



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**«Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ
ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ»**



Φοιτήτρια:

ΚΑΜΠΟΥΡΙΔΟΥ ΕΛΕΝΗ

A.M.: LX32182

Επιβλέπουσα εκπαιδευτικός:

ΚΑΤΑΡΑΧΙΑ ΑΝΔΡΟΝΙΚΗ

Καθηγήτρια

Κοζάνη, 2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Πτυχιακή Εργασία:

«Ο ρόλος της γυναίκας στον ελληνικό ιδιωτικό και δημόσιο τομέα»

Φοιτήτρια: ΚΑΜΠΟΥΡΙΔΟΥ ΕΛΕΝΗ

A.M. LX32182

Περίληψη:

Η εργασία που παρουσιάζεται παρακάτω προβαίνει στη παρουσίαση στοιχείων που αφορούν το ρόλο της γυναίκας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα. Πρόκειται για μία εργασία που εξετάζει τη θέση της γυναίκας ανά τους αιώνες, φτάνοντας στην εποχή του σήμερα. Σκοπός της εργασίας είναι να αναδείξει τον βαθμό στον οποίο η γυναίκα έχει καταφέρει να εργαστεί τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα. Ως στόχος της εργασίας είναι η παρουσίαση ιστορικών στοιχείων, σχετικών με τη θέση της γυναίκας και η κοινωνική ανάλυση του φύλου, αναδεικνύοντας τις κοινωνικές ανισότητες και τις νομοθετικές παρεμβάσεις για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ακόμη, στόχος της εργασίας είναι η προσέγγιση της συμμετοχής της γυναίκας στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση του ρόλου της στον ελληνικό ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Για την εκπλήρωση του στόχου και των στόχων της παρούσας εργασίας χρησιμοποιήθηκαν δευτερογενή στοιχεία που προέρχονται μέσα από την βιβλιογραφία και την επιστημονική αρθρογραφία. Η εύρεση των στοιχείων επιτυγχάνεται με τη συμβολή των λέξεων – κλειδιών που αναφέρονται παρακάτω και των ηλεκτρονικών μηχανών αναζήτησης, όπως Google Scholar, Scopus κ.λπ., που αποτελούν βασικές πλατφόρμες διάθεσης σχετικών επιστημονικών άρθρων που έχουν δημοσιοποιηθεί κυρίως σε ξενόγλωσσα περιοδικά. Ουσιαστικά, πρόκειται για μία εργασία που στηρίζεται στην βιβλιογραφική ανασκόπηση των εκτιμήσεων και των προσεγγίσεων άλλων συγγραφέων για το ρόλο της γυναίκας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Από την ανασκόπηση αυτή τα συμπεράσματα που προέκυψαν είναι πως η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία παρουσιάζει πολλές διαφορές σε σχέση με την θέση της γυναίκας σε πιο παλιές χρονικές περιόδους, σε κάθε τομέα της ζωής. Για να

διασφαλιστεί η προώθηση της ισότητας των φύλων, πρέπει να υπάρχουν στρατηγικές και μέτρα για την αντιστάθμιση των κοινωνικών μειονεκτημάτων που εμποδίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες να λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο.

Λέξεις – κλειδιά: γυναίκα, ισότητα, εργασία, δημόσιος – ιδιωτικός τομέας

**UNIVERSITY OF WESTERN MACEDONIA
SCHOOL OF ECONOMIC SCIENCES**

DEPARTMENT OF ACCOUNTING AND FINANCE

Thesis:

“The role of women in the Greek private and public sector”

Writer: KAMPOURIDOU ELENI

Summary:

The work presented below presents data concerning the role of women, both in the private and public sector in Greece. This is a work that examines the position of women throughout the centuries, reaching the present time. The purpose of the work is to highlight the extent to which the woman has managed to work in both the private and public sectors. The aim of the work is to present historical data related to the position of women and the social analysis of gender, highlighting social inequalities and legislative interventions for equality between men and women. Furthermore, the aim of the work is to approach the participation of women in the labour market and consequently her role in the Greek private and public sector. Secondary data from the literature and scientific literature were used to fulfil the aim and objectives of the present work. The finding of data is achieved with the contribution of the keywords listed below and the electronic search engines, such as Google Scholar, Scopus, etc., which are basic platforms for the publication of relevant scientific articles that have been published mainly in foreign language journals. In essence, this is a work based on a literature review of other authors' assessments and approaches to the role of women in the private and public sectors. From this review, the conclusions that emerged are that the position of women in Greek society presents many differences in relation to the position of women in older periods, in every area of life. To ensure the promotion of gender equality, there must be strategies and measures to compensate for the social disadvantages that prevent women and men from functioning in the same way.

Keywords: woman, equality, work, public - private sector

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Βεβαιώνω ότι είμαι η συγγραφέας αυτής της Πτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην Πτυχιακή εργασία. Επίσης, έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προπτυχιακού προγράμματος σπουδών του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Πρόλογος

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέποντα καθηγήτρια της πτυχιακής μου εργασίας κ.Καταραχιά Ανδρονίκη για την καθοδήγηση καθώς και την συνεργασία. Ακόμη θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την απεριόριστη συμπαράσταση, αλλά και την ενθάρρυνση που εκπέμπουν για κάθε τι που απασχολεί την εκμάθηση και την φοίτηση μου στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
Κεφάλαιο 1ο: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	11
1.1 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα κατά την αρχαιότητα.....	11
1.2 Η θέση της γυναίκας σε παγκόσμιο επίπεδο.....	13
1.3 Η θέσης της γυναίκας στην Ευρώπη.....	16
1.4 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα.....	18
Κεφάλαιο 2ο: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ.....	22
2.1 Η ισότητα των δύο φύλων.....	22
2.2 Ανισότητα του φύλου.....	25
2.3 Νομοθετικές ρυθμίσεις και ισότητα.....	27
Κεφάλαιο 3ο: Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	32
3.1 Η γυναικεία παρουσία στην αγορά εργασίας.....	32
3.2 Τα στερεότυπα στην επαγγελματική πορεία των γυναικών.....	38
3.3 Σύνδρομο της «γυάλινης οροφής».....	41
3.4 Μισθολογικό χάσμα.....	48
Κεφάλαιο 4ο: Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	52
4.1 Η παρουσία των γυναικών στον Δημόσιο τομέα.....	52
4.2 Η παρουσία των γυναικών στον Ιδιωτικό τομέα.....	56
4.3 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα.....	58
4.4 Η γυναίκα σε ηγετικό ρόλο.....	64
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	66
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	69

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια της εργασίας υπάρχει εδώ και αιώνες και είναι βαθιά ριζωμένη στην ανθρώπινη ιστορία. Ο ορισμός της εργασίας είναι μεταβλητός και εξαρτάται από τη χρήση της, καθώς μπορεί να αναφέρεται σε μια σωματική ή διανοητική πράξη που πραγματοποιείται για την επίτευξη ενός σκοπού (Mardon et al., 2021). Ειδικότερα, είναι μια από τις θεμελιώδεις εμπειρίες και αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής του ανθρώπου, καθώς μέσω αυτής μπορεί να καλύψει τις περισσότερες ανάγκες του (Dik et al., 2013, Gorny, 2018). Ουσιαστικά, η εργασία είναι ένας χώρος στον οποίο οι άνθρωποι προσφέρουν κάποιο έργο έναντι αμοιβής, όπου περνούν τον περισσότερο χρόνο της ζωής τους (Albrecht et al., 2021).

Τα τελευταία χρόνια, έχουν επαναπροσδιοριστεί οι παράμετροι της απόδοσης και οι προσδοκίες των εργαζομένων. Επιπλέον, παρατηρείται πως ενισχύεται ο εργασιακός ανταγωνισμός και αυξάνεται το επίπεδο του εργασιακού άγχους. Η ποικιλομορφία και οι διαπροσωπικές συγκρούσεις στο χώρο εργασίας αποτελούν πραγματικότητα της σύγχρονης κοινωνίας (Kashyap & Kaur, 2021). Ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι ακολουθούν συγκεκριμένη επαγγελματική σταδιοδρομία επηρεάζεται πολλές φορές από τις προσωπικές τους επιθυμίες. Συνήθως, επιλέγουν να εκτελούν μία αξιοπρεπή εργασία, η οποία είναι παραγωγική, ισότιμη, ασφαλή και βασισμένη στα δικαιώματά τους (Zammitti et al., 2021).

Ωστόσο, κατά καιρούς έχει παρατηρηθεί πως το ζήτημα των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας εξακολουθεί να υφίσταται, αν και η ισότητα μεταξύ τους προωθείται ολοένα και περισσότερο τόσο στον εργασιακό χώρο, όσο και στην κοινωνία. Αυτό που παρατηρείται είναι πως οι γυναίκες έχουν πλέον ενταχθεί πλήρως στο εργατικό δυναμικό. Αν και οι ρόλοι των δύο φύλων δεν καθορίζουν πλέον με σαφήνεια ποιος είναι υπεύθυνος για τη φροντίδα στο σπίτι και ποιος είναι υπεύθυνος για τα εργασιακά καθήκοντα, ορισμένες έρευνες δείχνουν ότι η σύγκρουση μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής φαίνεται να είναι μεγαλύτερο πρόβλημα για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες (Pace & Sciotto, 2021). Επιπλέον, διακρίνεται ότι οι συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες και τους άνδρες δεν είναι ίδιες, όπως και οι δουλειές που κάνουν. Ακόμη, παρατηρείται

ότι ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζονται τα δύο φύλα από την κοινωνία δεν είναι ίδιος (Cifre et al., 2015).

Με γνώμονα όλα τα παραπάνω, επιλέχθηκε να διενεργηθεί μία εργασία, που θέτει ως κύριο θέμα διερεύνησης το ρόλο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο, με έμφαση στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Πρόκειται για μία εργασία που προβαίνει στο να παραθέσει πληροφορίες που αποδεικνύουν τη θέση του γυναικείου φύλου στους συγκεκριμένους τομείς εργασίας. Το ενδιαφέρον του θέματος περιστρέφεται γύρω από το γεγονός ότι η γυναίκα, πέρα από τον μεγάλο ρόλο που διαδραματίζει στα πλαίσια της δημιουργίας οικογένειας και της ανατροφής των παιδιών της, έχει καταφέρει να εισέλθει στην αγορά εργασίας, λαμβάνοντας σημαντικές θέσεις στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Σκοπός της εργασίας είναι η ανάδειξη του ρόλου της γυναίκας στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης στην Ελλάδα. Με βάση τον σκοπό αυτό, στόχος είναι να καταγραφούν στοιχεία που προσδιορίζουν την θέση της γυναίκας σε παλαιότερες εποχές, όπως στην αρχαιότητα και στις σύγχρονες κοινωνίες, στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Ακόμη, στόχος είναι η ανάδειξη της κοινωνικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων και της νομοθεσίας που έχει καταρτιστεί για την ισότητα τους. Επιπλέον, η εργασία στοχεύει στο παρουσιάσει τα χαρακτηριστικά της στροφής της γυναίκας στην αγορά εργασίας και τον βαθμό απασχόλησης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.

Βάσει του σκοπού και των στόχων της εργασίας στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται ιστορικά στοιχεία γύρω από τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία, εστιάζοντας την προσοχή στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Ακολουθεί το δεύτερο κεφάλαιο, όπου γίνεται κοινωνική ανάλυση του φύλου, προσδιορίζοντας τις κοινωνικές ανισότητες και τις νομοθετικές διατάξεις που έχουν συνταχθεί για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Έπειτα, στο τρίτο κεφάλαιο προσδιορίζεται η γυναικεία παρουσία στην αγορά εργασίας και τα στερεότυπα στην επαγγελματική πορεία των γυναικών. Στο τέταρτο κεφάλαιο προσδίδεται η θέση της γυναίκας στον Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα και δίνονται πληροφορίες για την στροφή της γυναίκας στον επιχειρηματικό τομέα και σε ηγετικούς ρόλους. Η εργασία ολοκληρώνεται με την καταγραφή των συμπερασμάτων της εργασίας που πραγματοποιήθηκε.

Κεφάλαιο 1ο: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

1.1 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα κατά την αρχαιότητα

Η γυναίκα στην Ελλάδα κατά την αρχαιότητα δεν είχε όλα τα δικαιώματα όπως οι άνδρες ή είχε ελάχιστα δικαιώματα εν συγκρίσει με τους άνδρες πολίτες. Οι βασικοί περιορισμοί των γυναικών εκείνης της εποχής ήταν ότι δεν μπορούσαν να ψηφίσουν σε διαφορετικές δημόσιες υποθέσεις και επίσης δεν μπορούσαν να κατέχουν ή να κληρονομήσουν γη. Ακόμη, η θέση της γυναίκας έπρεπε να είναι στο σπίτι, καθώς και σκοπός της ζωής πρέπει να είναι η ανατροφή, η φροντίδα και η εκπαίδευση των παιδιών, σύμφωνα με το αποδεκτό κοινωνικό σύστημα αξιών (Seitkasimova, 2019).

Οι γυναίκες που αναμενόταν να μεγαλώνουν παιδιά και να διαχειρίζονται τις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού στο σπίτι της οικογένειας, είχαν τη βοήθεια των σκλάβων, εάν είχε οικονομική δυνατότητα ο άντρας. Επίσης, ασχολούνταν σε μεγάλο βαθμό με δραστηριότητες σε εσωτερικούς χώρους όπως η υφαντική. Οι γυναίκες μπορούσαν να βγουν έξω και να επισκεφτούν τα σπίτια φίλων και μπορούσαν να συμμετέχουν σε δημόσιες θρησκευτικές τελετές και φεστιβάλ (Cartwright, 2016). Είναι προφανές ότι οι γυναίκες δεν μπορούσαν να παρευρεθούν σε δημόσιες συνελεύσεις, να ψηφίσουν ή να κατέχουν δημόσια αξιώματα, ακόμη και το όνομα μιας γυναίκας δεν έπρεπε να αναφέρεται δημόσια (Seitkasimova, 2019).

Οι παντρεμένες γυναίκες βρίσκονταν, βάσει του νόμου, υπό την πλήρη εξουσία των συζύγων τους. Επίσης, ήταν διανοητικά ανίκανες να λάβουν σημαντικές αποφάσεις για τον εαυτό τους. Ακόμη, αναμενόταν να είναι πιστές στους συζύγους τους, αλλά δεν συνέβαινε το αντίστροφο, καθώς οι σύζυγοι μπορούσαν να προσλάβουν ελεύθερα τις υπηρεσίες ιερόδουλων (Cartwright, 2016). Έγινε δεκτό από το νόμο ότι κάθε γυναίκα που δεν διαφύλαξε την τιμή της οικογένειας, ήταν ένοχη για σοβαρό έγκλημα μοιχείας που θα οδηγούσε στην απαγόρευση της σε δημόσιες θρησκευτικές τελετές (Seitkasimova, 2019).

Ωστόσο, βάσει ιστορικών πηγών, την εποχή της αρχαιότητας εντοπίστηκαν οι Σπαρτιάτισσες σε συγκεκριμένες θέσεις, οι οποίες αντιμετωπίζονταν κάπως διαφορετικά από τις γυναίκες σε άλλες πόλεις-κράτη. Οι Σπαρτιάτισσες είχαν εντάξει

τακτικά σε κάποιες πτυχές της στρατιωτικής εκπαίδευσης, για παράδειγμα, έπρεπε να κάνουν φυσική αγωγή όπως οι άνδρες, για να είναι έτοιμες μαζί με τους άνδρες να προστατεύσουν την πατρίδα. Ακόμη, διατηρούσαν κάποιες πιο διαφορετικές ιδιαιτερότητες, καθώς είχαν τη δυνατότητα να κατέχουν γη και μπορούσαν να πίνουν κρασί. Αυτές οι ιδιαιτερότητες είναι πολύ σημαντικές, λόγω του ότι δεν ασκούνταν δημοκρατία στη Σπάρτη, όπως στην αρχαία Αθήνα και στις αποικισμένες πόλεις-κράτη (Cartwright, 2016).

Από την άλλη πλευρά, οι Αθηναίες ήταν απομονωμένες στο σπίτι υπό την πίεση των ανδρών που διοικούσαν μια ανδροκεντρική κοινωνία. Ήταν όμως ελεύθερες να αναλάβουν πρωτοβουλίες στο σπίτι, καθώς και άλλες οικιακές δραστηριότητες. Ωστόσο, οι δραστηριότητες των Αθηναίων γυναικών ήταν περιορισμένες μέσα στο σπίτι, γεγονός που οφειλόταν στην πεποίθηση ότι με τον τρόπο αυτό προστατεύονται, παρά στο ότι καταπιέζονται από τους άνδρες τους (Che, 2017).

Σε πολλές άλλες ανδροκρατούμενες και αγροτικές κουλτούρες, τα θηλυκά μωρά διέτρεχαν πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο να εγκαταλειφθούν κατά τη γέννηση από τους γονείς τους σε σχέση με τα αρσενικά μωρά. Τα αγόρια φοιτούσαν σε σχολεία όπου το πρόγραμμα σπουδών κάλυπτε την ανάγνωση, τη γραφή και τα μαθηματικά, αλλά και τη λογοτεχνία, την ποίηση και τη μουσική. Ο στίβος ήταν επίσης απαραίτητο στοιχείο στην εκπαίδευση τους. Τα κορίτσια εκπαιδεύονταν με παρόμοιο τρόπο με τα αγόρια, αλλά με μεγαλύτερη έμφαση στον χορό, στη γυμναστική και τα μουσικά επιτεύγματα που μπορούσαν να επιδειχθούν σε μουσικούς διαγωνισμούς και σε θρησκευτικές γιορτές και τελετές. Ο απώτερος στόχος της εκπαίδευσης ενός κοριτσιού ήταν να το προετοιμάσει για τον ρόλο του στην ανατροφή μιας οικογένειας και όχι άμεσα να τονώσει την πνευματική ανάπτυξη (Cartwright, 2016).

Παρόλα αυτά, η παρουσία των γυναικών στους ελληνικούς μύθους είναι σαφώς πιο σημαντική από τη θέση τους στην αρχαία ελληνική κοινωνία, όπου προφανώς είχαν περιορισμένο ρόλο, γεγονός που χαρακτηρίζεται ως αντιφατικό. Λαμβάνοντας υπόψη τον περιορισμένο ρόλο τους στην κοινωνία της αρχαίας Ελλάδας, υπάρχει ένα εκπληκτικά ισχυρή παρουσία γυναικείων χαρακτήρων στην ελληνική θρησκεία και μυθολογία. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η Αθηνά, που ήταν η θεά της σοφίας, της υφαντικής, της τέχνης και της καλής πλευράς του πολέμου, η ζηλιάρα Ήρα, η Αφροδίτη που χρησιμοποιεί τη γοητεία της για να κάνει

τους άντρες να χάσουν τα μυαλά τους, η Πηνελόπη στην Ομήρου Οδύσσεια κ.λπ. (Cartwright, 2016).

Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες στην κοινωνία θεωρούνταν κατώτερα ή αμελητέα μέλη των οικογενειών και των νοικοκυριών τους. Αναμφίβολα, η αρχαία ελληνική κοινωνία ήταν ανδροκρατούμενη και οι άνδρες είχαν προσδοκίες από τις γυναίκες ως προς το ρόλο και τη θέση της γυναίκας (Bamanie, 2016).

1.2 Η θέση της γυναίκας σε παγκόσμιο επίπεδο

Είναι γνωστό ότι με το πέρασμα των χρόνων οι κοινωνίες έχουν εξελιχθεί και παρουσιάζουν μεγάλες αλλαγές στους περισσότερους τομείς, τόσο της δημόσιας, όσο και της ιδιωτικής ζωής. Ωστόσο, παρατηρείται ότι συνεχίζει να υφίσταται μία κοινωνική σχέση που δεν έχει εξαλειφθεί. Πρόκειται φυσικά για την κοινωνική ανισότητα που διακρίνεται μέχρι και σήμερα μεταξύ των δύο φύλων σε παγκόσμιο επίπεδο (Παυλάκου, 1991).

Παρόλο που η ισότητα ανδρών και γυναικών είναι μία από τις αρχές των δημοκρατιών όλου του κόσμου, οι κοινωνικό-πολιτιστικοί παράγοντες συνέχισαν να εμποδίζουν τις γυναίκες να κατακτήσουν τη θέση που αξίζουν. Επίσης, παρατηρείται ότι για πολλά χρόνια οι επαγγελματικές ευκαιρίες και οι ίσοι μισθοί μεταξύ των δύο φύλων δεν έχουν ξεπεραστεί ακόμη, κυρίως στις πιο ανεπτυγμένες δημοκρατίες. Ακόμη και όταν οι γυναίκες αποκτούν το δικαίωμα στην εργασία, κάτω από ίσους όρους, η ανατροφή των παιδιών και οι οικιακές εργασίες εξακολουθούν να θεωρούνται αποκλειστική ευθύνη τους. Ως εκ τούτου, αναγκάζονται να καταβάλουν διπλάσια προσπάθεια. Επιπλέον, αν οι γυναίκες έχουν καλύτερες συνθήκες εκπαίδευσης, επιλογής επαγγέλματος και εργασιακών συνθηκών, δεν μπορούν να προαχθούν σε ανώτατα διοικητικά επίπεδα, ούτε στον ιδιωτικό, ούτε στον δημόσιο τομέα και δεν μπορούν να κάνουν πραγματικά αισθητή την παρουσία τους στην πολιτική ζωή (Karaca & Kocabaş, 2007).

Ωστόσο, το γυναικείο κίνημα άρχισε να δραστηριοποιείται μετά το πέρας του Β' Παγκόσμιου Πολέμου και την Παγκόσμια Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Ήταν η περίοδος όπου διαμορφώθηκαν συγκεκριμένες πολιτικές και συμβάσεις από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών που καθιστούσαν ως αναγκαίο να προβούν οι χώρες και οι οργανισμοί στην προώθηση της ισότιμης συμμετοχής του γυναικείου φύλου σε διάφορους τομείς. Ειδικότερα, την χρονική περίοδο του 1952

επιτεύχθηκε η ψήφιση της διεθνούς σύμβασης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών σχετικά με την παραχώρηση ίσων πολιτικών δικαιωμάτων στις γυναίκες και την ισότιμη συμμετοχή σε κάθε είδους λειτούργημα του δημοσίου τομέα (Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, 1998).

Πάραυτα, η νομοθεσία προς όφελος του γυναικείου φύλου δεν παρουσίασε σημαντικές αλλαγές ως προς τη θέση του. Αντιθέτως, συνέχισε να περιβάλλεται από ποικίλες αντιφάσεις με αποτέλεσμα να οδηγείται σε αδιέξοδο. Σαφέστατα, η νομοθεσία για την ισότητα δεν αποτελούσε, ούτε εξασφάλιζε ουσιαστικά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι τη περίοδο της δεκαετίας του 1970, αν και η γυναίκα ασχολούνταν με την παραγωγή, μπορούσε να εργαστεί μόνο σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και δεν είχε τη δυνατότητα να κατακτήσει μία ανώτερη θέση.

Για πολλά χρόνια λοιπόν, η οργάνωση των κύριων κοινωνικών οργανισμών και των θεσμών βασιζόταν στα παραδοσιακά ανδρικά πρότυπα, αλλά και στα μοντέλα της εποχής. Το φεμινιστικό κίνημα έκρινε πως οι συνθήκες που επικρατούσαν στην κοινωνία χαρακτηρίστηκαν από την διατήρηση της «νεοπατριαρχίας», η οποία σχετίζεται με την καινούργια πατριαρχική οργάνωση και φέρει διαφορές ως προς τον τρόπο κοινωνικής οργάνωσης, τη μορφή, αλλά και τον βαθμό. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι πλέον η γυναίκα έχει στραφεί στην εργασιακή ενασχόληση, οργανώνοντας κάθε δραστηριότητα με διασφάλιση της λειτουργίας του νοικοκυριού της. Όσον αφορά την εξέλιξη που γνωρίζει η θέση της γυναίκας σε διεθνές επίπεδο παρατηρείται πως ανεξάρτητα από την ανάπτυξη και την πρόοδο που σημειώνει η ευρύτερη κοινωνία, απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες για την επίλυση των διαφορών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών (Αθανασιάδου, 2002).

Επομένως, ανεξάρτητα από το ότι έχει χαθεί εν μέρει το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, παρατηρήθηκαν σημαντικές ανισότητες ως προς το επίπεδο μόρφωσης τους. Συγκεκριμένα, πολλές γυναίκες παρουσίαζαν προβλήματα αναλφαβητισμού σε πολλές χώρες (Παυλάκου, 1991), γεγονός που ενίσχυσε το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Επιπλέον, αν και μεγάλος αριθμός των γυναικών κατάφερε να εισέλθει στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, κυρίως στις δυτικές κοινωνίες, το ενδιαφέρον τους επικεντρώθηκε στις θεωρητικές κατευθύνσεις, ενώ η πλειοψηφία των ανδρών έδειχνε ενδιαφέρον για τις θετικές επιστήμες. Ακόμη, παρατηρήθηκε μεγαλύτερο ενδιαφέρον των ανδρών έναντι των γυναικών να αποκτήσουν βασικές γνώσεις και επιμόρφωση

γύρω από την πληροφορική, εξασφαλίζοντας την δυνατότητα να απασχοληθούν σε τομείς που έχουν ως κύριο ζητούμενο την χρήση νέων τεχνολογιών. Παρόλα αυτά, η ίση πρόσβαση του γυναικείου φύλου σε κάθε επίπεδο της εκπαίδευσης χρήζεται ως αναγκαία προϋπόθεση για την εξ ολοκλήρου συμμετοχή της στην εργασία έναντι αμοιβής, για την ανάπτυξη της προσωπικότητάς της, την απελευθέρωσή της, αλλά και την ενίσχυση του βιοτικού επιπέδου της (Αθανασιάδου, 2002).

Χρόνο με το χρόνο, το γυναικείο φύλο αποτέλεσε σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού σε παγκόσμιο επίπεδο. Ως προς αυτό συνέβαλε το γεγονός ότι οι γυναίκες άρχισαν να δείχνουν περισσότερο ενδιαφέρον για την επαγγελματική τους αποκατάσταση και έπειτα για τη δημιουργία οικογένειας. Παρόλα αυτά διακρίνονται σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη φύση και το είδος της εργασιακής απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, κάθε γυναίκα που επιθυμεί να εργαστεί θα πρέπει να επιλέξει μία θέση που να μπορεί να συνδυαστεί με τις οικογενειακές της υποχρεώσεις. Για το λόγο αυτό η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή διαδραματίζει συμπληρωματικό ρόλο, λόγω του ότι προσλαμβάνονται ή παραιτούνται με βάση τις ανάγκες του οικογενειακού περιβάλλοντος και της ανάπτυξης του καπιταλισμού. Κάθε προσπάθεια που καταβλήθηκε με σκοπό να αποκλειστούν από την εργασία και να βρεθούν στο περιθώριο οι γυναίκες, αποτελούν μείζον ζήτημα για κάθε κοινωνία. Η απασχόληση του γυναικείου φύλου σε συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελμάτων αποτέλεσε μία μέθοδο διαμόρφωσης μίας κατώτερης εργατικής τάξης. Συγκεκριμένα, το γυναικείο φύλο εστίασε το ενδιαφέρον του σε θέσεις εργασίας με πολύ χαμηλό κύρος, μικρότερο μισθό και χωρίς δυνατότητες κατάκτησης μίας καλύτερης θέσης. Αυτή η κατάσταση συνέβαλε στο να διατηρηθεί ο προσωρινός και ευκαιριακός χαρακτήρας της εργασίας. Ωστόσο, από την άλλη πλευρά, αν και η μερική απασχόληση, η αυτοαπασχόληση και η εργασία κατ' οίκον έδωσε περισσότερες δυνατότητες στις γυναίκες να εργαστούν, οι συγκεκριμένες εργασιακές θέσεις περιβάλλονταν από χαμηλά προνόμια, περιορισμένη ασφαλιστική κάλυψη και πολύ χαμηλούς μισθούς (Αθανασιάδου, 2002).

Ακόμη, το γυναικείο φύλο απασχολήθηκε πιο πολύ στην παραοικονομία σε αντίθεση με τους, βοηθώντας χωρίς αμοιβή στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Ενδεχομένως, ο σημαντικότερος παράγοντας ως προς τη διαφορετικότητα των δύο φύλων στην εργασία θεωρούνταν ο κατακερματισμός της στα πλαίσια του οικογενειακού περιβάλλοντος, καθώς οι γυναίκες έδειχναν περισσότερο ενδιαφέρον να παρέχουν τις υπηρεσίες τους άνευ αμοιβής. Συγκεκριμένα, αναλάμβαναν την

καθαριότητα του χώρου, το μαγείρεμα, την φροντίδα των παιδιών και άλλων μελών της οικογένειας. Βάσει ιστορικών στοιχείων, οι άνδρες λάμβαναν μεγαλύτερη αμοιβή έτσι ώστε να μπορούν να συντηρήσουν τόσο τη γυναίκα τους, όσο και όλα τα μέλη της οικογένειας. Με βάση αυτά τα στοιχεία, αυτό που παρατηρείται είναι πως ο άνδρας αναλάμβανε να στηρίζει οικονομικά την οικογένεια του, αδικώντας τις ανύπαντρες και εργαζόμενες γυναίκες (Αθανασιάδου, 2002).

Έτσι λοιπόν, τα δικαιώματα των γυναικών αποτέλεσαν βασικό πεδίο έρευνας τόσο για τις φεμινίστριες σε όλο τον κόσμο, όσο και για τους μελετητές διεθνούς δικαίου, για να ξεπεραστεί η ανδροκεντρική αντίληψη. Το διεθνές δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων δεν στερείται εγγυήσεων προς τις γυναίκες. Οι διεθνείς συμβάσεις έχουν εγκριθεί τόσο σε διεθνές όσο και σε περιφερειακό επίπεδο και έχουν ωθήσει την αναγνώριση των δικαιωμάτων των γυναικών κατά τον 20^ο αιώνα και στις αρχές του 21^{ου} αιώνα. Η αρχή της μη διάκρισης λόγω φύλου κατοχυρώνεται στην πλειονότητα των εθνικών συνταγμάτων, αν και απουσιάζει από τα συντάγματα ορισμένων χωρών. Τα κράτη έχουν υιοθετήσει νόμους που προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην απασχόληση και σε πολλούς άλλους κλάδους. Ωστόσο, τα διαθέσιμα στοιχεία σε διεθνές επίπεδο δείχνουν ότι, παρά τα σημαντικά επιτεύγματα για την καταπολέμηση των επίσημων διακρίσεων, η ουσιαστική διάκριση εξακολουθεί να προκαλεί σοβαρή ανησυχία (De Vido, 2018).

1.3 Η θέση της γυναίκας στην Ευρώπη

Οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων και κάθε είδους ανισότητα σε κάθε τομέα αποτέλεσαν βασικό ζήτημα επίλυσης και για πολλές χώρες της Ευρώπης. Αυτό που παρατηρείται μεταξύ των χωρών της Ευρώπης είναι ότι η κατάσταση αυτή αποτελούσε ένα φαινόμενο που συνήθιζαν να υπηρετούν πολλοί άνθρωποι σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες (Κυρίτση, 2018).

Ωστόσο, οι γυναίκες στην Ευρώπη άρχισαν να εκφράζουν για πρώτη φορά τις απόψεις τους και τις επιθυμίες τους στο δεύτερο μισό του 19^{ου} αιώνα. Την περίοδο εκείνη απέκτησαν διάφορα δικαιώματα σύμφωνα με τις επιθυμίες τους, δημιουργώντας και οργανώνοντας το κίνημα του φεμινισμού. Μια από τις πιο εντυπωσιακές κοινωνικές και πολιτικές προκλήσεις για τις γυναίκες στην Ευρώπη ήταν ο αγώνας τους να ασκήσουν ίσα δικαιώματα ψήφου με τους άνδρες, δηλαδή να αποκτήσουν το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι. Μετά τον Α' και τον Β'

Παγκόσμιο Πόλεμο, οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα να εκλέγουν και να εκλέγονται σε πολλές χώρες της Ευρώπης (Karaca & Kocabaş, 2007).

Επιπλέον, κατά καιρούς, έγιναν πολλές προσπάθειες έτσι ώστε να κερδίσει μία καλύτερη θέση η γυναίκα μέσα στην κοινωνία. Αρχικά, το ενδιαφέρον στράφηκε στην κατάκτηση του δικαιώματος να μπορεί να ψηφίζει. Βάσει των στοιχείων της βιβλιογραφίας, το 1906 η Φιλανδία ήταν η πρώτη χώρα που παραχώρησε στις γυναίκες αυτό το δικαίωμα. Στη συνέχεια, το παράδειγμα αυτό φαίνεται να ακολούθησαν και η Αγγλία, η Ελλάδα, η Γαλλία και η Ιταλία. Η πλειοψηφία των κατοίκων της Γαλλίας, της Αγγλίας και της Γερμανίας πίστευε πως το γυναικείο φύλο ενδείκνυται να εστιάσει στην διαχείριση των οικογενειακών ευθυνών και στο μέγιστο των παιδιών. Επίσης, σε έρευνα της εποχής εκείνης η πλειοψηφία των ερωτηθέντων υποστήριξε ότι η γυναίκα εισήλθε στην αγορά εργασίας για να συμβάλει στα έξοδα του νοικοκυριού (Παυλάκου, 1991).

Αναφορικά με τη Γερμανία, η οποία ως προς την ισότητα των δυνατοτήτων μεταξύ των δύο φύλων, κατόρθωσε να την νομιμοποιήσει στα τέλη της δεκαετίας του 1940, μετά τη λήξη του Β' Παγκόσμιου Πολέμου. Αυτή η νομοθετική κατοχύρωση επιτεύχθηκε μέσω του βασικού νόμου της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας. Αυτό που αναφέρεται στο άρθρο είναι πως *«οι άνδρες και οι γυναίκες θα έχουν ίσα δικαιώματα»*. Επιπλέον, η χώρα προχώρησε σε μία επιπρόσθετη μεταρρύθμιση την περίοδο του 1994, επιβάλλοντας ίσα δικαιώματα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, λαμβάνοντας τις κατάλληλες μεθόδους για την άμεση εξάλειψη των υφιστάμενων ανισοτήτων. Η Γερμανία με αυτόν τον τρόπο μπόρεσε να προωθήσει την ισότητα μεταξύ των ανθρώπων ανεξαρτήτως φύλου (Κυρίτση, 2018).

Επιπλέον, κρίθηκε ως σημαντικό όλες οι υπηρεσίες να προωθούν προγράμματα με στόχο την ενσωμάτωση της διάταξης του φύλου. Τα υπουργεία της χώρας ήταν επίσης υπεύθυνα τόσο για την προώθηση, όσο και για την προσέλκυση του ενδιαφέροντος των εργαζομένων μέσω της ενημέρωσης. Η σύσταση των κατάλληλων υποδομών συνέβαλε στο να επιτευχθεί η ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε τομέα της πολιτικής διαχείρισης, ενώ η εφαρμογή της επιτεύχθηκε μέσα από την διεξαγωγή διαφόρων προγραμμάτων (Karaca & Kocabaş, 2007).

Παρόλα αυτά, όλη αυτή η δράση δεν αποτελούσε μία εύκολη διαδικασία, καθότι υπήρχαν πολλές δυσκολίες, εμπόδια και αρνητικές απόψεις. Ωστόσο, με το πέρασμα των χρόνων, άρχισαν να γίνονται αισθητές οι επιτυχημένες προσπάθειες, παρά την ύπαρξη πολλών εμποδίων. Για να μπορέσει όμως να καταστεί η διάσταση

του φύλου βασικό στοιχείο της καθημερινότητας, ενδείκνυται να γίνουν επιπρόσθετες αλλαγές και προσπάθειες (Κυρίτση, 2018).

Από την άλλη στη Δανία, παρατηρήθηκε ότι κατά την έναρξη της νέας χιλιετίας ψηφίστηκε ένας καινούργιος νόμος που σχετιζόταν με την ισότητα των δύο φύλων. Βάσει του νόμου αυτού, ενδείκνυται πως οι αρμόδιοι φορείς οφείλουν να προβαίνουν στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων. Σχετικά με τη διαδικασία της ενσωμάτωσης κρίθηκε σημαντικό να ελέγχεται από την Ανώτατη Επιτροπή Παρακολούθησης, προκειμένου να εκτιμηθεί η σωστή διεργασία (Κυρίτση, 2018).

Πιο συγκεκριμένα, στη Δανία ως υπεύθυνοι να προβούν στη σύνταξη και στην υποβολή έκθεσης σχετικής με την ισότητα ήταν όλοι οι μηχανισμοί του κράτους, η οποία αφού λάμβανε την επικύρωση από τα συμβούλια της περιφέρειας θα γνωστοποιούνταν προς όλους τους πολίτες. Παρόλα αυτά, ανεξάρτητα από τις προσδοκίες της διαδικασίας, δεν μπόρεσε να επιτευχθεί ο στόχος, λόγω του ότι η κυβέρνηση της Δανίας άλλαξε και η νέα διοίκηση δεν συμφωνούσε με αυτές τις απόψεις. Παρά τις εξελίξεις όσον αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα, τη δημοκρατία και την ισότητα, οι γυναίκες δεν μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι, αλλά ούτε να εξαλείψουν τις διακρίσεις με τους άνδρες, καθώς και άλλους περιορισμούς στην κοινωνική τους ζωή (Κυρίτση, 2018).

1.4 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα

Σε γενικές γραμμές, οι σύγχρονες Ελληνίδες έχουν κατηγοριοποιηθεί ως ανελεύθερες, εξαρτημένες, απομονωμένες και μη αξιόλογες. Ουσιαστικά, ο ρόλος που διαδραματίζουν οι γυναίκες στην Ελλάδα σήμερα είναι παθητικός ή υποτελής (Håland, 2012). Αυτό προκύπτει από τη θέση που κατέχει στο δίκαιο, στην συμμετοχή της με τα κοινά και την παραγωγή, αλλά και από το ρόλο που διαδραματίζει στα πλαίσια του οικογενειακού περιβάλλοντος (Παυλάκου, 1991).

Ειδικότερα, για ένα πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα οι γυναίκες στην Ελλάδα κατείχαν υποτιμητικό και υποβαθμισμένο ρόλο, γεγονός που κράτησε μέχρι και τα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Τότε, ξεκίνησε να παρατηρείται μία εξέλιξη, καθώς διάφοροι φιλόσοφοι και στοχαστές έδειξαν ενδιαφέρον γύρω από τα δικαιώματα των γυναικών και προχώρησαν στην εύρεση επιχειρημάτων και αποδεικτικών στοιχείων που ενίσχυαν την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Επιπλέον, έδειξαν περισσότερο ενδιαφέρον γύρω από την νομική κάλυψη της θέσης των γυναικών και έκριναν ότι η

διαφορετικότητα μεταξύ των δύο φύλων προέρχεται από τη φύση των γυναικών. Κάτω από αυτή την άποψη, οι σπουδαιότεροι επιστήμονες της περιόδου εκείνης κατέβαλαν προσπάθειες προσδιορισμού του όρου θηλυκότητας με τη συμβολή των θετικών επιστημών και κατ' επέκταση της ιατρικής. Κατέληξαν λοιπόν στο γεγονός πως το γυναικείο φύλο αφορούσε κάτι διαφορετικό, λόγω της αναπαραγωγικής του υπόστασης. Ακόμη, χαρακτηρίστηκε πιο συναισθηματικό εν αντιθέσει με το ανδρικό φύλο, γεγονός που δεν μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στα πλαίσια της λήψης σημαντικών αποφάσεων και καίριων ευθυνών. Κατ' επέκταση, η γυναίκα συνέχισε να λειτουργεί υποτακτικά για πολλά χρόνια (Κυρίτη, 2018).

Ωστόσο, μετά τη Βιομηχανική Επανάσταση και τη σύσταση της βιομηχανίας, πολλοί άνθρωποι έκριναν ότι πρέπει να μετοικήσουν σε άλλα μεγαλύτερες πόλεις για να εργαστούν και να έχουν καλύτερο βιοτικό επίπεδο. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα μεγάλη μερίδα των γυναικών να αναγκαστεί να εργαστεί, έτσι ώστε να λάβει περισσότερα χρήματα και να καλύψει τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Στα πλαίσια ιδιαίτερα σκληρών συνθηκών εργασίας και χαμηλών μισθών, η γυναίκα άρχισε να συνειδητοποιεί κάποια πράγματα, να αποκτά δύναμη και να διεκδικεί τα δικαιώματά της. Έτσι, άρχισε να εργάζεται σε ποικίλους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, ενισχύοντας το γνωστικό της υπόβαθρο και διευρύνοντας την επαγγελματική της αποκατάσταση. Επίσης, ξεκίνησε να λαμβάνει δικαιώματα τόσο στα πλαίσια της οικογένειας, όσο και πέρα από αυτήν, διεκδικώντας το δικαίωμα ψήφου (Γκικόκα & Παρασκευά, 2014).

Ύστερα από την ψήφιση του Συντάγματος την περίοδο του 1975, επιτεύχθηκε η καθιέρωση της Αρχής της Ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στην Ελλάδα. Βάσει αυτού, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες λειτουργούν ισότιμα και διατηρούν ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις. Ακόμη, μέσω αυτού ξεκίνησε η ψηφοφορία και η θεμελίωση των νόμων που αποσκοπούσαν στο να σταματήσουν να υφίστανται διακρίσεις μεταξύ ανδρών των γυναικών και στο να επιτυγχάνεται η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Ωστόσο, η ισότητα των γυναικών δεν επιτεύχθηκε άμεσα και στην κοινωνική ζωή, λόγω της αδυναμίας ενημέρωσης τους για τα δικαιώματά τους, της μη έγκυρης εφαρμογής νομοθετικών ρυθμίσεων και της νοοτροπίας και του χαρακτήρα των ανδρών (Χριστοδουλοπούλου, 2022).

Την χρονική περίοδο του 1983 η ελληνική πολιτεία αναθεώρησε το οικογενειακό δίκαιο και προχώρησε στην κατάργηση της πατριαρχικής οικογένειας, του θεσμού της προίκας και της αλλαγής του επωνύμου των γυναικών μετά τέλεση

του γάμου τους. Ακόμη, καθιερώθηκε η επιμόρφωση των παιδιών με γνώμονα τις ικανότητές τους, και όχι με βάση το φύλο τους (<https://mikropragmata.lifo.gr>).

Είναι σαφές πλέον πως στη σύγχρονη εποχή η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία παρουσιάζει πολλές διαφορές σε σχέση με την θέση της γυναίκας σε πιο παλιές χρονικές περιόδους, σε κάθε τομέα της ζωής. Η γυναίκα στην Ελλάδα σήμερα λειτουργεί ισότιμα στα πλαίσια της οικογένειας σε συνάρτηση με τον άνδρα. Είναι εκείνη που έχει καταφέρει να κατακτήσει τα δικαιώματά της, να εργαστεί με τους ίδιους όρους, προωθώντας τις δυνατότητές της. Επιπλέον, έχει κατορθώσει να κατακτήσει σημαντικές ανδροκρατούμενες θέσεις και δίνει περισσότερες υποσχέσεις για ένα καλύτερο αποτέλεσμα και μέλλον (Χριστοδουλοπούλου, 2022).

Σχετικά με την εκπαίδευσή της, η γυναίκα στην Ελλάδα λαμβάνει πλέον την ίδια μόρφωση με τους ίδιους όρους που έχουν τεθεί για τον άνδρα. Κάθε βαθμίδα του τομέα εκπαίδευσης κάνει δεκτή την εισαγωγή των γυναικών, γεγονός που τις έχει δώσει τη δυνατότητα να πετύχουν τους στόχους τους και να διαπρέψουν σε εγχώρια και διεθνή Πανεπιστήμια. Διαθέτοντας τις κατάλληλες πλέον γνώσεις και επιμόρφωση, μπορούν να αναζητήσουν εργασία με βάση την προσωπική τους ικανοποίηση και την οικονομική ανεξαρτησία. Χρόνο με το χρόνο παρατηρείται ότι έχουν καταφέρει να εργαστούν σε τομείς που μέχρι πριν λίγα χρόνια συναντούσε κανείς μόνο άνδρες, όπως στην αεροπορία, στην αστυνομία, στην πυροσβεστική, στον στρατό κ.λπ.. Οι γυναίκες αυτές έχουν καταφέρει να εργαστούν με τον καλύτερο τρόπο και να καταστούν αντάξιες των ανδρών σε κάθε τομέα δραστηριότητας (Γκιόκα & Παρασκευά, 2014).

Ακόμη, η γυναίκα δεν ενδιαφέρεται μόνο να δημιουργήσει οικογένεια και να φροντίσει τα παιδιά της, αλλά λειτουργεί ισότιμα με το αντίθετο φύλο. Πλέον, χαρακτηρίζεται εκτός από μητέρα και σύζυγο ως εργαζόμενη γυναίκα, που βοηθάει στις οικονομικές υποχρεώσεις και καταβάλει προσπάθειες να υπάρχει μία ισορροπία στο οικογενειακό περιβάλλον. Οπότε, ο ρόλος που διαδραματίζει η γυναίκα στην Ελλάδα του σήμερα έχει πολλές διαστάσεις και χαρακτηρίζεται ως πολύπλοκος. Καθημερινά καταβάλει προσπάθειες για να διαχειριστεί ζητήματα στην οικογένεια, στην εργασία, στην κοινωνία, τις οποίες φέρνει εις πέρας επάξια. Ωστόσο, έχει αναλάβει ένα δύσκολο ρόλο σε σχέση με άλλες εποχές, καθώς χρησιμοποιεί όλες τις δυνάμεις της στον μεγαλύτερο βαθμό, ενισχύοντας την κούραση και την εξάντληση της (Κυρίτση, 2018).

Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι, η γυναίκα στην Ελλάδα λειτουργεί ανεξάρτητα έναντι παλαιότερων περιορισμών, ενισχύει το αίσθημα ψυχικής ικανοποίησης και ενσυναίσθησης ότι προσφέρει κάτι πολύ σημαντικό στην κοινωνία. Πλέον, οι γυναίκες έχουν μία δυναμική παρουσία στον τομέα της τέχνης, στις επιστήμες, λαμβάνουν μέρος στην διαχείριση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και στην πολιτική. Επίσης, πολλές έχουν λάβει ανώτερες θέσεις και αξιώματα, χάρη στην προσωπικότητα, στις γνώσεις και στις ικανότητες που διατηρούν (Χριστοδουλοπούλου, 2022).

Όλα τα παραπάνω λειτούργησαν ενθαρρυντικά στο να προχωρήσει το ελληνικό κοινοβούλιο λίγο πριν από το τέλος του 2019 στην ψήφιση της αναθεώρησης του Άρθρου 5 Παρ. 2 του Συντάγματος, με σκοπό να απαγορευτούν οι όποιες διακρίσεις ανάλογα με το φύλο (Ράλλη, 2020).

Κεφάλαιο 2ο: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

2.1 Η ισότητα των δύο φύλων

Πολλές φορές, η ισότητα των φύλων δεν αποτυπώνεται με ακρίβεια, καθώς αποτελεί ένα περίπλοκο κοινωνικό σύστημα που επηρεάζει τη ζωή όλων των ανθρώπων (Heise et al., 2019). Έτσι, η έννοια της ισότητας των φύλων διευρύνθηκε, ώστε να αντικατοπτρίζει την πολυδιάστατη πλευρά της και την αναγκαιότητα να ληφθούν υπόψη οι κοινωνικοί περιορισμοί. Ο μακροχρόνιος αγώνας των γυναικείων και φεμινιστικών κινημάτων, καθώς και οι επιρροές από διαδικασίες γενικής πολιτικής, συνέβαλαν σε αυτήν την εννοιολογική εξέλιξη (Lomazzi et al., 2018).

Ειδικότερα, η ισότητα των φύλων είναι ανθρώπινο δικαίωμα που συντελεί στην διατήρηση της εύρυθμης λειτουργίας της κοινωνίας και στη βιώσιμη ανάπτυξη. Μετά από περισσότερο από έναν αιώνα φεμινιστικής υπεράσπισης, 40 χρόνια διεθνών συζητήσεων για το φύλο και ένα αυξανόμενο σύνολο στοιχείων, η ισότητα των φύλων αναγνωρίστηκε ως ένας από τους σημαντικότερους καθοριστικούς παράγοντες της υγείας και της οικονομικής ανάπτυξης. Παρά την αναγνώριση αυτή, η ισότητα των φύλων συνεχίζει να παραμένει ένα σύνθετο ζήτημα (Shannon et al., 2019).

Η έννοια της ισότητας των φύλων έγκειται στην ίση κατανομή δικαιωμάτων μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Επίσης, επιτρέπει τη διάκριση μεταξύ της διαφοράς και της ανισότητας των φύλων. Οι κύριες διαστάσεις της ισότητας των φύλων σχετίζονται με την απασχόληση, τους οικονομικούς πόρους και την οικογενειακή εργασία (Neyer et al., 2013).

Σημειώνεται ακόμη πως, η ισότητα των φύλων εκφράζεται σε στάσεις, πεποιθήσεις, συμπεριφορές και πολιτικές που αντικατοπτρίζουν την ίση εκτίμηση και παροχή ευκαιριών και για τα δύο φύλα. Σε αντίθεση με την ιεραρχία εξουσίας μεταξύ των φύλων, στην ισότητα των φύλων όλα τα άτομα έχουν παρόμοιο επίπεδο εξουσίας και μεταχειρίζονται άλλους ανθρώπους με σεβασμό και εκτίμηση, ανεξάρτητα από το φύλο τους (Mikkola & Miles, 2007).

Ουσιαστικά, η ισότητα των φύλων αναφέρεται σε *«ίσα δικαιώματα, ευθύνες και ευκαιρίες γυναικών και ανδρών, και κοριτσιών και αγοριών, σε όλους τους τομείς της ζωής»*. Αναφέρεται στη διαδικασία διασφάλισης της δικαιοσύνης σε γυναίκες και

άνδρες, καθώς και στις στρατηγικές και στα μέτρα που απαιτούνται για την αντιστάθμιση των ιστορικών και κοινωνικών μειονεκτημάτων των γυναικών και είναι καθοριστικής σημασίας για την επίτευξη της. Χωρίς ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες δεν μπορεί να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων (Barreiro-Gen et al., 2021).

Από το 1996, η Ευρωπαϊκή Ένωση ενστερνίστηκε την προοπτική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου με τη δημιουργία κουλτούρας ίσων ευκαιριών. Αυτό αποτέλεσε έναν από τους κύριους στόχους της για την οικοδόμηση μιας δικαιότερης κοινωνίας. Μεταξύ των δεικτών ισότητας των φύλων, ο τομέας της ισορροπίας εργασίας - οικογένειας ήταν πάντα κρίσιμος. Η εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών είναι ένα σημαντικό ζήτημα για άνδρες και γυναίκες, οι οποίοι πρέπει να συνδυάζουν τις ανάγκες φροντίδας των μελών της οικογένειας με την αναγκαιότητα αμειβόμενης εργασίας. Όταν τα ζευγάρια ορίζουν τις ρυθμίσεις τους για την εξισορρόπηση τέτοιων διαφορετικών ευθυνών, παίζουν ρόλο πολλά στοιχεία, όπως η διαθεσιμότητα πόρων και οι προσωπικές προτιμήσεις, το πολιτιστικό πλαίσιο και το θεσμικό πλαίσιο για ευκαιρίες που συμβάλλουν στη δημιουργία ατομικών στρατηγικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ειδικότερα, οι ιδεολογίες φύλου των συντρόφων, οι οποίες είναι κανονιστικές πεποιθήσεις σχετικά με τους ρόλους που θεωρούνται κατάλληλοι για γυναίκες και άνδρες, αποτελούν βασικό παράγοντα για την κατανομή των καθηκόντων εντός του νοικοκυριού. Για το λόγο αυτό, η στάση απέναντι στους ρόλους των φύλων μπορεί να θεωρηθεί ως δείκτης ατομικής υποστήριξης για την ισότητα των φύλων (Lomazzi et al., 2018).

Αν και η ισότητα των φύλων έχει τοποθετηθεί ως το κλειδί για την επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης, υπάρχει σαφής έλλειψη σαφήνειας σχετικά με το πώς πρέπει να οριστεί ένας τέτοιος στόχος ή πώς θα μπορούσε να επιτευχθεί. Το φύλο είναι ένα εγγενώς πολιτικό ζήτημα που, σύμφωνα με τους Hawkes και Buse, *«λείπει, παρεξηγείται και μόνο μερικές φορές ενσωματώνεται στις παγκόσμιες πολιτικές και προγράμματα υγείας»*. Η πρόοδος προς τους διεθνείς στόχους για την ισότητα των φύλων υπήρξε υποτονική και οι συντηρητικές εκστρατείες κατά της λεγόμενης ιδεολογίας του φύλου απειλούν να υπονομεύσουν την πρόοδο (Shannon et al., 2019).

Η ισότητα των φύλων είναι μια πολυδιάστατη έννοια που καλύπτει όλες τις σφαίρες της κοινωνικής εμπειρίας. Ωστόσο, για μεγάλο χρονικό διάστημα το ζήτημα της ισότητας των φύλων πλαισιώνεται μόνο γύρω από τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, παραβλέποντας το γεγονός ότι η ισότητα των φύλων δεν αφορά

μόνο τις γυναίκες και ότι οι ανισότητες των φύλων επηρεάζουν πολύ περισσότερες διαστάσεις από τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας (Lomazzi et al., 2018).

Η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί μοχλό για την οικονομική ανάπτυξη και θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η επιτυχής εφαρμογή της ισότητας των φύλων πρέπει να αντιμετωπίζει τις βαθύτερες αιτίες και να αποφεύγει κοσμητικές και συμβολικές ενέργειες που στερούνται ουσίας και δεν έχουν σαφή στόχο (Barreiro-Gen et al., 2021).

Για να διασφαλιστεί η προώθηση της ισότητας των φύλων, πρέπει να υπάρχουν στρατηγικές και μέτρα για την αντιστάθμιση των κοινωνικών μειονεκτημάτων που εμποδίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες να λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο. Η ισότητα απαιτεί ίση απόλαυση αγαθών, ευκαιριών, πόρων και ανταμοιβών με κοινωνική αξία από γυναίκες και άνδρες. Ως εκ τούτου, μια κρίσιμη πτυχή της προώθησης της ισότητας των φύλων είναι η ενδυνάμωση των γυναικών, με έμφαση στον εντοπισμό και την αποκατάσταση των ανισοροπιών εξουσίας και στην παροχή μεγαλύτερης αυτονομίας στις γυναίκες. Η ισότητα των φύλων δεν σημαίνει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες γίνονται το ίδιο, αλλά ότι η πρόσβαση σε ευκαιρίες και αλλαγές στη ζωή δεν εξαρτάται ούτε περιορίζεται από το φύλο τους. Η επίτευξη της ισότητας των φύλων απαιτεί την ενδυνάμωση των γυναικών για να διασφαλιστεί ότι η λήψη αποφάσεων σε ιδιωτικό και δημόσιο επίπεδο και η πρόσβαση σε πόρους δεν βαρύνουν πλέον τους άνδρες. Έτσι, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες θα μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα στην παραγωγική και αναπαραγωγική ζωή (Sundar, 2017).

Τα τελευταία χρόνια υπάρχει αυξανόμενη προσοχή και επίσημη δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Συγκεκριμένα προγράμματα για την ισότητα των φύλων έχουν αναπτυχθεί σε όλο τον κόσμο και σε ένα ευρύ φάσμα τομέων. Τα προγράμματα αυτά και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αποτελούν το κλειδί της ανάπτυξης και της πολιτικής. Ωστόσο, οι παρατηρητές των δημόσιων πολιτικών αναμένουν επομένως εύλογα βελτιώσεις στην ισότητα των φύλων (Engeli & Mazur, 2018).

Γενικότερα, η ισότητα του φύλου αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της βιωσιμότητας της κοινωνίας, καθώς οι γυναίκες συμβάλλουν καθοριστικά σε αυτήν. Η «*αειφόρος εργασία*» πρέπει να διευκολύνει τις μικτές επιλογές εργασίας για γυναίκες και άνδρες. Οι γυναίκες τείνουν να έχουν μεγαλύτερη επίγνωση και ενδιαφέρον για τη βιωσιμότητα από τους άνδρες. Για παράδειγμα, τα διοικητικά συμβούλια που έχουν ευρύτερη ποικιλομορφία φύλου εφαρμόζουν περισσότερες

περιβαλλοντικές και κοινωνικές πρωτοβουλίες βιωσιμότητας. Επιπλέον, οι γυναίκες έχουν ισχυρότερο ρόλο και πιο ισορροπημένη άποψη για τις διαστάσεις της βιωσιμότητας. Παρόλα αυτά, απαιτούνται ακόμη ενέργειες για τη μείωση του διαχωρισμού των γυναικών και την ένταξή τους σε ορισμένες θέσεις εργασίας ή κλάδους (Barreiro-Gen et al., 2021).

2.2 Ανισότητα του φύλου

Ο ορισμός για την ανισότητα των φύλων προκύπτει από την ανάγνωση διαφόρων λογοτεχνικών κοινωνικών επιστημών, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών. Εκδηλώνεται στις ιεραρχικές σχέσεις μεταξύ των φύλων, με τους άνδρες να λειτουργούν πάνω από τις γυναίκες και τις γυναίκες να θεωρούνται κατώτερες και λιγότερο πολύτιμες μόνο λόγω του φύλου τους. Αν και η βιβλιογραφία επικεντρώνεται κυρίως στις γυναίκες, αναγνωρίζεται ότι οι άνδρες σε λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες υποφέρουν επίσης από συμπεριφορές και πολιτικές που προάγουν τις ιεραρχικές σχέσεις μεταξύ των φύλων. Η ιεραρχία των φύλων εκδηλώνεται στις οικογενειακές σχέσεις, στους κληρονομικούς νόμους και στα έθιμα, στις αποτιμήσεις της γυναικείας εργασίας και τη δύναμη λήψης αποφάσεων στην κοινωνία, στην οικογένεια, στον χώρο εργασίας, στα θρησκευτικά και άλλα πολιτιστικά δρώμενα. Περαιτέρω ορισμοί της ανισότητας των φύλων μπορούν να βρεθούν στις διακηρύξεις των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα που ξεκινούν το 1948 (Mikkola & Miles, 2007).

Η ανισότητα των φύλων είναι ένα από τα πιο φλέγοντα ζητήματα που αντιμετωπίζουν τα σημερινά κράτη και επηρεάζει τόσο την εσωτερική πολιτική όσο και τις διεθνείς τους σχέσεις. Επομένως, τα κράτη πρέπει να γνωρίζουν ότι η ισότητα των φύλων δεν είναι απλώς ένα ηθικό ζήτημα. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία υποστηρίζεται ότι απαιτούνται πολλά χρόνια για να καλυφθεί το οικονομικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Σε περίπτωση που συνεχιστεί να υφίσταται η ανισότητα μεταξύ των φύλων, τα κράτη δεν θα απολαμβάνουν τα οφέλη της ισότητας των φύλων, ειδικά τα πολιτικά και οικονομικά. Αυτό καθιστά την ανισότητα των φύλων ως ανησυχητικό ζήτημα. Κάτι τέτοιο όμως δεν σημαίνει ότι η κοινωνία εθελουφλεί στο να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Αυτό που παρατηρείται

είναι πως ενώ έχει λάβει τα απαραίτητα μέτρα, η ανισότητα των φύλων εξακολουθεί να υπάρχει ακόμη σε πολλά κράτη κόσμου (Ashraf wani & Dastidar, 2018).

Επιπροσθέτως, η ανισότητα των φύλων παραμένει σημαντικό εμπόδιο στην ανθρώπινη ανάπτυξη. Σύμφωνα με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, *«η ισότητα των φύλων δεν είναι μόνο θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά απαραίτητο θεμέλιο για έναν ειρηνικό, ευημερούν και βιώσιμο κόσμο»*. Ένας μεγάλος αριθμός συγγραφέων έχει επικεντρωθεί στην διερεύνηση της ισότητας του φύλου στον κόσμο κι έχουν επικεντρωθεί στον υπολογισμό παγκόσμιων δεικτών για την ανισότητα των φύλων μεταξύ γυναικών και ανδρών (Pacukaj et al., 2021).

Με βάση τις έρευνες για την ανισότητα των φύλων, οι γυναίκες βαθμολογούνται ως άνισες σύμφωνα με τους παγκόσμιους δείκτες ανισότητας των φύλων σε σχέση με την εκπαίδευση, την υγεία, τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και την πολιτική εκπροσώπηση. Σύμφωνα με αυτούς, ο δείκτης ανισότητας των φύλων ποικίλλει επίσης ανάλογα με τις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα, όπου στις ανεπτυγμένες χώρες είναι λιγότερο έντονος και στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες είναι πιο έντονος. Σύμφωνα με το πρόγραμμα έκθεσης για την ανθρώπινη ανάπτυξη, ο Δείκτης Ανισότητας των Φύλων (GII) κατέταξε κάθε χώρα με βάση τον Δείκτη Ανισότητας των Φύλων από το 1995-2010. Σε χώρες όπου οι κοινωνίες είχαν ίσα αποτελέσματα στον δείκτη, μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρούνταν τόποι ισότητας των φύλων. Ενώ σε χώρες όπου οι κοινωνίες είχαν άνισα αποτελέσματα με υψηλές τιμές θεωρήθηκαν ως άνισες μεταξύ των φύλων (Pacukaj et al., 2021).

Επομένως, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να υπάρχουν σε κάθε μέρος του κόσμου σήμερα. Ωστόσο, δεν είναι όμοια η φύση και το μέγεθος των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για παράδειγμα, οι Σκανδιναβικές χώρες συνήθως κατατάσσονται ψηλά στους δείκτες ισότητας των φύλων, ενώ χώρες όπως η Υεμένη και η Ιορδανία έχουν χαμηλές επιδόσεις. Οι τομείς στους οποίους οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σήμερα ανισότητες διαφέρουν επίσης μεταξύ των χωρών. Στην Κίνα και την Ινδία, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι πιο εμφανείς στις ασύμμετρες αναλογίες των φύλων που προκύπτουν από την προτίμηση του άνδρα. Όσον αφορά την πολιτική εκπροσώπηση των γυναικών στο κοινοβούλιο, η Βολιβία, η Ρουάντα και η Νότια Αφρική ξεπερνούν ορισμένες από τις πιο εύπορες κοινωνίες στον κόσμο (Dilli et al., 2019).

Οι κοινωνικοί επιστήμονες έχουν τεκμηριώσει μια δραματική αλλαγή στην ανισότητα των φύλων τον τελευταίο μισό αιώνα, που μερικές φορές ονομάζεται

«επανάσταση των φύλων». Η απασχόληση των γυναικών αυξήθηκε και έγινε ο κανόνας, ακόμη και για μητέρες μικρών παιδιών. Το ποσοστό των γυναικών που λαμβάνουν πτυχίο ή διδακτορικό αυξήθηκε δραματικά και οι γυναίκες αυξήθηκαν ως ποσοστό εκείνων που έλαβαν πτυχία σε τομείς σπουδών που παραδοσιακά κυριαρχούνταν από άνδρες, όπως η διοίκηση, η λογιστική και τα πεδία της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών. Ένα νέο γυναικείο κίνημα εμφανίστηκε. Οι ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση, που ήταν νόμος από τη δεκαετία του 1960, θεσμοθετήθηκαν κάπως στις πολιτικές προσωπικού των οργανισμών. Λόγω των νέων ευκαιριών και φιλοδοξιών, πολλές γυναίκες μπήκαν σε επαγγελματικές και διευθυντικές θέσεις που προηγουμένως καλύπτονταν σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες, μειώνοντας έτσι τον διαχωρισμό των επαγγελμάτων. Το χάσμα των φύλων στις αμοιβές μειώθηκε σημαντικά μετά το 1980. Οι στάσεις σχετικά με τους κατάλληλους ρόλους για τους άνδρες και τις γυναίκες έγιναν πιο ισότιμες ως προς το φύλο (England et al., 2020).

2.3 Νομοθετικές ρυθμίσεις και ισότητα

Με γνώμονα όλα τα παραπάνω, ανεξάρτητα από τις προσπάθειες που έχουν καταβληθεί με σκοπό να ενταχθεί η έννοια της ισότητας των φύλων σε κάθε κοινωνία, παρατηρείται ότι το ζήτημα της ανισότητας συνεχίζει να υπάρχει. Για το λόγο αυτό κρίθηκε ως αναγκαίο να ληφθούν μέτρα αναγνώρισης και νομοθέτησης των δικαιωμάτων των δύο φύλων που έχουν γίνει αποδέκτες άδικων συμπεριφορών, με γνώμονα τη δικαιοσύνη και την ελευθερία. Όλα αυτά έχουν πραγματοποιηθεί με τη συμβολή των κανονισμών που προκύπτουν μέσα από το δίκαιο και αποσκοπούν στην στήριξη όλων εκείνων που το χρειάζονται (Κυρίτση, 2018).

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, εδώ και 65 χρόνια έχει καθιερωθεί, μέσω των Συνθηκών της η πεποίθηση ότι, τα δύο φύλα ενδείκνυται να παίρνουν τα ίδια χρήματα από την εργασία τους και να λαμβάνουν ισότιμη αξία. Μέσω του Άρθρου 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης δίνεται η δυνατότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση να δραστηριοποιείται στα πλαίσια των ίσων ευκαιριών και της ισότιμης διαχείρισης εργασιακών ζητημάτων. Επιπλέον, μέσω του Άρθρου 157 της ίδιας Συνθήκης κατέστη επιτρεπτή η θετική δραστηριοποίηση για την βελτίωση της θέσης των γυναικών. Σημειώνεται δε ότι με το Άρθρο 19 προσδιορίζεται η δυνατότητα κατάρτισης νομοθεσίας, με σκοπό την εξάλειψη οποιωνδήποτε

διακρίσεων που σχετίζονται με το φύλο. Επιπλέον, τα Άρθρα 79 και 83 έχουν εγκρίνει την νομοθεσία γύρω από την πάταξη της εμπορίας ανθρώπων και κατά βάση γυναικών και τέκτων. Επιπλέον, σύμφωνα με το Άρθρο 168 και με τη συμβολή του προγράμματος «*Δικαιώματα, Ισότητα, και Ιθαγένεια*» έχουν υποστηριχθεί οικονομικά προγράμματα που συντελούν στο να εξαλειφθεί η βία προς το πρόσωπο των γυναικών (Κυρίτση, 2018).

Όσον αφορά τους στόχους που ορίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση έγκεινται σε μία σειρά αξιών, όπου περιλαμβάνεται η ισότητα και κατ' επέκταση προάγεται η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Πρόκειται για στόχους που έχουν κατοχυρωθεί εντός του Άρθρου 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Ακόμη, μέσω του Άρθρου 8 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης προσδιορίζεται η υποχρέωση της καταπολέμησης κάθε ανισότητας και της προώθησης της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα σε κάθε δραστηριοποίηση. Πρόκειται για την γνωστή ενσωμάτωση της διάστασης φύλου. Ακόμη, μέσω του Άρθρου 19, η Ευρωπαϊκή Ένωση σε συνάρτηση με τα κράτη – μέλη δεσμεύτηκαν να προχωρήσουν στην εξάλειψη των διακρίσεων στο πρόσωπο των γυναικών (Κυρίτση, 2018).

Κατά τη χρονική περίοδο του 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προχώρησε στην έκδοση της στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2020-2025. Πρόκειται για μία στρατηγική που προσδιορίζει ένα ικανοποιητικό σχέδιο, που αποσκοπεί στην προώθηση της ισότητας των ανδρών και των γυναικών στις χώρες της Ευρώπης και περαιτέρω. Πρωταρχικός στόχος της στρατηγικής είναι η επιβολή δεσμευτικών μέτρων ως προς την μισθολογική κλίμακα. Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκρινε ότι θα πρέπει να ενισχυθεί η εφαρμογή της ισότιμης αμοιβής, της ίσης εργασίας και αξίας ανάμεσα στα δύο φύλα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη βοήθεια της μισθολογικής διαφάνειας και άλλους μηχανισμούς (Κυρίτση, 2018).

Ένα χρόνο αργότερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προχώρησε στην έγκριση ενός πλαισίου δραστηριοποίησης με σκοπό την χρήση του ευρωπαϊκού πυλώνα που αφορά στα κοινωνικά δικαιώματα. Αυτό έθεσε την ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στον καθορισμό επιθυμητών στόχων για την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την προσφορά προσχολικής εκπαίδευσης και στήριξης. Επίσης, τέθηκε ότι η επάρκεια κατώτατου μισθού μπορεί να βοηθήσει στον περιορισμό του μισθολογικού χάσματος που έχει δημιουργηθεί ανάμεσα στα δύο φύλα, με γνώμονα το γεγονός ότι η πλειοψηφία των γυναικών λαμβάνει χαμηλότερο μισθό από τους άνδρες. Άλλωστε, το 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε υποβάλει σχετική πρόταση,

έτσι ώστε να εξασφαλιστεί ότι όλοι όσοι εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ανεξαρτήτως φύλου, θα προστατεύονται με επαρκείς κατώτατους μισθούς. Σχετικά με το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την χρονική περίοδο 2021-2027 δίνεται μεγαλύτερη προσοχή στην ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και την παροχή ισότιμων ευκαιριών σε κάθε άνθρωπο (Στεργίου, 2019).

Στην περίπτωση της Ελλάδας, παρατηρείται ότι έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες για τα ζητήματα ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Βάσει του Συντάγματος υποστηρίζεται πως και τα δύο φύλα είναι ίσα στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική ασφάλιση (Στεργίου, 2019).

Αναλυτικότερα, το Άρθρο 4, παρ. 1 αναφέρει ότι όλοι οι άνδρες και οι γυναίκες στην Ελλάδα είναι ίσοι απέναντι στην νομοθεσία. Έτσι, έχει εξασφαλιστεί η ισότητα μεταξύ των Ελλήνων και προσδίδεται ίση αντιμετώπιση και ίσα δικαιώματα. Επίσης, μέσα από την παρ. 2 υποστηρίζεται ότι οι Έλληνες πολίτες, είτε άνδρες είτε γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Προχωρώντας στο Άρθρο 116 παρ. 1-2 προσδιορίζεται ο βαθμός υπευθυνότητας της πολιτείας ως προς την λήψη μέτρων, με σκοπό την προώθηση του θεσμού της ισότητας των ανδρών και των γυναικών, αλλά και την εξάλειψη των ανισοτήτων κυρίως προς το γυναικείο φύλο (Κυρίτση, 2018).

Είναι σαφές πως η διατήρηση των ανισοτήτων που υφίσταται στις περισσότερες κοινωνίες μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στην ζωή των ανθρώπων. Ακόμη, μπορεί να επιδράσει αρνητικά σε διάφορους τομείς, εκ των οποίων ένας βασικός είναι ο εργασιακός, λόγω του ότι συντελεί στην δυνατότητα του ανθρώπου να απολαμβάνει αμοιβή και να καλύπτει τις βιοποριστικές και ψυχικές ανάγκες του. Επομένως, προβλήματα ισότητας που έχουν ανακύψει στον τομέα της εργασίας ενδείκνυται να αντιμετωπίζονται μέσω της νομοθεσίας (Κυρίτση, 2018).

Στην Ελλάδα σημειώθηκαν σημαντικές, πρόσφατες εξελίξεις στο καθεστώς των δικαιωμάτων των γυναικών. Μερικοί Έλληνες ατενίζουν με ενθουσιασμό ένα μέλλον ισότητας των φύλων, ενώ άλλοι είναι απρόθυμοι σε ορισμένες αλλαγές και μένουν σταθεροί στην παράδοση. Οι πρωταρχικές συζητήσεις στον αγώνα για τα δικαιώματα των γυναικών γίνονται κυρίως μεταξύ των πολιτών της υπαίθρου και των πόλεων. Οι γυναίκες στις αστικές περιοχές είναι πιο πιθανό να απορρίψουν τις παραδοσιακές έννοιες της οικογενειακής ζωής και αναζητούν εργασιακές ευκαιρίες. Ωστόσο, οι γυναίκες σε περισσότερες αγροτικές περιοχές εξακολουθούν να φροντίζουν το σπίτι και τα παιδιά, ενώ ένας άνδρας σύντροφος αναζητά εργασία για

να εξασφαλίσει οικονομικά την οικογένεια (<https://borgenproject.org>). Ουσιαστικά, οι γυναίκες διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην οικογένεια και στη διαχείριση του νοικοκυριού (Agarwal, 2018).

Η πολιτική για την ισότητα των φύλων είναι ένας σχετικά νέος τομέας κοινωνικής πολιτικής στην Ελλάδα που χρονολογείται από τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα έχει κατοχυρώσει μέσω του Συντάγματος την ουσιαστική ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, την προστασία στον εργασιακό τομέα, την προώθηση της εργασίας και την παροχή ισότιμων ευκαιριών προς όλους. Από το Άρθρο 22 παρ. 1 προσδιορίζεται ότι η εργασία είναι βασικό δικαίωμα που λαμβάνει την προστασία του κράτους και δίνονται διευκρινήσεις ως προς το δικαίωμα της ίσης αμοιβής και εργασίας για όλους τους Έλληνες και τις Ελληνίδες. Έτσι, εξασφαλίζεται ο εργασιακός τομέας από διάφορα προβλήματα και προσδίδεται άμεση προστασία σε κάθε εργαζόμενο (Κυρίτση, 2018).

Σχετικά με τις μισθολογικές απολαβές των δύο φύλων έχουν ίσα δικαιώματα, χωρίς να υφίσταται ενδεχόμενο να υπερτερούν οι άνδρες ή οι γυναίκες. Επιπλέον, υφίσταται ισότιμη διαχείριση των ανδρών και των γυναικών στην πρόσβαση στην εργασία, αλλά ταυτόχρονα και στις συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο. Επίσης, και τα δύο φύλα στην Ελλάδα φέρουν ισότιμη μεταχείριση στα πλαίσια της κοινωνικής ασφάλισης. Επιπροσθέτως, χρήζεται ως απαγορευμένη η κάθε μορφή αναγκαστικής απασχόλησης, χωρίς να επέρχεται οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ των δύο φύλων (Κυρίτση, 2018).

Προχωρώντας παρακάτω, κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντικό βάσει της νομοθεσίας της Ελλάδας να λαμβάνεται υπόψη και η πολιτική που ακολουθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση ως προς τα προβλήματα ισότητας. Ως άμεση προτεραιότητα, τόσο της Ελλάδας, όσο και της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεωρείται η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Μόνο έτσι θα μπορέσουν να προχωρήσουν στην τήρηση του θεσμού της ισότητας των δύο φύλων και δεν θα υπάρχουν άλλες διακρίσεις (Lempesi, 2019).

Σε γενικές γραμμές, το ελληνικό γυναικείο κίνημα έχει συμβάλει σε μια σειρά νομοθετικών μεταρρυθμίσεων υπέρ της ισότητας των φύλων και της αυτοδιάθεσης των γυναικών, αλλά μάλλον έχει παραμελήσει τον τομέα της απασχόλησης. Ως εκ τούτου, τα μέτρα πολιτικής ισότητας σε αυτόν τον τομέα ενισχύθηκαν αποκλειστικά από την πολιτική ίσων ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Κυρίτση, 2018).

Παρόλα αυτά, σημειώνεται ότι, η ισότητα των δύο φύλων στην ουσία δεν μπορεί να βασιστεί μόνο στην εφαρμογή νομοθετικών ρυθμίσεων. Η δυνατότητα ενσωμάτωσης του όρου της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στις κοινωνίες έρχεται σε αντιπαράθεση με τις πεποιθήσεις, που έχουν διατηρηθεί εδώ και πολλά χρόνια στη ζωή των ανθρώπων και καθιστούν τη γυναίκα σε κατώτατη θέση σε σχέση με τον άνδρα. Αυτό που ενδείκνυται να αλλάξει είναι σαφώς η νοοτροπία που υφίσταται τόσο σε τοπικό, όσο και σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Κάτι τέτοιο απαιτεί χρόνο, καθώς θα πρέπει να επέλθει αναδόμηση στις κοινωνικές αντιλήψεις που υπάρχουν. Ωστόσο, η ύπαρξη νομοθετικών ρυθμίσεων χαρακτηρίζεται σημαντική, αλλά κρίνεται ως αναγκαία η ανάπτυξη δομών και μηχανισμών που θα συμβάλουν στη διαδικασία προώθησης της ισότητας των δύο φύλων (Κυρίτση, 2018).

Κεφάλαιο 3ο: Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Η γυναικεία παρουσία στην αγορά εργασίας

Με τον όρο εργασία καλείται η παροχή υπηρεσιών από ένα άτομο και αντάλλαγμα την αποκόμιση μισθού και ασφαλιστικής κάλυψης από τον εργοδότη. Η απασχόληση μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε εντός της οικίας του εργαζομένου, είτε εκτός. Επιπλέον, η εργασία είναι μια συμφωνία μεταξύ ενός εργαζομένου και μιας άλλης οντότητας που ορίζει τις ευθύνες, τον μισθό, τους όρους, τους κανόνες του χώρου εργασίας και αναγνωρίζεται από την πολιτεία (<https://www.myaccountingcourse.com>).

Εδώ και αρκετές δεκαετίες έχουν σημειωθεί σαρωτικές αλλαγές στους ρόλους των γυναικών και των ανδρών στο νοικοκυριό και στη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας (Blau & Winkler, 2017). Αν και προωθείται ολοένα και περισσότερο η ισότητα των δύο φύλων τόσο στον εργασιακό χώρο, όσο και στην κοινωνία και οι γυναίκες έχουν πλέον ενταχθεί πλήρως στο εργατικό δυναμικό, παρατηρείται ότι υπάρχουν ακόμη κάποια ζητήματα διαφορών μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους (Pace & Sciotto, 2022). Συγκεκριμένα, παρατηρούνται διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ως προς το είδος, τις συνθήκες εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται από την κοινωνία (Cifre et al., 2015).

Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας ήταν η πιο σημαντική αλλαγή στον οικονομικό τομέα. Ο σύγχρονος οικονομικός τους ρόλος εμφανίστηκε αρχικά στις ΗΠΑ και επεκτάθηκε σε όλο τον κόσμο. Ωστόσο, η ισορροπία της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων γυναικών έχει γίνει ένα κρίσιμο θέμα συζήτησης, καθώς παρατηρείται ότι πολλές εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς και μοιράζονται τις ίδιες ευθύνες με τους άνδρες, τόσο στην εργασία, όσο και στην οικία τους, για τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου τους (Bharadwaj & Shanker, 2019).

Συγκεκριμένα, τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται πως η πλειονότητα των γυναικών, αν και αντιμετωπίζει κάποιες διακρίσεις λόγω φύλου, ασχολείται με τη νομική, την ιατρική, την κοινωνική προσφορά, την εκπαίδευση και με άλλα επαγγέλματα. Επιπλέον, σημειώνει μεγάλη επιτυχία στην πολιτική, στην τεχνολογία

και στις επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα η κοινωνία να έχει αρχίσει να τις βλέπει με διαφορετικό τρόπο (Κυρίτση, 2018).

Τις τελευταίες δεκαετίες, παρατηρούνται τεράστιες αλλαγές στην κοινωνία και στον εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η αυξανόμενη ετερογένεια του εργατικού δυναμικού γενικότερα είναι πλέον γεγονός. Συγκεκριμένα, χρόνο με το χρόνο αυξάνεται όλο και περισσότερο η συμμετοχή των γυναικών στον εργασιακό χώρο (Pace & Sciotto, 2022).

Κάνοντας μία ανασκόπηση στις πληροφορίες γύρω από την στροφή της γυναίκας στην εργασία παρατηρείται ότι είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις δράσεις της εκβιομηχάνισης και τις εκσυγχρονισμένες αντιλήψεις της κοινωνίας που επικρατούν μέχρι σήμερα, αλλά με τα πρότυπα του κοινωνικού περιβάλλοντος. Κατά συνέπεια, η απασχόληση των γυναικών φέρει ποικίλα και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά από περίοδο σε περίοδο και από κράτος σε κράτος. Επιπλέον, σχετίζεται με την εξέλιξη που έχει λάβει ο θεσμός της οικογένειας και με τη διάρθρωση της. Ουσιαστικά, η γυναικεία απασχόληση επηρεάζεται από όλα όσα διαδραματίζονται στην ζωή μίας γυναίκας (Συμεωνίδου, 1990).

Αναλυτικότερα, η στροφή των γυναικών στην αγορά εργασίας, με γνώμονα τις διαστάσεις που έχει λάβει και όλες τις μεταβολές που έχουν προκληθεί και σε συνδυασμό με την άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, δημιουργήθηκαν πολλές αλλαγές ως προς τον ρόλο που διαδραματίζει το συγκεκριμένο φύλο. Σαφέστατα, παρατηρείται ότι πλέον η γυναίκα διαδραματίζει διπλό ρόλο, ο οποίος εξαπλώνεται και αρχίζει να τίθεται σε πολύ στέρεες βάσεις. Πλέον, ο ρόλος της γυναίκας δεν περιορίζεται μόνο στην κάλυψη των αναγκών του νοικοκυριού και την ανατροφή των παιδιών, αλλά επεκτείνεται στα πλαίσια της απασχόλησης με μισθό. Όλο αυτό είναι αποτέλεσμα της ισότητας των δύο φύλων, της ανεξαρτησίας και της δυνατότητας πρόσβασης στην εξουσία, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (Αθανασιάδου, 2001).

Είναι γεγονός πως η γυναίκα έχει στραφεί προς την απασχόληση αναλαμβάνοντας να εκτελέσει τον ρόλο της εργαζόμενης μητέρας και συζύγου. Αυτό υποδεικνύει ότι μπορεί πλέον να έχει ενεργή παρουσία στον εργασιακό χώρο, να ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις του σπιτιού και των παιδιών της, που σημαίνει ότι κατανέμει τον χρόνο της με βάση τον δικό της προγραμματισμό (Κυρίτση, 2018).

Αυτό που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια είναι πως λόγω του ότι η περίοδος κατά την οποία δημιουργεί η γυναίκα οικογένεια συμπίπτει με την περίοδο

που καλείται να εργαστεί, επικεντρώνεται κυρίως στην επαγγελματική αποκατάσταση και αφήνει σε δεύτερη μοίρα το γεγονός δημιουργίας οικογένειας. Ακόμη, κάποιες γυναίκες προκειμένου να μη χάσουν την δουλειά τους προχωρούν στην απόκτηση ενός το πολύ δύο τέκνων (Αθανασιάδου, 2001).

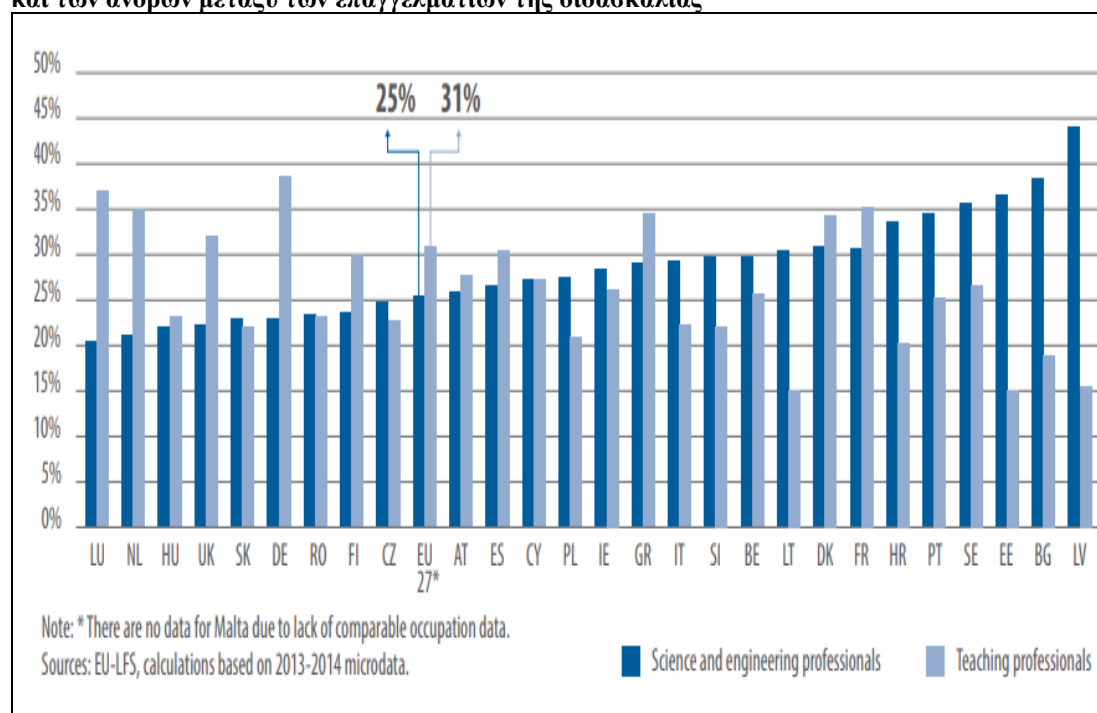
Πέρα όμως από τα παραπάνω, η γυναίκα που στρέφεται στην αγορά εργασίας συναντά ποικίλα εμπόδια. Κάποια από αυτά τα εμπόδια είναι: η διάκριση των εργασιακών θέσεων ανά φύλο, η επαγγελματική αδράνεια, η περιορισμένη παρουσία των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές εργασιακές θέσεις, η μεγάλη συμμετοχή σε διάφορες μορφές εργασίας, ο διαχωρισμός με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο και την εργασιακή κατάρτιση. Επιπροσθέτως, διακρίνεται πως προκύπτουν ποικίλες διαφοροποιήσεις ως προς τη περίοδο κατά την οποία μεταβαίνει το άτομο από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας (Κυρίτση, 2018).

Στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης, σημειώθηκαν πολλές καινούργιες προκλήσεις, οι οποίες συνέβαλαν στο να προκύψουν σημαντικές αλλαγές. Πρόκειται για αλλαγές που έχουν αναδιαρθρώσει τον τρόπο παραγωγής και αυξάνουν την πρόοδο των ψηφιακών μέσων και της επικοινωνίας. Όλα αυτά επιδρούν σε μεγάλο βαθμό στη ζωή των εργαζόμενων γυναικών. Συγκεκριμένα, αν και όλα αυτά έχουν προσφέρει πολλές δυνατότητες στις ανεξάρτητες οικονομικά γυναίκες, παρατηρείται πως κάποιες βρίσκονται στο περιθώριο λόγω των πολλαπλών ανισοτήτων ανάμεσα στα έθνη. Ενώ σε πολλά έθνη παρατηρείται αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών, σε κάποια η τήρηση κάποιων πολιτικών επέφερε αρνητικές συνέπειες, καθότι δεν κατάφεραν να μεγιστοποιηθούν οι μισθοί, να δοθούν προαγωγές και δεν αναβαθμίστηκαν οι εργασιακές συνθήκες. Πολλές φορές οι γυναίκες συνεχίζουν να εργάζονται με χαμηλό μισθό, με ή χωρίς ασφάλιση ή με κάποια σύμβαση μερικής απασχόλησης. Όλα αυτά δημιουργούν την αίσθηση της αβεβαιότητας (<http://blogs.sch.gr>).

Βάσει των στοιχείων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, παρατηρείται πως στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο τομέας της απασχόλησης περιβάλλεται κυρίως από άνδρες παρά από γυναίκες. Αυτό συμβαίνει για το λόγο ότι η γυναίκα επιλέγει να απασχολείται σε πιο χαμηλό ωράριο, σε κατώτερες εργασιακές θέσεις, με αποτέλεσμα να δημιουργείται τεράστιο χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό δείχνει ότι δεν έχει καταφέρει να ξεφύγει όλος ο γυναικείος πληθυσμός από τον παραδοσιακό ρόλο που διαδραματίζει (European Institute for Gender Equality, 2017).

Γενικότερα, το φύλο είναι ένας καθοριστικός παράγοντας στην αγορά εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διαιρεί το εργατικό δυναμικό. Αυτό οδηγεί σε αναξιοποίητες δυνατότητες ταλέντων, ανεκπλήρωτες φιλοδοξίες και χαμένες ευκαιρίες για τις γυναίκες, τους άνδρες και την κοινωνία γενικότερα. Σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι άνδρες κυριαρχούν σε συγκεκριμένους τομείς, όπως η μηχανική και η τεχνολογία, αλλά δεν είναι παρόντες σε άλλα, όπως στη διδασκαλία παιδιών και στη φροντίδα ηλικιωμένων. Από τα 20 μεγαλύτερα επαγγέλματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μόνο πέντε διαθέτουν εργατικό δυναμικό ισορροπημένο μεταξύ των φύλων (τουλάχιστον το 40% του ενός φύλου). Οι διαιρέσεις των φύλων στην αγορά εργασίας επεκτείνονται στην κατανομή των ηγετικών θέσεων, στις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης, στην κατανομή των εργασιακών καθηκόντων ή στο εισόδημα (European Institute for Gender Equality, 2017).

Διάγραμμα 1: Μερίδιο γυναικών μεταξύ των επαγγελματιών της επιστήμης και της μηχανικής και των ανδρών μεταξύ των επαγγελματιών της διδασκαλίας

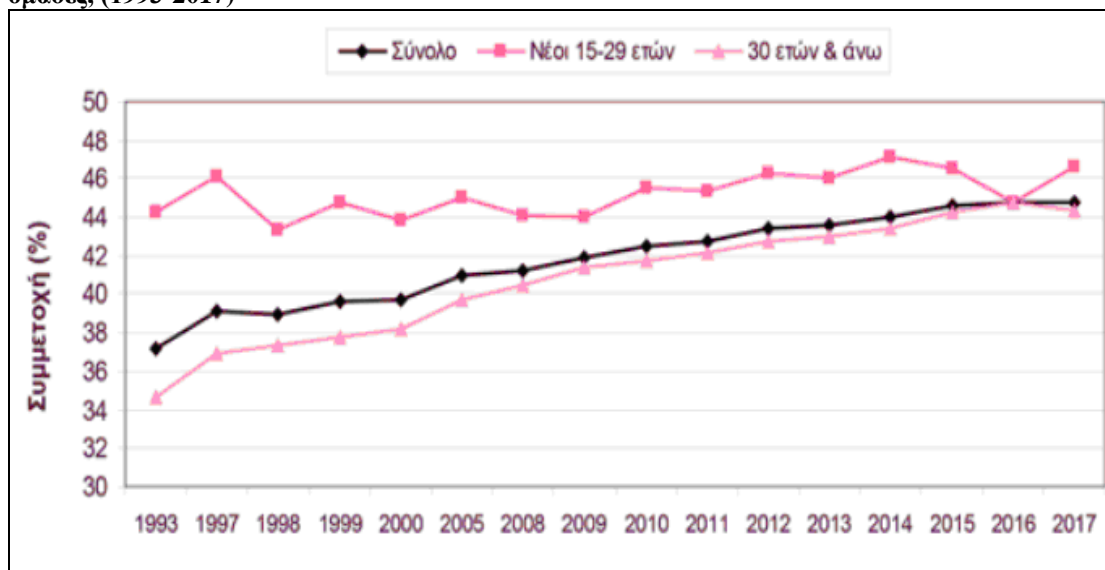


Πηγή: European Institute for Gender Equality, (2017)

Από το παραπάνω διάγραμμα παρατηρείται ότι στον τομέα της Εκπαίδευσης, της Υγείας και της Πρόνοιας (EHW), υπάρχουν λιγότεροι άνδρες από ό, τι πριν από

δέκα χρόνια (30% το 2004 και 26% το 2014). Στα επαγγέλματα της Επιστήμης, της Τεχνολογίας, της Μηχανικής και των Μαθηματικών, το μερίδιο των γυναικών αυξήθηκε μόνο κατά 1%, από 13% σε 14% την ίδια χρονική περίοδο. Ο διαχωρισμός φτάνει σε διαφορετικά επίπεδα στα κράτη μέλη, γεγονός που δείχνει ότι είναι δυνατή η πρόοδος (European Institute for Gender Equality, 2017).

Διάγραμμα 2: Ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ανά ηλικιακές ομάδες, (1993-2017)



Πηγή: Αργεΐτης κ.α., (2018)

Με βάση το παραπάνω διάγραμμα παρατηρείται διαφορά ως προς τα ποσοστά απασχόλησης ανά ηλικιακή κατηγορία. Συγκεκριμένα, από το 1993 μέχρι και το 2015 παρατηρείται ότι το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 15-29 ετών βρίσκεται σε πιο υψηλή θέση, εν αντιθέσει με το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών που είναι ηλικίας 30 ετών και πάνω. Ωστόσο, το 2016 σημειώνεται μείωση στο ποσοστό συμμετοχής των εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 15-29 ετών, αγγίζοντας το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών που είναι ηλικίας 30 ετών και πάνω, το οποίο όμως αυξάνεται το 2017 (Αργεΐτης κ.α., 2018).

Όσον αφορά μία έρευνα που πραγματοποίησε η Eurostat το 2020 σχετικά με την γυναικεία απασχόληση προέκυψε ότι η Ελλάδα σημείωσε τα πιο χαμηλά ποσοστά (42%) εν αντιθέσει με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ (<https://www.ot.gr>). Ενδεχομένως, το αποτέλεσμα αυτό να προκύπτει από το τεράστιο χάσμα που έχει δημιουργηθεί μεταξύ των δύο φύλων στα πλαίσια της αγοράς εργασίας (<https://www.naftemporiki.gr>).

Ωστόσο, τόσο η Ελλάδα όσο και οι υπόλοιπες χώρες του κόσμου καλό θα είναι να επικεντρωθούν στο ζήτημα του χαμηλό ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην εργασία. Ειδικότερα, η εργασία των ανθρώπων ανεξαρτήτως φύλου θεωρείται βασική υποχρέωση της πολιτείας που πρέπει να παρέχει, έτσι ώστε να μην βρεθεί αντιμέτωπη με αύξηση των επιπέδων ανεργίας. Βάσει της αναφοράς της Λευκής Βίβλου (1993) που παραχώρησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με την ενίσχυση της απασχόλησης και του ανταγωνισμού και βάσει του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Έσσεν (1994) προσδιορίστηκαν πέντε βασικοί πυλώνες, οι οποίοι κάνουν λόγο ως προς τα παρακάτω:

- Στην ενίσχυση της εξέλιξης της απασχόλησης με τη συμβολή της εργασιακής επιμόρφωσης.
- Στην μεγιστοποίηση των εργασιακών θέσεων.
- Στον περιορισμό του κόστους εργασίας.
- Στην εξασφάλιση της αποδοτικότητας της πολιτικής που περιβάλλει την απασχόληση.
- Στην βελτίωση των μέτρων προς όφελος των ανθρώπων που κινδυνεύουν να μείνουν άνεργοι.

Άλλα μέτρα για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης βασίζονται στις εξής προτάσεις:

- Η γυναίκα θα πρέπει να έχει την ευκαιρία να στραφεί στην αγορά εργασίας και να επιλέξει τον κλάδο στον οποίο επιθυμεί να παρέχει τις υπηρεσίες της.
- Η γυναίκα θα πρέπει να λαμβάνει από το κράτος βασικά δικαιώματα, όπως να της παρέχει τη δυνατότητα να μην απολύεται από την εργασία της σε περίπτωση τεκνοποίησης και να διατηρεί κάθε μισθολογικό δικαίωμα.
- Η γυναίκα θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να εργαστεί σε όλους τους κλάδους εργασίας.
- Το κράτος οφείλει να δημιουργήσει ένα πλαίσιο αντιλήψεων που θα σχετίζονται με τον ρόλο που διαδραματίζει η γυναίκα, εντός της κοινωνίας και του εργασιακού χώρου. Αυτό μπορεί να καταστεί δυνατό με την επιμόρφωση, την συμβολή των εκπαιδευτικών οργανισμών, των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και της επιπρόσθετης εκπαίδευσης (Νίνα - Παζαρζή, 2006).

3.2 Τα στερεότυπα στην επαγγελματική πορεία των γυναικών

Τα στερεότυπα για το φύλο συνεχίζουν να υπάρχουν και μεταδίδονται μέσω των μέσων ενημέρωσης και μέσω της κοινωνικής, εκπαιδευτικής και ψυχαγωγικής κοινωνικοποίησης, που προάγει την προκατάληψη και τις διακρίσεις λόγω φύλου (Tabassum et al., 2021).

Ο διαχωρισμός των φύλων δημιουργεί και ενισχύει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων εντός και εκτός της εργασίας. Επηρεάζει την οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθιστώντας την αγορά εργασίας λιγότερο ανταγωνιστική και δυσκολότερη για τις εταιρείες να καλύψουν θέσεις υψηλής ζήτησης στον τομέα της πληροφορικής και της μηχανικής. Ο διαχωρισμός δημιουργεί επίσης διαφορές στις αμοιβές, υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας και χαμηλότερη οικονομική ανεξαρτησία για τις γυναίκες. Οι λόγοι πίσω από αυτόν τον διαχωρισμό είναι περίπλοκοι και δεν μπορούν να εξηγηθούν από έναν μόνο παράγοντα. Μια έμφυλη διαίρεση μεταξύ του επιπέδου σπουδών, σε συνδυασμό με τα στερεότυπα φύλου ή ανεπαρκείς επιλογές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συνδυάζονται για να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις για διαχωρισμό των φύλων (European Institute for Gender Equality, 2017).

Τα στερεότυπα φύλου είναι κατηγορηματικές πεποιθήσεις σχετικά με τα γνωρίσματα και τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς που αποδίδονται στα άτομα με βάση το φύλο τους. Λειτουργούν ως προσδοκίες σχετικά με τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές των μεμονωμένων μελών της ομάδας. Το φύλο χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα πολιτιστικά, κοινωνικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά των ατόμων ως αρσενικά ή θηλυκά με βάση τυπικά για κάθε φύλο, αλλά τα οποία μπορεί να αποδοθούν σε χαρακτηριστικά οποιουδήποτε βιολογικού φύλου (Ginige et al., 2007).

Επιπλέον, αποθαρρύνουν τους ανθρώπους να επιλέξουν και να παραμείνουν σε επαγγέλματα που είναι άτυπα για το φύλο τους. Για παράδειγμα, οι προκαταλήψεις σχετικά με την ικανότητα και την καταλληλότητα των ανδρών να εργαστούν στην εκπαίδευση ή την προσωπική φροντίδα ευθύνονται σε μεγάλο βαθμό για τον επαγγελματικό διαχωρισμό φύλου (European Institute for Gender Equality, 2017).

Ένα στερεότυπο φύλου είναι μια γενικευμένη άποψη ή προκατάληψη σχετικά με τα χαρακτηριστικά που έχουν ή πρέπει να κατέχουν γυναίκες και άνδρες ή τους ρόλους που αναλαμβάνουν ή πρέπει να επιτελούν άνδρες και γυναίκες. Τα

στερεότυπα για το φύλο μπορεί να είναι τόσο θετικά όσο και αρνητικά, για παράδειγμα, «*οι γυναίκες φροντίζουν*» ή «*οι γυναίκες είναι αδύναμες*». Τα στερεότυπα φύλου είναι η πρακτική της απόδοσης σε μια γυναίκα ή άνδρα μεμονωμένα χαρακτηριστικά ή ρόλους μόνο λόγω της συμμετοχής της στην κοινωνική ομάδα γυναικών ή ανδρών (<https://www.ohchr.org>).

Διακρίνονται στη διαδικασία κοινωνικοποίησης των γυναικών και των ανδρών, στη γλώσσα που χρησιμοποιούν και στον τρόπο επικοινωνίας τους. Οι γυναίκες διδάσκονται να φροντίζουν τα παιδιά και τους ηλικιωμένους, να είναι υπομονετικές, να είναι ανοιχτές στην επικοινωνία και τη συνεργασία, τη συναισθηματική ένταση και τον συναισθηματικό έλεγχο, τη χειροτεχνία, την ευαισθησία και τη σωματική έλξη, που είναι αποδεκτά ως γυναικεία χαρακτηριστικά. Ομοίως, οι άνδρες διδάσκονται να έχουν διαχειριστικές ικανότητες, να είναι αποφασιστικοί και αυταρχικοί, να έχουν αυτοέλεγχο, σωματική δύναμη, να είναι λογικοί, ατρόμητοι, να ρισκάρουν, να είναι αξιόπιστοι και τεχνολογικά εγγράμματοι. Με τον καιρό αυτά τα χαρακτηριστικά ενσωματώνονται με τα επαγγέλματα, τα οποία χωρίζονται σε γυναικεία και ανδρικά. Τα στερεότυπα για το φύλο είναι αποτέλεσμα της διαδικασίας εκπαίδευσης που αποτελεί το πρώτο στάδιο για την άσκηση ενός επαγγέλματος (Ünal et al., 2018).

Πρόκειται για ένα φαινόμενο που επιμένει παρά την παροχή ίσων ευκαιριών στους χώρους εργασίας. Αν και έχει σημειωθεί βελτίωση, με αυξανόμενους αριθμούς γυναικών να αποκτούν διάφορες διοικητικές θέσεις στον εργασιακό χώρο, η διάκριση μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθεί να υπάρχει. Επίσης, οι γυναίκες συνεχίζουν να βιώνουν υψηλά επίπεδα πίεσης από τη δουλειά τους και να αντιμετωπίζουν συμπτώματα ψυχικής ασθένειας όταν χρησιμοποιούν ένα διαπροσωπικά προσανατολισμένο στυλ ηγεσίας σε ανδροκρατούμενους κλάδους. Η συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο υποκινεί και αποθαρρύνει τις γυναίκες στο χώρο εργασίας. Σε οργανωτικά περιβάλλοντα, οι αρνητικές πεποιθήσεις σχετικά με την απόδοση ή την αποτελεσματικότητα των γυναικών μπορεί να βλάψουν τη φιλοδοξία τους για επαγγελματική καταξίωση. Για παράδειγμα, οι γυναίκες μπορεί να επιλέξουν να μην υποβάλουν αίτηση λόγω προκλητικών ή ηγετικών ρόλων, εάν φοβούνται ότι δεν έχουν την ικανότητα να εκτελέσουν τέτοιους ρόλους (Tabassum et al., 2021).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως οι συνθήκες εργασίας περιορίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών. Η δυνατότητα συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, όπως και να έχει

αποτελεί μία πρόκληση για τη γυναίκα. Η απόκτηση παιδιών εξακολουθεί να σημειώνεται ως εμπόδιο στις ευκαιρίες των γυναικών να εργαστούν και να προοδεύσουν στον εργασιακό τομέα, κάτι που δεν ισχύει για τους άνδρες συνολικά. Επιπλέον, η έλλειψη ευέλικτων ευκαιριών εργασίας για τους άνδρες όχι μόνο περιορίζει τις δικές τους επιλογές για τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών τους, αλλά επίσης δυσκολεύει τις γυναίκες να συμμετέχουν ισότιμα στην απασχόληση. Οι διατάξεις για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γυναίκες και άνδρες, όπως η γονική άδεια ή η άδεια φροντίδας, οι επίσημες υπηρεσίες φροντίδας και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα συμβάλουν στην προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και για τους δύο. Πιο διαφανείς διαδικασίες για προσλήψεις και προαγωγές θα μπορούσαν επίσης να μειώσουν την προκατάληψη κατά των γυναικών που θέλουν να εργαστούν (European Institute for Gender Equality, 2017).

Τα στερεότυπα καθιερώνουν κανονιστικές προσδοκίες για τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών, με αποτέλεσμα την υποτίμηση και την παρέκκλιση των γυναικών. Στην ουσία, τα στερεότυπα φύλου μπορούν να εμποδίσουν την επαγγελματική πρόοδο των επίδοξων γυναικών (Heilman, 2012).

Επομένως, το ζήτημα των έμφυλων στερεότυπων θεωρείται σημαντικό για το λόγο ότι εμποδίζει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών (Tabassum et al., 2021). Καθημερινά, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια που δεν τους επιτρέπουν να αποκαλύψουν τις δυνατότητές τους στους χώρους εργασίας. Συγκεκριμένα, υπάρχει μια προκατάληψη και διακρίσεις των γυναικών που καθορίζουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Τις περισσότερες φορές οι γυναίκες εκτιμώνται όχι σύμφωνα με τις προσωπικές τους ικανότητες, αλλά ακολουθώντας τα καθιερωμένα στερεότυπα ότι έχουν περιορισμένες ικανότητες και δεν είναι σε θέση να εκτελέσουν εργασία που απαιτεί υπευθυνότητα ή ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο δημιουργικές κ.λπ. Στην επιστημονική βιβλιογραφία για τα στερεότυπα για το φύλο, οι ρόλοι ορίζονται ως μια πολιτισμική και κοινωνική προσέγγιση προς το ίδιο πράγμα που παραδοσιακά θεωρείται ότι είναι «ανδρικοί» και «γυναικείοι». Τα στερεότυπα που διαμορφώνονται στην κοινωνία ενδέχεται να επηρεάσουν την επαγγελματική επιλογή των γυναικών και των ανδρών, καθώς και να δημιουργήσουν μία αγορά εργασίας που χωρίζεται ανάλογα με τα φύλα (Kiaušienė et al., 2011).

Μέσα από την ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας που πραγματοποιήθηκε, παρατηρήθηκε ότι, παρόλο που έχουν πραγματοποιηθεί

πολυάριθμες μελέτες στον τομέα των στερεοτύπων του φύλου, οι αιτίες του εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς. Αν δεν βρεθούν τα αίτια, το φαινόμενο θα συνεχίσει να υπάρχει (Tabassum et al., 2021).

3.3 Σύνδρομο της «γυάλινης οροφής»

Για αιώνες, η ιδιωτική ζωή των γυναικών περιοριζόταν στο σπίτι τους και στη διαχείριση του νοικοκυριού, ανάλογα με τους συζύγους τους. Ο ρόλος της γυναίκας καθορίστηκε ως σύζυγος και μητέρα. Ωστόσο, είναι σαφές ότι αυτή η προσέγγιση έχει αλλάξει στις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες τα τελευταία χρόνια (Karcioğlu ve Leblebici, 2014). Συγκεκριμένα, η κοινωνική και οικονομική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, η προετοιμασία και η επαγγελματική τους πρακτική έχουν αλλάξει με την πάροδο του χρόνου και εξελίσσονται ευνοϊκά. Ωστόσο, οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετική επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση. Καθώς αυξάνεται το ιεραρχικό επίπεδο σε έναν οργανισμό, η παρουσία των γυναικών μειώνεται, ενώ η παρουσία των ανδρών αυξάνεται, αποτελώντας σε ορισμένες περιπτώσεις συνολική ανδρική παρουσία. Αυτή η άνιση παρουσία ανδρών και γυναικών σε διοικητικές θέσεις είναι ευρέως γνωστή και καταδεικνύεται από διάφορες ερευνητικές μελέτες. Αρκετές μελέτες προσπάθησαν να εξηγήσουν διαφορετικές πτυχές αυτών των ανισοτήτων, εντοπίζοντας άλλες μεταφορές, συμπεριλαμβανομένου αυτού που είναι γνωστό ως «γυάλινη οροφή» (Martínez-Fierro & Lechuga Sancho, 2021).

Ως «γυάλινη οροφή» καλείται το φαινόμενο της έλλειψης προώθησης των γυναικών σε ανώτερα επίπεδα ιεραρχιών εξουσίας. Αυτός ο όρος εισήχθη για πρώτη φορά το 1986 στη Wall Street Journal και οι Morrison, White και Van Velsor είναι οι πρώτοι ερευνητές που χρησιμοποίησαν αυτόν τον όρο το 1987. Αυτό το φαινόμενο μελετήθηκε επίσης το 1990 για να δείξει τη σπανιότητα των μειονοτήτων και της γυναικείας διαχείρισης δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών. Επιπλέον, μερικές φορές χρησιμοποιείται για να αντιπροσωπεύει το βαθύ μισθολογικό χάσμα στα ανώτερα επίπεδα κατανομής εισοδήματος, καθώς οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλότερα εισοδήματα σε σύγκριση με τους άντρες συναδέλφους τους. Επομένως, η γυάλινη οροφή εμποδίζει τις γυναίκες να επιτύχουν κορυφαία επίπεδα ιεραρχίας. Ο Davies-Netzley (1998) υποστήριξε ότι η μεταφορά της γυάλινης οροφής χρησιμοποιείται για να εξηγήσει τα κρυμμένα εμπόδια, δηλαδή το γυαλί μέσω του

οποίου οι γυναίκες μπορούν να παρατηρήσουν τις καλύτερες θέσεις, αλλά δεν μπορούν να τις κατακτήσουν. Ως εκ τούτου, φτάνουν πολύ κοντά σε υψηλόβαθμες θέσεις, αλλά σπάνια τις κατακτούν. Αυτή η απογοητευτική κατάσταση κάνει τις γυναίκες να συλλάβουν ότι υπάρχει μια γυάλινη οροφή, δηλαδή ένα είδος φυλετικού φραγμού, στο δρόμο της κατάκτησής τους στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις σε οργανισμούς (Omran et al., 2015).

Το 1991 το Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ όρισε τη γυάλινη οροφή ως «ένα τεχνητό εμπόδιο που βασίζεται σε μια προκατάληψη συμπεριφοράς ή οργάνωσης που εμποδίζει τα καταρτισμένα άτομα να προβιβάζονται σε θέσεις διοικητικού επιπέδου σε οργανισμούς». Ειδικότερα, η «γυάλινη οροφή» αναφέρεται στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που επιθυμούν να προαχθούν σε ανώτερες θέσεις και να εργαστούν για το σκοπό αυτό σε επίσημους χώρους εργασίας, ιδιωτικούς τομείς, εκπαιδευτικά ιδρύματα ή άλλους οργανισμούς. Το σύνδρομο γυάλινης οροφής περιλαμβάνει εμπόδια που καθιστούν ως αδύνατη την προαγωγή των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις εργασίας, αγνοώντας τα επιτεύγματα και τις ικανότητές τους. Με άλλα λόγια, το σύνδρομο γυάλινης οροφής δεν είναι ένα απλό εμπόδιο που βασίζεται σε αποτυχία ή ανεπάρκεια που εμποδίζει τους εργαζομένους να προαχθούν σε ανώτερα στελέχη. Είναι μέσα που εμποδίζουν τις γυναίκες να φτάσουν σε ανώτερα στελέχη. Η ιδέα της γυάλινης οροφής μπορεί να χρησιμοποιηθεί για κάθε γυναίκα διαχειριστή που αισθάνεται επιτυχημένη και που εμποδίζεται να πετύχει στην επαγγελματική της ζωή. Η προώθηση των καταρτισμένων γυναικών στην επιχειρηματική ζωή και η αποτροπή τους να χρησιμοποιήσουν τις δυνατότητές τους οδήγησαν στην εμφάνιση αυτής της ιδέας (Imadoglu et al., 2020).

Η γυάλινη οροφή είναι ένα είδος ανισότητας. Έχουν παρουσιαστεί ορισμένα κριτήρια για την αναγνώριση των ανισοτήτων που προκαλούνται από τη γυάλινη οροφή. Στην πραγματικότητα, μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες, όπως ακριβώς και οι άνδρες, αναπτύσσουν τις δεξιότητες τους μετά την είσοδό τους σε οργανισμούς και εξελίσσονται σε διαφορετικές θέσεις οργανισμών. Ωστόσο, καθώς πλησιάζουν σε κορυφαίες θέσεις, ο ρυθμός της προόδου και της προαγωγής τους μειώνεται. Αυτό σημαίνει πως κάποιοι αόρατοι παράγοντες που ονομάζονται γυάλινη οροφή εμποδίζουν την πρόοδό τους. Προφανώς, αυτός ο όρος δείχνει μια κατάσταση σε οργανισμούς που δεν υπάρχει σαφής λόγος για την αδυναμία των γυναικών να επιτύχουν υψηλότερες θέσεις, αλλά στην πραγματικότητα η επίτευξή τους δεν είναι δυνατή. Εξετάζοντας τις κορυφαίες ιεραρχικές θέσεις των οργανισμών, οι ικανές και

καταρτισμένες γυναίκες βλέπουν την κατάσταση μέσα από αυτό το γυάλινο ταβάνι που είναι αρκετά ικανές να επιτύχουν, αλλά λόγω αόρατων φραγμών δεν είναι σε θέση να ξεπεράσουν (Omran et al., 2015).

Επιπροσθέτως, παρατηρείται ότι, οι γυναίκες αναγκάζονται να ακολουθούν επαγγελματικούς δρόμους που δεν τους επιτρέπουν να προβιβαστούν σε ανώτερα διοικητικά στελέχη. Είναι υποχρεωμένες να συνεχίσουν να εργάζονται στην ίδια θέση χωρίς να προαχθούν λόγω των φραγμών στα επαγγελματικά μονοπάτια για τα ανώτερα στελέχη. Οι καταστάσεις που προκαλούν την αντίληψη της γυάλινης οροφής οδηγούν στο γεγονός ότι αυτοί που μπορούν να κάνουν τους οργανισμούς να φτάσουν σε καλύτερη θέση δεν ανατίθενται σε ανώτερα στελέχη ανεξάρτητα από τα ταλέντα και τα επιτεύγματά τους (Imadoglu et al., 2020).

Αν και οι γυναίκες στις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες αποτελούν σχεδόν το 50% του εργατικού δυναμικού, μόνο το 5% από αυτές εργάζονται σε ανώτερα διοικητικά στελέχη. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που εμποδίζουν την επαγγελματική ζωή των γυναικών, όπως ατομικοί, κοινωνικοί, οργανωτικοί και επιβάλλονται από άνδρες και γυναίκες διευθυντές (Karcioğlu v Leblebici, 2014).

Ειδικότερα, διάφοροι λόγοι έχουν παρουσιαστεί για αυτήν την υστέρηση των γυναικών στους χώρους εργασίας. Στερεότυπα, διαπροσωπικοί διάλογοι επικοινωνίας, αποτίμηση της εργασίας των γυναικών, σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και στυλ διαχείρισης είναι μερικοί από τους παράγοντες που αναφέρονται ως αποτελεσματικοί στη δημιουργία φραγμών στην ανάπτυξη του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς (Omran et al., 2015).

Επιπλέον σημαντικό εμπόδιο για την προώθηση των γυναικών είναι τα στερεότυπα του φύλου. Το στερεότυπο είναι ένα είδος σκέψης που θεωρεί όλες τις γυναίκες ίδιες και δεν κάνει καμία διάκριση μεταξύ τους. Οι άνθρωποι παρουσιάζουν στερεότυπα φύλου όταν εκχωρούν χαρακτηριστικά, συμπεριφορές και ρόλους σε μεμονωμένους άνδρες και γυναίκες με βάση το φύλο). Επομένως, λόγω της επικράτησης των στερεοτύπων φύλου, οι άνθρωποι γενικά πιστεύουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες δεν είναι ίδιοι σε πολλές πτυχές, όπως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και του φύλου. Κατά συνέπεια, τα στερεότυπα και οι υποθέσεις φύλου που προτείνουν έχουν προτεραιότητα έναντι άλλων ταξινομήσεων και χαρακτηριστικών. Ορισμένες από αυτές τις αρνητικές υποθέσεις στερεοτύπων που κάνουν διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι οι πεποιθήσεις ότι, οι γυναίκες είναι πιο πρόθυμες να δώσουν προτεραιότητα στα οικογενειακά καθήκοντα και είναι

υποχρεωμένες να φροντίζουν τα παιδιά τους. Ως εκ τούτου, χάνουν το χρόνο και τον ενθουσιασμό για τη δουλειά τους και εργάζονται για να κερδίσουν επιπλέον εισόδημα. Επομένως, δεν έχουν αρκετό ενθουσιασμό για επιτυχία στην επιχείρηση. Οι γυναίκες δεν θεωρούνται κατάλληλες για ανώτατες διοικητικές θέσεις επειδή λαμβάνουν τα αρνητικά σχόλια προσωπικά αντί να τα παίρνουν επαγγελματικά και είναι πολύ συναισθηματικές και χωρίς επιθετικότητα (Omran et al., 2015).

Όσον αφορά τους επιμέρους παράγοντες, οι γυναίκες αναλαμβάνουν πολλές ευθύνες στο νοικοκυριό και στους χώρους εργασίας τους. Ειδικά ο ρόλος της μητρότητας είναι ο πιο σημαντικός για αυτές, ο οποίος τις αναγκάζει να μην μπορούν να έχουν μια ευκαιρία στην επαγγελματική ζωή ή να αναβάλουν ή να εγκαταλείψουν αυτό που θέλουν. Τα εμπόδια που πηγάζουν από κοινωνικούς παράγοντες κρατούν τις γυναίκες μακριά από τα επαγγέλματα που επιθυμούν να επιλέξουν (Imadoglu et al., 2020).

Άλλος παράγοντας που λειτουργεί ως εμπόδιο για την πρόοδο του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού είναι οι διαπροσωπικοί διάλογοι επικοινωνίας. Οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες, έχουν λιγότερη αλληλεπίδραση με ισχυρούς ανθρώπους στον εργασιακό χώρο και βρίσκονται μακριά από το κέντρο των καναλιών εξουσίας. Δεδομένου ότι, η πρόσβαση στα ηλεκτρικά κανάλια έχει άμεση σχέση με την προώθηση στον οργανισμό, η έλλειψη ευκαιρίας πρόσβασης σε αυτά προκαλεί γυάλινη οροφή για τις γυναίκες. Με άλλα λόγια, οι γυναίκες είναι κυρίως κοινωνικές και στερούνται άτυπους διαπροσωπικούς διαλόγους επικοινωνίας. Οι Elliott and Smith (2004) μελέτησαν τη διαφορετική πρόσβαση στην εξουσία στο χώρο εργασίας μεταξύ των γυναικών και των μειονοτήτων σε σχέση με τους λευκούς άνδρες. Τα αποτελέσματά τους αποκάλυψαν ότι, οι γυναίκες και οι μειονότητες αντιμετώπιζαν μικρότερες πιθανότητες από τους άνδρες να κατακτήσουν υψηλότερες θέσεις στο χώρο εργασίας (Omran et al., 2015).

Επιπρόσθετος αποτελεσματικός παράγοντας της ύπαρξης εμποδίων στην κατάκτηση ανώτερης εργασιακής θέσης των γυναικών είναι η αποτίμηση της γυναικείας εργασίας. Οι οργανισμοί αναμένουν από όλα τα στελέχη, και κυρίως από τις γυναίκες, να έχουν την καλύτερη απόδοση. Το να εργάζονται περισσότερο από ό, τι αναμένεται από τους άνδρες είναι μια στρατηγική που χρησιμοποιείται από επιτυχημένες γυναίκες μάνατζερ, και οι περισσότερες από αυτές τις γυναίκες τη θεωρούν ως αποτελεσματική ή εν μέρει σημαντική στρατηγική. Πάντα απαιτούνταν να αποδείξουν τις ικανότητές τους, και για να το πετύχουν αυτό, προσπαθούσαν

πάντα να ξεπεράσουν διάφορες αρνητικές υποθέσεις στο χώρο εργασίας που συνήθως έκαναν οι άνδρες. Επειδή οι άνδρες δείχνουν λιγότερη εμπιστοσύνη στις γυναίκες, οι γυναίκες μάνατζερ αναγκάζονται να αποδείξουν τις ικανότητες τους. Φαίνεται ότι η συμβολή και η συνεργασία τους δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη (Omran et al., 2015).

Ακόμη, βασικός παράγοντας που οδηγεί στην έλλειψη προώθησης του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού είναι η σύγκρουση εργασίας - οικογένειας. Η ευελιξία στην εργασία είναι ένας από τους κρίσιμους παράγοντες που χρειάζονται οι γυναίκες για να ισορροπήσουν μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών. Οι γυναίκες που έχουν την ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών δεν έχουν συνήθως αρκετή ευελιξία για να εργάζονται το απόγευμα ή εκτός ωρών εργασίας. Ως εκ τούτου, δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν σε πολλές από τις άτυπες δεσμεύσεις, και ακόμη και αν έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν σε τέτοιες δεσμεύσεις, συνήθως δεν φαίνεται να μπορούν να κάνουν υπερωρίες. Επομένως αποκλείονται από τη λίστα προώθησης και δεν μπορούν να κρατήσουν θέση μεγάλης εξουσίας. Αποδεικνύεται ότι, σχεδόν οι μισές γυναίκες που εγκαταλείπουν τη δουλειά τους και ξεκινούν μια ανεξάρτητη δουλειά αναζητούν περισσότερη ευελιξία (Omran et al., 2015).

Επίσης, εξίσου σημαντικός παράγοντας είναι το στυλ διαχείρισης που εμποδίζει την ανάπτυξη του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού. Σχεδόν το 96% των γυναικών διευθυντικών στελεχών ανέφερε την εφαρμογή του στυλ διαχείρισης που είναι ευνοϊκό για τους άνδρες διευθυντές ως παράγοντα για την έλλειψη προαγωγής τους. Αναγκάζονται να αποδεχτούν την αντρική κουλτούρα και το περιβάλλον και να αντιμετωπίσουν ένα φαινόμενο που ονομάζεται ανδρικό στυλ διαχείρισης. Έχουν επίσης αναγνωρίσει το γεγονός ότι τα υπάρχοντα στυλ διαχείρισης είναι γεμάτα με ανδρικά χαρακτηριστικά και μεθόδους. Αυτά τα στυλ θέτουν τις γυναίκες σε δίλημμα, έτσι ώστε αν εφαρμόσουν γυναικεία στυλ διαχείρισης, μπορεί να θεωρηθούν ως αποτυχημένες μάνατζερ. Επιπλέον, άλλοι παράγοντες, όπως η μεροληψία στην απασχόληση και η προώθηση των γυναικών, η έλλειψη υποστήριξης του δικαιώματος στις ίσες ευκαιρίες, η έλλειψη αρκετής εκπαίδευσης για κατεχόμενες διευθυντικές θέσεις και η θεώρηση του γυναικείου στυλ διαχείρισης ως άμεση απειλή για τις ευκαιρίες ανάπτυξης των ανδρών θεωρούνται ως κάποια άλλα εμπόδια που οδηγούν στην γυάλινη οροφή (Omran et al., 2015).

Οι γυναίκες συνειδητά ή ασυνείδητα περιθωριοποιούνται στη φυσική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς, ενώ η επαγγελματική

καταξίωση τους θεωρείται ασήμαντη για τους άλλους ανθρώπους. Ακόμη, μερικές φορές το επίτευγμά τους θεωρείται υπερβολικό και τραβηγμένο, επειδή η επικρατούσα αντίληψη είναι ότι πρέπει να βρίσκονται στο περιθώριο και όχι στην κορυφή. Αυτό υποδηλώνει τη γυάλινη οροφή που εμποδίζει τους περισσότερους οργανισμούς στον κόσμο, χωρίς νομική ισχύ, αποκλειστικά βάσει άγραφων συμφωνιών για την προώθηση των γυναικών στον οργανισμό (Askarian et al., 2020).

Αν και η εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις αυξάνεται σταδιακά, το φαινόμενο των γυναικών να περιορίζονται σε χαμηλότερα επίπεδα, υπό το φαινόμενο της γυάλινης οροφής εξακολουθεί να ισχύει σε πολλές χώρες (Ginige et al., 2007). Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής δεν αντιπροσωπεύει μόνο τα αόρατα εμπόδια επαγγελματικής καταξίωσης για τις γυναίκες, αλλά και άλλες μειονότητες υψηλής ειδίκευσης στην επαγγελματική τους εξέλιξη και πρόσβαση σε θέσεις στα ανώτερα επίπεδα ενός οργανισμού, κυρίως σε εκτελεστικές και διευθυντικές θέσεις. Ειδικότερα, φαίνεται να αντικατοπτρίζει τις περισσότερες καταστάσεις διακρίσεων στον χώρο εργασίας, κυρίως προς τις εργαζόμενες γυναίκες. Πολλές εργαζόμενες γυναίκες εξακολουθούν να εργάζονται κάτω από μια «γυάλινη οροφή» που δεν μπορούν να σπάσουν, καθώς δεν πρόσβαση σε υψηλότερες επαγγελματικές θέσεις και λαμβάνουν χαμηλό εισόδημα (Martínez-Fierro & Lechuga Sancho, 2021).

Οι περισσότερες γυναίκες έχουν υπηρετήσει ως βοηθοί διευθυντές προσωπικού και σπάνια αναλαμβάνουν τις ευθύνες των διευθυντικών στελεχών. Η γυάλινη οροφή δείχνει ότι οι γυναίκες απέτυχαν να κατακτήσουν υψηλά επίπεδα ιεραρχίας. Αυτός ο παράγοντας και η αποτυχία τους κάνουν να πιστεύουν ότι υπάρχει ένα γυάλινο ταβάνι, δηλαδή εμπόδια που εισάγουν διακρίσεις, στην προσπάθειά τους να επιτύχουν υψηλά επίπεδα διαχείρισης στους οργανισμούς. Η αύξηση της πρόσβασης των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και η λήψη υψηλότερου βαθμού δεν οδηγούν στην προώθησή τους στην αγορά εργασίας (Askarian et al., 2020).

Ωστόσο, η παρουσία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις είναι σημαντική για την επίτευξη ισορροπίας των φύλων ως συμβολική πράξη. Η συμμετοχή των γυναικών σε ομάδες διαχείρισης συνδέεται με βελτιώσεις στην απόδοση ενός οργανισμού, η οποία μετριέται από τα οικονομικά αποτελέσματα, τα επίπεδα εταιρικού χρέους και την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Η οικονομική απόδοση των οργανισμών βελτιώνεται με την παρουσία γυναικών στην ομάδα διαχείρισης, καθώς και με θετικό αντίκτυπο στις πωλήσεις της εταιρείας. Η ποικιλομορφία των φύλων μετριάξει θετικά τη σχέση

μεταξύ του συνδυασμού της γνώσης και της απόδοσης καινοτομίας (Ruiz-Jiménez et al., 2016).

Όσον αφορά τους φραγμούς που επιβάλλονται από τους άνδρες διευθυντές, εκτιμάται ότι οι γυναίκες ως υπάλληλοι δεν μπορούν να έχουν επιτυχία στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη. Θεωρείται ότι, οι γυναίκες συμπεριφέρονται συναισθηματικά και να μην μπορούν να δείξουν σταθερότητα (Özücü et al., 2007).

Παρόλα αυτά, οι γυναίκες ούτε επιθυμούν, ούτε μπορούν να παραμείνουν σε αυτή τη χαμηλότερη θέση για πάντα και είναι προφανές ότι πολλές έχουν προσπαθήσει να εξαλείψουν αυτού του είδους τις διακρίσεις λόγω φύλου. Για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) έχει λάβει ορισμένα μέτρα όπως η εκπαίδευση των γυναικών, η δυνατότητα διαπροσωπικών διαύλων επικοινωνίας, η υιοθέτηση πολιτικών συμβατών με τα οικογενειακά συμφέροντα, η βελτίωση ορισμένων κανόνων πρόσληψης και η αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού για τον αυξανόμενο οικονομικό ρόλο και συμβολή των γυναικών. Ωστόσο, θα πρέπει επίσης να ανοίξει ο δρόμος για την αξιοποίηση του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδα διαχείρισης και λήψης αποφάσεων, δίνοντας τη δυνατότητα στις γυναίκες να αναγνωρίσουν τις δικές τους ικανότητες (Omran et al., 2015).

Συζητείται επίσης ότι η επίτευξη των σκοπών των οργανισμών και, κατά συνέπεια, η ανάπτυξη των κοινωνιών σε διαφορετικούς τομείς απαιτούν καλύτερη και πιο ενεργή παρουσία επαγγελματιών γυναικών και ανδρών στις επιχειρησιακές διαδικασίες. Οι γυναίκες πρέπει να γνωρίζουν ότι παρά τις προσπάθειες, εξακολουθούν να υπάρχουν πολλοί διαχωρισμοί φύλου και διακρίσεις σε δημόσιους τομείς και η επίτευξη της ισότητας απαιτεί την παρουσία και τη βοήθεια πολλών επαγγελματιών γυναικών και φυσικά ανδρών. Προκειμένου να λυθεί το πρόβλημα της γυάλινης οροφής, οι οργανισμοί και οι διευθυντές θα πρέπει να λάβουν μέτρα. Αρχικά, είναι πολύ απαραίτητο και σημαντικό για τους οργανισμούς να αλλάξουν τη στάση και τη συμπεριφορά των ανθρώπων και για να επιτύχουν αυτόν τον σκοπό, θα πρέπει να εφαρμόσουν ορισμένες πολιτικές και προγράμματα σε διαφορετικά μέρη των οργανισμών. Το πιο σημαντικό είδος προγραμμάτων είναι εκείνο που συνίστανται στην εφαρμογή ευέλικτων χρονοδιαγραμμάτων εργασίας, στη δημιουργία θέσεων εργασίας σε συνεργασία και της δυνατότητας μερικής απασχόλησης ή λιγότερων εργάσιμων ημερών (Omran et al., 2015).

Επιπλέον, απαιτείται να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην ομάδα των διευθυντών για να σπάσει η γυάλινη οροφή. Οι γυναίκες χρειάζονται δεξιότητες, ενθάρρυνση, αυτοπεποίθηση και αποφασιστικότητα για να προσαρμοστούν στο κυρίαρχο ανδρικό περιβάλλον. Βασική δεξιότητα που απαιτείται για την επιτυχία των γυναικών είναι να αφιερώνουν χρόνο για να βρουν την κατάλληλη επαγγελματική πορεία. Οι στόχοι σταδιοδρομίας των γυναικών είναι μερικές φορές διάσπαρτοι και μη εστιασμένοι. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να προσπαθήσουν να βρουν την καταλληλότερη επαγγελματική πορεία που θα είναι συμβατή με τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους συνθήκες. Επιπλέον, οι γυναίκες πρέπει να γνωρίζουν ότι υπάρχει ανταγωνισμός στους οργανισμούς και πως πρέπει να αποκτήσουν την κατάλληλη επάρκεια και συμπεριφερθούν ανάλογα (Κυρίτση, 2018).

Επιπροσθέτως, η γυναίκα οφείλει να έχει αυτοπεποίθηση και να εμπιστεύεται τις ικανότητες της. Είναι εξίσου σημαντικό να παλέψει ενάντια με τους χρονικούς περιορισμούς και να είναι σε θέση να εκπληρώσει τα καθήκοντά της εγκαίρως. Ένας άλλος παράγοντας είναι η εκμάθηση πολιτικών δεξιοτήτων. Η απόκτηση και η εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων είναι απαραίτητη για να παίξει το ρόλο ενός επιτυχημένου μάνατζερ. Η καταπολέμηση των νομικών και κανονιστικών διακρίσεων, η παροχή εργασιακής ασφάλειας, η δημιουργία αυτοπεποίθησης για την επίτευξη περίπλοκων και ευαίσθητων θέσεων εργασίας, η συνεχής εκπαίδευση, η καλλιέργεια δημιουργικών ταλέντων είναι επιπρόσθετες στρατηγικές για τη βελτίωση των συνθηκών των εργαζόμενων γυναικών (Omran et al., 2015).

3.4 Μισθολογικό χάσμα

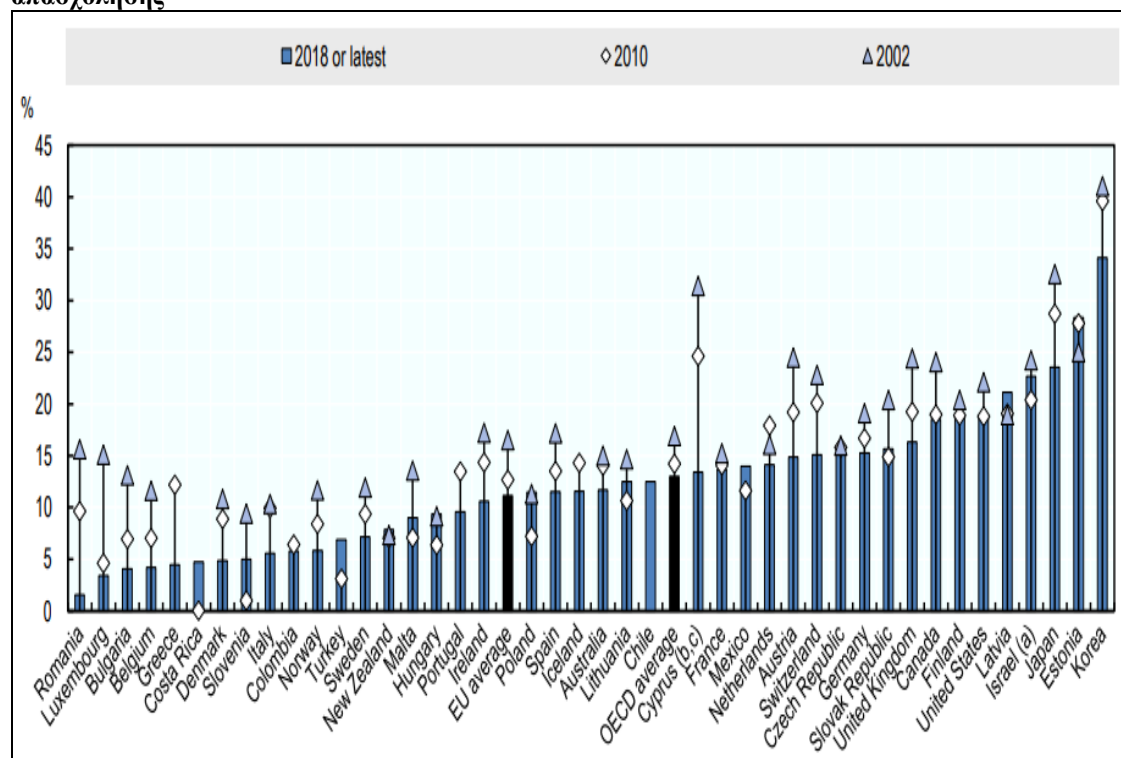
Με τον όρο μισθολογική ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ίδια θέση ορίζεται η άνιση αμοιβή και εντοπίζεται σταθερά σε όλο τον κόσμο σε διάφορους βαθμούς και σε πολλούς διαφορετικούς τομείς εργασίας. Η άνιση αμοιβή εντός ενός οργανισμού ή εντός της αγοράς εργασίας οδηγεί σε διαφορά στις μέσες αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία ορίζεται ως μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση ορίζει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ως *«τη σχετική διαφορά στις μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές γυναικών και ανδρών στο σύνολο της οικονομίας»* (Schifman et al., 2019).

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει πλέον διερευνηθεί εντατικά για αρκετές δεκαετίες, αλλά παραμένει επίσης ένας τομέας ενεργής και

καινοτόμου έρευνας (Blau & Kahn, 2016). Στα πλαίσια των ερευνών δεν έχει παρατηρηθεί σαφής μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, ενώ σε ορισμένες χώρες έχει αυξηθεί (European Institute for Gender Equality, 2017).

Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων ποικίλλουν σημαντικά στις χώρες του ΟΟΣΑ. Το 2018, το χάσμα των φύλων στις διάμεσες αποδοχές κυμάνθηκε από 34,1% στην Κορέα έως 3,4% στο Λουξεμβούργο, με το χάσμα στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ να κυμαίνεται μεταξύ 10% και 20% και στον ΟΟΣΑ μέσος όρος 13,0%. Οι μεγαλύτερες διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων είναι στις δύο χώρες του ΟΟΣΑ της Ανατολικής Ασίας (Ιαπωνία και Κορέα), συν την Εσθονία. Σε ορισμένες χώρες (π.χ. Κολομβία, Κόστα Ρίκα, Ελλάδα και Ιταλία) οι μικρές μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι αποτέλεσμα επιπτώσεων επιλογής, ενώ σε άλλες χώρες συμπεριλαμβανομένου του Βελγίου, της Δανίας και της Νορβηγίας, το μισθολογικό χάσμα οφείλεται περισσότερο στη συμπιεσμένη δομή των μισθών και στα χαμηλά επίπεδα ανισότητας αποδοχών γενικότερα (OECD, 2020).

Διάγραμμα 3: Χάσμα μεταξύ των φύλων στις μέσες αποδοχές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης



Πηγή: OECD, (2020)

Αυτό υπογραμμίζει το παράδοξο της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης, αλλά και το κόστος μιας δυσανάλογης εισόδου σε θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας και χαμηλά αμειβόμενες. Ειδικότερα, το μισθολογικό χάσμα παραμένει λόγω των πολυάριθμων διαφορών στον τρόπο με τον οποίο συμμετέχουν γυναίκες και άνδρες στην αγορά εργασίας - από τον επαγγελματικό διαχωρισμό έως την άνιση κατανομή των ανώτερων θέσεων ή την ένταση εργασίας. Από τη μία πλευρά, οι γυναίκες τείνουν να κυριαρχούν σε βιομηχανίες με χαμηλότερες αμοιβές και θέση, όπως η εκπαίδευση και η κοινωνική εργασία, αλλά ακόμη και σε αυτούς τους τομείς, οι άνδρες τείνουν να κερδίζουν περισσότερα. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες που εργάζονται στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας που κυριαρχούν στους άνδρες, έχουν συχνά λιγότερη πρόσβαση σε πιο αναγνωρισμένους και καινοτόμους τεχνικούς ρόλους, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους (European Institute for Gender Equality, 2017).

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) εκτιμά ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο συνεχίζουν να αμείβονται περίπου 20% λιγότερο από τους άνδρες σε όλο τον κόσμο. Υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των χωρών, που αγγίζουν μέχρι το 45%. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων έχει μειωθεί σε ορισμένες χώρες, ενώ σε άλλες υπήρξε μικρή αλλαγή. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι ένας μετρήσιμος δείκτης της ανισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Οι περισσότερες κυβερνήσεις έχουν νομοθετήσει για να εγγυηθούν την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την αμοιβή. Η Σύμβαση Ίσων Αμοιβών της ΔΟΕ, (1951) είναι μια από τις πιο επικυρωμένες συμβάσεις. Ωστόσο, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων παραμένει και εκτιμάται ότι θα χρειαστούν πολλές δεκαετίες για να καλυφθεί πλήρως (International Labour Organization, 2019).

Το χάσμα στις αμοιβές ενισχύει επίσης το διαχωρισμό των φύλων. Για παράδειγμα, οι άνδρες μπορεί να αποθαρρύνονται από το να αναλαμβάνουν επαγγέλματα που κυριαρχούν οι γυναίκες. Μια αυξημένη αμοιβή θα μπορούσε επομένως να λειτουργήσει ως ισχυρό κίνητρο για τους άνδρες να ξεπεράσουν τα στερεότυπα και να προχωρήσουν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα (International Labour Organization, 2019).

Η αντιμετώπιση της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων φαίνεται να αποτελεί άπιαστο στόχο. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθεί να υφίσταται, παρόλο που η συμπεριφορά των γυναικών έχει αλλάξει. Οι γυναίκες πλέον είναι πιο μορφωμένες σε σχέση με τους άνδρες, διαφοροποίησαν

τα μαθήματα που σπουδάζουν στο πανεπιστήμιο, ανέλαβαν διπλούς ρόλους και εντάχθηκαν σε συνδικάτα, ενώ παράλληλα εργάζονται στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες σε οργανωμένους τομείς. Η στήριξη της κοινωνικής πολιτικής για την απασχόληση των γυναικών έχει επίσης επεκταθεί με πιο υποχρεωτική κρατική άδεια μετ' αποδοχών και περισσότερη υποστήριξη για τη φροντίδα των παιδιών.

Υπάρχουν δύο βασικοί λόγοι για τους οποίους η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων είναι ένα διαρκές πρόβλημα που δεν μπορεί να επιλυθεί μόνο με τις προσπάθειες των γυναικών να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους. Ο πρώτος λόγος είναι ότι γίνονται προσπάθειες για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, το οποίο μπορεί να κάνει πιο δύσκολη την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Ο δεύτερος και σχετικός λόγος είναι ότι μια πιο ισότιμη κατανομή των αμοιβών απαιτεί πολιτική βούληση για ανακατανομή (Στεργίου, 2019).

Κεφάλαιο 4ο: Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

4.1 Η παρουσία των γυναικών στον Δημόσιο τομέα

Ο δημόσιος τομέας είναι ένας τομέας της οικονομίας που περιλαμβάνει όλους τους οργανισμούς που ανήκουν και λειτουργούν κάτω από την εποπτεία του κράτους. Βασικός σκοπός του δημόσιου τομέα είναι η παροχή υπηρεσιών που θεωρούνται απαραίτητες για την ευημερία της κοινωνίας. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται συνήθως δωρεάν. Παρόμοια με τον εθελοντικό τομέα, οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα δεν επιδιώκουν να παράγουν κέρδος. Ο δημόσιος τομέας διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της κοινωνίας μας. Παρέχει βασικές υπηρεσίες που είναι απαραίτητες για τους πολίτες μίας κοινότητας. Επιπλέον, ο δημόσιος τομέας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και σταθερότητας. Η χρηματοδότηση των δημόσιων υπηρεσιών επιτυγχάνεται συνήθως μέσω ποικίλων μεθόδων, συμπεριλαμβανομένων φόρων, τελών και χρηματοοικονομικών μεταφορών από άλλα επίπεδα διακυβέρνησης (<https://www.privacysense.net>).

Για πολλά χρόνια, οι πολίτες κυρίως της Ελλάδας έδειχναν μεγάλο ενδιαφέρον για να εργαστούν στον δημόσιο τομέα, καθώς προσδίδει πιο ευνοϊκές αποδοχές και συνθήκες ασφάλισης. Ωστόσο, μετά την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, άρχισαν να γίνονται σημαντικές περικοπές, τόσο σε μισθούς, δώρα, αλλά και απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων (Βαρούξη, 2015).

Αναλυτικότερα, η στροφή του ενδιαφέροντος των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, έπαιξε καθοριστικό ρόλο ως προς την πορεία της ελληνικής οικονομίας. Στην ουσία, ο δημόσιος τομέας αποτελούσε κύριο στόχο επαγγελματικής αποκατάστασης των Ελλήνων πολιτών. Η σύσταση του δημοσίου τομέα για την Ελλάδα επιτεύχθηκε με πολλές ελπίδες. Παρόλα αυτά πολύ σύντομα παρουσιάστηκαν προβλήματα, καθώς το σύνολο των εργαζομένων σε αυτόν τον τομέα μεγιστοποιήθηκε σημαντικά, με αποτέλεσμα να μην χαρακτηρίζεται αποτελεσματικός. Όσον αφορά το υψηλό ρεύμα εργαζομένων στον δημόσιο τομέα έγκειται στο ότι η ελληνική πολιτεία βασιζόταν στην ύπαρξη πελατειακών σχέσεων. Επομένως, ως συνηθισμένο φαινόμενο ήταν να προσλαμβάνονται πολίτες στο δημόσιο με γνώμονα την ύπαρξη των σχέσεων αλληλεξάρτησης που είχαν αναπτυχθεί (Κυρίτση, 2018).

Επιπλέον, ιδιαίτερα αυξημένο ήταν το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων που ενώ διατηρούσαν οργανικές θέσεις, δεν διατηρούσαν τα κατάλληλα προσόντα. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να δυσλειτουργούν βασικές δημόσιες υπηρεσίες. Παρόλα αυτά, αν όχι όλοι, αλλά οι περισσότεροι πολίτες ήθελαν να λάβουν μία θέση στον δημόσιο τομέα, λόγω παρείχε σιγουριά, υψηλές αποδοχές και αυξημένο αίσθημα ασφάλειας (Κυρίτση, 2018).

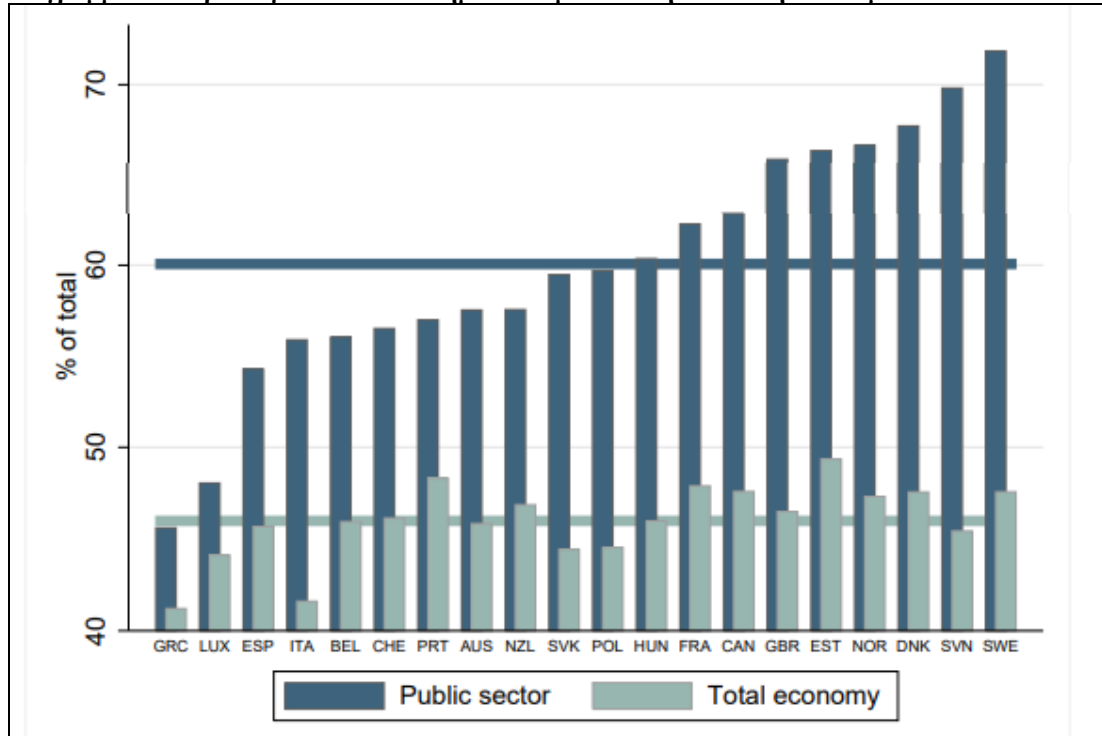
Το ενδιαφέρον όμως συνεχίζεται να αυξάνεται από την πλευρά των Ελλήνων για τον δημόσιο τομέα, κυρίως των γυναικών. Η ένταξη των γυναικών στο δημόσιο τομέα οδηγεί σε καλύτερα αναπτυξιακά αποτελέσματα. Ένας αυξανόμενος όγκος αποδεικτικών στοιχείων δείχνει ότι η παρουσία των γυναικών σε εκλογικά αξιώματα αυξάνει την πιθανότητα να εκπροσωπηθούν τα συμφέροντα των γυναικών. Αυτό είναι πολύ σημαντικό, καθώς οι γυναίκες έχουν διαφορετικές προτιμήσεις από τους άνδρες όσον αφορά την κατανομή των δημοσίων πόρων και τις νομοθετικές προτεραιότητες (Levy, 2015).

Σε ολόκληρο τον κόσμο παρατηρούνται σημαντικές διακυμάνσεις στην εκπροσώπηση των γυναικών στους οργανισμούς του δημόσιου τομέα. Η Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη έχουν σχετικά υψηλά ποσοστά γυναικείας εκπροσώπησης ως δημόσια όργανα. Αυτό οφείλεται κυρίως στο υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, στην κρατική υποστήριξη για τη φροντίδα των παιδιών και στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η εκπροσώπηση των γυναικών αντανακλά επίσης τη σπανιότητα των γυναικείων σταδιοδρομιών σε ηγετικές και ανώτερες θέσεις λήψης αποφάσεων (Johnston, 2019).

Η απασχόληση των γυναικών στον δημόσιο τομέα συμβάλλει στην επίτευξη δικαιοσύνης, διαφάνειας και αντιπροσωπευτικότητας. Βελτιώνει επίσης την ποιότητα της παροχής υπηρεσιών μέσω της καλύτερης κατανόησης των πολιτών. Στις χώρες του ΟΟΣΑ το 2013 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν, κατά μέσο όρο, το 58% του συνολικού εργατικού δυναμικού του δημόσιου τομέα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα δεδομένα δεν καταδεικνύουν τον βαθμό στον οποίο οι γυναίκες κατέχουν διευθυντικές ηγετικές θέσεις στον δημόσιο τομέα (OECD, 2015).

Επιπλέον, στις χώρες του ΟΟΣΑ, οι δημόσιοι τομείς αντιπροσωπεύουν μεταξύ 10 και 35% της συνολικής απασχόλησης. Επίσης, ο δημόσιος τομέας τείνει να προσλαμβάνει σημαντικά περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες (Gomes & Kuehn, 2019).

Διάγραμμα 4: Μερίδιο γυναικών στο δημόσιο τομέα και τη συνολική οικονομία



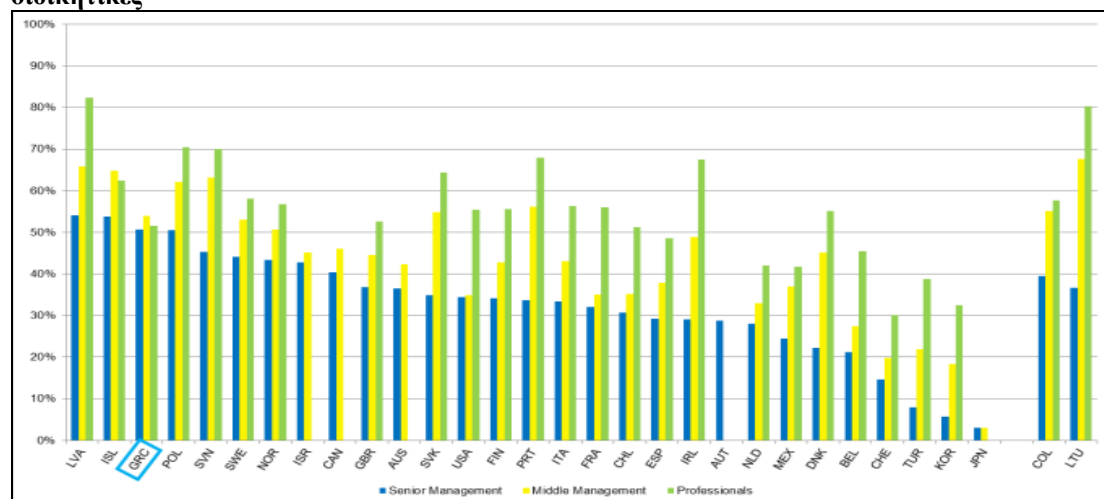
Πηγή: OECD, (2015)

Το παραπάνω διάγραμμα δείχνει το ποσοστό των γυναικών από το σύνολο των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, καθώς και το ποσοστό των γυναικών από το σύνολο των εργαζομένων στη συνολική οικονομία για 20 χώρες του ΟΟΣΑ. Το μερίδιο των γυναικών στη δημόσια απασχόληση είναι μεγαλύτερο από το μερίδιό τους στη συνολική απασχόληση. Με εξαίρεση την Ελλάδα και το Λουξεμβούργο, η πλειονότητα των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα είναι γυναίκες, με το ποσοστό τους να φτάνει το 70% στη Σουηδία. Παρά τη σημασία του δημόσιου τομέα για την απασχόληση των γυναικών, υπάρχουν ελάχιστες αναλύσεις για τους λόγους πίσω από την υπερεκπροσώπηση των γυναικών στον δημόσιο τομέα ή τις επιπτώσεις που έχει αυτή στα αποτελέσματα της γυναικείας αγοράς εργασίας (Gomes & Kuehn, 2019).

Όσον αφορά την περίπτωση της Ελλάδας, η απασχόληση των γυναικών στον δημόσιο τομέα για την περίοδο του 2015 άγγιξε το 46,7%. Το υψηλό αυτό ποσοστό στροφής των γυναικών στον δημόσιο τομέα βασίζεται στην ευχέρεια επιλογής και πρόσβασης στο «δημοσιούπαλληλικό επάγγελμα από το γυναικείο πληθυσμό και τον εργασιακό διαχωρισμό με βάση το φύλο». Ακόμη, σχετίζεται με τις πεποιθήσεις γύρω από τον καταμερισμό των ευθυνών για την φροντίδα της οικογένειας και του νοικοκυριού σε βάρος των γυναικών, με την εξασφάλιση σταθερότερων, ηπιότερων και χαμηλότερης έντασης εργασιακών συνθηκών στον δημόσιο τομέα και στην

πεποίθηση ύπαρξης πολύ σημαντικών ρυθμίσεων που προστατεύουν και στηρίζουν τη μητρότητα. Όλα αυτά κατέστησαν κύριοι λόγοι που έχουν προσελκύσει το ενδιαφέρον των γυναικών για να εργαστούν στον δημόσιο τομέα (Βαρούξη, 2015).

Διάγραμμα 5: Ποσοστά γυναικών σε θέσεις του δημόσιου τομέα: ανώτερες - μεσαίες λοιπές διοικητικές



Πηγή: OECD, (2015)

Από το παραπάνω διάγραμμα διακρίνεται ότι στην Ελλάδα υφίσταται μία ισορροπία όσον αφορά την παρουσία του γυναικείου φύλου στον δημόσιο τομέα, με ποσοστό που αγγίζει το 52%. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι βρίσκεται σε πολύ υψηλά επίπεδα το ποσοστό κάλυψης των ανώτερων θέσεων, το οποίο έφτασε το 51%.

Αυτό που ενδείκνυται να σημειωθεί για τον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα είναι το γεγονός ότι δεν σημειώθηκαν διακρίσεις ως προς το φύλο στα πλαίσια των προσλήψεων. Ειδικότερα, οι ικανότητες και τα προσόντα που έπρεπε να διαθέτει κάποιος για να προσληφθεί στο ελληνικό δημόσιο προσδίδονταν με όλες τις λεπτομέρειες εντός των προκηρύξεων. Όσον αφορά τις ανώτερες και ανώτατες διευθυντικές εργασιακές θέσεις στον δημόσιο τομέα καλύπτονταν από πολίτες που διατηρούσαν τα κατάλληλα προσόντα. Παρόλα αυτά, λόγω του πελατειακού χαρακτήρα της Ελλάδας, επηρεάστηκε σε μεγάλο βαθμό ο δημόσιος τομέας. Αν και δεν υπήρξαν έμφυλες διακρίσεις στις προσλήψεις του δημοσίου τομέα, παρατηρείται ότι το σύνολο των γυναικών είναι μικρότερο από το σύνολο των ανδρών που εργάζονται σε αυτόν (Κυρίτση, 2018).

4.2 Η παρουσία των γυναικών στον Ιδιωτικό τομέα

Εξαιτίας των ζητημάτων μη ορθής λειτουργίας δημοσίου τομέα και αύξησης των δημοσίων υπαλλήλων οδήγησαν τους ενδιαφερόμενους εργαζομένους να προχωρήσουν στην εύρεση εργασιακής θέσης στον ιδιωτικό τομέα. Πρόκειται για εκείνον τον τομέα που άρχισε να παρουσιάζει σημαντική ανάπτυξη με πολύ γρήγορους ρυθμούς. Ο ιδιωτικός τομέας διαδραματίζει βασικό ρόλο στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της δημιουργίας θέσεων εργασίας, και τελικά στη μείωση της φτώχειας (UNIDO, 2015).

Έτσι, παρατηρήθηκε πως όλο και πιο πολλοί νέοι άνθρωποι έδειξαν ενδιαφέρον και επέλεξαν να εργαστούν στον ιδιωτικό τομέα, εξαιτίας του αρνητικού προφίλ του δημοσίου τομέα και των περιθωρίων εξέλιξης που θα είχαν στον ιδιωτικό τομέα. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα του δημόσιου τομέα είναι αν και αποτέλεσε για πολλούς ανθρώπους μοναδική επιλογή, καθότι σημειώνει πολύ σημαντικές διαφορές σε σύγκριση με τον δημόσιο τομέα. Το πιο σημαντικό ζήτημα είναι ότι στον ιδιωτικό τομέα δεν υφίσταται μονιμότητα, όπως συμβαίνει στον δημόσιο τομέα. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να καταβάλλουν καθημερινά προσπάθειες για να παραμείνουν στη θέση αυτή, φοβούμενοι για το ενδεχόμενο της απόλυσης. Ειδικότερα, το ενδεχόμενο της απόλυσης δημιουργεί άγχος και λειτουργεί ως απειλή για τον εργαζόμενο. Επιπλέον, βασικός λόγος είναι ο περιορισμός της ρευστότητας του κράτους, λόγω της οικονομικής κρίσης και το γεγονός ότι ο ιδιωτικός τομέας δεν παρέχει την ίδια ασφαλιστική κάλυψη, όπως ο δημόσιος (Κυρίτση, 2018).

Επιπροσθέτως, στον ιδιωτικό τομέα παρατηρείται ότι είναι εντονότερες οι διακρίσεις ως προς το φύλο, καθότι ο εργοδότης είναι εκείνος που επιλέγει ποιον θα προσλάβει. Στην περίπτωση της Ελλάδας, το σύνολο των γυναικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα είναι πολύ χαμηλό σε σχέση με το σύνολο των ανδρών. Σε αυτό μεγάλο ρόλο κατέχει το γεγονός των πελατειακών σχέσεων που συντελούν στο να προσλαμβάνεται κάποιος στον εργασιακό χώρο. Όσον αφορά τις μισθολογικές διακρίσεις, παρατηρείται ότι ο ιδιωτικός τομέας υστερεί σε σχέση με τον δημόσιο (Κυρίτση, 2018).

Η κατανόηση της συνεισφοράς των γυναικών στην ανάπτυξη του ιδιωτικού τομέα είναι απαραίτητη. Οι γυναίκες μπορούν να διαδραματίσουν βασικό ρόλο στην οικονομική ζωή ως επιχειρηματίες / ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, διευθυντές επιχειρήσεων και εργαζόμενοι. Όλο αυτό έχει δημιουργήσει σημαντικές επιπτώσεις.

Από τη μία πλευρά, η συμμετοχή των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα είναι κρίσιμη για την ανάπτυξή του. Από την άλλη πλευρά, η συμμετοχή των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα, δημιουργώντας θέσεις εργασίας και εισοδήματα και μειώνοντας την ευπάθεια, βελτιώνει την οικονομική ανάπτυξη και ενισχύει την ισότητα και την ισορροπία μεταξύ των φύλων. Η ενδυνάμωση των γυναικών έχει σημαντικές επιπτώσεις σε μικρό-επίπεδο, καθώς ενισχύει σημαντικά την κοινωνικοοικονομική ευημερία των νοικοκυριών (UNIDO, 2015).

Οι κοινές προκλήσεις που σχετίζονται με το φύλο και την ανάπτυξη του ιδιωτικού τομέα περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Διαφορές στην πρόσβαση και τη χρήση υπηρεσιών και κεφαλαίων για γυναίκες και άνδρες.
- Έλλειψη βασικών επιχειρηματικών δεξιοτήτων και κατάρτισης για τις γυναίκες.
- Έλλειψη αποταμιεύσεων, εξασφαλίσεων και υποστήριξης για τις γυναίκες για να ξεκινήσουν επιχειρήσεις.
- Διαφορετική πρόσβαση σε δίκτυα και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που ευνοούν τις επιχειρήσεις για γυναίκες και άνδρες.
- Έλλειψη οργανώσεων που αντιπροσωπεύουν τις ανησυχίες και τους περιορισμούς που αφορούν τις γυναίκες στις επιχειρήσεις.
- Έλλειψη εκπροσώπησης των συμφερόντων των γυναικών από τις κύριες επιχειρηματικές ενώσεις, όπως τα Εμπορικά Επιμελητήρια.
- Έλλειψη ικανότητας φύλου από τους παρόχους υπηρεσιών.
- Τομεακός διαχωρισμός ανά φύλο, δηλαδή γυναίκες ή άνδρες που κυριαρχούν σε συγκεκριμένους τομείς και ρόλους.
- Λιγότερος διαθέσιμος χρόνος για τις γυναίκες από τους άνδρες για επαγγελματικές ή αμειβόμενη απασχόληση λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Ποικιλόμορφες προσδοκίες κοινωνικού και πολιτιστικού ρόλου για γυναίκες και άνδρες (UNIDO, 2015).

4.3 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα θεωρείται πλέον πολύ σημαντικό φαινόμενο σε πολλές χώρες του κόσμου. Από την έναρξη της νέας χιλιετίας, η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει αναγνωριστεί ως σημαντική αναξιοποίητη πηγή οικονομικής ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς. Οι γυναίκες επιχειρηματίες όχι μόνο δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας για τις ίδιες και τους άλλους, αλλά παρέχουν επίσης στην κοινωνία διαφορετικές λύσεις σε οργανωτικά και επιχειρηματικά προβλήματα και συμβάλλουν στην αξιοποίηση των επιχειρηματικών ευκαιριών με διαφορετικό τρόπο. Ωστόσο, εξακολουθούν να αντιπροσωπεύουν μια μειοψηφία όλων των επιχειρηματιών στην κοινωνία, καθώς οι γυναίκες δεν φέρουν μόνο χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής στην επιχειρηματικότητα από τους άνδρες, αλλά γενικά επιλέγουν να ξεκινήσουν και να διαχειριστούν επιχειρήσεις σε συγκεκριμένους κλάδους. Οι γυναίκες επιχειρηματίες επιλέγουν κυρίως λιανικές επιχειρήσεις, μικρές εμπορικές συναλλαγές και άλλες βιομηχανίες παροχής υπηρεσιών, οι οποίες θεωρούνται λιγότερο σημαντικές για την οικονομική ανάπτυξη από τις βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας, έντασης κεφαλαίου και μεταποιητικές βιομηχανίες (Στεργίου, 2019).

Κατά βάση, η γυναικεία επιχειρηματικότητα αποτελεί ένα φαινόμενο, το οποίο έχει λάβει τεράστιο ενδιαφέρον, όχι μόνο από την πλευρά των οικονομικών ωφελειών που προσδίδει, αλλά και των κοινωνικών. Έτσι, δόθηκε το έναυσμα σε πολλούς μελετητές να εξετάσουν τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Ιωαννίδης κ.α., 2016).

Με βάση τον Οργανισμό για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΑΣΑ), για να χαρακτηριστεί μία επιχειρηματική δραστηριότητα ως γυναικά θα πρέπει να υφίσταται γυναικεία συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης κατά 51% και πάνω. Ακόμη, οι δραστηριότητες που φέρουν κάποιο στρατηγικό σκοπό και σχετίζονται με την εξέλιξη και την βελτίωση της επιχείρησης θα πρέπει να εκτελούνται ή να λαμβάνονται υπόψη από τις γυναίκες ιδιοκτήτριες (<http://www.femens.gr/>).

Στα πλαίσια της γυναικείας επιχειρηματικότητας υπάρχει περίπτωση μία επιχείρηση να χαρακτηριστεί ως ενεργή ή μη ενεργή ιδιοκτησία. Στην περίπτωση της ενεργούς ιδιοκτησίας η γυναίκα που συστήνει μία επιχείρηση είναι εκείνη που διαχειρίζεται όλες τις δραστηριότητες και παίρνει τις τελικές αποφάσεις. Στην

περίπτωση της μη ενεργούς ιδιοκτησίας οι γυναίκες αναλαμβάνουν να δημιουργήσουν μία επιχείρηση λαμβάνοντας τη θέση του συζύγου τους. Αυτό συμβαίνει συνήθως σε περιπτώσεις που καθιστούν αδύνατη την σύσταση επιχείρησης από τον σύζυγο λόγω νομικών και φορολογικών υποχρεώσεων. Έτσι, η γυναίκα θεωρείται μόνο στα χαρτιά ως ιδιοκτήτρια της επιχείρησης ενώ όλη την ευθύνη διαχείρισης φέρει μόνο ο σύζυγος. Ωστόσο, παρατηρείται ότι μπορεί να συστηθεί επιχείρηση μικτής ιδιοκτησίας, όπου δύο άτομα διαφορετικού φύλου γίνονται συνέταιροι. Για να χαρακτηριστεί όμως η επιχείρηση ως γυναικεία θα πρέπει να δοθούν διευκρινήσεις ως προς τον βαθμό συμμετοχής της στην λήψη αποφάσεων (Στρατηγάκη, 2005).

Βασικό γνώρισμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι ότι αφορά κατά βάση ατομικές επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν αρκετά περιορισμένο αριθμό εργαζομένων. Για το λόγο αυτό χαρακτηρίζονται ως πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν μέχρι 10 άτομα. Επιπροσθέτως, οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν την τάση να ασχολούνται με τον τριτογενή τομέα, παρέχοντας υπηρεσίες και προϊόντα λιανικής πώλησης, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό. Επιπλέον, για να καταστεί μία γυναικεία επιχείρηση ως πετυχημένη θα πρέπει να έχει την δυνατότητα να επικοινωνεί, να επιμένει ως προς την εκπλήρωση των στόχων της, να είναι ανταγωνιστική και ευέλικτη, να διατηρεί ικανότητες και τεχνικές διαχείρισης, να μπορεί να αναλάβει το ρίσκο του κινδύνου και να επικεντρώνεται στις ιδέες της (Σαρή & Τριχοπούλου, 2012).

Στη σημερινή εποχή, οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες διευθύνουν οργανωμένες επιχειρήσεις φέρουν οικονομικό, κοινωνικό και θεσμικό χαρακτήρα. Συγκεκριμένα όσον αφορά τους οικονομικούς παράγοντες παρατηρείται πως η αποκόμιση εισοδήματος είναι βασικός λόγος σύστασης μίας επιχείρησης σε ένα περιβάλλον που υπάρχουν μεγάλα ποσοστά ανεργίας. Ειδικότερα, λόγω της ανεργίας πολλές γυναίκες επηρεάζονται αρνητικά ως προς την εύρεση εργασίας, γεγονός που είναι εντονότερο στις νεότερες ηλικίες. Έτσι, πολλές από αυτές καταφεύγουν στην αυτοαπασχόληση ή στην σύσταση δικής τους επιχείρησης (Στρατηγάκη, 2005).

Σημειώνεται ακόμη ότι το πιο ισχυρό κίνητρο σε αυτήν την περίπτωση είναι το αίσθημα ανάγκης και η ικανότητα ενασχόλησης με μία δραστηριότητα που θα επιφέρει έσοδα (Ιωαννίδης, 2007).

Ως επί το πλείστον, οι γυναίκες επιλέγουν να ιδρύσουν μία επιχείρηση με σκοπό να αποκομίσουν έσοδα μέσω των επενδύσεων τους και να καταπολεμήσουν

τον κίνδυνο να βρεθούν αντιμέτωπες με την ανεργία (Καρασαββίδου, 2002). Ειδικότερα, την περίοδο που ξέσπασε η οικονομική κρίσης, ο κύριος λόγος που οδήγησε τις γυναίκες να στραφούν στην δημιουργία δικής τους επιχείρησης ήταν η κάλυψη των οικογενειακών τους αναγκών. Αυτό ήταν ακόμη πιο έντονο σε περιπτώσεις που δεν εργάζονταν οι σύζυγοι των γυναικών επιχειρηματιών. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι στα πλαίσια της επιχειρηματικότητας επηρεάζονται κυρίως από την συναίσθηση της αυτοπραγμάτωσης. Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται πως η προσωπική ικανοποίηση και η πρόοδος είναι βασικά κίνητρα σύστασης επιχείρησης από το γυναικείο φύλο. Επίσης, μεγάλο ρόλο κατέχει και το γεγονός ότι δεν είναι ικανοποιημένο την τρέχουσα κατάσταση που επικρατεί γύρω του (Fafaliou & Salamouris, 2014).

Επιπλέον, όταν συστήνουν δική τους επιχείρηση οι γυναίκες νιώθουν ανεξάρτητες και ελεύθερες και ανταμείβεται η πρωτοβουλία που έχουν λάβει. Με άλλα λόγια, οι γυναίκες επιλέγουν να εργαστούν μέσα από την δημιουργία μίας επιχείρησης λόγω της ευελιξίας που τους παρέχει αυτή η απασχόληση. Συγκεκριμένα, εκτιμούν ότι ως ιδιοκτήτριες μίας επιχειρήσεως θα έχουν ευέλικτο ωράριο εργασίας, γεγονός που ενθαρρύνει την επιχειρηματική τους δράση. Ακόμη, παρατηρείται ότι οι γυναίκες στρέφονται στην δημιουργία επιχείρησης καθώς τις δίνεται η δυνατότητα να λαμβάνουν κοινωνική αναγνώριση και να διατηρούν τις ισορροπίες μέσα στο φάσμα του οικογενειακού περιβάλλοντος. Με βάση όλα αυτά προκύπτει πως οι γυναίκες επωφελούνται από την ευελιξία που παρέχει η σύσταση μίας επιχείρησης στα πλαίσια της κάλυψης των υποχρεώσεων της οικογενείας (DeMartino & Barbato, 2003).

Προχωρώντας στους θεσμικούς παράγοντες παρατηρείται πως στην περίπτωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας κατέχουν πολύ βασικό ρόλο. Χαρακτηριστικά αναφέρεται πως οι θεσμικοί παράγοντες που επηρεάζουν τις γυναίκες στην σύσταση επιχείρησης είναι το αυξημένο κόστος απασχόλησης εντός των προβλεπόμενων συνθηκών που υφίστανται στην αγορά, οι τεράστιες δυσκολίες ως προς την στροφή στη μερική απασχόληση, η ανικανότητα οργάνωσης του εργασιακού χρόνου, τα αυξημένα επιδόματα ανεργίας και η αύξηση των συντάξεων πρόωρης συνταξιοδότησης κ.λπ. (Καρασαββίδου, 2002).

Επιπρόσθετα κίνητρα που ωθούν τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα είναι οι δεξιότητες και οι γνώσεις τους, τα ταλέντα και οι ικανότητές τους στις επιχειρήσεις και η επιτακτική επιθυμία να κάνουν κάτι θετικό (Στεργίου, 2019). Άλλοι παράγοντες που λειτουργούν ως κίνητρα γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι:

- Η ενασχόληση με τομείς που δεν έδειχνε κανένα ενδιαφέρον το ανδρικό φύλο.
- Η βελτίωση του κοινωνικού προφίλ και του βιοτικού επιπέδου.
- Η δυνατότητα διαφυγής από την ρουτίνα της καθημερινότητας.
- Η ανάγκη για επικοινωνία έξω από τα πλαίσια του οικογενειακού περιβάλλοντος και η κοινωνική συναναστροφή.
- Η επίδειξη των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων στο κοινωνικό περιβάλλον.
- Η επιθυμία να αισθανθεί χρήσιμη.
- Η εκμετάλλευση κοινωνικών παροχών της πολιτείας (συμμετοχή σε προγράμματα ΕΣΠΑ, κ.λπ.) (Καρασαββίδου, 2002).

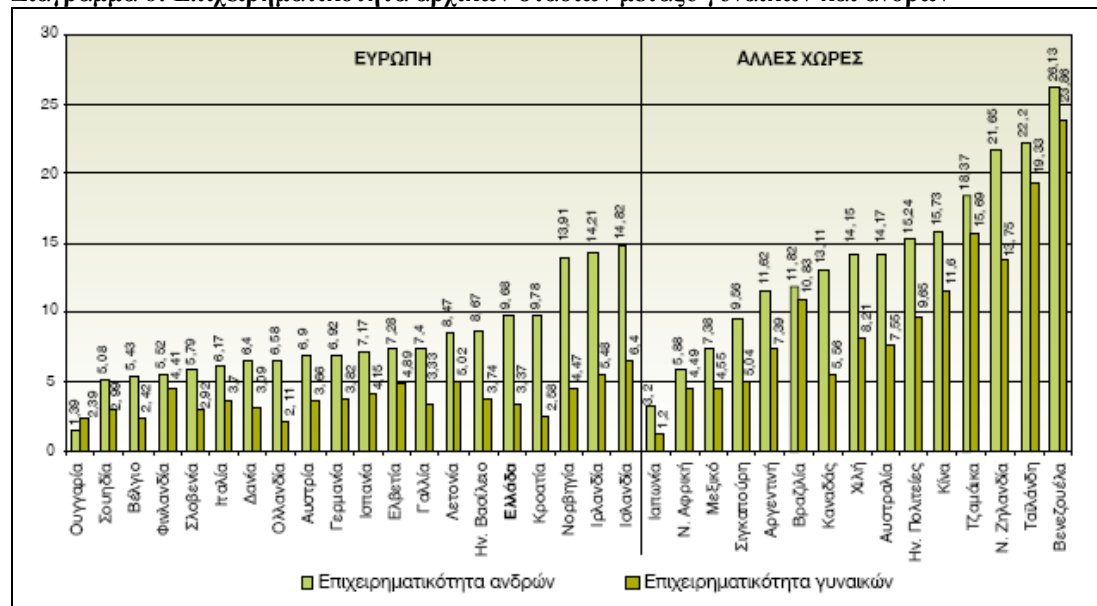
Οι κύριοι παράγοντες που λειτουργούν ως εμπόδια ως προς την ανάπτυξη και την εξέλιξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι οι υποχρεώσεις της οικογένειας, η παράδοση, η αδυναμία εύρεσης κεφαλαίου, οι περιορισμένες γνώσεις και ο φόβος του κινδύνου. Ακόμη, παρατηρείται ότι λειτουργούν ανασταλτικά ως προς την σύσταση μίας επιχείρησης από το γυναικείο φύλο τα παρακάτω:

- Η χαμηλή μόρφωση
- Η απροθυμία των γυναικών να αναλάβουν το ρίσκο και να δραστηριοποιηθούν.
- Οι ελλειπείς ικανότητες χρήσης της τεχνολογίας και των ψηφιακών μέσων.
- Η διατήρηση των ρόλων μεταξύ των δύο φύλων.
- Η αντίληψη της κοινωνίας για τους ρόλους των δύο φύλων.
- Η αδυναμία συνδυασμού της οικογένειας και της εργασίας.
- Η ανικανότητα προσαρμογής στο περίπλοκο εξωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων.
- Το περιορισμένο αίσθημα επιχειρηματικής διάθεσης.
- Τα αυξημένα επίπεδα άγχους και στρες λόγω υποχρεώσεων.
- Το αυξημένο ωράριο εργασίας.
- Η πίεση που ασκείται λόγω των εργασιακών και οικογενειακών απαιτήσεων.
- Η απροθυμία συμμετοχής στα άτυπα δίκτυα.
- Η έλλειψη προτύπων και μοντέλων συμπεριφοράς
- Η αδυναμία οργάνωσης (Καρασαββίδου, 2002).

Όσον αφορά την περίπτωση της Ελλάδας παρατηρείται ότι από τις αρχές του 1970 δόθηκε μεγάλη προσοχή στην σύσταση επιχειρήσεων ως μία νέα μορφή δραστηριοποίησης. Οι γυναίκες ωστόσο άρχισαν να ενδιαφέρονται για την επιχειρηματικότητα 10 χρόνια αργότερα (Καρασαββίδου, 2002).

Οι γυναίκες επιχειρηματίες ασχολήθηκαν κατά βάση με την παραγωγή παραδοσιακών προϊόντων, ενισχύοντας τον κλάδο μεταποίησης. Συγκεκριμένα, προχώρησαν στην παραγωγή γλυκών, κοσμημάτων, ενδυμάτων και επίπλων βασιζόμενες στην παράδοση. Επιπλέον, στην ελληνική αγορά το 3,4% του ενεργού πληθυσμού των γυναικών είχε στρέψει το ενδιαφέρον του στην σύσταση επιχείρησης.

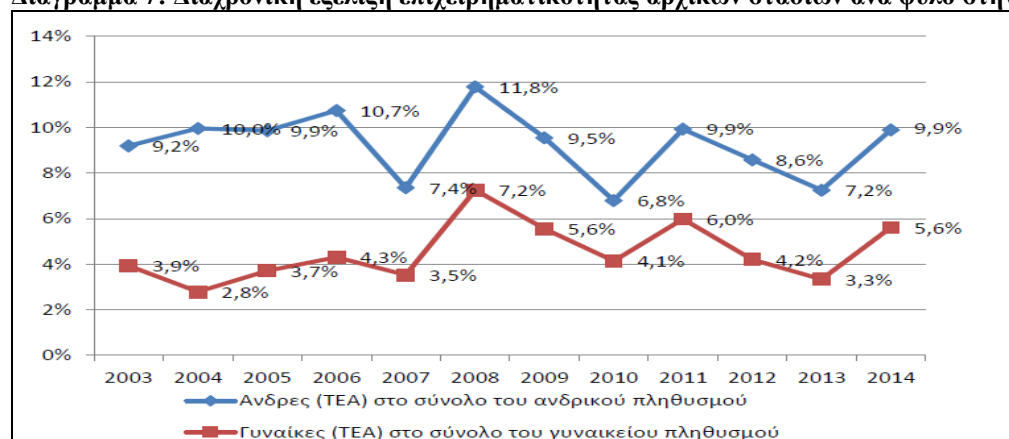
Διάγραμμα 6: Επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων μεταξύ γυναικών και ανδρών



Πηγή: Ιωαννίδης & Τσακανίκας, (2006)

Σε πιο πρόσφατη έρευνα του IOBE, (2014), το ποσοστό της γυναικείας επιχειρηματικότητας αρχικού σταδίου άγγιξε το 5,6% και αφορούσε γυναίκες ηλικίας μεταξύ 18-64 ετών. Ωστόσο, παρατηρήθηκε ότι οι άνδρες συνεχίζουν να υπερτερούν σε αυτόν τον τομέα.

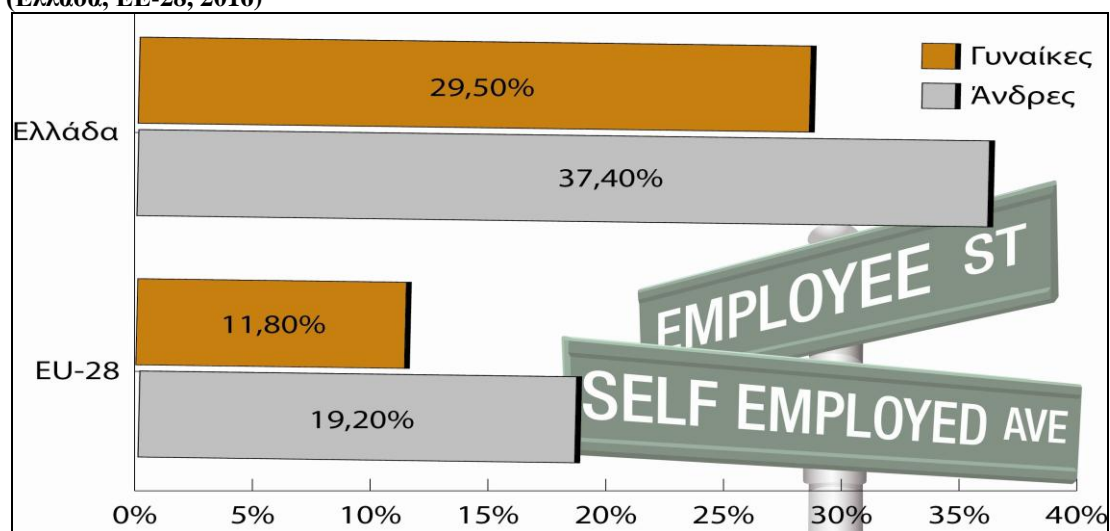
Διάγραμμα 7: Διαχρονική εξέλιξη επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων ανά φύλο στην Ελλάδα



Πηγή: Ιωαννίδης κ.α., (2016)

Το Παρατηρητήριο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, (2017), κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το γυναικείο φύλο που φέρεται να διατηρεί επιχείρηση καταλαμβάνει το 30% σε παγκόσμιο επίπεδο. Στην περίπτωση της Ελλάδας και της ΕΕ οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες καταλαμβάνουν το 1/3 του συνόλου των εργαζομένων. Κατά τη χρονική περίοδο του 2016, παρατηρήθηκε αύξηση ως προς το σύνολο των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα σε αντίθεση με την ΕΕ. Ειδικότερα, με ποσοστό της τάξεως του 29,5% κυμάνθηκε το σύνολο των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα, ενώ στην ΕΕ διαμορφώθηκε στο 11,8%.

Διάγραμμα 8: Ποσοστά αυτοαπασχολούμενων ατόμων επί του συνόλου των εργαζομένων (Ελλάδα, ΕΕ-28, 2016)



Πηγή: Παρατηρητήριο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, (2017)

Προχωρώντας σε πιο πρόσφατα δεδομένα, με βάση την έρευνα του ICAP, (2020) σχετικά με την γυναικεία επιχειρηματικότητα, παρατηρήθηκε ότι τα τελευταία χρόνια αυξάνεται η στροφή των γυναικών στη σύσταση επιχειρήσεων. Ειδικότερα παρατηρείται πως το 29,9% του συνόλου των πολύ μικρών σε μέγεθος επιχειρήσεων με συνολικό τζίρο κάτω από 2 εκατ. ευρώ διοικούνται από γυναίκες, ενώ στο 10,5% αντιστοιχεί το σύνολο των μεγάλων σε μέγεθος επιχειρήσεων με τζίρο πάνω από 50 εκατ. ευρώ που διατηρούν ως ανώτατο στέλεχος την γυναίκα. Επίσης, στο σύνολο των επιχειρήσεων παρατηρείται πως εκείνες που διοικούνται από γυναίκες σημειώνουν καλύτερη απόδοση και περισσότερα κέρδη (Κάσδαγλη, 2020).

4.4 Η γυναίκα σε ηγετικό ρόλο

Οι γυναίκες έχουν καταφέρει να ενισχύσουν την ισότητα των φύλων στο σπίτι και στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε ηγετικούς ρόλους και εξακολουθούν να υποβαθμίζονται σε σύγκριση με τους άνδρες όταν βρίσκονται σε υψηλές ηγετικές θέσεις. Κατά την εξέταση των διαφορών μεταξύ του τρόπου με τον οποίο ηγούνται άνδρες και γυναίκες, οι στερεότυπες προσδοκίες για το ρόλο του φύλου μπορούν να περιορίσουν τις ηγετικές τους συμπεριφορές. Η αντιληπτή ασυμφωνία μεταξύ των γυναικών και των ηγετικών ρόλων θέτει εμπόδια στην ηγεσία και οδηγεί σε διπλούς δεσμούς, πιο αρνητικούς αξιολογήσεις απόδοσης και διαφορετικά πρότυπα σε σύγκριση με εκείνα που εφαρμόζονται στους άνδρες (Chin, 2011).

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια σε διαφορετικά ιστορικά και κοινωνικοπολιτικά πλαίσια, περιορίζοντας την ικανότητά τους να επιτύχουν ενδυνάμωση με τη φιλοδοξία και την επίτευξη ηγετικών ρόλων. Επιπλέον, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες σχετίζονται με τους αναμενόμενους ρόλους των γυναικών στην κοινωνία. Ως εκ τούτου, τα στερεότυπα των φύλων διαμορφώνουν την άνιση σχέση μεταξύ ανδρών και γυναικών και καθιερώνουν την ανώτερη θέση των ανδρών έναντι των γυναικών σε μια κοινωνία. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι μια τέτοια θέση επηρεάζει τόσο την απόδοση όσο και την αντιληπτή κατάσταση, η οποία σε αυτή την περίπτωση είναι χαμηλότερη αν ήταν γυναίκες και υψηλότερη αν ήταν άνδρες. Επιπλέον, όταν οι γυναίκες ηγέτες προσπαθούν να ασκήσουν εξουσία έξω από τα έμφυλα στερεότυπά τους, αντιμετωπίζουν έλλειψη υποστήριξης και αρνητικές αντιδράσεις για την παραβίαση των στερεοτύπων φύλου (Alqahtani, 2019).

Με τον όρο ηγεσία καλείται η ικανότητα να επηρεάζει κανείς μια ομάδα προς την επίτευξη ενός οράματος ή ενός συνόλου στόχων. Αυτή η ικανότητα μπορεί να είναι είτε τυπική, είτε άτυπη και μπορεί να εφαρμοστεί σε διευθυντικά στελέχη και μη. Βάσει ιστορικών στοιχείων, πολλοί άνδρες και οι γυναίκες αγωνίστηκαν να κερδίσουν τον σεβασμό στον επιχειρηματικό κόσμο ως ηγέτες. Σε όλο τον κόσμο, οι γυναίκες συνεχίζουν να αγωνίζονται για την ισότητα στην εργασία και να βρουν μια θέση μεταξύ των ανδρών σε ηγετικούς ρόλους. Με την ανασκόπηση της κατάστασης των γυναικών στις επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο, μπορεί κανείς να κατανοήσει καλύτερα τον αγώνα τους (Radovic-Markovic et al., 2015).

Ωστόσο, η ηγεσία είναι κάτι πολύ περισσότερο από εξουσία επειδή βασίζεται σε ένα ορισμένο επίπεδο εθελοντικής υποστήριξης από τα μέλη της ομάδας. Οι ηγέτες δεν ηγούνται απλώς με οδηγίες, αλλά με πειθώ, κίνητρα και ενδυνάμωση, εντοπίζοντας και κερδίζοντας δέσμευση για ένα διεγερτικό ή προκλητικό όραμα. Επίσης, οι ηγέτες όχι μόνο διαχειρίζονται τις ατομικές επιδόσεις, αλλά και την απόδοση της ομάδας. Ως μοντέλο άσκησης εξουσίας, οι ηγέτες δημιουργούν ένα κατάλληλο οργανωτικό πλαίσιο. Η ηγεσία απαιτεί στρατηγική μάθησης και προσαρμογής. Ένας ηγέτης πρέπει να εμπλέκεται και να διδάσκει τους ανθρώπους να αντιμετωπίζουν προκλήσεις, να προσαρμόζουν τις αξίες τους, να αλλάζουν τις προοπτικές τους και να αναπτύσσουν νέες μορφές συμπεριφοράς. Αυτός που ηγείται πρέπει πάντα να κάνει ερωτήσεις για να είναι πάντα προετοιμασμένος σε οποιαδήποτε κατάσταση. Έτσι, το να γίνει κανείς ηγέτης συνεπάγεται με έναν ηγετικό ρόλο, με την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και τη διαμόρφωση της συμπεριφοράς του στις απαιτήσεις του ρόλου. Συνεπάγεται με μια σημαντική αλλαγή στην ταυτότητα του (Voicilă et al., 2018).

Οι γυναίκες έχουν πολλές ικανότητες που δεν έχουν οι άντρες, όπως να επεξεργάζονται πληροφορίες με μεγαλύτερη σχολαστικότητα σε αντίθεση με τους άνδρες, να δηλώνουν τις σωστές λέξεις πιο γρήγορα, οι οποίες τις βοηθούν να επιτύχουν τους στόχους τους. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν επίσης πολλά προβλήματα και προκλήσεις στον εργασιακό χώρο. Ακολουθούν διαφορετικά στυλ ηγεσίας και προσπαθούν να ισορροπήσουν στα πλαίσια του ρόλου του ηγέτη που διαδραματίζουν (AlHajj et al., 2014).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η γυναίκα στην Ελλάδα κατά την αρχαιότητα δεν είχε όλα τα δικαιώματα όπως οι άνδρες ή είχε ελάχιστα δικαιώματα σε σύγκριση με τους άνδρες πολίτες. Παρόλο που η ισότητα ανδρών και γυναικών είναι μία από τις αρχές των δημοκρατιών όλου του κόσμου, οι κοινωνικό-πολιτιστικοί παράγοντες συνέχισαν να εμποδίζουν τις γυναίκες να κατακτήσουν τη θέση που αξίζουν. Επίσης, παρατηρείται ότι για πολλά χρόνια οι επαγγελματικές ευκαιρίες και οι ίσοι μισθοί μεταξύ των δύο φύλων δεν έχουν ξεπεραστεί ακόμη, κυρίως στις πιο ανεπτυγμένες δημοκρατίες. Ακόμη και όταν οι γυναίκες αποκτούν το δικαίωμα στην εργασία, κάτω από ίσους όρους, η ανατροφή των παιδιών και οι οικιακές εργασίες εξακολουθούν να θεωρούνται αποκλειστική τους ευθύνη.

Όσον αφορά την εξέλιξη που γνωρίζει η θέση της γυναίκας σε διεθνές επίπεδο παρατηρείται πως ανεξάρτητα από την ανάπτυξη και την πρόοδο που σημειώνει η ευρύτερη κοινωνία, απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες για την επίλυση των διαφορών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Η απασχόληση του γυναικείου φύλου σε συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελμάτων αποτέλεσε μία μέθοδο διαμόρφωσης μίας κατώτερης εργατικής τάξης. Ο σημαντικότερος παράγοντας ως προς τη διαφορετικότητα των δύο φύλων στην εργασία θεωρούνταν ο κατακερματισμός της στα πλαίσια του οικογενειακού περιβάλλοντος, καθώς οι γυναίκες έδειχναν περισσότερο ενδιαφέρον να παρέχουν τις υπηρεσίες τους άνευ αμοιβής.

Στη σύγχρονη εποχή η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία παρουσιάζει πολλές διαφορές σε σχέση με την θέση της γυναίκας σε πιο παλιές χρονικές περιόδους, σε κάθε τομέα της ζωής. Η γυναίκα στην Ελλάδα σήμερα λειτουργεί ισότιμα στα πλαίσια της οικογένειας σε συνάρτηση με τον άνδρα. Είναι εκείνη που έχει καταφέρει να κατακτήσει τα δικαιώματα της, να εργαστεί με τους ίδιους όρους, προωθώντας τις δυνατότητες της. Ακόμη, η γυναίκα δεν ενδιαφέρεται μόνο να δημιουργήσει οικογένεια και να φροντίσει τα παιδιά της, αλλά λειτουργεί ισότιμα με το αντίθετο φύλο. Οπότε, ο ρόλος που διαδραματίζει η γυναίκα στην Ελλάδα του σήμερα έχει πολλές διαστάσεις και χαρακτηρίζεται ως πολύπλοκος.

Η ισότητα των φύλων εκφράζεται σε στάσεις, πεποιθήσεις, συμπεριφορές και πολιτικές που αντικατοπτρίζουν την ίση εκτίμηση και παροχή ευκαιριών και για τα

δύο φύλα. Για να διασφαλιστεί η προώθηση της ισότητας των φύλων, πρέπει να υπάρχουν στρατηγικές και μέτρα για την αντιστάθμιση των κοινωνικών μειονεκτημάτων που εμποδίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες να λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο. Ως εκ τούτου, μια κρίσιμη πτυχή της προώθησης της ισότητας των φύλων είναι η ενδυνάμωση των γυναικών, με έμφαση στον εντοπισμό και την αποκατάσταση των ανισορροπιών εξουσίας και στην παροχή μεγαλύτερης αυτονομίας στις γυναίκες. Το ελληνικό γυναικείο κίνημα έχει συμβάλει σε μια σειρά νομοθετικών μεταρρυθμίσεων υπέρ της ισότητας των φύλων και της αυτοδιάθεσης των γυναικών, αλλά μάλλον έχει παραμελήσει τον τομέα της απασχόλησης.

Η στροφή των γυναικών στην αγορά εργασίας, με γνώμονα τις διαστάσεις που έχει λάβει και όλες τις μεταβολές που έχουν προκληθεί και σε συνδυασμό με την άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, δημιουργήθηκαν πολλές αλλαγές ως προς τον ρόλο που διαδραματίζει το συγκεκριμένο φύλο. Είναι γεγονός πως η γυναίκα έχει ενεργή παρουσία στον εργασιακό χώρο, ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις του σπιτιού και των παιδιών της.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) εκτιμά ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο συνεχίζουν να αμείβονται περίπου 20% λιγότερο από τους άνδρες σε όλο τον κόσμο. Η αντιμετώπιση της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων φαίνεται να αποτελεί άπιαστο στόχο. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθεί να υφίσταται, παρόλο που η συμπεριφορά των γυναικών έχει αλλάξει.

Ο δημόσιος τομέας είναι ένας τομέας της οικονομίας που περιλαμβάνει όλους τους οργανισμούς που ανήκουν και λειτουργούν κάτω από την εποπτεία του κράτους. Η απασχόληση των γυναικών στον δημόσιο τομέα συμβάλλει στην επίτευξη δικαιοσύνης, διαφάνειας και αντιπροσωπευτικότητας. Στην Ελλάδα δεν σημειώθηκαν διακρίσεις ως προς το φύλο στα πλαίσια των προσλήψεων για τον δημόσιο τομέα.

Ο ιδιωτικός τομέας διαδραματίζει βασικό ρόλο στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της δημιουργίας θέσεων εργασίας, και τελικά στη μείωση της φτώχειας. Η κατανόηση της συνεισφοράς των γυναικών στην ανάπτυξη του ιδιωτικού τομέα είναι απαραίτητη. Οι γυναίκες μπορούν να διαδραματίσουν βασικό ρόλο στην οικονομική ζωή ως επιχειρηματίες / ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, διευθυντές επιχειρήσεων και εργαζόμενοι. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα θεωρείται πλέον πολύ σημαντικό φαινόμενο σε πολλές χώρες του κόσμου. Στην περίπτωση της Ελλάδας και της ΕΕ οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες καταλαμβάνουν το 1/3 του συνόλου των εργαζομένων.

Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια σε διαφορετικά ιστορικά και κοινωνικοπολιτικά πλαίσια, περιορίζοντας την ικανότητά τους να επιτύχουν ενδυνάμωση με τη φιλοδοξία και την επίτευξη ηγετικών ρόλων. Επιπλέον, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες σχετίζονται με τους αναμενόμενους ρόλους των γυναικών στην κοινωνία. Ως εκ τούτου, τα στερεότυπα των φύλων διαμορφώνουν την άνιση σχέση μεταξύ ανδρών και γυναικών και καθιερώνουν την ανώτερη θέση των ανδρών έναντι των γυναικών σε μια κοινωνία, είτε του ιδιωτικού ,είτε του δημόσιου τομέα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

1. Αθανασιάδου, Χ. (2002). Νέες γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση και η συμφιλίωση της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας στο σχεδιασμό της ενήλικης ζωής - Η Κοινωνική Θέση της Γυναίκας. Τμήμα Ψυχολογίας Α.Π.Θ., Θεσσαλονίκη
2. Αθανασιάδου, Χ. (2001). Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
3. Αργείτης, Γ., Κατσορίδας, Δ., Κόλλιας, Γ. & Κρητικίδης, Γ. (2018). Η απασχόληση των γυναικών – Γυναίκες και συνδικάτα. Ενημέρωση, Τεύχος 241
4. Βαρούξη, Χ. (2015). Η γυναικεία υπαλληλία του δημοσίου τομέα και η δύσκολη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. 69-91
5. Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Α. (1998). Η ισότητα των φύλων: παγκόσμιο και ιδιαίτερα ευρωπαϊκό αίτημα» στο Μαγγανάρα, Ι. (επ. έκδ.) Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου. Αθήνα: Οδυσσέας
6. Γκικόκα, Α. & Παρασκευά, Μ. (2014). Η νομική υπόσταση, η θέση της γυναίκας και τα δικαιώματά της στον χώρο της υγείας στην Ευρώπη. Από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα. Πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Πελοποννήσου Καλαμάτα
7. Ιωαννίδης, Σ. (2007). Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007. IOBE
8. Ιωαννίδης, Σ. & Τσακανίκας, Α. (2006). Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2005 - 2006, IOBE
9. Ιωαννίδης, Σ., Κόρρα, Ε. & Γιωτόπουλος, Ι. (2016). Επιχειρηματικότητα 2014-15: Η Δυναμική του Επιχειρηματικού Συστήματος στην Ελλάδα της Κρίσης. IOBE
10. Καρασαββίδου Ε., (2002), Το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών και οι παράγοντες που επηρεάζουν την γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα: Πρωτογενής έρευνα στο Νομό Θεσσαλονίκης
11. Κυρίτση, Ζ. (2018). Η συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας, Μεσολόγγι
12. Παυλάκου, Δ. (1991). Το είδωλο του καθρέφτη της. Προσέγγιση της κοινωνικής θέσης της γυναίκας στην Ελλάδα, Εκδόσεις: Ρήσος, Αθήνα

13. Ράλλη, Ν. (2020). Ποια είναι η σύγχρονη γυναίκα στην Ελλάδα του 2020.
14. Σαρρή, Κ. & Τριχοπούλου, Α. (2012). Γυναικεία επιχειρηματικότητα, προσέγγιση της ελληνικής πραγματικότητας. Αθήνα: Rosili
15. Στεργίου, Β. (2019). Η νομοθεσία για την ισότητα είναι μόνο η αρχή. Γυναίκες
16. Στρατηγάκη, Μ. (2005). Επιχειρηματικότητα Γυναικών – Όψεις ιδιοκτησίας και Διοίκησης. ΚΕΚΜΟΚΟΠ Παντείου Πανεπιστημίου: Gutenberg
17. Συμεωνίδου, Χ. (1990). Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της πρωτεύουσας, Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε
18. Χριστοδουλοπούλου, Ε. (2022). Η θέση της γυναίκας από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα

Ξενόγλωση

1. Agarwal, B. (2018). Gender equality, food security and the sustainable development goals. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, Vol. 34, 26-32
2. Albrecht, S., Green, C. & Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. *Sustainability*, 13, 4045
3. AlHajj, D., AlKowari, H., Hallak, M. et al., (2014). Are women better Leaders? An exploratory study of women's leadership with special reference to Bahrain. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, Vol. 2, No.2, 233-244
4. Alqahtani, T. (2019). Barriers to Women's Leadership. *Granite Journal: a Postgraduate Interdisciplinary Journal*, Volume 3, Issue 2, 34-41
5. Ashraf wani, Z. & Dastidar, R. (2018). Gender inequality – A Global issue. *International Journal of Research*, Volume 05, Issue 19, 383-395
6. Askarian, N., Tavakoli, A. M., Salajegheh, S., Pourkiani, M., & Arabpour, A. (2020). Related factors for glass ceiling management to develop a career path. Case study: female employees of Kerman executive organization. *Revista Conrado*, 16(73), 41-48
7. Barreiro-Gen, M., Lozano, R., Temel, M. & Carpenter, A. (2021). Gender equality for sustainability in ports: Developing a framework. *Marine Policy*, 131

8. Bharadwaj, V. & Shanker, M. (2019). Women at Workplace and Work Life Balance: A Literature Review. *An International Peer Reviewed Research Journal*, Vol. 7, Iss. 1, 46-59
9. Blau, F. & Winkler, A. (2017). *Women, Work, and Family*. Oxford Handbook of Women and the Economy
10. Blau, F. & Kahn, L. (2016). The gender wage gap: extent, trends and explanations. NBER Working Paper Series
11. Che, J. (2017). Citizenship and the Social Position of Athenian Women in the Classical Age. A Prospect for Overcoming the Antithesis of Male and Female. *Athens Journal of History*, Vol. 3, Iss. 2, 97-118
12. Chin, J.L. (2011). *Women and Leadership: Transforming Visions and Current Contexts*. Forum on Public Policy
13. Cifre, E., Vera, M. & Signani, F. (2015). Woman and men at work: analyzing occupational stress and well – being from a gender perspective. *Gender & Occupational Health Psychology*, Vol. 26, No. 2, 172 – 191
14. DeMartino, R. & Barbato, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of Business Venturing*. Vol. 18. Iss. 6, 815-832
15. De Vido, S. (2018). *Women’s Rights and Gender Equality in Europe and Asia*. 143-167
16. Dik, B., Byrne, Z. & Steger, M. (2013). *Purpose and meaning in the workplace*. Corpus
17. Dilli, S., Carmichael, S. & Rijpma, A. (2019) Introducing the Historical Gender Equality Index, *Feminist Economics*, 25:1, 31-57
18. Engeli, I. & Mazur, A. (2018). Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy. *European Journal of Politics and Gender*, Vol. 1, No 1–2, 111–29
19. England, P., Levine, A. & Mishel, E. (2020). Progress toward gender equality in the United States has slowed or stalled. *PNAS*, Vol. 117, No 13
20. Fafaliou, I. & Salamouris, I. (2014). Analyze Female Entrepreneurship: Evidence from Greece. *International Journal of Economics & Business Administration*, Volume II, Issue (1), 21-38

21. Ginige, K., Amaratunga, D. & Haigh, R. (2007). Gender Stereotypes: A Barrier for Career Development of Women in Construction. Built Environment Education Conference
22. Gomes, P. & Kuehn, Z. (2019). You're the One That I Want! Public Employment and Women's Labor Market Outcomes. IZA DP No. 12702
23. Gorny, M. (2018). The importance of work in human life and development. The consequences of unemployment. nr 18, jesień–zima, 51-64
24. Håland, E.J. (2012). Greek women, modern and ancient: From fieldwork on cults connected with the female sphere towards a deconstruction of male ideologies, modern and ancient. *Ethnologia on-line*, Vol. 3, 1-32
25. Heilman, M. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior* 32 (2012) 113–135
26. Heise, L., Greene, M., Opper, N. et al. (2019). Gender inequality and restrictive gender norms: framing the challenges to health. *Gender Equality, Norms, and Health* 1, *Lancet*, 393: 2440–2454
27. Imadoglu, T., Kursuncu, R.S. & Cavus, M. (2020). The effect of Glass Ceiling Syndrome on women's career barriers in management and job motivation, *Holistica Journal of Business and Public Administration*, Vol. 11, iss. 2, 85-99
28. Johnston, K. (2019). Women in public policy and public administration? *Public Money & Management*, 39: 3, 155-165
29. Karaca, N. & Kocabaş, F. (2007). The Position of Women in Social and Economic Life: A Comparison between the EU and Turkey. Department of Labour Economics and Industrial Relations
30. Karcıoğlu, F. & Yeliz L. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 28(4): 1-20
31. Kashyap, E. & Kaur, S. (2021). Importance of Work Life Balance: A Review. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, Vol 20 (Issue 5), 5068-5072
32. Kiaušienė, I., Štreimikienė, D. & Grundey, D. (2011). On Gender Stereotyping and Employment Assimetries, *Economics & Sociology*, Vol. 4, No 2, 2011, pp. 84-97
33. Lempesi, G.E. (2019). European Policies on Gender Equality and their Connection to Gender Mainstreaming in Greek Educational Policies: An

Overview of Policy Texts. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 9, No. 7, 39-48

34. Levy, S. (2015). Why do we need women's perspective in the public sector?
35. Lomazzi, V., Israe, S. & Crespi, I. (2018). Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender-Role Attitudes. *Social Sciences*
36. Mardon, A., Barara, G., Chana, I. et al. (2021). What is Workand its Impact? Golden Meteorite Press
37. Martínez-Fierro, S. & Lechuga Sancho, M. (2021). Descriptive Elements and Conceptual Structure of Glass Ceiling Research. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 8011
38. Mikkola, A. & Miles, C. (2007). Development and Gender Equality: Consequences, Causes, Challenges and Cures. Discussion Papers
39. Neyer, G., Lappegård, T. & Vignoli, D. (2013). Gender Equality and Fertility: Which Equality Matters? *European Journal of Population / Revue européenne de Démographie*, Vol. 29, 245–272
40. OECD, (2020). LMF1.5: Gender pay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment
41. Omran, M.S., Alizadeh, H. & Esmaeeli, B. (2015). The analysis of glass ceiling phenomenon inthe promotion of women's abilities inorganizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 315-323
42. Örucü, E., Kılıç, R. & Kılıç. T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. yönetim ve ekonomi dergisi*, 14(2): 117-135
43. Pace, F. & Sciotto, G. (2021). Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. *Sustainability* 2022, 14, 357
44. Pacukaj, S., Brajshori, B. & Deda, E. (2021). Gender Equality, a Priority for the Social, Economic, Political and Educational Development of a Country: The Case of Albania. *Journal of Educational and Social Research*, Vol 11 No 5, 253-262
45. Radovic-Markovic, M., Salamzadeh, A. & Razavi, S. (2015). Woman in business and leadership: critiques and discussions. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship*, 19-31

46. Ruiz-Jiménez, J.M., Fuentes-Fuentes, M.M. & Ruiz-Arroyo, M. (2016). Combination capability and innovation: The effects of gender diversity on top management teams in technology-based firms. *J. Bus. Ethics*, 135, 503–515
47. Schifman, L., Oden, R. & Koestner, C. (2019). *Gender Wage Gap: Causes, Impacts, and Ways to Close the Gap*. Springer Nature Switzerland
48. Seitkasimova, Z.A. (2019). Status of Women in Ancient Greece. *Open Journal for Anthropological Studies*, 3(2), 49-54
49. Shannon, G., Jansen, M., Williams, K. et al., (2019). Gender equality in science, medicine, and global health: where are we at and why does it matter? *Lancet*, 393: 560–69
50. Sundar, I. (2017). Gender Equality and Women Empowerment. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol. 7, No 1, 7-21
51. Tabassum, N. & Nayak, B.S. (2021). Gender Stereotypes and Their Impact on Women’s Career Progressions from a Managerial Perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review* 1–17
52. Ünal, F., Tarhan, S. & Köksal, C. (2018). Gender and Perception of Profession. *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 6, No. 3a, 35-44
53. UNIDO, (2015). *Guide on gender mainstreaming business, investment and technology services for private sector development*
54. Voicilă, A., Ghinea, V. M., & Filculescu, A. (2018). Women In Leadership Positions: Perspectives From An International Consulting Company. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 8(8), 170–192
55. Zammitti, A., Magnano, P. & Santisi, G. (2021). The Concepts of Work and Decent
56. Work in Relationship With Self-Efficacy and Career Adaptability: Research With Quantitative and Qualitative Methods in Adolescence. *Frontiers in Psychology*, Vol. 12, 1-9

Διαδίκτυο

1. <https://mikropragmata.lifo.gr/zoi/poso-echei-allaksei-thesi-tis-gynaikas-stin-ellada-apo-1983-mechri-simera/>
2. <https://borgenproject.org/womens-rights-in-greece/>
3. <http://blogs.sch.gr/kkiourtsis/files/2011/07/%CE%98.%CE%95.-3.21.pdf>

4. <https://www.ot.gr/2022/03/08/forologia/ergasiaka-asfalistika/ee-stin-ellada-to-xamilotero-pososto-apasxolisis-ton-gynaikon/>
5. <https://www.naftemporiki.gr/finance/story/1699526/ee-to-xasma-stin-apasxolisi-ton-fulon>
6. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf
7. <https://www.privacysense.net/terms/public-sector/>
8. http://www.femens.gr/Portals/0/deltia/omilia_kassimati.pdf
9. Κάσδαγλη, Σ. (2020). Η νέα έρευνα της ICAP για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. <https://womenontop.gr/icap-women-in-business/>
10. Νίνα - Παζαρζή, Ε. (2006). Φύλο και εργασία. http://www.fylopedia.uoa.gr/index.php/%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1
11. Παρατηρητήριο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, (2017). <https://socialpolicy.gr/2017/03/7%CE%BF-%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84.html>
12. Bamanie, N. (2016). Women in Ancient Greece. https://www.researchgate.net/publication/304019312_Women_in_Ancient_Greece/link/5763891908aeab6e490aa7b6/download
13. Cartwright, M. (2016). Women in Ancient Greece. <https://www.worldhistory.org/article/927/women-in-ancient-greece/>
14. European Institute for Gender Equality, (2017). http://www.w20-germany.org/fileadmin/user_upload/EIGE_EN.pdf
15. International Labour Organization, (2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf

16. OECD, (2015). Government at a Glance 2015. https://read.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2015_gov_glance-2015-en#page7