει τη γυναίκα να μένει στο σπίτι και να μην εργάζεται. Όταν μπήκε στην αγορά εργασίας, χρησιμοποιήθηκε κυρίως ως βοηθητικό εργατικό δυναμικό, με περιορισμένες αρμοδιότητες και συνήθως σε επαγγέλματα δευτερεύουσας σημασίας, που δεν είχαν*

άμεση σχέση με την εξέλιξη της κοινωνίας, π.χ. εργάτριες σε εργοστάσια, αλλά ποτέ προϊστάμενες, τηλεφωνήτριες, γραμματείς... Έτσι, δημιουργήθηκε και παγιώθηκε η εντύπωση ότι τα επαγγέλματα όπου συγκεντρώνονταν κυρίως γυναίκες είναι κατώτερα από τα λεγόμενα ανδρικά, η οποία έχει αντέξει μέχρι και σήμερα, υποβοηθούμενη βέβαια και από τον ανδροκεντρικό χαρακτήρα της κοινωνίας στην οποία ζούμε». Πράγματι, όπως αναφέρει ο Αλεξίου (1999), για τη μισθωτή εργασία και τον κοινωνικό αποκλεισμό, πολλές φορές οι γυναίκες χρησιμοποιήθηκαν ως συμπληρωματικό εργατικό δυναμικό, που εισάγονταν και εκδιώκονταν από την αγορά εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες του καπιταλιστικού συστήματος, προκειμένου να διατηρήσουν σε χαμηλά επίπεδα τους μισθούς των ανδρών, μέσω της υπερπροσφοράς εργατικών χεριών.

Ένα άλλο θέμα, που εμφανίζεται στις απαντήσεις μερικών γυναικών, ως βασικός παράγοντας υποβάθμισης των γυναικείων επαγγελματιών, είναι η σύνδεσή τους με τις οικιακές ασχολίες. Απαντώντας στην ερώτησή μας, η Ε. είπε: *«Τα ανδρικά επαγγέλματα θεωρούνται ανώτερα από τα γυναικεία γιατί, παλιότερα, μόνο οι άνδρες σπούδασαν. Έτσι, μόνο οι άνδρες είχαν τα προσόντα να ασκήσουν σπουδαία επαγγέλματα. Οι γυναίκες εργάζονταν σπάνια και μόνο αν ήταν αναγκασμένες, για βιοποριστικούς λόγους, και έκαναν επαγγέλματα που σχετίζονταν με το μοναδικό πράγμα που ήξεραν να κάνουν, δηλ. τις οικιακές εργασίες, όπως π.χ. καθαρίστρια, μοδίστρα. Έτσι έφτασε μέχρι τις μέρες μας αυτή η προκατάληψη».*

Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι αναφέρονται ως χαρακτηριστικά παραδείγματα γυναικείων επαγγελμάτων εκείνα που σχετίζονται με οικιακά καθήκοντα, για την άσκηση των οποίων δεν χρειάζεται να διαθέτει κανείς εκπαίδευση. Και αυτό ακριβώς το γεγονός εντοπίζουν ως βασική αιτία υποτίμησης των γυναικείων επαγγελμάτων, αναδεικνύοντας, μ' αυτόν τον τρόπο, τη σημασία της εκπαίδευσης ως μέσο για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η πρόσβαση στην εκπαίδευση δεν αποτελεί πανάκεια. Πρέπει να εξεταστεί σε συνάρτηση με τις επιλογές σπουδών, που δεν είναι απαλλαγμένες από τα έμφυλα στερεότυπα. Σύμφωνα με όσα αναφέρει η Αλιπράντη-Μαράτου (2008), αν και τα δύο φύλα εκπροσωπούνται εξίσου στην τριποβάθμια εκπαίδευση, οι γυναίκες εξακολουθούν να προσανατολίζονται κυρίως στους τομείς των κοινωνικών και ανθρωπιστικών σπουδών και, κατ' επέκταση, στα ανάλογα επαγγέλματα, ενώ μειωμένη εξακολουθεί να είναι η παρουσία τους στο χώρο των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας. Έτσι, οι γυναίκες αποκλείονται από ένα ευρύ φάσμα δυναμικών και ανερχόμενων επαγγελμάτων, που θα μπορούσαν να τους προσφέρουν κύρος και επαγγελματική αναγνώριση, εξαπίας στερεοτύπων που παρουσιάζουν το χώρο της τεχνολογίας ως ανδρική υπόθεση.

Τέλος, παρατηρούμε ότι σε αρκετές απαντήσεις παρουσιάζεται ως βασική αιτία υποτίμησης των γυναικείων επαγγελματίων η άμεση σύνδεσή τους με την εξωτερική εμφάνιση, καθώς αποτελεί απαραίτητη –και πολλές φορές μοναδική– προϋπόθεση για την πρόσληψη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αγνοούνται τα υπόλοιπα προσόντα και οι δεξιότητες των γυναικών, δημιουργώντας την εντύπωση ότι οι αντίστοιχοι επαγγελματικοί κλάδοι χαρακτηρίζονται από τη συγκέντρωση ανειδίκευτων εργαζομένων. Πρόκειται για μία ερμηνεία με την οποία ταυτίζονται αρκετές από τις ερωτώμενες. Μία εξ αυτών είναι και η Λ., η οποία αναφέρει σχετικά: *«Ένας από τους λόγους που τα γυναικεία επαγγέλματα θεωρούνται κατώτερα των ανδρικών είναι ότι, στα γυναικεία επαγγέλματα, παίζει πολύ μεγάλο ρόλο η εξωτερική εμφάνιση χωρίς να εκτιμώνται οι όποιες ικανότητές της».*

Ανακεφαλαιώνοντας, διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων αντιλαμβάνεται την υποτίμηση της γυναικείας εργασίας ως ένα υπαρκτό πρόβλημα και την αποδίδει κυρίως σε στερεότυπα που σχετίζονται τόσο με την εξωτερική εμφάνιση, όσο και με την έλλειψη εκπαίδευσης και εξειδίκευσης των γυναικών, τα οποία οφείλουν την ύπαρξή τους σε παρελθούσες εποχές, αλλά εξακολουθούν να ενισχύονται από την ανδροκεντρική οργάνωση της σύγχρονης κοινωνίας.

Πρόσβαση στην αγορά εργασίας

Στόχος της συγκεκριμένης ενότητας είναι να διερευνήσουμε τις απόψεις των ερωτώμενων σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών που προσφέρονται στα δύο φύλα, όσον αφορά στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Από τα αποσπάσματα που ακολουθούν είναι προφανές ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι δεν παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες.

Όπως χαρακτηριστικά λέει η Τ.: *«Εξαρτάται για τί επάγγελμα μιλάμε. Αν πρόκειται για τεχνικό επάγγελμα, και μιλάω γι' αυτό γιατί το γνωρίζω πολύ καλά, από την προσωπική μου εμπειρία, οι άνδρες έχουν περισσότερες ευκαιρίες. Αν μιλάμε για επαγγέλματα που θεωρούνται γυναικεία, προφανώς ευνοούνται οι γυναίκες. Αν, π.χ., πρόκειται για μια θέση γραμματέα, σίγουρα θα προτιμηθεί κάποια γυναίκα. Οπότε, εν ολίγοις, όχι, δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να προσληφθούν, πάντα ένα από τα δύο φύλα βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση, ανάλογα με το επάγγελμα».*

Μελετώντας τις απαντήσεις των ερωτώμενων, βλέπουμε ότι αποδίδουν την ανισότητα στον προαναφερθέντα διαχωρισμό των επαγγελματίων σε ανδρικά και γυναικεία. Υποστηρίζουν ότι ανάλογα με τον τομέα στον οποίο ανήκει το κάθε επάγγελμα, ευνοείται

το αντίστοιχο φύλο. Πράγματι, όπως αναφέρει ο Ντερμανάκης (2005), ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός όχι μόνο υφίσταται, αλλά έχει και σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο της ισότητας των δύο φύλων, καθώς οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από συγκεκριμένα επαγγέλματα, λόγω διακρίσεων από την πλευρά των εργοδοτών/τριών. Ωστόσο, πρέπει να επισημάνουμε ότι ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός συνεπάγεται, κατά αντίστοιχο τρόπο, τον αποκλεισμό και των ανδρών από κάποια επαγγέλματα. Σύμφωνα με τον Ντερμανάκη (2005), όχι μόνο οι γυναίκες, αλλά και οι άνδρες, εμποδίζονται να αναζητήσουν θέσεις εργασίας σε κλάδους όπου παρατηρείται υπερσυγκέντρωση του άλλου φύλου.

Παρ'όλα αυτά, από έρευνα των Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2003) προκύπτει το εύρημα ότι αφενός οι γυναίκες τείνουν να συγκεντρώνονται στα λιγότερο καλοπληρωμένα και χαμηλού κύρους επαγγέλματα, αφετέρου υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του χαμηλού μισθού σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους και της αυξημένης παρουσίας γυναικών στους κλάδους αυτούς, ως αποτέλεσμα της υποτίμησης της γυναικείας εργασίας. Συνυπολογίζοντας, λοιπόν, το γεγονός αυτό, αντιλαμβανόμαστε ότι οι γυναίκες βρίσκονται τελικά σε μειονεκτικότερη θέση, συγκριτικά με τους άνδρες.

Επιπλέον, υπάρχει και μία κατηγορία ερωτώμενων που εστιάζει την προσοχή της στο ζήτημα της μητρότητας. Αντιπροσωπευτική απάντηση αυτής της κατηγορίας είναι εκείνη της Ε., η οποία δηλώνει: *«Όχι, δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες, το να είσαι γυναίκα είναι μειονέκτημα. Οι εργοδότες, αν έχουν να διαλέξουν ανάμεσα σε έναν άνδρα και μία γυναίκα που είναι εξίσου ικανοί, σχεδόν πάντα επιλέγουν τον άνδρα, γιατί ξέρουν ότι έτσι θα έχουν έναν υπάλληλο πάντα διαθέσιμο, που δεν θα χρειαστεί να λείπει λόγω μιας μελλοντικής εγκυμοσύνης. Ένας πρώην εργοδότης μου, που απέλυσε και εμένα και άλλες συναδέλφους γι'αυτόν ακριβώς το λόγο, έβαλε μετά αγγελία που ζητούσε μόνο άνδρες. Για ποια ισότητα ευκαιριών μιλάμε;»*.

Σ' αυτή την κατηγορία τα υποκείμενα υποστηρίζουν ότι η μητρότητα λειτουργεί ανασταλτικά στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς οι εργοδότες διστάζουν να προσλάβουν υπαλλήλους που, μελλοντικά, ίσως χρειαστεί να απέχουν για μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία τους, λόγω μιας ενδεχόμενης εγκυμοσύνης. Επιπλέον αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες στην επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, όταν διακόπουν για κάποιο διάστημα. Άλλωστε, σύμφωνα και με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το πρώτο τρίμηνο του 2007, που παρουσιάζει η Λιάπη-Μήλα (2010), οι γυναίκες πλήττονται πολύ περισσότερο από την ανεργία, και δη τη μακροχρόνια ανεργία, απ' ότι οι άνδρες. Επιπλέον, όπως προκύπτει από την ίδια έρευνα, το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται μερικώς είτε επειδή φροντίζουν μικρά παιδιά είτε επειδή

δεν μπορούν να βρουν πλήρη απασχόληση, είναι κατά πολύ υψηλότερο σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

Συνοψίζοντας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι, αν και υπάρχουν κάποιες ερωτώμενες που θεωρούν ότι η νομοθεσία εξασφαλίζει την ισότητα ευκαιριών για τα δύο φύλα, όσον αφορά στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτώμενων διαφωνεί με αυτήν την άποψη, παρουσιάζοντας ως βασικούς αιτιολογικούς παράγοντες της ανισότητας αφενός μεν τον οριζόντιο διαχωρισμό των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία», αφετέρου δε τη μητρότητα και τις υποχρεώσεις που αυτή συνεπάγεται. Όλα αυτά –σύμφωνα πάντα με τις ερωτώμενες- καθιστούν δυσκολότερη για τις γυναίκες την πρόσβασή τους τόσο σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, όσο και στην εργασία γενικότερα.

Ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης – Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»

Μία άλλη σημαντική παράμετρος του εργασιακού βίου είναι οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης που προσφέρονται στους εργαζόμενους. Ο στόχος αυτής της ενότητας είναι διπλός: αφενός να διερευνήσουμε τις απόψεις των ερωτώμενων σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών που προσφέρονται στα δύο φύλα, προκειμένου να εξελιχθούν επαγγελματικά, αφετέρου να συγκεντρώσουμε πληροφορίες για τις προσωπικές τους εμπειρίες επί του θέματος, δηλ. αν έχουν διεκδικήσει στο παρελθόν κάποια προαγωγή και ποια ήταν η εξέλιξη αυτής της διεκδίκησης.

Η Λ. μας λέει ενδεικτικά: *«Πιστεύω ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη που δίνονται από έναν εργοδότη είναι ίδιες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Το θέμα είναι ποιος μπορεί να τις αξιοποιήσει. Δηλ. αν μια γυναίκα έχει τον ίδιο χρόνο με έναν άνδρα να διαθέσει στην εργασία της, τον ίδιο χρόνο να διαβάσει ή να κάνει ένα μεταπτυχιακό, για να συμβαδίζει με τις εξελίξεις στο επάγγελμά της, γενικά, να αφιερώνει το χρόνο που χρειάζεται προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις μιας ενδεχόμενης προαγωγής».*

Στον ίδιο τόνο ήταν και η απάντηση της Π: *«Οι γυναίκες έχουν την τάση να βάζουν πρώτη την οικογένεια. Και αυτό το ξέρουν οι εργοδότες, γι' αυτό δεν επιλέγουν γυναίκες για προαγωγή, ακόμα κι αν αυτές τη διεκδικούν. Κανένας εργοδότης δεν θα σκεφτεί για έναν άνδρα ότι θα χρειαστεί π.χ. να λείψει από τη δουλειά επειδή το παιδί του είναι άρρωστο ή επειδή πρέπει να πάει στο σχολείο να πάρει τους βαθμούς».*

Η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτώμενων εξέφρασε την άποψη ότι οι εργαζόμενες γυναίκες δεν έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης με τους άνδρες συναδέλφους τους. Σύμφωνα με τον Ντερμανάκη (2004), σε πολλούς τομείς της αγοράς

εργασίας παρατηρείται παρεμπόδιση της επαγγελματικής πορείας των γυναικών και της ανέλιξής τους στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας. Πρόκειται για το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», έναν όρο που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα αόρατα, τεχνητά εμπόδια, που δημιουργούνται από αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις και εμποδίζουν την εξέλιξη των γυναικών πέρα από κάποια βαθμίδα, περιορίζοντάς τις στα χαμηλότερα και μεσαία διοικητικά στρώματα (Τσάμη, 2010). Αλλά ποια είναι αυτά τα εμπόδια;

Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων βλέπουμε ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αναδεικνύονται, για άλλη μια φορά, ως μείζων ανασταλτικός παράγοντας στην επαγγελματική ζωή των γυναικών, λειτουργώντας προς δύο κατευθύνσεις: όχι μόνο επηρεάζουν την κρίση των εργοδοτών, όταν πρέπει να επιλέξουν σε ποιον θα δώσουν προαγωγή, αλλά εμποδίζουν και τις ίδιες τις γυναίκες να διεκδικήσουν ανώτερες θέσεις, φοβούμενες ότι δεν θα καταφέρουν να ανταποκριθούν στο σύνολο των υποχρεώσεών τους –επαγγελματικών και οικογενειακών.

Εδώ υπεισέρχεται ο ρόλος του καταμερισμού της οικιακής εργασίας. Αν και οι άνδρες συμμετέχουν πλέον, σε κάποιο βαθμό, στις οικιακές εργασίες και την ανατροφή των παιδιών, η οικιακή εργασία εξακολουθεί να είναι υπόθεση γένους θηλυκού, όπως παρουσιάστηκε αναλυτικότερα σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Επίσης, ένα θέμα που αξίζει να αναφερθεί, είναι εκείνο της προκατάληψης εις βάρος των γυναικών, όσον αφορά στην προώθησή τους σε ανώτερες θέσεις, ειδικά σε επαγγέλματα που θεωρούνται «ανδρικά». Μιλώντας η Τ. για την προσωπική της εμπειρία σε έναν χώρο κατεξοχήν ανδροκρατούμενο (ηλεκτρολόγος – μηχανικός), λέει: *«Όχι, δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες. Ειδικά στα τεχνικά επαγγέλματα, όπως στο δικό μου, που θεωρούνται κατεξοχήν ανδροκρατούμενα, μια γυναίκα πρέπει να κοπιάσει διπλά για να αποδείξει την αξία της και να εμπιστευτούν τις ικανότητές της, ώστε να της δώσουν μια ανώτερη θέση και να της αναθέσουν περισσότερες ευθύνες. Ενώ οι ικανότητες ενός άνδρα θεωρούνται δεδομένες, γι' αυτό και προωθούνται πολύ περισσότερο όταν πρόκειται για κάποια προαγωγή».*

Στην αφήγησή της, η Τ. επισημαίνει ένα είδος αλληλεγγύης που επικρατεί μεταξύ ανδρών και ευνοεί την τοποθέτησή τους σε ανώτερες θέσεις, έναντι των γυναικών. Σύμφωνα με την Τσάμη (2010), ενώ η κατάκτηση κατώτερων και μεσαίων θέσεων στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, η επιλογή υποψηφίων για ανώτερες και ανώτατες θέσεις βασίζεται εν πολλοίς σε υποκειμενικές κρίσεις, που σχετίζονται με τη δικτύωσή τους στο χώρο εργασίας. Δεδομένης, λοιπόν, της αριθμητικής υπεροχής των ανδρών στα

ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, είναι προφανές ότι η συμμετοχή των γυναικών σε ανεπίσημα δίκτυα υποστήριξης και προώθησης είναι περιορισμένη (Τσάμη, 2010).

Στον αντίποδα των παραπάνω περιπτώσεων βρίσκεται η περίπτωση της Α., καθώς είναι η μοναδική ερωτώμενη του δείγματός μας που κατάφερε να κερδίσει την προαγωγή που διεκδίκησε. Όπως λέει χαρακτηριστικά: *«Όταν δημιουργήθηκαν τμήματα για το ECDL Expert, δηλ. για προχωρημένους χρήστες Η/Υ, ζήτησα να αναλάβω κάποια απ'αυτά, εκτός από τα παιδικά τμήματα που είχα στην αρχή, προκειμένου να αυξήσω τις ώρες διδασκαλίας και άρα και το εισόδημά μου, εφόσον είμαι ωρομίσθια Ευτυχώς, το πέτυχα, δεν έχω παράπονο».*

Ωστόσο, πρέπει να επισημάνουμε ότι στο σύνολο του δείγματός μας, οι παραπάνω περιπτώσεις αποτελούν μία ελάχιστη μειοψηφία γυναικών που μπόρεσαν στη διαδικασία να διεκδικήσουν κάποια προαγωγή, ανεξαρτήτως της τελικής έκβασης της προσπάθειάς τους. Μελετώντας τις απαντήσεις όλων των ερωτώμενων, διαπιστώνουμε ότι οι ερωτώμενες που δεν έχουν παιδιά εμφανίζονται πιο διεκδικητικές σε σχέση με εκείνες που έχουν οικογένεια. Προχωρούν πολύ ευκολότερα στη διεκδίκηση κάποιας προαγωγής, ακόμα κι αν πιστεύουν ότι δεν έχουν πολλές πιθανότητες να την κερδίσουν, σε αντίθεση με όσες έχουν παιδιά, που είναι διστακτικές έως αδιάφορες μπροστά σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο, δίνοντας προτεραιότητα στην οικογένειά τους.

Έτσι, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η «γυάλινη οροφή» παραμένει ισχυρή, όχι μόνο λόγω των προκαταλήψεων των εργοδοτών απέναντι στις γυναίκες, αλλά και λόγω της διστακτικότητας ή/και της απροθυμίας των γυναικών να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες, θεωρώντας ότι έτσι θα είναι ακόμα δυσκολότερο γι'αυτές να συνδυάσουν την εργασία με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Προσωπικές εμπειρίες έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας

Σε αυτή την ενότητα θελήσαμε να καταγράψουμε τις προσωπικές εμπειρίες των ερωτώμενων αναφορικά με το αν οι ίδιες έχουν βιώσει κάποια διάκριση και το είδος της διάκρισης αυτής. Για την πιο εύληπτη παρουσίαση των στοιχείων, κατηγοριοποιήσαμε τις απαντήσεις των ερωτώμενων σε **τέσσερις** ομάδες.

Στην **πρώτη κατηγορία** κατατάσσονται οι ερωτώμενες που υπέστησαν διακρίσεις σχετικές με την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, η Ε. αναφέρει: *« Λίγο πριν παντρευτώ, είχα πιάσει δουλειά σε μια εταιρία, όπου εργαζόμουν στο λογιστήριο. Λίγο καιρό μετά το γάμο μου, έμεινα έγκυος στο πρώτο μου παιδί, αργότερα στο δεύτερο και, λίγα χρόνια μετά, στο τρίτο. Μετά την τρίτη εγκυμοσύνη μου, αφού πέρασε το διάστημα*

που ο νόμος απαγόρευε την απόλυσή μου, ο εργοδότης μου με απέλυσε και μάλιστα μου το είπε ευθέως ότι αυτός ήταν ο λόγος-οι εγκυμοσύνες μου. Δεν ήθελε μία υπάλληλο που την πλήρωνε για να λείπει συνέχεια με άδειες τοκετού. Κι απ'ότι έμαθα, λίγο καιρό αργότερα, απέλυσε και όλες τις συναδέλφους που είχαν λείψει λόγω εγκυμοσύνης».

Στην παραπάνω περίπτωση βλέπουμε ότι η μητρότητα μπορεί να αποτελέσει τη βάση επί της οποίας δημιουργούνται ανισότητες εις βάρος των γυναικών, καθώς οι ευεργετικές διατάξεις που θεσπίζει ο νόμος και έχουν στόχο να προστατεύσουν τις εργαζόμενες μητέρες και να τις βοηθήσουν στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής συχνά καταστρατηγούνται και τελικά λειτουργούν προς την αντίθετη από την επιθυμητή κατεύθυνση, επιπλέοντας τις ανισότητες (Γιαννακούρου και Σουμέλη, 2003).

Στη **δεύτερη κατηγορία** συναντάμε περιπτώσεις που αποτελούν παράδειγμα κραυγαλέων διακρίσεων, καθώς οι ερωτώμενες δραστηριοποιούνται (ή δραστηριοποιήθηκαν στο παρελθόν) σε κλάδους κατεξοχήν ανδροκρατούμενους (δομικός πολιτικών έργων και ηλεκτρολόγος - μηχανικός αντίστοιχα). Η Α. αφηγείται την εμπειρία της ως εξής: *«Στο παρελθόν, όταν δούλευα ως μηχανικός, είχα μεγάλο πρόβλημα. Ας πούμε στο εργοτάξιο, όπου περιβαλλόμουν μόνο από άνδρες, δεν ήταν εύκολη η επικοινωνία μαζί τους, υπήρχε επιφυλακτικότητα απέναντί μου. Παρ' ότι η μελέτη ήταν δική μου, εγώ έδινα τις εντολές, ήταν σαν να μην με έπαιρναν στα σοβαρά, έπρεπε να προσπαθώ διπλά για να επιβληθώ. Το ίδιο και με κάποιους πελάτες του γραφείου. Είχαν υπάρξει περιπτώσεις πελατών που εξέφραζαν επιφυλάξεις όταν τους παρουσίαζα τα σχέδιά μου, ενώ δεν συνέβαινε το ίδιο με τους άνδρες συναδέλφους μου. Μέχρι που τελικά το πήρα απόφαση ότι αυτή η δουλειά δεν είναι για μένα, ήταν πολύ ψυχοφθόρο να βρίσκομαι συνέχεια υπό αμφισβήτηση. Γι' αυτό και δεν ολοκλήρωσα ποτέ τις σπουδές μου ως δομικός, εφόσον αποφάσισα ότι δεν υπάρχει περίπτωση να ασκήσω αυτό το επάγγελμα».* Η Α., σύμφωνα με την αφήγησή της, αν και δεν αντιμετώπισε δυσκολίες με τους συναδέλφους στο γραφείο ή τους προϊσταμένους της, όπως ίσως θα αναμενόταν, αντιμετώπισε όμως σοβαρότατα προβλήματα αμφισβήτησης των ικανοτήτων της τόσο από τους συνεργάτες της στο εργοτάξιο όσο και από πελάτες του γραφείου όπου εργαζόταν. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Ντερμανάκης (2005), οι γυναίκες, σε συγκεκριμένους κλάδους, είναι πολύ πιθανό να αντιμετωπίσουν διακρίσεις όχι μόνο από την πλευρά των συναδέλφων, που δεν επιθυμούν να συνεργάζονται με γυναίκες, αλλά και από την πλευρά των καταναλωτών των παρεχόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών, οι οποίοι προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες σε κάποιες ειδικότητες και από γυναίκες σε κάποιες άλλες. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται και από την εμπειρία της Α. στην τωρινή εργασία της, στο χώρο της εκπαίδευσης, που θεωρείται γυναικοκρατούμενος, καθώς

είναι η μοναδική ερωτώμενη που, όπως ανέφερε στο προηγούμενο κεφάλαιο, κέρδισε την προαγωγή που διεκδίκησε. Επιστρέφοντας στην εμπειρία της στον τομέα των δομικών πολιτικών έργων, πρέπει να σημειώσουμε ότι η πίεση που δέχτηκε ήταν τόσο έντονη, ώστε την οδήγησε να εγκαταλείψει τις σπουδές της και να αλλάξει εντελώς επαγγελματικό προσανατολισμό, στρεφόμενη σε έναν κλάδο φιλικότερο προς τις γυναίκες.

Στην **τρίτη κατηγορία** συναντάμε την περίπτωση της Π., η οποία εμπίπτει στην κατηγορία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η αφήγησή της είναι αποκαλυπτική: *«Το έχω αντιμετωπίσει. Όχι ακριβώς σε κάποια εργασία μου, αλλά σε κάποια συνέντευξη για δουλειά. Επρόκειτο για τηλεφωνικές πωλήσεις και όταν πήγα στο ραντεβού για τη συνέντευξη, αφού ο υπεύθυνος μου ανέλυσε τις λεπτομέρειες της δουλειάς, μου είπε ότι μπορεί κάποιος πελάτης να μου ζητήσει να συναντηθούμε από κοντά, για να του παρουσιάσω το προϊόν. Σ' αυτήν την περίπτωση, θα έπρεπε να δεχτώ την πρόσκληση και να εμφανιστώ στο ραντεβού ωραία ντυμένη και βαμμένη, ώστε να τον εντυπωσιάσω και να είναι πιο δεκτικός σ' αυτά που θα του πω. Ένωσα φοβερά απδιασμένη και, φυσικά, δεν ξαναπάτησα το πόδι μου εκεί. Δεν ξέρω αν αυτό είναι ακριβώς διάκριση, αλλά εγώ έτσι το βλέπω, γιατί δεν πιστεύω ότι υπήρχε ποτέ περίπτωση να πει κάτι τέτοιο σε έναν άνδρα που θα πήγαινε για συνέντευξη»*. Πρόκειται για μία ιδιαίτερη μορφή διάκρισης, καθώς πέρα από τις επιπτώσεις για το άτομο που συνεπάγεται η σεξουαλική παρενόχληση καθαυτή, ως αυτόνομη μορφή έμφυλης διάκρισης, υποδηλώνει και αμφισβήτηση της αξίας της προσωπικότητας της ερωτώμενης ως εργαζόμενης, αγνοώντας τις όποιες ικανότητές της και υπονοώντας ότι ο καλύτερος τρόπος για να πείσει έναν πιθανό πελάτη είναι να χρησιμοποιήσει την εξωτερική της εμφάνιση, ως μέρος της γυναικείας της υπόστασης.

Τέλος, στην **τέταρτη κατηγορία** εντάσσονται οι ερωτώμενες που απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση και υποστηρίζουν ότι δεν έχουν υποστεί διακρίσεις στη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Εδώ θα πρέπει να τονιστεί ότι ενώ στις δύο προηγούμενες ενότητες, οι απαντήσεις της πλειοψηφίας των ερωτώμενων συγκλίνουν στην άποψη ότι οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις στη βάση του φύλου τους, το συμπέρασμα αυτό δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τις αφηγήσεις τους σχετικά με τις προσωπικές τους εμπειρίες. Αυτό μας οδηγεί να υποθέσουμε ότι οι ίδιες στην επαγγελματική τους πορεία δεν αντιμετώπισαν κάποια διάκριση, αλλά έχουν επίγνωση της γενικής κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

Εν κατακλείδι, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η πολυπόθητη ισότητα μεταξύ των δύο φύλων απέχει πολύ από το να γίνει πραγματικότητα, τουλάχιστον όσον αφορά στη δομή

και λειτουργία της αγοράς εργασίας. Οι έμφυλες διακρίσεις, απ'όπου κι αν προέρχονται και οποιαδήποτε μορφή κι αν έχουν, αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι του εργασιακού βίου των γυναικών, χωρίς όμως να γίνονται πάντοτε αντιληπτές από τις ίδιες.

Συμπεράσματα

Στόχος της συγκεκριμένης εργασίας ήταν η διερεύνηση της ύπαρξης έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας, εις βάρος των γυναικών, αλλά και των απόψεων και των εμπειριών των ερωτώμενων σχετικά με το συγκεκριμένο ζήτημα.

Μελετώντας τη βιβλιογραφία, αλλά και τις αφηγήσεις των ερωτώμενων που συμμετείχαν στο δείγμα μας, διαπιστώνουμε ότι οι διακρίσεις που συνήθως αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σχετίζονται με την πρόσβαση στην εργασία και την επαγγελματική ανέλιξη.

Οι παράγοντες που δρουν ανασταλικά στην επαγγελματική ζωή των γυναικών, όσον αφορά τόσο στην πρόσβασή τους στην εργασία όσο και στην επαγγελματική ανέλιξη, φαίνεται να είναι κοινοί και στις δύο περιπτώσεις και συνίστανται α) στη μητρότητα και β) στον οριζόντιο διαχωρισμό των επαγγελλμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία».

Έτσι, συχνά οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με μεγάλες δυσχέρειες, καταρχήν κατά τη διαδικασία πρόσληψης, καθώς οι εργοδότες τείνουν να θεωρούν ασύμφορη τη συνεργασία με γυναίκες, λόγω των παροχών που δικαιούνται σε περίπτωση εγκυμοσύνης. Επίσης, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, που συνήθως επιβαρύνουν τις γυναίκες, ως αποτέλεσμα του άνισου καταμερισμού των οικιακών και γονεϊκών καθηκόντων μεταξύ των δύο φύλων, μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την απόφαση ενός εργοδότη όσον αφορά στην επιλογή ατόμου προς πρόσληψη, πολύ περισσότερο δε όταν πρόκειται για κάποια προαγωγή. Δεδομένου ότι οι ανώτερες και ανώτατες θέσεις συνεπάγονται αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις και ευθύνες, πολλοί εργοδότες αποφεύγουν την προαγωγή γυναικών σε τέτοιες θέσεις, θεωρώντας ότι δεν θα μπορέσουν να ανταποκριθούν επαρκώς στις απαιτήσεις, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων, που τους αποσπούν χρόνο και ενέργεια. Εξάλλου, σύμφωνα με τις ερωτώμενες, και οι ίδιες οι γυναίκες διστάζουν, πολλές φορές, να διεκδικήσουν θέσεις που συνεπάγονται αυξημένες ευθύνες, καθώς είναι δύσκολο γι'αυτές να συνδυάσουν αποτελεσματικά τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Είναι γεγονός ότι ο έμφυλος καταμερισμός της οικιακής εργασίας, πέρα από τα πρακτικά προβλήματα που δημιουργεί στην καθημερινότητα των γυναικών, ευθύνεται, εν μέρει, και για ποιοτικές διαφορές όσον αφορά στο «ανθρώπινο κεφάλαιο» των εργαζομένων των δύο φύλων. Ως ανθρώπινο κεφάλαιο ορίζονται οι γνώσεις και οι δεξιότητες των

εργαζομένων (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003), οι οποίες συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητά τους και καθορίζουν την αξία τους στην αγορά εργασίας. Όσο μεγαλύτερο «κεφάλαιο» διαθέτει ο εργαζόμενος, τόσο περισσότερο διευρύνονται οι επαγγελματικές του προοπτικές. Είναι προφανές, λοιπόν, ότι τόσο η εκπαίδευση όσο και η συνεχής κατάρτιση του εργαζόμενου στο αντικείμενο της εργασίας του, προκειμένου να συμβαδίζει με τις εξελίξεις στον κλάδο του, αποτελούν παράγοντες αποφασιστικής σημασίας για τη βελτίωση της εργασιακής του ζωής. Καθώς, όμως, οι γυναίκες αφιερώνουν μεγάλο μέρος του χρόνου και της ενέργειάς τους στην άσκηση των οικογενειακών και οικιακών καθηκόντων τους, είναι πολύ δυσκολότερο γι' αυτές, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, να ακολουθήσουν ένα μοντέλο συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, γεγονός που λειτουργεί τελικά ανασταλτικά, όσον αφορά στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Έτσι, ενώ οι διαφορές των δύο φύλων σε ανθρώπινο κεφάλαιο οφείλονται, σε μεγάλο βαθμό, σε προ-αγοραίες διακρίσεις (διαφορετικός επαγγελματικός προσανατολισμός και διαφορετικές επιλογές σπουδών, λόγω στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων που οδηγούν σε διαφορετική κοινωνικοποίησή τους) (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003), ο έμφυλος καταμερισμός της οικιακής εργασίας, εις βάρος των γυναικών, αποτελεί ένα επιπλέον πρόσκομμα στην προσπάθειά τους για βελτίωση των προσόντων τους και, συνακόλουθα, της θέσης τους στην επαγγελματική ιεραρχία.

Φυσικά, οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας εμφανίζονται ακόμα πιο έντονες σε επαγγελματικούς κλάδους που χαρακτηρίζονται «ανδρικοί», όπου οι γυναίκες θεωρούνται ακατάλληλες και οι επαγγελματικές τους ικανότητες υποτιμώνται, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνει σημαντικά η εργασιακή τους καθημερινότητα. Με τον τρόπο αυτό, οι γυναίκες αποκλείονται από συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους, ή πάντως υποεκπροσωπούνται σημαντικά σε αυτούς, κυρίως δε στις ανώτερες και ανώτατες βαθμίδες της ιεραρχίας. Η άποψη αυτή βρίσκεται σε απόλυτη σύμπτωση με τα στοιχεία που προκύπτουν από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για το έτος 2006, του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε (Σταμάτη, 2008 στο Ζάχου και Σιαφυλάς, 2008), σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες, παρά την αυξανόμενη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, δεν αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης. Συγκεκριμένα, οι ανώτερες βαθμίδες των επαγγελμάτων εξακολουθούν να είναι ανδροκρατούμενες, σε ποσοστό 70%, έναντι ενός 30%, όπου τις ανώτερες θέσεις καταλαμβάνουν γυναίκες. Επιπλέον, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται ακόμα και σε επαγγελματικούς κλάδους που θεωρούνται «γυναικείοι», όπου οι γυναίκες, παρά την υπερεκπροσώπησή τους στους κλάδους αυτούς, εργάζονται σε χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις και διοικούνται από άνδρες.

Συνοψίζοντας, δεν πρέπει να παραλείψουμε να επισημάνουμε ότι όλες οι προαναφερθείσες διακρίσεις που πλήττουν το γυναικείο φύλο οφείλουν την καταγωγή τους σε βαθιά ριζωμένα στερεότυπα, που δομούνται στη βάση της ανδρικής κυριαρχίας και υπεροχής επί των γυναικών. Με γνώμονα τα στερεότυπα αυτά, αποδίδονται αυθαίρετα συγκεκριμένοι ρόλοι στα δύο φύλα, στους οποίους τα άτομα «ασκούνται» ήδη από τη γέννησή τους, με αποτέλεσμα να διαιωνίζεται ο φαύλος κύκλος της ανισότητας και των διακρίσεων.

Βιβλιογραφία

- Αβραμίκου, Α. (2001). *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*.
- Ημερομηνία ανάκτησης 18/06/2016 από <http://www.kethi.gr/category/research/page/2/>
- Αλεξίου, Θ. (1999). Μισθωτή εργασία και κοινωνικός αποκλεισμός. [Ηλεκτρονική έκδοση]. *Θέσεις*, 69.
- Αλιπράντη – Μαράτου, Α. (2008). *Παλαιά και Νέα Επαγγέλματα – Μια Προσέγγιση από την Πλευρά του Φύλου*. Ημερομηνία ανάκτησης 19/06/2016 από: <http://www.kethi.gr/category/research/page/2/>
- Αύδη – Καλκάνη, Ι. (1989). *Φεμινισμός και Εργασία*. Αθήνα: Νέοι Καιροί, σελ. 129-130 και 133.
- Bell, J. (2001). *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας*. (Επιμ. Α. Β. Ρήγα) Αθήνα: Gutenberg. (αρχική δημοσίευση 1993).
- Γιαννακούρου, Μ., Σουμέλη, Ε. (2003). Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο: Φ. Σιάνου (επιμ.) *ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ: Προσοχή στο Κενό / Μελέτες Έρευνες*, σελ. 265-333, Κηφισιά: Μύρτος – Τίτος Δ. Αντύπας.
- Δήμου, Α. (1989). Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, σελ. 55-60.
- Ζάχου, Χ. και Σταφυλάς, Δ. (2008). *Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Συμμετοχή των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας: Μελέτη Βιβλιογραφικής Επισκόπησης*. Ημερομηνία ανάκτησης 17/06/2016 από: <http://www.kethi.gr/category/archives/c9-research/>
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003). *Ανάλυση Ποιοτικών Δεδομένων στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.
- Καραμεσίνη, Μ. και Ιωακείμογλου, Η. (2003). Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στο: Φ. Σιάνου (επιμ.) *ΙΣΗ*

- ΑΜΟΙΒΗ: Προσοχή στο Κενό / Μελέτες-Ερευνες*, σελ. 15-94, Κηφισιά: Μύρτος – Τίτος Δ. Αντύπας.
- Λιάπη, Μ. και Τζαβάρα, Μ. (2005). *Οδηγός Εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας*. Ημερομηνία ανάκτησης 18/06/2016 από: [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/249A794E6EA4F719C22579A5002F27FC/\\$file/odigos_efarmogis_sxediwn_isotitas.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/249A794E6EA4F719C22579A5002F27FC/$file/odigos_efarmogis_sxediwn_isotitas.pdf)
- Λιάπη-Μήλα, Ι. (2010). *Οι Αν-Ισότητες Μεταξύ των Φύλων στην Αγορά Εργασίας. Πρόσφατες Εξελίξεις*. Αθήνα: Ι. Σιδέρης.
- Λυμπεράκη, Α. και Μουρίκη, Α. (1996). *Η Αθόρυβη Επανάσταση: Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg, σελ. 140-142, 145-148, 167-173 και 175-177.
- Mason, J. (2003). *Η Διεξαγωγή της Ποιοτικής Έρευνας*. (Μτφρ. Ε. Δημητριάδου) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. (αρχική δημοσίευση 1996).
- Μερτίκα, Α., Ξυδοπούλου, Ε. και Παπαθανασίου, Χ. (2005). *Βιβλιογραφική Ανάλυση και Καταγραφή των Αποτελεσμάτων Αναφορικά με τις Νέες Ευκαιρίες Απασχόλησης για τις Γυναίκες, τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας τους και την Προώθηση της Ισότητας των Δύο Φύλων στην Αγορά Εργασίας*. Ημερομηνία ανάκτησης 17/06/2016 από: <http://www.kethi.gr/category/research/c30-2005/>
- Μουρίκη, Α. (1991). Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: ευλογία ή ανάθεμα. *Τόπος*, 3, σελ. 97-117.
- Ντερμανάκης, Ν. (2005). *Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας*. Ημερομηνία ανάκτησης 19/06/2016 από: <http://www.kethi.gr/category/archives/c30-2005/>
- Ντερμανάκης, Ν. (2004). *Το Εύρος της «Γυάλινης Οροφής» σε Επιλεγμένους Κλάδους στην Ελλάδα*. Ημερομηνία ανάκτησης 19/06/2016 από: <http://www.kethi.gr/category/archives/c31-2004/>
- Παντελίδου – Μαλούτα, Μ. (2014). *Φύλο-Κοινωνία-Πολιτική*. Ημερομηνία ανάκτησης 20/06/2016 από: <http://www.kethi.gr/category/publications/>
- Προκοπάκης, Ε. (2010). *Μετανάστευση και στρατηγικές κοινωνικής ένταξης στον αστικό χώρο: Η περίπτωση της πόλης του Ηρακλείου*, Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ρέθυμνο.
- Σταμάτη, Α. (2008). *Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Ημερομηνία ανάκτησης Ιούνιος 2008 από: <http://inegsee.gr/enimerwsi-151-doc2.htm>
- Στρατηγάκη, Μ. (2007). *Το Φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο

- Συνήγορος του Πολίτη, (2015). *Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2015*. Ημερομηνία ανάκτησης 19/06/2016 από: <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el>
- Συνήγορος του Πολίτη, (2014). *Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2014*. Ημερομηνία ανάκτησης 19/06/2016 από: <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el>
- Συνήγορος του Πολίτη, (2013). *Ισότητα των Φύλων: Ειδική Έκθεση 2013*. Ημερομηνία ανάκτησης 19/06/2016 από: <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el>
- Συνήγορος του Πολίτη, (2012). *Ισότητα των Φύλων: Ειδική Έκθεση 2012*. Ημερομηνία ανάκτησης 19/06/2016 από: <http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el>
- Τσάμης, Ζ. (2010). *Γυάλινη Οροφή στη Διοίκηση και την Εξουσία: Περιγραφή, Επιπτώσεις και Πολιτικές Αντιμετώπισης*, Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης.
- Τσαούση, Α. (2006). *Τα Κοινωνικά Προβλήματα των Γυναικών στις Ανεπτυγμένες Χώρες*. Ημερομηνία ανάκτησης 19/06/2016 από: <http://www.old.phs.uoa.gr/~ahatzis/SGH08.pdf>