

# ΤΕΙ Κρήτης



Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό  
Ίδρυμα Κρήτης



**ΘΕΜΑ: «ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ»**

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΦΟΙΤΗΤΗ: **ΜΑΛΛΙΑΡΑΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ**

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΦΟΙΤΗΤΗ: **4297**

ΣΧΟΛΗ: **ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

ΤΜΗΜΑ : **ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ , Α.Τ.Ε.Ι ΚΡΗΤΗΣ**

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ: **ΣΟΦΙΑ ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΑΚΗ**

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ : **ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2016**

Copyright © Μαλλιάρικη Ελευθερία , 2015

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Ευχαριστώ ιδιαίτερα την καθηγήτριά μου κ. Παπαστεφανάκη Σοφία για τις οδηγίες και για τις πολύτιμες συμβουλές της στην εργασία μου. Επίσης την ευχαριστώ για την εμπιστοσύνη και την κατανόηση που επέδειξε στο πρόσωπό μου.

Επίσης ευχαριστώ ιδιαίτερα το Πανεπιστήμιο Κρήτης με έδρα το Ρέθυμνο και συγκεκριμένα το τμήμα Κοινωνιολογίας, που μου επέτρεψε την είσοδο στη βιβλιοθήκη του και τη μελέτη συγγραμμάτων σχετικών με την παρούσα πτυχιακή εργασία.

Ακόμα θέλω να ευχαριστήσω τους εργαζόμενους και των δυο φύλων του τραπεζικού κλάδου του Δήμου Φαιστού Μεσσαράς που απάντησαν στα ερωτηματολόγια μου έτσι ώστε να ολοκληρωθεί η έρευνά μου.

Τέλος θέλω να ευχαριστήσω θερμά την οικογένεια μου, για την ηθική συμπαράσταση και όχι μόνο που μου προσέφεραν κατά την διάρκεια της εκπόνησης της πτυχιακής μου εργασίας αλλά και καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μου.

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Το αντικείμενο της εργασίας μας είναι η εξέταση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Σκοπός μας είναι δηλαδή να εξεταστεί το κατά πόσον υφίσταται η ισότητα αυτή σε πρακτικό επίπεδο ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα στον εργασιακό χώρο. Τα παραπάνω εξετάζονται στο θεωρητικό μέρος.

Στο δεύτερο μέρος, που είναι το ερευνητικό της εργασίας μας, πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα. Για την ποσοτική έρευνα δόθηκαν 70 ερωτηματολόγια στους εργαζόμενους και των δύο φύλων των διάφορων τραπεζών. Παρουσιάζονται αναλυτικά οι ερευνητικές μέθοδοι καθώς και τα αποτελέσματα των ερευνών που διεξήχθησαν, με σκοπό την εξαγωγή συμπερασμάτων πάνω στο θέμα της ισότητας των φύλων στον εργασιακό τους χώρο. Το συμπέρασμα που προέκυψε είναι ότι παρατηρείται έντονη ανισότητα ανάμεσα τους σε διάφορα ζητήματα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις.

## **ABSTRACT**

The object of our project is the examination of the equality of the two genders in work relations. Our purpose is to examine how much equality there actually is in the work environment practically between man and woman. All these matters were analyzed in the theoretical part of our course.

In the second part which is our research work, quantitative research was conducted. For the quantitative research, seventy questionnaires were given to employees of both sexes in various banks. The research methods and the results of the research conducted are presented in detail in order to draw conclusions on the issue of gender equality in the workplace. The conclusion that appears is that it's been observed an inequality between the two genders on various issues of working relations.

# **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

Σελίδα

## **Α' ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ**

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....3**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

1.1 Η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα σε βάθος χρόνου.....4-5

1.2 Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα σε διάφορους τομείς.....5-7

1.3 Ο ρόλος του φεμινιστικού κινήματος..... 7-9

1.4 Η ισότητα των ευκαιριών στην εργασία.....9-11

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ**

2.1 Ορισμός για τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις.....12-13

2.2 Η διαφορά ανάμεσα στο στερεότυπο και τη διάκριση στο χώρο εργασίας.....14-15

2.3 Εργασιακές σχέσεις.....15-17

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΝΟΜΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

3.1 Η ανάγκη για νομική κατοχύρωση της εργασιακής ισότητας..... 18

3.2 Το Σύνταγμα της Ελλάδας.....19-20

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

4.1 Παραβιάσεις της αρχής ισότητας ανάμεσα στα φύλα στον εργασιακό χώρο... .21-23

4.2 Τρόποι αντιμετώπισης διακρίσεων των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο.....23-25

## **Β' ΜΕΡΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

<b>5.1</b> Σκοπός έρευνας.....	26
<b>5.2</b> Μεθοδολογία έρευνας.....	27
<b>5.3</b> Αποτελέσματα έρευνας.....	27- 38

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>39-40</b>
--------------------------------------	--------------

<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>41-43</b>
--------------------------	--------------

<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....</b>	<b>44-47</b>
---------------------------------------	--------------

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η παρούσα εργασία εξετάζει το σημαντικότερο ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων μέσα στον εργασιακό χώρο. Ο σκοπός μας είναι να διαπιστώσουμε εάν άνδρες και γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα μέσα στον εργασιακό χώρο, κατά πόσο κατοχυρώνονται ή παραβιάζονται. Ξεκινώντας από μία ιστορική ανασκόπηση στην εμφάνιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία, αναφέρεται το εθνικό νομικό πλαίσιο στο οποίο στηρίχτηκε και σήμερα εξακολουθεί να βασίζεται η ισότητα των φύλων. Στη συνέχεια μας αναλύει τις διαφορές των δύο φύλων σε διάφορους τομείς. Επίσης γίνεται αναφορά στο ρόλο του φεμινιστικού κινήματος ως προς τα κοινωνικά στερεότυπα. Το θεωρητικό κομμάτι αυτής της προσπάθειας κλείνει με τις παραβιάσεις της ισότητας αυτής, ενώ προτείνονται και διάφοροι τρόποι αντιμετώπισης της παραβίασης των δικαιωμάτων αυτών. Το ερευνητικό μας μέρος αποδεικνύει την ανισότητα αυτή, κυρίως στο θέμα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα, ακόμα και σήμερα, πράγμα που αποτελεί και το συμπέρασμά μας.

# Α' Μέρος Θεωρητικό

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

### 1.1 Η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα σε βάθος χρόνου

Ως ισότητα «ορίζουμε τα δικαιώματα της ίσης (χωρίς διακρίσεις) αντιμετώπισης των ανθρώπων-πολιτών από τα θεσμικά όργανα μιας πολιτείας» (Γιαβρής, 2009, σελ. 23). Οι αγώνες για να καταστεί δυνατή η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα ξεκίνησαν αρκετό καιρό πριν, με το γυναικείο σύνολο από πάρα πολλά μέρη του κόσμου να απαιτεί την ίση αντιμετώπιση του με τους άνδρες. Πιο ειδικά, η πρώτη προσπάθεια έγινε κατά τη διάρκεια της Γαλλικής Επανάστασης με τη *Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Γυναικών* το 1791. Την απόπειρα αυτή, εβδομήντα χρόνια αργότερα, ήρθε να συμπληρώσει η Αγγλία όπου έλαβε χώρα αγώνας από τις γυναίκες με αίτημα τη νόμιμη αξίωση να ψηφίζουν, ενώ το 1848 στις ΗΠΑ γίνεται η πρώτη *Διακήρυξη Συναισθημάτων* με αιτήματα που αναφέρονταν επίσης στη νόμιμη αξίωση της ψήφου και την στόχευση για να κερδηθούν δικαιώματα γενικά σε σχέση με προβλήματα που είχαν οι γυναίκες της εποχής είτε στον οικιακό είτε στον εργασιακό τους χώρο (Γεωργίου, 2013).



\*Στιγμιότυπο από την πρώτη πορεία διαμαρτυρίας για τα δικαιώματα των γυναικών στην Αγγλία , 1861

Στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα η γυναίκα σ' όλο τον κόσμο ξεκίνησε να κατακτά τα λεγόμενα «αντρικά» επαγγέλματα και τις επιστήμες, να κατοχυρώνει τη νόμιμη αξίωση να ψηφίζει και να κατακτά ακόμη και κυβερνητικά αξιώματα. Με τον ερχομό της βιομηχανικής επανάστασης, μεταβάλλεται ο τρόπος παραγωγής και η γυναίκα κέρδισε σημαντική θέση μέσα σ' αυτήν. Ως προς την Ελλάδα, μέχρι το 1917 η γυναίκα δεν μπορούσε να δουλέψει στο δημόσιο εκτός αν ήταν δασκάλα. Τις τελευταίες δεκαετίες η Ελληνίδα ξεκινά να καταλαμβάνει κι άλλες θέσεις εργασίας.



Οι φεμινίστριες της εποχής 1922-24 ήταν εκείνες που διοργάνωσαν τις προσπάθειες για να κερδίσουν τα πολιτικά τους δικαιώματα. Προκλήθηκαν ωστόσο πολλά σχόλια για τη δραστηριότητα τους αυτή. Το αποτέλεσμα πολλών προσπαθειών ήταν τον Μάη του 1952 να δοθούν πλήρη πολιτικά δικαιώματα στις γυναίκες. Ο δρόμος εκείνων των γυναικών δεν ήταν εύκολος .

Με βάση διάφορα άρθρα που εξετάζουν τη θέση της γυναίκας χθες και σήμερα φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι σήμερα πλέον ο γυναικείος πληθυσμός μετέχει σε συνδικάτα, κόμματα, κινήματα πολιτών. Ψηφίζει και επιδρά στην κοινωνία παλεύοντας ενάντια στην άποψη που τις θέλει αμέτοχες στους δημόσιους θεσμούς. Το γυναικείο σύνολο σήμερα στην Ελλάδα έχει φωνή και μάλιστα δυνατή. Δημοκρατία σημαίνει σέβας και ανεκτικότητα στην διαφορετικότητα του άλλου και ότι μόνο μέσω του διαλόγου μπορούν να λυθούν οι διαφορές και όχι μέσω της βίας. Πρέπει να γίνει κατανοητό ότι οι γυναίκες έχουν πολλά να δώσουν και ότι δεν αποτελούν μειοψηφία (Δυνατή Ελλάδα, 2011).

## **1.2 Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα σε διάφορους τομείς**

Υπάρχουν διάφοροι τομείς στους οποίους οι γυναίκες αντιμετωπίστηκαν και συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται διαφορετικά σε σχέση με τους άντρες. Οι τομείς αυτοί είναι :

- ✚ Η εκπαίδευση
- ✚ Η περίθαλψη
- ✚ Η θρησκεία
- ✚ Η οικογένεια (οικογενειακοί ρόλοι)
- ✚ Η εργασία (εργασιακοί ρόλοι)

### **Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Ο Πυθαγόρας ήταν ο πρώτος φιλόσοφος που θεώρησε τη γυναίκα ίση με τον άντρα. Παρά ταύτα η γυναίκα αντιμετωπίστηκε εντελώς άνισα επί πολύ καιρό όσον αφορά διάφορους κλάδους. Ειδικά στο ζήτημα της μόρφωσης δεν προόδευσε για αρκετούς αιώνες λόγω των στερεότυπων που την ήθελαν κλεισμένη στα στενά όρια του νοικοκυριού. Οι ευκαιρίες που της δίνονταν ήταν μηδαμινές και επικρατούσε το ισχυρό πρότυπο του αρσενικού που μορφώνεται και εργάζεται. Χαρακτηριστικά και με αφορμή την 8<sup>η</sup> Σεπτεμβρίου ως παγκόσμια ημέρα εξάλειψης του αναλφαβητισμού, αναφέρουμε ότι σύμφωνα με την UNESCO 781.000.000 ενήλικοι ζουν χωρίς τις στοιχειώδεις ικανότητες αλφαβητισμού, από τους οποίους **τα 2/3 είναι γυναίκες**. Το φαινόμενο άγνοιας ανάγνωσης και γραφής είναι εντονότερο σε περιοχές όπως: Νότια και Δυτική Ασία, υποσαχάρια Αφρική και Αραβικά κράτη.

Στην Ελλάδα τώρα, αναλφάβητος είναι όποιος δεν έχει τελειώσει το δημοτικό σχολείο. Αν το δούμε σε ποσοστά, οι ενήλικες Έλληνες που γνωρίζουν ανάγνωση και γραφή είναι το 91% του πληθυσμού, 94% άνδρες και 88% γυναίκες, ποσοστό πολύ λίγο για μια χώρα – μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (8 Σεπτεμβρίου-Διεθνής ημέρα για την εξάλειψη του αναλφαριθμητισμού). Θα πρέπει όμως να τονιστεί ότι σε σχέση με το παρελθόν και ως σύνολο, οι γυναίκες πια μορφώνονται περισσότερο, γεγονός που προκλήθηκε από συνεχείς αγώνες του φεμινιστικού κινήματος, το ρόλο του οποίου θα αναφέρουμε και εκτενέστερα παρακάτω αλλά και λόγω του ότι υπάρχει η αντίληψη πια ότι ο γάμος ενδεχομένως να μην κρατήσει, άρα η γυναίκα δε θα μπορεί να μένει μόνη και χωρίς εισόδημα (Μουσούρου, 2005, σελ.179).

## Η ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

Βία εναντίον των γυναικών δεν είναι μόνο η σεξουαλική κακοποίηση, η οικογενειακή πίεση, οι εργασιακές διακρίσεις και η σκληρή εκμετάλλευση στο χώρο του σπιτιού και της εργασίας. Βία είναι και η παραβίαση των γυναικείων δικαιωμάτων ως προς τις διαδικασίες της αναπαραγωγής της (Χρονάκη, 2014). Σε πολλά κράτη οι γυναίκες πεθαίνουν σωρηδόν από αποτυχημένες εκτρώσεις, από ακρωτηριασμούς των γεννητικών τους οργάνων (κλειτοριδεκτομή) αλλά και επειδή τα νοσοκομεία είναι ανύπαρκτα ή υποστελεχωμένα. Αν θυμηθούμε τις παλιές εποχές στην Ελλάδα, οι γυναίκες γεννούσαν στα χωράφια χωρίς την φροντίδα μαιάς ή γιατρού. Υπήρχε η παραδοσιακή μαμή που ξεγεννούσε τις «τυχερές» μέλλουσες μανούλες στο ίδιο τους το κρεβάτι.

## Η ΘΡΗΣΚΕΙΑ

Υπάρχουν διάφορα θρησκευτικά καθεστώτα τα οποία υπονομεύουν το γυναικείο φύλο. Αν φέρουμε για παράδειγμα το μωαμεθανισμό, οι μουσουλμάνοι επιβάλλουν στη γυναίκα συγκεκριμένη φορεσιά που θα καλύπτει το κεφάλι της (μαντήλα, νικάμπ, χιτζάμπ, μπούρκα). Παραθέτοντας αποτελέσματα από μελέτη που διεξήχθη από την αμερικανική εταιρεία ερευνών PEW σε συνεργασία με το πανεπιστήμιο του Μίσιγκαν σε χώρες της Μέσης Ανατολής, φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι: οι πιο πολλοί επιθυμούν η γυναίκα να έχει εντελώς καλυμμένο το κεφάλι και τα αυτιά της, αλλά όχι και το πρόσωπό της (Τυνησία, Αίγυπτος, Τουρκία και Ιράκ). Σε πολλές μουσουλμανικές χώρες που ερευνήθηκαν υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες πρέπει να ντύνονται συντηρητικά ενώ ελάχιστοι είναι εκείνοι που θεωρούν ότι μία γυναίκα πρέπει μόνη της να καθορίζει τι θα φοράει δημόσια («Το Βήμα» 2014). Σε γενικές γραμμές η γυναίκα, ανέκαθεν από την πλευρά της θρησκείας, θεωρούνταν η προσωποποίηση του πειρασμού..

## ΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΙ ΡΟΛΟΙ

Υπάρχουν διάφορα μοντέλα οικογένειας. Ένα από αυτά είναι το λεγόμενο «πατριαρχικό». Τι σημαίνει όμως για μια γυναίκα να ζει σε μια αυστηρά πατριαρχική οικογένεια; Σε μια τέτοια οικογένεια όλες οι θέσεις «εξουσίας» και ηγεσίας ανήκουν αυστηρά και μόνο στους άντρες. Τα αρσενικά είναι αυτά που φέρουν την ευθύνη για τις αποφάσεις του σπιτιού. Η γυναίκα δε δικαιούται να κληρονομεί, να ψηφίζει, να έχει άποψη, παρά μόνο να φροντίζει το νοικοκυριό και τα μέλη της οικογένειας. Ευτυχώς το μοντέλο αυτό τείνει να εξαφανιστεί και οι οικογενειακοί ρόλοι έχουν αλλάξει τις τελευταίες δεκαετίες σε σημαντικό βαθμό (Chater & Gaster, 1997, σελ. 25). Είναι πια εργαζόμενες, πιο μορφωμένες, ανεξάρτητες οικονομικά και δυναμικές. Άλλαξαν λοιπόν οι ρόλοι των γυναικών στο πέρασμα του χρόνου άλλαξαν και αυτοί των ανδρών, ωστόσο σε πολύ μικρότερο ποσοστό. Κυρίως αντιμετωπίζουν σοβαρή δυσκολία στο να προσαρμοστούν στις νέες σχέσεις με το άλλο φύλο. Επίσης πασχίζουν μέσα στην οικογένεια πλέον να αναπληρώσουν τυχόν κενά που οι δικοί τους πατεράδες δεν κάλυψαν (Μουσούρου, 2005, σελ.76-77).

## ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΡΟΛΟΙ

Αναφέραμε και παραπάνω, ότι λόγω της ανασφάλειας που καμιά φορά δημιουργεί ένας γάμος, οι γυναίκες θέλησαν να γίνουν όλο και περισσότερο ανεξάρτητες. Γι αυτό επεδίωξαν να καλλιεργηθούν και να μορφωθούν παραπάνω. Μπήκαν λοιπόν στην αγορά εργασίας πιο βαθιά. Σύμφωνα με έρευνες οι γυναίκες αποτελούν σήμερα το 52 % του παγκόσμιου πληθυσμού, ενώ φέρουν σε πέρας και το 66 % της εργασίας στη γη. Ωστόσο, η αμοιβή τους είναι 10% μικρότερη σε μισθούς και ημερομίσθια σε σχέση με αυτή των ανδρών. Τέλος, έχουν στην κατοχή τους μικρότερο από το 1% του παγκόσμιου πλούτου και οι ηγετικές θέσεις που καταλαμβάνουν είναι επίσης 1% παγκοσμίως. Μάλιστα, σύμφωνα με υπολογισμούς οι γυναίκες θα χρειαστούν 500 ολόκληρα χρόνια για να φτάσουν τους άνδρες και να ισοφαρίσουν το ποσοστό των διευθυντικών θέσεων στον κόσμο (Chater & Gaster, 1997, σελ. 26).

### **1.3 Ο ρόλος του φεμινιστικού κινήματος**

**Φεμινισμός** είναι η συλλογή κοινωνικών θεωριών, πολιτικών κινήσεων και ηθικών φιλοσοφιών, σε μεγάλο βαθμό παρακινούμενη ή αναφερόμενη σε εμπειρίες γυναικών. Ως κοινωνικό κίνημα, ο φεμινισμός εστιάζεται κατά πολύ στον περιορισμό ή την εξάλειψη της φυλετικής ανισότητας και στην προώθηση των δικαιωμάτων, των συμφερόντων και των ζητημάτων των γυναικών στην κοινωνία.

**Σκοπός του φεμινισμού** είναι να δημιουργήσει μια κοινωνία όπου όλοι έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες και δεν αντιμετωπίζουν προκατάληψη για το φύλο, τη σεξουαλικότητα ή την καταγωγή τους. Για τις γυναίκες, συγκεκριμένα σκοπός και ανάγκη του φεμινισμού, είναι να τους δώσει φωνή, έτσι ώστε να μπορούν να πάρουν οι ίδιες αποφάσεις για θέματα που τις αφορούν άμεσα, να έχουν ίσες ευκαιρίες και να μην υπόκεινται σε αυθαίρετα συμπεράσματα που βγαίνουν μόνο βάση του φύλου τους.

Ας δούμε όμως και ποιες είναι οι μορφές ισότητας που έχουν να κάνουν με το φεμινισμό (Φεμινισμός, 2015) :

### **Ο αμερόληπτος φεμινισμός**

Ο Αμερόληπτος φεμινισμός είναι μια φράση της Christina Hoff Sommers που η ίδια έγραψε σε κάποιο από τα βιβλία της. Την εξέφρασε για να προβάλλει μια άποψη τόσο αστικής όσο και νομικής ισότητας των δύο φύλων και να την ξεχωρίσει από τον γυναικοκεντρισμό επειδή ένιωσε ότι ήταν υπέρτερο στοιχείο στο σύγχρονο φεμινιστικό κίνημα.

### **Ο ατομιστικός φεμινισμός**

Κύρια θεωρία του ατομιστικού φεμινισμού είναι ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν μια ηθική και νομική αξίωση τόσο στους ανθρώπους τους όσο και στα κεκτημένα τους. Οι ατομιστικοί φεμινιστές τονίζουν το ότι όλες οι γυναίκες είναι καταπληκτικές και έχουν μοναδικούς σκοπούς

### **Ο φιλελεύθερος φεμινισμός**

Ο φιλελεύθερος φεμινισμός είναι μια μορφή φεμινισμού, που στηρίζει ότι την ισότητα των γυναικών μπορούμε να την επιτύχουμε με νόμιμα μέσα και κοινωνικές αλλαγές και πως οι άντρες ως σύνολο δεν πρέπει να αντιμάχονται. Με τα σημερινά δεδομένα θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο φιλελεύθερος φεμινισμός είναι μια συντηρητική μορφή φεμινισμού, διότι υποστηρίζει ότι υπάρχει μια ισότητα στην ομοιότητα των γυναικών με τους άντρες.

Ο φεμινισμός σήμερα, είναι για πολλούς νικητής μιας σκληρής μάχης. Οι αμοιβές γυναικών για παροχή εργασίας συνεχίζουν ως και σήμερα, να κινούνται σε κατώτερα επίπεδα από αυτές των ανδρών. Ας μην λησμονούμε, ότι ακόμα οι οικιακές δουλειές εξακολουθούν να είναι γυναικεία υπόθεση και πως τόσα χρόνια μετά την πυροδότηση του φεμινιστικού κινήματος, τίθεται ξανά και ξανά το ζήτημα του αν θεωρούνται εργασία οι δουλειές του σπιτιού. Χωρίς αμφιβολία, πολλοί από τους στόχους που έβαλε στις αρχές του το συγκεκριμένο κίνημα τους έχει επιτύχει και μάλιστα με υψηλή επίτευξη. Το πρόβλημα όμως, διακρίνεται στο κατά πόσο έχουμε την ευκαιρία να μεταχειριζόμαστε τον όρο "επιτυχία", όταν μας προβάλλονται δεδομένα όπως τα παραπάνω. Όταν σε πολιτισμούς του 21<sup>ου</sup> αιώνα, γυναίκες συνεχίζουν να εξαναγκάζονται να περπατούν με μισοκαλυμμένα πρόσωπα, αυτό σημαίνει ότι σε πολλά σημεία του πλανήτη οι συνθήκες – θρησκευτικές, πολιτικές, οικονομικές, κοινωνικές – δεν ευνοούν την αντίληψη ότι οι γυναίκες έχουν δικαιώματα.



\*Χαρακτηριστική διαφημιστική αφίσα του φεμινιστικού κινήματος με τον τίτλο: «Μπορούμε να το κάνουμε!»



Φωτογραφία με χαρακτηριστικό σύνθημα «Δεν είμαι του πατρός μου , Δεν είμαι του ανδρός μου , ΘΕΛΩ να είμαι ο εαυτός μου», από συγκέντρωση του φεμινιστικού κινήματος στην Αθήνα

#### **1.4 Η ισότητα των ευκαιριών στην εργασία**

Στο σημείο αυτό ας αναρωτηθούμε, αν τελικά υπάρχει ισότητα ευκαιριών ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα όσον αφορά στην εργασία. Για να φτάσουμε σε ένα λογικό συμπέρασμα θα πρέπει να σκεφτούμε αρχικά ποιοι είναι οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν το άτομο πάνω στην αναζήτηση εργασίας:

- Η οικογένεια
- Η εκπαίδευση
- Ο κοινωνικός περίγυρος
- Τα Μ.Μ.Ε
- Η προσωπικότητα του ατόμου

##### Η οικογένεια :

Η οικογένεια είναι η πρώτη ομάδα που είναι υπεύθυνη για την ανατροφή αλλά και για την κοινωνικοποίηση του κάθε μέλους της. Επίσης είναι εκείνη που καλύπτει συναισθηματικά το άτομο και το φροντίζει ώστε να κάνει τις σωστές επιλογές στη ζωή του στον επαγγελματικό, τον προσωπικό και άλλους τομείς. Σπουδαίες ευθύνες έχει και στο να προσφέρει τις κατάλληλες ευκαιρίες μάθησης και εκπαίδευσης, ώστε να αναπτύξει την προσωπικότητα του μέλους και ιδιαίτερα την κριτική του ικανότητα για να το κάνει σκεπτόμενο και συναγωνιστικό στο χώρο της εργασίας.

### Η εκπαίδευση :

Ο ρόλος της εκπαίδευσης είναι πολυδιάστατος. Το σχολείο πρέπει να προσφέρει μεταξύ άλλων την κατάλληλη μόρφωση στο άτομο ώστε να αναπτύξει τις δεξιότητές του, τις κλίσεις και τα ταλέντα του και να επιλέξει σωστά το επάγγελμα που θέλει να ακολουθήσει. Η εκπαίδευση οφείλει επίσης να σπαστεί τις ανισότητες και τα στερεότυπα ανάμεσα στα δύο φύλα, ώστε να «εξοπλίζει» την κοινωνία με ανθρώπους που πιστεύουν σε ανθρωπιστικές αξίες, όπως στην ισότητα, στη δικαιοσύνη και άλλα.

### Ο κοινωνικός μας περίγυρος :

Το κοινωνικό περιβάλλον αναμφίβολα επηρεάζει τα άτομα τόσο στην εκλογή επαγγέλματος όσο και στη φύση του επαγγέλματος αυτού, που είναι και το ζητούμενο εδώ. Υπάρχουν κοινωνικά κατάλοιπα του παρελθόντος τα οποία διακρίνουν τα επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναικεία» όπως προαναφέραμε.

Ειδικά σε παλαιότερες δεκαετίες η γυναίκα δεν είχε ίσες ευκαιρίες τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην εργασία. Αλλά, ακόμη και τώρα παρατηρείται μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών σε ηγετικές, κυρίως θέσεις παρά γυναικών.

### Τα Μ.Μ.Ε :

Και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης όμως, μέσω των διαφημίσεων και των διάφορων μυθοπλασιών που παρουσιάζουν καθημερινά, περνούν πρότυπα στον τηλεθεατή και υποσυνείδητα μηνύματα, παραδείγματος χάρι: Η νοικοκυρά γυναίκα που φέρνει τις παντόφλες στον σκληρά εργαζόμενο άντρα της, Ο (άντρας) διευθυντής με την (γυναίκα) γραμματέα και τα λοιπά.

### Η προσωπικότητα μας :

Δε μπορούμε να παραλείψουμε και την ατομική ευθύνη που έχει ο καθένας μας ως προς την αρπαγή ευκαιριών στο χώρο της εργασίας ή όχι. Πολλές γυναίκες πείστηκαν ότι είναι αδύναμες και αποδέχτηκαν τη μοίρα τους σε υποδεέστερες θέσεις. Μάλιστα πολλές από αυτές δεν διαμαρτύρονται καν όταν βλέπουν άνδρες με τα ίδια προσόντα να ανέρχονται σε ψηλότερες και ειδικά ηγετικές θέσεις (Μήτσελος, 2011, σελ. 374-375).

Από όλα τα παραπάνω προκύπτει ότι υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν τόσο το άτομο όσο και την κοινωνία ολόκληρη ως προς τον εργασιακό χώρο και τις ευκαιρίες που προσφέρει στο κάθε φύλο ξεχωριστά.



\*Από το σχολικό βιβλίο του μαθήματος Σ.Ε.Π (Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ** **ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ**

### **2.1 Ένας ορισμός για τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις**

Λέγοντας **στερεότυπα** εννοούμε «τις παγιωμένες βολικές και υπεραπλουστευμένες πεπιοθήσεις ατόμων και κοινωνικών ομάδων σχετικά με τα ιδιαίτερα γνωρίσματα άλλων ατόμων ή κοινωνικών ομάδων» (Γιαβρής, 2009, σελ. 38).

Με τον όρο **προκατάληψη**, πάλι, εννοούμε «την γνώμη που διαμορφώνεται εκ των προτέρων χωρίς επισταμένη μελέτη και κριτική εξέταση των πραγμάτων, οπότε είναι συνήθως ασφαλή και οδηγεί σε δυσμενή προδιάθεση απέναντι σε πρόσωπο ή ομάδα» (Μητσέλος, 2011, σελ. 358).

Όσον αφορά τα δύο φύλα, αυτά συνεχώς υπόκεινται σε προκαταλήψεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις ιδιαίτερα ως προς τον καταμερισμό της εργασίας. Συγκεκριμένα υπάρχουν ακόμη και σήμερα επαγγέλματα που θεωρούνται «γυναικεία» και «αντρικά». Η γυναίκα παλαιότερα, αν κατάφερνε να βγει από τα στενά όρια του σπιτιού και να μορφωθεί, εργαζόταν ως δασκάλα και γενικά ακολουθούσε τα λεγόμενα παιδαγωγικά επαγγέλματα (για παράδειγμα νταντά), ενώ ο άντρας αν δεν είχε το κατάλληλο μορφωτικό επίπεδο ασχολούνταν με χειρωνακτικά επαγγέλματα (εργάτης, κτηνοτρόφος, γεωργός, τεχνίτης και τα λοιπά). Αν πάλι κάποιος άντρας είχε τη δυνατότητα της πρόσβασης στη μόρφωση τότε ακολουθούσε επαγγέλματα που του προσέδιδαν κύρος και δυναμισμό παραδείγματος χάρη: γιατρός, δικηγόρος και τα λοιπά.

Οι εφημερίδες και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης γενικότερα, δημοσιεύουν κατά καιρούς, άλλοτε με θαυμασμό και άλλοτε με έκπληξη επαγγέλματα τα οποία εφάρμοσαν γυναίκες για πρώτη φορά ακυρώνοντας έτσι τα «οχυρά» των αντρών παραδείγματος χάρη :

- «Η πρώτη γυναίκα πρωθυπουργός Ισλαμικού κράτους» (18-1-1989, Εικόνες)
- «Η πρώτη γυναίκα οδηγός φορτηγού» (15-8-1986, Μακεδονία)
- «Η γυναίκα τώρα και στις οικοδομές» (17-5-1989, Καθημερινή)
- «Οι γυναίκες πιλότοι» (21-10-1988, Πολιτικά θέματα)
- «Η πρώτη αφροαμερικάνα γυναίκα επίσκοπος» (19-2-1989, Καθημερινή)



Συμπεραίνουμε από τα παραπάνω ότι αποδεικνύεται ο κανόνας σχετικά με το πρότυπο της γυναίκας που ο Τύπος θέλει να εμφανίσει ως παραδοσιακό : «Γυναίκα-Σύζυγος - Μητέρα - Νοικοκυρά - Σεξουαλικό αντικείμενο - Διακοσμητικό στοιχείο» (Δουλκέρη, 1990, σελ. 74-75).

Υπάρχουν επίσης πολλές εκφράσεις ακόμη και στον καθημερινό λόγο που αποτελούν στερεότυπα εις βάρος των γυναικών όπως :

«Φέρσου σαν κυρία»

«Μην κάνεις σαν γυναικούλα»

«Είναι αντρίκια πράγματα αυτά»

«Θηλυκό μυαλό»

«Κλαίει σα γυναικούλα» και τα λοιπά...

Αν αναρωτηθούμε γιατί η γυναίκα ταυτίστηκε με το χώρο του σπιτιού θα πρέπει να ανατρέξουμε όχι μόνο ιστορικά αλλά και... βιολογικά. Η γυναίκα μέσω της διαδικασίας της κύησης έχει μέσα της για εννιά ολόκληρους μήνες το κάθε της παιδί γεγονός που την κάνει, από ένα σημείο και έπειτα, αδύναμη να συμμετέχει σε κοπιαστικές εργασίες. Όταν γεννά, τότε καθίσταται τροφός. Μέσω του στήθους της θηλάζει το μωρό της για να το βοηθήσει να αναπτυχθεί. Το γεγονός αυτό άρχισε να την περιορίζει στα στενά όρια του σπιτιού της με αποτέλεσμα ο άντρας να υποχρεούται να αναζητήσει τροφή έξω από αυτό. Ο άντρας λοιπόν άρχισε να εργάζεται και η γυναίκα ανέλαβε εξ ολοκλήρου τη φροντίδα των τέκνων αλλά και της οικίας. Με την πάροδο του χρόνου και λόγω της δημιουργίας του πατριαρχικού μοντέλου οικογένειας η γυναικεία φύση άρχισε να θεωρείται υποδεέστερη από αυτή του άντρα και ο ρατσισμός σε βάρος της να ανθεί. Με τη βιομηχανική επανάσταση όμως και με το φεμινιστικό κίνημα που ακολούθησε η γυναίκα θεωρήθηκε ίση ή μάλλον ... σχεδόν ίση με τον άντρα (Στρατηγάκη, 2007, σελ. 127).

Ανακεφαλαιώνοντας, οι αντιλήψεις και οι στάσεις σχετικά με την ταυτότητα και τους ρόλους ανδρών και γυναικών, που ασυνείδητα ή συνειδητά υιοθετούμε και που προβάλλονται από ποικίλες πηγές γύρω μας, όπως το συγγενικό περιβάλλον ή τα ΜΜΕ είναι λειτουργικές, ενώ άλλες όχι. Η σεξουαλική παρενόχληση επιβεβαιώνει, ενισχύει και διαιωνίζει μη-λειτουργικά στερεότυπα για τη γυναίκα.

## **2.2 Η διαφορά ανάμεσα στο στερεότυπο και τη διάκριση στο χώρο εργασίας**

Διάκριση (κοινωνιολογικά) σημαίνει καταρχήν την αναγνώριση μιας διαφοράς (Carlos Smith χ.χ.).

**Για παράδειγμα:** *διακρίνω το άσπρο από το μαύρο, ή τον άντρα από τη γυναίκα*, σημαίνει αναγνωρίζω ότι υπάρχουν μεταξύ τους σημαντικές διαφορές. Διάκριση είναι όμως και η επιβολή διαφορετικής μεταχείρισης. Με αυτή την έννοια, ως διάκριση ορίζουμε την στέρηση ευκαιριών, ίσων δικαιωμάτων και προνομίων, κύρους και δύναμης στα μέλη μιας μειονότητας βάσει προκαταλήψεων. Υπάρχουν δύο κύρια είδη διάκρισης:

### **Άμεση διάκριση**

Όταν ένα πρόσωπο δεν τυγχάνει ίσης μεταχείρισης το ίδιο σε σχέση με κάποιο άλλο άτομο λόγω της καταγωγής, της θρησκείας ή των πεποιθήσεων του, καθώς επίσης και λόγω αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικών προτιμήσεων (Carlos Smith χ.χ.).

Παραδείγματα άμεσης διάκρισης

- ο ιδιοκτήτης καταστήματος που δε δέχεται να πάρει άτομα με τα ιδανικά προσόντα απλώς επειδή είναι αλλόθρησκοι.
- ένας εργοδότης που καθορίζει σε μια αγγελία για θέση εργασίας ότι πρέπει να καταθέσουν αίτηση μόνο γυναίκες παρότι η εν λόγω εργασία θα μπορούσε άνετα να έρθει σε πέρας κι από άντρες.

### **Έμμεση διάκριση**

Όταν μια ιδιαιτερότητα ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω διαφορετικής φυλετικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού εκτός εάν η πρακτική αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα νόμιμο σκοπό (Carlos Smith χ.χ.).

Παραδείγματα έμμεσης διάκρισης:

- Μια εταιρία απαιτεί όλα τα άτομα που κατάθεσαν αίτηση σε αυτήν να έχουν δίπλωμα οδήγησης δίκυκλου επειδή περιστασιακά είναι ανάγκη να παραδώσουν ή να λάβουν δουλειά από πελάτες στο κέντρο της πόλης. Δεδομένου ότι αυτό παρεμποδίζει ορισμένα άτομα με κινητικά προβλήματα να καταθέσουν αίτηση και η οδήγηση δεν είναι πρωταρχική απαίτηση για την εργασία, η εταιρεία ουσιαστικά κάνει διάκριση σε βάρος αυτής της συγκεκριμένης ομάδας ατόμων εκτός εάν μπορεί να επιβεβαιώσει ότι υπάρχει αντικειμενικός λόγος που αιτιολογεί αυτό το μέτρο.

- Στην Αγγλία απαγορεύεται ως ένδειξη ασέβειας σε κάποιον να φορά καπέλο την ώρα του φαγητού ή του εκκλησιασμού. Αυτός ο κανόνας φανερώνει ότι άτομα των οποίων οι θρησκευτικές πεποιθήσεις τους υποχρεώνουν να καλύπτουν το κεφάλι τους, όπως είναι οι μουσουλμάνες γυναίκες ή οι Εβραίοι κωλύονται να γίνουν αποδεκτοί. Αυτό μπορεί να θεωρηθεί έμμεση διάκριση σε βάρος αυτής της ομάδας ατόμων.

Ας δούμε και αυτά..

- Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα χέρια τους για να ράψουν ή να μαγειρέψουν - **όμως σε λίγες κοινωνίες οι άντρες κάνουν αυτές τις εργασίες.**
- Οι γυναίκες μπορούν κάλλιστα να μάθουν να πιλοτάρουν ένα αεροπλάνο, **όμως σε λίγες κοινωνίες κάτι τέτοιο θα γινόταν αποδεκτό ως κάτι το φυσιολογικό.**

Στην περίπτωση αυτή, οι διακρίσεις γεννούν **ανισότητες**. Πώς εκφράζονται οι ανισότητες; Με την παροχή προνομίων σε μια προνομιούχα ομάδα και με την επιβολή στερήσεων σε μια κατώτερη. Σε επίπεδο κοινωνικοποίησης, οι ανισότητες γεννώνται με τη διάδοση και κάποιες φορές με την εδραίωση στερεοτυπικών αντιλήψεων.

Με βάση όλα τα παραπάνω που έχουμε αναφέρει, φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι τα στερεότυπα οδηγούν στην προκατάληψη.

Οι προκατειλημμένες γνώμες είναι αβάσιμες και εσφαλμένες, διότι συνήθως δεν σχηματίζονται μέσα από προσωπικά βιώματα, αλλά αντίθετα βασίζονται σε περιορισμένη ή και ανύπαρκτη πραγματική γνώση των μελών της ομάδας. Οι προκαταλήψεις επομένως βασίζονται κατά μεγάλο μέρος στα στερεότυπα και σε ανακριβείς και μεροληπτικές πεποιθήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά μιας μειονότητας.

### **2.3 Εργασιακές σχέσεις**

Όπως προαναφέραμε, η εργασία αυτή έχει ως στόχο να εξετάσει την ισότητα και κατά πόσο αυτή υπάρχει και τηρείται στον εργασιακό χώρο ανάμεσα στα δύο φύλα. Ας εξετάσουμε όμως τι ακριβώς είναι οι εργασιακές σχέσεις και πως αυτές αναπτύσσονται ανάμεσά τους.

Με τον όρο «**εργασιακές σχέσεις**» εννοούμε τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και αντιδιαστέλλονται από τις κοινωνικές σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται μέσα από τη διαδικασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης». Είναι δηλαδή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και γενικά οι σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων μέσα σε ένα οργανισμό.

Οι σχέσεις, τώρα οι οποίες δημιουργούνται μέσα σε ένα οργανισμό μπορεί να είναι: **τυπικές ή άτυπες**. Όταν λέμε τυπικές, εννοούμε αυτές οι οποίες καθορίζονται από τον ίδιο τον οργανισμό, ενώ με τις άτυπες εννοούμε τις σχέσεις εκείνες τις κοινωνικές, δηλαδή τις σχέσεις που δημιουργούν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες μεταξύ τους. Κατά τον νομικό ορισμό τώρα, οι εργασιακές σχέσεις είναι ένα σύστημα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν εργασία τόσο ποσοτική όσο και ποιοτική στα πλαίσια του καθορισμένου ωραρίου αλλά έχουν και δικαίωμα στην έγκαιρη καταβολή του μισθού τους. Όλα τα παραπάνω προστατεύονται από το Εργατικό Δίκαιο (Φαναριώτης, 2004, σελ. 28-33). Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειώσουμε ότι οι εργασιακές σχέσεις διαφοροποιούνται από τις ανθρωπίνες – κοινωνικές.

Επίσης αξίζει να διευκρινιστεί ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις εργασιακές σχέσεις και στο εργατικό δίκαιο. Οι εργασιακές σχέσεις είναι κλάδος του management και ασχολείται με τις προϋποθέσεις οι οποίες πρέπει να υπάρχουν, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να τα καταφέρει όσο το δυνατόν καλύτερα στον κάθε οργανισμό, ενώ το εργατικό δίκαιο μελετά τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων μέσα στους οργανισμούς αυτούς. Οι όροι αυτοί κατοχυρώνονται μέσω των συμβάσεων εργασίας. Οι δύο αυτοί κλάδοι αλληλοσυμπληρώνονται.

Ας δούμε όμως αναλυτικά ποιο είναι το κυρίως **αντικείμενο** των εργασιακών σχέσεων. Το αντικείμενο είναι ενωμένο με τη μελέτη των παραγόντων που επιδρούν την οργάνωση και τη λειτουργία των οργανισμών και οι παράγοντες είναι οι εξής: Φαναριώτης, 2004, σελ. 35).

- Η διοίκηση του οργανισμού
- Οι οργανωτικές πλευρές της εργασίας
- Το φυσικό περιβάλλον της εργασίας
- Ο χρόνος απασχόλησης του εργαζόμενου
- Οι αμοιβές του εργαζόμενου
- Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου
- Το διεκδικητικό πλαίσιο του εργαζόμενου

Όλα τα παραπάνω συντονίζονται και προστατεύονται μέσω νόμων, διαταγμάτων και συμβάσεων εργασίας. Επίσης μέσα στα νομικά αυτά κείμενα εμπεριέχονται και οι κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης ή μη τήρησης των παραπάνω διατάξεων.

Ωστόσο υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις θετικά ή αρνητικά. Οι παράγοντες αυτοί χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: στους **εσωτερικούς και στους εξωτερικούς**.

Οι εσωτερικοί είναι αυτοί που σχετίζονται με :

- το περιβάλλον εργασίας
- το σύστημα οργάνωσης – λειτουργίας – διοίκησης των οργανισμών
- το είδος της εργασίας

Οι εξωτερικοί παράγοντες είναι αυτοί που σχετίζονται με :

- τον τόπο εγκατάστασης των επιχειρήσεων
- το νομικό καθεστώς των συστημάτων οργάνωσης
- τις συγκοινωνίες που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι
- τις συνθήκες στέγασης των εργαζομένων
- το οικιστικό περιβάλλον της επιχείρησης
- την οικονομία της χώρας γενικά
- το ισχύον φορολογικό σύστημα
- τους περιβαλλοντικούς περιορισμούς που αφορούν στη λειτουργία της επιχείρησης
- την επίδραση της τεχνολογίας, η οποία μέσω της εξέλιξής της αναγκάζει τις επιχειρήσεις σε αλλαγές στον εξοπλισμό, ακόμη και στο ανθρώπινο δυναμικό (Φαναριώτης, 2004, σελ. 36).



\*Τα δύο φύλα «αντίπαλα» στην εργασία

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΝΟΜΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

### **3.1 Η ανάγκη για νομική κατοχύρωση της εργασιακής ισότητας**

Όπως γίνεται αντιληπτό, η ανάγκη να κατοχυρωθεί η εργασιακή ισότητα νομικά υπήρξε αναμφισβήτητη. Τις τελευταίες δεκαετίες δημιουργήθηκαν διάφοροι φορείς οι οποίοι προώθησαν το ζήτημα αυτό και στη χώρα μας :

- ✚ Η Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ)
- ✚ Το Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)
- ✚ Το Γραφείο Ισότητας του Δήμου Αθηναίων(ΓΙΔΑ)
- ✚ Το Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης (ΔΓΕ)
- ✚ Το Κέντρο Έρευνας Γυναικείων Θεμάτων (ΚΕΓΘ)

#### **Και βέβαια**

- ✚ Ο Συνήγορος Του Πολίτη (ΣΤΠ)

Οι φορείς αυτοί (και άλλοι παρόμοιοι), έχουν στόχο την πλήρη εφαρμογή του νομικού πλαισίου που διασφαλίζει την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, τόσο στο χώρο της εργασίας, όσο και γενικότερα. Την εξάλειψη, δηλαδή των διακρίσεων (Στρατηγάκη, 2008, σελ. 283).

Βάση στατιστικών στοιχείων και ερευνών σχετικά με το αν οι παραπάνω φορείς μέσω των δράσεών τους προώθησαν ή όχι ικανοποιητικά την ισότητα στην εργασία ανάμεσα στα δύο φύλα, φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι από το 1998 έως και σήμερα οι διαφορές ανάμεσα στα φύλα στην δουλειά ελαττώθηκαν σημαντικά, ενώ αυτές στο ποσοστό ανεργίας πολύ ελάχιστα. Όμως, παρ' όλα αυτά, η Ελλάδα συνεχίζει να βρίσκεται στην δεύτερη θέση ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με το μεγαλύτερο χάσμα στην απασχόληση μεταξύ γυναικών και αντρών (Στρατηγάκη, 2008, σελ. 324).

### **3.2 Το Σύνταγμα της Ελλάδας**

Το Σύνταγμα της Ελλάδας εξασφαλίζει τη νομική ισότητα και όχι την πραγματική. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου. Περιέχει λοιπόν, διατάξεις που αναφέρονται στην πολιτική, την κοινωνική αλλά όχι στην οικονομική ισότητα. Το Σύνταγμα παρέχει σε όλους τους Έλληνες ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία και τα λοιπά, την ίδια νόμιμη αξίωση. Αυτή ήταν και η αρχή για τη γέννηση διάφορων συνδικάτων τον 19<sup>ο</sup> και τον 20<sup>ο</sup> αιώνα που είχαν ως στόχο την εξασφάλιση και την δημιουργία νόμων για να προστατευτούν οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων (Καρακιουλάφη, 2012, σελ. 14).

Υπάρχουν λοιπόν διατάξεις, που προβλέπουν πολιτική και κοινωνική ισότητα στις εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Από την πληθώρα των ελληνικών νόμων, που βρίσκονται στο Ελληνικό Σύνταγμα και που σχετίζονται με την ισότητα των δύο φύλων, ξεχωρίζουν τέσσερις βασικοί και είναι οι εξής :

**✚ ΑΡΘΡΟ 4, παρ. 2: « Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».**

Με βάση το παραπάνω άρθρο, κατοχυρώνεται η πλήρης ισότητα ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα σε οποιοδήποτε τομέα, άρα και στον εργασιακό.

**✚ ΑΡΘΡΟ 22, παρ. 1 υποπαρ. 2: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από Φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».**

Με βάση το παραπάνω άρθρο, καταργούνται επίσημα οι όποιες διακρίσεις και ρατσιστικές συμπεριφορές λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο, εφόσον κάποιος άνδρας και κάποια γυναίκα δουλεύουν το ίδιο και έχοντας τα ίδια προσόντα.

**✚ ΑΡΘΡΟ 1414/1984 «Για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις».**

Ο σκοπός του άρθρου αυτού είναι να κατασκευάσουν πραγματικές συνθήκες ισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

**✚ ΑΡΘΡΟ 116, παρ. 2 «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».**  
(Σύνταγμα της Ελλάδος)

Με βάση τον παραπάνω νόμο, το Ελληνικό κράτος επισημαίνει ότι ο μοναδικός σκοπός του είναι να προστατέψει το γυναικείο φύλο από τυχόν διακρίσεις στον εργασιακό – και όχι μόνο- χώρο και όχι να τους δώσει προβάδισμα και να υποβαθμίσει τα δικαιώματα των ανδρών.



---

\*γελοιογραφία - Οι συγκρουόμενοι ρόλοι της γυναίκας



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

### **4.1 Παραβιάσεις της αρχής ισότητας ανάμεσα στα φύλα στον εργασιακό χώρο**

Όπως προαναφέραμε, διάκριση σημαίνει η αναγνώριση μιας διαφοράς καθώς και η επιβολή διαφορετικής μεταχείρισης σε κάποιο τομέα. Έτσι συμβαίνει και στον εργασιακό. Διακρίσεις στον τομέα της εργασίας, οι οποίες έχουν ως μόνη δικαιολογητική τους βάση το φύλο δεν εντοπίζονται μόνο σε βάρος των γυναικών, αλλά και σε βάρος των ανδρών και αυτό αξίζει να τονιστεί στο σημείο αυτό. Ωστόσο διαπιστώνεται έντονη παραβίαση της αρχής της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις με πολύ σοβαρές συνέπειες για τους εργαζομένους, συγκεκριμένα:

✚ Στο άρθρο 2 του Ν. 1414/1984 : «Για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις», ο νομοθέτης προσπάθησε να κατοχυρώσει την πλήρη ισότητα των δύο φύλων σε ό,τι αφορά στην επαγγελματική εξειδίκευση, όμως πρόσφατες μελέτες φανερώνουν, ότι συνεχίζεται να υπάρχει έντονος διαχωρισμός των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία (Στρατηγάκη, 2007, σελ. 119-120).

Οι μεγάλες διαφορές μεταξύ των αποδοχών των δύο φύλων, προέρχονται από το διαχωρισμό των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία. Άνδρες και γυναίκες με ίδια προσόντα μοιράζονται συνήθως σε διαφορετικά επαγγέλματα. Τα «ανδρικά» δε επαγγέλματα παρέχουν και υψηλότερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και κερδοφόρες αμοιβές. Παράγοντες που βοηθούν στη διάκριση των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την επαγγελματική ειδικότητα είναι οι εξής:

✚ **Οι προκαταλήψεις του παρελθόντος.** Τα αρσενικά ως μελλοντικά οικονομικά στηρίγματα των οικογενειών τους καθώς και της κοινωνίας ολόκληρης, παροτρύνονταν περισσότερο να προχωρήσουν τις σπουδές τους σε ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης.

✚ **Η συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένους τομείς της παραγωγής και υπηρεσιών,** όπως τραπεζικά ιδρύματα, δημόσιους φορείς και άλλα, πέρα από τους κλασικούς κλάδους απασχόλησης: γεωργία, υφαντουργία, ένδυση, υγεία, εμπόριο και διαπαιδαγώγηση.

✚ **Η μειωμένη κίνηση του εργατικού δυναμικού** και ειδικότερα των γυναικών. Αυτό προκύπτει από αιτίες οικονομικές αλλά και κοινωνικές : έξοδα εγκατάστασης, ήθη και έθιμα, παραδόσεις, που εμποδίζουν την εργασία σε μακρινή απόσταση από την οικογένεια.

✚ **Τα όνειρα για επαγγελματική εξέλιξη** και καταξίωση, που για τις γυναίκες άλλαξαν τα τελευταία χρόνια, προς το καλό.  
Τέλος,

✚ **Οι παλιομοδίτικες οικονομικές και κοινωνικές δομές** της Ελλάδας γενικότερα.

Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας εμφανίζονται και κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Αυτές απορρέουν από τη νομολογία, αφού υπάρχουν δικαστικές αποφάσεις του Αρείου Πάγου, που **δεν αποδέχονται** την αρχή της ισότητας των αμοιβών, με την απόρριψη τους να πληρώσουν στις εργαζόμενες γυναίκες το οικογενειακό επίδομα, κάτω από τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για τη χορήγησή του στους άνδρες συναδέλφους τους. Παραβιάσεις εμφανίζονται και από τις καταγγελίες που καταθέτονται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

**Οι μειωμένες αποδοχές των γυναικών είναι γεγονός** (Θεοχαροπούλου, 2004, σελ. 19-21).

Όπως αναφέραμε και πριν υπάρχει μισθολογική ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα. Εκτός από λίγες εξαιρέσεις οι γυναίκες έχουν μικρότερο μισθό από των ανδρών για ίση εργασία. Επίσης σε καιρούς ανεργίας όλοι αναμένουν από την γυναίκα να αποχωρήσει από την εργασία της (Ντράικωρς, 1973, σελ. 176).

Σε γενικές γραμμές φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι οι άνδρες διοικούν και οι γυναίκες συχνά αμελούνται. Για την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου έχει δημιουργηθεί ο όρος "GENDER MAINSTREAMING", δηλαδή ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ. Αυτό σημαίνει ότι όχι μόνο υπάρχει ανισότητα αλλά, οι γυναίκες, πρέπει να την αντιμετωπίσουν και να δυναμώσουν μέσα από αυτή. Κυρίως θα πρέπει να γίνει σαφές ότι και τα δύο φύλα έχουν ανάγκη το ένα το άλλο (Πρακτικά Συνεδρίου Κ.Ε.Θ.Ι, 2000, σελ. 43).

Οι γυναίκες όμως, λόγω του φόρτου τους, αξίζει να αναφέρουμε ότι δυσκολεύτηκαν να συμπεριληφθούν και στον συνδικαλισμό και την πολιτική. Υπάρχει η άποψη ότι η θέση αυτή δε μπορεί να συμπορευθεί με αυτή της νοικοκυράς ή της μητέρας. Ο χρόνος όμως ήρθε να αποδείξει ότι η γυναίκα μπήκε δυναμικά και σε αυτό το κομμάτι της κοινωνίας για να διεκδικήσει τα δικαιώματά της (Δουλκέρη, 1986, σελ. 71-72).

Οι βασικότεροι λόγοι που η γυναίκα έμεινε πολύ καιρό εκτός του συνδικαλισμού είναι οι ακόλουθοι:

✚ **Η έλλειψη χρόνου**, που προέρχεται από τους πολλαπλούς ρόλους τους ως εργαζόμενες, μητέρες, σύζυγοι και νοικοκυρές, στους οποίους πρέπει να ανταποκριθούν κάθε μέρα.

- ✚ **Η ελλιπής αυτοπεποίθηση**, που καθοδηγεί πολλές γυναίκες στη σκέψη, ότι δεν είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στα παραπάνω καθήκοντα ενός συνδικαλιστικού στελέχους.
- ✚ **Η έντονη ανασφάλεια** που νιώθουν, η οποία είναι συνδεδεμένη με τον φόβο της απόλυσης, σε μια εποχή που η ανεργία χαρακτηρίζει τη χώρα μας και κυρίως τις γυναίκες.

Μετά από όλα αυτά φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι η ανισότητα σε βάρος των γυναικών στην εργασία, έχει ως αποτέλεσμα την ελάττωση του μισθολογίου της και τελικά την υποτίμηση της παραγωγικής της δύναμης (Θεοχαροπούλου, 2004, σελ. 24-25).



\*Η μισθολογική διαφορά των δύο φύλων

#### **4.2 Τρόποι αντιμετώπισης διακρίσεων των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο**

Έχοντας εξετάσει όλα τα παραπάνω φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι **οι νόμοι δεν φέρνουν αυτόματα την ισότητα.**

Σήμερα, το γεγονός ότι κάποια πράγματα έχουν κατοχυρωθεί νομικά, δεν σημαίνει αυτόματα ότι θα υπάρχει και ισότητα στην κοινωνική ζωή και την καθημερινότητα. Οι γυναίκες βρίσκονται παντού και έχουν σημαντικό ρόλο στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Πλέον η γυναίκα εκτός από όλα τα παραπάνω, ασχολείται και με την επαγγελματική ζωή, τις κοινωνικές υποχρεώσεις, ενώ ταυτόχρονα είναι φορτωμένη με όλες σχεδόν τις φροντίδες για την οικογένεια, το σύζυγο, τα παιδιά και τους ηλικιωμένους.

Γι' αυτό το λόγο αναφέρουμε παρακάτω ποιες προϋποθέσεις θα πρέπει να υπάρχουν ώστε να αντιμετωπιστεί η ανισότητα των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο:

- Να υπάρχει ισότητα στα δύο φύλα όσον αφορά στη νόμιμη αξίωση και τις υποχρεώσεις.
- Να υπάρξει βοήθεια και από τις δύο μεριές ως προς τους ρόλους του καθενός, μέσω της συνεργασίας και της αμοιβαιότητας.
- Να υπάρχει κατανόηση και συναίνεση και από τις δύο πλευρές, που θα επιτυγχάνεται με ειλικρινή συζήτηση.
- Να υπάρξει σεβασμός και από τα δύο φύλα.
- Να καλλιεργείται ανθρωπιστική παιδεία ώστε με τη σειρά του να καλλιεργείται και ο σεβασμός προς τον άνθρωπο, άσχετα από το φύλο, την ηλικία και την κοινωνική τάξη.
- Να υπάρχει καλή αγωγή, που θα εξοντώνει τους δογματισμούς και τα στερεότυπα και να καλλιεργεί πνεύμα κριτικά σκεπτόμενο.
- Η οικογένεια να μεγαλώνει τα παιδιά της με πνεύμα ισότητας και σεβασμού, χωρίς να τα ξεχωρίζει σε αγόρια και κορίτσια.
- Η Πολιτεία θα πρέπει να φροντίζει, ώστε τα δικαιώματα της γυναίκας να εξασφαλίζονται από τους νόμους και το σύνταγμα, τόσο σε θέματα οικογενειακού αλλά και εργασιακού δικαίου και αυτά να πραγματοποιούνται κι όχι να μένουν στα χαρτιά.
- Οι επιτυχίες του φεμινιστικού κινήματος να μη γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης για πολιτικούς ή άλλους σκοπούς.
- Να καλλιεργείται το πολιτιστικό επίπεδο όλης της κοινωνίας, ώστε να δέχεται τα θετικά στοιχεία της παράδοσης, αλλά να απαρνιέται καθετί αναχρονιστικό και ρατσιστικό.
- Η ίδια η γυναίκα, με τη συμπεριφορά της, να δίνει αξία στην προσωπικότητά της. Έτσι θα κερδίσει και δεν θα απαιτήσει το σεβασμό από τους άλλους (Λούλος, 2006, σελ. 129-130).

Αν δεν παρατηρούνταν διάφορες δογματικές απόψεις αμέσως μετά τη γέννηση των γυναικών, τότε θα μπορούσαν εκείνες μόνες τους να ορίσουν την ύπαρξή τους στον κοινωνικό χώρο ισότητα και ελεύθερα (Λογοθέτη, 1998, σελ. 81).

Τέλος, σας παραθέτω μια μελέτη που τα αποτελέσματά της ανακοινώθηκαν και δημοσιοποιήθηκαν στις αρχές του Μάη που μας πέρασε, στην διαδικτυακή εφημερίδα, (Euro2day 2015) σχετικά με την εργασιακή ισότητα.

Η μελέτη αυτή έγινε σε 142 χώρες, και έχει ως βάση της στοιχεία που συγκεντρώνονταν επί εννέα ολόκληρα χρόνια ώστε να είναι αρκετά για να γίνει μια παρουσίαση της εξέλιξης της ανισότητας στο μέλλον. Πόσα χρόνια λοιπόν θα χρειαστούν για να πετύχουμε την πλήρη ισότητα των δύο φύλων; **Ογδόντα ένα χρόνια** σύμφωνα με την ένατη ετήσια έκθεση για το «Παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων», που συντάχθηκε από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ.

Με λίγα λόγια η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας θα πραγματοποιηθεί το 2095. Τέσσερα δεδομένα λήφθηκαν υπόψη από τους ερευνητές :

- η οικονομία
  - η πολιτική
  - η υγεία
- και
- η εκπαίδευση.

#### Πρόσθετα αποτελέσματα έρευνας :

Η ανισότητα στην **παγκόσμια πολιτική δύναμη** μεταξύ ανδρών και γυναικών μένει στο 21%. Η Ευρώπη, έχει κάνει τα σπουδαιότερα βήματα προς την κατεύθυνση της ισότητας των δύο φύλων καθώς 12 ευρωπαϊκές χώρες βρίσκονται μεταξύ των είκοσι "πρωταθλητών" της ισότητας. Μάλιστα, οι σκανδιναβικές χώρες (Ισλανδία, Φινλανδία, Νορβηγία, Σουηδία και Δανία) είναι οι πέντε "πρωταθλητές" της ισοτιμίας στον κόσμο.

Το μόνο σίγουρο είναι ότι ένα από τα πιο έντονα προβλήματα ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων είναι η **μισθολογική ανισότητα**.

Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι, το 2012 η διαφορά στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών έμεινε σταθερή στο 16,4% κατά μέσο όρο στην ΕΕ, σε σχέση με το 2011, γεγονός που φανερώνει ότι οι γυναίκες δουλεύουν 59 ημέρες δωρεάν μέχρι να φτάσουν τις αποδοχές των ανδρών.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τα τελευταία χρόνια διακρίνεται ελάττωση του μισθολογικού χάσματος στη Δανία, στην Τσεχία, στην Αυστρία, στις Κάτω Χώρες και στην Κύπρο, ενώ στην Πολωνία και στη Λιθουανία η πτωτική τάση αντιστράφηκε το 2012. Αντιθέτως το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών επεκτάθηκε τα τελευταία χρόνια στην Ουγγαρία, στην Πορτογαλία, στην Εσθονία, στη Βουλγαρία, στην Ιρλανδία και στην Ισπανία.

## **Β' Μέρος Ερευνητικό**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

#### **5.1 Σκοπός της έρευνας**

Η παρούσα εργασία με τίτλο «Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις», έχει σκοπό να εξετάσει την ύπαρξη ή όχι διαφορών ανάμεσα στο ανδρικό και το γυναικείο εργατικό δυναμικό της χώρας μας.

Κατά το σχεδιασμό της έρευνας θέσαμε διάφορα ερωτήματα που διερευνούσαν ακριβώς το ζήτημα αυτό από πλευράς οικονομικής, κοινωνικής, ψυχολογικής.

Πιο αναλυτικά, το περιεχόμενο της έρευνας αποσκοπεί στην απάντηση των παρακάτω ερευνητικών ερωτημάτων:

- Υπάρχουν ανισότητες στο χώρο εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα;
- Ποιες είναι οι πιο συχνά παρατηρούμενες ανισότητες στο χώρο εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα;
- Σε ποιο βαθμό οι γυναίκες αισθάνονται «άνισες» σε σχέση με τους άντρες στον εργασιακό τους χώρο;
- Σε ποιο βαθμό οι άντρες αισθάνονται «άνισοι» σε σχέση με τις γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο;
- Σε ποιους τομείς θεωρείται ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τις περισσότερες ανισότητες σε σχέση με τους άντρες;

Οι απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα πρόκειται να παρουσιάσουν την άποψη του κάθε εργαζόμενου και εργαζόμενης σχετικά με τις διαφορές που βιώνουν μέσα στον επαγγελματικό τους χώρο. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από το υπουργείο εργασίας και τους σχετικούς φορείς αλλά και τις επιχειρήσεις προκειμένου να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας αλλά και η εργασιακή κουλτούρα που συνδέεται με τις ανισότητες.

## 5.2 Μεθοδολογία έρευνας

Η έρευνά είναι πρωτογενής και προκειμένου να διερευνηθεί ο σκοπός και τα ερωτήματα της παρούσας εργασίας, επιλέχτηκε ως μέθοδος συλλογής υλικού της έρευνας το ερωτηματολόγιο. Ο πληθυσμός είναι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες. Για την ποσοτική έρευνα δόθηκαν 70 ερωτηματολόγια σε όλες τις τράπεζες και σε όλους τους εργαζόμενους και των δύο φύλων του Δήμου Φαιστού με μη τυχαία δειγματοληψία. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη, όπου η πλειοψηφία των ερωτήσεων αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου, με σκοπό να διευκολυνθούν οι ερωτώμενοι στις απαντήσεις τους και να μην υπάρξει χρόνος καθυστέρησης γι' αυτούς. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τέσσερις δημογραφικές ερωτήσεις. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 11 ερωτήσεις που αφορούν στις εργασιακές ανισότητες των δύο φύλων. Οι απαντήσεις δόθηκαν με την κλίμακα Likert, πολλαπλής επιλογής και με την απλή εναλλακτική (μέχρι δύο απαντήσεις). Τέλος, περιλαμβάνεται μια ερώτηση ανοιχτού τύπου, όπου ο κάθε ερωτώμενος έχει τη δυνατότητα να εκφράσει ελεύθερα απόψεις του έτσι ώστε να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στον εργασιακό τους χώρο. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε το μήνα Νοέμβριο του 2015. Μετά την συλλογή των ερωτηματολογίων δημιουργήθηκε ένα αρχείο στο πρόγραμμα Microsoft excel όπου εκεί έγινε η κωδικοποίηση και η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των αποτελεσμάτων

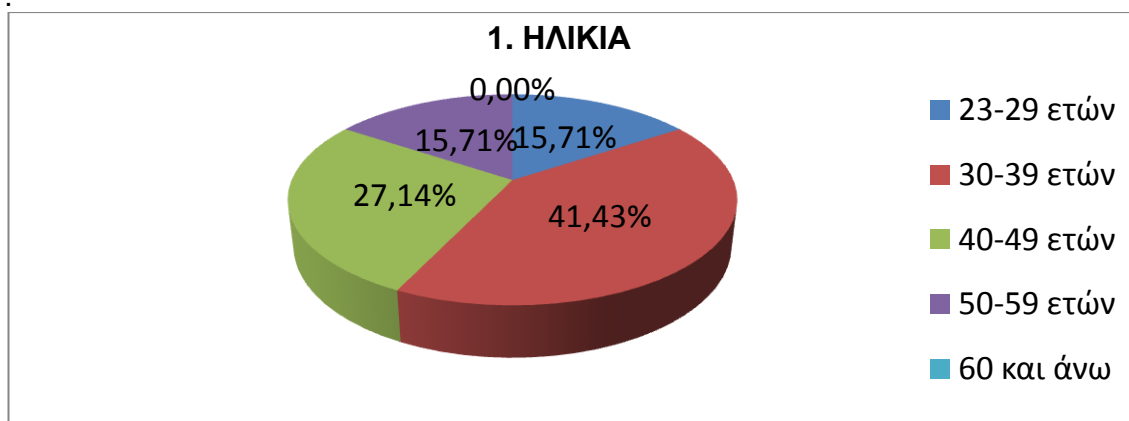
## 5.3 Αποτελέσματα έρευνας

Στο υποκεφάλαιο αυτό, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας μετά από την στατιστική ανάλυση των στοιχείων του ερωτηματολογίου, όπως απαντήθηκαν από τους ερωτώμενους. Η αποκωδικοποίηση των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε βάσει των ερωτηματολογίων που δόθηκαν στους εργαζόμενους και των δυο φύλων του τραπεζικού κλάδου.

### ΜΕΡΟΣ Α : ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- Ηλικία εργαζομένων

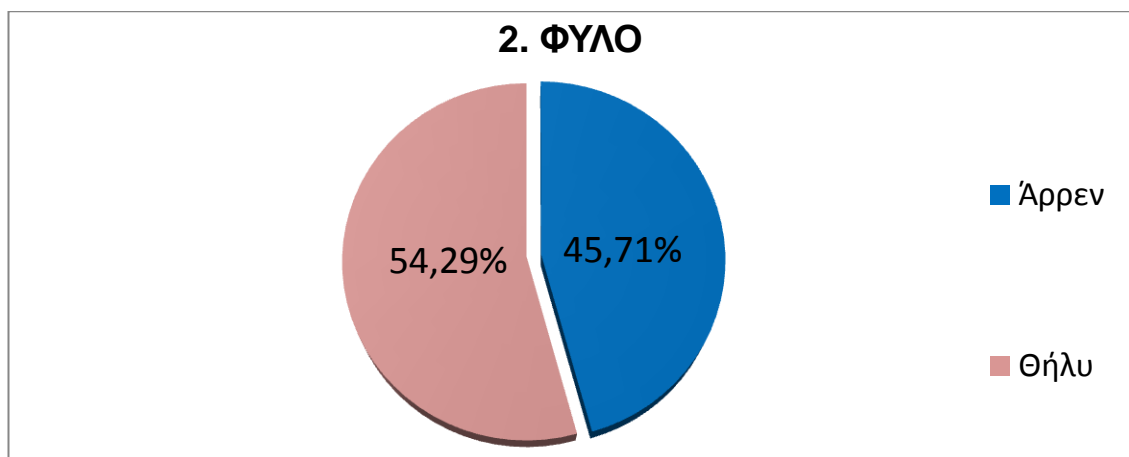
Με βάσει το γράφημα 5.1 τα ποσοστά τα οποία προκύπτουν με πλειοψηφία από τα ερωτηματολόγια είναι 41,43% από ηλικίας 30-39, 27,14% από ηλικίας 40-49, 15,71% από ηλικίας 23-29, 15,71% από ηλικίας 50-59 και 0,00% 60 και άνω



Γράφημα 5.1. «Ηλικία»

- **Φύλο εργαζομένων**

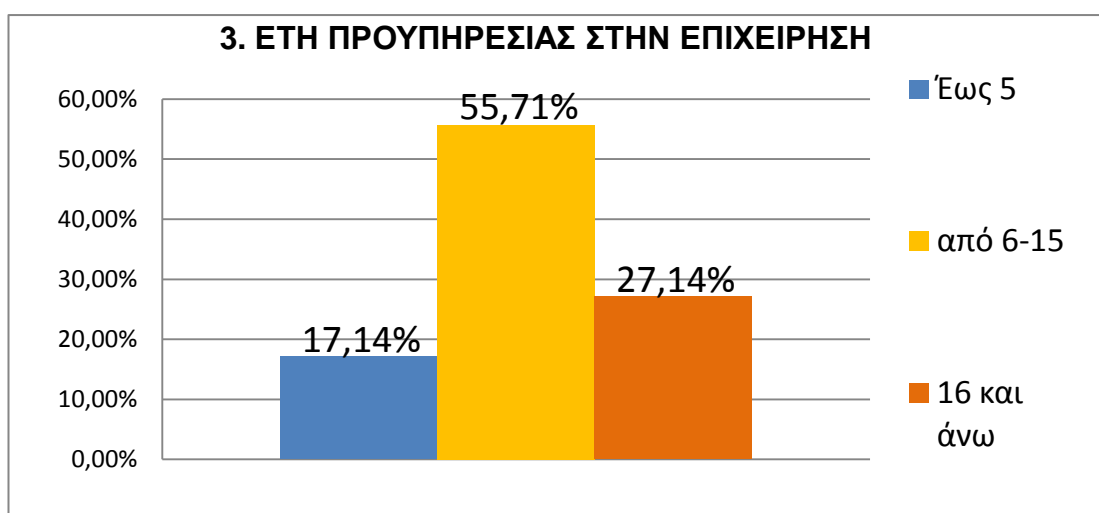
Έπειτα στο επόμενο γράφημα 5.2 που ακολουθεί, οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία του δείγματος με ποσοστό 54,29% και οι άνδρες αποτελούν το ποσοστό 45,71%



**Γράφημα 5.2. «Φύλο»**

- **Έτη προϋπηρεσίας στην επιχείρηση»**

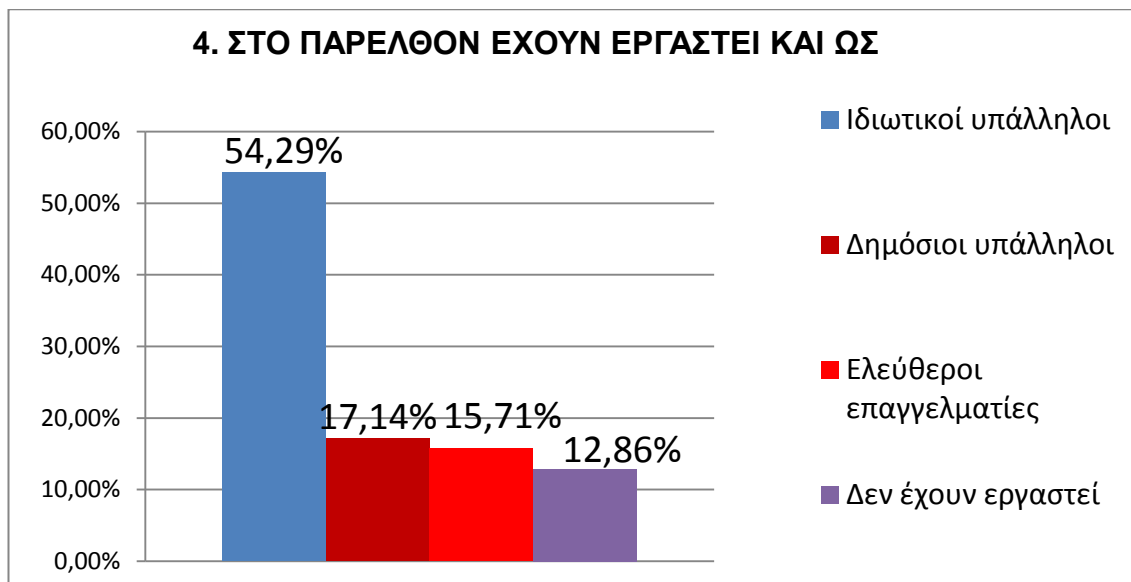
Στο γράφημα 5.3 δείχνει ότι οι περισσότεροι υπάλληλοι εργάζονται στην επιχείρηση από 6 έως 15 με ποσοστό 55,71%. Αμέσως μετά ακολουθεί το ποσοστό των εργαζομένων 27,14% με έτη εργασίας 16 και άνω ενώ το μικρότερο ποσοστό έδειξε ότι οι υπάλληλοι εργαζόταν έως 5 έτη με 17,14%. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην τράπεζα διαθέτουν πολλά έτη προϋπηρεσίας στο χώρο.



**Γράφημα 5.3. «Έτη προϋπηρεσίας εργαζομένων»**



Στη συνέχεια, στο γράφημα 5.4 βλέπουμε τα ποσοστά των υπαλλήλων που κατά το παρελθόν είχαν εργαστεί ως: Ιδιωτικοί υπάλληλοι 54,29%, Δημόσιοι υπάλληλοι 17,14%, Ελεύθεροι επαγγελματίες 15,71% και αυτοί που δεν έχουν εργαστεί 12,86%. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν δουλέψει στο παρελθόν ως Ιδιωτικοί υπάλληλοι.



**Γράφημα 5.4. «Στο παρελθόν έχουν εργαστεί»**

#### ΜΕΡΟΣ Β: ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ

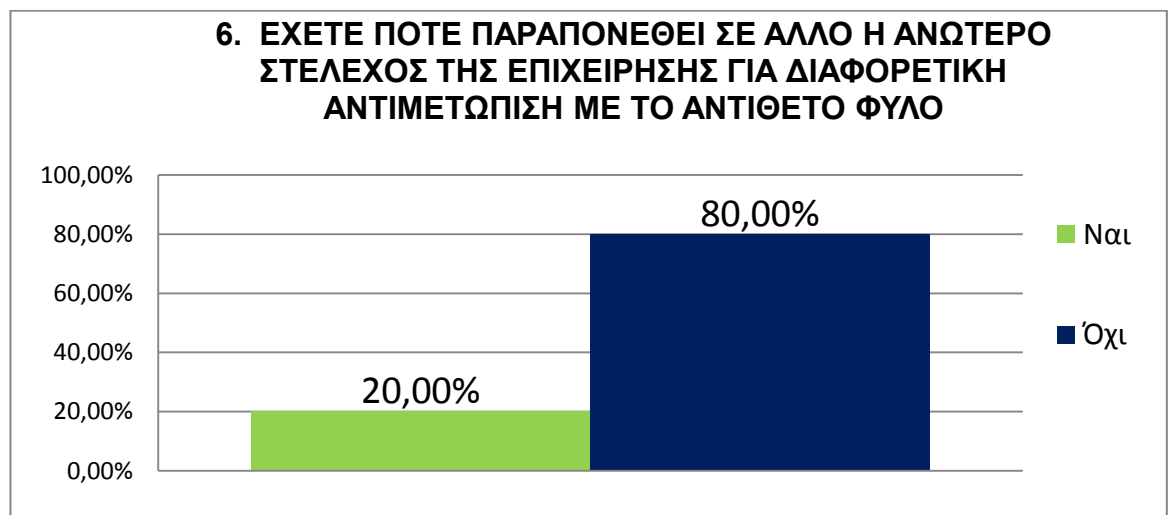
Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να απαντήσουν στην ερώτηση κατά πόσο πιστεύουν ότι υπάρχουν εργασιακές ανισότητες στην επιχείρηση και οι γυναίκες εργαζόμενες ευνοούνται περισσότερο από τους άνδρες σε σχέση με: το μισθό που λαμβάνουν, το ωράριο εργασίας, τον φόρτο εργασίας, τις άδειες, τα επιδόματα και τις προαγωγές. Με βάση τις απαντήσεις των ερωτηθέντων διαπιστώθηκε ότι, οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται στην επιχείρηση ευνοούνται περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες στις άδειες με ποσοστό 38,57%, στα επιδόματα με 45,71% και στο φόρτο εργασίας με 38,57%. Και τέλος οι γυναίκες εργαζόμενες δεν ευνοούνται περισσότερο από τους άνδρες στο μισθό που λαμβάνουν με ποσοστό 81,43%, στο ωράριο εργασίας με 31,43% και στις προαγωγές με 67,14%. Συμπερασματικά λοιπόν, διαπιστώνουμε ότι υπάρχει εργασιακή ανισότητα στα δύο φύλα και αυτό φαίνεται στις άδειες, στα επιδόματα, στο φόρτο εργασίας, λίγο στις προαγωγές και στο ωράριο εργασίας.

Στο γράφημα 5.5 φαίνεται οι πλειοψηφία των υπαλλήλων στο αν αισθανθήκανε ποτέ αδικημένοι/ες στην επιχείρηση, σε σύγκριση με το αντίθετο φύλο. Τα ποσοστά είναι: 44,29% δεν αισθανθήκανε καθόλου αδικημένοι/ες στην επιχείρηση το 21,43% όχι αρκετά, το 14,29% μέτρια ενώ το 11,43% πολύ και το 8,57% πάρα πολύ. Διακρίνεται λοιπόν, πως ορισμένοι από τους υπαλλήλους δεν αισθανθήκανε καθόλου αδικημένοι με το αντίθετο τους φύλο και κάμποιο άλλοι αισθανθήκανε παρά πολύ ,πολύ, μέτρια και όχι αρκετά.



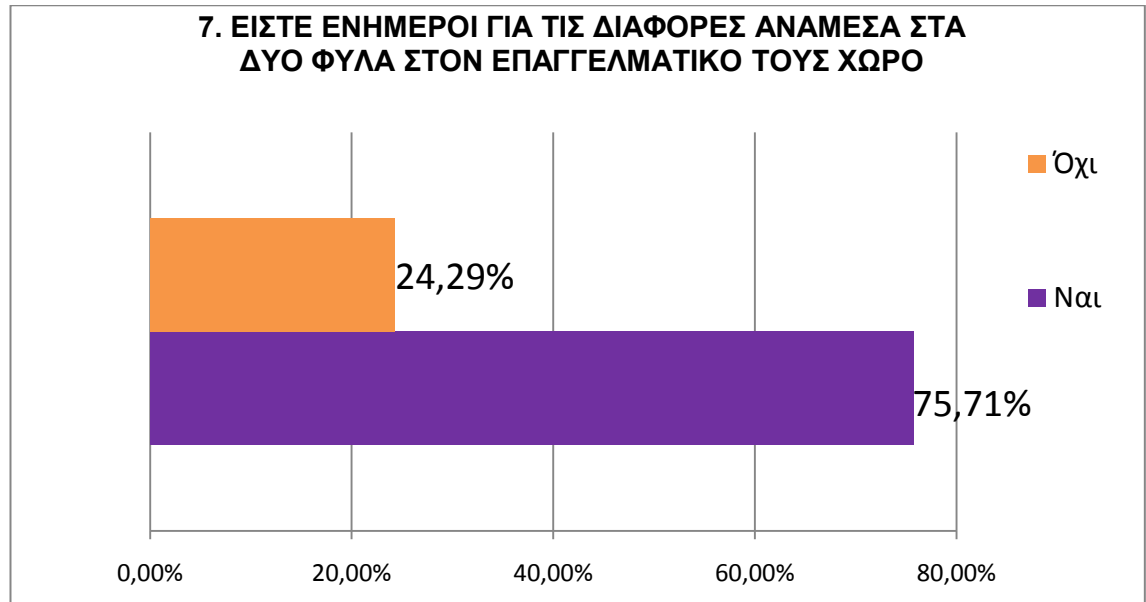
**Γράφημα 5.5. «Αισθανθήκατε ποτέ αδικημένος στην επιχείρηση»**

Έπειτα το γράφημα 5.6 μας παρουσιάζει αν οι ερωτηθέντες έχουν ποτέ παραπονηθεί σε άλλο ή ανώτερο στέλεχος της επιχείρησης που εργάζονται για τυχόν διαφορετική αντιμετώπιση τους στο χώρο εργασίας σε σχέση με το αντίθετο φύλο. Τα ποσοστά είναι με πλειοψηφία 80,00% όχι και 20,00% ναι.



**Γράφημα 5.6. «Έχετε παραπονηθεί σε άλλο η ανώτερο στέλεχος για διαφορετική αντιμετώπιση»**

Το γράφημα 5.7 μας παρουσιάζει κατά πόσο είναι ενήμεροι οι εργαζόμενοι για τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στον επαγγελματικό τους χώρο. Τα ποσοστά είναι 75,71% ναι και 24,29% όχι. Διακρίνεται λοιπόν, ότι οι πλειοψηφία των εργαζομένων, έχουν ενημερωθεί για τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα τους όσο αφορά στον χώρο που εργάζονται.



**Γράφημα 5.7. «Αν είναι ενήμεροι για τις διαφορές ανάμεσα τους»**

Στα επόμενα πέντε γραφήματα που ακολουθούν, βλέπουμε πώς ενημερώθηκαν οι εργαζόμενοι και των δυο φύλων, για τις διακρίσεις που υπάρχουν ανάμεσά τους:

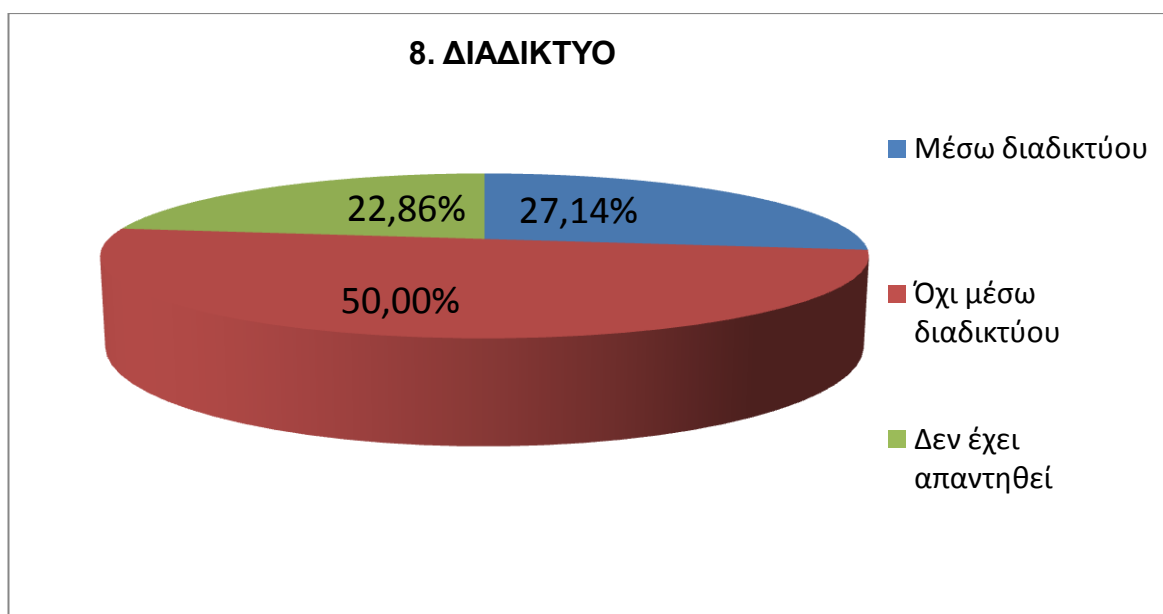
α) Με ποσοστά 27,14% μέσω διαδικτύου, 50,00% όσοι δεν ενημερώθηκαν μέσω διαδικτύου και 22,86% αυτοί που δεν απάντησαν γράφημα 5.8.

β) Μέσω εφημερίδας 11,43%, ενώ όσοι δεν προτίμησαν την εφημερίδα για ενημέρωση ήταν 65,71% και αυτοί που δεν απάντησαν ήταν 22,86% γράφημα 5.9.

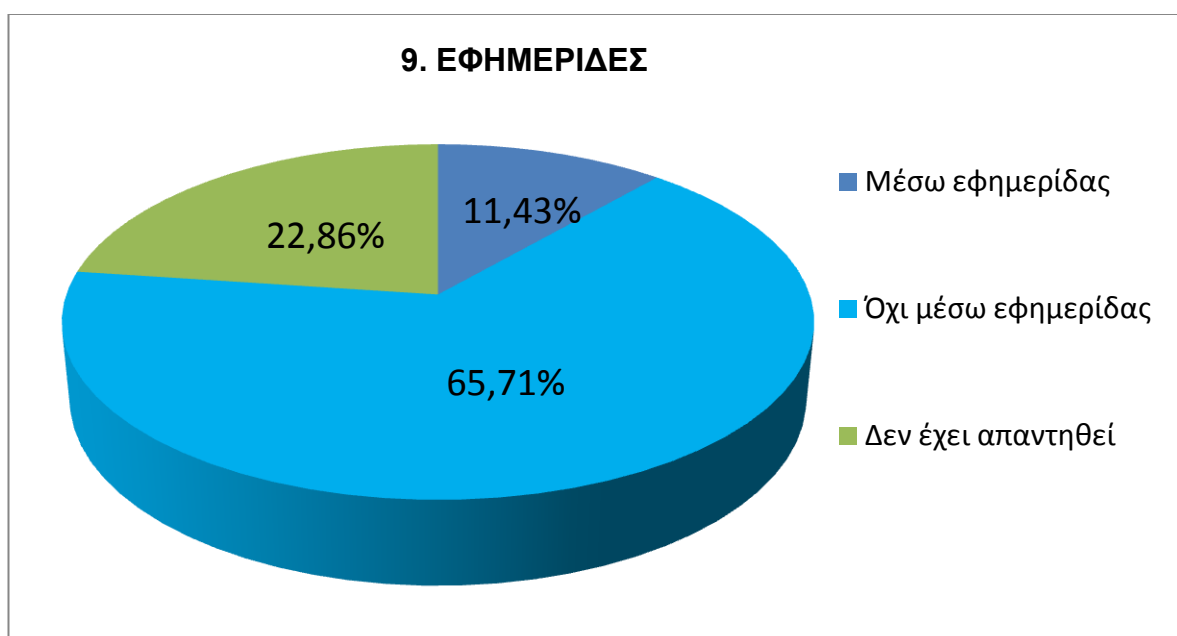
γ) Μέσω περιοδικού το 7,14%, το 70,00% δεν ενημερώθηκαν μέσω περιοδικού και αυτοί που δεν απάντησαν ήταν το 22,86% γράφημα 5.10.

δ) Αυτοί που ενημερώθηκαν μέσω ημερίδας είναι το 8,57%, ενώ αυτοί που δεν ενημερώθηκαν μέσω ημερίδας είναι το 68,57% ενώ αυτοί που δεν απάντησαν είναι το 22,86% γράφημα 5.11.

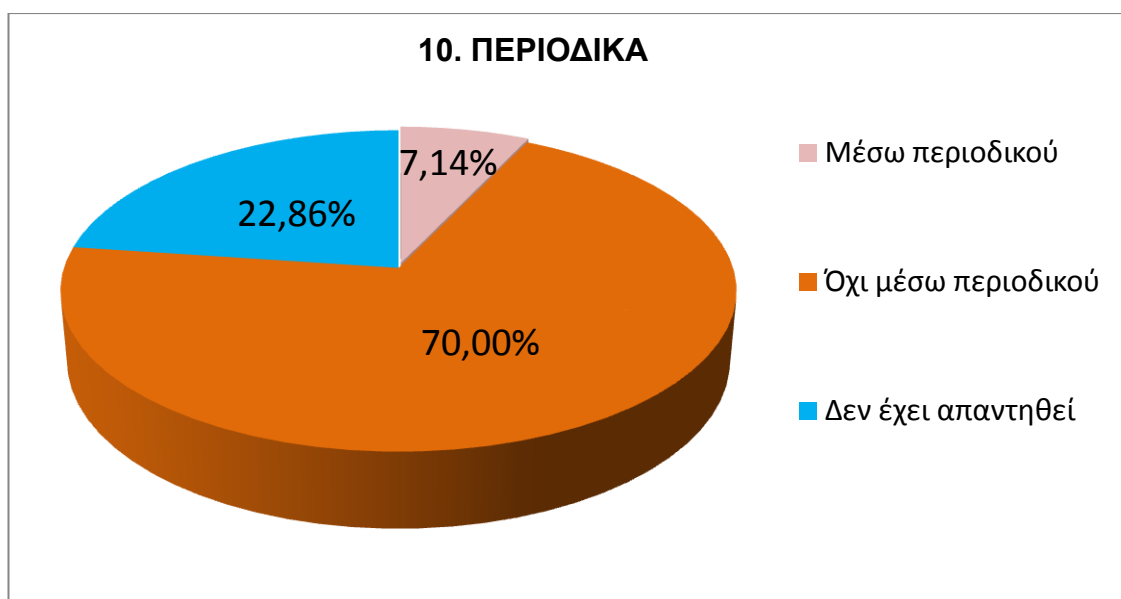
ε) Οι ερωτηθέντες που ενημερώθηκαν μέσω της προσωπικής τους εμπειρίας είναι το 22,86%, όσοι δεν ενημερώθηκαν μέσω της προσωπικής τους εμπειρίας είναι το 54,29% και αυτοί που δεν απάντησαν καθόλου είναι το 22,86% γράφημα 5.12.



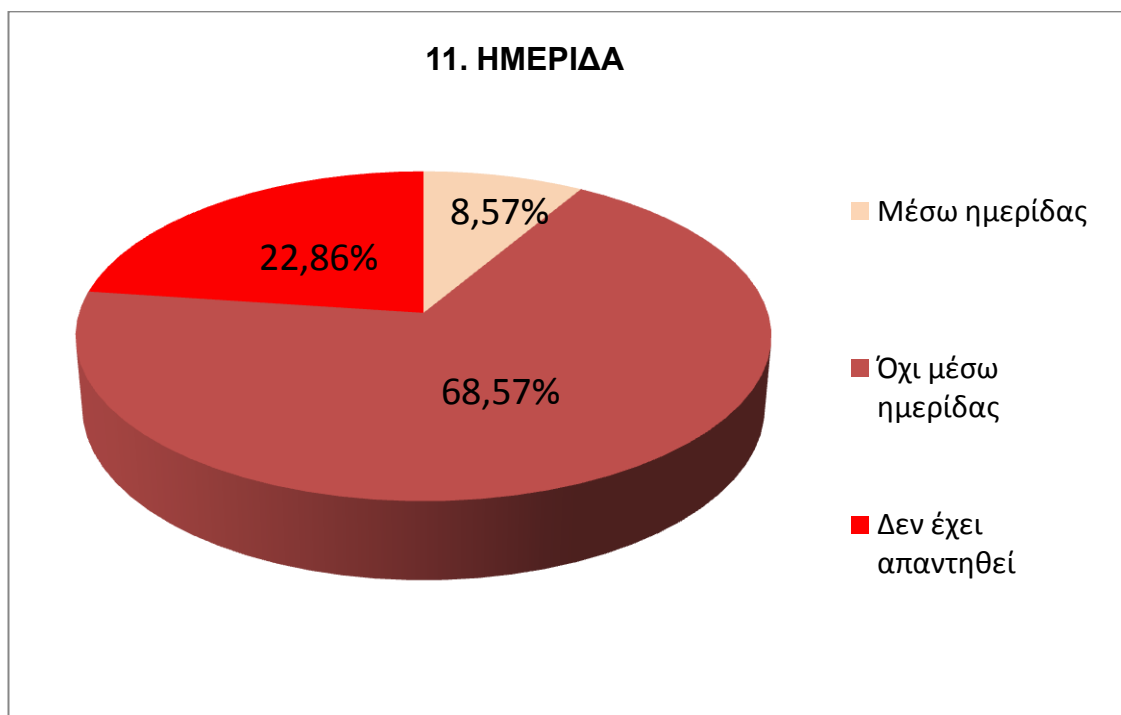
**Γράφημα 5.8. «Διαδίκτυο»**



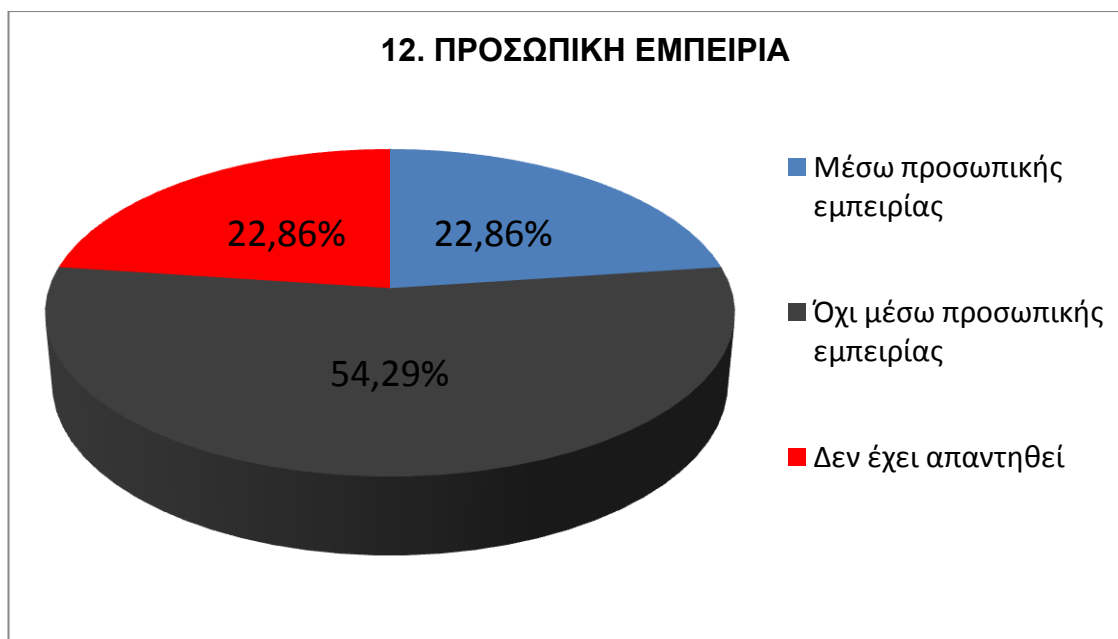
**Γράφημα 5.9. «Εφημερίδες»**



**Γράφημα 5.10. «Περιοδικά»**



**Γράφημα 5.11. «Ημερίδα»**



**Γράφημα 5.12. «Προσωπική εμπειρία»**

Στη συνέχεια στο γράφημα 5.13 ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να απαντήσουν αν σήμερα οι γυναίκες στην Ελλάδα απολαμβάνουν περισσότερα προνόμια σε σχέση με τους άνδρες αν ναι αναφέρετε 2 παραδείγματα. Εκείνοι που απάντησαν ναι είναι 44,29% και το 55,71% είπε όχι. Το 44,29% που απάντησε ναι τα παραδείγματα που ανέφεραν ήταν άδειες και επιδόματα μητρότητας, άδειες και μικρότερο φόρτο εργασίας.



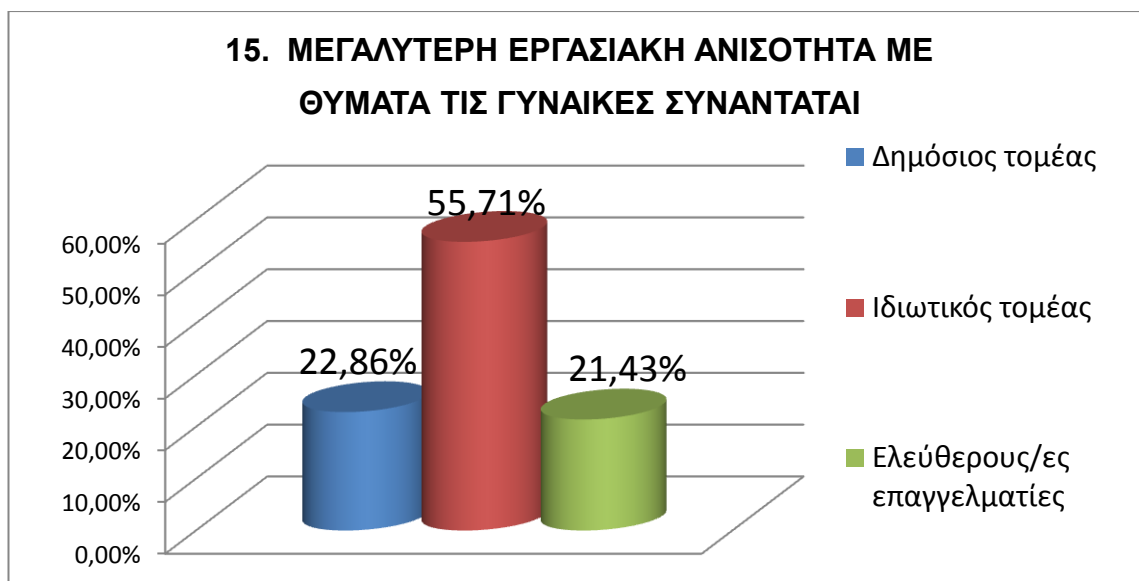
**Γράφημα 5.13. «Απολαμβάνουν περισσότερα προνόμια οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες»**

Στο γράφημα 5.14 επίσης ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να απαντήσουν αν σήμερα στην Ελλάδα οι άνδρες εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερα προνόμια σε σχέση με τις γυναίκες, αν ναι αναφέρετε 2 παραδείγματα. Με πλειοψηφία αυτοί που επέλεξαν ναι είναι το 57,14% και όχι 42,86%. Το 57,14% που απάντησε ναι τα παραδείγματα που αναφέρονταν είναι η επαγγελματική άνοδος (προαγωγές), ο υψηλός μισθός που παίρνουν και το ωράριο εργασίας.



**Γράφημα 5.14. «Απολαμβάνουν περισσότερο προνόμια οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες»**

Σύμφωνα με το γράφημα 5.15 δείχνει ότι οι περισσότεροι υπάλληλοι συναντούν μεγαλύτερη εργασιακή ανισότητα με θύματα τις γυναίκες στον Ιδιωτικό τομέα με ποσοστό 55,71%. Αμέσως μετά ακολουθεί το ποσοστό των εργαζομένων με 22,86% στο Δημόσιο τομέα ενώ το 21,43% στους Ελεύθερους/ες επαγγελματίες. Σαν αιτιολογία στο Δημόσιο τομέα έδωσαν ότι προστατεύεται η άδεια μητρότητας και πληρώνονται κανονικά, στον Ιδιωτικό τομέα υπάρχει μεγαλύτερη εκμετάλλευση από τον εργοδότη, η τεκνοποίηση της κάνει να δουλεύουν λιγότερο, έχουν περισσότερη δουλειά και αρμοδιότητες, υπάρχει κίνδυνος απόλυσης σε περίπτωση αντίρρησης και έχει περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης. Τέλος για τους Ελεύθερους/ες επαγγελματίες έδωσαν αιτιολογία ότι δεν αντιμετωπίζονται με σεβασμό και δεν διασφαλίζονται τα δικαιώματά τους.



**Γράφημα 5.15. «Εργασιακή ανισότητα με θύματα τις γυναίκες»**

Το επόμενο γράφημα 5.16 μας παρουσιάζει αν υπάρχει κατά τη γνώμη τους διαχωρισμός των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία, το μεγαλύτερο ποσοστό που απάντησε είναι 75,71% ναι και 24,29% όχι. Το συμπέρασμα εδώ είναι ότι και τα δύο φύλα του τραπεζικού κλάδου πιστεύουν ότι υπάρχει διαχωρισμός των επαγγελματιών που είναι άλλα για τους άνδρες και άλλα για τις γυναίκες.



**Γράφημα 5.16. «Διαχωρισμός επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία»**



Στο παρακάτω γράφημα 5.17 ζήτησα να μου απαντήσουν αν θα ένιωθαν αμήχανα με μια γυναίκα σε διευθυντική θέση στην εταιρία που εργάζονται. Η πλειοψηφία των ποσοστών είναι 87,14% όχι και 12,86% ναι.



**Γράφημα 5.17. «Θα νιώθατε αμήχανα με μια γυναίκα σε διευθυντική θέση»**

Και τέλος στην ερώτηση 12 που έκανα στους εργαζόμενους και των δύο φύλων, τους ζήτησα να μου καταγράψουν με συντομία τέσσερις προτάσεις ώστε να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στον εργασιακό τους χώρο. Οι απαντήσεις είναι:

- Να υπάρχει **ενιαίο μισθολόγιο** (μισθός) στα δύο φύλα και μου απάντησαν οι 68 εργαζόμενοι από τους 70 με ποσοστό 97,14%.
- **Ίσος καταμερισμός εργασιών** στον εργασιακό χώρο ανάμεσα στα δύο φύλα και οι 49 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 70,00%.
- **Ίσες άδειες** ανάμεσα στα δύο φύλα και οι 26 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 37,14%.
- **Ισότιμη αξιολόγηση και αντιμετώπιση** ανάμεσα στα δύο φύλα και μου απάντησαν οι 26 εργαζόμενοι από τους 70 με ποσοστό 37,14%.
- Να υπάρχει **σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα** στα δύο φύλα και οι 21 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 30,00%.
- Να υπάρχουν **ίσες προαγωγές** με βάση τα αντικειμενικά τους κριτήρια αξιολόγησης (σπουδές, επίδοση) ανάμεσα στα δύο φύλα και οι 18 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 25,71%.
- **Ίδια επιδόματα** για τους άνδρες και τις γυναίκες, οι 12 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 17,14%.

- Το **ίδιο ωράριο** ανάμεσα στα δύο φύλα, οι 12 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 17,14%.
- Να υπάρχει το **κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον**, οι 11 μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 17,71%.
- **Να αντιμετωπίζεται πιο αυστηρά ο σεξισμός** (παρενόχληση) στο χώρο εργασίας, οι 11 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 17,71%.
- Να υπάρχουν **ίσες ευκαιρίες** και για τους άνδρες και για τις γυναίκες, οι 11 μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 17,71%.
- Να **τηρούνται οι νόμοι** που υπάρχουν, οι 10 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 14,28%.
- Και τέλος να κάνουν **σωστή επιλογή ανώτερων στελεχών**, οι 6 εργαζόμενοι μου απάντησαν από τους 70 με ποσοστό 8,57%.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Φτάνοντας στο τέλος αυτής της πτυχιακής εργασίας, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι υπάρχει ακόμα και σήμερα έντονη ανισότητα ανάμεσα στο ανδρικό και το γυναικείο φύλο στον εργασιακό χώρο η άποψη τους ήταν αυτή. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός, όπως αποκαλείται αλλιώς, είναι το φαινόμενο στο οποίο άντρες και γυναίκες συγκεντρώνονται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς και σε διαφορετικές θέσεις μέσα στον ίδιο τομέα. Η βασική διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα είναι η διαφορά στο μισθό. Είναι ένα σοβαρό εμπόδιο στην οικονομική ανάπτυξη και αποτρέπει την πλήρη αξιοποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες μέσω πολλών φορέων να εξαλειφθούν τα προβλήματα και να βελτιώσουν τη θέση της γυναίκας στην εργασία μέσω ψήφησης νόμων, οι οποίοι συνήθως καταπατούνται.

Στο θεωρητικό και το ερευνητικό μου κομμάτι διαπιστώσαμε πόσο υφίσταται η ισότητα ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα στον εργασιακό χώρο, και συγκεκριμένα στον τραπεζικό κλάδο του Δήμου Φαιστού. Από τα αποτελέσματα της έρευνας έγινε φανερό πως την πλειοψηφία των ερωτώμενων αποτελούσαν οι γυναίκες. Οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους ήταν σε ηλικία μεταξύ των 30-39 ετών. Οι Πιο πολλοί υπάλληλοι εργάζονται από 6-15 έτη πράγμα που δείχνει πως διαθέτουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας και εμπειρίας στο χώρο που εργάζονται και η πλειοψηφία από τους ερωτηθέντες έχουν εργαστεί στο παρελθόν και ως Ιδιωτικοί υπάλληλοι.

Στην ποσοτική έρευνα που έκανα, τα στοιχεία που συγκέντρωσα από τους εργαζόμενους και των δύο φύλων, είναι ότι υπάρχει ανισότητα στα δύο φύλα όσο, αφορά στα επιδόματα, στις άδειες, στο φόρτο εργασίας, στις προαγωγές, στο ωράριο εργασίας και στο μισθό που λαμβάνουν. Με λίγα λόγια ο γυναικείος πληθυσμός έχει πιο πολλά προνόμια στις άδειες, στα επιδόματα και στο φόρτο εργασίας ενώ ο ανδρικός πληθυσμός έχει πιο πολλά προνόμια στις προαγωγές, στο μισθό που λαμβάνουν και στο ωράριο εργασίας. Επίσης με την έρευνά που έγινε στο χώρο εργασίας διαπιστώθηκε ότι οι περισσότεροι υπάλληλοι δεν αισθάνθηκαν καθόλου αδικημένοι/ες στην επιχείρηση σε σύγκριση με το αντίθετο φύλο ενώ κάποιοι άλλοι αισθάνθηκαν πάρα πολύ, πολύ, λίγο και μέτρια. Στην πρωτογενή έρευνα που έγινε, οι εργαζόμενοι, απάντησαν ότι, δεν έχουν παραπονεθεί σε ανώτερο ή άλλο στέλεχος της επιχείρησης για τυχόν διαφορετική αντιμετώπιση στο χώρο εργασίας με το αντίθετο φύλο δηλαδή κανένα από τα δύο φύλα δεν έχει αντιμετωπιστεί διαφορετικά. Όσον αφορά στο αν είναι ενήμεροι για τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα δύο φύλα στο χώρο που εργάζονται οι πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ναι και οι περισσότεροι είναι ενήμεροι μέσω διαδικτύου και από τη προσωπική τους εμπειρία.

Στη συνέχεια η πλειοψηφία των υπαλλήλων πιστεύουν ότι η μεγαλύτερη εργασιακή ανισότητα με θύματα τις γυναίκες συναντάται στον ιδιωτικό τομέα με την αιτιολογία ότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης, υπάρχει κίνδυνος απόλυσης σε περίπτωση αντίρρησης, έχουν περισσότερη δουλειά και αρμοδιότητες, ότι η τεκνοποίηση τις κάνει να δουλεύουν λιγότερο και τέλος δεν προτιμούνται λόγω εγκυμοσύνης.

Ορισμένοι υπάλληλοι θεωρούν ότι υπάρχει εργασιακή ανισότητα και στο Δημόσιο τομέα και σαν αιτιολογία τους είναι ότι προστατεύεται η άδεια μητρότητας όμως έχουμε και εργασιακή ανισότητα στους/στις Ελεύθερους/ες επαγγελματίες και η αιτιολογία ήταν ότι δεν αντιμετωπίζονται με σεβασμό και μη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους.

Επίσης, υπάρχει ακόμα και σήμερα ο επαγγελματικός διαχωρισμός, στο οποίο άντρες και γυναίκες συγκεντρώνονται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς και σε διαφορετικές θέσεις μέσα στον ίδιο τομέα. Και ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων απάντησε ότι δεν είχαν κανένα πρόβλημα αν είχαν μια γυναίκα σε διευθυντική θέση στην επιχείρηση που θα εργάζονταν.

Τέλος από τα στοιχεία που συγκέντρωσα οι 70 εργαζόμενοι απάντησαν ότι για να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στον εργασιακό χώρο χρειάζεται να ισχύσει ίσο μισθολόγιο για όλους τους υπαλλήλους που έχουν κοινές ευθύνες και αρμοδιότητες, ίσες εργασίες, ίσες άδειες, ισότιμη αξιολόγηση και αντιμετώπιση, προαγωγές με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης(σπουδές), ίσα επιδόματα για τα δυο φύλα και ίδιο ωράριο εργασίας, ίσες ευκαιρίες για τους άνδρες και τις γυναίκες, κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, να τιμωρείται πιο αυστηρά ο σεξισμός (παρενόχληση), να κάνουν σωστή επιλογή ανώτερων στελεχών, σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα, και τέλος να τηρούνται οι νόμοι.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Βιβλία

1. Γιαβρής, Ά. (2009). *500 αναγκαίοι ορισμοί*. Αθήνα: Εκδόσεις MagiCircle.
2. Δουλκέρη, Τ. (1990). *Μέσα μαζικής επικοινωνίας και ισότητα των δύο φύλων*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
3. Δουλκέρη, Τ. (1986). *Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Σακκουλά.
4. Καρακιουλάφη, Χ. (2012). *Εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση
5. Κ.Ε.Θ.Ι. (2000). *Στρατηγικές για την ισότητα των δύο φύλων, Ευρώπη – Ελλάδα 1996-2005*, πρακτικά συνεδρίου. Αθήνα.
6. Λογοθέτη, Σ. (1998). *Η ταυτότητα και ο ρόλος της γυναίκας*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.
7. Λούλος, Δ. (2002). *Έκφραση –έκθεση για τη Β λυκείου*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.
8. Μήτσελος, Α. & Μήτσελος, Σ. (2011). *Έκφραση - Έκθεση για τη Β λυκείου*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνοεκδοτική.
9. Μουσούρου, Λ. (2005). *Οικογένεια και οικογενειακή πολιτική*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
10. Ντραίκωρς, Ρ. (1973). *Κοινωνική ισοτιμία το πρόβλημα της εποχής μας*. Μετάφραση Τιτίκα Πανταζή. Αθήνα: Εκδόσεις Κέδρος.
11. Στρατηγάκη, Μ. ( 2008). *Πολιτικές ισότητας των δυο φύλων*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
12. Στρατηγάκη, Μ. (2007). *Το φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
13. Φαναριώτης, Π. (2004). *Εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλης.
14. Chater, K. & Gaster, R. (1997). *Ο μύθος της ισότητας*. Μετάφραση Νίκη Καραγιάννη. Αθήνα: Εκδόσεις Φυτράκη.

**Διαδίκτυο**

15. Γεωργίου, Ν. (2013). *Ισότητα ανδρών και γυναικών - Μύθος ή πραγματικότητα*. 9 Νοέμβριου, Διαθέσιμο στο : <http://www.24h.com.cy/component/k2/item/40822-isotita-mithos-euroekloges.html> [πρόσβαση 7 Μαΐου 2015]
16. Θεοχαροπούλου, Μ. (2004). *Εργασία: Ισότητα αμοιβής για άντρες και γυναίκες για παρεχόμενη εργασία κατά την ομολογία*. Απρίλιος, Διαθέσιμο στο : <http://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/LAW169/%CE%99%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%20%CE%91%CE%BC%CE%BF%CE%B9%CE%B2%CE%AE%CF%82%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CE%86%CE%BD%CE%B4%CF%81%CE%B5%CF%82%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82%20%CE%93%CE%B9%CE%B1%20%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B5%CF%87%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%B7%20%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%20%CF%83%CF%84%CE%B7%20%CE%9D%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CE%B%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1%20%28468%29%20-%20%CE%98%CE%B5%CE%BF%CF%87%CE%B1%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%BF%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%85%20%CE%9C%CE%B1%CF%81%CE%AF%CE%B1-%CE%A4%CE%B5%CF%81%CE%AD%CE%B6%CE%B1.pdf> [πρόσβαση 9 Ιουνίου 2015]
17. Χρονάκη, Μ. (2014). *Περιγεννητική περίθαλψη και βία κατά των γυναικών*. 26 Δεκεμβρίου, Διαθέσιμο στο : <http://tomov.gr/2014/12/26/%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%B9%CE%B3%CE%B5%CE%BD%CE%BD%CE%B7%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%AF%CE%B8%CE%B1%CE%BB%CF%88%CE%B7-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B2%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%AC/> [πρόσβαση 25 Σεπτέμβριου 2015]
18. Δυνατή Ελλάδα 2011. *Η θέση της γυναίκας χθες και σήμερα*. 8 Μαρτίου, Διαθέσιμο στο : <http://forza-grecia.pblogs.gr/2011/02/h-thesh-ths-gynaika-hthes-kai-shmera.html> [πρόσβαση 10 Μαΐου 2015]
19. Euro2day 2015. *Το... 2095 θα κλείσει το εργασιακό χάσμα των δυο φύλων*. 1 Μαρτίου, Διαθέσιμο στο : <http://www.euro2day.gr/specials/topics/article/1269773/to-2095-tha-kleisei-to-ergasiako-hasma-ton-dyo-fyλων.html> [πρόσβαση 13 Ιουνίου 2015]

20. Carlos Smith (χ.χ). Ταξίδι στη χώρα του καλύτερου. Διαθέσιμο στο :  
<http://www.xoratoukaliterou.gr/site/%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%86%CE%BF%CF%81%CE%B5%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%8E%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B1%CE%B9-%CF%83%CF%89%CF%83%CF%84%CE%AC/item/353-%CE%B4%CE%B9%CE%AC%CE%BA%CF%81%CE%B9%CF%83%CE%B7-%CE%BF%CF%81%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CE%B5%CE%AF%CE%B3%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1> [πρόσβαση 29 Μαΐου 2015]
21. Φεμινισμός 2015.Wikipedia. Διαθέσιμο στο :  
<http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A6%CE%B5%CE%BC%CE%B9%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82> [πρόσβαση 20 Μαΐου 2015]
22. Σύνταγμα της Ελλάδος 2010. Ιούνιος, Διαθέσιμο στο :  
<http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf> [πρόσβαση 5 Ιουνίου 2015]
23. 8 Σεπτεμβρίου-Διεθνής ημέρα για την εξάλειψη του αναλφαριθμητισμού. Διαθέσιμο στο : <http://www.exapsalmos.gr/8-%CF%83%CE%B5%CF%80%CF%84%CE%B5%CE%BC%CE%B2%CF%81%CE%AF%CE%BF%CF%85-%CE%B4%CE%B9%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%AE%CF%82-%CE%B7%CE%BC%CE%AD%CF%81%CE%B1-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BE/> [πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2015]
24. Το Βήμα 2014. Πως πρέπει να ντύνονται δημοσίως οι Μουσουλμάνες. 10 Ιανουαρίου, Διαθέσιμο στο : <http://www.tovima.gr/world/article/?aid=555742> [πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2015]

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ερωτηματολόγιο αυτό ερευνά την ύπαρξη ή όχι ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο ανάμεσα στο ανδρικό και το γυναικείο φύλο στη χώρα μας, στο πλαίσιο πτυχιακής εργασίας με τίτλο «Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις».

Παρακαλώ απαντήστε με ειλικρίνεια. Τα στοιχεία που θα συλλεχθούν θα είναι ανώνυμα και θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά για το σκοπό της έρευνας.

### ΜΕΡΟΣ Α : ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

#### 1. Ηλικία

- 23-29 ετών       30-39 ετών       40-49 ετών  
 50-59 ετών       60 και άνω

#### 2. Φύλο

- Άρρεν       Θήλυ

#### 3. Έτη προϋπηρεσίας στην επιχείρηση

- Έως 5       6-15       16 και άνω

#### 4. Στο παρελθόν έχω εργαστεί και ως

- Ιδιωτικός υπάλληλος       Δημόσιος υπάλληλος  
 Ελεύθερος επαγγελματίας       Δεν έχω εργαστεί



## ΜΕΡΟΣ Β : ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ

**1. Πιστεύετε ότι υπάρχουν εργασιακές ανισότητες στην επιχείρηση και οι γυναίκες εργαζόμενες ευνοούνται περισσότερο από τους άνδρες σε σχέση με:**

	Πάρα πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
Το μισθό που λαμβάνουν	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το ωράριο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τον φόρτο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τις άδειες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τα επιδόματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τις προαγωγές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Προσδιορίστε τι:

**2. Αισθανθήκατε ποτέ αδικημένος/η στην επιχείρηση σε σύγκριση με το αντίθετο φύλο;**

Πάρα πολύ	Πολύ	Μέτρια	Όχι αρκετά	Καθόλου
1	2	3	4	5

**3. Έχετε ποτέ παραπονεθεί σε άλλο ή ανώτερο στέλεχος της επιχείρησης που εργάζεστε για τυχόν διαφορετική αντιμετώπιση σας στο χώρο εργασίας σας σε σχέση με το αντίθετο φύλο;**

Ναι

Όχι

**4. Είστε ενήμεροι για τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στον επαγγελματικό τους χώρο;**

Ναι

Όχι

**5. Από πού ενημερωθήκατε για τις διακρίσεις αυτές;**

Από το διαδίκτυο Από εφημερίδες Από περιοδικά Από ημερίδες Από προσωπική εμπειρία 

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε :.....)

**6. Θεωρείτε ότι γενικά στην Ελλάδα σήμερα οι γυναίκες εργαζόμενες απολαμβάνουν περισσότερα προνόμια σε σχέση με τους άνδρες;**

Ναι

Όχι

Εάν απαντήσατε Ναι παρακαλώ αναφέρετε 2 παραδείγματα.

- 
- 

**7. Θεωρείτε ότι γενικά στην Ελλάδα σήμερα οι άνδρες εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερα προνόμια σε σχέση με τις γυναίκες;**

Ναι

Όχι

Εάν απαντήσατε Ναι παρακαλώ αναφέρετε 2 παραδείγματα

- 
-

**8. Πιστεύετε ότι μεγαλύτερη εργασιακή ανισότητα με θύματα τις γυναίκες συναντάται:**

Στο Δημόσιο Τομέα

Στον Ιδιωτικό Τομέα

Στους/στις ελεύθερους/ες επαγγελματίες

Παρακαλώ αιτιολογήστε σύντομα την επιλογή σας:

.....  
.....

**9. Υπάρχει κατά τη γνώμη σας διαχωρισμός των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία;**

Ναι

Όχι

**10. Θα νιώθατε αμήχανα με μία γυναίκα σε διευθυντική θέση στην εταιρία που εργάζεστε;**

Ναι

Όχι

**11. Καταγράψτε με σύντομα τέσσερις προτάσεις σας ώστε να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στον εργασιακό τους χώρο.**

.....  
.....  
.....  
.....

**ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ**

