

Πίνακας Περιεχομένων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
SUMMARY.....	4
ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ.....	4
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΕΝΟΤΗΤΑ Ι : ΤΟ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ	8
2. ΟΡΙΣΜΟΙ - ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ	8
2.1. Ο ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΒΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	8
2.2. ΟΙ ΔΥΟ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ.....	9
2.3. Η ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ.....	13
3. Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ : ΤΟ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΑΓΟΡΑΙΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.....	13
3.1. ΤΟ ΝΕΟΚΛΑΣΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΚΑΙ ΟΙ ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	16
3.2. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΚΑΙ ΟΙ ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΜΗΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ	20
3.3. ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ Η΄ ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΦΥΛΟΥ	23
ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙ : Η ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	31
4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟ	31
4.1. Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	33
4.2. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	35
4.3. ΤΑ ΔΙΔΑΚΤΙΚΑ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΑ.....	36
4.4. ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....	37
4.5. ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ	41
ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ : ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	43
5. Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	43
5.1. ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑΣ ΕΙΚΟΣΑΕΤΙΑΣ.....	44
5.2. ΤΑ ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΖΩΗΣ, ΟΙ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΙΚΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ Η ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.	48
5.3. ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	51
5.4. Ο ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ Η ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	56

6. Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	60
6.1. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ	61
6.2. Η ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	64
6.3. Η ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ.....	66
6.4. Η ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΥΠΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΛΗΡΟΥΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	67
6.5. Η ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ, ΚΑΙ Η ΕΠΙΠΤΩΣΗ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ	71
7. Η ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	79
7.1. ΤΟ ΕΥΡΟΣ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΛΑΔΩΝ.....	80
7.2. ΤΟ ΕΥΡΟΣ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ	84
7.3. Ο ΔΟΜΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ	89
8. ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΚΕΝΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	96
8.1. ΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ: ΗΛΙΚΙΑ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	97
8.2. ΒΑΣΙΚΑ ΜΕΓΕΘΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	103
8.3. Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟΥΣ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΚΑΙ Η ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΜΕ ΤΗ ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ.....	104
9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	110
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	115
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	123

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εξετάζει το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο, δηλαδή την τάση των ανδρών και των γυναικών να συγκεντρώνονται σε διακριτούς κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και βαθμίδες της ιεραρχικής-μισθολογικής κλίμακας. Στην πρώτη ενότητα παρατίθενται οι επικρατέστερες θεωρητικές ερμηνείες του φαινομένου και αναλύεται εκτενέστερα η θεωρία περί κοινωνικής κατασκευής του φύλου, που τονίζει το ρόλο των στερεοτύπων. Παρατίθενται τα επικρατέστερα διεθνώς στερεότυπα για τη φύση των γυναικών, και εξηγείται ο τρόπος με τον οποίο τα στερεότυπα κατασκευάζονται από την κοινωνία και οι συνέπειες που έχουν στην αγορά εργασίας των γυναικών.

Η δεύτερη και η τρίτη ενότητα εξετάζουν την ισχύ του φαινομένου στην Ελλάδα. Ειδικότερα, στη δεύτερη ενότητα εξετάζεται ο ρόλος της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή των κατά φύλο στερεοτύπων και αναδεικνύονται οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που διαπερνούν τα σχολικά βιβλία αλλά και τις ίδιες τις στάσεις, συμπεριφορές και αναμονές των εκπαιδευτικών. Επίσης συνδέεται η κατασκευή στερεοτύπων στην εκπαίδευση με την επιλογή σπουδών από τους μαθητές και, κατά συνέπεια, με την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Στην τρίτη ενότητα περιγράφεται η αγορά εργασίας των γυναικών στη χώρα μας. Μετά από μία σύντομη ανάλυση των τάσεων της τελευταίας εικοσαετίας, η μελέτη επικεντρώνεται στους ισχύοντες αγοραίους διαχωρισμούς : εξετάζεται η εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού στο σύνολο της απασχόλησης, στους μισθωτούς, στον τύπο της εργασίας και σε κλάδους και επαγγέλματα, και αναδεικνύονται οι ανισότητες στην ελληνική αγορά εργασίας. Επιπλέον, εξετάζεται το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, των έμμεσων δηλαδή διακρίσεων και εμποδίων που οδηγούν στην υποαντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Τέλος αναλύεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, με έμφαση στην υποαντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο, η οποία συσχετίζεται με τη γυάλινη οροφή.

Summary

This paper examines the occupational gender segregation, the tendency for men and women to work in different occupations and in different hierarchical positions. In part one, we examine the theories that explain segregation, finding that gender theories are the most compelling. In parts two and three, the paper is involved with the occupational segregation in Greece. Specifically, in part two, we examine the role of the educational system in the reproduction of gender stereotypes. In part three, the labour market for women is being examined, and so is the occupational segregation in specific professions and types of work. Moreover, we examine the glass ceiling in Greece, the invisible artificial barrier that bar women from top executive jobs, and, finally, we try to analyse the under-representation of women running their own small and medium businesses.

Λέξεις – κλειδιά

Επαγγελματικός διαχωρισμός, ανισότητες, αγορά εργασίας, γυάλινη οροφή, στερεότυπα, προκαταλήψεις, γυναικεία επιχειρηματικότητα, εκπαίδευση και φύλο, γυναικεία απασχόληση, ανθρώπινο κεφάλαιο, χαρακτηριστικά παραγωγικότητας, τμηματοποίηση αγορών, κοινωνική κατασκευή, κοινωνικό φύλο, φεμινιστικές θεωρίες, ποσοστό υποαντιπροσώπευσης, πολιτική απασχόλησης, gender mainstreaming, ηλικία, κλάδος, εκπαιδευτικό επίπεδο, ανδρικά επαγγέλματα, γυναικεία επαγγέλματα, γεγονότα κύκλου ζωής, γάμος, μητρότητα, συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ευέλικτες μορφές εργασίας.

1. Εισαγωγή

Η μισθωτή απασχόληση αποτελεί ένα σημαντικό χώρο οργάνωσης της ανθρώπινης ταυτότητας και έναν τόπο άσκησης οικονομικής και πολιτικής εξουσίας. Η μαζική είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία σήμανε ουσιαστικά την αφετηρία στους αγώνες για τη χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο της οικονομίας και της οικογένειας. Με άλλα λόγια, η μισθωτή εργασία επηρέασε σημαντικά το σύγχρονο καθημερινό τρόπο ζωής των γυναικών και άλλαξε τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας, τόσο στο χώρο της δημόσιας όσο και της ιδιωτικής ζωής¹.

Παρότι όμως οι ρόλοι των γυναικών διαρκώς αναπροσαρμόζονται, και χαρακτηρίζονται από πολλαπλές και ρευστές ταυτότητες² (εργαζόμενη, μητέρα, νοικοκυρά), δεν συμβαίνει το ίδιο με τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που συνοδεύουν τη γυναικεία εργασία : η επιμονή μάλιστα των παραδοσιακών στερεοτύπων ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για την συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, και στις χαμηλότερες κλίμακες της ιεραρχίας. Το φαινόμενο αυτό, που ονομάζεται επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο, απαντά σε όλες τις ανεπτυγμένες κοινωνίες, και βρίσκεται στην καρδιά των συζητήσεων σχετικά με τις ανισότητες ανδρών και γυναικών³, αφού τα αποτελέσματα (όπως και οι αιτίες) του επαγγελματικού διαχωρισμού εντοπίζονται μεν στην αγορά εργασίας, διαχέονται όμως σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής πραγματικότητας.

Έτσι, διεθνώς⁴ οι γυναίκες εργαζόμενες αντιμετωπίζουν προβλήματα επαγγελματικής κατάρτισης, καταλαμβάνουν συνήθως τα κατώτερα κλιμάκια στην ιεραρχία των επαγγελμάτων (φαινόμενο που ονομάζεται «γυάλινη οροφή»), απασχολούνται ευκαιριακά και προσωρινά σε διάφορες δουλειές (μειωμένο ωράριο, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, φασόν κλπ), αμείβονται

¹ Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Στ., Μιμίκου Γ., *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, [ΚΕΘΙ], Αθήνα, Μάιος 2001

² Camussi E., Leccardi C., *Stereotypes of working women : the power of expectations*, Social Science Information, Vol. 44, No 1, 2005

³ Blackburn R., Jarman J., *Occupational Gender Segregation*, Social Research Update, 16, Spring 1997

⁴ Arulampalam W., Booth A., Bryan M., *Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution*, [ISER Working Paper 2005-25], Colchester : University of Essex, November 2005, και Smyth E., *Gender Differentiation and early Labour Market Integration across Europe*, Mannheim, 2002, και Anker R., Melkas H., Korten A., *Gender-based occupational segregation in the 1990s*, International Labour Office, September 2003

λιγότερο σε σχέση με άνδρες συναδέλφους τους και υφίστανται διακρίσεις. Ο γάμος δε και η γέννηση των παιδιών επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών, αφενός εξαιτίας της έλλειψης παιδικών σταθμών, αφετέρου εξαιτίας των παραδοσιακών απόψεων για την ανατροφή των παιδιών, ως πρωταρχική υπευθυνότητα της γυναίκας.

Πολλές θεωρίες έχουν προσπαθήσει να ερμηνεύσουν το φαινόμενο, πειστικότερη όλων όμως, και επικρατέστερη στη διεθνή βιβλιογραφία⁵, είναι εκείνη που τονίζει ότι οι αιτίες του επαγγελματικού διαχωρισμού πρέπει να αναζητηθούν κυρίως εκτός της αγοράς εργασίας, και συγκεκριμένα στην κοινωνική κατασκευή στερεοτύπων για το ρόλο των γυναικών, τόσο στην οικογένεια, όσο και στην εργασία. Πράγματι, οι γυναίκες τοποθετούνται στον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, όπου προσφέρουν άμισθη οικιακή εργασία, και όχι στο δημόσιο χώρο της παραγωγής⁶, ενώ οι οικογενειακές υποχρεώσεις θεωρούνται ως κύρια και αποκλειστική υπευθυνότητά τους. Το γεγονός αυτό νομοτελειακά οδηγεί στην υποτίμηση της γυναικείας εργασίας και στη θεώρησή της ως δευτερεύουσας, σε σχέση με την εργασία των ανδρών.

Παρόμοια είναι η κατάσταση και στην Ελλάδα, παρότι από το 1980 μέχρι σήμερα, έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών. Η τροποποίηση και αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου, η εισαγωγή νέων νόμων σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις αποτελούν σημαντικά παραδείγματα⁷. Φαίνεται όμως ότι υπάρχει μεγάλη απόσταση ανάμεσα στη νομοθετική αναγνώριση των ίσων ευκαιριών απασχόλησης και στην πρακτική εφαρμογή του νόμου, εφόσον έμμεσες διακρίσεις και στερεότυπα εξακολουθούν να ωθούν τις γυναίκες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, με χαμηλότερους μισθούς, και χωρίς προοπτικές εξέλιξης.

Παρά λοιπόν τις σημαντικές νομοθετικές μεταρρυθμίσεις προς όφελος των γυναικών, η επαγγελματική θέση και ταυτότητά τους, εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ουσιαστικές αντιφάσεις και να καταλήγει σε αδιέξοδα. Η νομοθετική ισότητα σε καμία περίπτωση δεν

⁵ Anker R., *Theories of occupational segregation by sex, an overview*, International Labour Review, Vol. 136, No. 3, 1997

⁶ Sapiro V., *Women in American Society: An Introduction to Women's Studies* (2nd edn). Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company, 1990

⁷ Υπουργείο Προεδρίας - Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994*, Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για το 4ο Παγκόσμιο Συνέδριο του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, Πεκίνο, Σεπτέμβριος 1995. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, 1995

προεξοφλεί ούτε και εξασφαλίζει την ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Εξάλλου, τέτοιου είδους μεταρρυθμίσεις και ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές είναι δύσκολο να πραγματοποιηθούν μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Έτσι, οι γυναίκες στη χώρα μας εκπροσωπούν σήμερα μόνον το 42,3% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών στην Ελλάδα φτάνει το 15,2% και είναι ένα από τα υψηλότερα στην Ευρώπη - το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 5,8%⁸. Ταυτόχρονα, αποτελούν την πλειοψηφία των ακούσια μερικώς απασχολούμενων⁹, ενώ καταρτίζονται σε ειδικότητες συχνά άσχετες με αυτές που ζητά η αγορά εργασίας. Τέλος, τα πρώτα στοιχεία φαίνεται να επιβεβαιώνουν ότι, και στην Ελλάδα, ο εργασιακός βίος των γυναικών δυσχεραίνεται από παγιωμένες στην αγορά δυσκαμψίες, όπως το μισθολογικό χάσμα και τα φαινόμενα της «γυάλινης οροφής» και του «οριζόντιου διαχωρισμού»¹⁰.

Βασική υπόθεση της παρούσας εργασίας είναι ότι ο επαγγελματικός διαχωρισμός στην Ελλάδα οφείλεται σε ισχυρά στερεότυπα για το ρόλο των γυναικών, που συντηρούν τις ανισότητες και εν πολλοίς εξουδετερώνουν τα ευεργετικά αποτελέσματα των θεσμικών προβλέψεων. Γενικός στόχος είναι να καταδειχτεί ο καταλυτικός ρόλος των στερεοτύπων στον εργασιακό βίο των Ελληνίδων, και να εντοπιστούν οι φορείς δημιουργίας και συντήρησης των κοινωνικών προκαταλήψεων. Ειδικότερα, θα διερευνηθεί εάν η ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα είναι αγκυλωμένη σε κοινωνικές ταυτότητες του χθες, αποτελώντας ίσως τον κυριότερο μηχανισμό αναπαραγωγής αναχρονιστικών στερεοτύπων από γενιά σε γενιά. Επιπλέον, θα αναλυθούν οι εκφάνσεις του επαγγελματικού διαχωρισμού στη χώρα μας, με βάση πρόσφατες έρευνες. Τέλος, έμφαση θα δοθεί στην ανάλυση των πρώτων στοιχείων για τη *γυάλινη οροφή* στη Ελλάδα, και θα γίνει προσπάθεια να συνδεθούν τα στοιχεία αυτά με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, ώστε να ερευνηθεί εάν η ανάληψη επιχειρηματικής δράσης από γυναίκες συμβάλλει στην κατάρριψη των στερεοτύπων, αλλά και στην άμβλυνση των συνεπειών του επαγγελματικού διαχωρισμού.

⁸ Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε, κατανομή εργατικού δυναμικού και ανέργων κατά φύλο και ηλικία, α' και β' τρίμηνο 2006

⁹ Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας, Περιφέρειες και Νομοί 2005, ΠΑΕΠ, Αθήνα 2005

¹⁰ Συλλογικός τόμος «Ίση αμοιβή-Προσοχή στο κενό», [Κ.Ε.Θ.Ι.], Αθήνα, 2003

ΕΝΟΤΗΤΑ Ι : ΤΟ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ

2. Ορισμοί - Εννοιολογικές διασαφηνίσεις

2.1. Ο διαχωρισμός της απασχόλησης στη βάση του φύλου (occupational gender segregation)

Ο διαχωρισμός της απασχόλησης στη βάση του φύλου (ή αλλιώς : ο επαγγελματικός διαχωρισμός) εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις :

Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους, τα είδη συμβάσεων εργασίας έχει ως αποτέλεσμα μερικοί κλάδοι, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς¹¹.

Έτσι, ως **επαγγελματικός διαχωρισμός** ορίζεται η τάση των ανδρών και των γυναικών να συγκεντρώνονται σε κλάδους ή επαγγέλματα σε ποσοστό μεγαλύτερο από αυτό που τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση. Συνεπώς, ως **ανδρικά επαγγέλματα** ορίζονται εκείνα, στα οποία η συμμετοχή των ανδρών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση, ενώ, ως **γυναικεία**, ορίζονται εκείνα τα επαγγέλματα στα οποία η συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση¹². Απόλυτος επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε τελείως διαφορετικά επαγγέλματα· αντίστοιχα, δεν υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός όταν η

¹¹ Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμoglou Η., *ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ*, [Μελέτη για λογαριασμό του ΚΕΘΙ], Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών - Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ), Ιανουάριος 2003

¹² Blackburn R., Jarman J., *Occupational Gender Segregation*, Social Research Update, 16, Spring 1997

αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των δύο φύλων στη συνολική απασχόληση¹³.

Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, των κλάδων και των μορφών απασχόλησης. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές¹⁴.

Έτσι, ως **επαγγελματικός διαχωρισμός** ορίζεται επίσης η τάση των ανδρών και των γυναικών να κατατάσσονται σε ιεραρχικές βαθμίδες, με τους άνδρες να συγκεντρώνονται στις ανώτερες και τις γυναίκες στις κατώτερες βαθμίδες, εντός του ίδιου επαγγέλματος¹⁵, και η αντίστοιχη τάση, στο συνολικό φάσμα της αγοράς εργασίας, οι άνδρες και οι γυναίκες να διαχωρίζονται σε επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από διαφορετική κοινωνική διαστρωμάτωση, ισχύ, ικανότητες και μισθούς, με τους άνδρες να συγκεντρώνονται στις ανώτερες ιεραρχικά ομάδες επαγγελμάτων και τις γυναίκες στις κατώτερες¹⁶.

Προκειμένου να ερμηνεύσουμε το φαινόμενο του διαχωρισμού είναι απαραίτητο να γίνουν κάποιες εννοιολογικές διασαφηνίσεις που θα καθιστούν σαφή τη διάκριση ανάμεσα στην *οριζόντια διάσταση* του διαχωρισμού, που δεν εμπεριέχει αναγκαστικά ανισότητα, και στην *κάθετη διάσταση* του, που εμπεριέχει ανισότητα και αποτελεί ουσιαστικά έναν δείκτη κοινωνικού πλεονεκτήματος (social advantage), αλλά και κοινωνικής δικαιοσύνης.

2.2. Οι δύο διαστάσεις του επαγγελματικού διαχωρισμού

Η **οριζόντια** διάσταση του διαχωρισμού της απασχόλησης (οριζόντιος διαχωρισμός) αναφέρεται σε διαφοροποίηση χωρίς ανισότητα : σημαίνει το κατά πόσο οι άνδρες και οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε διαφορετικά επαγγέλματα, χωρίς αυτή η συγκέντρωση να δίνει αναγκαστικά πλεονέκτημα σε κάποιο φύλο. Εδώ εξετάζουμε τη συγκέντρωση των δύο φύλων εντός του κάθε κλάδου της οικονομίας. Έτσι, η συγκέντρωση των δύο φύλων σε διαφορετικά επαγγέλματα δεν

¹³ Ντερμανάκης Ν., *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας*, 3^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Φεβρουάριος 2005.

¹⁴ Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμoglou Η., *ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ*., 2003, ό.π.

¹⁵ Hakim C., *Job segregation : trends in the 1970s*, Employment Gazette, December 1981

¹⁶ Blackburn R., Jarman J., *Occupational*., Spring 1997, ό.π.

εμπεριέχει αναγκαστικά στοιχεία ανισότητας¹⁷. για παράδειγμα, ο οριζόντιος διαχωρισμός μπορεί να είναι το αποτέλεσμα πολιτικών για την ισότητα, που προωθούν την ένταξη των γυναικών σε συγκεκριμένους οικονομικούς κλάδους, ή ποσοστώσεων, ή να συνδέεται με συνθήκες εργασίας που υπάρχουν σε κάποια επαγγέλματα, καθιστώντας τα θελκτικότερα για τις γυναίκες. Έτσι εξηγείται γιατί υπάρχουν **υψηλότερα ποσοστά οριζόντιου** διαχωρισμού σε χώρες που η ενδυνάμωση των γυναικών είναι υψηλή, απ'ό,τι σε χώρες που η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων δεν έχει ακόμα επιτευχθεί ούτε σε θεσμικό επίπεδο¹⁸. Φυσικά, τα επαγγέλματα μπορεί να είναι ανισότιμα, μπορεί όμως και να μην είναι. Γι' αυτό απαιτείται συστηματική ανάλυση του τρόπου με τον οποίο διαπλέκεται ο οριζόντιος με τον κάθετο διαχωρισμό και της σχέσης που τους συνδέει.

Η **κάθετη** διάσταση του επαγγελματικού διαχωρισμού (κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός) καλύπτει *όλο το φάσμα των επαγγελματικών κλάδων* και αναφέρεται στη διάσταση της ανισότητας με βάση το φύλο, εφόσον εξετάζει τα κοινωνικά πλεονεκτήματα που συνδέονται με τα επαγγέλματα στα οποία συγκεντρώνονται οι γυναίκες και οι άνδρες. Εδώ εμπεριέχονται πληροφορίες από *όλο το φάσμα της αγοράς εργασίας*, ώστε να εκτιμηθεί η κάθετη ανισότητα στο σύνολο των επαγγελμάτων : εξετάζονται τα ποσοστά των γυναικών που συγκεντρώνονται στα ανώτερα –ως προς τους μισθούς και το κοινωνικό γόητρο- επαγγέλματα και διαπιστώνεται εάν και κατά πόσο η συγκέντρωση των γυναικών¹⁹ γίνεται **συστηματικά** σε κλάδους, επαγγέλματα και θέσεις εργασίας, που εξασφαλίζουν χαμηλότερα οφέλη (οικονομικά και κοινωνικά) από τα αντίστοιχα των ανδρών, συνδέοντας έτσι τη μελέτη της ανισότητας στα επαγγέλματα με τη μελέτη των γενικότερων κοινωνικών ανισοτήτων²⁰.

Αφού λοιπόν ορίσαμε τις δύο διαστάσεις του διαχωρισμού, μπορούμε να ορίσουμε το συνολικό διαχωρισμό ως το σύνολο των δύο αυτών διαστάσεων. Μάλιστα, μπορούμε να φανταστούμε τον συνολικό επαγγελματικό διαχωρισμό ως την υποτείνουσα ενός ορθογώνιου τριγώνου (σχήμα 1).

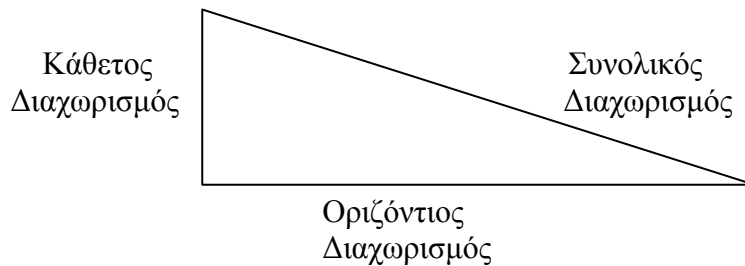
¹⁷ Blackburn R. M., Browne J., Brooks B., Jarman J., *Explaining gender segregation*, British Journal of Sociology, Vol. No. 53, Issue No 4, [London School of Economics and Political Science], December 2002

¹⁸ Smyth E., *Gender Differentiation and early Labour Market Integration across Europe*, Mannheim, 2002

¹⁹ Εφόσον η κάθετη διάσταση εμπεριέχει κοινωνικό πλεονέκτημα του ενός φύλου έναντι του άλλου, υιοθετούμε τη σύμβαση ότι το πλεονέκτημα δίνεται στους άνδρες –η συνήθης κατάσταση- και το μειονέκτημα στις γυναίκες, βλέπε : Blackburn R., Brooks B., Jarman J., *The Vertical Dimension of Occupational Segregation*, Work, Employment and Society, 15 (3), 2001

²⁰ Blackburn R., Jarman J., Brooks B., *The Puzzle of Gender Segregation and Inequality : A Cross-National Analysis*, European Sociological Review, 16 (2), 2000

Σχήμα 1: Οι διαστάσεις του διαχωρισμού της απασχόλησης



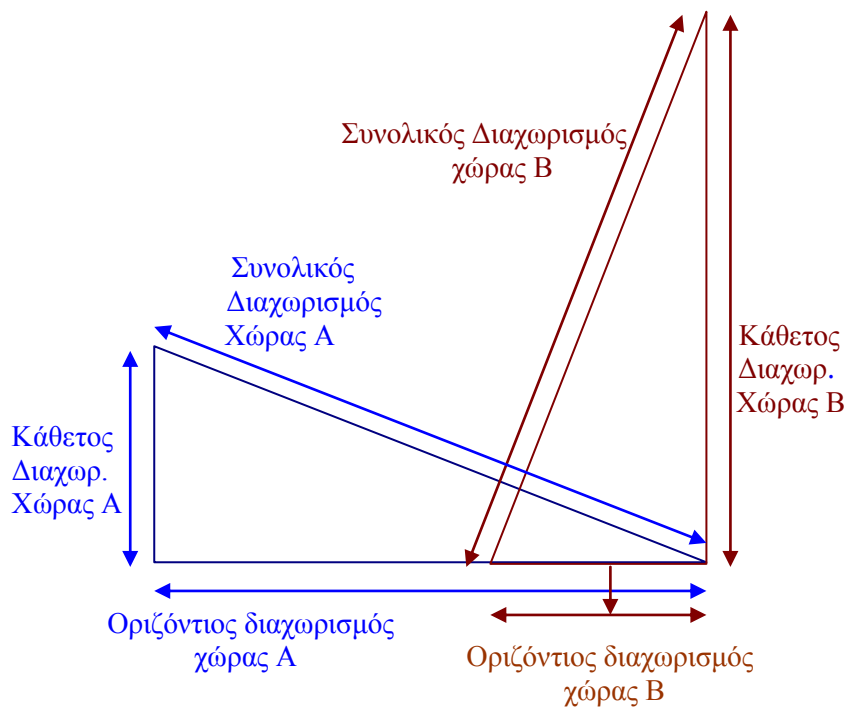
Οι άλλες δύο πλευρές του τριγώνου αντιπροσωπεύουν την κάθετη και την οριζόντια διάσταση του διαχωρισμού. Φανερά οι τρεις πλευρές συνδέονται, ώστε το μήκος της μίας πλευράς να μπορεί να εξαχθεί από τη γνώση του μήκους των άλλων δύο.

Συνήθως μάλιστα θεωρείται ότι οι χώρες που ενισχύουν τη γυναικεία απασχόληση και την ενδυνάμωση των γυναικών, θα έπρεπε να παρουσιάζουν μικρότερο *συνολικό* διαχωρισμό. Ωστόσο, συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο: όσο μεγαλύτερη είναι η ενδυνάμωση των γυναικών και η συμμετοχή τους στο δημόσιο βίο και στην αγορά, τόσο αυξάνεται το επίπεδο του διαχωρισμού! Αυτό συμβαίνει επειδή ο ίδιος βαθμός συνολικού διαχωρισμού μπορεί να προκύπτει από διαφορετικές αναλογίες κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού²¹.

Στο σχήμα 2 η χώρα Α έχει πολύ χαμηλότερο επίπεδο *κάθετου* διαχωρισμού από τη χώρα Β, δηλαδή και χαμηλότερο επίπεδο ανισότητας. Όμως η χώρα Α έχει πολύ υψηλό επίπεδο *οριζόντιου* διαχωρισμού, σε αντίθεση με τη χώρα Β, πράγμα που έχει ως συνέπεια τα επίπεδα *συνολικού* διαχωρισμού τους να είναι περίπου ίδια, χωρίς αυτό να συνιστά και τον ίδιο βαθμό ανισότητας. Έτσι εξηγείται γιατί οι Σκανδιναβικές χώρες είναι ανάμεσα στις χώρες με τα υψηλότερα επίπεδα συνολικού διαχωρισμού. Αυτό συνήθως προκαλεί κατάπληξη, αφού οι Σκανδιναβικές χώρες θεωρούνται από τις πιο επιτυχημένες στον τομέα της κοινωνικής ισότητας, συμπεριλαμβανομένης και της ισότητας των φύλων. Πράγματι, σε αυτές τις χώρες υπάρχει μεγάλος οριζόντιος διαχωρισμός λόγω συγκεκριμένων πολιτικών καταπολέμησης της γυναικείας ανεργίας και προώθησης της γυναικείας εργασίας σε ορισμένους κλάδους· ταυτόχρονα όμως υπάρχει πολύ μικρός κάθετος διαχωρισμός, λόγω πολιτικών ισότητας εντός αυτών των κλάδων και ενίσχυσης των αμοιβών των γυναικείων επαγγελματιών, ώστε να μην έχουν μικρότερες απολαβές από τα ανδρικά επαγγέλματα. Άρα οι σκανδιναβικές χώρες ομοιάζουν με τη χώρα Α.

²¹ Blackburn R., Jarman J., *Occupational*., Spring 1997, ό.π.

Σχήμα 2²² : Διαφορετικοί τρόποι σχηματισμού του συνολικού διαχωρισμού



Αντιθέτως, χώρες όπως το Κουβέιτ και το Μπαχρέιν έχουν πολύ υψηλά επίπεδα συνολικού διαχωρισμού : δεν υπάρχει πολύ υψηλή συγκέντρωση των φύλων σε συγκεκριμένους κλάδους (έχουν χαμηλό οριζόντιο διαχωρισμό), επειδή λίγες γυναίκες εργάζονται και αυτές διασπείρονται στους κλάδους. Επειδή όμως δεν έχουν κοινωνική ισότητα, οι γυναίκες συνωστίζονται σε χαμηλότερα αμοιβόμενες θέσεις σε όλους τους κλάδους (έχουν δηλαδή υψηλό κάθετο διαχωρισμό), άρα ομοιάζουν με τη χώρα Β.

Από την παραπάνω ανάλυση γίνεται σαφές ότι πρέπει να μελετάμε με προσοχή και ξεχωριστά τις δύο διαστάσεις του διαχωρισμού και ύστερα να προσπαθούμε να ερμηνεύσουμε τις σχέσεις με τις οποίες διαπλέκονται, και τις διαστάσεις της ανισότητας που εμπεριέχουν.

²² Πηγή : Blackburn R., Jarman J., *Occupational*., Spring 1997, ό.π.

2.3. Η γυάλινη οροφή(glass ceiling)

Ο όρος **γυάλινη οροφή** χρησιμοποιείται για να δηλώσει το γεγονός ότι τις ανώτατες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας καταλαμβάνουν σχεδόν αποκλειστικά άτομα μίας συγκεκριμένης δημογραφικής ομάδας (λευκοί ετεροσεξουαλικοί άνδρες). Η «οροφή» υπονοεί ότι άτομα εκτός της συγκεκριμένης δημογραφικής ομάδας μπορούν να ανέλθουν στην επαγγελματική ιεραρχία μέχρι ενός ορίου· είναι δε «γυάλινη» (διαφανής), επειδή τα όρια αυτά δεν είναι ορατά εκ πρώτης όψεως. Η γυάλινη οροφή λοιπόν δεν εμπεριέχει τα επίσημα/τυπικά εμπόδια ανόδου στην ιεραρχία, αλλά συνιστά διάκριση (discrimination) και εξετάζεται στο πλαίσιο του κάθετου διαχωρισμού.

Ως γυάλινη οροφή λοιπόν ορίζονται τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια που οδηγούν στην υποαντιπροσώπηση των γυναικών στις ανώτατες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας²³. Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από τους Carol Hymowitz και Timothy Schellhardt σε άρθρο της Wall Street Journal, με στόχο να περιγράψουν αυτά τα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, προκειμένου να καταφέρουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους.

3. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας : το θεωρητικό πλαίσιο των αγοραίων διακρίσεων

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο απαντά σε κάθε περιοχή του κόσμου, ανεξαρτήτως πολιτικού συστήματος, επιπέδου οικονομικής ανάπτυξης, και θρησκευτικών, κοινωνικών ή πολιτιστικών πεποιθήσεων., αποτελώντας ένα από τα πιο επίμονα και σημαντικά φαινόμενα των αγορών εργασίας ανά τον κόσμο.

²³ Cotter D., Hermesen J., Ovadia S., Vanneman R., *The Glass Ceiling Effect*, Social Forces Vol. 80, No. 2, December 2001

Οι λόγοι που καθιστούν αναγκαία την ενασχόληση με το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού συνίστανται στις ακαμψίες που αυτός προκαλεί στις αγορές εργασίας τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, και στη συνακόλουθη οικονομική αναποτελεσματικότητα. Πράγματι, ο αποκλεισμός ενός μεγάλου μέρους εργαζομένων από ένα φάσμα επαγγελμάτων συνιστά ακούσια αχρησία ανθρωπίνων πόρων, αποδυναμώνει την ευελιξία και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας και μειώνει της δυνατότητες μίας οικονομίας να ανταποκριθεί στις αλλαγές, σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον έντονου διεθνούς ανταγωνισμού.

Επιπλέον, ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο αποδεικνύεται ιδιαίτερα επιβλαβής για τις γυναίκες, καθώς έχει σημαντική αρνητική επίδραση στον τρόπο με τον οποίο οι άντρες αξιολογούν τις γυναίκες αλλά και στον τρόπο με τον οποίο οι ίδιες οι γυναίκες προσδιορίζουν τον εαυτό τους και αυτοκαθορίζονται. Ταυτόχρονα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός επηρεάζει αρνητικά την κοινωνική θέση (status) των γυναικών και το εισόδημά τους και, συνεπώς, επιδρά σε κοινωνικές μεταβλητές όπως το επίπεδο θνησιμότητας, το επίπεδο φτώχειας και το γενικότερο επίπεδο ζωής. Η δε επιμονή των κατά φύλο στερεοτύπων (gender stereotypes) επιδρά αρνητικά στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, διαιωνίζοντας έτσι τις κατά φύλο ανισότητες και μεταφέροντάς τις στις επόμενες γενιές.

Η κατάτμηση λοιπόν των επαγγελμάτων στη βάση του φύλου των εργαζομένων είναι ένα σημαντικό φαινόμενο της αγοράς εργασίας, που απαιτεί την προσοχή τόσο των αρμοδίων για τη χάραξη πολιτικής, όσο και των απλών ανθρώπων που ενδιαφέρονται για την ισότητα, την αποτελεσματικότητα και την κοινωνική δικαιοσύνη. Ο σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να επισκοπήσει τις βασικές θεωρητικές ερμηνείες για την ύπαρξη και την επιμονή του φαινομένου του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού. Αυτό είναι το πρώτο βήμα για την κατανόηση του φαινομένου και την συνακόλουθη επίλυσή του, καθώς πολιτικές που βασίζονται σε ασταθείς θεωρητικές βάσεις, χαρακτηρίζονται από οικονομική και κοινωνική αναποτελεσματικότητα, συνιστώντας σπατάλη πόρων σε μία περίοδο που χαρακτηρίζεται από τη σπανιότητά τους, ενώ ταυτόχρονα εντείνουν την κοινωνική ανισότητα, αφού δεν επιλύουν τα κοινωνικά προβλήματα που προκύπτουν από το φαινόμενο του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού.

Θεωρίες και ερμηνείες

Οι ερευνητές συνήθως διαχωρίζουν τους παράγοντες της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, όταν ερμηνεύουν τον κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό. Οι ερμηνείες που εστιάζουν στην προσφορά εργασίας εξετάζουν τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες γενικά «προτιμούν»

συγκεκριμένα επαγγέλματα, π.χ. τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες ενδεχομένως «προτιμούν»²⁴ επαγγέλματα με ευέλικτο ωράριο ή με μικρότερο κόστος επανεισόδου σε περίπτωση που απαιτηθεί διακοπή σταδιοδρομίας λόγω εγκυμοσύνης. Οι ερμηνείες που εστιάζουν στη ζήτηση της εργασίας εστιάζουν στους λόγους για τους οποίους οι εργοδότες γενικά «προτιμούν» να προσλαμβάνουν κυρίως άντρες ή κυρίως γυναίκες σε κάποια επαγγέλματα, αλλά και στους λόγους για τους οποίους γυναίκες και άνδρες έχουν διαφορετικές ευκαιρίες για προαγωγή και ανάπτυξη καριέρας μέσα στα ίδια επαγγελματικά περιβάλλοντα.

Οι θεωρίες που ερμηνεύουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις ευρείες κατηγορίες : στις νεοκλασικές θεωρίες του ανθρωπίνου κεφαλαίου, στις θεσμικές θεωρίες και τις θεωρίες τμηματοποίησης της αγοράς, και στις φεμινιστικές θεωρίες ή θεωρίες του κοινωνικού φύλου. Αν και οι θεωρίες αυτές σε κάποια σημεία επικαλύπτονται, αυτή η κατηγοριοποίηση προσφέρει ένα χρήσιμο αναλυτικό εργαλείο και μία πρώτη βάση για συζήτηση.

Πριν την παράθεση όμως των θεωριών, σκόπιμο κρίνεται να επισημανθεί ότι η περισσότερες έρευνες ασχολούνται με τον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο όχι ως φαινόμενο *per se*, αλλά με την επίδρασή του στις μισθολογικές διαφορές ανδρών-γυναικών. Έτσι, πολλές θεωρίες εξετάζουν τους παράγοντες του επαγγελματικού διαχωρισμού και των ανισοτήτων στους μισθούς ανδρών-γυναικών σαν το ένα και το αυτό φαινόμενο. Αυτή η προσέγγιση κρίνεται ατυχής, καθώς οι μισθολογικές διαφορές ανδρών-γυναικών πηγάζουν από αρκετές αιτίες, εκ των οποίων μία μόνο – αν και αρκετά βαρύνουσα- είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός, ο οποίος εξάλλου αποτελεί από μόνος του ένα σημαντικό θέμα για έρευνα.

²⁴ Η λέξη «προτιμούν» μπήκε εντός εισαγωγικών, γιατί ακόμα και όταν ένα άτομο *επιλέγει* να εργαστεί σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή ένας εργοδότης *επιλέγει* να προσλάβει κυρίως άνδρες ή κυρίως γυναίκες, αυτές οι αποφάσεις έχουν επηρεαστεί από εσωτερικευμένες πολιτισμικές και κοινωνικές αξίες, που συχνά εμπεριέχουν σεξιστικές αντιλήψεις για τις γυναίκες (κάποτε και για τους άνδρες), αλλά εμπεριέχουν και στερεότυπα σχετικά με την κατανομή των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» ή «γυναικεία». Με άλλα λόγια αυτές οι «προτιμήσεις» καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από εσωτερικευμένες αντιλήψεις που σχετίζονται με το φύλο.

3.1. Το νεοκλασικό μοντέλο και οι θεωρίες του ανθρωπίνου κεφαλαίου (*human capital theories*²⁵)

Τα νέο-κλασσικά οικονομικά υποθέτουν ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι αποτελούν απόλυτα ορθολογικά όντα και ότι οι αγορές λειτουργούν αποτελεσματικά, σύμφωνα με τους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία οι εργαζόμενοι αναζητούν τις δουλειές με τους υψηλότερους μισθούς, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα ατομικά τους προσόντα (π.χ. εκπαίδευση, εμπειρία), τις προτιμήσεις (π.χ. ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον) και τους περιορισμούς τους (π.χ. μικρά παιδιά που χρειάζονται τη γονική φροντίδα). Οι εργοδότες από την άλλη πλευρά, προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν το κέρδος τους, μεγιστοποιώντας την παραγωγικότητα και ελαχιστοποιώντας το κόστος όσο είναι δυνατό, αλλά λόγω του ανταγωνισμού και της αποτελεσματικότητας των αγορών πληρώνουν στους εργαζομένους την αξία του οριακού προϊόντος τους.

Από την πλευρά της προσφοράς εργασίας, οι νεοκλασικοί επισημαίνουν το χαμηλό ανθρώπινο κεφάλαιο των γυναικών, τόσο πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας (π.χ. χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, επιστημονικά πεδία άσχετα με τις ανάγκες της αγοράς), όσο και κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (π.χ. μικρότερη εμπειρία από τους άνδρες λόγω διακοπών σταδιοδρομίας που οφείλονται στο γάμο και τη γέννηση παιδιών). Έτσι, εφόσον το ανθρώπινο κεφάλαιο των γυναικών είναι χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών, είναι λογικό και δίκαιο οι ορθολογιστές εργοδότες να δίνουν χαμηλότερους μισθούς στις γυναίκες, καθώς οι τελευταίες έχουν χαμηλότερη παραγωγικότητα, δηλαδή χαμηλότερο οριακό προϊόν.

Οι νεοκλασικοί επισημαίνουν επίσης το γεγονός ότι παγκόσμια οι γυναίκες είναι σχεδόν αποκλειστικά υπεύθυνες για το νοικοκυριό και την φροντίδα των παιδιών. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις έχουν ως συνέπεια πολλές γυναίκες να αποκτούν μικρότερη επαγγελματική εμπειρία από τους άνδρες, είτε λόγω διακοπών σταδιοδρομίας (για το γάμο ή τη γέννηση των παιδιών), είτε λόγω αργότερης εισόδου στην αγορά εργασίας (μετά το γάμο και τη γέννηση των παιδιών), είτε λόγω μειωμένου ωραρίου (προκειμένου να συμφιλιωθεί η επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, οι γυναίκες λογικά θα επιδιώξουν επαγγέλματα με υψηλό αρχικό μισθό, χαμηλή σημασία της εργασιακής εμπειρίας και σχετικά μειωμένες επιπτώσεις από

²⁵ Η θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου θεμελιώνεται από τους Mincer και Polcheck στο : Mincer A., and Polanchek S., *Family investment in human capital: Earnings of women*, Journal of Political Economy 82 : Part 2, 1974 και στο : Polanchek S., *Discontinuities in Labor Force Participation and its Effects on Women*, in C.B. Lloyd [ed.] "Sex Discrimination and the Division of Labor", New York : Columbia University Press, 1975

την προσωρινή διακοπή της εργασίας, καθώς και επαγγέλματα ευέλικτα όσον αφορά την είσοδο σε αυτά και το ωράριο. Τα επαγγέλματα που παρουσιάζουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι λογικό να προσελκύουν τις γυναίκες και αυτό εξηγεί –κατά τους νεοκλασικούς- την υπερσυγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους, άρα και τον κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό.

Συμπερασματικά, λοιπόν -σύμφωνα με τους νεοκλασικούς- η υποδεέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας ερμηνεύεται κυρίως με τη **θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου**. Οφείλεται δηλαδή αποκλειστικά στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας της εργαζόμενης, στο ανθρώπινο κεφάλαιο που έχει συσσωρεύσει²⁶. Ως χαρακτηριστικά παραγωγικότητας αναφέρονται το επίπεδο εκπαίδευσης, η επαγγελματική κατάρτιση, η επαγγελματική εμπειρία, οι ώρες εργασίας, η ηλικία κτλ. Έτσι, οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο επειδή υστερούν σε παραγωγικότητα, διότι έχουν μικρότερη επαγγελματική εμπειρία και χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επιπλέον συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα, διότι τα τελευταία συνάδουν με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις αλλά και με τα –περιορισμένα- χαρακτηριστικά παραγωγικότητας που οι γυναίκες διαθέτουν.

Από την πλευρά της ζήτησης εργασίας, οι νεοκλασικοί υποστηρίζουν ότι οι προτιμήσεις των εργοδοτών φαίνεται να επηρεάζονται ανάλογα όπως και οι προτιμήσεις ανδρών και γυναικών για ορισμένα επαγγέλματα. Έτσι, επαγγέλματα που απαιτούν υψηλότερο βαθμό εκπαίδευσης προσφέρονται καταρχήν σε άντρες (αν και αυτό το επιχείρημα είναι αμφισβητήσιμο για τις πολυάριθμες χώρες, όπου οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν σήμερα παρόμοιο εκπαιδευτικό επίπεδο), όπως και επαγγέλματα που απαιτούν αυξημένη εμπειρία.

Επίσης οι γυναίκες, εμφανίζεται να έχουν υψηλότερα *έμμεσα κόστη* για τον εργοδότη λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (πχ απουσία ή νωρίτερη αποχώρηση από την εργασία, μικρότερη ευελιξία αναφορικά με το ωράριο, ανάγκη πρόσληψης και εκπαίδευσης εποχιακών υπαλλήλων για την κάλυψη των αναγκών όταν οι γυναίκες παίρνουν άδεια λοχείας κλπ). Επιπρόσθετα, η *προστατευτική νομοθεσία* για τις γυναίκες λειτουργεί είτε αποτρεπτικά για κάποια επαγγέλματα και κάποιους εργοδότες (πχ νομοθεσία για την νυχτερινή εργασία) είτε αυξάνει τα κόστη για τους εργοδότες (πχ άδεια λοχείας και τοκετού). Για όλους λοιπόν τους παραπάνω λόγους, οι ορθολογιστές εργοδότες θα επιλέξουν γυναίκες ως υπαλλήλους μόνο σε χαμηλής σημασίας (και αμοιβής) συγκεκριμένα επαγγέλματα, προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν τα κόστη τους και να μεγιστοποιήσουν το κέρδος τους.

²⁶ Χλέτσος Μ, *Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 68, 128-138, 1988

Ωστόσο, αρκετά προβλήματα ανακύπτουν εάν υιοθετηθεί η παραπάνω θεωρία ως μοναδική εξήγηση για το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού: πρώτον, η αφοσίωση των γυναικών στην καριέρα έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, όπως αποδεικνύουν αρκετές έρευνες²⁷. Δεύτερον, η αυξανόμενη ηλικία γάμου, η μείωση της γονιμότητας σχεδόν σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες αλλά και η αύξηση των οικιακών βοηθών, έχουν μειώσει τις οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών. Τρίτον, η μεγάλη αύξηση²⁸ των ανύπαντρων γυναικών που ζουν μόνες τους υπονοεί ότι πολλές γυναίκες απαιτείται να δουλεύουν χωρίς διακοπές σταδιοδρομίας, προκειμένου να εξασφαλίσουν εισόδημα. Οι τάσεις αυτές δείχνουν ότι οι γυναίκες αποκτούν πλέον μεγάλη εμπειρία στην αγορά εργασίας, ενώ ταυτόχρονα έχουν ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο με τους άνδρες (έχουν δηλαδή παρόμοια χαρακτηριστικά παραγωγικότητας)· συνεπώς, σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, οι ορθολογιστές εργοδότες θα έπρεπε να τους προσφέρουν παρόμοιες δουλειές και αμοιβές, ενώ και οι ίδιες οι εργαζόμενες θα έπρεπε ορθολογικά να στρέφονται σε μεγαλύτερο φάσμα επαγγελμάτων. Αντιθέτως, το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού (κάθετου και οριζόντιου) παραμένει σε υψηλά επίπεδα σε όλο τον ανεπτυγμένο κόσμο.²⁹ Επιπρόσθετα, πολλά από τα «ανδρικά» επαγγέλματα δεν απαιτούν περισσότερη εμπειρία ή δεξιότητες απ'ό,τι απαιτούν κάποια «γυναικεία» επαγγέλματα. Αντιθέτως, έρευνες έχουν δείξει³⁰ ότι το επάγγελμα π.χ. της γραμματέως (ένα από τα πιο σημαντικά «γυναικεία» επαγγέλματα ανά τον κόσμο) απαιτεί πολύ περισσότερη εμπειρία, δεξιότητες και χρόνο απ'ό,τι το επάγγελμα του οδηγού φορτηγών (ένα από τα πιο σημαντικά «ανδρικά» επαγγέλματα στον κόσμο). Ωστόσο, αντίθετα με ό,τι θα ανέμεναν οι νεοκλασικοί, οι γραμματείς κατά μέσο όρο αμοιβονται λιγότερο από τους οδηγούς φορτηγών, αν και έχουν μεγαλύτερο ανθρώπινο κεφάλαιο και περισσότερο οριακό προϊόν

Οι ίδιοι οι νεοκλασικοί, αδυνατώντας να ερμηνεύσουν απόλυτα το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού βασιζόμενοι μόνο στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων, ανέπτυξαν συμπληρωματικές θεωρίες, όπως η θεωρία για την τάση των εργοδοτών για διακρίσεις³¹ : οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες με το ίδιο «ανθρώπινο κεφάλαιο», επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη

²⁷ Anker R., *Theories of occupational segregation by sex, an overview*, International Labour Review, Vol. 136, No. 3, 1997

²⁸ Buvinic M., “*The feminization of poverty? Research and policy needs*”, στο : José B.Figueiredo and Zafar Shaheed (eds.): *Reducing poverty through labour market policies: New approaches to poverty analysis and policy— II*. Geneva, ILO International Institute for Labour Studies, 1995

²⁹ Anker R., *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, Geneva, ILO. 1998

³⁰ Anker R., 1997, ό.π

³¹ Becker S., *The economics of discrimination*, [2nd ed.], Chicago, University of Chicago Press, 1971

βάση του φύλου τους³². Έχουν οριστεί τρεις τύποι μισθολογικής διάκρισης· αυτοί πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζόμενων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης).

Μια άλλη σχετική θεωρία είναι αυτή των στατιστικών διακρίσεων, η οποία στηρίζεται στο γεγονός ότι, όταν υπάρχει η γενική παραδοχή ότι συγκεκριμένα τμήματα του εργασιακού δυναμικού (πχ άνδρες-γυναίκες, λευκοί-μαύροι κλπ) έχουν διακριτές διαφορές αναφορικά με τα προσόντα, τα κόστη διερεύνησης της κάθε ατομικής περίπτωσης είναι υψηλά, κατά συνέπεια ο ορθολογιστής εργοδότης κάνει διάκριση έναντι όλης της ομάδας, συντηρώντας την προκατάληψη. Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί λοιπόν να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψήφιων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις).

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται³³ στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμείβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα.

Η μεγάλη συμβολή των νεοκλασικών έγκειται στο ότι υπογραμμίζουν τον μεγάλο ρόλο που παίζει η **συστηματική διαφοροποίηση** μεταξύ των δύο φύλων στην απόκτηση ανθρώπινου κεφαλαίου³⁴, με επίπτωση στην παραγωγικότητα και την αμοιβή των γυναικών. Ωστόσο, περιορίζοντας την έρευνά τους σε οικονομικούς παράγοντες³⁵, αποτυγχάνουν να εξηγήσουν τους

³² Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμογλου Η., *ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ...*, 2003, ό.π.

³³ Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμογλου Η., 2003, ό.π.

³⁴ Ωστόσο, ακόμη και αυτή η βασική υπόθεση των νεοκλασικών υφίσταται κριτική : οι νεοκλασικοί υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο επειδή έχουν χαμηλότερο ανθρώπινο κεφάλαιο. Πώς όμως γνωρίζουμε ότι έχουν χαμηλότερο κεφάλαιο; Επειδή πληρώνονται λιγότερο. Προσάπτεται λοιπόν μεθοδολογικό σφάλμα και ταυτολογία στους νεοκλασικούς. Σχετικά : Blackburn R. M., Browne J., Brooks B., Jarman J., *Explaining gender segregation*, British Journal of Sociology, Vol. No. 53, Issue No 4, [London School of Economics and Political Science], December 2002

³⁵ Ο απόλυτος διαχωρισμός μεταξύ δημόσιας και ιδιωτικής ζωής (αλλιώς : αγοράς και κοινωνίας) , ως δύο διακριτών και στεγανοποιημένων σφαιρών, που επιχειρούν οι νεοκλασικοί έχει υποστεί σφοδρή κριτική, καθώς θεωρείται αφενός στατικός αλλά αφετέρου και ότι υποκρύπτει αξιολογικές και ιεραρχικές προτιμήσεις, τοποθετώντας την αγορά πάνω από την κοινωνία. Σχετικά : Nelson J., *Labour, Gender and the Economic/Social Divide*, International Labour Review, Vol. 137 (1998), No. 1.

λόγους για τους οποίους οι γυναίκες αποκτούν λιγότερο ανθρώπινο κεφάλαιο πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, αλλά και τους λόγους για τους οποίους εξακολουθεί η διάκριση σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα, ακόμα και όταν άνδρες και γυναίκες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά παραγωγικότητας.

3.2. Το θεσμικό μοντέλο και οι θεωρίες τμηματοποίησης της αγοράς (institutionalism and labour market segmentation theories³⁶)

Οι θεσμικοί αμφισβητούν το μεθοδολογικό υπόβαθρο της νεοκλασικής θεωρίας, που είναι αυτό του ατομικισμού. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως προκύπτει από τη σύγκριση των μέσων αποδοχών των γυναικών με τις μέσες αποδοχές των ανδρών, έχει προέλθει - σύμφωνα με τους νεοκλασικούς- από ένα περιβάλλον ατομικής διαπραγμάτευσης των μισθών, όπου οι γυναίκες διαθέτουν κατά μέσο όρο υποδεέστερα χαρακτηριστικά και μικρότερη διαπραγματευτική ικανότητα απέναντι στους εργοδότες από ότι οι άνδρες. Η θεσμική αποκρυστάλλωση των μισθολογικών διακρίσεων φύλου στη διάρθρωση των αμοιβών, στη χειρότερη περίπτωση αγνοείται παντελώς, ενώ στην καλύτερη θεωρείται στοιχείο του περιβάλλοντος ατομικής διαπραγμάτευσης³⁷. Πάντως με κανένα τρόπο δεν μπορεί να αποτυπωθεί ή να μετρηθεί η συμβολή της στον επαγγελματικό διαχωρισμό.

Η εκκίνηση των θεσμικών αντίθετα, είναι η παραδοχή ότι οι θεσμοί/οργανισμοί, όπως τα συνδικάτα και οι μεγάλες επιχειρήσεις, διαδραματίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των ατόμων που προσλαμβάνονται, απολύονται ή προάγονται μέσα στα εργασιακά περιβάλλοντα (η δυναμική των θεσμών οδηγεί σε αποκρυσταλλωμένες και διακριτές θεσμικές κουλτούρες). Επιπλέον, οι θεσμικοί θεωρούν ότι οι αγορές εργασίας είναι διαχωρισμένες, «τμηματοποιημένες», με διάφορους τρόπους, και ενώ κάθε μία αγορά μπορεί ενδεχομένως να λειτουργεί σύμφωνα με τις νεοκλασικές παραδοχές, είναι ωστόσο δύσκολο για τους εργαζομένους να μεταπηδήσουν από ένα τμήμα της αγοράς σε ένα άλλο.

Η πιο γνωστή θεωρία των θεσμικών είναι αυτή των «διπλών αγορών εργασίας» (Dual Labor Market Theory), που κάνει διάκριση ανάμεσα σε έναν πρωτεύοντα και έναν δευτερεύοντα τομέα αγοράς. Άλλες θεωρίες τμηματοποίησης διαχωρίζουν τις αγορές εργασίας σε «στατικές» και «προοδευτικές», ή σε επίσημους και ανεπίσημους τομείς της οικονομίας. Οι δουλειές στους

³⁶ Doeringer P., Piore, M., *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA, D.C., 1971

³⁷ Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμoglou, 2003, ό.π.

πρωτεύοντες ή επίσημους τομείς χαρακτηρίζονται από σχετικά υψηλές απολαβές, ασφάλεια, ευκαιρίες για σταδιοδρομία και ευπρεπές εργασιακό περιβάλλον. Αντιθέτως οι δουλειές στους δευτερεύοντες ή ανεπίσημους τομείς (π.χ. φασόν, εργολαβία με το κομμάτι κλπ) τείνουν να έχουν χαμηλές απολαβές, ελάχιστες ευκαιρίες για σταδιοδρομία, κακό εργασιακό περιβάλλον και ελάχιστη εργασιακή ασφάλεια. Οι θεσμικοί θεωρούν ότι αυτοί οι τομείς λειτουργούν ανεξάρτητα ο ένας από τον άλλο, επειδή οι εταιρείες του πρωτεύοντος τομέα έχουν μεγάλη δύναμη στην αγορά, πού τους προφυλάσσει από τον αθέμιτο ανταγωνισμό, και μπορούν να καταβάλλουν στους εργαζομένους το οριακό προϊόν τους· το ακριβώς αντίθετο συμβαίνει στον δευτερεύοντα τομέα, όπου λόγω ανταγωνισμού και απουσίας συνδικάτων ή άλλων θεσμών, οι μισθοί συμπίεζονται προς τα κάτω.

Η ασφάλεια και οι υψηλές αποδοχές των επαγγελματιών του πρωτεύοντος τομέα έχουν ως συνέπεια οι εργοδότες να προτιμούν εργαζομένους με μεγάλη εμπειρία και ελάχιστες –έως μηδενικές– διακοπές σταδιοδρομίας. Επιπλέον, τέτοιες εταιρείες έχουν τη δυνατότητα να επιλέγουν εργαζομένους με πολλά προσόντα –δεξιότητες – και υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Αυτό μοιραία οδηγεί σε προτίμηση ανδρών εργαζομένων, που διαθέτουν περισσότερη εμπειρία ή/και εκπαίδευση και αντίστοιχη υπο-αντιπροσώπηση των γυναικών στον «πρωτεύοντα» τομέα. Από την άλλη, η επένδυση των εργοδοτών σε επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση γίνεται μόνο στο προσωπικό του πρωτεύοντος τομέα, το οποίο είναι σταθερά απασχολήσιμο και θα επιστρέψει το κέρδος στην εταιρεία. Οι γυναίκες όμως θεωρούνται ασταθές εργατικό δυναμικό –εξαιτίας των διακοπών σταδιοδρομίας λόγω μητρότητας ή της αδυναμίας τους να δουλέψουν υπερωριακά– και γι'αυτό έχουν συνήθως πρόσβαση στον δευτερεύοντα τομέα, χωρίς προνόμια και ευκαιρίες εξέλιξης, λειτουργώντας έτσι ως «εφεδρικό κεφάλαιο»³⁸. Με αυτόν τον τρόπο οι εργοδότες δημιουργούν ελκυστικές συνθήκες εργασίας για το κύριο εργατικό δυναμικό, ώστε να εξασφαλίσουν την παραμονή του και να διατηρήσουν την επένδυσή τους σε περιόδους αύξησης της ζήτησης, ενώ ταυτόχρονα διοχετεύουν όλες τις επιπτώσεις των συγκυριακών διακυμάνσεων της αγοράς στον δευτερεύοντα τομέα, απολύοντας ή προσλαμβάνοντας εργαζομένους ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και χωρίς κόστος ή μεγάλες απώλειες σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

Από την παραπάνω θεωρία γίνεται φανερό πώς η παραδοχή περί διαχωρισμού της αγοράς, μπορεί να επεκταθεί σε ένα διαχωρισμό των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία»³⁹.

³⁸ Παυλίδου Ε., Γυναίκα κι εργασία: οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, Σύγχρονα θέματα, 40, 1989

³⁹ Anker R., 1997, ό.π

Υπονοείται έτσι μια υπερσυγκέντρωση⁴⁰ (υπόθεση της υπερσυγκέντρωσης) των γυναικών στα, σχετικά λιγότερα, γυναικεία επαγγέλματα, επειδή έχουν μικρότερη επαγγελματική εμπειρία και χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Από την άλλη όμως, ακριβώς επειδή οι γυναίκες συνωστιζονται σε ορισμένα μόνο επαγγέλματα, η προσφορά εργασίας είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση και αυτό οδηγεί σε χαμηλότερους μισθούς⁴¹.

Οι προσεγγίσεις αυτές είναι ιδιαίτερα χρήσιμες για την κατανόηση της ανισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, εφόσον επισημαίνουν την ύπαρξη διακριτών αγορών εργασίας και επαγγελμάτων. Ωστόσο δεν εξηγούν επαρκώς το γιατί συμβαίνει αυτό. Μάλιστα, τα ίδια επαγγέλματα μπορεί να βρίσκονται τόσο στον πρωτεύοντα, όσο και στον δευτερεύοντα τομέα (π.χ. μεταφραστής σε μεγάλη εταιρία ή «μετάφραση με το κομμάτι»), και η θεωρία της τμηματοποίησης της αγοράς μπορεί ενδεχομένως να ερμηνεύει τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό (το φαινόμενο όπου οι άνδρες τείνουν να καταλαμβάνουν καλύτερες θέσεις από τις γυναίκες στο ίδιο επάγγελμα), που αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος, δεν ερμηνεύει όμως τον οριζόντιο διαχωρισμό, την κατανομή των γυναικών και των ανδρών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, αφού αυτή συχνά είναι αποτέλεσμα εκπαιδευτικών, δηλαδή προ-αγοραίων, επιλογών.

Παρά λοιπόν τη σημαντική συμβολή τόσο των νεοκλασικών όσο και των θεσμικών στην κατανόηση των φυλετικών ανισοτήτων **μέσα** στην αγορά εργασίας, και οι δύο θεωρίες δεν εξηγούν πλήρως τις γενεσιουργές αιτίες του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού (οριζόντιου και κάθετου) με βάση το φύλο. Συγκεκριμένα, οι προαναφερθείσες θεωρητικές προσεγγίσεις *πάσχουν*, καθώς δεν δίνουν τη δέουσα σημασία σε ένα πλήθος κρίσιμων μη-οικονομικών και εξω-αγοραίων μεταβλητών και μορφών συμπεριφοράς, επειδή αυτές συνήθως θεωρούνται περιορισμένου ενδιαφέροντος για τους οικονομολόγους⁴². Παραδείγματα τέτοιων μεταβλητών είναι οι αιτίες για τις οποίες όπως οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας με χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης ή με εκπαίδευση σε αντικείμενα άσχετα με τις ανάγκες της αγοράς· οι αιτίες για τις οποίες το νοικοκυριό και η φροντίδα των παιδιών αποτελούν αποκλειστικές υπευθυνότητες των γυναικών· οι αιτίες για τις οποίες ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας επιμένει ακόμη και όταν το εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών εξομοιούται· οι αιτίες για τις οποίες ο διαχωρισμός στην αγορά

⁴⁰ Παυλίδου Ε., *Γυναίκα κι εργασία...*, 1989, ό.π.

⁴¹ Για την «υπόθεση της υπερσυγκέντρωσης» και την πίεση στους μισθούς :Bergmann B., *Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by wage or sex*, Eastern Economic Journal (Storrs, CT), Vol. 1,Nos. 2-3. 1974 και για την πρωτογενή μορφή της θεωρίας : Edgeworth F. Y., *Equal pay to men and women for equal work*, in Economic Journal (London), Vol. 32, No. 4 (Dec.), pp. 431-457, 1922

⁴² Anker R., 1997, ό.π.

εργασίας αντανakλά με τόση συνέπεια τα στερεότυπα που υπάρχουν στην κοινωνία. Η ερμηνεία όμως αυτών των μη-οικονομικών μεταβλητών είναι κρίσιμη για την κατανόηση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού και αναλαμβάνεται από τις λεγόμενες φεμινιστικές θεωρίες.

3.3. Φεμινιστικές θεωρίες ή θεωρίες του κοινωνικού φύλου⁴³ (feminist/gender theories)

Οι φεμινιστικές θεωρίες ασχολούνται κυρίως με μεταβλητές εκτός της αγοράς εργασίας, τις οποίες οι οικονομολόγοι αντιλαμβάνονται ως δεδομένες· καταδεικνύουν δε ότι ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο, επηρεάζεται κυρίως από τους **προ-αγοραίους** παράγοντες, που δυσχεραίνουν την πρόσβαση των γυναικών στην αμοιβόμενη εργασία. Μια βασική πρόταση/παραδοχή των φεμινιστικών θεωριών είναι ότι η μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας προκαλείται από και αντανakλά την πατριαρχία⁴⁴ και την υποτελή θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην οικογένεια.

Στόχος των φεμινιστικών θεωριών είναι η ανάδειξη κυρίως του τρόπου, με τον οποίο ιστορικά και πολιτισμικά, η γυναίκα συνδέθηκε με την *ιδιωτική* σφαίρα της *αναπαραγωγής*, περιορίζοντας έτσι το ρόλο της στο χώρο της μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή της γυναίκας στη δημόσια σφαίρα της παραγωγής προσδιορίστηκε και εξακολουθεί να προσδιορίζεται από την κυρίαρχη ταυτότητά της ως συζύγου, μητέρας και νοικοκυράς, γεγονός που δημιουργεί πλέον εσωτερικές συγκρούσεις και πολιτισμικές αντιφάσεις.

Ειδικότερα, στην εξέλιξη του χρόνου, οι γυναίκες καθορίστηκαν από τη βιολογική ικανότητα αναπαραγωγής και τον καταμερισμό της εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο χώρο⁴⁵. Η βιολογική διαφορά όμως, μετατράπηκε ιδεολογικά σε κοινωνική ανισότητα εις βάρος των γυναικών⁴⁶. Η γυναίκα ταυτίστηκε έτσι με τον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, ενώ ο άνδρας με τον δημόσιο της παραγωγής. Η ταύτιση κάθε φύλου με έναν χώρο, ιδιωτικό ή δημόσιο, καθόρισε και τη συμμετοχή του στον άλλο.

⁴³ Επειδή στην ελληνική γλώσσα δεν υπάρχει διαφορετικός όρος για να εκφράσει το βιολογικό από το κοινωνικό φύλο (sex/gender), είναι απαραίτητοι οι επιθετικοί προσδιορισμοί (βιολογικό, κοινωνικό) για να το διευκρινίζουν. Εκτός από τον όρο «βιολογικό φύλο» έχει προταθεί ως συνώνυμο ο όρος «γένος»: Αβδελά, Ε. και Ψαρρά, Α. (επιμ.), *Σιωπηρές Ιστορίες. Γυναίκες και Φύλο στην ιστορική αφήγηση*, [Αλεξάνδρεια] Αθήνα, 1997

⁴⁴ Walby, S., *Patriarchy at Work*, Cambridge UK and Oxford UK, [Polity Press], 1986

⁴⁵ Χρονάκη, Ζ., *Σεξισμός: μια άλλη μορφή ρατσισμού*, στο : Εθνικισμός, Ρατσισμός, Κοινωνικό Φύλο (σελ. 93-102), Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, 1994.

⁴⁶ Χρονάκη, Ζ., 1994, ό.π.

Στην παραπάνω διαίρεση της εργασίας συντελεί και η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας του φύλου⁴⁷, η οποία είναι αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης του ανθρώπου από την οικογένεια, το σχολείο, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και άλλους θεσμούς κοινωνικοποίησης (agencies of socialization) των ατόμων⁴⁸. Η κοινωνικοποίηση και η εναρμόνιση με τους κοινωνικά προσδιορισμένους ρόλους (στερεότυπα) επιτυγχάνεται μέσω της επιβράβευσης των κοινωνικά αποδεκτών συμπεριφορών και της επιβολής κοινωνικών ποινών (όπως ο χλευασμός, η διάκριση, η παρενόχληση, η απομόνωση κλπ) σε άτομα που συμπεριφέρονται ασύμβατα προς τα κοινωνικά στερεότυπα. Αυτές οι επιβραβεύσεις και οι ποινές (ηθικής φύσεως συνήθως) καθοδηγούν ξεκάθαρα τα άτομα προς τις κοινωνικές νόρμες και συμπεριφορές που πρέπει να ακολουθήσουν, ιδίως όσον αφορά στο φύλο.

Έτσι, οι ιδιότητες και οι συμπεριφορές/τάσεις που αποδίδονται στα δύο φύλα δεν είναι ουσιοκρατικά αλλά **κοινωνικά προσδιορισμένες**, λόγω της τάσης της κοινωνίας να προσδίδει διακριτούς ρόλους στα δύο φύλα σε μια προσπάθεια συγκρότησης οργανωτικών και θεσμικών κανόνων.⁴⁹ Το φύλο δεν θεωρείται πια ιδιότητα αλλά ανάγεται σε *πολιτισμικό μέσο* εξυπηρέτησης σκοπιμοτήτων. Επομένως, η ταυτότητα του φύλου είναι ρευστή, όπως και οι έννοιες άντρας-γυναίκα, αντρικό-γυναικείο, αρρενωπότητα-θηλυκότητα με όλα τα συμφραζόμενα που τις ακολουθούν, και εξαρτώνται από τις εκάστοτε κοινωνικές ανάγκες καθώς και από τον τρόπο κοινωνικής ερμηνείας της πραγματικότητας.

Οι φεμινιστικές θεωρίες αναδεικνύουν λοιπόν την έννοια του **«κοινωνικού φύλου»**⁵⁰ (*gender*). Το κοινωνικό φύλο εκφράζει τις ιδιότητες που αποδίδονται από την κοινωνία σε άτομα ενός από τα δύο βιολογικά φύλα και στις κοινωνικές συμπεριφορές (νόρμες) που αναμένεται να επιδεικνύονται από τους άνδρες ή τις γυναίκες. Έτσι, το κοινωνικό φύλο είναι συστατικό του φυλετικού/κοινωνικού συστήματος, και αναφέρεται «στο σύνολο των διαδικασιών, με τις οποίες

⁴⁷ Σκουτέρη-Διδασκάλου, Ν., Η προβληματική του γυναικείου ζητήματος: ανθρωπολογική προσέγγιση, Σύγχρονα Θέματα, 5, 1979

⁴⁸ Giddens A., Duneier M., Appelbaum R., *Introduction to Sociology 5th edition*, [W.W. Norton & Co.,] 1996.

⁴⁹ Wahl A., Hook P., Holgersson Ch., Linghag S., *Εν τάξει, Θεωρίες για την οργάνωση και το φύλο*, [ΚΕΘΙ], Αθήνα, 2005

⁵⁰ Υποστηρίζεται ότι τον όρο χρησιμοποιεί πρώτη η ανθρωπολόγος Ann Oakley. Βασική, πάντως, θεωρητική προεργασία στο διαχωρισμό του βιολογικού από το κοινωνικό φύλο οφείλει να κατοχυρωθεί στο *Δεύτερο Φύλο* της de Beauvoir (1979, η ελληνική μετάφραση). Επίσης παρόλο που η χρήση του νέου όρου γενικεύεται και καθιερώνεται στην ανθρωπολογία μετά το 1975, «... δε συνεπάγεται αναγκαστικά και συμφωνία ως προς το αναλυτικό περιεχόμενό του, ή τουλάχιστον δεν εξασφαλίζει εκ των προτέρων όσους τον χρησιμοποιούν από την κατηγορία του βιολογικού αναγωγισμού»: Μπακαλάκη Α., *Ανθρωπολογία, Γυναίκες και Φύλο*, Αθήνα, [Αλεξάνδρεια], 1994

μία κοινωνία μετατρέπεται το βιολογικό φύλο σε προϊόν της ανθρώπινης δραστηριότητας»⁵¹ ώστε να ικανοποιούνται οι ανθρώπινες/κοινωνικές ανάγκες, για κατανόηση και ερμηνεία του κόσμου.

Επομένως, οι βιολογικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες αναγνωρίζονται, αξιολογούνται, καλλιεργούνται και επεκτείνονται από το ιδεολογικό σύστημα μιας κοινωνίας, δημιουργώντας έτσι τα *στερεότυπα* για το αρσενικό και το θηλυκό. Η δόμηση της διαφορετικής κοινωνικής ταυτότητας⁵² ανάμεσα στα δύο φύλα αποτελεί ιστορικό και διαπολιτισμικό φαινόμενο, το οποίο συντελείται κυρίως μέσα στην οικογένεια και υπαγορεύει διαφορετικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά για κάθε φύλο⁵³. Ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά στη διαμόρφωση της γυναικείας ταυτότητας είναι η παροχή της «κοινωνικής μητρότητας»⁵⁴, η οποία καθορίζει και την πρωταρχική θέση της γυναίκας στην οικογένεια.

Σύμφωνα μάλιστα με τον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλα, ο οποίος αναφέρεται στη διαίρεση της κοινωνίας και της εργασίας σε δύο ξεχωριστές σφαίρες δραστηριοτήτων και επιρροής, οι άνδρες τοποθετούνται στη δημόσια σφαίρα της οικονομικής παραγωγής, ενώ οι γυναίκες στην ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής, όπου προσφέρουν άμισθη οικιακή εργασία⁵⁵. Ο παραπάνω καταμερισμός της εργασίας συνεπάγεται τη διαίρεση της εξουσίας και του ελέγχου. Με άλλα λόγια, «η κοινωνική αξιολόγηση και ιεράρχηση των διαφορετικών εργασιών προσδίδουν στα άτομα και τις ομάδες που τις εκτελούν διαφορετικό βαθμό κοινωνικής εξουσίας»⁵⁶.

Παραδοσιακά δηλαδή, η σιωπηρή ή «φυσική» αποδοχή της διαίρεσης της εργασίας σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη ή σε εργασία μέσα και έξω από το σπίτι, αντικατοπτρίζει ακριβώς τη διαίρεση της οικογένειας και της αγοράς εργασίας. Κάθε ένας από αυτούς τους χώρους ταυτίζεται με το ένα φύλο, ενώ ο διαχωρισμός συνοδεύεται και από μια κοινωνική αξιολόγηση: ο χώρος της παραγωγής έξω από το σπίτι έχει μεγαλύτερη αξία σε σχέση με τον χώρο της αναπαραγωγής μέσα στο σπίτι⁵⁷. Ο παραπάνω καταμερισμός της εργασίας και η διχοτόμηση του

⁵¹ R. Reiter (Ed.), *Toward an Anthropology of Women*, [New York] Monthly Review Press, 1975

⁵² Για περισσότερα σχετικά με το φύλο ως κοινωνική κατασκευή βλέπε ενδεικτικά : Lorber, J., and Farrell, S. (eds.), *The Social Construction of Gender*, [Sage], London, 1991

⁵³ Τεντοκάλη, Β., Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των δύο φύλων, *Σύγχρονα Θέματα*, 67, 1998

⁵⁴ Ο όρος «women's mothering» ανήκει στην N. Chodorow, η οποία στο βιβλίο της «*The reproduction of mothering*» (1978) αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η «κοινωνική μητρότητα» αναλαμβάνεται μόνον από γυναίκες και αναπαράγεται από γενιά σε γενιά.

⁵⁵ Sapiro V., *Women in American Society: An Introduction to Women's Studies* (2nd edn). Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company, 1990

⁵⁶ Στρατηγάκη, Μ., *Φύλο, εργασία, τεχνολογία*, Ο Πολίτης, Αθήνα, 1996.

⁵⁷ Βαΐου, Ν., Στρατηγάκη, Μ., *Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο κόσμους*. Σύγχρονα Θέματα, 40, 1989

χώρου σε ιδιωτικό και δημόσιο, καθώς και των αντίστοιχων δραστηριοτήτων σε γυναικείες και ανδρικές, περιθωριοποίησε τη γυναίκα στην οικογένεια, αποκλείοντάς την συστηματικά από την αμειβόμενη εργασία.

Η «φυσική» υποχρέωση των γυναικών να αναλάβουν αποκλειστικά τις ευθύνες του νοικοκυριού και την ανατροφή των παιδιών καθόρισε τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, το είδος της μισθωτής εργασίας, τις συνθήκες και τα ωράρια εργασίας τους. Η αδύνατη θέση των παντρεμένων κυρίως γυναικών στο χώρο της παραγωγής και η αδυναμία ενσωμάτωσής τους ισότιμα με τους άνδρες, προκύπτει από την **ιδεολογία** που περιβάλλει τη γυναικεία εξωοικογενειακή απασχόληση ως βοηθητική και συμπληρωματική της ανδρικής. Οι γυναίκες παραμένουν “δανεισμένες” στην αγορά εργασίας και εφόσον η οικογένεια τις χρειάζεται επιστρέφουν σε αυτήν και στον ρόλο της φροντίδας. Έτσι, οι οικογενειακές ανάγκες παραμένουν προτεραιότητα της εργαζόμενης γυναίκας και την οδηγούν είτε σε υποβαθμισμένες μορφές απασχόλησης, οι οποίες «ταιριάζουν» με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις της, είτε στην ολοκληρωτική έξοδο της από την μισθωτή απασχόληση.

Έτσι, σε όλες τις κοινωνίες, το νοικοκυριό και η ανατροφή των παιδιών θεωρούνται ως οι πρωταρχικές υπευθυνότητες των γυναικών, ενώ η εξασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος θεωρείται ως η κύρια υπευθυνότητα των ανδρών. Το γεγονός ότι αυτές οι κοινωνικές νόρμες και αντιλήψεις μικρή σχέση έχουν με την καθημερινή ζωή πολλών γυναικών, ανδρών και οικογενειών, δεν φαίνεται να αφαιρεί από την επίδραση που ασκούν στη συμπεριφορά των ανθρώπων ούτε να αίρει την επίδρασή τους στις διακρίσεις με βάση το φύλο που υφίστανται οι γυναίκες.

Αντιθέτως, η αντίφαση ανάμεσα στη στερεοτυπική ιδεολογία της πατριαρχίας και στην πραγματικότητα φαίνεται ότι αναγκάζει τις γυναίκες να αντιμετωπίζουν μια διπλή σύγκρουση, τόσο ενάντια στις κοινωνικές πατριαρχικές δομές, όσο και ενάντια στις εσωτερικές τους αναστολές, που εμποδίζουν τη χειραφέτησή τους. Έρευνες⁵⁸ έχουν δείξει ότι οι φοιτήτριες αντιλαμβάνονται διαφορετικά σε σχέση με τους φοιτητές την επαγγελματική τους εξέλιξη και αισθάνονται την αντιπαλότητα ανάμεσα στις σπουδές και στον παραδοσιακό τους ρόλο, ενώ το ίδιο παρατηρείται και σε εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 30-35 ετών με ανώτερη μόρφωση, οι οποίες βιώνουν τις αντιφάσεις της κοινωνικής τους χειραφέτησης ενάντια σε παραδοσιακά πρότυπα.

Παρόλο λοιπόν που σήμερα πολλά πράγματα φαίνεται να έχουν αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν, ιδιαίτερα στις αναπτυγμένες τεχνολογικά δυτικές κοινωνίες, όπου τα μέσα μαζικής ενημέρωσης προβάλλουν συχνά το πρότυπο της δυναμικής και επιτυχημένης εργαζόμενης

⁵⁸ Ιγγλέση Χ., *Γυναίκες σπουδές και ταυτότητες φύλου: ένα παράδειγμα από τη σκοπιά της ψυχολογίας*. Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής. 1996

γυναίκας, ωστόσο οι σύγχρονες κοινωνικές συνθήκες φαίνεται ότι χαρακτηρίζονται τελικά από μια «νέο-πατριαρχία»⁵⁹, η οποία διαφέρει από παλιότερους τρόπους κοινωνικής οργάνωσης μόνον ως προς το βαθμό και τη μορφή. Για παράδειγμα, η γυναίκα σήμερα μπορεί να αναλάβει μια επαγγελματική ενασχόληση, μόνον εφόσον οργανώσει τις δραστηριότητές της με τέτοιον τρόπο, ώστε η καθημερινή λειτουργία του νοικοκυριού να μην διακόπτεται, ακριβώς επειδή οι κοινωνικές νόρμες θεωρούν ότι η γυναίκα οφείλει δευτερευόντως μόνο να εργάζεται και κυρίως να αφοσιώνεται στην οικογένεια. Η «παραβίαση» των στερεοτυπικών αυτών κανόνων, με την είσοδο της γυναίκας στη μισθωτή εργασία, απαιτεί την κοινωνική τιμωρία της γυναίκας, με τη μορφή της απώλειας του προσωπικού χρόνου, ενώ όσο ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας πλησιάζει το πλήρες ωράριο τόσο μεγαλώνει η «κοινωνική ποινή»⁶⁰ της εργαζόμενης. Το κόστος λοιπόν της ταυτόχρονης εξωοικογενειακής απασχόλησης και της υποχρεωτικής απασχόλησης της γυναίκας με τις δουλειές του σπιτιού και την ανατροφή των παιδιών, αποτέλεσε την «κοινωνική ποινή» της γυναίκας.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη θεωρία της «πατριαρχίας», η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή έχει αποκτήσει συμπληρωματικό χαρακτήρα, καθώς αυτές προσλαμβάνονται ή εκδιώκονται ανάλογα με τις ανάγκες της σύγχρονης καπιταλιστικής ανάπτυξης. Οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται για τον αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση των γυναικών από την εργασία είναι, είτε η απαγόρευση της εισόδου των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, είτε οι διάφοροι τρόποι αποβολής των γυναικών από τα επαγγέλματα, άμεσοι και έμμεσοι⁶¹. Έτσι, η απορρόφηση των γυναικών σε συγκεκριμένα γυναικεία επαγγέλματα αποτελεί έναν τρόπο για τη δημιουργία μιας υποβαθμισμένης εργατικής τάξης. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν τελικά θέσεις εργασίας, οι οποίες είναι χαμηλόμισθες ή δίχως προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που συμβάλλει στη διατήρηση του προσωρινού και ευκαιριακού χαρακτήρα της μισθωτής εργασίας τους.

Ιστορικά επίσης, ο θεσμός του οικογενειακού μισθού, ο οποίος προσέφερε στους άνδρες εργαζόμενους μεγαλύτερες αμοιβές ώστε να μπορούν να συντηρούν τη γυναίκα και τα παιδιά τους, επέβαλλε την οικονομική εξάρτηση και την ιδεολογική υποδούλωση των γυναικών⁶². Ο παραπάνω θεσμός προϋποθέτει έναν άνδρα-σύζυγο, ο οποίος στηρίζει οικονομικά την οικογένεια, αδικώντας

⁵⁹ Walby, S., *Theorizing Patriarchy*, Oxford UK and Cambridge USA: Basil Blackwell, 1990

⁶⁰ Σινόπουλος, Π.Α., *Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική ποινή της*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 61, 1986.

⁶¹ Walby, S., *Patriarchy at Work*, Cambridge UK and Oxford UK, [Polity Press], 1986

⁶² Barrett, M. & McIntosh, M., *The 'Family Wage'*. Στο : Whitelegg, E., Arnot, M. et al. (eds) *The Changing Experience of Women*, Oxford [Basil Blackwell and Open University Press], 1982

τις εργαζόμενες και τις ανύπανδρες γυναίκες και διαιωνίζοντας την αντίληψη ότι οι πρωταρχικές υπευθυνότητες των γυναικών είναι το σπίτι και η οικογένεια, ακόμη κι όταν αυτές εργάζονται. Βεβαίως, στις μέρες μας ο οικογενειακός μισθός άλλαξε όνομα και έγινε *υψηλότερος* μισθός για τους άνδρες από τον μισθό των γυναικών, ακόμα και όταν έχουν ακριβώς τις ίδιες θέσεις εργασίας, γεγονός που νομοτελειακά καθορίζει την εργασία των γυναικών ως δευτερεύουσα σε σχέση με αυτήν των ανδρών.

Φαίνεται ότι η διάκριση ανάμεσα στην οικογένεια και στην εργασία (στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο) και ο διαχωρισμός των φυλετικών ρόλων έχει ως συνέπεια τη διαμόρφωση ειδικών μειονεκτικών συνθηκών πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης⁶³. Επιπρόσθετα, τα διαιωνιζόμενα στερεότυπα για τη φύση και τις ικανότητες των γυναικών συνδέονται με επιλογές και ήδη διαμορφωμένες καταστάσεις σε επίπεδο προγενέστερο από αυτό της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η επιλογή εκ μέρους των γυναικών εκπαιδευτικής κατεύθυνσης, που θεωρείται ότι συνάδει με τη γυναικεία φύση. Όμως η επιλογή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης είναι συχνά αποτέλεσμα **κοινωνικών κατασκευών**, που συμβάλλουν στην παγίωση διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, πριν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η κατανομή λοιπόν των υποχρεώσεων, η πατριαρχική δομή της κοινωνίας και τα παγιωμένα στερεότυπα είναι καίριοι παράγοντες στην απόκτηση από τις γυναίκες λιγότερου ανθρωπίνου κεφαλαίου συγκριτικά με τους άνδρες πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας· εξηγούν δηλαδή γιατί τα κορίτσια εκπαιδεύονται λιγότερο από τα αγόρια και γιατί ακολουθούν σε μικρότερο βαθμό επιστημονικά/επαγγελματικά πεδία, όπως οι επιστήμες και οι τεχνικά επαγγέλματα, τα οποία έχουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την αγορά εργασίας. Ο λόγος είναι ότι τα υπάρχοντα στερεότυπα θέλουν τις γυναίκες να έχουν μικρότερη ανάγκη για δεξιότητες τις οποίες αναζητά η αγορά, αφού πρωταρχική τους υπευθυνότητα είναι η οικογένεια. Οι ίδιες ερμηνείες βοηθούν να κατανοήσουμε γιατί οι γυναίκες κατά μέσο όρο αποκτούν μικρότερη επαγγελματική εμπειρία, αφού πολλές αποσύρονται νωρίς από το εργατικό δυναμικό, ενώ άλλες έχουν πολλές διακοπές σταδιοδρομίας.

Οι θεωρίες του φύλου συμβάλλουν σημαντικά στην εξήγηση του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο, δείχνοντας πόσο πιστά τα χαρακτηριστικά των «γυναικείων» επαγγελμάτων αντικατοπτρίζουν τα συνήθη στερεότυπα που χαρακτηρίζουν το γυναικείο φύλο. Στον πίνακα 1, που επισυνάπτεται στο παράρτημα, αναφέρονται 13 χαρακτηριστικά που

⁶³ Συμεωνίδου, Χ., *Μορφές έμμεσου κοινωνικού αποκλεισμού: απασχόληση και ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα*, στο: Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός, Αθήνα [Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα], 1998

αποδίδονται συνήθως στις γυναίκες, τα οποία ενδέχεται να έχουν επίπτωση στον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο. Τα χαρακτηριστικά αυτά κατηγοριοποιούνται σε τρεις ομάδες στερεοτύπων (θετικά, αρνητικά, άλλα). Αυτός ο πίνακας είναι περισσότερο ολοκληρωμένος από την κοινότοπη παρατήρηση ότι τα «γυναικεία» επαγγέλματα αποτελούν προέκταση των οικιακών δραστηριοτήτων.

Τα πέντε θετικά στερεότυπα που συνδέονται με τον ιδεότυπο του θηλυκού είναι : στοργική φύση, εμπειρία σε δουλειές που συνδέονται με το νοικοκυριό, μεγαλύτερη επιδεξιότητα στα χέρια, μεγαλύτερη ειλικρίνεια και ελκυστική εξωτερική εμφάνιση. Εάν λοιπόν το κοινωνικό σύνολο δέχεται τα παραπάνω στερεότυπα ως πραγματικά, τότε είναι επόμενο να θεωρεί τις γυναίκες ως καταλληλότερες «από τη φύση τους» για επαγγέλματα όπως: νοσοκόμα, γιατρός, κοινωνική λειτουργός, δασκάλα, καμαριέρα, καθαρίστρια, ταμίας, πωλήτρια, υπάλληλος υποδοχής κλπ.

Τα πέντε συνηθέστερα αρνητικά στερεότυπα για τις γυναίκες είναι: απροθυμία να εποπτεύουν, μικρότερη σωματική δύναμη, μικρότερη ικανότητα στα μαθηματικά και τις επιστήμες, μικρότερη προθυμία να ταξιδεύουν, μικρότερη προθυμία να αντιμετωπίζουν σωματικούς κινδύνους και να χρησιμοποιούν μυική δύναμη. Αυτά τα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά θεωρείται ότι επηρεάζουν αρνητικά την απόδοση των γυναικών σε κάποια επαγγέλματα, όπως : διευθυντής, επόπτης, κυβερνητικό στέλεχος, πολιτικός, οικοδόμος, λατόμος, μαθηματικός, μηχανικός, πιλότος, οδηγός κλπ –και αυτό με τη σειρά του οδηγεί στο να θεωρούνται αυτά τα επαγγέλματα καταλληλότερα για τους άνδρες.

Αλλά στερεότυπα που αποδίδονται στις γυναίκες είναι : μεγαλύτερη προθυμία να δέχονται εντολές, μεγαλύτερη υπακοή και λιγότερη προθυμία να αμφισβητούν τις εργασιακές συνθήκες, μικρότερη προθυμία να συνδικαλίζονται, μεγαλύτερη ανοχή σε μονότονες/επαναλαμβανόμενες εργασίες, μεγαλύτερη προθυμία να δέχεται χαμηλότερο μισθό και μικρότερη ανάγκη για εισόδημα(!)· και μεγαλύτερη προθυμία να δουλεύουν κατ'οίκον. Αυτά τα στερεότυπα μάλιστα συμβάλλουν ιδιαίτερα στο να χαρακτηρίζονται ως «γυναικεία» ή «καταλληλότερα για γυναίκες» τα επαγγέλματα που έχουν χαμηλές αποδοχές, μεγαλύτερη ευελιξία, χαμηλότερο στάτους, και μικρότερη διακριτική ευχέρεια όσον αφορά στη λήψη αποφάσεων.

Η επιρροή των φυλετικών στερεοτύπων στον επαγγελματικό διαχωρισμό έχει αναδειχθεί ξεκάθαρα σε σειρά ερευνών υπό την αιγίδα του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας⁶⁴, εφόσον οι εργοδότες που ερωτήθηκαν σαφώς εάν για συγκεκριμένα επαγγέλματα θα προτιμούσαν άνδρες ή γυναίκες, συχνά απάντησαν αυθόρμητα στη βάση του φύλου, ανατρέποντας έτσι τη θεωρία του

⁶⁴ Anker R., 1997, ό.π

ανθρωπίνου κεφαλαίου που θέλει τον ορθολογιστή εργοδότη να εξετάζει τα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας του εργαζομένου προτού τον προσλάβει.

Επιπλέον έχει⁶⁵ φανεί ότι οι υψηλές απολαβές, όπως και το γόητρο, σχετίζονται με επαγγέλματα που απαιτούν «αρσενικά» χαρακτηριστικά προσωπικότητας (αποφασιστικότητα, οξυδέρκεια, λογική σκέψη), αλλά και ότι οι στερεοτυπικές αρσενικές ιδιότητες που σχετίζονται με κάποια επαγγέλματα, αποθαρρύνουν τις γυναίκες από την είσοδο σε αυτά, επειδή έρχονται σε αντίθεση με την εικόνα που η κοινωνία έχει κατασκευάσει για τη «θηλυκότητα». Μάλιστα, αν ένα επάγγελμα που παλιά ήταν ανδροκρατούμενο αλλάξει σύνθεση και γίνει γυναικοκρατούμενο, οι μισθοί σε αυτό το επάγγελμα είναι πιθανόν να χαμηλώσουν, ακριβώς λόγω των στερεοτύπων που σχετίζονται με τα γυναικεία επαγγέλματα.

Πρέπει να αναφερθεί ότι στερεότυπα ισχύουν και για τους άνδρες και επηρεάζουν εξίσου τα «ανδρικά» επαγγέλματα. Προκειμένου να καταρριφθεί λοιπόν ο διαχωρισμός σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα πρέπει να αντιμετωπισθούν όλα τα στερεότυπα και να ενσωματωθούν τόσο οι γυναίκες σε ανδρικά, όσο και οι άνδρες σε γυναικεία επαγγέλματα. Βέβαια, η ενσωμάτωση των ανδρών σε γυναικεία επαγγέλματα είναι ένα αμφιλεγόμενο θέμα, εφόσον αφενός οι αγοραίες διακρίσεις στρέφονται κυρίως κατά των γυναικών, αφετέρου μία τέτοια εξέλιξη ενδεχομένως θα εκμηδένιζε ένα από τα λίγα πλεονεκτήματα που έχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η εξάλειψη του διαχωρισμού στη βάση του φύλου είναι κρίσιμη για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, και αυτός ο στόχος δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς την κατάρριψη των στερεοτύπων που αφορούν τους άνδρες, τις γυναίκες και τα επαγγέλματα.

⁶⁵ Cejka M., Eagly A., *Gender Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment*, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 24, No 4, April 1999

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙ : Η ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

4. Ο ρόλος της εκπαίδευσης στον επαγγελματικό διαχωρισμό

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός, όπως προαναφέρθηκε, δεν είναι εξολοκλήρου αποτέλεσμα των διακρίσεων που γίνονται ανάμεσα στα δύο φύλα στο επίπεδο της αγοράς εργασίας. Ο διαχωρισμός μπορεί να είναι αποτέλεσμα προαγοραίων καταστάσεων, που σχετίζονται με την απόκτηση διαφορετικών εκπαιδευτικών προσόντων από τα δύο φύλα, ή/και διαφορετικών επαγγελματικών προσόντων-εμπειρίας των δύο φύλων ή/και διαφορετικών επιλογών-προτιμήσεων για την επιθυμητή θέση εργασίας τους. Τα προηγούμενα, φυσικά, συμπληρώνει και ο παράγοντας των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα.

Οι διαφορές των εκπαιδευτικών προσόντων και γενικότερα οι διαφορετικές επιλογές των δύο φύλων στο πεδίο της εκπαίδευσης και επαγγελματικής επιλογής μέσα από τις σπουδές, ίσως αποτελούν το σημαντικότερο παράγοντα διαμόρφωσης του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας⁶⁶.

Ιστορικά, οι Ελληνίδες συμμετείχαν πολύ λιγότερο στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, από τα άρρενα μέλη των οικογενειών τους, τα οποία λόγω της πατριαρχικής δομής της Ελληνικής κοινωνίας, είχαν ευκολότερη πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικά και ειδικά στις υψηλότερες βαθμίδες (γυμνάσιο & πανεπιστήμιο). Ωστόσο, η συνεχής κοινωνικοοικονομική εξέλιξη και βελτίωση της θέσης των γυναικών, λόγω της εισόδου τους στην αγορά εργασίας και της κρατικής εκπαιδευτικής πολιτικής που επέβαλε την υποχρεωτική εκπαίδευση, οδήγησε σε βελτιώσεις, δηλαδή εντυπωσιακή αύξηση του ποσοστού των γυναικών που συμμετέχουν στο εκπαιδευτικό σύστημα και βαθμιαία μείωση του χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα, όσον αφορά την ισότητα των εκπαιδευτικών ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, το 1969-1970 οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 31.43% του συνολικού φοιτητικού πληθυσμού στα πανεπιστήμια, ενώ τριάντα χρόνια αργότερα οι γυναίκες υπερβαίνουν τους άνδρες, φτάνοντας το 2000-2001, στο ποσοστό του 58.7%. Επίσης οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν το μισό του σπουδαστικού πληθυσμού

⁶⁶ Ντερμανάκης Ν., 3^ο Στατιστικό...,ό.π.

των Τεχνολογικών Ιδρυμάτων και αρχίζουν βαθμιαία να υπερτερούν των ανδρών: 49.9% το 1994 και 52.9% το 1998⁶⁷.

Πάντως, η θεαματική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν αντικατοπτρίζει την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση την επαγγελματική κατάρτιση, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να υπερεκπροσωπούνται σε ορισμένους κλάδους σπουδών και να υποεκπροσωπούνται σε άλλους. Η άνιση αυτή κατανομή έχει σημαντικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και στη μετέπειτα σταδιοδρομία τους. Έτσι, οι γυναίκες στην ανώτατη εκπαίδευση συγκεντρώνονται κυρίως στα γράμματα και στις θεωρητικές επιστήμες και απουσιάζουν από τις θετικές επιστήμες⁶⁸. Πληθώρα αναλύσεων των στατιστικών της εκπαίδευσης⁶⁹ αποτυπώνουν ότι οι γυναίκες επιλέγουν συστηματικά περισσότερο από τους άνδρες τομείς σπουδών που άπτονται των κοινωνικών, ανθρωπιστικών επιστημών, των επιστημών της εκπαίδευσης και του δικαίου. Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες επιλέγουν τομείς σπουδών από τις εφαρμοσμένες επιστήμες, τη μηχανική, πληροφορική κ.λπ. Η επιλογή των τομέων σπουδών καθορίζει σημαντικά το είδος και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας –και αντίστοιχα των επαγγελμαμάτων- που μπορούν να αναλάβουν τα άτομα στο μέλλον, αφού ότι το επαγγελματικό επίπεδο των εργαζομένων είναι σε σημαντικό ποσοστό αποτέλεσμα των εκπαιδευτικών τους επιλογών⁷⁰.

Ωστόσο, οι εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών είναι «κοινωνικά υπαγορεύσιμες» από τις εδραιωμένες αντιλήψεις για τους διαφορετικούς επαγγελματικούς ρόλους ανδρών και γυναικών, που μάλιστα δηλώνουν και ιεραρχική διαβάθμιση. Αυτές οι εδραιωμένες αντιλήψεις διαμορφώνονται στο σπίτι, όπου με την υιοθέτηση διαφόρων αξιών και τρόπων κοινωνικοποίησης τα παιδιά 'διδάσκονται' τους ρόλους του φύλου τους. Αυτό, όμως, συνεχίζεται και μέσα στο σχολείο το οποίο αποτελεί την πλέον, ίσως, επίσημη κοινωνικοεκπαιδευτική δομή, όπου οι ρόλοι των φύλων αποκτούν κοινωνικό περιεχόμενο και τα στερεότυπα των ρόλων που αφορούν τον άνδρα και τη γυναίκα γίνονται όλο και πιο αυστηρά. Από τα μέχρι τώρα δεδομένα των ερευνών⁷¹,

⁶⁷ ΓΥΝΑΙΚΕΣ και ΕΠΙΣΤΗΜΗ.. ΓΓΕΤ, 2002, ό.π.

⁶⁸ Γαλατά, 1995, ό.π. και Υπουργείο Εσωτερικών - Γενική Γραμματεία Ισότητας, Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του «προγράμματος δράσης» της 4^{ης} Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις γυναίκες, Αθήνα, 1999

⁶⁹ Ντερμανάκης Ν., 3^ο Στατιστικό..., ό.π.

⁷⁰ Κασιμάτη, Κ., Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 1998

⁷¹ Φρόση Λ., Κουϊμτζή Ε., Παπαδήμου Χ., Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μελέτη Επισκόπησης), [ΚΕΘΙ], Θεσσαλονίκη, Απρίλιος 2001

προκύπτει πως, παρόλο που θεωρητικά και θεσμικά το σχολείο παρέχει ίσες ευκαιρίες, τόσο στο μαθητικό δυναμικό, όσο και στο διδακτικό προσωπικό, ωστόσο οι ανισότητες μεταξύ των φύλων αναπαράγονται μέσα από ένα πλέγμα μεταβλητών που συνθέτουν την σχολική πραγματικότητα, ξένη και ελληνική. Τέτοιες μεταβλητές είναι : η άνιση κατανομή των εκπαιδευτικών ανά φύλο στις διάφορες βαθμίδες της εκπαιδευτικής ιεραρχίας, που δημιουργούν επαγγελματικά πρότυπα στους μαθητές· η ύπαρξη στερεοτύπων και παρωχημένων αντιλήψεων στα διδακτικά εγχειρίδια· και κυρίως ο λόγος και οι στάσεις των εκπαιδευτικών, που φαίνεται να έχουν διαφορετικές αναμονές από τα αγόρια και τα κορίτσια, καθοδηγώντας τους έτσι σε διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές.

Η έρευνα λοιπόν για τη σχολική πραγματικότητα σε σχέση με το φύλο και για την πρόσβαση των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι ουσιαστική, καθώς αφορά την αναπαραγωγή στερεοτύπων που έχουν επίδραση στις επαγγελματικές επιλογές και κατά συνέπεια στην αγορά εργασίας των γυναικών.

4.1. Η κατανομή των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Η ίδια η δομή και οργάνωση τού εκπαιδευτικού συστήματος με την άνιση κατανομή των θέσεων εργασίας και εξουσίας συμβάλλει στην αναπαραγωγή τής ανισότητας μεταξύ των φύλων (πλεονασμός γυναικών, κυριαρχία ανδρών στις θέσεις εξουσίας). Έτσι, η παρουσία των γυναικών στα νηπιαγωγεία αγγίζει σχεδόν το εκατό τοις εκατό, οι γυναίκες υπερέχουν αριθμητικά στη Δημοτική εκπαίδευση, υπερβαίνουν το πενήντα τοις εκατό στα Γυμνάσια με συνεχή αύξηση, ενώ στο Λύκειο το ποσοστό αντιστρέφεται υπέρ των ανδρών⁷². Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, λοιπόν, υπερέχουν αριθμητικά. Πώς όμως μεταφράζεται με ποιοτικούς όρους η αριθμητική υπεροχή των γυναικών;

Η υπεροχή των γυναικών στο νηπιαγωγείο λειτουργεί ως επέκταση του ρόλου τής μάνας, με παραδοσιακά δηλαδή στοιχεία τής γυναικείας ταυτότητας. Ουσιαστικά μιλάμε για κατασκευή τής «νηπιαγωγού» με πρακτικές και λόγους που συντελούν στην υποτέλειά της στη δυναμική τής τάξης τού νηπιαγωγείου. Επίσης, οι γυναίκες σε υψηλό ποσοστό συνωστιάζονται στη διδασκαλία των μικρών τάξεων του Δημοτικού, ενώ οι άνδρες διδάσκουν τις δύο τελευταίες τάξεις. Οι ίδιοι οι

⁷² Κλαδούχου Ε., Εκπαίδευση και Φύλο στην Ελλάδα: Σχολιασμένη καταγραφή τής βιβλιογραφίας, [ΚΕΘΙ],

Ιανουάριος 2005

εκπαιδευτικοί, σε υψηλό ποσοστό και οι γυναίκες, προβάλλουν ως εξήγηση την «καταλληλότητα της γυναικείας μητρικής φύσης» για τα μικρά παιδιά, καθιστώντας τις πρώτες τάξεις του δημοτικού συνέχεια του νηπιαγωγείου και κατ' επέκταση του σπιτιού και της μάνας, αναπαράγοντας στα παιδιά την κυριαρχία της παραδοσιακής τους εικόνας ως μητέρων, ενώ αντίθετα δεν ενεργοποιεί αναπαραστάσεις επαγγελματισμού των γυναικών. Με παραδοσιακά όμως χαρακτηριστικά παρουσιάζονται και οι άνδρες, αφού οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως η διδασκαλία στις μεγαλύτερες τάξεις προάγει το πρότυπο του δασκάλου-πατέρα. Αν δε σκεφτεί κανείς ότι οι μεγαλύτερες τάξεις συνοδεύονται από συναισθήματα δέους εκ μέρους των παιδιών, τότε αντίστοιχο κύρος και δέος προκαλεί η μορφή του δασκάλου-πατέρα. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν στοιχεία, σύμφωνα με τα οποία η πλειονότητα των ανδρών δασκάλων δηλώνει πως αποτελεί προσωπική τους επιλογή το αν θα διδάξουν σε μικρή ή μεγάλη τάξη του δημοτικού, σε αντίθεση με το υψηλό ποσοστό των γυναικών που δηλώνουν πως δεν αποφασίζουν οι ίδιες για την τάξη διδασκαλίας.

Όσον αφορά στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί συνωστίζονται στην κατώτερη βαθμίδα, το Γυμνάσιο, και μειοψηφούν στο Λύκειο, λόγω της αντίληψης που θέλει την προετοιμασία και διδασκαλία στο Ενιαίο Λύκειο ως πιο απαιτητική από την αντίστοιχη του Γυμνασίου, και άρα σε σύγκρουση με τον παραδοσιακό ρόλο των γυναικών στη φροντίδα της οικογένειας⁷³. Άλλη μία εξήγηση για τη συγκέντρωση των γυναικών σχετίζεται με ένα άλλο στερεότυπο της γυναικείας εικόνας: Οι ηλικίες των μαθητών/τριών του Λυκείου και οι πιέσεις που αυτοί/ές δέχονται θεωρούνται περισσότερο συμβατές με συμπεριφορές ανυπακοής και απειθαρχίας από τη μία, ενώ οι γυναίκες, από την άλλη, παρουσιάζονται είτε ως λιγότερο ικανές να αντιμετωπίσουν τέτοιες συμπεριφορές, είτε ως συχνότεροι αποδέκτες των.

Παρόλο όμως που οι γυναίκες εκπαιδευτικοί υπερτερούν αριθμητικά έναντι των ανδρών συναδέλφων τους, η υπεροχή αυτή είναι αντιστρόφως ανάλογη της κατάληψης υψηλών διοικητικών θέσεων από γυναίκες : ουσιαστικά, σχεδόν απουσιάζουν από τις διευθυντικές-υποδιευθυντικές θέσεις και τις θέσεις σχολικών συμβούλων, πράγμα που έχει συνέπειες στη διαμόρφωση των αντιλήψεων των μαθητών, αφού η απουσία των γυναικών από θέσεις εξουσίας μπορεί να εκλαμβάνεται ως φυσική και να αναπαράγει αρνητικά γυναικεία πρότυπα. Πράγματι, έρευνα⁷⁴ σε παιδιά του Δημοτικού δείχνει ότι οι διευθυντικές θέσεις έχουν φύλο αφού τα παιδιά, ήδη από την τετάρτη τάξη, επιλέγουν άνδρα για τη θέση του διευθυντή. Έτσι, οι μαθητές/τριες δεν

⁷³ Κλαδούχου, ό.π.

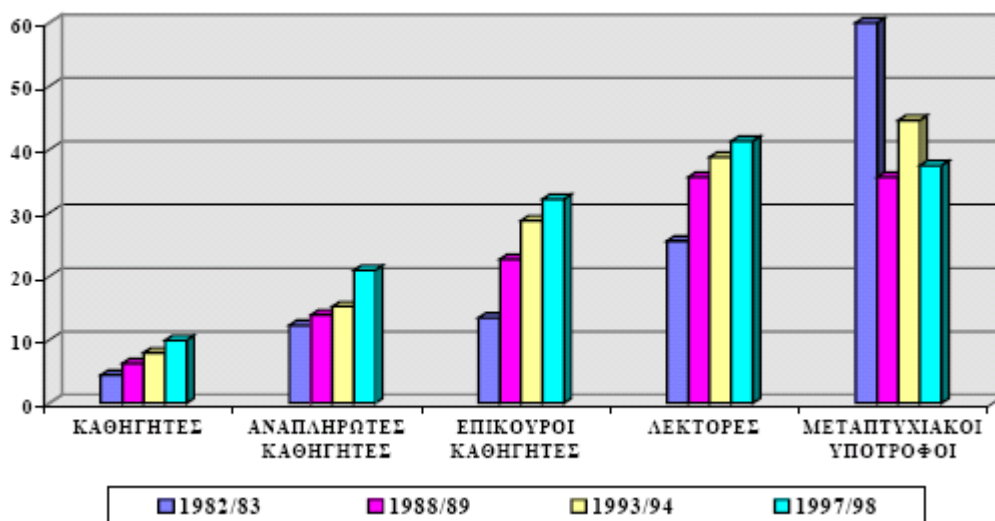
⁷⁴ Μιχάλογλου Θ., *Έχουν οι διευθυντικές θέσεις φύλο; Απόψεις παιδιών Δημοτικού Σχολείου*, στο : Εκπαίδευση και Φύλο, Νέες Τεχνολογίες, Πρακτικά Συνεδρίου, Γενική Γραμματεία Ισότητας, ΚΕΘΙ, 1998

συνηθίζουν να δέχονται τις γυναίκες σε θέσεις εξουσίας και συγκεκριμένα οι μαθήτριες δεν διδάσκονται να επιδιώκουν και να διεκδικούν τέτοιου είδους θέσεις. Συνεπώς το φαινόμενο αυτό συμβάλλει στη συντήρηση και στην αναπαραγωγή των παγιωμένων συντηρητικών σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα⁷⁵.

4.2. Η κατάσταση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Με βάση τις υπάρχουσες στατιστικές της εκπαίδευσης, αν και το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών στο διδακτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι υψηλό (περισσότερο από 50% του συνολικού προσωπικού είναι γυναίκες), εντούτοις, το επάγγελμα του πανεπιστημιακού παραμένει μέχρι σήμερα «ανδρικό οχυρό»: αν και ο αριθμός των γυναικών έχει αυξηθεί, συνήθως αυτές καταλαμβάνουν τις χαμηλότερες θέσεις στις ακαδημαϊκές βαθμίδες.

Διάγραμμα 1 : Ποσοστό γυναικών στο πανεπιστημιακό διδακτικό προσωπικό



Πηγή : *ΓΥΝΑΙΚΕΣ και ΕΠΙΣΤΗΜΗ :Επίσημη Έκθεση για την κατάσταση στην Ελλάδα*, ΓΓΕΤ, 2002

Ειδικότερα, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ στο σύνολο του τακτικού προσωπικού ανέρχονται σε 26,36%, στην πρώτη βαθμίδα (τακτικοί καθηγητές) σε 13,23%, στους αναπληρωτές σε 24%, στους επίκουρους σε 32,38% και στους λέκτορες σε 39,09%. Το προφανές συμπέρασμα είναι ότι, και στα

⁷⁵ Μαραγκοδάκη, Ε., *Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν*, στο: Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επιμ.) *Φύλο και Σχολική Πράξη*, Θεσσαλονίκη, 1997

μέλη ΔΕΠ, όσο κατερχόμαστε τις βαθμίδες τόσο αυξάνεται το ποσοστό των γυναικών. Επίσης, οι γυναίκες και στο Διδακτικό Προσωπικό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τείνουν να αντιπροσωπεύονται περισσότερο σε ιδιαίτερους τομείς, όπως οι Ανθρωπιστικές, οι Κοινωνικές, οι Νομικές και οι Οικονομικές Επιστήμες, επιβεβαιώνοντας την ισχυρή ύπαρξη στερεοτύπων και μέσα στον ακαδημαϊκό χώρο.

4.3. Τα διδακτικά εγχειρίδια

Κοινό τόπο στα συμπεράσματα των ερευνών⁷⁶ αποτελεί η παραδοχή ότι τα αναγνωστικά εγχειρίδια της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εξακολουθούν να προβάλλουν παραδοσιακούς ρόλους σε σχέση με τα φύλα και την οικογένεια, και διαπερνώνται από την κυρίαρχη ιδεολογία της φυλετικής ανισότητας, μολονότι σε πολλές εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής η ιδεολογία αυτή ανατρέπεται. Έτσι, παρουσιάζονται μεν αλλαγές που πιθανόν έχουν συντελεστεί στο κοινωνικό πεδίο αναφορικά με τους ρόλους των φύλων και της οικογένειας (για παράδειγμα οι γυναίκες παρουσιάζονται ως εργαζόμενες), ωστόσο δεν είναι αφομοιωμένες και άρα ικανές να ανατρέψουν την κυρίαρχη-παραδοσιακή ιδεολογία. Έτσι, η φαινομενική αλλαγή στην παρουσίαση των γυναικών ως εργαζόμενων τοποθετείται αφενός σε κατώτερου κύρους επαγγέλματα, αφετέρου υποσκιάζεται από την ιδανική εικόνα της μητέρας που εξακολουθεί να κυριαρχεί στον οικιακό χώρο. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες παρουσιάζονται να ανταποκρίνονται σε πολλαπλότητα ρόλων – σύζυγος, μητέρα, νοικοκυρά, εργαζόμενη σε παραδοσιακά επαγγέλματα – χωρίς να αντιμετωπίζουν κανένα πρόβλημα στην επιτέλεσή τους.

Σε αντίστοιχα συμπεράσματα καταλήγουν και οι έρευνες που ασχολούνται με διδακτικά εγχειρίδια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μόνο που η εμπειρική μελέτη αυτής της σχολικής βαθμίδας είναι περιορισμένη. Χαρακτηριστικό είναι πάντως το παράδειγμα του εγχειριδίου Κοινωνιολογίας της τρίτης τάξης του Λυκείου ('Απλά Μαθήματα Κοινωνιολογίας', Γκιζέλη, Β.). Λόγω της φύσης του επιστημονικού αντικειμένου, πράγματι, εντοπίζονται αναφορές στις κοινωνικές ανισότητες, μεταξύ των οποίων και κάποιες που προσπαθούν να καταρρίψουν στερεότυπες παραδοχές σε σχέση με τα φύλα. Όμως, τα παραδείγματα που χρησιμοποιούνται ή αποσιωπούνται, όχι μόνο δεν είναι ικανά να ανατρέψουν παραδεδομένες αντιλήψεις και αξίες, αλλά

⁷⁶ Κλαδούχου, ό.π.

αντίθετα συχνά τις ενισχύουν : Πιο συγκεκριμένα, οι έρευνες⁷⁷ διαπιστώνουν ποσοτική απουσία των γυναικών στα κείμενα τού εγχειριδίου και, όταν αυτές παρουσιάζονται, τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τής εμφάνισής τους συνδέονται με τους παραδοσιακούς ρόλους του γάμου, της μητρότητας και της οικογένειας. Άνδρες και γυναίκες λειτουργούν σε απόλυτα διακριτές σφαίρες δραστηριότητας, ενώ η υποχρέωση των γυναικών στα του οίκου θεμελιώνεται με εξηγήσεις βιολογικού αναγωγισμού.

Αντίστοιχα, στα βιβλία τής Ιστορίας του Λυκείου, η παρουσία των γυναικών στη δημόσια σφαίρα απουσιάζει δημιουργώντας αμφιβολίες ακόμα και για την ιστορικότητά της ως προσώπου⁷⁸. Η συμμετοχή των γυναικών στους πολιτικούς και κοινωνικούς αγώνες αποσιωπάται, ενώ ο ρόλος και η δράση των γυναικών λειτουργεί ως συμπλήρωμα της ανδρικής δραστηριότητας. Οι γυναικείες εικόνες που τα κείμενα αναπαράγουν διαμορφώνουν παραδοσιακά πρότυπα με τις γυναίκες στο τρίπτυχο μητέρα-νοικοκυρά-σύζυγος. Στις περιπτώσεις που αναφέρεται η επαγγελματική δραστηριότητα των γυναικών, αυτές εμφανίζονται στα παραδοσιακά για το φύλο τους επαγγέλματα φροντίδας. Η συμμετοχή των γυναικών στην τέχνη και τον πολιτισμό είναι μηδαμινή, ενώ η έννοια της ιδιότητας του πολίτη αποδίδεται μόνο στους άνδρες, αφού ταυτίζεται μόνο με τη δράση στη δημόσια σφαίρα. ενημερωμένων σε θέματα φύλου.

Από τη στιγμή βέβαια που τα διδακτικά εγχειρίδια διαμεσολαβούνται από τη διδακτική μεθοδολογία και τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών, ο ρόλος των τελευταίων αναδεικνύεται ως σημαίνων για την όξυνση ή την άμβλυνση των στερεοτύπων και για την δόμηση της ταυτότητας των μαθητών/τριών αναφορικά με το φύλο.

4.4. Απόψεις και στάσεις των εκπαιδευτικών για τους ρόλους των δύο φύλων.

Οι εκπαιδευτικοί είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που συνθέτουν το πλέγμα της αναπαραγωγής στο σχολείο των στερεοτύπων ρόλων των φύλων, μπορούν όμως να αποτελέσουν και τους βασικούς μοχλούς ανατροπής της κατεστημένης πραγματικότητας. Ως καθοριστικός παράγοντας της εκπαιδευτικής διαδικασίας συμβάλλουν, ασυνείδητα κυρίως, στην αναπαραγωγή

⁷⁷ Αθανασιάσου, Χ., Πετρίδου, Β. , *Αναπαραστάσεις γυναικών στα βιβλία της Ιστορίας και της Κοινωνιολογίας του Λυκείου*, στο : Δεληγιάννη, Β., και Ζιώγου, Σ. (επιμ.) *Φύλο και Σχολική Πράξη*, Συλλογή Εισηγήσεων, Θεσσαλονίκη, 1997

⁷⁸ Αθανασιάσου, Χ., Πετρίδου, Β., 1997, ό.π.

των ανισοτήτων ανάμεσα στα φύλα⁷⁹. Στη διεθνή βιβλιογραφία είναι κατοχυρωμένη η επίδραση που έχει το φύλο τού/τής εκπαιδευτικού και η διδακτική μέθοδος που ακολουθεί στις επιδόσεις των μαθητών/τριών και στην αυτοεκτίμησή τους σε σχέση με συγκεκριμένα γνωστικά αντικείμενα.. Συνεπώς, η λειτουργία των εκπαιδευτικών στην τάξη και η στάση τους απέναντι στα φύλα καθίστανται σημαίνουσες

Οι μελέτες⁸⁰ που υπάρχουν για την ελληνική πραγματικότητα, αναδεικνύουν μία έντονη αντίφαση μεταξύ του πώς οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζουν τη συμπεριφορά τους απέναντι στα φύλα (συχνά ισότιμη και χωρίς φυλετικές παρωπίδες) και των βαθύτερων αντιλήψεών και πρακτικών τους, που είναι έντονα προσδιορισμένες από το φύλο.

Αν και είναι υψηλά τα ποσοστά εκπαιδευτικών που δηλώνουν ευαισθητοποιημένοι σε θέματα φύλου, δεν μπορούν όμως να αναγνωρίσουν τη φυλετική ανισότητα στο ελληνικό σχολείο γενικότερα, παρά μόνο αν αυτή δοθεί με τη μορφή συγκεκριμένων παραδειγμάτων. Από την άλλη, όταν τα ερευνητικά ερωτήματα διερευνούν συγκεκριμένες μορφές φυλετικής ανισότητας στην εκπαίδευση, τότε ο λόγος των εκπαιδευτικών αποκαλύπτεται συντηρητικός. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί δομούν συντηρητικό λόγο για τις σχέσεις των φύλων όταν ερωτώνται για θέματα της δημόσιας ζωής (οι άνδρες κυρίαρχοι στη λήψη πολιτικών αποφάσεων), την οικογενειακή ζωή (οι ρόλοι στην οικογένεια πρέπει να είναι διακριτοί, οι γυναίκες ως μητέρες, οι άνδρες ως κεφαλές της οικογένειας), αναδεικνύοντας πατριαρχικά πρότυπα σχέσεων των φύλων στην ελληνική κοινωνία.

Στερεοτυπικά στοιχεία προσωπικότητας αποδίδουν όμως οι εκπαιδευτικοί και στους μαθητές και τις μαθήτριες. Έρευνες⁸¹ αναφέρουν ότι ο λόγος των εκπαιδευτικών δομεί ζεύγη αντιθετικών εικόνων. Τα κορίτσια είναι ώριμα και τα αγόρια ανώριμα συναισθηματικά, τα κορίτσια είναι πονηρά και καχύποπτα ενώ τα αγόρια αθώα, τα κορίτσια υπάκουα και ήσυχα ενώ τα αγόρια επιθετικά. Ένα άλλο ζεύγος για την ταυτότητα του φύλου των εφήβων είναι αυτό που χαρακτηρίζει τα αγόρια έξυπνα και τα κορίτσια μελετηρά. Πρόκειται ίσως για το μοναδικό ζευγάρι που δε δομείται στη βάση μιας αντίθεσης (έξυπνος-χαζός) αλλά σε διαφορετικές ποιότητες, όπου η έλλειψη έξυπνάδας των κοριτσιών υπεραναπληρώνεται από την ικανότητά τους να μελετούν περισσότερο. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί «ερμηνεύουν τις καλές ή κακές επιδόσεις των αγοριών και των κοριτσιών με διαφορετικό τρόπο, από όπου σε κάθε περίπτωση τα αγόρια βγαίνουν με ενισχυμένη

⁷⁹ Φρόση Λ., Κουϊμτζή Ε., Παπαδήμου Χ., *Ο παράγοντας φύλο...*, 2001, ό.π.

⁸⁰ Κλαδούχου, ό.π. και Φρόση Λ., Κουϊμτζή Ε., Παπαδήμου Χ., *Ο παράγοντας φύλο...*, 2001, ό.π.

⁸¹ Φρόση, Λ., *Τα κορίτσια μελετούν, τα αγόρια αποδίδουν: εικόνες εκπαιδευτικών για τους εφήβους των δύο φύλων*, στο: Σχολείο, Διαδικασίες μετάβασης και Ταυτότητες φύλου, Πρακτικά ημερίδας, Θεσσαλονίκη, 2000.

την αυτοεικόνα τους ως προς τις νοητικές ικανότητες που διαθέτουν, αφού και στην περίπτωση των κακών επιδόσεων τους, δεν αμφισβητείται το υψηλό νοητικό δυναμικό τους· ενώ τα κορίτσια βγαίνουν με μια μάλλον τραυματισμένη αυτοεικόνα, που είναι αποτέλεσμα της διαρκούς αμφισβήτησης των νοητικών ικανοτήτων και της απόδοσης των όποιων ακαδημαϊκών επιτευγμάτων τους σε παράγοντες εξωνοητικούς»⁸².

Στο ίδιο πλαίσιο αντίφασης κινούνται και οι απόψεις των εφήβων. Συγκεκριμένα, οι έρευνες⁸³ δείχνουν ότι οι έφηβοι/ες διαμορφώνουν μη παραδοσιακή εικόνα της ελληνικής οικογένειας με διευρυμένους τους ρόλους στο εσωτερικό της, αλλά την ίδια στιγμή τοποθετούν τις γυναίκες στην παραδοσιακή τους θέση ως μητέρες-συζύγους- νοικοκυρές, και σε παραδοσιακές για το φύλο τους θέσεις εργασίας.

Όσον αφορά στις στάσεις και τις προσδοκίες που έχουν οι εκπαιδευτικοί για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών/τριών, αυτές είναι διαφορετικές για τα αγόρια και για τα κορίτσια, αν και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί συχνά δεν το συνειδητοποιούν. Έρευνες δείχνουν ότι άνδρες και γυναίκες εκπαιδευτικοί μολονότι θεωρούν πως στην *εκμάθηση* των φυσικών επιστημών αγόρια και κορίτσια δε διαφέρουν, εντούτοις πιστεύουν – σε υψηλότερο ποσοστό οι άνδρες – πως τα αγόρια είναι καλύτερα από τα κορίτσια σ' αυτό το γνωστικό αντικείμενο. Επίσης, οι άνδρες εκπαιδευτικοί του ίδιου δείγματος θεωρούν εαυτούς καταλληλότερους από τις γυναίκες συναδέλφους στη διδασκαλία των φυσικών επιστημών. Θεωρείται⁸⁴ πως τέτοιες θέσεις για τη διαφοροποίηση των φύλων σε σχέση με τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία ενεργοποιούν αυτοεκπληρούμενες προφητείες, ώστε για τη μειωμένη απόδοση των κοριτσιών στα μαθηματικά να ευθύνονται οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών, ο τρόπος διδασκαλίας του μαθήματος αλλά και το περιεχόμενο των διδακτικών εγχειριδίων.

Φαίνεται μάλιστα ότι οι δάσκαλοι αναμένουν ότι τα αγόρια θα ασκήσουν επαγγέλματα με σημαντικές ευθύνες και εξουσία, ενώ για τα κορίτσια, ακόμη κι αν έχουν υψηλές επιδόσεις, περιμένουν ότι στο μέλλον θα ασκήσουν επαγγέλματα που συνδέονται με λιγότερες ευθύνες. Αυτό συνεπάγεται και την ενίσχυση των αγοριών προς την επιλογή επαγγελμάτων υψηλού κύρους, και την υποτίμηση από την άλλη των φιλοδοξιών που έχουν τα κορίτσια και την ενίσχυσή τους προς

⁸² Φρόση, *Τα κορίτσια...*, 2000, ό.π.

⁸³ Κλαδούχου, ό.π.

⁸⁴ Φρόση Λ., Κουϊμτζή Ε., Παπαδήμου Χ., *Ο παράγοντας φύλο...*, 2001, ό.π.

την επιλογή επαγγελμάτων που θεωρούνται παραδοσιακά γυναικεία και συνδέονται με χαμηλότερο κοινωνικό κύρος⁸⁵.

Η στερεότυπη προσδοκία της απόδοσης των κοριτσιών στα θεωρητικά μαθήματα και των αγοριών στα θετικά έχει ως συνέπεια τον αντίστοιχο διαχωρισμό των μαθημάτων από τους εκπαιδευτικούς σε γυναικεία και ανδρικά. Η ιδεολογία που διαμορφώνουν τέτοιου είδους φυλετικά προσδιορισμένες αντιλήψεις-προσδοκίες μαζί με το γεγονός ότι υπερτερούν οι άνδρες εκπαιδευτικοί που διδάσκουν θετικές επιστήμες δεν μπορεί παρά να εσωτερικεύονται από τους/τις μαθητές/τριες. Πράγματι, έρευνες⁸⁶ δείχνουν οι μαθητές/τριες προβαίνουν σε σαφή διαχωρισμό των μαθημάτων σε κατεξοχήν θετικά και θεωρητικά και αντίστοιχα σε ανδρικά και γυναικεία. Συνεπώς, προδιαγράφεται όχι μόνο το είδος των σπουδών που θα ακολουθήσουν, αλλά και των επαγγελμάτων που κατ' αντιστοιχία διαχωρίζονται σε ανδρικά και γυναικεία. Σε έρευνα⁸⁷ 1110 μαθητές και μαθήτριες απ' όλη την Ελλάδα συμφωνούν ότι υπάρχουν επαγγέλματα που προσδιορίζονται σταθερά από το ένα ή το άλλο φύλο (επαγγέλματα φροντίδας, γραμματειακής υποστήριξης για τις γυναίκες, τεχνικά επαγγέλματα για τους άνδρες).

Φαίνεται λοιπόν πως η κατανομή των εκπαιδευτικών, τα διδακτικά εγχειρίδια και κυρίως τα στερεότυπα και οι στάσεις των εκπαιδευτικών για τους ρόλους των δύο φύλων, μεταφέρονται στους μαθητές συντελώντας στο διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε *καταλληλότερα για άνδρες και καταλληλότερα για γυναίκες*. Μάλιστα, πέρα από τον διαχωρισμό σε θετικές/θεωρητικές επιστήμες, δομείται και ένας **ιεραρχικός** διαχωρισμός στο σχολείο, αφού οι εκπαιδευτικοί αναπαράγουν τα κυρίαρχα στερεότυπα για τον επιτυχημένο άνδρα επαγγελματία και για την επιτυχημένη γυναίκα-μητέρα, που δεν έχει λόγο να επιδιώξει καριέρα, αφού η κυρίαρχη θέση της είναι στην οικογένεια. Αν, παράλληλα, λάβει κανείς υπόψη πως η επιλογή κατεύθυνσης σπουδών στο Λύκειο πραγματοποιείται την περίοδο της εφηβείας, τότε «οι αντιλήψεις εκπαιδευτικών-μαθητών/τριών για το διαχωρισμό των μαθημάτων συμβάλλουν σ' έναν πρώιμο επαγγελματικό προσανατολισμό με έκδηλους τους περιορισμούς του φύλου»⁸⁸.

⁸⁵ Φρόση Α., Κουϊμτζή Ε., Παπαδήμου Χ., *Ο παράγοντας φύλο..*, 2001, ό.π.

⁸⁶ Κλαδούχου, ό.π.

⁸⁷ Δεληγιάννη-Κουϊμτζή Β., Σακκά, Δ., Ψάλη Α., Φρόση Α., Αρκουμάνη Σ., Στογιαννίδου Α., Συγκολλίτου Ε., *Ταυτότητες Φύλου στην Εφηβεία και Επιλογές Ζωής*, Τελική Έκθεση. Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Α.Π.Θ., Θεσσαλονίκη, 2000, όπως παρατίθεται στο Κλαδούχου, ό.π.

⁸⁸ Μαραγκουδάκη Ε., *Ο Παράγοντας Φύλο στη Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση: όψεις συνέχειας και μεταβολής*, στο: Φύλο και Εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας Παρεμβάσεις για την Ισότητα

4.5. Απόφοιτοι

Η υπόθεση για τη δόμηση στερεοτύπων σχετικά με τα γυναικεία και τα ανδρικά επιστημονικά/επαγγελματικά πεδία επαληθεύεται από τη μελέτη των στοιχείων για τους αποφοίτους των ελληνικών πανεπιστημίων. Από τα στοιχεία της απογραφής του 2001 (πίνακας 2 στο παράρτημα) προκύπτει ότι στις παραδοσιακά γυναικείες σχολές –επιστήμες αγωγής, παιδαγωγικές, φιλοσοφικές, ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών- οι γυναίκες κυριαρχούν, με τα υψηλότερα ποσοστά να παρουσιάζονται στις σχολές νηπιαγωγών (95% περίπου) και ακολούθως στα τμήματα φιλολογίας των φιλοσοφικών σχολών (80,51%) και παιδαγωγικών (67,02%). Είναι χαρακτηριστικό ότι στις ηλικίες κάτω των 30 τα ποσοστά αυτά είναι υψηλότερα (84,96% και 85,25%), πράγμα που σημαίνει ότι οι σπουδές αυτές συνεχίζουν να αναγνωρίζονται ως συμβατότερες με τη γυναικεία φύση και να απορρίπτονται από τους άνδρες.

Αλλαγή τάσης με την πάροδο των χρόνων βλέπουμε αντίθετα στις σχολές νομικών, οικονομικών και πολιτικών επιστημών αφού σημαντικά υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται για τις γυναίκες ηλικίας κάτω των 30 ετών.

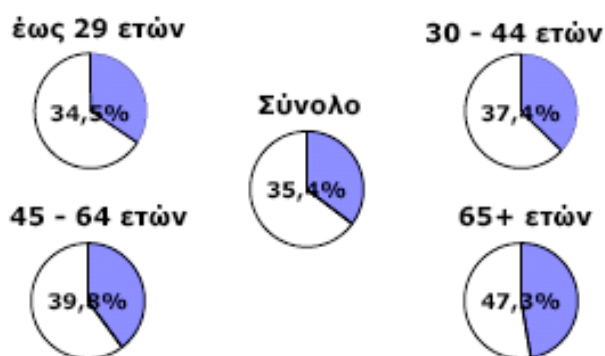
Τέλος, οι απόφοιτες των πολυτεχνικών σχολών της χώρας αποτελούν ποσοστό κάτω του 25% (μόλις 1 στους 4 απόφοιτους είναι γυναίκα), με το ποσοστό να βελτιώνεται στις μικρότερες ηλικίες (κάτω των 30) πλησιάζοντας το 30%. Τα ποσοστά είναι λίγο καλύτερα στις γεωτεχνικές επιστήμες (27,87% στο σύνολο, 40,47% στους κάτω των 30), στις τεχνολογικές επιστήμες (28,94% και 35,68% αντίστοιχα) και στις θετικές επιστήμες (35,81% και 44,35%).

Παρά λοιπόν το γεγονός της έντασης της εισόδου των γυναικών στα ΑΕΙ και της κυριαρχίας τους στους νεότερους αποφοίτους, σε αυτό το τμήμα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ο διαχωρισμός των δύο φύλων παραμένει σε υψηλά επίπεδα (Διάγραμμα 2). Με άλλα λόγια, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στους πτυχιούχους ΑΕΙ αυξήθηκε σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες, ωστόσο, η αύξηση αυτή είχε περιορισμένη επίδραση στη μείωση του εκπαιδευτικού διαχωρισμού ανάμεσα στα δύο φύλα. Πιο συγκεκριμένα, στους πτυχιούχους ΑΕΙ ηλικίας 65 ετών και άνω, ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός υπολογιζόμενος με το δείκτη IS φτάνει στο 47,3% (το 1991, το 47,3% των ανδρών και γυναικών πτυχιούχων ΑΕΙ θα απαιτούνταν να αλλάξουν τμήμα ΑΕΙ και κατά συνέπεια αντικείμενο

σπουδών προκειμένου να εξαλειφθεί ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός). Στους πτυχιούχους 45-64 ετών, το αντίστοιχο μέγεθος φτάνει περίπου στο 40%, ενώ στις μικρότερες ηλικιακές ομάδες των 30-44 ετών και έως των 29 ετών ήταν 37,4% και 34,5%, αντίστοιχα.

Όσον αφορά στις μεταπτυχιακές σπουδές, μελετώντας τα στοιχεία του έτους 1999 από την ΕΣΥΕ, βλέπουμε ότι τα ποσοστά των γυναικών στις μεταπτυχιακές σπουδές (μεταπτυχιακά διπλώματα ειδίκευσης και διδακτορικά) είναι για το σύνολο της χώρας 53,80% και 36,97%, ενώ το ποσοστό τους στους πτυχιούχους είναι 59,82%. Βλέπουμε δηλαδή ότι υπολείπονται σε ποσοστά, ένδειξη ότι δεν συνεχίζουν τις σπουδές τους στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Διάγραμμα 2 : Δείκτης διαχωρισμού (IS) στο σύνολο των αποφοίτων όλων των τμημάτων ΑΕΙ της Χώρας κατά ηλικιακή ομάδα, 1991⁸⁹.



Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας*, 3^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Φεβρουάριος 2005

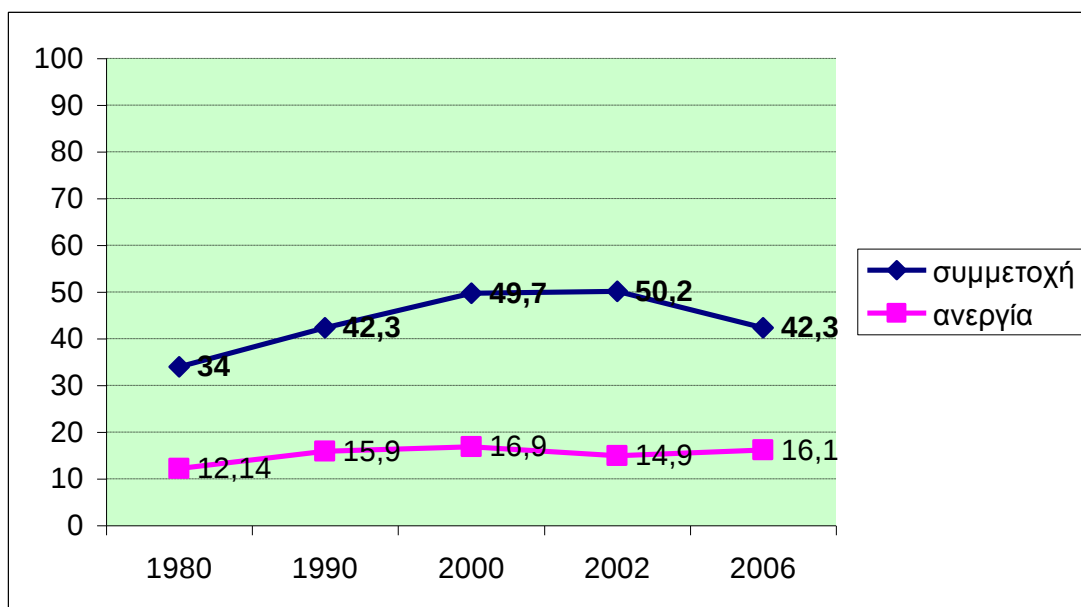
⁸⁹ Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που θα απαιτούνταν να αλλάξουν τμήμα ΑΕΙ προκειμένου να εξαλειφθεί ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός στους πτυχιούχους ΑΕΙ

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ : ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5. Η προσφορά εργασίας των γυναικών⁹⁰

Η προσφορά εργασίας των γυναικών προσδιορίζεται από πολλούς παράγοντες. Το οικογενειακό περιβάλλον, η αντίληψη που έχει η κοινωνία για τη θέση της γυναίκας, οικονομικοί λόγοι, η δυνατότητα συμφιλίωσης της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή, η επιθυμία για επαγγελματική εξέλιξη επηρεάζουν σημαντικά την απόφαση της γυναίκας να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και αν θα παραμείνει εντός αυτής για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα. Πράγματι, οι μεταβολές στην προσφορά εργασία των γυναικών στη χώρα μας, φαίνεται να έχουν επηρεαστεί από τις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες, με αποτέλεσμα να παρατηρείται συνεχής αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, αλλά και αύξηση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών (διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3 : η συμμετοχή και η ανεργία των γυναικών



⁹⁰ Τα στατιστικά στοιχεία προέρχονται από την ΕΣΥΕ, εκτός εάν δηλώνεται διαφορετικά.

5.1. Οι τάσεις της τελευταίας εικοσαετίας

Η περίοδος 1981-1990 φαίνεται ότι υπήρξε σημαντική όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας. Από τη μια, διαπιστώνεται αύξηση του ρυθμού της γυναικείας απασχόλησης, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ από την άλλη, μια σειρά από **νομοθετικές ρυθμίσεις**⁹¹ κατοχυρώνουν τα δικαιώματα της γυναίκας, προάγοντας την ισότητα των φύλων στη σφαίρα της αμειβόμενης εργασίας.

Έτσι, κατά τη δεκαετία του 1980, οι γυναίκες εργαζόμενες απέκτησαν για πρώτη φορά δικαίωμα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες στην απασχόληση, στις συνθήκες εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην κατάρτιση και στην κοινωνική ασφάλιση. Επιπλέον κατέκτησαν το δικαίωμα για άδεια μητρότητας ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις και για επιδόματα γάμου, μητρότητας και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Πολλές μελέτες⁹² λοιπόν κάνουν λόγο για αύξηση του δείκτη απασχόλησης των γυναικών τα χρόνια 1981-89 σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οφείλεται –πέρα από τη νομοθετική κατοχύρωσή τους- **σε μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων, στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, στα καταναλωτικά πρότυπα, στις πολιτικές πρακτικές που προωθούν την ισότητα, στην κατάσταση της οικονομίας και στις διαρθρωτικές αλλαγές αυτής, με την αύξηση των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα.**

⁹¹ Η αρχή της ισότητας καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 (άρ. 4) και εξειδικεύτηκε με το άρθρο 22 (παρ. 1), όπου προβλέπεται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλες διακρίσεις και γίνεται αναφορά στις συνέπειες από την παράβαση της παραπάνω αρχής.

Το Υπουργείο Εργασίας κατοχύρωσε νομοθετικά την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και το επάγγελμα τη δεκαετία του 1980, με τους νόμους 1423/1984, 1424/1984 και 1426/1985. Οι κυριότερες όμως διατάξεις για την κατοχύρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων της γυναίκας απορρέουν από το **νόμο 1414/1984**, που αφορά την απασχόληση και το επάγγελμα, από το **νόμο 1302/1982**, που αφορά την προστασία της μητρότητας και από το **νόμο 1483/1984** που αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

⁹² Καραντινός, Δ., *Ανοιχτή ανεργία και αστικές αγορές εργασίας (1974-1985)*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 70, 1988

Ταυτόχρονα όμως η συνολική ανεργία των γυναικών είναι δυσανάλογη με τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό και η διάρκεια της ανεργίας τους μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Μάλιστα, υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας παρουσιάζουν οι νέες γυναίκες ηλικίας 15-24 ετών, οι φοιτήτριες, οι απόφοιτες μέσης εκπαίδευσης, οι ανειδίκευτες εργάτριες και όσες διαμένουν σε αστικές περιοχές. Η συμμετοχή⁹³ των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας τη δεκαετία του 1980 κυμαίνεται ανάμεσα στο 31% έως το 34%, ενώ οι άνεργες γυναίκες φθάνουν περίπου το 52% στο σύνολο των ανέργων και το ποσοστό αυξάνεται ακόμη περισσότερο στις νέες γυναίκες κάτω των 25 ετών.

Η επόμενη δεκαετία (1990-2000) χαρακτηρίζεται από επιπλέον αλλαγές στην επαγγελματική απασχόληση των γυναικών. Στην Ελλάδα, το 1992, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ανέρχεται στο 42,3%, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών φθάνει το 60% και των μακροχρόνια ανέργων το 68,5%⁹⁴. Η απασχόληση στη βιομηχανία και στον αγροτικό τομέα ακολουθεί πτώση, που καλύπτεται όμως από αυξήσεις θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα. Στην πραγματικότητα παρατηρείται **αύξηση της γυναικείας απασχόλησης**, σύμφωνα με έκθεση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας⁹⁵. από την άλλη όμως, οι γυναίκες αποτελούν το 61% των ανέργων και το 65% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών με ποσοστό 15,9% εξακολουθεί να είναι διπλάσια από αυτή των ανδρών.

Οι μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών τη δεκαετία του 1990 συνοψίζονται στις εξής: αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, αύξηση της απασχόλησης, μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα και μείωση της συμμετοχής τους στο δευτερογενή, οριακή ανάκαμψη στη γεωργική απασχόληση των γυναικών μετά από συνεχή μείωση, και βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών.

Το 2000 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν 49,7% και το 2002 αυξήθηκε ελαφρά σε 50,2%. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι σχετικά χαμηλό. Δηλαδή μόνο το 50% των γυναικών που είναι σε ηλικία προς εργασία επιθυμούν να εργαστούν. Όμως αν συγκρίνουμε το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών το 2002 με το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής το 1992

⁹³ Το ποσοστό συμμετοχής υποδηλώνει το ποσοστό του εργατικού δυναμικού (15-64 ετών) στον πληθυσμό σε ηλικία προς εργασία.

⁹⁴ Γαλατά, Β., *Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, Αθήνα, 1995

⁹⁵ Υπουργείο Εσωτερικών - Γενική Γραμματεία Ισότητας, Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του «προγράμματος δράσης» της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις γυναίκες, Αθήνα, 1999

παρατηρούμε μία σημαντική διαφορά. Το 1992 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ανερχόταν σε 42,3%.

Η σημαντική αυτή αύξηση τα τελευταία δέκα χρόνια δείχνει ότι ολοένα και περισσότερες γυναίκες εντάσσονται στην αγορά εργασίας, ως συνέπεια της αλλαγής της στάσης της ελληνικής οικογένειας και κοινωνίας απέναντι στη γυναίκα και στο ρόλο της, της ύπαρξης οικονομικών αναγκών (η οικογένεια δεν μπορεί να στηριχθεί μόνο σε ένα μισθό), της εισόδου περισσότερων γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα και ειδικότερα στις ανώτατες βαθμίδες και της επιθυμίας τους να καταξιωθούν στον επαγγελματικό χώρο⁹⁶. Ωστόσο, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην Ελλάδα δεν παύει να είναι χαμηλό σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα (πίνακας 3), ενώ υπολείπεται σημαντικά του ποσοστού συμμετοχής των ανδρών. Μάλιστα και το 2005, δεν μειώθηκε η διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο, αφού το ποσοστό συμμετοχής ήταν σημαντικά υψηλότερο στους άνδρες (79,1%) και χαμηλότερο στις γυναίκες (54,1%). Με άλλα λόγια, η διαφορά συμμετοχής κατά φύλο (participation gap) του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στην αγορά εργασίας στη χώρα μας είναι της τάξης των 25 ποσοστιαίων μονάδων, ενώ η αντίστοιχη διαφορά στην ΕΕ-25 είναι μόνο 16 μονάδες⁹⁷.

⁹⁶ Χλέτσος Μ., Η αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002, ΠΑΕΠ Α.Ε., Κείμενα Εργασίας Νο 5, Αθήνα, Ιανουάριος 2003

⁹⁷ Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας, Περιφέρειες και Νομοί 2005, ΠΑΕΠ, Αθήνα 2005

Πίνακας 3 : ΠΟΣΟΣΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (15-64 ετών)									
	2001			2002			2003		
	Σ	Α	Γ	Σ	Α	Γ	Σ	Α	Γ
ΕΕ-25	68,7	77,3	60,2	69,0	77,3	60,7	69,3	77,4	61,2
ΕΕ-15	69,2	78,3	60,2	69,7	78,4	60,9	70,0	78,5	61,5
Ελλάδα	62,1	76,2	48,7	63,1	76,6	50,1	63,9	77,2	51,1
Αυστρία	71,3	79,5	63,2	72,6	80,0	65,3	72,7	80,0	65,6
Βέλγιο	64,2	73,2	55,1	64,8	73,2	56,3	64,9	72,9	56,9
Γαλλία	68,7	75,2	62,4	68,9	75,2	62,7	69,0	75,0	63,1
Γερμανία	71,5	79,0	63,8	71,5	78,7	64,3	71,5	78,2	64,6
Δανία	79,9	83,8	75,9	79,6	83,6	75,5	79,5	83,8	75,1
Εσθονία	70,0	74,9	65,5	69,3	74,6	64,4	70,1	75,0	65,7
Ηνωμένο Βασίλειο	75,6	82,9	68,1	75,6	82,7	68,3	75,6	82,7	68,3
Ιρλανδία	68,5	79,8	57,2	68,7	79,3	58,0	68,8	79,1	58,4
Ισπανία	64,5	78,3	50,7	66,0	79,0	52,8	67,3	79,7	54,8
Ιταλία	60,6	74,1	47,3	61,1	74,3	47,9	61,5	74,7	48,3
Κύπρος	70,6	81,5	60,6	71,2	81,3	61,8	72,4	82,2	63,3
Λετονία	67,7	72,6	63,2	68,8	74,1	63,9	69,2	74,1	64,7
Λιθουανία	69,7	73,7	66,0	69,6	73,6	65,8	69,9	73,5	66,5
Λουξεμβούργο	64,4	76,3	52,2	65,0	77,0	52,7	-	-	-
Μάλτα	58,1	81,3	34,6	58,6	80,6	36,4	-	-	-
Ολλανδία	75,8	84,3	67,1	76,5	84,5	68,5	76,3	83,9	68,5
Ουγγαρία	59,6	67,2	52,4	59,7	67,1	52,7	60,6	67,6	53,9
Πολωνία	65,5	71,5	59,7	64,6	70,6	58,7	63,9	70,0	58,0
Πορτογαλία	71,8	79,4	64,5	72,1	79,5	65,0	72,1	78,8	65,6
Σλοβακία	70,4	77,4	63,7	69,9	76,7	63,2	70,0	76,7	63,5
Σλοβενία	68,1	72,8	63,2	67,8	72,5	63,0	67,1	72,0	62,1
Σουηδία	77,9	79,9	75,7	77,6	79,4	75,8	77,3	79,2	75,4
Τσεχική Δημοκρατία	70,8	78,6	63,2	70,6	78,6	62,7	70,2	78,0	62,5
Φιλανδία	75,0	77,6	72,4	74,9	77,0	72,8	74,5	76,8	72,2

Πηγή: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2003

5.2. Τα γεγονότα του κύκλου ζωής, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και η δυσκολία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Οι παράγοντες που επιδρούν στην απόφαση των γυναικών να μη συμμετάσχουν στο εργατικό δυναμικό είναι πολλοί και σχετίζονται τόσο με τα γεγονότα του κύκλου ζωής (γάμος και μητρότητα), όσο και με άλλες μεταβλητές, όπως είναι το ευκαιριακό κόστος, το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, το εισόδημα του νοικοκυριού, καθώς και οι στάσεις των γυναικών αλλά και των συζύγων τους για τους ρόλους των δύο φύλων.

Τα γεγονότα του κύκλου ζωής θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικοί παράγοντες στη μελέτη τόσο της αμειβόμενης εργασίας των γυναικών όσο και της εξέλιξης της οικογενειακής ζωής. Κεντρική έννοια σε αυτό το πλαίσιο είναι η «γραμμή σταδιοδρομίας», που ορίζεται ως η ιστορία της ζωής ενός ατόμου μέσα στις διάφορες σφαίρες ρόλων, όπως είναι ο γάμος, η γονική εμπειρία και η εργασία⁹⁸.

Στην Ελλάδα το σχετικά χαμηλό ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στην αγορά εργασίας οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στα στερεότυπα που θέλουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις αποκλειστική υπευθυνότητα των γυναικών, δεδομένου ότι οι ευθύνες της οικογενειακής ζωής δεν είναι ισότιμα μοιρασμένες ανάμεσα στους δύο συζύγους. Σε αυτό το συμπέρασμα συντείνει και το γεγονός ότι όσο λιγότερο «παραδοσιακές» είναι οι γυναίκες, τόσο πιθανότερο είναι να εργάζονται (Πίνακας 4). Συγκεκριμένα το 47% των γυναικών με «ριζοσπαστικές» στάσεις για τους ρόλους των δύο φύλων εργάζεται, ενώ το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 25,7% για όσες έχουν «παραδοσιακές» στάσεις. Αντιθέτως, γυναίκες που έχουν πιο «παραδοσιακές» αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων δεν συνεχίζουν την εργασία μετά το γάμο και αυτό μπορεί να οφείλεται στην στερεοτυπική αντίθεση μεταξύ του διττού ρόλου της νοικοκυράς-μητέρας και της εργαζόμενης-γυναίκας. Τις περισσότερες φορές υπερισχύει ο οικογενειακός ρόλος, που με αυτόν γαλουχείται από τη στιγμή της γέννησής της.

Επιπλέον, ιδιαίτερη σημασία έχει η στάση του συζύγου στην απόφαση της γυναίκας να ενταχθεί στο εργατικό δυναμικό. Όπως φαίνεται στον πίνακα 5, στις περιπτώσεις που οι σύζυγοι έχουν «προοδευτική» στάση στο θέμα της απασχόλησης των συζύγων τους, το ποσοστό εργασίας

⁹⁸ Συμεωνίδου Χ, Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, Δίνη, Τ.7, 1994

των γυναικών είναι πολύ υψηλότερο (57,9%) από τις περιπτώσεις που οι σύζυγοι είχαν «συντηρητική» στάση (17,4%).

Οι λόγοι που συνήθως αντιδρούν οι άνδρες στην επαγγελματική ενασχόληση της συζύγου τους, αντικατοπτρίζουν την κοινωνική δομημένη ταυτότητα της γυναίκας και αντανακλούν με σαφήνεια πατριαρχικές αντιλήψεις, εφόσον αφορούν κυρίως τη δυσκολία *σωστής* ανταπόκρισής της στις οικογενειακές υποχρεώσεις ή τις μη ελέγξιμες από το σύζυγο κοινωνικές συναλλαγές της στο χώρο εργασίας της.

Γενικότερα η συμβατότητα της οικογενειακής ζωής της γυναίκας με τις επαγγελματικές της δραστηριότητες αποτελεί έναν από τους κυριότερους παράγοντες προσδιορισμού της απόφασης για διακοπή ή συνέχιση της εργασίας και προσδιορίζει το κόστος επανένταξης. Σύμφωνα με σχετική έρευνα⁹⁹, είναι εμφανές ότι η *δυσκολία συμφιλίωσης της οικογενειακής και εργασιακής ζωής* αποτελεί το βασικότερο λόγο διακοπής της εργασίας για τις γυναίκες.

Ακόμα όμως και το ποσοστό που διακόπτει την εργασία με σκοπό να επανακάμψει στο εργατικό δυναμικό λίγα χρόνια αργότερα, ανακαλύπτει ότι η επανένταξή τους είναι πολύ δύσκολη. Αυτό μάλλον οφείλεται στην ανελαστικότητα της αγοράς εργασίας στη χώρα μας, σε συνδυασμό με την απουσία προγραμμάτων επαγγελματικής εξειδίκευσης για τις γυναίκες εκείνες που απέχουν από το εργατικό δυναμικό για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από ένα διάστημα απουσίας ενδέχεται να έχουν παρωχημένες δυνατότητες και να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβασή τους στη κατάρτιση. Η κατάσταση αυτή έχει ως αποτέλεσμα την απαξίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των γυναικών αυξάνοντας κατ' επέκταση το κόστος επανένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Επίσης το γεγονός ότι στην Ελλάδα όσες γυναίκες διακόπτουν την εργασία τους εξαιτίας του γάμου ή της απόκτησης παιδιών, συνήθως δεν επανεντάσσονται ποτέ στο εργατικό δυναμικό, οφείλεται και στις **προκαταλήψεις** που διακρίνουν τους εργοδότες όσον αφορά την παντρεμένη, με αυξημένες υποχρεώσεις, γυναίκα. Οι γυναίκες θεωρείται ότι έχουν σαν προτεραιότητα τις δραστηριότητες εντός του σπιτιού και έτσι ενισχύεται η στερεοτυπική αντίληψη ότι αυτό αποτελεί εμπόδιο για την εργασιακή ικανότητα τους. Η αντίληψη ότι οι γυναίκες που είναι παντρεμένες και έχουν γίνει μητέρες έχουν ως προτεραιότητα την οικογένεια, επιτείνει τη δυσκολία επανένταξής τους στο εργατικό δυναμικό καθώς δεν θεωρούνται τόσο παραγωγικές.

⁹⁹ Συμεωνίδου Χ, Καβουριάρης Ε, Κανδηλώρου Ε, Μαγδαληνός Μ, Μητσόπουλος Γ, Τσαχαλίδης Γ, Βεζυργιάννη Κ, *Επιθυμητό και πραγματικό μέγεθος οικογένειας. Γεγονότα του κύκλου ζωής. Μια διαχρονική προσέγγιση : 1983-1997*, (ΕΚΚΕ), Σειρά Δημογραφικών Μελετών, Αθήνα 2000

Πίνακας 4 : Ποσοστά γυναικών ανάλογα με την εργασιακή τους κατάσταση και τα σχέδια για μελλοντική εργασία για διάφορες κατηγορίες στάσεων ως προς τους ρόλους των δύο φύλων

Εργασιακή κατάσταση Γυναικών	Στάσεις γυναικών για τους ρόλους των δύο φύλων		
	Παραδοσιακή	Ουδέτερη	Ριζοσπαστική
<i>Εργάζονται</i>	25,7	38,2	47,0
<i>Δεν εργάζονται</i>	74,3	61,8	53,0
<i>Σύνολο</i>	100,0	100,0	100,0
Σχέδια για μελλοντική απασχόληση			
<i>Αναζητούν εργασία</i>	25,3	31,6	35,4
<i>Δεν αναζητούν εργασία</i>	49,2	30,1	17,3
<i>Εργάζονται</i>	25,5	38,3	47,3
<i>Σύνολο</i>	100,0	100,0	100,0

Πηγή : Χ. Συμεωνίδου, Κοινωνικοοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της γονιμότητας στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ, Αθήνα 1989

Πίνακας 5 : Ποσοστιαία κατανομή γυναικών ανάλογα με την εργασιακή τους κατάσταση και κατά κατηγορίες του δείκτη εργασίας, για διαφορετικές στάσεις των συζύγων τους ως προς τη γυναικεία απασχόληση

Εργασιακή κατάσταση Γυναικών	Στάσεις των συζύγων για τη γυναικεία απασχόληση		
	Παραδοσιακή	Ουδέτερη	Ριζοσπαστική
<i>Εργάζονται</i>	17,4	46,8	57,9
<i>Δεν εργάζονται</i>	82,6	53,2	42,1
<i>Σύνολο</i>	100,0	100,0	100,0

Πηγή : Χ. Συμεωνίδου, Κοινωνικοοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της γονιμότητας στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ, Αθήνα 1989

5.3. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών

Τα προσόντα, οι δεξιότητες και οι ικανότητες ενός ατόμου προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις πιθανότητες που έχει να βρει και να διατηρήσει μία θέση απασχόλησης. Η διαρκής ανανέωση και ο εμπλουτισμός των προσόντων επιπροσθέτως αυξάνει τις πιθανότητες προόδου στην αγορά εργασίας και μειώνει τον κίνδυνο της ανεργίας και τη διάρκειά της. Ο βαθμός στον οποίο ισχύουν οι παραπάνω σχέσεις εξαρτάται και από τα χαρακτηριστικά των διαθέσιμων θέσεων απασχόλησης και από τις μεθόδους και διαδικασίες προσλήψεων, απολύσεων και αξιολόγησης των εργαζομένων. Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι μία σχέση που ισχύει σε ατομικό επίπεδο ή για μία ομάδα ατόμων δεν ισχύει απαραίτητως και για το σύνολο της αγοράς εργασίας. Έχει υποστηριχτεί για παράδειγμα ότι η συμμετοχή σε εκπαίδευση και κατάρτιση επηρεάζει τις πιθανότητες συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και τις πιθανότητες απασχόλησης αλλά δεν επηρεάζει την ανεργία στο σύνολο της αγοράς. Ένας από τους λόγους που αναφέρονται για την εξήγηση αυτής της σχέσης είναι ότι οι συμμετέχοντες σε εκπαίδευση και κατάρτιση καταλαμβάνουν τις διαθέσιμες θέσεις απασχόλησης εκτοπίζοντας ή παραμερίζοντας τους μη συμμετέχοντες¹⁰⁰.

Πάντως η απόκτηση προσόντων συνδέεται γενικά με τη δυνατότητα απόκτησης μίας καλύτερης θέσης στην αγορά εργασίας για μία σειρά από λόγους. Η υψηλότερη εκπαίδευση συνεπάγεται συνήθως εκτός από την απόκτηση ειδικότερων γνώσεων και την απόκτηση περισσότερων «οριζόντιων» δεξιοτήτων οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για μεγαλύτερο εύρος θέσεων απασχόλησης (διευκολύνοντας την επαγγελματική κινητικότητα) και/ή σε περιόδους κρίσεων να χρησιμεύσουν στην εξεύρεση θέσεων χαμηλότερων απαιτήσεων. Οι «οριζόντιες» αυτές δεξιότητες είναι εκείνες που σύμφωνα με έρευνα του ΠΑΕΠ το 2004 λείπουν συχνά από το ελληνικό εργατικό δυναμικό.

Επίσης το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο συνήθως συνυπάρχει με την ύπαρξη καλύτερης πληροφορόρησης για την αγορά εργασίας και τη γνώση καλύτερων τεχνικών αναζήτησης απασχόλησης. Ακόμα έχει επισημανθεί ότι οι αναμενόμενες αμοιβές των υψηλότερα εκπαιδευμένων ατόμων λειτουργούν ως ώθηση ενεργής συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας και αποφυγής παραμονής σε επιδοματικές καταστάσεις, γεγονός που ενισχύει τις πιθανότητες εξεύρεσης απασχόλησης.

¹⁰⁰ Επετηρίδα αγοράς εργασίας 2004, ΠΑΕΠ, Αθήνα 2004

Η σημασία της εκπαίδευσης είναι φυσικά αναμφισβήτητη τόσο για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη μίας χώρας όσο και για τις θετικές επιπτώσεις της σε διάφορες πτυχές του ατομικού βίου. Επίσης η ισότιμη διάχυση των ευκαιριών συμμετοχής σε διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης ελαχιστοποιούν φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού και διευκολύνουν την ισότιμη συμμετοχή και πρόοδο των ατόμων μιας χώρας στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα.

Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση δίνεται μεγάλη βαρύτητα στη διαρκώς ευρύτερη και μεγαλύτερη συμμετοχή σε διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Παρότι η κατάσταση βελτιώνεται συνεχώς, υπάρχουν σημαντικά περιθώρια περαιτέρω βελτίωσης ειδικά σε ορισμένες χώρες. Στον Πίνακα 6 παρουσιάζεται το εκπαιδευτικό επίπεδο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ομαδοποιημένο σε τρεις κατηγορίες για το σύνολο, τους άνδρες και τις γυναίκες στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όπως βλέπουμε, οι Ελληνίδες έχουν υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο σε ποσοστό μόλις 14,6%, όταν ο μέσος όρος για την ΕΕ των 25 είναι 18,1, και αντίστοιχα υπολείπονται και στο μέτριο εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ έχουν μεγαλύτερο ποσοστό (46,6%) στο χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο.

Παρά λοιπόν τη σημαντική τα τελευταία χρόνια αύξηση¹⁰¹ της συμμετοχής των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αποτελεί σαφή πρόκληση για την ελληνική κοινωνία να αυξήσει το ποσοστό γυναικών με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο.

Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες – ανώτατες βαθμίδες της εκπαιδευτικής διαδικασίας έχει θεωρηθεί ως μία στρατηγική των γυναικών για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, αλλά και για την ανάγκη υποκατάστασης της προίκας¹⁰², που ίσχυε τα παλαιότερα χρόνια.

¹⁰¹ Χλέτσος Μ., *Η αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002*, ΠΑΕΠ Α.Ε., Κείμενα Εργασίας Νο 5, Αθήνα, Ιανουάριος 2003

¹⁰² Χλέτσος Μ., 2003, ό.π.

Πίνακας 6 : Εκπαιδευτικό επίπεδο πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών) 2003 , στην Ε.Ε.

	Σύνολο			Άνδρες			Γυναίκες		
	Χαμηλό	Μέτριο	Υψηλό	Χαμηλό	Μέτριο	Υψηλό	Χαμηλό	Μέτριο	Υψηλό
Βέλγιο	40,6	34,8	24,6	41,2	34,8	23,9	40,0	34,7	25,3
Τσεχική Δημοκρατία	18,4	71,7	9,9	15,0	74,0	11,0	21,7	69,5	8,8
Δανία	24,9	48,0	27,2	24,3	50,4	25,3	25,4	45,5	29,0
Γερμανία	23,3	56,2	20,6	20,3	55,4	24,3	26,3	56,9	16,8
Εσθονία	21,2	54,1	24,8	23,1	57,9	19,0	19,4	50,5	30,1
Ελλάδα	45,9	38,8	15,3	45,1	38,8	16,0	46,6	38,8	14,6
Ισπανία	56,5	20,4	23,0	57,0	20,1	22,9	56,1	20,7	23,2
Γαλλία	38,4	40,6	21,0	37,0	43,2	19,9	39,9	38,0	22,1
Ιρλανδία	39,2	37,6	23,2	41,9	35,9	22,2	36,5	39,4	24,1
Ιταλία	53,5	37,3	9,2	53,5	37,4	9,1	53,5	37,3	9,2
Κύπρος	37,0	36,9	26,1	35,0	37,7	27,2	38,8	36,2	25,0
Λετονία	26,6	58,5	15,0	30,4	57,2	12,3	22,9	59,6	17,5
Λιθουανία	22,9	57,5	19,6	25,5	57,8	16,7	20,5	57,2	22,3
Λουξεμβούργο	41,2	42,6	16,2	37,2	44,2	18,6	45,3	41,0	13,7
Ουγγαρία	30,3	56,9	12,9	27,5	60,4	12,2	33,0	53,5	13,5
Μάλτα	77,9	13,7	8,4	75,9	15,0	9,1	79,9	12,5	7,6
Ολλανδία	36,0	42,6	21,4	33,6	43,2	23,3	38,4	42,1	19,5
Αυστρία	26,2	59,6	14,2	21,0	63,6	15,4	31,3	55,6	13,1
Πολωνία	24,8	63,9	11,3	24,3	65,8	9,9	25,2	62,1	12,7
Πορτογαλία	76,3	14,9	8,7	78,6	14,5	6,9	74,1	15,3	10,6
Σλοβενία	25,8	59,9	14,4	23,4	64,3	12,2	28,1	55,3	16,6
Σλοβακία	20,7	69,9	9,4	18,3	72,6	9,1	23,1	67,3	9,6
Φιλανδία	29,3	43,4	27,2	31,0	45,2	23,8	27,6	41,7	30,7
Σουηδία	22,2	53,9	23,9	23,8	55,7	20,5	20,6	52,0	27,4
Ηνωμένο Βασίλειο	16,9	55,9	27,2	15,2	56,9	27,9	18,7	54,9	26,4
ΕΕ - 15	36,9	43,2	19,8	35,6	43,9	20,5	38,2	42,6	19,2
ΕΕ - 25	34,8	46,7	18,5	33,6	47,5	18,9	36,0	45,8	18,1

Πηγή: European Commission, Employment in Europe 2004, p. 31

Μία περαιτέρω ανάλυση (πίνακας 7) του γυναικείου εργατικού δυναμικού κατά εκπαιδευτικό επίπεδο, δείχνει ότι το 2002 το 37,8% των απασχολούμενων γυναικών ήταν χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, το 29% μέτριου εκπαιδευτικού επιπέδου και το 33,3% υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου. Στην περίπτωση των ανέργων γυναικών παρατηρούμε ότι το 38,1% είναι μέτριου εκπαιδευτικού επιπέδου και το 40,25 είναι χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου. Τέλος, από το σύνολο των απασχολούμενων γυναικών το 2002 το 28,9% είναι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης και το 27% έχουν απολυτήριο δημοτικού. Στην περίπτωση των ανέργων γυναικών το μεγαλύτερο ποσοστό (38%) είναι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης.

Πίνακας 7 : Ποσοστιαία κατανομή απασχολούμενων και ανέργων γυναικών κατά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2002

	Απασχο- λούμενες	Άνεργες
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακό Τίτλο	0,7	0,5
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	18,5	1,0
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχιστον 1 χρόνο, αλλά δεν πήρε πτυχίο)	0,0	0,1
Πτ. Ανώτερης Τεχν.Επαγγ.Εκπαίδευσης	14,1	20,2
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	28,9	38,0
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	7,9	12,3
Απολυτήριο Δημοτικού	27,0	18,0
Μερικές τάξεις Δημοτικού	1,6	0,7
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	1,3	0,3
<i>Χαμηλό Επίπεδο Εκπαίδευσης</i>	<i>37,8</i>	<i>40,2</i>
<i>Μέτριο Επίπεδο Εκπαίδευσης</i>	<i>29,0</i>	<i>38,1</i>
<i>Υψηλό Επίπεδο Εκπαίδευσης</i>	<i>33,3</i>	<i>21,7</i>

Πηγή : ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Υπολογισμοί: Π.Α.Ε.Π. Α.Ε

Τα επίπεδα απασχόλησης είναι λοιπόν υψηλότερα για τις γυναίκες με περισσότερα προσόντα, ιδιαίτερα τις πτυχιούχους, ενώ οι γυναίκες με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης έχει

φανεί¹⁰³ ότι είναι πιθανότερο να παραμείνουν σε διαρκή απασχόληση κατά τη διάρκεια της ανατροφής των παιδιών ή να κάνουν μικρότερα διαλείμματα όταν έχουν παιδιά.

Πράγματι, όσο περισσότερη εκπαίδευση είναι η γυναίκα, τόσο μεγαλύτερη είναι η αμοιβή της και για αυτό μεγαλώνει η πιθανότητα να εργαστεί. Στο σημείο αυτό πρέπει να προστεθεί και η αυξανόμενη συνειδητοποίηση της γυναίκας για τις ικανότητες και τις δυνατότητές της, οι οποίες δεν αξιοποιούνται με την παραμονή της στο σπίτι.

Επομένως οι πιο μορφωμένες γυναίκες είναι πιθανότερο να εργάζονται. Το 51,8% των γυναικών με εκπαίδευση ανώτερη από τη μέση, εργάζονται κατά το χρόνο σχετικής έρευνας¹⁰⁴, σε σύγκριση με το 26,5% των γυναικών που είχαν μόνο στοιχειώδη εκπαίδευση. Επιπλέον, οι πιο μορφωμένες γυναίκες έχουν εργαστεί και για αναλογικά μεγαλύτερη διάρκεια της έγγαμης ζωής τους: 60,9% με εκπαίδευση ανώτερη της μέσης, έχουν εργαστεί για περισσότερο από το 75% της έγγαμης ζωής τους, σε σύγκριση με το 13,2% των γυναικών με στοιχειώδη εκπαίδευση.

Φαίνεται λοιπόν ότι το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται θετικά με την επαγγελματική ενεργοποίηση της γυναίκας και παίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος και την πρόσβαση σε επαγγελματικούς χώρους, ενώ αντίθετα η οικογενειακή κατάσταση συνδέεται αρνητικά με την απασχόληση - δηλαδή οι παντρεμένες γυναίκες εργάζονται λιγότερο από τις ανύπαντρες, ενώ ο γάμος αυξάνει το ποσοστό μετάβασης από την κατηγορία της εργαζόμενης σε εκείνη της νοικοκυράς¹⁰⁵. Τα ευρήματα αυτά ασφαλώς επιβεβαιώνουν ότι συντηρούνται στο κοινωνικό σύνολο νόρμες και στερεότυπα περί του ρόλου της γυναίκας στην οικογένεια, τα οποία ασκούν ιδιαίτερη επίδραση στον εργασιακό βίο των γυναικών. Αντιθέτως, η εκπαίδευση συμβάλλει στην άρση των στερεοτύπων, κυρίως για τις ίδιες τις γυναίκες και την συνειδητοποίηση εκ μέρους τους των πολλαπλών ρόλων και ταυτοτήτων που συνιστούν κάθε ανθρώπινη προσωπικότητα· συνδέεται έτσι όχι μόνο με την ευκολότερη πρόσβαση των γυναικών στην εργασία, αλλά και με διάχυση στο κοινωνικό σύνολο προοδευτικότερων αντιλήψεων περί του ρόλου της γυναίκας και με ευρύτερες αλλαγές που φαίνονται να συντελούνται στην ελληνική κοινωνία τα τελευταία χρόνια όσον αφορά στους έμφυλους ρόλους ανδρών και γυναικών.

¹⁰³ Συμεωνίδου Χ, Κοινωνικοοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της γονιμότητας στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ, Αθήνα 1989

¹⁰⁴ Συμεωνίδου Χ, 1989, ό.π.

¹⁰⁵ Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών και Γενική Γραμματεία Ισότητας, Έρευνα για την πολιτική συμπεριφορά των γυναικών, ΕΚΚΕ και ΓΓΙ, Αθήνα, 1998

5.4. Ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και η θέση στην επιχείρηση

Η κατά κλάδους ανάλυση είναι άμεση συνάρτηση της ανάλυσης κατά εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς τα τυπικά μορφωτικά προσόντα καθορίζουν τη μετέπειτα επαγγελματική πορεία του ατόμου, αν και η υποαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση, δηλαδή εργασία άσχετη με τις γνώσεις και την ειδικότητα των εργαζομένων αποτελούν βασικές μορφές απορρόφησης των νέων και ιδιαίτερα των νέων γυναικών.

Σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας του 1981, οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνταν στον πρωτογενή τομέα, δηλαδή στη γεωργία (42%) και στον τριτογενή τομέα, δηλαδή στις υπηρεσίες (40%), κυρίως στο εμπόριο και στον τουρισμό. Στο δευτερογενή τομέα οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στη βιομηχανία σε ποσοστό 18% (τρόφιμα, υφαντουργία κ.α.). Σε όλους τους παραπάνω τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας, οι γυναίκες έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, διότι πρόκειται για θέσεις εργασίας χωρίς εξειδίκευση, χωρίς προοπτικές εξέλιξης, εποχιακές ή πρόσκαιρες.

Σύμφωνα με στοιχεία από όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά τη δεκαετία του 1990, το 30% του γυναικείου εργατικού δυναμικού απασχολείται στον πρωτογενή τομέα, το 20% στο δευτερογενή τομέα και το 73% στον τριτογενή τομέα¹⁰⁶. Η απασχόληση λοιπόν στη βιομηχανία και στον αγροτικό τομέα ακολουθεί πτώση κατά την συγκεκριμένη περίοδο, ενώ η μείωση αυτή καλύπτεται από αυξήσεις θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα.

Ωστόσο, παρά τις ποσοτικές κυρίως μεταβολές στη γυναικεία απασχόληση και την ποιοτική άνοδο των τυπικών προσόντων της γυναίκας, άλλα χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένουν αναλλοίωτα με την πάροδο του χρόνου. Έτσι, η αμοιβή των γυναικών δεν ξεπερνά το 80% της αμοιβής των ανδρών στις ίδιες θέσεις εργασίας, καθώς συγκεντρώνονται σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, όπως στην παροχή υπηρεσιών, σε ποσοστό 66%, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς και στη δημόσια διοίκηση.

Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες απορροφήθηκαν στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και σε επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά «γυναικεία», τα οποία δεν απαιτούν υψηλή

¹⁰⁶ Δέδε Ι, *Επαγγελματικές προοπτικές για τις γυναίκες στις αγορές της Ε.Ε.: μεταξύ αποκλεισμού και ανέλιξης*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 86, 179-191, 1995

εξειδίκευση, είναι εποχιακά και το εισόδημά τους έχει βοηθητικό χαρακτήρα. Ακόμη και στο δημόσιο τομέα οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας χαμηλόμισθες, δίχως προοπτικές εξέλιξης.

Σε έρευνα¹⁰⁷ για την επαγγελματική διάρθρωση της αγοράς εργασίας στην περιφέρεια Αττικής τη δεκαετία του 1990, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες αποτελούν το 78% των μισθωτών, την πλειονότητα των συμβοληθούντων μελών, οι οποίες βρίσκονται κατά κανόνα στην παροχή υπηρεσιών, ενώ η θέση του επιχειρηματία είναι κυρίως ανδρικό προνόμιο. Επίσης ενθαρρυντική είναι η διαπίστωση της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στα ελεύθερα επαγγέλματα, η οποία συνδέεται με τη βελτίωση της εκπαίδευσής τους

Σε ό,τι αφορά την κατανομή της απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας την περίοδο 2000-2002¹⁰⁸ (Πίνακας 8), παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών είναι στον τριτογενή τομέα. Την ίδια περίοδο η απασχόληση των γυναικών μειώνεται στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα, ενώ αυξάνεται στον τριτογενή. Το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών στον πρωτογενή τομέα είναι υψηλότερο από το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών στον δευτερογενή τομέα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία λοιπόν, το 2000 το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούμενων γυναικών είναι στον κλάδο «Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα και Δασοκομία» (19,2%) και ο ακολουθεί ο κλάδος «Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο κ.α.» με 17,2%. Το 2002 στον κλάδο «Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα και Δασοκομία» συνεχίζει να ευρίσκεται το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούμενων γυναικών (17,8%) το οποίο όμως είναι μικρότερο από αυτό του 2000. Ακολουθεί και πάλι ο κλάδος «Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο κ.α.» με 17,8%.

Όσον αφορά στις μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, φαίνεται ότι την περίοδο 2000 – 2002 μειώθηκε η απασχόληση στον πρωτογενή και στο δευτερογενή τομέα, ενώ αυξήθηκε στον τριτογενή, δείχνοντας μία παγιωμένη τάση της ελληνικής αγοράς εργασίας, σύμφωνα με την οποία το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων γυναικών στρέφεται στον τομέα των υπηρεσιών.

¹⁰⁷ Παπαδόπουλος Γ. & Σερεμέτης Δ., Η επαγγελματική διάρθρωση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής 1988-1995. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 96-97, 83-110, 1998

¹⁰⁸ Χλέτσος Μ., 2003, ό.π.

Πίνακας 8 : Ποσοστιαία κατανομή της γυναικείας απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2000 – 2002

	2000	2002
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	19,2	17,8
Αλιεία	0,1	0,1
Ορυχεία και Λατομεία	0,1	0,1
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	11,4	10,4
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού	0,6	0,3
Κατασκευές	0,3	0,4
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	17,2	17,8
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	7,3	8,4
Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	2,9	2,6
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	3,5	3,0
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	5,8	7,1
Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	6,5	6,6
Εκπαίδευση	9,9	10,4
Υγεία και Κοινωνική Μέριμνα	8,0	7,6
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	3,7	4,3
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν ιδιωτικό προσωπικό	3,5	3,2
<i>Πρωτογενής Τομέας</i>	<i>19,3</i>	<i>17,9</i>
<i>Δευτερογενής Τομέας</i>	<i>12,3</i>	<i>10,8</i>
<i>Τριτογενής Τομέας</i>	<i>68,4</i>	<i>71,3</i>

Πηγή : ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Υπολογισμοί: Π.Α.Ε.Π. Α.Ε

Όσον αφορά στην κατανομή της απασχόλησης ανάλογα με τη θέση στην επιχείρηση παρατηρούμε ότι συνεχίζεται η τάση ένα σημαντικό ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών να εργάζεται ως «Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση». (Πίνακας 9). Σύμφωνα με τα στοιχεία, την περίοδο 2000 – 2002 μειώθηκε ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων γυναικών με προσωπικό και ο αριθμός των γυναικών που εργάζονταν ως βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών απασχολούνται ως μισθωτές (63,5% το 2002) και ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενες χωρίς προσωπικό με 17,8%.

Βασικό χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης είναι ο πολύ περιορισμένος αριθμός των αυτοαπασχολούμενων με προσωπικό σε σχέση με την ανδρική απασχόληση όπου ο εν λόγω λόγος είναι αισθητά μεγαλύτερος.

Πίνακας 9: Κατανομή της γυναικείας απασχόληση με τη θέση στην επιχείρηση ως προς το σύνολο των απασχολούμενων, και ποσοστιαία μεταβολή της την περίοδο 2000 – 2002

	2000	2002	2000-2002
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	3,8	3,4	-10,2
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	17,8	18,9	7,0
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	16,8	14,2	-14,5
Μισθωτός	61,5	63,5	4,5

Πηγή : ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Υπολογισμοί: Π.Α.Ε.Π. Α.Ε

6. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας.

Όπως προαναφέρθηκε, ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι η τάση των ανδρών και των γυναικών να συγκεντρώνονται σε διαφορετικά επαγγέλματα. Απόλυτος επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε τελείως διαφορετικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα, δεν υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των δύο φύλων στη συνολική απασχόληση¹⁰⁹.

Η μελέτη και παρακολούθηση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι απαραίτητη και ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η εκδήλωση του φαινομένου προκαλεί στεγανά και δυσκαμψίες στην αγορά εργασίας, μειώνοντας αρκετά τη δυνατότητα της τελευταίας να ανταποκρίνεται στις αλλαγές και στις ανάγκες της παραγωγής σε ανθρώπινους πόρους, αποτελώντας ταυτόχρονα σοβαρό εμπόδιο στη μείωση της ανεργίας, αφού δυσχεραίνεται για τους/τις άνεργους/-ες η αναζήτηση νέας θέσης εργασίας σε κλάδους ή επαγγελματικές ομάδες με έντονη την εκδήλωση του φαινομένου.

Παράλληλα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός έχει σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο της ισότητας των δύο φύλων, ιδιαίτερα αν οι γυναίκες αποκλείονται από συγκεκριμένα επαγγέλματα ως αποτέλεσμα των κατά φύλο διακρίσεων¹¹⁰. Επιπλέον, ο διαχωρισμός *συνεπάγεται* ανισότητα, όταν οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα που κατά μέσο όρο έχουν χαμηλότερους μισθούς, συνιστώντας έτσι μία διακριτή ομάδα (με βάση το φύλο), που αποτελεί χαμηλόμισθο και επιρρεπές στην εκμετάλλευση εργατικό δυναμικό.

Ωστόσο, ο επαγγελματικός διαχωρισμός δεν συνιστά οπωσδήποτε *αγοραία* ανισότητα, αφού μπορεί να μην εξαρτάται από προκαταλήψεις εντός της αγοράς εργασίας, αλλά να είναι το αποτέλεσμα επιλογών που συνδέονται με επιλογές και ήδη διαμορφωμένες καταστάσεις σε προαγοραίο επίπεδο, όπως για παράδειγμα η επιλογή διαφορετικών εκπαιδευτικών κατευθύνσεων από κάθε φύλο.

¹⁰⁹ Ντερμανάκης Ν., *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας*, 3^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Φεβρουάριος 2005.

¹¹⁰ Οι διακρίσεις μπορούν να εκδηλωθούν τόσο από την πλευρά των εργοδοτών (π.χ. κατά τις προσλήψεις και τις προαγωγές προσωπικού) όσο και από την πλευρά των καταναλωτών (π.χ. κατά την επιλογή επαγγελματιών-συνεργατών για την αγορά αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών).

Με άλλα λόγια, η επιδίωξη είναι παράλληλη¹¹¹: αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης στην αγορά εργασίας, αλλά και καταπολέμηση των ανισοτήτων και των αιτιών του διαχωρισμού. Ο στόχος είναι σύνθετος και η παρέμβαση μόνο στους μηχανισμούς της αγοράς εργασίας δεν αρκεί για να εξαλείψει ή να μειώσει σοβαρά την ένταση των ανισοτήτων. Σαφώς, έως ένα βαθμό, η αγορά εργασίας μπορεί να δημιουργεί, να συντηρεί και να ανανεώνει τον επαγγελματικό διαχωρισμό, αλλά και γενικότερα τις ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα. Ωστόσο, σε προγενέστερο στάδιο, όπως της εκπαίδευσης, εντοπίζεται ένα μεγάλο μέρος –ίσως το μεγαλύτερο- των αιτιών που διαμορφώνουν την ένταση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Στο παρόν κεφάλαιο γίνεται προσπάθεια να αποτυπωθεί το μέγεθος του επαγγελματικού διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας και η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες και κλάδους για τη δεκαετία 1993-2003. Εάν δεν δηλώνεται διαφορετικά, τα στατιστικά στοιχεία για τον επαγγελματικό διαχωρισμό, προέρχονται από την έρευνα του Ν. Ντερμανάκη, *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας*, 3^ο Στατιστικό Δελτίο, Φεβρουάριος 2005, που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου Equal-Ανδρομέδα για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στο χώρο εργασίας, το οποίο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο κατά 75% και από εθνικούς πόρους (Υπουργεία Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) κατά 25%.

6.1. Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στη μεταβολή της απασχόλησης των επαγγελματικών ομάδων

Η εξέταση της συμμετοχής των ανδρών και των γυναικών στη μεταβολή της απασχόλησης των επαγγελματικών ομάδων μπορεί να αποτυπώσει τις βασικές τάσεις που εκδηλώθηκαν στην ελληνική αγορά εργασίας τη δεκαετία 1993-2003. Η συνολική απασχόληση την εξεταζόμενη περίοδο αυξήθηκε περίπου κατά 300.000 άτομα, ενώ από αυτές τις νέες θέσεις εργασίας τις 243.000 κατέλαβαν οι γυναίκες. Σε σχετικούς όρους η αύξηση της συνολικής απασχόλησης μεταφράζεται ως 0,78% ετήσια αύξηση κάθε έτος της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ το 0,63% αυτού

¹¹¹ Ντερμανάκης Ν., 3^ο Στατιστικό ..., 2005, ό.π

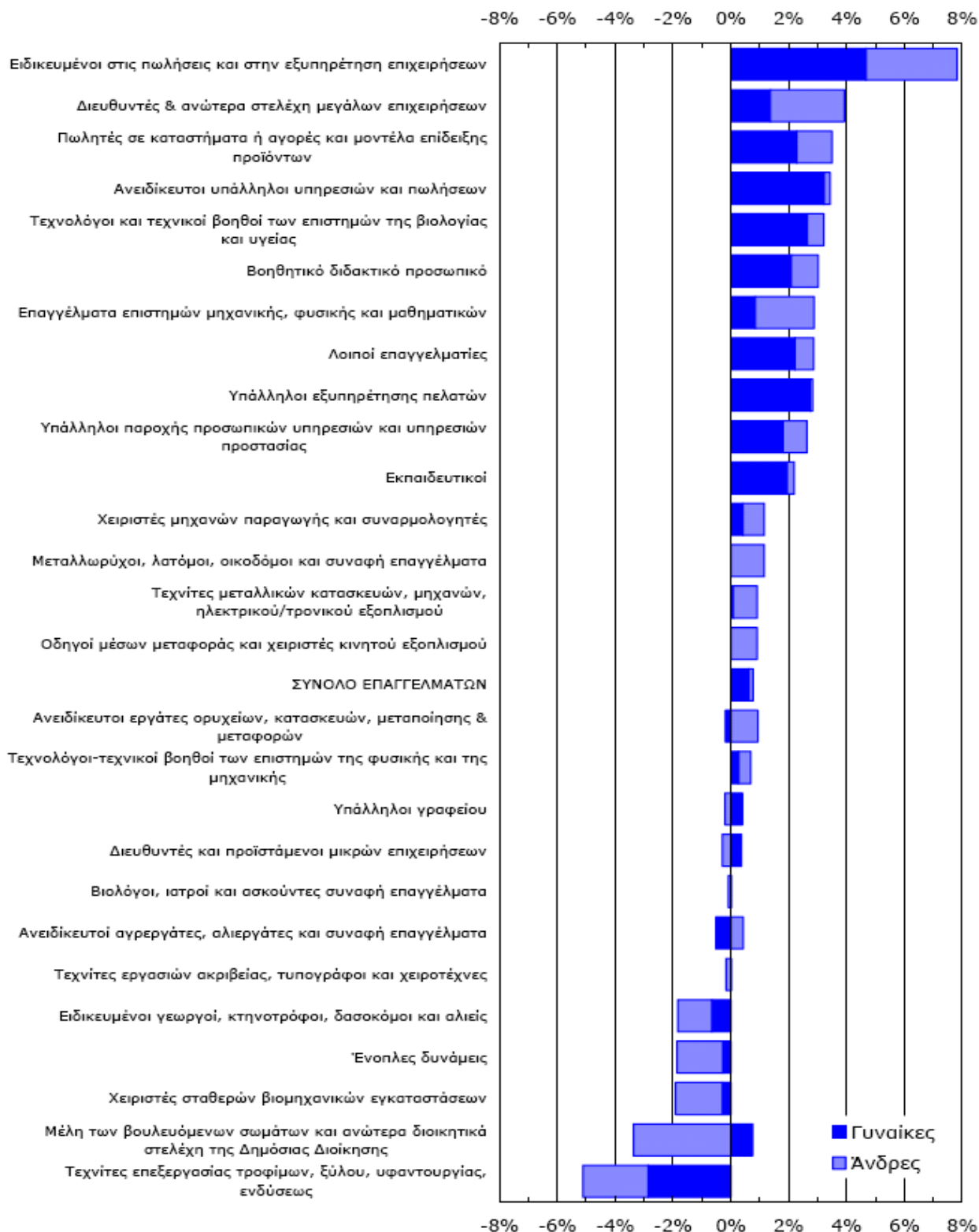
του ετήσιου ρυθμού αύξησης προήλθε από την αύξηση της απασχόλησης ή τις νέες θέσεις εργασίας που κατέλαβαν οι γυναίκες.

Στο επίπεδο των επαγγελματιών παρατηρούμε ότι όχι μόνο υφίσταται, αλλά και ενισχύεται ο **κάθετος** επαγγελματικός διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο φύλα, αφού η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνεται σε μεσαία και κατώτερα ιεραρχικά επαγγέλματα (Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων, πωλητές σε καταστήματα ή αγορές, ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων, τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της βιολογίας και υγείας, βοηθητικό διδακτικό προσωπικό, υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών και παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας και εκπαιδευτικοί). Σημαντική είναι επίσης η παρουσία των γυναικών σε επαγγέλματα που φθίνουν, όπως τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, ξύλου, υφαντουργίας και ενδύσεως (Διάγραμμα 4).

Αντίθετα, στο μεγαλύτερο μέρος των ανώτερων-ανώτατων ιεραρχικά επαγγελματικών ομάδων, η συμμετοχή των γυναικών είναι σαφώς περιορισμένη, αφού στην επαγγελματική ομάδα «Διευθυντές και ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων», είχαν συμβολή μόλις 1,37%, αν και η επαγγελματική αυτή ομάδα είναι η δεύτερη σε ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης (4%). Αντίστοιχα, περιορισμένη ήταν η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης και άλλων επαγγελματικών ομάδων, όπου γενικότερα η παρουσία των γυναικών είναι σχετικά μικρή (επαγγέλματα επιστημών μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών, τεχνίτες, οδηγοί, χειριστές εξοπλισμού και μηχανών κ.λπ.).

Συνολικά, οι τάσεις που καταγράφονται στις επαγγελματικές ομάδες, την περίοδο 1993-2003, φαίνεται να συντηρούν ή/και να αυξάνουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό ανάμεσα στα δύο φύλα. Σε ποιο βαθμό και σε ποιές διακριτές ομάδες των απασχολούμενων και μισθωτών μεταβλήθηκε το μέγεθος της έντασης του επαγγελματικού διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας, και η εξέλιξη του κατά τη δεκαετία 1993-2003, παρουσιάζεται στη συνέχεια.

Διάγραμμα 4 : Διάρθρωση του μέσου ετήσιου ρυθμού μεταβολής της απασχόλησης κατά φύλο και επάγγελμα, 1993-2003 (% συμβολή στο μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής της απασχόλησης κατά φύλο)



Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας*, 3^ο

Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Φεβρουάριος 2005

6.2. Η εκδήλωση του διαχωρισμού στο σύνολο της απασχόλησης

Στο σύνολο της απασχόλησης, την περίοδο 1993-2003, αυξάνεται η ένταση στην εκδήλωση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού. Ειδικότερα, στο σύνολο των απασχολούμενων ηλικίας 15 ετών και άνω, το 1993 ο δείκτης επαγγελματικού διαχωρισμού IS εμφάνιζε τιμή 29,5% (δηλαδή το 1993 θα απαιτούνταν να αλλάξει επάγγελμα το 29,5% των ανδρών και γυναικών προκειμένου να εξαλειφθεί πλήρως το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού)¹¹².

¹¹² Για τη μελέτη και μέτρηση του επαγγελματικού διαχωρισμού η πλέον συνηθισμένη πρακτική που ακολουθείται είναι η χρήση δεικτών ανισότητας. Οι δείκτες αυτοί έχουν το πλεονέκτημα παρουσίασης των μετρήσεων με τρόπο απλό, καθώς αποτυπώνουν με ένα μόνο αριθμό την ανισοκατανομή των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες. Ένας από αυτούς, είναι ο δείκτης *Index of Segregation* (IS) ή *Index of Marginal Matching* (IMM). Ο δείκτης IS αποτελεί μια σύγχρονη προσέγγιση στη μέτρηση του επαγγελματικού διαχωρισμού και στη μελέτη της εξέλιξής του διαχρονικά. Σύμφωνα με το δείκτη IS ως «γυναικεία» επαγγέλματα ορίζονται αυτά που συγκεντρώνουν τόσους απασχολούμενους (άνδρες και γυναίκες), όσες είναι οι απασχολούμενες γυναίκες στο σύνολο των επαγγελμάτων. Ο υπολογισμός γίνεται έπειτα από την κατάταξη των επαγγελμάτων σύμφωνα με τη σχετική συμμετοχή των γυναικών στα επιμέρους επαγγέλματα και στη συνέχεια, με τον υπολογισμό της αθροιστικής κατανομής των απασχολούμενων σε αυτά μέχρι το αποτέλεσμα να είναι ίσο με το συνολικό αριθμό των γυναικών στην απασχόληση. Το σημείο στο οποίο επιτυγχάνεται αυτή η ισότητα, αποτελεί το όριο ανάμεσα στα «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα (πριν από αυτό το όριο εντοπίζονται τα «γυναικεία» επαγγέλματα και μετά από αυτό τα «ανδρικά» επαγγέλματα). Ο μαθηματικός τύπος του δείκτη είναι:

$$IS = F_f / F - M_f / M$$

Όπου:

F_f ο αριθμός των γυναικών στα «γυναικεία» επαγγέλματα,

F ο αριθμός των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης/επαγγελμάτων,

M_f ο αριθμός των ανδρών στα «γυναικεία» επαγγέλματα, και

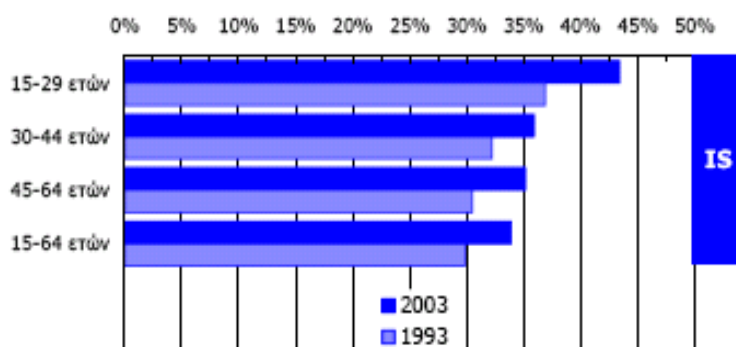
M ο αριθμός των ανδρών στο σύνολο της απασχόλησης/επαγγελμάτων.

Ο δείκτης IS μπορεί να λάβει ελάχιστη τιμή το μηδέν (0) και μέγιστη τιμή το ένα (1). Τιμή του δείκτη ίση με ένα (IS=1) αντιστοιχεί σε απόλυτο διαχωρισμό (δηλαδή οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε εντελώς διαφορετικά επαγγέλματα), ενώ τιμή δείκτη ίση με μηδέν (IS=0) σημαίνει ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός (η κατά φύλο σύνθεση σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την κατά φύλο σύνθεση της συνολικής απασχόλησης). Ντερμανάκης Ν., 3^ο Στατιστικό..., 2005, ό.π.

Στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου, το 2003, το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού στο σύνολο των απασχολούμενων φαίνεται να έχει ενταθεί και ο σχετικός δείκτης IS παρουσιάζει τιμή 33,6% (δηλαδή το έτος αυτό θα απαιτούνταν να αλλάξει επάγγελμα το 33,6% των ανδρών και γυναικών προκειμένου να εξαλειφθεί πλήρως το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού).

Μάλιστα φαίνεται ότι η ηλικία των απασχολούμενων συνιστά σημαντικό παράγοντα για την εκδήλωση του φαινομένου. Έτσι, όσο μικρότερη ηλικιακή κατηγορία εξετάζουμε, τόσο φαίνεται να εντείνεται ο διαχωρισμός, είτε πρόκειται για τη γενιά των 20ρηδων του 1993 είτε για τη γενιά των 20ρηδων του 2003, δηλαδή το φαινόμενο παρουσιάζει διαχρονικότητα (διάγραμμα 5). Μία εκ πρώτης όψεως ανωμαλία είναι ότι στη γενιά των 40-49 ετών του 1993 ή 50-59 ετών του 2003, η τιμή του σχετικού δείκτη αυξάνεται από 31,5% το 1993 σε 35,2% το 2003. Η αύξηση της έντασης του φαινομένου στην τελευταία ομάδα απασχολούμενων σχετίζεται κυρίως με την ενίσχυση της δράσης των γυναικών ως αυτοαπασχολούμενες ή εργοδότες-επιχειρηματίες, η οποία ωστόσο εκδηλώθηκε σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγελματικές ομάδες. Η γενικότερη τάση όμως είναι να εντείνεται ο διαχωρισμός όσο μικρότερη είναι η ηλικία και να φθίνει όσο μεγαλώνει η ηλικιακή κατηγορία.

Διάγραμμα 5 : Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτης IS) στους απασχολούμενους κατά ηλικιακή ομάδα, 1993 & 2003



Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας* 3^ο Στατιστικό Δελτίο, Φεβρουάριος 2005

Ενδεχομένως η έλλειψη μεγάλης προϋπηρεσίας στους 15-29 ετών εργαζομένους, καθιστά τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας περισσότερο ευάλωτους σε στερεοτυπικές αντιλήψεις (τόσο των εργοδοτών όσο και των ίδιων των εργαζομένων), ώστε η κατανομή των επαγγελμάτων

με βάση τα στερεότυπα που υπάρχουν να είναι περισσότερο έντονη. Αντιθέτως, όσο αυξάνει η ηλικία και συνακόλουθα η εμπειρία, τόσο φαίνεται να συνυπολογίζεται το ανθρώπινο κεφάλαιο που έχει συσσωρεύσει ο/η εργαζόμενος/η, και γι' αυτό ο διαχωρισμός φθίνει, χωρίς όμως να εξαλείφεται.

Αυτό το συμπέρασμα ενισχύεται και από τα ευρήματα σε σχέση με το πότε (χρονικά) εκδηλώνεται εντονότερα ο επαγγελματικός διαχωρισμός. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, προκύπτει ότι όσο μικρότερο είναι το διάστημα παρουσίας ενός μισθωτού σε μία θέση εργασίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα της εκδήλωσης του φαινομένου, ενώ όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια παραμονής στη θέση εργασίας, τόσο φθίνει το φαινόμενο.

6.3. Η εκδήλωση του διαχωρισμού στους μισθωτούς

Στους μισθωτούς, όπως ήταν αναμενόμενο σύμφωνα με μια σειρά αναλύσεων για το φαινόμενο του διαχωρισμού, ο επαγγελματικός διαχωρισμός εκδηλώνεται με μεγαλύτερη ένταση από ότι στο σύνολο των απασχολούμενων¹¹³. Ενώ λοιπόν για το σύνολο της απασχόλησης το 2003 ο δείκτης διαχωρισμού IS είναι 33,6%, για τους μισθωτούς ανέρχεται στο 37,9% (δηλαδή θα απαιτούνταν να αλλάξει επάγγελμα το 29,5% των ανδρών και γυναικών μισθωτών προκειμένου να εξαλειφθεί πλήρως το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού). Ενδεχομένως ο διαχωρισμός είναι υψηλότερος στους μισθωτούς, επειδή οι θέσεις εργασίας τους εξαρτώνται από τις – στερεοτυπικές- επιλογές των εργοδοτών και δεν είναι προϊόν επιλογής των εργαζομένων.

Σημαντικός παράγοντας στην εκδήλωση του φαινομένου του διαχωρισμού φαίνεται να είναι *το μέγεθος της επιχείρησης που απασχολεί τους μισθωτούς*. Ειδικότερα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός εκδηλώνεται αρκετά έντονα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς των **μικρότερων** επιχειρήσεων σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Επιπλέον, στις μικρότερες επιχειρήσεις, οι οποίες συγκεντρώνουν περίπου το 45% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης, την τελευταία δεκαετία, παρατηρείται και έντονη τάση ενίσχυσης του φαινομένου.

Πιο συγκεκριμένα, ενώ στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 11 απασχολούμενους ο δείκτης διαχωρισμού υποχώρησε από το 36,9% το 1993 στο 35,5% το 2003, αντιθέτως, στις επιχειρήσεις με λιγότερους από 11 απασχολούμενους, το 1993, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 39,5% των ανδρών

¹¹³ Ντερμανάκης Ν., 3^ο Στατιστικό..., 2005, ό.π.

και γυναικών μισθωτών αυτών των επιχειρήσεων, ενώ το 2003, το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό αυξήθηκε σημαντικά και έφτασε στο 43,8%.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός των μισθωτών εκδηλώνεται με διαφορετική ένταση και στους επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ενώ διαφορές εντοπίζονται και στις τάσεις μεταβολής του φαινομένου κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Ειδικότερα, στους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας την περίοδο 1993-2003 παρατηρείται γενικά πτωτική τάση στην ένταση εκδήλωσης του φαινομένου, μάλλον λόγω της μείωσης της συμμετοχής των γυναικών στη συνολική μισθωτή απασχόληση των μεταποιητικών επιχειρήσεων. Και στους κλάδους μεσαίας και υψηλής τεχνολογίας της μεταποιητικής βιομηχανίας, κατά την αύξηση του επαγγελματικού διαχωρισμού (μέχρι το 1999), παρατηρείται παράλληλη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση, ενώ κατά την υποχώρηση της έντασης του φαινομένου (από το 1999 έως το 2003) παρατηρείται αντίστοιχα μείωση της συμμετοχής των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση.

Φαίνεται λοιπόν ότι ακόμη και όπου απαντά μείωση του διαχωρισμού, αυτή δεν οφείλεται σε ισοκατανομή ανδρών και γυναικών στους διάφορους κλάδους, αλλά οφείλεται αποκλειστικά στη μείωση της απασχόλησης των γυναικών. Δηλαδή όταν οι γυναίκες εισέρχονται στη μισθωτή απασχόληση ακολουθούν προκαθορισμένες διαδρομές προς γυναικεία επαγγέλματα ή κλάδους, με συνέπεια ο δείκτης διαχωρισμού να ανεβαίνει, ενώ όταν μειώνεται η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση συμβαίνει το αντίστροφο. Η παραπάνω υπόθεση επιβεβαιώνεται πλήρως στους κλάδους των υπηρεσιών, όπου η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική μισθωτή απασχόληση αυξήθηκε από το 42%, το 1993, στο 48% το 2003, και αντίστοιχη αύξηση παρουσίασε και η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού (δείκτης IS) από 30,6% το 1993 στο 33% το 2003.

6.4. Η εκδήλωση του διαχωρισμού ανάλογα με τον τύπο της εργασίας: εξαρτημένη εργασία πλήρους και μερικής απασχόλησης

Ιδιαίτερες μεταβολές σχετικά με την ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού παρατηρούνται με κριτήριο τον τύπο της εργασίας των μισθωτών, δηλαδή την πλήρη ή μερική απασχόληση. Κατ'αρχάς, οι μερικώς απασχολούμενοι είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες. Στο σύνολο της χώρας οι 142.516 από τους 200.560 μερικώς απασχολούμενους είναι γυναίκες (αναλογία ανδρών προς γυναίκες 1 προς 2,5)¹¹⁴.

¹¹⁴ Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας, Περιφέρειες και Νομοί 2005, ΠΑΕΠ, Αθήνα 2005

Σημαντικό είναι ωστόσο να διακρίνουμε ανάμεσα σε δύο διαφορετικούς χαρακτήρες μερικής απασχόλησης, την «εκούσια» (ή «εθελοντική») και την «ακούσια» (ή «αναγκαστική») μερική απασχόληση. Εκούσια μερικώς απασχολούμενοι είναι αυτοί που ανέλαβαν μία θέση μερικής απασχόλησης όχι επειδή δεν μπορούσαν να βρουν μία θέση πλήρους απασχόλησης αλλά για άλλους, προσωπικούς λόγους (φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων, εκπαιδευτικές υποχρεώσεις, αναπηρία, κ.α.). Ακούσια μερικώς απασχολούμενοι είναι αυτοί που εργάζονται με μερική απασχόληση επειδή δεν μπορούσαν να βρουν μία θέση πλήρους απασχόλησης, λόγω της στενότητας της αγοράς εργασίας.

Στην Ελλάδα, ένας στους δύο μερικώς απασχολούμενους (50,0%) στο σύνολο της χώρας καταφεύγει σε αυτή τη μορφή απασχόλησης όχι επειδή την επιθυμεί αλλά επειδή δε βρίσκει θέση πλήρους απασχόλησης. Το ποσοστό αυτό ακούσιας μερικής απασχόλησης (που είναι το υψηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση¹¹⁵) επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες¹¹⁶ που έχουν δείξει ότι το 52% των νέων που εργάζονται με μερική απασχόληση έχουν επιλέξει αναγκαστικά το μειωμένο ωράριο επειδή δεν βρίσκουν εργασία πλήρους και σταθερής απασχόλησης, λόγω της αυξημένης ανεργίας. Αυτό έχει ως συνέπεια οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης να ασκούν εργασία άσχετη με τις γνώσεις τους (ετεροαπασχόληση), που συνήθως δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδικευση. Αυτός είναι και ο λόγος που **εντός** της ομάδας των μερικώς απασχολούμενων, ο επαγγελματικός διαχωρισμός το 2003 ήταν μικρότερος (δείκτης IS : 30,7 %) από το διαχωρισμό εντός της ομάδας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης (δείκτης IS : 37,3%)¹¹⁷. **Στο σύνολο** όμως της απασχόλησης, ανάλογα με τον τύπο εργασίας (πλήρης ή μερική) οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στη μερική απασχόληση, αφού όπως προαναφέρθηκε η αναλογία ανδρών προς γυναίκες είναι 1 προς 2,5 όσον αφορά στη μερική απασχόληση.

Οι νέες μορφές εργασίας, λοιπόν, όπως η μερική απασχόληση, καλύφθηκαν κυρίως από γυναίκες, δίνοντας στις τελευταίες την ελπίδα της δικαιότερης κατανομής του χρόνου ανάμεσα στο σπίτι και στη δουλειά. Ειδικά η μερική απασχόληση λέγεται ότι συνέβαλε στην ταχύτερη επέκταση της συνολικής γυναικείας απασχόλησης, διότι διευκόλυνε τη γυναίκα να ανταποκριθεί στον τριπλό της ρόλο ως εργαζόμενη, μητέρα και νοικοκυρά. Για την περίοδο 1979-1986, οι γυναίκες αποτελούν το 60%-90% των απασχολούμενων με μερική απασχόληση στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α¹¹⁸.

¹¹⁵ Επετηρίδα Αγοράς εργασίας, 2005, ό.π.

¹¹⁶ Κατσορίδας Δ., *Η εργαζόμενη νεολαία στην Ελλάδα*, Ενημέρωση, 36, 1998.

¹¹⁷ Ντερμανάκης Ν, *3^ο Στατιστικό...*, 2005, ό.π.

¹¹⁸ Δήμου Α., *Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας*, Σύγχρονα Θέματα, 40, 1989.

Στην πραγματικότητα όμως, οι νέες μορφές απασχόλησης συντέιναν ακόμη περισσότερο στον κατά φύλο καταμερισμό της εργασίας¹¹⁹ (γυναίκες : μερική απασχόληση, άνδρες : πλήρης απασχόληση) και συνέβαλαν στο φαινόμενο της «νέας φτώχειας» των γυναικών. Οι φτωχοί εργαζόμενοι ή «νεόπτωχοι» (working poor) είναι όρος που αντανακλά ένα νέο κοινωνικό φαινόμενο: εργαζομένους, οι οποίοι αποκλείστηκαν μέσα από την ενσωμάτωση και την ανάπτυξη και ενώ δεν είναι άνεργοι, ωστόσο εργάζονται χωρίς να καταφέρνουν να κερδίσουν τη ζωή τους¹²⁰.

Μερικά από τα χαρακτηριστικά της μερικής απασχόλησης των γυναικών συνοψίζονται στα εξής: δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδίκευση, με αποτέλεσμα να συντηρούνται τα παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα και ο διαχωρισμός της εργασίας κατά φύλο, δεν αμείβεται καλά ούτε δεν προσφέρει ευκαιρίες συνδικαλιστικής δράσης, και τέλος δεν προσφέρει επιδόματα και προστασία στον εργαζόμενο, καθώς μια τέτοια εργασιακή σχέση είναι αβέβαιη και ασταθής. Το συμπέρασμα λοιπόν είναι ότι η μερική απασχόληση όχι μόνο δεν βοηθά στην ανατροπή του παραδοσιακού ρόλου της γυναίκας αλλά συμβάλλει στην αναπαραγωγή του¹²¹.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι μεταξύ 25-49 ετών, δηλαδή παντρεμένες γυναίκες οι οποίες άλλοτε επιλέγουν αυτή τη μορφή απασχόλησης εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και άλλοτε αναγκαστικά εξαιτίας του μεγάλου ποσοστού ανεργίας που πλήττει τις γυναίκες. Δεν μπορούμε λοιπόν να θεωρούμε τη μερική απασχόληση *επιλογή*, καθώς φαίνεται μικρός ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών που την επέλεξαν ενώ θα μπορούσαν να βρουν μία θέση πλήρους απασχόλησης. Αλλά και από αυτές τις εργαζόμενες, παραμένει ανοιχτό εάν η επιλογή τους ήταν προϊόν ελεύθερης βούλησης ή είχε καθοδηγηθεί από τα στερεότυπα που θέλουν την οικογένεια ως αποκλειστική υπευθυνότητα των γυναικών, με αποτέλεσμα τη στροφή των τελευταίων σε μορφές απασχόλησης που συμβάλλουν στη δημιουργία του φαινομένου της «νέας φτώχειας».

Έχει λοιπόν πειστικά υποστηριχτεί ότι η κοινωνική πρόσληψη της μερικής απασχόλησης ως είδος εργασίας που «*ταιριάζει στις γυναίκες*», ουσιαστικά *περιορίζει* την ένταξή τους στην αγορά εργασίας¹²². Οι γυναίκες στην περίπτωση αυτή υποχρεώνονται (δεν επιλέγουν) να δεχτούν τη

¹¹⁹ Για μία εκτενή παρουσίαση της βιβλιογραφίας για τις νέες μορφές απασχόλησης σε σχέση με τη γυναικεία εργασία : Αβραμίκου Αναστασία, *Ενέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο (Μελέτη Προεπισκόπησης)*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, Νοέμβριος 2001

¹²⁰ Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Στ., Μιμίκου Γ., *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, [ΚΕΘΙ], Αθήνα, Μάιος 2001

¹²¹ Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Στ., Μιμίκου Γ., *Οι συνθήκες...*, 2001, ό.π.

¹²² Βαΐου, Ν., Στρατηγάκη, Μ., *Η εργασία των γυναικών...*1989, ό.π.

μερική απασχόληση, ακόμα και με δυσμενέστερους όρους, επειδή συνδυάζεται ευκολότερα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις που θεωρείται ότι πρέπει να βαρύνουν τις ίδιες. Μάλιστα, η μερική απασχόληση μέσα σε αυτό το πλαίσιο ενισχύει την προκατάληψη των εργοδοτών εις βάρος των γυναικών ως προς τη στάση που αναμένεται να έχουν απέναντι στην εργασία τους. Οι εργοδότες θεωρούν ότι οι μερικώς απασχολούμενες γυναίκες έχουν ως προτεραιότητα τις οικογενειακές δραστηριότητες (ακόμα και αν στην πραγματικότητα φροντίζουν να οργανώνουν την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή σύμφωνα με τις απαιτήσεις της εργασίας, και όχι το αντίστροφο), σε αντίθεση με τους άνδρες πλήρως απασχολούμενους, οι οποίοι θεωρείται ότι μπορούν να αφοσιωθούν αποτελεσματικά στη δουλειά τους και να είναι πιο παραγωγικοί, καθώς δεν εμποδίζονται από τις οικογενειακές δεσμεύσεις. Δημιουργείται έτσι ένας φαύλος κύκλος, καθώς τα στερεότυπα σχετικά με τον τύπο της εργασίας που «ταιριάζει στις γυναίκες» ωθούν τις γυναίκες να στρέφονται προς τη μερική απασχόληση, ενώ η τελευταία με τη σειρά της ωθεί στην αναπαραγωγή αυτών των στερεοτύπων στην κοινωνία.

Η στερεοτυπική αντίληψη λοιπόν ότι η αποκλειστική ευθύνη των γυναικών για το σπίτι και την οικογένεια αποτελεί εμπόδιο για την εργασιακή τους ικανότητα, ωθεί στη θεώρηση της γυναικείας εργασίας (και από τις ίδιες τις γυναίκες, φαινόμενο που ονομάζεται εσωτερίκευση στερεοτύπου) ως υποδεέστερης και *μη κανονικής*, θεώρηση που ενισχύεται από το χαμηλότερο μισθό που λαμβάνουν οι εργαζόμενες μερικής απασχόλησης¹²³.

Η αξία της εργασίας όμως για τον εργαζόμενο δεν περιορίζεται στον τρόπο απόκτησης του εισοδήματος, ούτε καν στο ύψος αυτού. Συνίσταται αντίθετα στον **προσδιορισμό της ταυτότητας** του υποκειμένου, η οποία συγκροτείται από τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας¹²⁴. Η μερική απασχόληση (και γενικότερα η γυναικεία απασχόληση) όταν νοείται ως δευτερεύουσα και συμπληρωματική, ακυρώνει την ικανοποίηση του ατόμου από αυτή τη συμμετοχή, που το καθιστά ισότιμο και παραγωγικό μέλος της κοινωνίας. Ουσιαστικά παγιώνει όχι μόνο τη θέση της γυναίκας στην ιδιωτική σφαίρα της οικογένειας, αλλά και την αντίληψη που έχει τόσο η ίδια όσο και οι άλλοι για το ρόλο που μπορεί και **οφείλει** να (μην) διαδραματίσει στην κοινωνική/δημόσια ζωή.

¹²³ Μάλιστα η θεώρηση της γυναικείας εργασίας ως υποδεέστερης οδηγεί σε χαμηλότερους μισθούς και στα «γυναικεία επαγγέλματα» πλήρους απασχόλησης, ενώ μισθολογικό κενό παρατηρείται και μεταξύ ανδρών-γυναικών στο ίδιο επάγγελμα. Ενδεικτικά παραπέμπουμε στο συλλογικό τόμο «*Τση αμοιβή-Προσοχή στο κενό*», [Κ.Ε.Θ.Ι.], Αθήνα, 2003

¹²⁴ Παναγιωτόπουλος Ν., Σημειώσεις για την απασχόληση των γυναικών και το χρόνο απασχόλησης, Σύγχρονα Θέματα, 66, 1998

6.5. Η εκδήλωση του διαχωρισμού σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επαγγελματικές ομάδες, και η επίπτωση στις αμοιβές

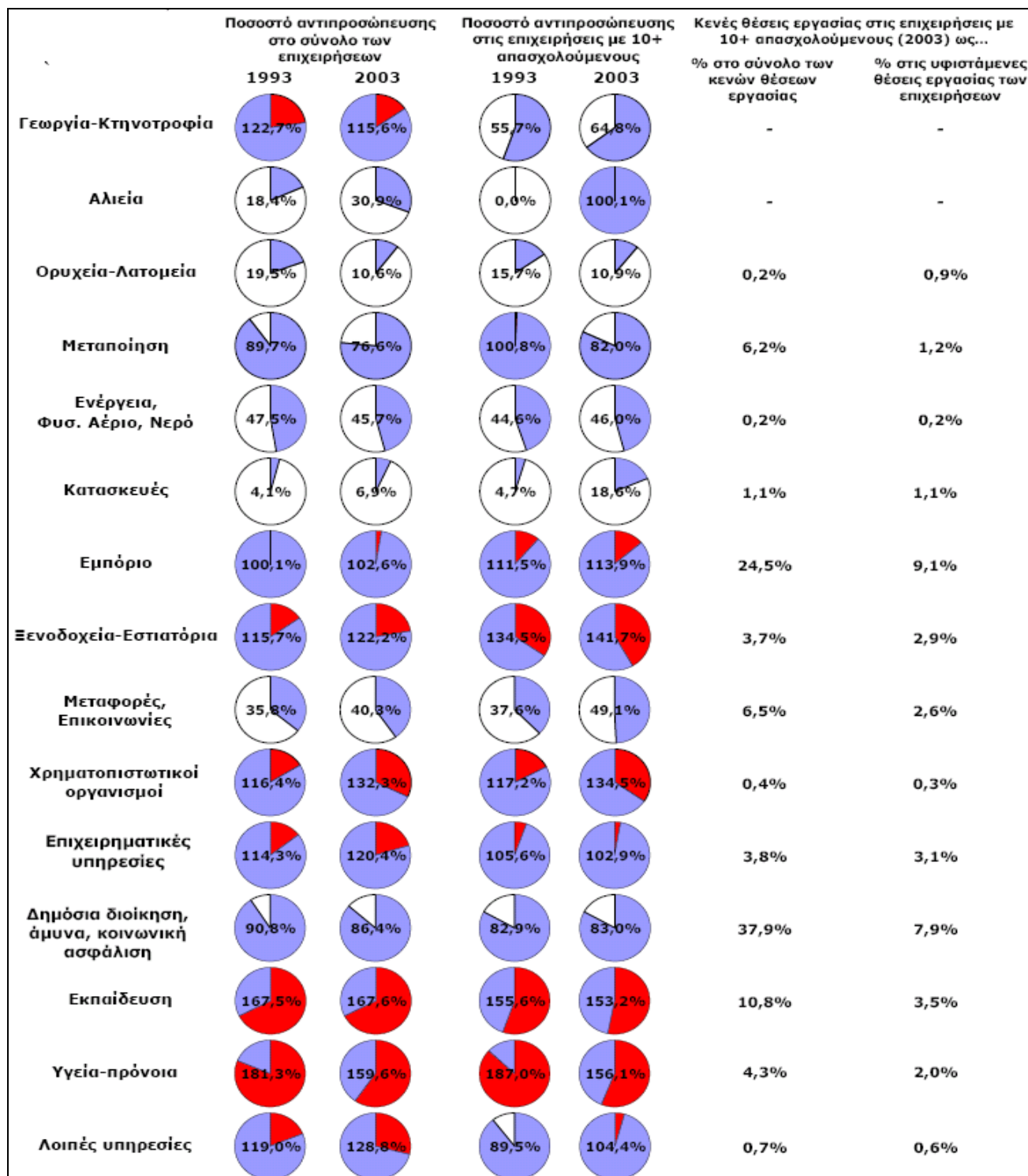
Παρότι οι στατιστικοί δείκτες (όπως ο IS) μπορούν να αποτυπώσουν σε ικανοποιητικό βαθμό τη συνολική εικόνα για τον επαγγελματικό διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, ελλοχεύει κάποτε κίνδυνος να υπεραπλουστεύσουν την πραγματική κατάσταση-εικόνα, ιδιαίτερα σε σχέση με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του φαινομένου. Για αυτό το λόγο χρήσιμο είναι να εξετάζεται και το ποσοστό αντιπροσώπευσης. Το ποσοστό αντιπροσώπευσης (*Representation Ratio*) των γυναικών, ορίζεται ως η αναλογία των γυναικών σε ένα επάγγελμα (ή κλάδο) προς την αναλογία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης. Ο υπολογισμός των ποσοστών αντιπροσώπευσης των γυναικών σε ένα σύνολο επαγγελματικών ομάδων ή κλάδων οικονομικής δραστηριότητας επιτρέπει στην εμβάθυνση στα επιμέρους επαγγέλματα ή κλάδους και κατ' επέκταση σε μια περισσότερο ποιοτική διάσταση του επαγγελματικού ή κλαδικού διαχωρισμού. Ποσοστό αντιπροσώπευσης σε ένα επάγγελμα $<100\%$ ($>100\%$) σημαίνει ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται λιγότερο (περισσότερο) σε αυτό το επάγγελμα από όσο τους αντιστοιχεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση¹²⁵.

Όσον αφορά στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (διάγραμμα 6), στον πρωτογενή τομέα οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στην γεωργία, αλλά υποεκπροσωπούνται στην αλιεία. Στο δευτερογενή τομέα, γενικά, παρατηρείται υποαντιπροσώπευση των γυναικών, ενώ στους περισσότερους κλάδους του τομέα υποχωρεί η παρουσία των γυναικών κατά την περίοδο 1993-2003.

Αναλυτικότερα, στον κλάδο των ορυχείων-λατομείων, το 2003, η παρουσία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης αλλά και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις κάλυπτε μόλις το 10,6% και 10,9% των θέσεων εργασίας που θα αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου και των μεγαλύτερων επιχειρήσεων αντίστοιχα, καθιστώντας τον κλάδο αυτό έναν από τους πιο κλειστούς για τις γυναίκες.

¹²⁵ Ντερμανάκης Ν., 3^ο Στατιστικό..., 2005, ό.π.

Διάγραμμα 6: Ποσοστό αντιπροσώπευσης των απασχολούμενων γυναικών & κενές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις κατά κλάδο*, 1993 & 2003



Ποσοστό αντιπροσώπευσης σε ένα κλάδο <100% (>100%) σημαίνει ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται λιγότερο (περισσότερο) σε αυτό τον κλάδο από όσο τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση. Τα στοιχεία για τον υπολογισμό του ποσοστού αντιπροσώπευσης προέρχονται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ (Eurostat). Τα στοιχεία για τις κενές θέσεις εργασίας προέρχονται από την Έρευνα Κενών Θέσεων Εργασίας στις Επιχειρήσεις (Eurostat). [πηγή : Ντερμανάκης Ν., 3^ο Στατιστικό..., 2005, ό.π.

Στους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας, το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών υποχωρεί το 2003 στο 76,6% (έναντι 89,7% το 1993), ενώ αντίστοιχη υποχώρηση παρατηρείται και στις επιχειρήσεις του κλάδου με 10+ απασχολούμενους (από 100,8% το 1993 σε 82% το 2003). Εντονότερα «ανδρικοί» κλάδοι χαρακτηρίζονται οι κλάδοι της ενέργειας, φυσικού αερίου και ύδατος, καθώς και ο κλάδος των κατασκευών (το 2003, η παρουσία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης του κλάδου των κατασκευών καλύπτει μόλις το 6,9% των θέσεων εργασίας που θα αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση της οικονομίας).

Από την άλλη πλευρά, στον τριτογενή τομέα εντοπίζεται το σύνολο των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας όπου η αντιπροσώπευση των γυναικών ξεπερνά τα επίπεδα παρουσίας που θα τους αναλογούσαν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση. Εξάιρεση αποτελούν οι περισσότερο τεχνικοί κλάδοι των μεταφορών-επικοινωνιών, όπου η παρουσία των γυναικών υπολείπεται σημαντικά αυτής που θα τους αναλογούσε, βάσει της συνολικής τους παρουσίας στην απασχόληση. Ωστόσο, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, παρουσιάζεται βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών σε αυτό τον έντονα «ανδρικό» κλάδο, τόσο στο σύνολο των επιχειρήσεων όσο και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Επιπλέον οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο ποσοστό αντιπροσώπευσης από αυτό που θα τους αναλογούσε βάσει της συνολικής τους παρουσίας στην απασχόληση στον κλάδο της δημόσιας διοίκησης, άμυνας και της υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης, μάλλον επειδή υποαντιπροσωπεύονται έντονα στις ένοπλες δυνάμεις.

Από την αντιπροσώπευση των γυναικών μέχρι και 1,7 φορές μεγαλύτερη από αυτή που τους αναλογεί παρατηρείται στους κλάδους της εκπαίδευσης, της υγείας-πρόνοιας των επιχειρηματικών υπηρεσιών, και των λοιπών υπηρεσιών ατομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα. Η συγκέντρωση των γυναικών σε κλάδους και επαγγέλματα στα οποία ο βασικός εργοδότης είναι το δημόσιο (υγεία, εκπαίδευση, δημόσια διοίκηση) αντανakλά την επιλογή των γυναικών για σταθερότητα και ασφάλεια έναντι της καριέρας, αλλά ενδεχομένως και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ελεύθερη αγορά αναφορικά με την είσοδό τους σε αυτή αλλά και την παραμονή τους και εξέλιξή τους εντός αυτής.

Εξάλλου, από τις επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν στην κατηγορία των επιστημονικών, καλλιτεχνικών και συναφών επαγγελμάτων, οι γυναίκες παρουσιάζουν αντιπροσώπευση μικρότερη από αυτή που τους αναλογεί στην ομάδα των επαγγελμάτων των επιστημών της μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών, ενδεχομένως λόγω της εκπαίδευσης των γυναικών σε μη-τεχνικά αντικείμενα, ενώ ανάλογη είναι και η εικόνα στην επαγγελματική κατηγορία των τεχνολόγων και

τεχνικών βοηθών. Αντιθέτως, σημαντικά ισχυρή είναι η παρουσία των γυναικών σε επαγγέλματα που κύριο χαρακτηριστικό είναι ο υποστηρικτικός τους ρόλος, όπως οι επαγγελματικές ομάδες των τεχνολόγων-τεχνικών βοηθών των επιστημών της βιολογίας, υγείας, εκπαίδευσης, των ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων, των υπαλλήλων γραφείου και των θέσεων εργασίας που ειδικεύονται στην εξυπηρέτηση των πελατών των επιχειρήσεων. Εντοπίζεται δηλαδή έντονα κάθετος διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας, εφόσον οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται στα υψηλότερα ιεραρχικά επαγγέλματα, υπεραντιπροσωπεύονται όμως στα βοηθητικά.

Τέλος, από τις επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν στην κατηγορία των ειδικευμένων τεχνιτών οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται έντονα σε αυτές των οικοδόμων, λατόμων, μεταλλωρύχων, τεχνιτών μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού και στους τεχνίτες εργασιών ακριβείας, στους τυπογράφους και χειροτέχνες. Αντίθετα, αντιπροσώπευση μεγαλύτερη από αυτή που τους αναλογεί εμφανίζουν στην επαγγελματική ομάδα των τεχνιτών επεξεργασίας τροφίμων, ξύλου, υφαντουργίας και ενδύσεως. Απουσιάζουν λοιπόν οι γυναίκες, όπως ήταν αναμενόμενο, από τα μυικής εντάσεως επαγγέλματα (με εξαίρεση τη γεωργία, που παραδοσιακά ασκείται στη χώρα μας από γυναίκες), υπεραντιπροσωπεύονται όμως σε αυτά που απαιτούν επιδεξιότητα.

Αντίστοιχα, μικρότερη αντιπροσώπευση παρουσιάζουν οι γυναίκες στις επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν στην κατηγορία των χειριστών σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανών παραγωγής και στους οδηγούς μέσων μεταφοράς, καθώς και σε όλες τις ομάδες των ανειδίκευτων επαγγελματιών, με εξαίρεση τα ανειδίκευτα επαγγέλματα υπηρεσιών και πωλήσεων.

Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι παρά την άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, η αντιπροσώπευση των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη και στα μέλη των βουλευόμενων σωμάτων παραμένει σε σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα από αυτά που θα τους αναλογούσαν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση. Έτσι, με εξαίρεση τη μικρή ομάδα των μελών βουλευόμενων σωμάτων και ανώτερων διοικητικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης, το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι το μισό από αυτό που θα τους αναλογούσε, προφανώς επειδή οι οικογενειακές υποχρεώσεις θεωρείται ότι δρουν ανταγωνιστικά προς το επάγγελμα του διευθυντή/ανώτερου στελέχους.

Εάν θέλουμε να εξετάσουμε τη *συγκέντρωση* των φύλων κατά επάγγελμα (πίνακας 10 στο Παράρτημα) παρατηρούμε ότι ως «γυναικεία» ή μικτά χαρακτηρίζονται 19 επαγγέλματα, που αθροίζουν όμως το **82,29%** της γυναικείας απασχόλησης, ενώ ως «ανδρικά» ή μικτά χαρακτηρίζονται 25 τα οποία αθροίζουν μόλις το 59,32% της ανδρικής απασχόλησης. Σε αμιγώς «γυναικεία» επαγγέλματα¹²⁶ (7 σε σύνολο 45 επαγγελεμάτων) συγκεντρώνεται ποσοστό **39,73%** της γυναικείας απασχόλησης, ενώ σε αμιγώς «ανδρικά» (πάλι 7 επί συνόλου 45) το 17,75% της ανδρικής απασχόλησης¹²⁷.

Στη χώρα μας δηλαδή οι γυναίκες εμφανίζονται πολύ περισσότερο συγκεντρωμένες σε λιγότερους κλάδους και επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες, και σε δραστηριότητες που θεωρούνται συμβατές προς τη γυναικεία φύση (επαγγέλματα φροντίδας και εκπαίδευσης)· η υπερσυσσώρευση αυτή των γυναικών σε λίγους κλάδους, συνεπάγεται μεγαλύτερη προσφορά εργασίας από τη ζήτηση, με άμεση συνέπεια την πίεση στους μισθούς. Επιπλέον, οι γυναίκες απουσιάζουν σχεδόν τελείως από επαγγέλματα που είναι χειρωνακτικά και απαιτούν ειδίκευση (εξαίρεση η γεωργία) ή είναι μυϊκής έντασης, και υποαντιπροσωπεύονται στις τεχνικές επιστήμες, ως συνέπεια του γεγονότος ότι οι γυναίκες φοιτήτριες, συνεχίζουν να υπερτερούν στους κλάδους των Τεχνών και των Ανθρωπιστικών Επιστημών, παρά στους τομείς των Φυσικών Επιστημών & της Εφαρμοσμένης Μηχανικής¹²⁸.

Τέλος, φαίνεται ότι οι γυναίκες κατανέμονται κατά προτεραιότητα σε επαγγέλματα στα οποία οι μέσες αποδοχές (ανδρών και γυναικών) είναι χαμηλές. Έτσι, ένα μεγάλο μέρος της διαφοράς (περίπου 50%) του μέσου γυναικείου από τον μέσο ανδρικό μισθό εξηγείται από την άνιση πρόσβαση των δύο φύλων στα επαγγέλματα¹²⁹.

Όπως φαίνεται λοιπόν στο διάγραμμα 7, ο οριζόντιος διαχωρισμός της απασχόλησης, δηλαδή η άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και τους κλάδους, είναι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, τόσο στις υπηρεσίες, όσο και στη βιομηχανία.

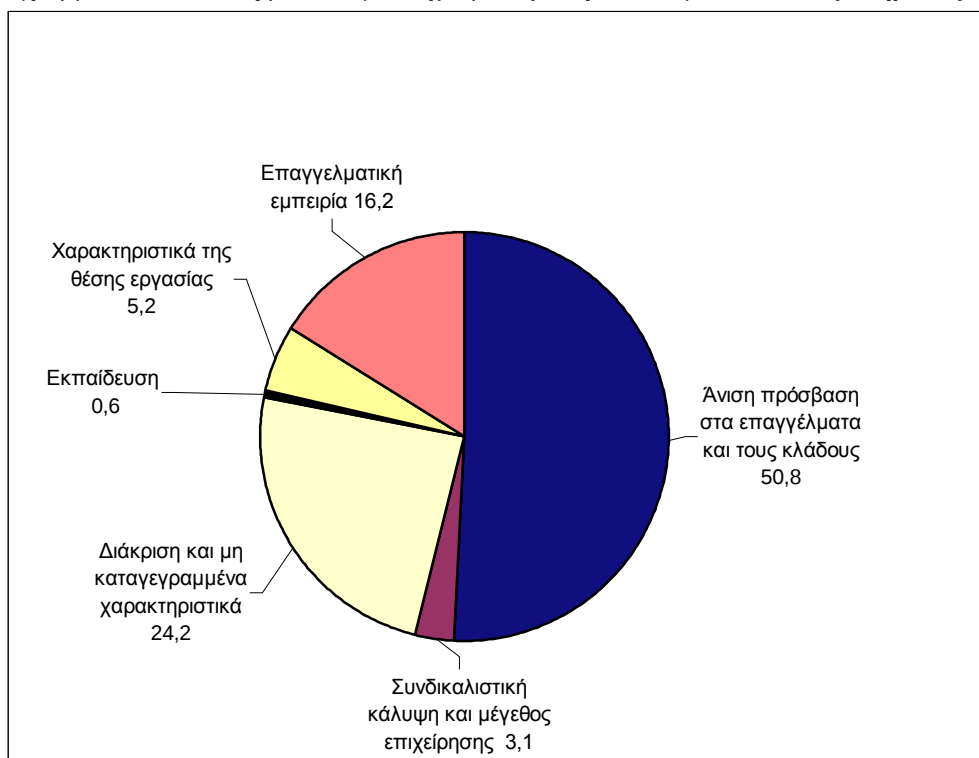
¹²⁶ Με εμφάνιση των γυναικών σε ποσοστό 1,5 φορές μεγαλύτερο από το ποσοστό τους στο σύνολο της απασχόλησης

¹²⁷ Τα στατιστικά στοιχεία προέρχονται από την ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού της 18ης Μαρτίου 2001

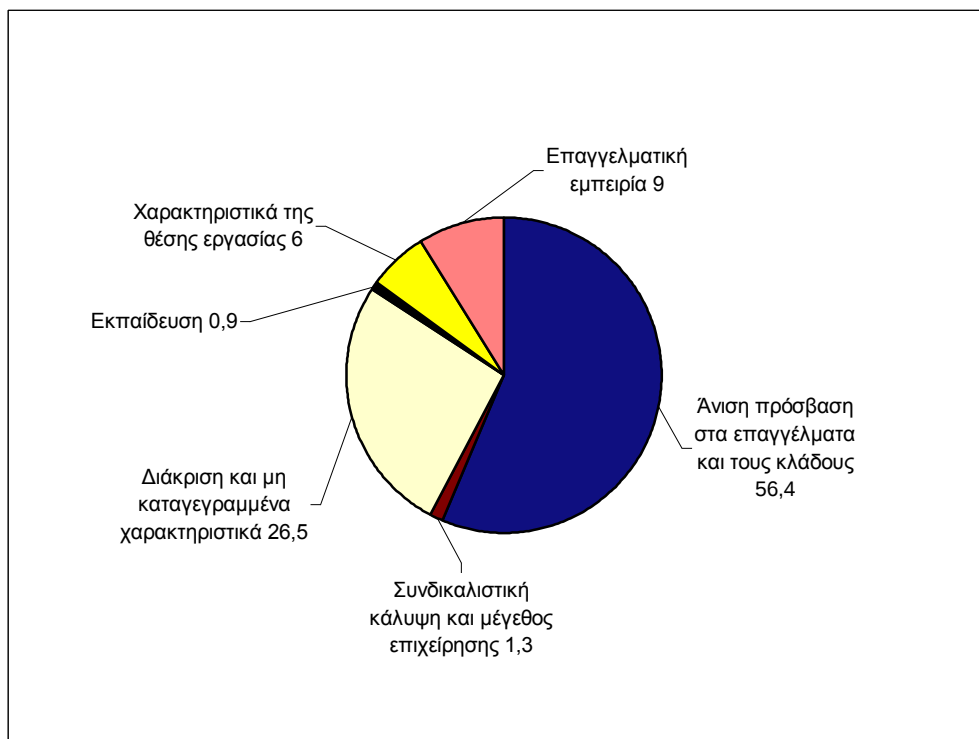
¹²⁸ ΓΥΝΑΙΚΕΣ και ΕΠΙΣΤΗΜΗ :Επίσημη Έκθεση για την κατάσταση στην Ελλάδα, ΓΓΕΤ, Μάρτιος 2002

¹²⁹ Karamessini M., Ioakimoglou E., *Determinants of the gender pay gap in Greece*, 23rd Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, «Job equality», 18-20 July 2002, Spetses-Greece.

Διάγραμμα 7^α : Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στις υπηρεσίες*



Διάγραμμα 7^β : Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στη βιομηχανία*



*Πηγή : Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμογλου Η., Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, [Μελέτη για λογαριασμό του ΚΕΘΙ], Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών - Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ), Ιανουάριος 2003

Η συρρίκνωση του χάσματος προϋποθέτει είτε μέτρα πολιτικής που ενθαρρύνουν τη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού στη βάση του φύλου, είτε τη βελτίωση της σχετικής αμοιβής των επαγγελματιών και κλάδων που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης. Η μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου είναι καθήκον των κρατικών αρχών, μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης μέτρων πολιτικής ίσων ευκαιριών, ενώ η εκ νέου αξιολόγηση των ανδρικών και γυναικείων δεξιοτήτων και της μισθολογικής κατάταξης των επαγγελματιών είναι καθήκον των κοινωνικών εταίρων, μέσω διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Αν και το εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών έχει σχεδόν εξισωθεί και δεν παίζει κανένα ρόλο στο χάσμα αμοιβών, όμως οι διαφορετικές εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επιστήμη, την ειδίκευση στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση, συνδέονται ευθέως με τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές των φύλων και τον επαγγελματικό διαχωρισμό. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός όμως στα γυμνάσια και τα λύκεια θα μπορούσε να αποτελέσει βασικό εργαλείο άμβλυνσης του διαχωρισμού.

Ο δεύτερος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι οι μισθολογικές διακρίσεις φύλου. Αυτές είναι αποτέλεσμα τόσο των εργοδοτικών πρακτικών όσο και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς στα επαγγέλματα και τους κλάδους και έχουν ιστορικά επηρεαστεί από τις κοινωνικές αντιλήψεις περί κατώτερης αξίας της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική, και από τη σχετική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζόμενων στα επαγγέλματα και τους κλάδους.

Ο τρίτος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία και την προϋπηρεσία στην τελευταία δουλειά. Αυτό δεν οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό από το ανδρικό. Συνδέεται επίσης με τις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών και τις μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες. Συνεπώς, το κλείσιμο της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων προϋποθέτει την διευκόλυνση των γυναικών ώστε να μη διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα και τη βελτίωση των προοπτικών προαγωγής και επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Δράσεις προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να αναληφθούν είτε από το κράτος (γονικές άδειες, βελτίωση των υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων) είτε από τους εργοδότες και τα συνδικάτα (θετικές δράσεις για την εξέλιξη των γυναικών) είτε από τις

γυναικείες οργανώσεις (καμπάνιες για την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις) είτε από ένα συνδυασμό φορέων.

Μία πολιτική ίσης αμοιβής οπωσδήποτε περιλαμβάνει μέτρα άμβλυνσης του διαχωρισμού των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία, μείωσης των ασυνεχειών στις επαγγελματικές διαδρομές των γυναικών, υποβοήθησης της επανένταξής τους στην απασχόληση με τις μικρότερες δυνατές απώλειες, διευκόλυνσης της επαγγελματικής τους ανέλιξης. Τα μέτρα αυτά επηρεάζουν έμμεσα και μακροπρόθεσμα το μισθολογικό χάσμα, γι' αυτό χρειάζονται επίσης μέτρα άμεσα και ταχύτερης απόδοσης. Ως τέτοια έχουν προταθεί¹³⁰:

- Ενημερωτικές καμπάνιες για το μισθολογικό χάσμα, τα αίτια δημιουργίας του και τους τρόπους αντιμετώπισής του
- Κριτική εξέταση της μισθολογικής κατάταξης των γυναικείων επαγγελματιών (και επαγγελματικών κατηγοριών), και μέτρα για τη μισθολογική τους αναβάθμιση
- Εξέταση των αρχών που διέπουν τα συστήματα αμοιβής, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οδηγούν σε έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών
- Εκπόνηση κώδικα καλής πρακτικής για τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους σε ζητήματα ίσης αμοιβής
- Υποστήριξη και δημοσιοποίηση υποθέσεων άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων που έρχονται στα δικαστήρια.

Τέλος πρέπει να καταπολεμηθούν τα φαινόμενα απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, ώστε να αποτραπεί η διάβρωση του συστήματος προστασίας των μισθών, που οδηγεί με βεβαιότητα στην διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

¹³⁰ Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμoglou Η, 2003, ό.π.

7. Η γυάλινη οροφή στην Ελλάδα

Ο διαχωρισμός της εργασίας κατά φύλο συνεπάγεται ανισότητες όχι μόνο ως προς το ποιά επαγγέλματα ασκούν οι άνδρες και οι γυναίκες, αλλά και ως προς τις ιεραρχικές θέσεις που καταλαμβάνουν εντός του ίδιου επαγγέλματος. Διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά στις κατώτατες βαθμίδες ιεραρχίας και, όσο η κλίμακα ανεβαίνει, η παρουσία τους μειώνεται αισθητά. Πολυάριθμες έρευνες έχουν δείξει ότι διεθνώς ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο επηρεάζει τις πιθανότητες των γυναικών για προαγωγή στην ιεραρχία, με συνέπεια να αξιοποιούνται περισσότερο στη θέση του προσωπικού γραμμής¹³¹.

Έτσι, σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι πολύ μικρά, τόσο σε όρους εποπτείας-διοίκησης άλλων εργαζομένων, όσο και σε όρους αμοιβής της εργασίας. Αλλά και από τις γυναίκες που καταφέρνουν να ξεπεράσουν αυτά τα περιθώρια και να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια που παρουσιάζονται και να εξελιχθούν επαγγελματικά, λίγες καταφέρνουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Αυτό το όριο που φαίνεται ότι υπάρχει και καθιστά μετά από ένα σημείο την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών ιδιαίτερα δύσκολη ορίζεται ως «γυάλινη οροφή» (*glass ceiling*)¹³².

Ας σημειωθεί ότι η γυάλινη οροφή δεν αναφέρεται σε επίσημα ή τυπικά εμπόδια (π.χ. συγκεκριμένη εκπαίδευση), ούτε σε άμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, που νομικά απαγορεύονται σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες. Αντιθέτως, η γυάλινη οροφή προσδιορίζεται ως το όριο που μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά οι γυναίκες, λόγω έμμεσων, και γι' αυτό δυσκολότερα ανιχνεύσιμων διακρίσεων, που προκύπτουν από τις εταιρικές πρακτικές και έχουν ως βαθύτερο αίτιο στερεότυπα και προκαταλήψεις για το ρόλο και τις ικανότητες των γυναικών. Συγκεκριμένα, ο ορισμός της έμμεσης διάκρισης σύμφωνα την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι ο εξής:

«Όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη πράξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου

¹³¹ Maume D., Glass Ceilings and Glass Escalators, Occupational Segregation and Race and Sex Difference in Managerial Promotions, Work and Occupations, Vol.26 No 4, November 1999

¹³² Ντερμανάκης Ν., *Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Ιούνιος 2004

φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία.»¹³³

Όσον αφορά στην Ελλάδα, μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες είναι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Μόνο κατά την περίοδο 1995-2000, οι γυναίκες κατέλαβαν το 85% των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν, ενώ ανάλογη δυναμική εκδήλωσαν σε επαγγέλματα, ειδικότητες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας που άλλοτε κατείχαν αποκλειστικά οι άνδρες. Ωστόσο, παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει επιτευχθεί, η αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι δυσκολότερο πεδίο δράσης για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Σημαντικά εμπόδια, διακρίσεις και απόψεις για τη θέση των γυναικών στους τομείς της οικονομίας, πολιτικής, κοινωνίας και ειδικότερα για το ρόλο τους στην αγορά εργασίας έχουν διαμορφωθεί και εξακολουθούν να συντηρούν σοβαρές συνθήκες έμμεσων διακρίσεων σε βάρος της επαγγελματικής τους πορείας και εξέλιξης¹³⁴.

Παρότι όμως το φαινόμενο της γυάλινης οροφής μπορεί να αποκαλύψει σημαντικά **ποιοτικά** στοιχεία της γυναικείας απασχόλησης, ωστόσο δεν έχει διερευνηθεί αρκετά στην Ελλάδα, λόγω της έλλειψης σύγχρονων εμπειρικών ερευνών για τα χαρακτηριστικά της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης¹³⁵. Έτσι, εξειδικευμένη έρευνα για το εύρος της γυάλινης οροφής στην Ελλάδα, διεξήχθη μόλις το 2004, στους κλάδους που κάλυψε το 1995 η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ. Πρόκειται για την έρευνα του Ν. Ντερμανάκη, *Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1ο Στατιστικό Δελτίο, Ιούνιος 2004, στο πλαίσιο του έργου Equal-Ανδρομέδα· εάν δεν δηλώνεται διαφορετικά, σε αυτή την έρευνα βασίζονται τα στατιστικά στοιχεία του παρόντος κεφαλαίου.

7.1. Το εύρος της γυάλινης οροφής στο σύνολο των οικονομικών κλάδων

Οι δείκτες κάθετου διαχωρισμού που χρησιμοποιούνται, μετρούν το εύρος (*thickness*) της γυάλινης οροφής στις επιχειρήσεις των κλάδων, ώστε να αποτυπωθεί ο βαθμός δυσκολίας της

¹³³ Οδηγία 2002/73/ΕΚ (Άρθρο 2)

¹³⁴ Ντερμανάκης Ν., *Το εύρος...*, 2004, ό.π.

¹³⁵ Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, (Κ.Ε.Θ.Ι.), Αθήνα, Μάιος 2001

ανέλιξης των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της μισθολογικής και διοικητικής ιεραρχίας μέσα στον εργασιακό χώρο της επιχείρησης¹³⁶.

Η συμμετοχή των δύο φύλων στις δύο ομάδες θέσεων εργασίας (ανώτατες και ανώτερες), σε συνδυασμό με τη συμμετοχή τους στο σύνολο της απασχόλησης των επιχειρήσεων αξιοποιούνται για τον υπολογισμό του εύρους της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις, με τους παρακάτω δείκτες¹³⁷:

Ο Γενικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής, αποτυπώνει το γενικό βαθμό διείσδυσης των γυναικών στην ανώτατη μισθολογική κλίμακα.¹³⁸

Ωστόσο, ακόμα και αν θεωρηθεί ότι ο κύριος χώρος προέλευσης των ανώτατων στελεχών είναι οι ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων, προκύπτει σημαντική ανισότητα σε βάρος της επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών. Δηλαδή οι γυναίκες δεν εξελίσσονται από τις ανώτερες στις ανώτατες βαθμίδες τόσο εύκολα όπως οι άνδρες.

¹³⁶ Συγκεκριμένα, γίνεται η υπόθεση ότι οι ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά-διοικητικά θέσεις των επιχειρήσεων, ορίζονται από το ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας της κάθε επιχείρησης.

Αντίστοιχα, έγινε η υπόθεση ότι οι ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά-διοικητικά θέσεις των επιχειρήσεων ορίζονται από το δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας της κάθε επιχείρησης.

¹³⁷ Έστω ότι σε μία επιχείρηση:

W το ποσοστό συμμετοχής (%) των γυναικών ως προς το σύνολο του προσωπικού,

W₁ το ποσοστό συμμετοχής (%) των γυναικών ως προς το σύνολο του προσωπικού που ανήκει στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας (ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις), και

W₂ το ποσοστό συμμετοχής (%) των γυναικών ως προς το σύνολο του προσωπικού που ανήκει στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας (ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις),

Τότε, ο Γενικός Δείκτης Γυάλινης οροφής ορίζεται ως :

$$G_{TO} = w / w_1$$

και ο Ειδικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής, ή Δείκτης Γυάλινης Οροφής Ανώτερων Στελεχών ορίζεται ως :

$$E_{TO} = w_2 / w_1, \text{ Ντερμανάκης Ν., Το εύρος...}, 2004, \text{ ό.π.}$$

¹³⁸ Η τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα (1) σημαίνει ότι η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας της επιχείρησης είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση της επιχείρησης. Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του δείκτη από τη μονάδα τόσο μικρότερη είναι η αντιπροσώπευση-διείσδυση των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της επιχείρησης. Αντίθετα, τιμή του δείκτη μικρότερη από τη μονάδα σημαίνει ότι ο βαθμός διείσδυσης-αντιπροσώπευσης των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της επιχείρησης είναι μεγαλύτερος από αυτόν που τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση της επιχείρησης. Αυτό στη βιβλιογραφία ονομάζεται “glass funnel”, Ντερμανάκης Ν., Το εύρος...}, 2004, ό.π.

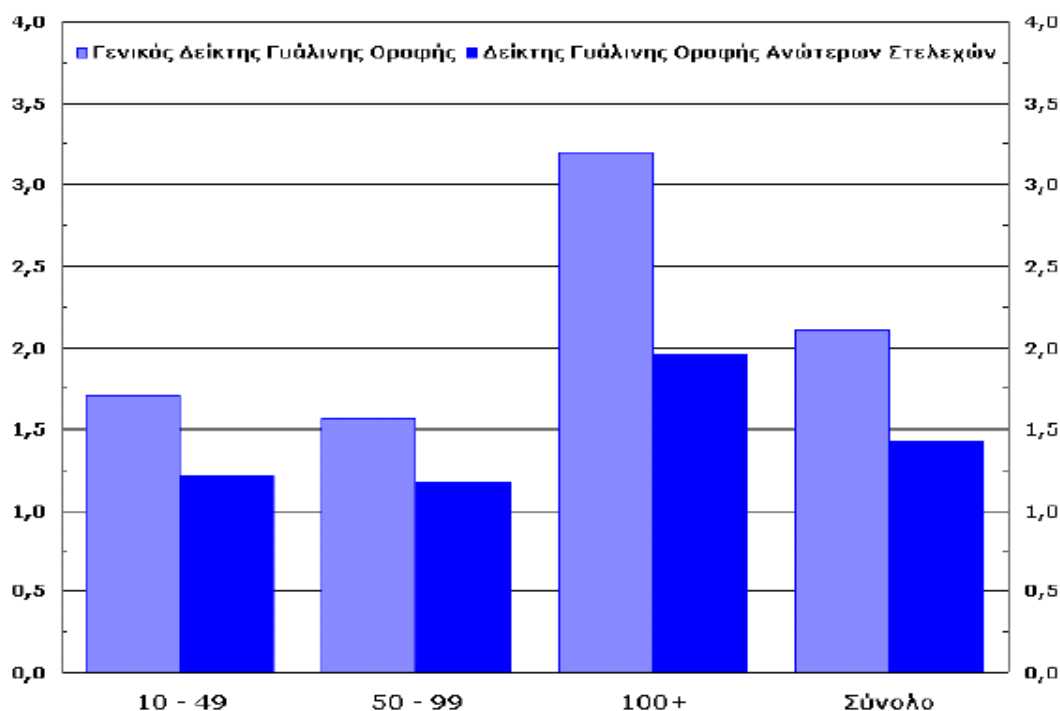
Προκειμένου λοιπόν να αποτυπωθεί ο βαθμός δυσκολίας εξέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες βαθμίδες της επιχείρησης, χρησιμοποιείται ο **Ειδικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής ή Δείκτης Γυάλινης Οροφής των Ανώτερων Στελεχών**, που αποτυπώνει το βαθμό ανέλιξης των γυναικών στις **ανώτατες** μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας από την αμέσως προηγούμενη μισθολογική κλίμακα, δηλαδή τις **ανώτερες** μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις¹³⁹.

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής εκδηλώνεται με σημαντική ένταση στις επιχειρήσεις όλων των κλάδων που κάλυψε η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών του 1995, για τις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους (πίνακας 11 στο Παράρτημα). Έτσι, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση φτάνει στο 36,1%, ωστόσο καταλαμβάνουν μόλις το 17,7% των ανώτατων και το 25,4% των ανώτερων θέσεων εργασίας των επιχειρήσεων. Μεταφράζοντας τις δύο παραπάνω τιμές προκύπτει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις καλύπτει μόλις το 49% από αυτές που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων. Αλλά και στο επίπεδο εξέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες θέσεις υπάρχει ανισότητα, αφού η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις καλύπτει περίπου το 70% αυτών που τους αναλογούν, με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τα μεγέθη αυτά, στο σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων ο γενικός δείκτης της γυάλινης οροφής έχει τιμή 2, και αντίστοιχα, ο ειδικός δείκτης της γυάλινης οροφής ή δείκτης της «γυάλινης οροφής» ανώτερων στελεχών φτάνει περίπου στο 1,4 (διάγραμμα 8). Σημαντική παράμετρος για την εκδήλωση του φαινομένου φαίνεται να είναι το μέγεθος της εξεταζόμενης επιχείρησης. Πράγματι, υπολογίζοντας τους δείκτες σε τρεις κατηγορίες μεγέθους επιχειρήσεων (μικρότερες: 10-49 απασχολούμενοι, μεσαίες: 50-99 απασχολούμενοι και μεγαλύτερες: 100 και άνω απασχολούμενοι) προκύπτει ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» αυξάνεται, όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης (διάγραμμα 9), με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις να παρουσιάζουν τα ισχυρότερα εμπόδια για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

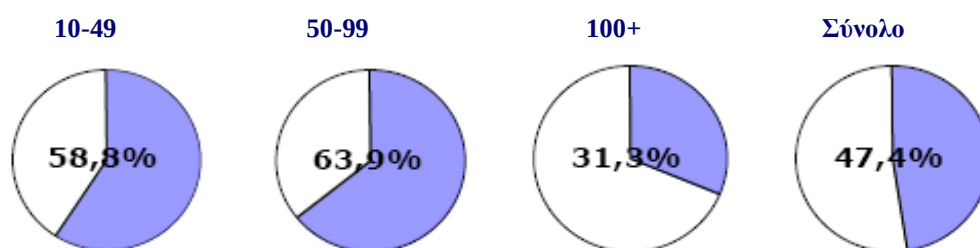
¹³⁹ Γενικά, όσο μεγαλύτερες της μονάδας είναι οι τιμές των δεικτών τόσο μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής». Για παράδειγμα, αν σε μία επιχείρηση η τιμή του **γενικού** δείκτη «γυάλινης οροφής» είναι ίση με 2 σημαίνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις **ανώτατες** μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει στο 50% των ανώτατων θέσεων εργασίας που αναλογούν στις γυναίκες με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση της επιχείρησης. Αντίστοιχα, αν σε μία επιχείρηση η τιμή του **ειδικού** δείκτη «γυάλινης οροφής» είναι ίση με 2 σημαίνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει στο 50% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις θέσεις της αμέσως προηγούμενης βαθμίδα της επιχείρησης, δηλαδή στις **ανώτερες** θέσεις.

Διάγραμμα 8 : Το εύρος της γυάλινης οροφής κατά μέγεθος επιχείρησης στο σύνολο των κλάδων, 1995*



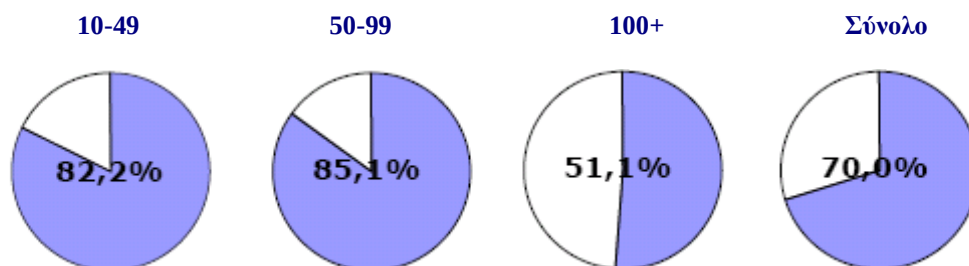
Διάγραμμα 9α : Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων*

Αριθμός
εργαζομένων



Διάγραμμα 9β : Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων*

Αριθμός
εργαζομένων



*Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Ιούνιος 2004

Επεκτείνοντας την παραπάνω ανάλυση στους επιμέρους τομείς και κλάδους που καλύπτει η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ, προκύπτει ότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής υφίσταται σε όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις. Ωστόσο, η ένταση αυτής της εκδήλωσης διαφέρει αρκετά ανάμεσα στους κλάδους της οικονομίας, ενώ σημαντικές διαφορές παρατηρούνται και ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων, δείχνοντας πως οι οργανωτικές δομές είναι μεγαλύτερο εμπόδιο από τη συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής των γυναικών.

Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι η συγκριτικά μεγαλύτερη ή μικρότερη παρουσία-συμμετοχή των γυναικών σε ένα κλάδο δεν συνδέεται σταθερά με την ύπαρξη μικρότερου ή μεγαλύτερου εύρους της «γυάλινης οροφής»· αντιθέτως, και στην Ελλάδα, όπως και στο διεθνές χώρο, φαίνεται ότι η επαγγελματική εξέλιξη των ανδρών είναι ταχύτερη και στους κλάδους όπου η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση είναι μεγαλύτερη από των ανδρών¹⁴⁰. Το φαινόμενο αυτό, που ονομάζεται *glass escalator*¹⁴¹, καταδεικνύει ότι τα εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη δεν τίθενται σε οποιαδήποτε ομάδα τυχαίνει να είναι μειοψηφική σε ένα επάγγελμα (γιατί τότε δεν θα παρατηρείτο ταχύτερη εξέλιξη των ανδρών από τις γυναίκες σε κλάδους, όπως της εκπαίδευσης, όπου υπερτερούν οι γυναίκες)· αντιθέτως, ενισχύει την άποψη ότι οι δυσκολίες στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών είναι αποτέλεσμα των κατά φύλο έμμεσων διακρίσεων και των στερεοτύπων, και όχι συνέπεια της τυχόν μειωμένης συμμετοχής τους στην απασχόληση κάποιων κλάδων.

7.2. Το εύρος της γυάλινης οροφής στους επιμέρους οικονομικούς κλάδους

Όπως βλέπουμε στον πίνακα 12, το εύρος της γυάλινης οροφής υφίσταται με μεγάλη ένταση στις ελληνικές επιχειρήσεις όλων των εξεταζόμενων οικονομικών κλάδων (Μεταποιητικές βιομηχανίες, Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου & ύδατος, Χονδρικό-λιανικό εμπόριο,

¹⁴⁰ Wirth L., *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, [ILO] Luxemburg, 4 February 2002, και Arulampalam W., Booth A., Bryan M., *Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution*, [ISER Working Paper 2005-25], Colchester : University of Essex, November 2005

¹⁴¹ Ενδεικτικά βλέπε : Maume D., *Glass Ceilings and Glass Escalators*, *Work and Occupations*, Vol.26 No 4, November 1999, και Hultin M., *Some take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?*, *Work and Occupations*, Vol.30 No 1, February 2003

επισκευές, Ξενοδοχεία, εστιατόρια, Μεταφορές, αποθηκεύσεις και επικοινωνίες, Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί).

Πίνακας 12 : Το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα το 1995

		D	E	G	H	I	J
Μικρότερες επιχειρήσεις (10-49 απασχολούμενοι)	W	37%	13%	43%	48%	27%	43%
	W1	22%	7%	27%	35%	12%	16%
	W2	27%	2%	37%	31%	21%	24%
	γ_{ΓΟ}	1,7	1,8	1,6	1,4	2,3	2,7
	ε_{ΓΟ}	1,2	0,3	1,4	0,9	1,8	1,5
Μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (50-99 απασχολούμενοι)	W	38%	10%	43%	42%	20%	48%
	W1	24%	4%	23%	10%	3%	23%
	W2	29%	1%	28%	15%	8%	33%
	γ_{ΓΟ}	1,6	2,9	1,9	4,0	7,2	2,1
	ε_{ΓΟ}	1,2	0,4	1,2	1,5	3,0	1,4
Μεγαλύτερες επιχειρήσεις (100+ απασχολούμενοι)	W	29%	23%	41%	47%	19%	44%
	W1	9%	5%	17%	14%	5%	10%
	W2	18%	12%	24%	25%	8%	21%
	γ_{ΓΟ}	3,2	4,6	2,4	3,4	3,9	4,5
	ε_{ΓΟ}	2,0	2,4	1,4	1,8	1,6	2,1
Σύνολο επιχειρήσεων (10+ απασχολούμενοι)	W	33%	21%	40%	47%	23%	44%
	W1	16%	5%	23%	26%	8%	15%
	W2	22%	10%	34%	26%	13%	24%
	γ_{ΓΟ}	2,1	4,3	1,7	1,8	3,0	2,9
	ε_{ΓΟ}	1,4	2,1	1,4	1,0	1,8	1,6

Πηγή: Ντερμανάκης Ν., *Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, Ιούνιος 2004

W: Η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου

W1: Η συμμετοχή των γυναικών στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας του κλάδου.

W2: Η συμμετοχή των γυναικών στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας του κλάδου.

γ_{ΓΟ}: Γενικός δείκτης «γυάλινης οροφής» και **ε_{ΓΟ}:** Ειδικός δείκτης «γυάλινης οροφής».

D: Μεταποιητικές βιομηχανίες

E: Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου & ύδατος

G: Χονδρικό-λιανικό εμπόριο, επισκευές

H: Ξενοδοχεία, εστιατόρια

I: Μεταφορές, αποθηκεύσεις και επικοινωνίες

J: Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί

Ειδικότερα, στην πιο δυσμενή θέση βρίσκονται οι γυναίκες που απασχολούνται στις επιχειρήσεις των κλάδων παροχής ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και ύδατος, καθώς το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε αυτή την ομάδα κλάδων είναι το μεγαλύτερο ανάμεσα σε όλες τις ομάδες, ενώ ανάλογη είναι η εικόνα και στον κλάδο των μεταφορών, αποθηκεύσεων και επικοινωνιών. Και στις δύο κατηγορίες παρατηρείται αρκετά περιορισμένη συμμετοχή γυναικών στη συνολική απασχόληση, ενώ ακόμα μικρότερη είναι η συμμετοχή τους στις ανώτατες και ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας.

Βασικό χαρακτηριστικό των δύο αυτών κλάδων είναι ότι η απασχόληση συγκεντρώνεται σε μεγάλες επιχειρήσεις. Επιπλέον, η ιδιαίτερα μικρή συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση του κλάδου οφείλεται και στο είδος των επαγγελματικών κατηγοριών, που αφορούν κυρίως σε επαγγέλματα με τεχνικό περιεχόμενο, στα οποία επικρατούν οι άνδρες. Είναι, επομένως, αναμενόμενο ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» θα είναι αρκετά σημαντικό σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου και ιδιαίτερα στις μεγαλύτερες από αυτές, όπου η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών γίνεται με ιδιαίτερα μεγάλη δυσκολία¹⁴². Μάλιστα οι μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις του κλάδου των μεταφορών, αποθηκεύσεων και επικοινωνιών, κατέχουν το «αρνητικό ρεκόρ» με το μεγαλύτερο εύρος «γυάλινης οροφής» από όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων και σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους.

Στον κλάδο των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών¹⁴³ το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι, επίσης, πολύ μεγάλο, καθιστώντας αρκετά δύσκολη την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, ενώ και εδώ εντονότερη είναι η εκδήλωση του φαινομένου στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Ο αυξημένος βαθμός δυσκολίας αποκτά μεγαλύτερη βαρύτητα καθώς στον κλάδο

¹⁴² Ας σημειωθεί ότι στις μικρότερες και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις του κλάδου η εκδήλωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» είναι, επίσης, αρκετά έντονη. Ωστόσο, σε αυτές τις επιχειρήσεις η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας «φαίνεται» σύμφωνα με το σχετικό δείκτη (ειδικό δείκτη) να είναι ευκολότερη από την ανέλιξη των ανδρών συναδέλφων τους. Η εικόνα αυτή δεν είναι η πραγματική, καθώς η παρουσία-συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες μισθολογικά θέσεις των επιχειρήσεων είναι σχεδόν μηδενική σε απόλυτα μεγέθη και κατά συνέπεια, ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών δεν μπορεί να γίνει με σχετική (στατιστική) ασφάλεια.

¹⁴³ Τράπεζες, λοιπά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, επιχειρήσεις ιδιωτικής ασφάλισης και συνταξιοδοτικών προ-γραμμάτων κ.λπ.

αυτό η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση είναι αρκετά υψηλή και φτάνει στο 45%. Βλέπουμε λοιπόν ότι η αυξημένη παρουσία των γυναικών σε έναν κλάδο δε συνεπάγεται και μικρότερη ένταση της γυάλινης οροφής.

Αντιθέτως, στον κλάδο των μεταποιητικών βιομηχανιών, φαίνεται ότι όσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση των επιχειρήσεων, τόσο μικρότερο μπορεί να είναι το εύρος «γυάλινης οροφής». Ωστόσο, σημαντικό ρόλο φαίνεται να διαδραματίζουν και εδώ οι δομές της οργάνωσης και ιεραρχίας, αφού στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου το εύρος της «γυάλινης οροφής» με βάση το γενικό δείκτη είναι περίπου διπλάσιο σε σύγκριση με τις μικρότερες και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις.

Στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων το εύρος της «γυάλινης οροφής» παρουσιάζει τελείως διαφορετικά μεγέθη ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων, αφού στις μικρότερες επιχειρήσεις που συγκεντρώνεται το 50% της απασχόλησης το εύρος της γυάλινης οροφής με βάση το γενικό δείκτη είναι σχετικά περιορισμένο¹⁴⁴, ενώ στις μεσαίου μεγέθους και μεγαλύτερες επιχειρήσεις, είναι κατά πολύ μεγαλύτερο.

Πάντως, ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων είναι η μοναδική περίπτωση κλάδου που η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις, πλησιάζει τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας¹⁴⁵. Το γεγονός αυτό απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση τόσο σε σχέση με το ποια είναι η εικόνα στις μεσαίες και χαμηλότερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, όσο και σε σχέση με το γεγονός που έχει η αυξημένη γυναικεία επιχειρηματικότητα στις μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου και κατά πόσον αυτή αποτελεί παράγοντα στήριξης των γυναικών στις ανώτατες και ανώτερες θέσεις εργασίας.

¹⁴⁴ Στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες «φαίνεται» ότι καταφέρνουν να καταλάβουν 12,1% περισσότερες ανώτατες θέσεις από αυτές που τους αναλογούν, σε βάρος των ανδρών συν-δέλφων τους. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα : Αυτό που πραγματικά συμβαίνει στις μικρότερες επιχειρήσεις είναι η συγκριτικά μ-γάλη ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων. Ενώ, δηλαδή, σε όλους σχεδόν τους κλάδους παρατηρείται η ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας να είναι χαμηλότερη σε σύγκριση με την συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις, σε αυτές τις επιχειρήσεις παρατηρείται το αντίθετο, με αποτέλεσμα η τιμή του ειδικού δείκτη «γυάλινης οροφής» που προκύπτει να είναι μικρότερη από τη μονάδα.

¹⁴⁵ Οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 52% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν, ενώ αντίθετα, στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες θέσεις εργασίας, καταφέρνουν να καταλάβουν το 91% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν. Το ποσοστό αυτό αποτελεί και την καλύτερη επίδοση κάλυψης αναλογούντων θέσεων εργασίας ανώτατων στελεχών στις γυναίκες, ανάμεσα σε όλες τις εξεταζόμενες ομάδες κλάδων.

Τέλος, στον κλάδο του χονδρικού-λιανικού εμπορίου και των επισκευών, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» παρουσιάζεται με τη μικρότερη ένταση με βάση το γενικό δείκτη και με τη δεύτερη μικρότερη ένταση με βάση τον ειδικό δείκτη από όλους τους εξεταζόμενους κλάδους. Ωστόσο, και εδώ, το εύρος της «γυάλινης οροφής» εμφανίζει θετική σχέση με το μέγεθος των επιχειρήσεων, αφού στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 41,6% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν, ενώ στις μικρότερες το 53,3%.

Αντιθέτως, δεν παρατηρείται το ίδιο και στο επίπεδο της ανέλιξης των ανώτερων στελεχών στις ανώτατες θέσεις εργασίας, καθώς το αντίστοιχο εύρος «γυάλινης οροφής» είναι σχετικά σταθερό σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου.

Επίσης, και στις τρεις κατηγορίες επιχειρήσεων η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση είναι περίπου ίδια, και σε σύγκριση με άλλους κλάδους αρκετά υψηλή (41-43%). Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με το αυξανόμενο εύρος της «γυάλινης οροφής» σύμφωνα με το γενικό δείκτη και το σχετικά σταθερό εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών οδηγεί στην εξαγωγή αξιολογών συμπερασμάτων.

Ειδικότερα, προκύπτει ότι ο παράγοντας των οργανωτικών και ιεραρχικών δομών έχει σημαντική βαρύτητα για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών που ανήκουν σε θέσεις κάτω από τις ανώτερες, δηλαδή τα περισσότερα εμπόδια προκύπτουν για τις απασχολούμενες στις μεσαίες και χαμηλότερες θέσεις του κλάδου, ενώ στο επίπεδο της εξέλιξης από τις ανώτερες προς τις ανώτατες θέσεις εργασίας, το μέγεθος και η δομή των επιχειρήσεων δεν φαίνεται να έχουν σημαντική επίδραση, φαινόμενο που απαντά μόνο σε αυτόν τον κλάδο και χρειάζεται διερεύνηση.

Τέλος, από μία λεπτομερέστερη εξέταση των επαγγελματικών κλάδων, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σε κανέναν οι γυναίκες δεν καταφέρνουν να καταλάβουν το σύνολο των ανώτατων μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεων εργασίας που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των κλάδων (διάγραμμα 10 , στο παράρτημα). Το μέγιστο ποσοστό κάλυψης των ανώτατων θέσεων φτάνει στο 76,6% και παρουσιάζεται στον κλάδο των χερσαίων μεταφορών, έναν κλάδο όπου η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική του απασχόληση είναι πολύ μικρή (7%) . Αντιθέτως, σε κάποιους κλάδους με πολύ υψηλή συμμετοχή των γυναικών¹⁴⁶

¹⁴⁶ Τέτοιοι κλάδοι είναι: Εκπαίδευση (δες ενότητες 4.1 και 4.2 του παρόντος), Ιδιωτικά ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, Ξενοδοχεία, εστιατόρια, Κατεργασία δέρματος και είδη από δέρμα, Κλωστοϋφαντουργικές ύλες, Διακίνηση-αποθήκευση, ταξιδιωτικά πρακτορεία, Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί κ.ά

(τόσο ώστε να χαρακτηρίζονται «γυναικείοι»), βλέπουμε πολύ μικρή κάλυψη των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν.

Σύμφωνα με τις παραπάνω περιπτώσεις προκύπτει ότι ακόμα και στους κλάδους που ο αριθμός των γυναικών είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ανδρών, το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι σημαντικό και οι άνδρες απασχολούμενοι στον κλάδο μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά με καλύτερες προοπτικές από αυτές των γυναικών συναδέλφων τους.

7.3. Ο δομικός ρόλος των στερεοτύπων στην εκδήλωση της γυάλινης οροφής

Τα στοιχεία που παρατέθηκαν για τη γυάλινη οροφή στην Ελλάδα υποδεικνύουν μία σημαντική σχέση ανάμεσα στο μέγεθος των επιχειρήσεων και στην εκδήλωση του φαινομένου. Η σχέση αυτή ανταποκρίνεται στη διεθνή τάση, καθώς, σύμφωνα με πολυάριθμες μελέτες, η δυσκολία στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών εντοπίζεται στη διαφορετική *δομή ευκαιριών*¹⁴⁷, που προσφέρουν οι μεγάλες επιχειρήσεις στους άνδρες και τις γυναίκες, και η οποία σχετίζεται με στερεότυπα και προκαταλήψεις για το ρόλο και τις ικανότητες των γυναικών. Έτσι, όταν εξετάζουμε το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, διερευνούμε τις **δομικές** δυσκολίες που αντιμετωπίζουν εργαζόμενες, οι οποίες διαθέτουν τα ίδια τυπικά προσόντα με τους συναδέλφους τους, όταν εισέρχονται σε μία επιχείρηση. Άνιση μεταχείριση λοιπόν υφίσταται όταν οι γυναίκες και οι άνδρες με τα ίδια χαρακτηριστικά παραγωγικότητας έχουν **συστηματικά** διαφορετική επαγγελματική εξέλιξη.

Επιπλέον, πρέπει να τονιστεί ότι η θεωρία περί δυσκολίας συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής των γυναικών, δεν θεωρείται πλέον επαρκής ερμηνεία για τη γυάλινη οροφή και μάλιστα κρίνεται αποπροσανατολιστική από τη σύγχρονη βιβλιογραφία¹⁴⁸. Είναι βέβαια γεγονός ότι η επαγγελματική χειραφέτηση των γυναικών συνεπάγεται διπλές υποχρεώσεις γι' αυτές (θεωρία *double burden*), όταν οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν ισοκατανέμονται στο ζευγάρι, και η «άμισθη υπερεργασία» στην οποία υποβάλλονται οι εργαζόμενες γυναίκες συνεπάγεται εξάντληση και δυσκολία τήρησης του απαιτητικού ωραρίου που αναμένεται από τα ανώτατα

¹⁴⁷ Kanter R.M., *Men and Women of the Corporation*, New York, 1977

¹⁴⁸ Wahl A., Hook P., Holgersson Ch., Linghag S., *Εν τάξει, Θεωρίες για την οργάνωση και το φύλο*, [ΚΕΘΙ], Αθήνα, 2005

στελέχη¹⁴⁹. Ωστόσο, η γυάλινη οροφή δεν αναφέρεται τόσο στις εργαζόμενες που για τους παραπάνω λόγους δεν επιδιώκουν επαγγελματική σταδιοδρομία, αλλά αφορά κυρίως τις γυναίκες που έχουν επαγγελματικές φιλοδοξίες και δυνατότητα να εργάζονται πολλές ώρες. Μάλιστα, η σύγχρονη βιβλιογραφία¹⁵⁰ τονίζει τις εξής αντιφάσεις που ακυρώνουν τη θεωρία περί συμφιλίωσης οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής :

- i. Στις ίδιες επιχειρήσεις που το ποσοστό γυναικών-ανώτατων στελεχών είναι πολύ μικρό, οι θέσεις των γραμματέων καταλαμβάνονται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες· όμως η θέση της γραμματέως (executive assistant) απαιτεί εργασία πολύ πέραν του οχταώρου και συνεπάγεται αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις. Μάλιστα, στις μεγάλες επιχειρήσεις, οι γραμματείς των ανώτατων στελεχών εργάζονται ακριβώς όσες ώρες εργάζονται και οι προϊστάμενοι τους Πώς λοιπόν μπορούν οι γυναίκες γραμματείς να συμφιλιώνουν αυτά τα ωράρια και τις απαιτήσεις με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ενώ εάν ήταν ανώτατα στελέχη δεν θα μπορούσαν;
- ii. Διεθνώς αυξάνεται το ποσοστό των γυναικών που μένουν μόνες τους (single house)¹⁵¹, δηλαδή το εισόδημά τους προέρχεται αποκλειστικά από τις ίδιες και είναι αφοσιωμένες στην καριέρα. Αυτές δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις αλλά συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία¹⁵².
- iii. Τέλος, η εξέλιξη στο επίπεδο του ανώτατου στελέχους, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, έρχεται συνήθως στην ηλικία των 40+ ετών. Τότε όμως τα παιδιά (που αποτελούν την κύρια οικογενειακή υπευθυνότητα των γυναικών) έχουν μεγαλώσει αρκετά και επομένως δεν υπάρχει περιορισμός στις ώρες που μπορεί να δουλέψει μία γυναίκα. Γιατί λοιπόν δεν είναι μεγαλύτερο το ποσοστό γυναικών άνω των 40 ετών, που εξελίσσεται επαγγελματικά;

¹⁴⁹ Camussi E., Leccardi C., *Stereotypes of working women : the power of expectations*, Social Science Information, Vol. 44, No 1, 2005

¹⁵⁰ Wahl A., Hook P., Holgersson Ch., Linghag S., ό.π.

¹⁵¹ Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν έρευνες για το ποσοστό των γυναικών που μένουν μόνες τους και έχουν δηλωμένες επαγγελματικές φιλοδοξίες.

¹⁵² Buvinic M., “*The feminization of poverty? Research and policy needs*”, στο : José B.Figueiredo and Zafar Shaheed (eds.): *Reducing poverty through labour market policies: New approaches to poverty analysis and policy— II*. Geneva, ILO International Institute for Labour Studies, 1995

Αφού λοιπόν δεν αποτελούν όλες οι εργαζόμενες μία ομοιογενή ομάδα, με κοινό χαρακτηριστικό τη δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής, πρέπει να μετατοπίσουμε την έρευνα από τα άτομα στις δομές¹⁵³. Ήδη από τη δεκαετία του 1970, η βιβλιογραφία καταδεικνύει ότι τα στερεότυπα περί των γυναικείων δεξιοτήτων διαμορφώνουν διαφορετικές δομές ευκαιριών για τους άνδρες και τις γυναίκες μέσα στις επιχειρήσεις και ουσιαστικά αντανακλούν δύο ισχυρές ιδεολογικές προκαταλήψεις¹⁵⁴:

- i. Πρώτον, ότι εξαιτίας εγγενών (δηλαδή βιολογικών) χαρακτηριστικών, οι γυναίκες είναι περισσότερο κατάλληλες σε δραστηριότητες εξυπηρέτησης, φροντίδας και κοινωνικής αλληλεπίδρασης.
- ii. Δεύτερον, ότι οι άνδρες είναι εξ ορισμού καταλληλότεροι για θέσεις ευθύνης, εξουσίας και «άνωθεν συντονισμού»

Ειδικότερα, στις διάφορες λειτουργίες και στις εργασιακές θέσεις υπάρχουν ενσωματωμένες εικόνες θηλυκότητας και αρρενωπότητας (οι θέσεις που απαιτούν δυναμισμό και ηγεσία είναι «αρρενωπές», οι θέσεις που απαιτούν κοινωνικές δεξιότητες είναι «θηλυκές»)¹⁵⁵. Έτσι, η πεποίθηση περί καταλληλότητας των γυναικών για υποστηρικτικές θέσεις, ωθεί τους εργοδότες να προωθούν τις εργαζόμενες σε θέσεις γραμματειακές, ή σε τομείς που αφορούν μόνο παράπλευρες λειτουργίες της επιχείρησης όπως ζητήματα προσωπικού ή κοινωνικά θέματα, όπου εποπτεύουν άλλες γυναίκες¹⁵⁶. Τοποθετούνται δηλαδή εξ αρχής σε λιγότερο στρατηγικές θέσεις, που δεν προσφέρουν ευκαιρίες για εξέλιξη¹⁵⁷. Όμως, η θεωρία των οργανώσεων καταδεικνύει ότι οι προαγωγές σε ανώτατες θέσεις σχετίζονται άμεσα με την πρόσβαση σε *πόρους εξουσίας* που έχει

¹⁵³ Kanter, 1977, ό.π.

¹⁵⁴ Wahl A., Hook P., Holgersson Ch., Linghag S., ό.π.

¹⁵⁵ Camussi E., Leccardi C., *Stereotypes of working women : the power of expectations*, Social Science Information, Vol. 44, No 1, 2005

¹⁵⁶ Για τη σύνδεση των γυναικών με την καλοσύνη και τη φροντίδα : Badget M.V.L., Folbre N., *Assigning Care : Gender Norms and Economic Outcomes*. Για την «οφειλή» των γυναικών να επιδεικνύουν συναισθήματα και να τοποθετούνται σε θέσεις που απαιτούν συναισθηματική εμπλοκή (emotional labour), και για το πόσο πολλές γυναίκες απεχθάνονται κάτι τέτοιο : Wajman J., *Managing like a Man : Women and Men in Corporate Management*, University Park : Pennsylvania State University Press, 1998

¹⁵⁷ Wirth L., *Women in Management : Closer to breaking through the glass ceiling?*, στο : Women, Gender and Work, what is equality and how we get there?, [ILO] Geneva, 2001

ένας εργαζόμενος, ώστε να δρα αποτελεσματικά μέσα στην επιχείρηση¹⁵⁸ : φαίνεται ότι για την επαγγελματική εξέλιξη μεγάλο ρόλο παίζει η πρόσβαση σε πληροφόρηση από άτυπα δίκτυα εντός της επιχείρησης και η σφυρηλάτηση ισχυρών επαγγελματικών δεσμών και συμμαχιών, μέσω συνεργασιών με άτομα που κατέχουν θέσεις-κλειδιά εντός της επιχείρησης. Τέτοιους πόρους μπορούν να αποκτήσουν οι άνδρες εργαζόμενοι καθώς εξαρχής τοποθετούνται σε θέσεις (έστω και στην κατώτερη ιεραρχία) που βρίσκονται πολύ κοντά στα κέντρα εξουσίας της επιχείρησης. Αντίθετα, οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν της ίδιας δομής ευκαιριών, αφού ακολουθούν μία «παράπλευρη ιεραρχία εντός της ιεραρχίας»¹⁵⁹, που τις αποκλείει εξαρχής από τις ζωτικές λειτουργίες της επιχείρησης. Έτσι, όσο μεγαλύτερη είναι μία επιχείρηση, τόσο πιο στεγανοποιημένες είναι οι ιεραρχικές δομές, και τόσο δυσκολότερο να απεμπλακούν οι γυναίκες από αυτό τον φαύλο κύκλο, γεγονός που φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τα πρώτα στοιχεία για τη γυάλινη οροφή στη χώρα μας.

Επιπλέον, οι γυναίκες που επιδιώκουν να καταλάβουν διευθυντικές θέσεις, επειδή αποτελούν απόκλιση (deviant) από το στερεότυπο, αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της *ομοκοινωνικότητας*¹⁶⁰ : οι άνδρες, κυριαρχούν σε θέσεις εξουσίας, γεγονός που συμβάλλει στο να ταυτίζονται μεταξύ τους, να είναι ομοιογενείς ως ομάδα και να ικανοποιούν τις επαγγελματικές τους ανάγκες μέσω άλλων ανδρών, είναι δηλαδή ομοκοινωνικοί. Οι γυναίκες αντίθετα είναι διασπασμένες ως ομάδα, επειδή δε διαθέτουν πόρους και εξουσία, και αναγκάζονται να προσανατολίζονται προς τους άνδρες που διαθέτουν τέτοιους πόρους, είναι δηλαδή ετεροκοινωνικές. Όμως, οι άνδρες στις διευθυντικές θέσεις προτιμούν να προάγουν άνδρες, και ιδιαίτερα αυτούς που τους μοιάζουν περισσότερο¹⁶¹. Αυτό συμβαίνει επειδή η διευθυντική εργασία

¹⁵⁸ Έχει τονιστεί ότι στις επιχειρήσεις οι θέσεις εργασίας είναι αυτές που δημιουργούν ευκαιρίες προαγωγής και όχι οι εργαζόμενοι σε αυτές, Kanter, 1977, ό.π. και Maume D., *Glass Ceilings and Glass Escalators, Occupational Segregation and Race and Sex Difference in Managerial Promotions*, Work and Occupations, Vol.26 No 4, November 1999

¹⁵⁹ Wahl A., Hook P., Holgersson Ch., Linghag S., ό.π. και για την υποτιθέμενη ουδετερότητα των δομών στις επιχειρήσεις, που στην πραγματικότητα είναι έμφυλα προσδιορισμένη : Rees B., Carnsey E., *Analysing Competence : Gender and Identity at Work*, Gender, Work and Organization, Vol. 10, No 5, November 2003

¹⁶⁰ Lipman-Blumen J., *Toward a Homosocial Theory of Sex-Roles : An explanation of the Sex Segregation of Social Institutions*, Signs, Vol. 1, No 3, 1976

¹⁶¹ Γι' αυτό η γυάλινη οροφή υφίσταται για όλες τις δημογραφικές ομάδες πέραν των λευκών ανδρών. Μάλιστα, όσο πιο μεγάλη η απόκλιση τόσο μεγαλύτερο το εύρος της οροφής : οι έρευνες δείχνουν ότι τη μικρότερη οροφή αντιμετωπίζουν οι μαύροι άνδρες, έπονται οι λευκές γυναίκες και ακολουθούν οι μαύρες γυναίκες, που επειδή παρουσιάζουν διπλή απόκλιση, είναι σχεδόν απύσους από τις ανώτατες θέσεις, σε χώρες όπου αποτελούν σημαντικό

χαρακτηρίζεται από έντονη αβεβαιότητα, επικοινωνία και απόλυτη αφοσίωση. Αυτό έχει ως συνέπεια η ομάδα των διευθυντών να αναπαράγει τον εαυτό της, προκειμένου να μειώσει την αβεβαιότητα και να νοιώθει ότι οι νέοι διευθυντές είναι «άτομα σαν κι αυτούς», άρα μπορούν να συνεννοηθούν καλύτερα. Μάλιστα, οι δυσκολίες που ανακύπτουν όταν ένα άτομα διαφορετικό προσπαθεί να εισχωρήσει στο διευθυντικό δυναμικό, προσλαμβάνονται ως ένδειξη ανικανότητας, γεγονός που ενδυναμώνει την πεποίθηση ότι οι σωστά πράττουν με το να αποκλείουν τα συγκεκριμένα άτομα¹⁶².

Έχουμε δηλαδή μία **αυτοεκπληρούμενη προφητεία**, τον κύριο μηχανισμό μέσω του οποίου αναπαράγονται τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις, αφού η αντίληψη για το πώς πρέπει να είναι ένας διευθυντής αναπαράγεται και μετατρέπεται σε αλήθεια¹⁶³. Αυτός ο μηχανισμός έχει συνέπειες στη συμπεριφορά των εργαζομένων, αφού άτομα με λίγες ευκαιρίες έχουν λιγότερη αυτοπεποίθηση, αναπτύσσουν την τάση να περιορίζουν τις φιλοδοξίες τους και να έχουν χαμηλές προσδοκίες, επιδεικνύουν υποτονικές αντιδράσεις σε διακρίσεις που πραγματοποιούνται εις βάρος τους και, τελικά, συμβιβάζονται με την «πραγματικότητα» που δημιουργήθηκε ερήμην τους. Αντίθετα, η εμφύσηση θάρρους και αυτοπεποίθησης στους άντρες υπαλλήλους, μέσω αναγνώρισης των ικανοτήτων τους, συνεπάγεται εντονότερη αυτοεκτίμηση και ανάπτυξη ανταγωνιστικών τάσεων¹⁶⁴. Επομένως, πραγματοποιείται, και σ' αυτή την περίπτωση, η αυτοεκπληρούμενη προφητεία για καταλληλότητα των αντρών σε διευθυντικές θέσεις.

Μάλιστα, οι γυναίκες που επιδιώκουν επαγγελματική εξέλιξη, συχνά υιοθετούν μία συμπεριφορά τυπικά «αντρική»¹⁶⁵. Συμπεριφέρονται δηλαδή με ανταγωνισμό και επαγγελματική επιθετικότητα, ακριβώς όπως οι άνδρες συνάδελφοί τους, προκειμένου να επιδείξουν το δυναμισμό

ποσοστό του πληθυσμού, σχετικά βλέπε : Maume D., *Glass Ceilings and Glass Escalators, Occupational Segregation and Race and Sex Difference in Managerial Promotions*, Work and Occupations, Vol.26 No 4, November 1999 και Maume D., *Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality?*, Work and Occupations, Vol.31, No 2, May 2004. Για την διαφοροποίηση με βάση την κοινωνική τάξη, το φύλο και την φυλή: Bottero W., Irwin S., *Locating Difference: class, 'race' and gender, and the shaping of social inequalities*, The Sociological Review, Oxford, 2003

¹⁶² Lipman-Blumen J., *Toward...*, 1976, ό.π.

¹⁶³ Τα στερεότυπα έχουν δύο λειτουργίες : την περιγραφική και την κανονιστική. Η πρώτη βοηθά στην οργάνωση του κόσμου σε κοινωνικές κατηγορίες και η δεύτερη ορίζει πως πρέπει να είναι αυτές οι κατηγορίες, σχετικά : Camussi E., Leccardi C., *Stereotypes of...*, 2005, ό.π. και γενικά για τη λειτουργία των στερεοτύπων : Devine P., *Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 56, No 1, 5-18, 1989

¹⁶⁴ Kanter, 1977, ό.π.

¹⁶⁵ Claes M.T., *Women, Men and Management Styles*, International Labour Review, Vol. 138, No 4, 1999

και την αποφασιστικότητα που απαιτείται για απαιτητικές θέσεις. Τα χαρακτηριστικά όμως αυτά δε συνάδουν με τη στερεοτυπική εικόνα της γυναίκας, που οφείλει να είναι «καλή και συμπαθητική»¹⁶⁶. Έτσι, οι γυναίκες που επιδιώκουν συνειδητά προαγωγή, αντιμετωπίζουν *κοινωνική ποινή*, επειδή αποκλίνουν από το στερεότυπο¹⁶⁷. Ειδικότερα, έρευνες αποδεικνύουν ότι οι αυτόνομες εργαζόμενες, που έχουν ανταγωνιστικότητα και δυναμισμό κρίνονται ακατάλληλες για προαγωγή, επειδή δεν έχουν «*κοινωνικές δεξιότητες*», δεν είναι δηλαδή τόσο *συμπαθητικές*, όσο *θα όφειλαν ως γυναίκες*¹⁶⁸. Η κατάσταση αυτή είναι ένας γόρδιος δεσμός, αφού απαιτεί από τις γυναίκες να είναι ταυτόχρονα και συμπαθητικές και ανταγωνιστικές· δηλαδή να αποδεικνύουν ότι είναι κατάλληλες να διευθύνουν χωρίς να επιδεικνύουν διευθυντική στάση, να άρχουν χωρίς να είναι αρχηγικές (*'to direct without being directive'*)¹⁶⁹.

Τέλος, η αναπαραγωγή των στερεοτύπων ολοκληρώνεται με την ιδιαίτερα δυσχερή θέση των γυναικών που επιτυγχάνουν τελικά προαγωγή σε ανώτατες θέσεις. Η έμφυλη διαίρεση εντός των επιχειρήσεων συνεπάγεται ότι οι γυναίκες που εισβάλλουν σε περιοχές όπου κυριαρχούν οι άνδρες (ανώτατες θέσεις), αποτελούν διεθνώς μια πολύ μικρή μειοψηφία, ανήκουν δηλαδή σε *θέση απόκλισης* (a token position)¹⁷⁰. Το να αποτελεί κάποιος μειοψηφία αλλά και να διαψεύδει τα στερεότυπα, να βρίσκεται δηλαδή σε θέση απόκλισης, έχει τρία δομικά αποτελέσματα: *ορατότητα, αφομοίωση και αντίθεση*. Ορατότητα σημαίνει ότι οι γυναίκες-διευθύντριες γίνονται περισσότερο αντιληπτές και τα λάθη τους επισημαίνονται και κρίνονται αυστηρότερα. Αφομοίωση σημαίνει ότι λόγω του μικρού αριθμού όσων ανήκουν σε μειοψηφία, είναι ευκολότερο να αφομοιωθούν γενικευμένες εντυπώσεις γι' αυτή τη μειοψηφία, και να κρίνεται η τελευταία με βάση τα στερεότυπα του φύλου τους¹⁷¹. Αντίθεση σημαίνει ότι η παρουσία της μειοψηφίας κάνει την

¹⁶⁶ Τα συστήματα ανισότητας τυπικά συντηρούνται μέσω πατερναλισμού, σύμφωνα με τον οποίο η ομάδα χαμηλότερου στάτους συνδέεται στερεοτυπικά με χαρακτηριστικά καλοσύνης «που βοηθούν την κοινωνία». Η απόδοση χαρακτηριστικών «καλοσύνης» σε ομάδες που υφίστανται ανισότιμη συμπεριφορά και καταπίεση, είναι τυπική εκ μέρους των ομάδων που ηγεμονεύουν. Π.χ. παλαιότερα στις Η.Π.Α. ήταν στερεοτυπική η εικόνα του *καλού και χαρούμενου* μαύρου που *από αγάπη* υπηρετεί τον κύριο του, Rudman L.A., Glick P., *Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women*, Journal of Social Issues, Vol. 57, No 4, 2001

¹⁶⁷ Camussi E., Leccardi C., *Stereotypes of..*, 2005, ό.π.

¹⁶⁸ Rudman L.A., Glick P., *Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women*, Journal of Social Issues, Vol. 57, No 4, 2001 και Claes M.T., *Women, Men and Management Styles*, 1999, ό.π.

¹⁶⁹ Rudman L.A., Glick P., *Prescriptive Gender Stereotypes..*, 2001, ό.π.

¹⁷⁰ Kanter, 1977, ό.π.

¹⁷¹ Το ίδιο πράγμα δεν συμβαίνει στην πλειοψηφική ομάδα, αφού αυτή αποτελείται από πολλά άτομα με ευκρινείς διαφορές μεταξύ τους, Kanter, 1977, ό.π.

πλειοψηφική ομάδα να συνειδητοποιήσει τα κοινά της χαρακτηριστικά και να συσπειρωθεί, π.χ. με το να μην καλεί σε ανεπίσημες εκδηλώσεις τα μέλη της μειοψηφίας.

Ας σημειωθεί ότι αυτά τα αποτελέσματα παρατηρούνται **μόνο** όταν αποτελούν οι γυναίκες μειοψηφία· αντιθέτως, όταν σε έναν επαγγελματικό χώρο αποτελούν οι άνδρες τη μειοψηφία, πολυάριθμες έρευνες δείχνουν ότι καταφέρνουν να προαχθούν ακόμα πιο εύκολα από τις γυναίκες συναδέλφους τους, (π.χ. στην εκπαίδευση, στις υπηρεσίες υγείας και αλλού, όπου οι γυναίκες καλύπτουν σχεδόν το 90% της απασχόλησης, παρατηρείται το φαινόμενο οι ελάχιστοι άνδρες συνάδελφοί τους να επιλέγονται συστηματικά για ανώτατες θέσεις, φαινόμενο που ονομάζεται glass escalator)¹⁷². Αυτό συμβαίνει επειδή η κοινωνική ιεράρχηση των δύο φύλων ως προς τις επαγγελματικές δεξιότητες έχει αξιολογική διάσταση¹⁷³. Έτσι, οι γυναίκες κρίνονται επαγγελματικά με βάση τα αρνητικά στερεότυπα του φύλου τους, ενώ οι άνδρες με βάση τα αντίστοιχα θετικά. Οι δυσκολίες αυτές που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που θέλουν να προωθήσουν την καριέρα τους, φαίνεται ότι δημιουργούν μία νέα τάση διεθνώς¹⁷⁴, η οποία όπως δείχνουν τα πρώτα στοιχεία ίσως ισχύει και στην Ελλάδα : πρόκειται για την τάση οι γυναίκες να αποχωρούν από τη μισθωτή απασχόληση, όταν αποκτήσουν εμπειρία (συνήθως μετά τα 40 τους χρόνια), λόγω της στασιμότητας στην καριέρα τους, και να ιδρύουν τις δικές τους μικρομεσαίες επιχειρήσεις, κυρίως σε κλάδους όπου το φαινόμενο της γυάλινης οροφής είναι ιδιαίτερα έντονο. Μάλιστα, όσο αναπτύσσεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε έναν κλάδο, τόσο φαίνεται να αμβλύνεται η γυάλινη οροφή σε αυτόν, φαινόμενο που θα εξετάσουμε αν συμβαίνει στην Ελλάδα στο επόμενο κεφάλαιο.

¹⁷² Hultin M., Some take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?, Work and Occupations, Vol.30 No 1, February 2003. Maume D., Glass Ceilings and Glass Escalators, 1999, ό.π. Του ίδιου, Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality?, Work and Occupations, Vol.31, No 2, May 2004

¹⁷³ Και σε αυτή την περίπτωση οι άνδρες που εργάζονται π.χ. σε επαγγέλματα φροντίδας ή προσχολικής αγωγής, βρίσκονται σε θέση απόκλισης : οι πελάτες προτιμούν γυναίκες για να φροντίζουν ηλικιωμένους ή να διδάσκουν τα μικρά παιδιά τους και οι γυναίκες συνάδελφοι αναμένουν ότι οι άνδρες βρίσκονται προσωρινά σε αυτές τις θέσεις. Ακριβώς όμως επειδή οι άνδρες είναι ομοκοινωνικοί και επειδή τα στερεότυπα για το φύλο τους είναι θετικά, δέρονται πολύ γρήγορα με τους άνδρες προϊσταμένους τους και ανέρχονται ταχύτατα, επειδή θεωρείται «φυσιολογικό» να αξιοποιηθούν όλοι σε ανώτατες θέσεις, εφόσον είναι τόσο λίγοι. Η αξιολογική ιεράρχηση του φύλου λοιπόν καθορίζει αν η εκάστοτε μειοψηφία θα ωφεληθεί ή θα αποζημιωθεί από την απόκλιση., Maume D., *Glass Ceilings and Glass Escalators*, 1999, ό.π.

¹⁷⁴ Wirth L., *Women in Management : Closer to breaking through the glass ceiling?*, στο : Women, Gender and Work, what is equality and how we get there?, [ILO] Geneva, 2001

8. Το επιχειρηματικό κενό στην Ελλάδα

Ένα από τα πεδία παρέμβασης στην προσπάθεια για τη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι η αντιμετώπιση των εμποδίων που αποτρέπουν τις γυναίκες, οι οποίες επιθυμούν να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα. Παρά τη σημαντική πρόοδο που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, η παρουσία των γυναικών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Μιλάμε δηλαδή για ένα *επιχειρηματικό κενό* ανάμεσα στα δύο φύλα, το οποίο *αποτυπώνει το μέγεθος της ανισότητας-διαφοράς στην αντιπροσώπευση των δύο φύλων στον επιχειρηματικό στίβο*¹⁷⁵.

Ο όρος *επιχειρηματίας*, ταυτίζεται με την έννοια του *εργοδότη* ή *αυτοαπασχολούμενου με προσωπικό*. Ωστόσο, αυτή η ταύτιση δεν σημαίνει ότι οι δραστηριότητες των *αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό* δεν θεωρούνται επιχειρηματική δράση. Η έμφαση δίνεται στους επιχειρηματίες-εργοδότες, καθώς το περιεχόμενο της εργασίας τους περιλαμβάνει τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων τους, τον έλεγχο των διαδικασιών πρόσληψης και τις αποφάσεις για τις προαγωγές του προσωπικού τους¹⁷⁶. Οι ρόλοι αυτοί συνδέονται με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, αφού οι δραστηριότητες των εργοδοτών προσομοιάζουν με τις δραστηριότητες των ανωτάτων στελεχών των επιχειρήσεων. Συνεπώς, η πραγματικότητα διαψεύδει τα στερεότυπα που θέλουν τις γυναίκες ακατάλληλες για ανώτατες θέσεις, εφόσον αυτές είναι κατάλληλες να διοικούν τις δικές τους επιχειρήσεις· παράλληλα, φαίνεται να επιβεβαιώνεται και στην Ελλάδα η διεθνής τάση¹⁷⁷ να εξέρχονται οι γυναίκες από κλάδους με έντονο εύρος γυάλινης οροφής, και να ξεκινούν δικές τους επιχειρήσεις, ώστε να μην εμποδίζεται η σταδιοδρομία τους από στερεότυπα και διακρίσεις.

Το παρόν κεφάλαιο προσπαθεί να αποτυπώσει τις βασικές διαφορές στην επιχειρηματικότητα των δύο φύλων· εάν δεν δηλώνεται διαφορετικά, τα στατιστικά στοιχεία προέρχονται από την έρευνα του Ν. Ντερμανάκη, *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και*

¹⁷⁵ Ντερμανάκης Ν., Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα, 2^ο Στατιστικό

Δελτίο, Equal- Ανδρομέδα, Δεκέμβριος 2004

¹⁷⁶ Ντερμανάκης Ν., *Το επιχειρηματικό...*, 2004, ό.π.

¹⁷⁷ Wirth L., *Women in Management...*, 2001, ό.π.

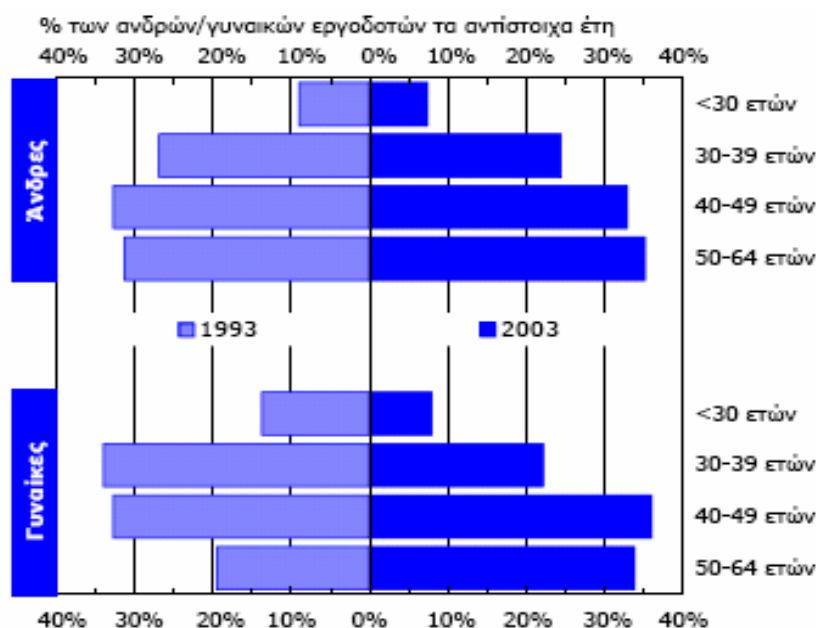
τις γυναίκες στην Ελλάδα, που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου Equal-Ανδρομέδα, το Δεκέμβριο του 2004, έχοντας ως πηγή την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των ετών 1993 και 2003.

8.1. Τα κοινωνικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών: ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και οικογενειακή κατάσταση.

Η ανάλυση των κοινωνικών χαρακτηριστικών των επιχειρηματιών προσφέρει μία πιο ολοκληρωμένη εικόνα για τις βασικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, όταν αναλαμβάνουν επιχειρηματική δραστηριότητα. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι τη δεκαετία 1993-2003 εκδηλώνεται αντίθετες τάσεις στα δύο φύλα, όσον αφορά στην ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και την οικογενειακή κατάσταση των επιχειρηματιών.

Ειδικότερα, εξετάζοντας την **ηλικιακή σύνθεση** των γυναικών επιχειρηματιών προκύπτει σημαντική μεταβολή (διάγραμμα 11) : το 1993 το 52% των εργοδοτριών ήταν άνω των 40 ετών και το υπόλοιπο 48% ήταν κάτω των 40, αλλά το 2003 το 70% των εργοδοτριών είναι άνω των 40 ετών, και σταθερά μειώνεται η παρουσία των νεώτερων γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο. Αντίθετα, στους άνδρες δεν παρατηρούνται σημαντικές μεταβολές ως προς την ηλικία (περίπου το 65% των ανδρών είναι άνω των 40 ετών τη δεκαετία 1993-2003).

Διάγραμμα 11 : Επιχειρηματίες- εργοδότες κατά φύλο και ομάδες ηλικιών, 1993-2003

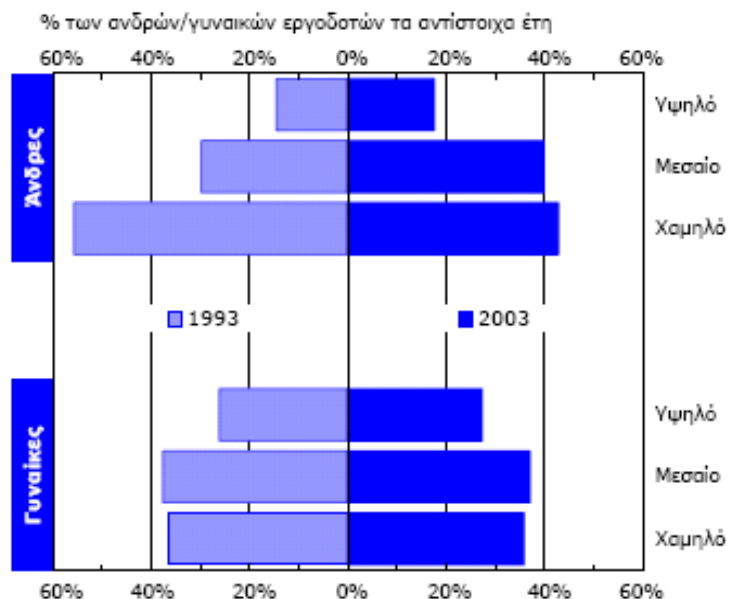


Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα, 2^ο Στατιστικό Δελτίο*, Δεκέμβριος 2004

Συνεπώς, την εξεταζόμενη δεκαετία, η αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας προήλθε αποκλειστικά από γυναίκες ηλικίας άνω των 40 ετών, και η ηλικιακή σύνθεση των γυναικών επιχειρηματιών προσέγγισε των ανδρών. Το γεγονός όμως ότι οι μεταβολές στην ηλικιακή σύνθεση των γυναικών επιχειρηματιών λειτούργησαν προς την ενίσχυση μόνο των μεγαλύτερων γυναικών αναδεικνύει τα σημαντικά προβλήματα στην ενθάρρυνση και (υπο)στήριξη των νέων σε ηλικία ατόμων (και ιδιαίτερα των νέων γυναικών) στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών. Η αδυναμία αυτή γίνεται μάλιστα περισσότερο εμφανής όταν ο παράγοντας της ηλικίας συνδέεται με το χαρακτηριστικό του επιπέδου εκπαίδευσης.

Ειδικότερα, την εξεταζόμενη δεκαετία η **κατά εκπαιδευτικό επίπεδο σύνθεση** των γυναικών επιχειρηματιών παρέμεινε αμετάβλητη, αφού η αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας προήλθε από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, με 60% περίπου των γυναικών επιχειρηματιών να έχει υψηλό και μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης. Αντίθετα, στους άνδρες παρατηρείται έντονη μείωση των επιχειρηματιών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και αύξηση εκείνων με μέσο και υψηλό. Ωστόσο, και στο τέλος της δεκαετίας, το ποσοστό των γυναικών με υψηλό και μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ακόμη υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (διάγραμμα 12).

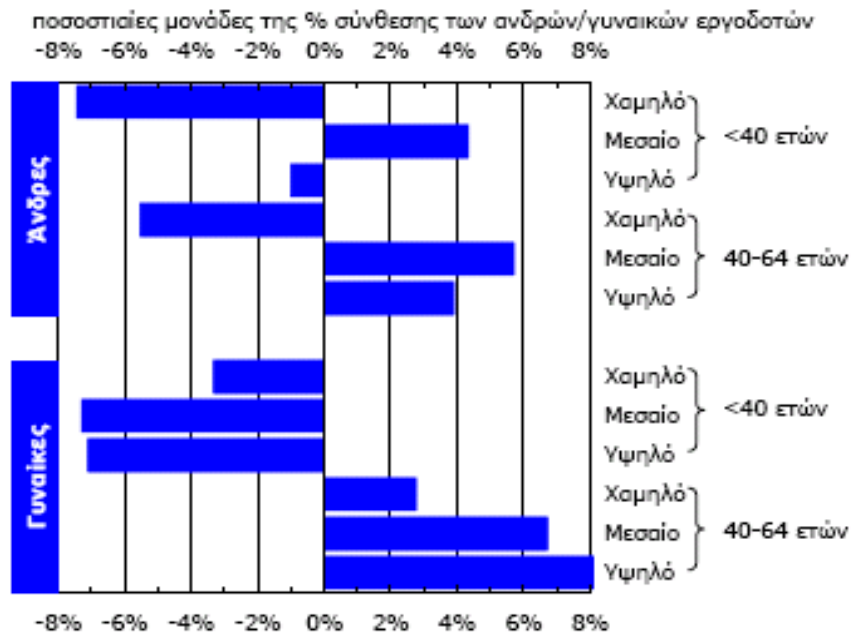
Διάγραμμα 12 : Επιχειρηματίες-εργοδότες κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης, 1993 και 2003



Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, 2^ο Στατιστικό Δελτίο, Δεκέμβριος 2004

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει, ωστόσο, η μεταβολή της σύνθεσης των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών με βάση το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και την ηλικιακή ομάδα (διάγραμμα 13). Πιο συγκεκριμένα, στους άνδρες εργοδότες, κατά τη δεκαετία 1993-2003, παρατηρείται ότι η μείωση της επιχειρηματικής τους παρουσίας συνδέεται περισσότερο με τον παράγοντα του επιπέδου εκπαίδευσης και λιγότερο με τον παράγοντα της ηλικίας. Αντίθετα, στην αύξηση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών ο παράγοντας της ηλικίας ήταν σημαντικότερος σε σχέση με τον παράγοντα του επιπέδου εκπαίδευσης.

Διάγραμμα 13 : Μεταβολή της σύνθεσης των ανδρών και γυναικών εργοδοτών κατά ηλικιακή ομάδα και επίπεδο εκπαίδευσης, 1993-2003



Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα, 2^ο Στατιστικό Δελτίο*, Δεκέμβριος 2004

Με άλλα λόγια, τη δεκαετία 1993-2003 το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης στους άνδρες μείωνε τις πιθανότητες εισόδου και παραμονής τους στον επιχειρηματικό στίβο περισσότερο από ότι ο χαμηλότερος μέσος όρος της ηλικίας τους, ενώ αντίθετα στις γυναίκες τις περισσότερες πιθανότητες εισόδου και παραμονής στον επιχειρηματικό στίβο είχαν οι γυναίκες ηλικίας 40-64 ετών, ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης.

Με βάση τις παραπάνω επισημάνσεις γίνεται κατανοητό ότι η εξομοίωση της ηλικιακής σύνθεσης των γυναικών και των ανδρών επιχειρηματιών, δεν σημαίνει ότι επιτεύχθηκε μείωση των διαφορών-ανισοτήτων στην εκδήλωση επιχειρηματικότητας από τα δύο φύλα. Αντίθετα, προκύπτει ότι την τελευταία δεκαετία έχουν ενισχυθεί τα εμπόδια που αποτρέπουν τις νεότερες σε ηλικία γυναίκες να αναλάβουν ή να διατηρήσουν επιχειρηματική δράση, ακόμα και αν διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Μάλιστα, η έλλειψη δυναμικής στην επιχειρηματική δράση από τις νεότερες ηλικίες των γυναικών, μεσο-μακροπρόθεσμα θα ενισχύσει τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ παράλληλα αποδίδει στη γυναικεία επιχειρηματικότητα χαρακτήρα ευκαιριακό και αναπτυσσόμενο μόνο όταν κάποιες άλλες συνθήκες το επιτρέψουν, με κυριότερη όπως φαίνεται την ανατροφή μικρών παιδιών.

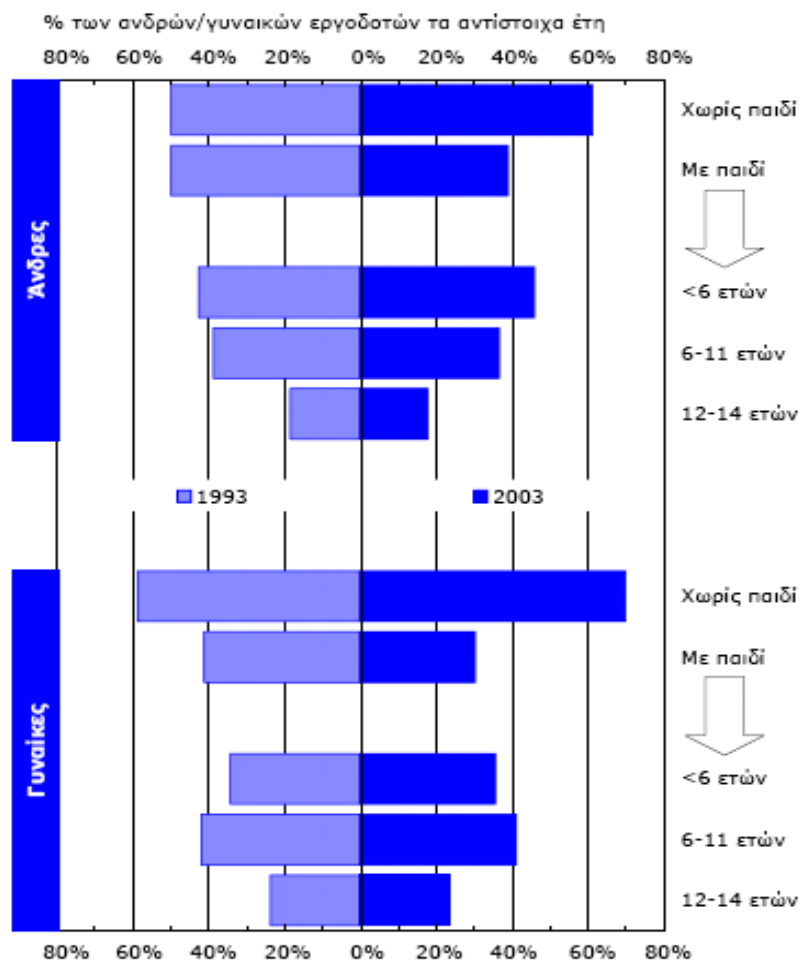
Πράγματι, εξετάζοντας την **οικογενειακή κατάσταση** των επιχειρηματιών προκύπτει ότι παρατηρούνται διαφορετικές τάσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, όπως εξάλλου και στα άλλα κοινωνικά χαρακτηριστικά που εξετάσαμε. Ειδικότερα, το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρηματιών –ανδρών και γυναικών- είναι έγγαμοι, όμως αυτή η εξομοίωση της οικογενειακής κατάστασης προκύπτει από δύο αντίθετες τάσεις: συγκεκριμένα, την περίοδο 1993-2003 μειώνεται ο αριθμός των έγγαμων ανδρών εργοδοτών, ενώ αυξάνεται περίπου κατά το ίδιο ποσό ο αριθμός των άγαμων ανδρών εργοδοτών. Αντίθετα, το σύνολο σχεδόν της αύξησης των γυναικών εργοδοτριών προήλθε από έγγαμες γυναίκες, στοιχείο που δείχνει ότι, σε πρώτη φάση, οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν αποτελούν εμπόδιο για τις γυναίκες, και επιβεβαιώνει την υπόθεση ότι άλλοι ήταν οι λόγοι που εμπόδιζαν την καριέρα αυτών των γυναικών και τις ώθησαν στην επιχειρηματικότητα.

Μάλιστα, και όταν εξετάζουμε την **παρουσία παιδιού** κάτω των 15 ετών, βλέπουμε ότι και πάλι τα μεγέθη είναι παρόμοια στα δύο φύλα, καθώς το 2003 το 60% των ανδρών και το 70% των γυναικών επιχειρηματιών δεν είχαν παιδί κάτω των 15 ετών. Τα αντίστοιχα μεγέθη το 1993 ήταν μικρότερα, αλλά αποτελούσαν και τότε την πλειοψηφία και στα δύο φύλα. Την τελευταία δεκαετία επομένως, έχει γίνει περισσότερο πιθανή η εικόνα του άνδρα ή της γυναίκας επιχειρηματία, που δεν έχει την ευθύνη ενός παιδιού ηλικίας κάτω των 15 ετών, παρότι ακόμη αυτός ο παράγοντας φαίνεται σημαντικότερος για τις γυναίκες (διάγραμμα 14).

Η εικόνα αλλάζει όμως, όταν εξετάζουμε συγκεκριμένα την **ηλικία παιδιού**, καθώς όσο μικρότερη είναι η ηλικία του παιδιού στο νοικοκυριό τόσο λιγότερες είναι οι γυναίκες από τους άνδρες επιχειρηματίες. Η εικόνα αυτή ήταν εμφανής το 1993 για ηλικίες παιδιών μέχρι 6 ετών, ενώ στο τέλος της εξεταζόμενης δεκαετίας, η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα είχε αυξηθεί σε βάρος των γυναικών (διάγραμμα 14).

Το στοιχείο αυτό εκ πρώτης όψεως δείχνει πως η ευθύνη μικρού παιδιού αποτρέπει τις γυναίκες από την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης, όμως σημαντικό είναι και το γεγονός πως η πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών είναι άνω των 40 ετών. Επειδή λοιπόν οι γυναίκες στην Ελλάδα κάνουν παιδιά σε μικρότερη ηλικία, ίσως η απουσία επιχειρηματιών με μικρά παιδιά δεν αφορά τόσο τη δυσκολία συμφιλίωσης οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής, αλλά είναι αποτέλεσμα της μεγαλύτερης ηλικίας τους. Θα πρέπει λοιπόν να γίνει ειδικότερη έρευνα, που να εξετάζει εάν ο λόγος υποχώρησης της επιχειρηματικότητας των νεότερων γυναικών σχετίζεται με την ανατροφή μικρού παιδιού, ή αν εξαρτάται από δομικά εμπόδια της οικονομίας (τα ίδια που αποτρέπουν και τους νέους άνδρες) και επιβαρύνεται από στερεότυπα για το ρόλο των γυναικών.

Διάγραμμα 14 : Επιχειρηματίες-εργοδότες με ή χωρίς παιδί (ηλικίας κάτω των 15 ετών) κατά φύλο, 1993 και 2003



Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, Δεκέμβριος 2004

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία, αλλά και με αυτά της ηλικιακής σύνθεσης και του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών εργοδοτριών, το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι την τελευταία δεκαετία η αύξηση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών αφορούσε κυρίως σε έγγαμες γυναίκες ηλικίας άνω των 40 ετών, χωρίς υποχρεώσεις φροντίδας παιδιών (ηλικίας κάτω των 15 ετών), ενώ το επίπεδο εκπαίδευσης δεν αποτελούσε ισχυρό παράγοντα ενίσχυσης της επιχειρηματικής τους δράσης. Η εικόνα αυτή συμπληρώνεται στη συνέχεια με την ανάλυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στο σύνολο και σε επιμέρους κλάδους της οικονομίας, αλλά και με τη σύνδεσή της με τη γυναικινή οροφή.

8.2. Βασικά μεγέθη της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων στο σύνολο της οικονομίας

Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν με σαφήνεια ότι η ένταση της εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας είναι σημαντικά μεγαλύτερη στους άνδρες, καθώς το 2003 επιχειρηματική δραστηριότητα με ή χωρίς προσωπικό ασκούσαν περίπου 880.000 άνδρες και 335.000 γυναίκες. Συγκρίνοντας βέβαια αυτά τα μεγέθη με τα αντίστοιχα του 1993 προκύπτει ότι την τελευταία δεκαετία μειώνεται περίπου κατά 80.000 ο αριθμός των ανδρών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά, ενώ αντίθετα αυξάνεται κατά 94.000 ο αριθμός των γυναικών που ασκούν επιχειρηματική δράση.

Ειδικά όσον αφορά τους εργοδότες/τριες (με προσωπικό), τη δεκαετία 1993-2003 αυξήθηκαν κατά 20.000, και το σύνολο σχεδόν αυτής της αύξησης προήλθε από τις γυναίκες (περίπου 17.500 γυναίκες εργοδότριες). Προκύπτει λοιπόν μία μεγάλη δυναμική των γυναικών στην εξέλιξη της επιχειρηματικής δράσης, που όμως δεν είναι αρκετή για να καλύψει τη διαφορά με τους άνδρες, αφού το 2003 η επιχειρηματική παρουσία των ανδρών στη συνολική τους απασχόληση (9,5%) ήταν 2,8 φορές μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των γυναικών (3,4%).

Εξάλλου, το ποσοστό των γυναικών εργοδοτριών δεν αντιστοιχεί σε αυτό που τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων : Πιο συγκεκριμένα, το 1993 ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών κάλυπτε μόλις το 45,5% του αριθμού των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών που τους αναλογούσαν βάσει της συμμετοχής τους στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων, ενώ το 2003, η ενδυνάμωση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο αύξησε το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης μόλις στο 54,9% του αριθμού που θα τους αναλογούσε.

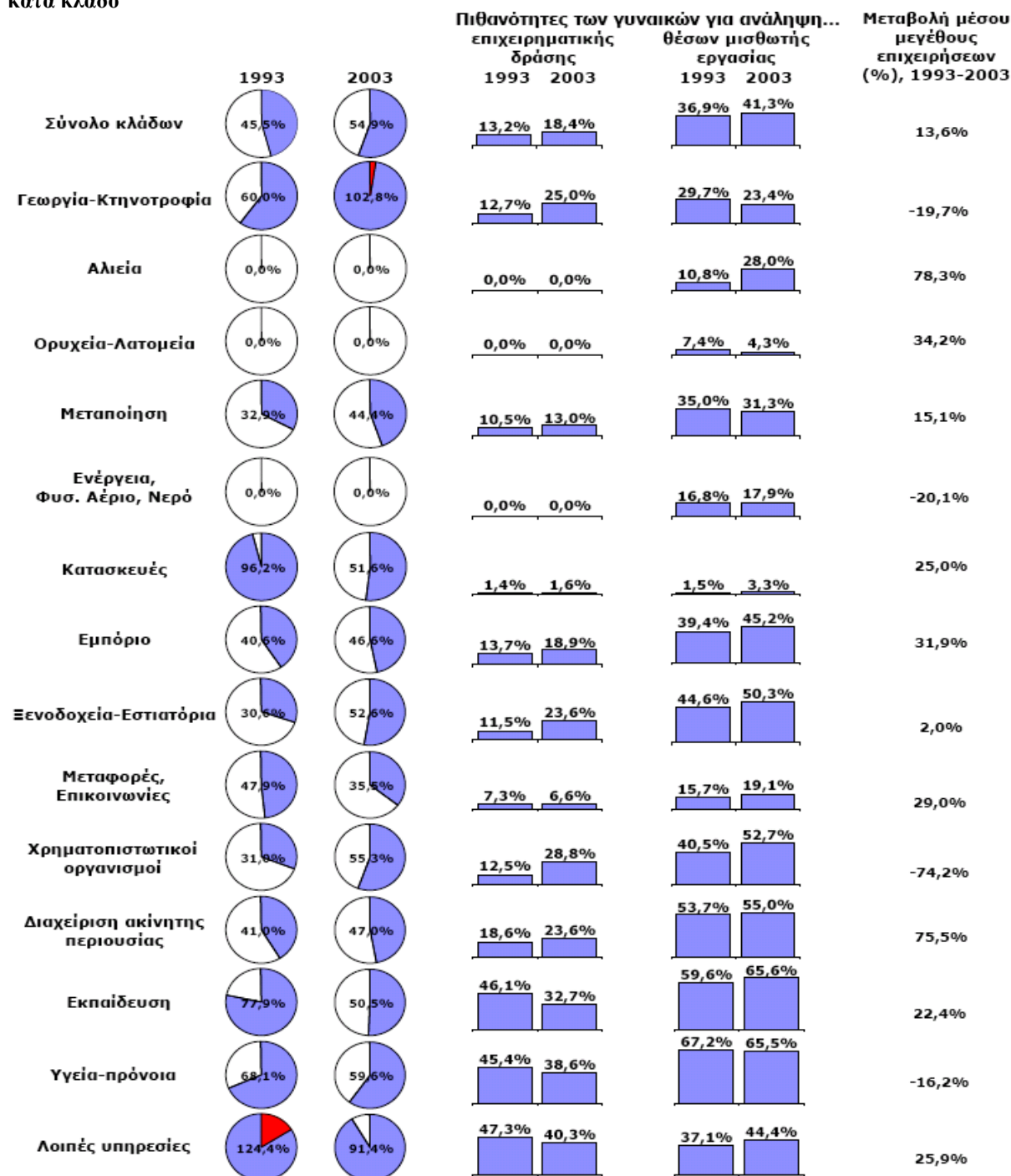
Συνοψίζοντας, στο σύνολο της οικονομίας, αν και αυξήθηκε σημαντικά ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών, ωστόσο, το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα παρέμεινε αρκετά σημαντικό, ενώ οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης υπολείπονται σημαντικά των αντίστοιχων πιθανοτήτων των ανδρών. Η εικόνα στους επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ποικίλει σημαντικά, καθώς το επιχειρηματικό κενό δεν μειώνεται παντού, αφού σε αρκετούς κλάδους η αντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο υποχώρησε σημαντικά διευρύνοντας τις ανισότητες.

8.3. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στους επιμέρους οικονομικούς κλάδους και η σύνδεσή της με τη γυνάλινη οροφή.

Σημαντικό είναι το στοιχείο ότι η ενίσχυση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών εμφανίζεται σε κλάδους όπου η επιχειρηματική δράση των ανδρών, είναι κυρίαρχη, όπως η γεωργία-κτηνοτροφία, οι κλάδοι του χονδρικού-λιανικού εμπορίου της μεταποίησης, και ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων.

Ειδικότερα, στον κλάδο της γεωργίας-κτηνοτροφίας (διάγραμμα 15) παρατηρείται σημαντική αύξηση των γυναικών επιχειρηματιών με αποτέλεσμα στο τέλος της δεκαετίας 1993-2003 η αντιπροσώπευση τους στον επιχειρηματικό στίβο να διαμορφώνεται σε επίπεδο υψηλότερο από αυτό που τους αναλογεί βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου. Η γεωργία-κτηνοτροφία αποτελεί το μόνο κλάδο όπου οι γυναίκες κατορθώνουν να καλύψουν το ποσοστό επιχειρηματικότητας που τους αναλογεί. Στο σημείο αυτό όμως θα πρέπει να τονίσουμε ότι στον κλάδο της γεωργίας-κτηνοτροφίας παρατηρείται συχνά το φαινόμενο της «εμφάνισης» των γυναικών ως επιχειρηματιών μόνο «στα χαρτιά», ενώ στην ουσία τις σχετικές αρμοδιότητες και καθήκοντα εκτελούν οι σύζυγοί τους, καθώς διάφοροι λόγοι (συνταξιούχοι, φορολογικοί λόγοι, προγράμματα-επιδότησεις κ.λ.π.) δεν επιτρέπουν την «εμφάνιση» των τελευταίων ως εργοδοτών.

Διάγραμμα 15 : Αντιπροσώπευση γυναικών στους επιχειρηματίες-εργοδότες, επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα και πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας κατά κλάδο



Η αντιπροσώπευση των γυναικών στους εργοδότες-επιχειρηματίες εκφράζεται ως (%) ποσοστό στον αριθμό που τους αναλογεί σύμφωνα με τη συνολική τους απασχόληση στον αντίστοιχο κλάδο. Η διαφορά από το 100% αποδίδει το μέγεθος του επιχειρηματικού κενού ανάμεσα στα δύο φύλα. Η πιθανότητα ανάληψης επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας εκφράζεται ως (%) ποσοστό και αποτυπώνει τη(ν) (πιθανότητα) συμμετοχή(ς) των γυναικών στους εργοδότες-επιχειρηματίες και θέσεις μισθωτής εργασίας, αντίστοιχα, σε ένα κλάδο. Η μεταβολή των πιθανοτήτων παρουσιάζει το πόσο ευκολότερη ή δυσκολότερη έχει γίνει σε ένα κλάδο η ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και η ανάληψη θέσεων εξαρτημένης εργασίας από τις γυναίκες. Η μεταβολή του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων εκφράζει την ποσοστιαία (%) αύξηση ή μείωση του αριθμού των μισθωτών ανά επιχείρηση στον αντίστοιχο κλάδο,

Ντερμανάκης Ν., *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, Δεκέμβριος 2004

Από την άλλη, ο κλάδος του χονδρικού και λιανικού εμπορίου αποτελεί σταθερά τον κλάδο με το μεγαλύτερο αριθμό εργοδοτών/τριών-επιχειρηματιών και στα δύο φύλα (το 24,8% των ανδρών και το 25,5% των γυναικών εργοδοτριών το 2003). Ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών αυξήθηκε κατά 50,5% από το 1993 το 2003, και καλύπτει το 46,6% που τους αναλογεί βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου.

Ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων αποτελεί ίσως τη μεγαλύτερη από τις ευχάριστες εκπλήξεις αναφορικά με την ενδυνάμωση της επιχειρηματικής δράσης των γυναικών την τελευταία δεκαετία.. Ιδιαίτερα εντυπωσιακή ήταν η αύξηση του αριθμού των γυναικών επιχειρηματιών (κατά 320% ή κατά 6.500 γυναίκες), όπως και η αύξηση της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο (+81% ή 35.000 νέες θέσεις μισθωτής εργασίας). Έτσι, το 1993 ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο κάλυπτε μόλις το 30,6% του αριθμού που τους, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό αυξήθηκε στο 52,6%, παραμένοντας βέβαια μικρότερο από των ανδρών.

Από την άλλη πλευρά, σε κλάδους του τομέα των υπηρεσιών, όπως η εκπαίδευση, η υγεία-πρόνοια και οι λοιπές υπηρεσίες ατομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα όπου οι γυναίκες συγκεντρώνουν το 60% της απασχόλησης και κατά την τελευταία δεκαετία κατέλαβαν τα $\frac{3}{4}$ των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν, εμφανίζεται σημαντική υποχώρηση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών και αντίστοιχα σημαντική ενίσχυση της επιχειρηματικής δράσης των ανδρών.

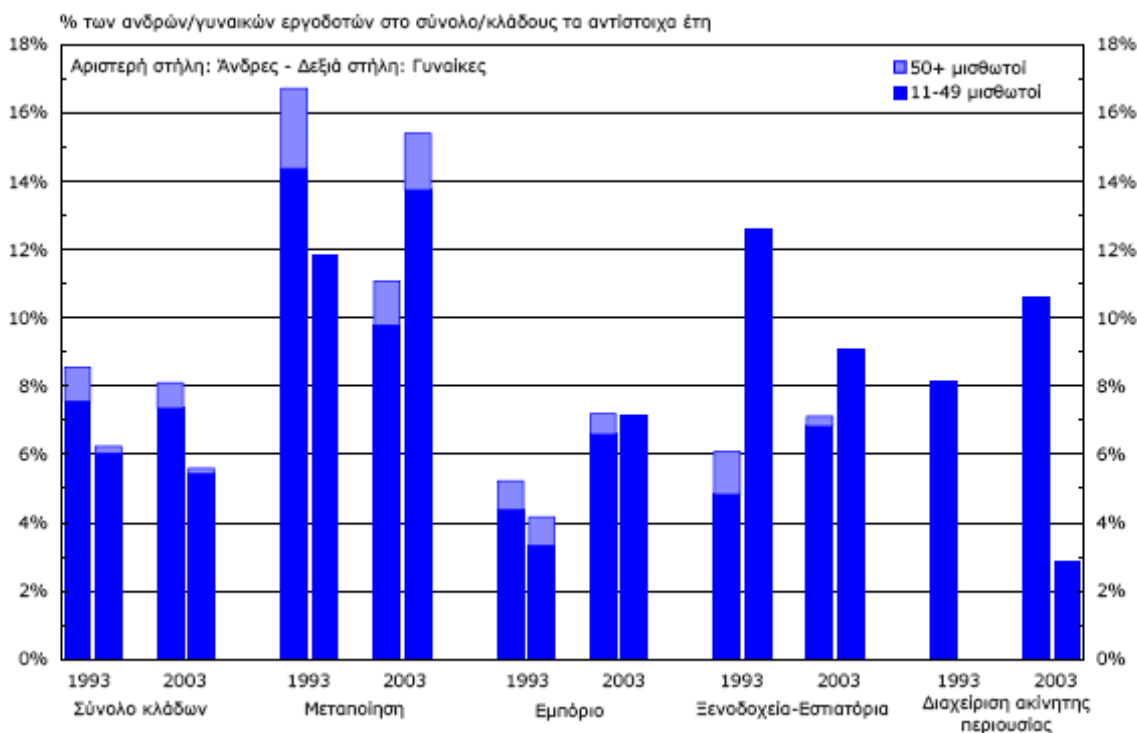
Αξιοσημείωτο, επίσης, είναι το στοιχείο της απουσίας των γυναικών από τον επιχειρηματικό στίβο αρκετών κλάδων της οικονομίας. Ο κλάδος της αλιείας, των ορυχείων-λατομείων, της ενέργειας, φυσικού αερίου και ύδατος, και μέχρι πρόσφατα ο κλάδος των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων ήταν και εξακολουθούν να είναι πεδία οικονομικής δραστηριότητας κάτω από την απόλυτη επιχειρηματική κυριαρχία των ανδρών.

Όσον αφορά στο μέγεθος των επιχειρήσεων (διάγραμμα 16), στο σύνολο των κλάδων παρατηρείται η τάση οι γυναίκες εργοδότες-επιχειρηματίες να εργάζονται και να διοικούν σχετικά μικρότερες επιχειρήσεις από αυτές που διοικούν οι άνδρες εργοδότες-επιχειρηματίες, ειδικά στους κλάδους όπου είναι πρόσφατη η επιχειρηματικότητα των γυναικών¹⁷⁸. Αυτό, ωστόσο,

¹⁷⁸ Χαρακτηριστικό παράδειγμα ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων, όπου στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου παρατηρείται μικρή τάση αύξησης του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων, με τις γυναίκες να έχουν παρουσιάσει

αλλάζει στους κλάδους όπου η γυναικεία επιχειρηματική παρουσία εμφανίζεται συγκριτικά έντονη, όπως στη μεταποιητική βιομηχανία, όπου κατά την περίοδο 1993-2003, παρατηρείται αντιστροφή της παραπάνω τάσης. Ειδικότερα, στις αρχές της δεκαετίας 1993-2003 οι γυναίκες εργοδότες είχαν –σε σχετικούς όρους- λιγότερες πιθανότητες από τους άνδρες να διοικούν μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου η τάση αυτή είχε αντιστραφεί και το 2003, η παρουσία των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών σε επιχειρήσεις με περισσότερους/-ες από 11 μισθωτούς/-ές ήταν μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών.

Διάγραμμα 16: Κατανομή εργοδοτών-επιχειρηματιών κατά μέγεθος επιχείρησης και φύλο στο σύνολο και σε επιλεγμένους κλάδους, 1993 και 2003



Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, 2^ο Στατιστικό Δελτίο, Δεκέμβριος 2004

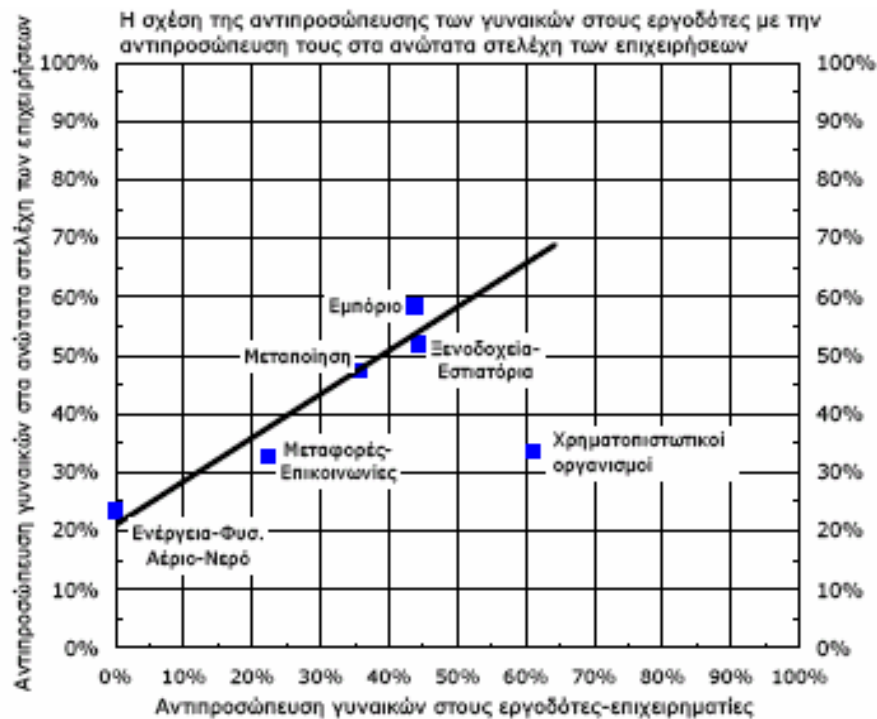
υποχώρηση της παρουσίας τους στις επιχειρήσεις με 11 και άνω μισθωτούς/-ές, και τους άνδρες να παραμένουν οι μοναδικοί κυρίαρχοι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου (με 50+ μισθωτούς/-ές).

Βλέπουμε λοιπόν ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα αυξάνεται τα τελευταία χρόνια σε κλάδους όπου η επιχειρηματική παρουσία των ανδρών ήταν κυρίαρχη, ενδεχομένως επειδή σε αυτούς τους κλάδους οι γυναίκες αντιμετώπιζαν έντονα εμπόδια επαγγελματικής εξέλιξης και αποφάσισαν να εξέλθουν από τη μισθωτή εργασία και να λειτουργήσουν δικές τους επιχειρήσεις, ώστε να αξιοποιήσουν τα προσόντα τους.

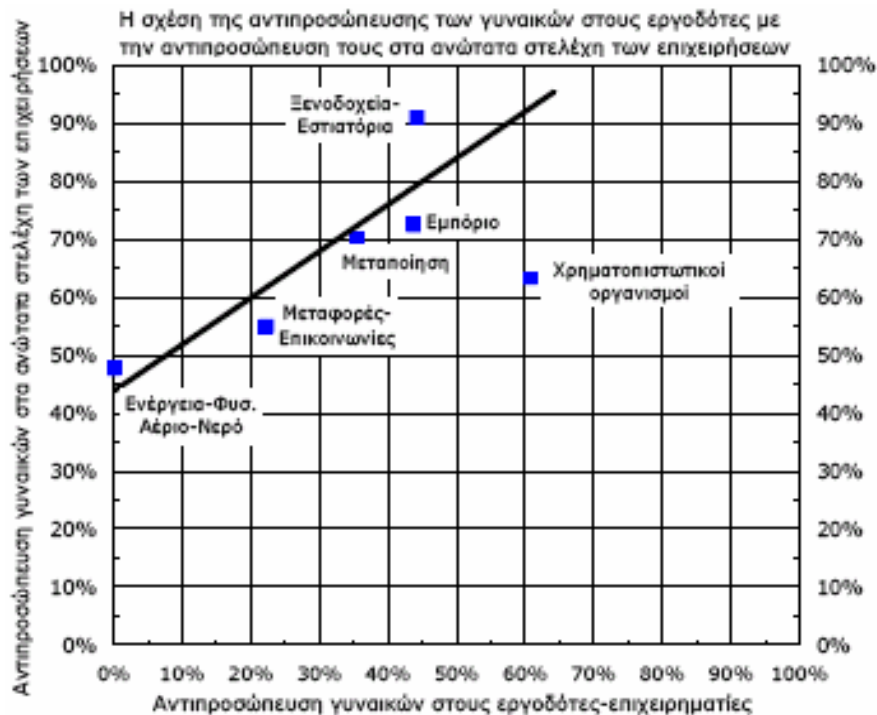
Επιπλέον, στατιστική έρευνα που έγινε για τη σχέση ανάμεσα στο βαθμό ανάπτυξης της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών και στο εύρος της «γυάλινης οροφής» στους κλάδους της οικονομίας, επιβεβαιώνει ότι υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση (+0,58) ανάμεσα στην αντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο των κλάδων και στην αντιπροσώπευσή τους στις ανώτατες ιεραρχικά-μισθολογικά θέσεις των επιχειρήσεων (διάγραμμα 17α και 17β) .

Ειδικότερα, προκύπτει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η αντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο ενός κλάδου (ή όσο μικρότερο είναι το επιχειρηματικό κενό) σε ένα κλάδο, τόσο μεγαλύτερη είναι και η αντιπροσώπευση τους στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των επιχειρήσεων. Αντίστροφα, όσο μεγαλύτερη είναι η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των επιχειρήσεων τόσο μεγαλύτερη είναι και η αντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο ενός κλάδου, δείχνοντας ότι, και στην Ελλάδα, όσο εισχωρεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε έναν κλάδο, τόσο μειώνεται η γυάλινη οροφή σε αυτόν, προφανώς επειδή η παρουσία γυναικών επιχειρηματιών αποτελεί παράγοντα στήριξης των γυναικών εργαζομένων και ταυτόχρονα μειώνει τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις εις βάρος τους.

Διάγραμμα 17α : Το εύρος της γυάλινης οροφής (γενικός δείκτης) και το επιχειρηματικό κενό σε επιλεγμένους κλάδους, 1995*



Διάγραμμα 17β : Το εύρος της γυάλινης οροφής των ανώτερων στελεχών (ειδικός δείκτης) και το επιχειρηματικό κενό σε επιλεγμένους κλάδους, 1995*



*Πηγή : Ντερμανάκης Ν., Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα, 2004

9. Συμπεράσματα

Στην εξέλιξη του χρόνου, οι γυναίκες καθορίστηκαν από τη βιολογική ικανότητα αναπαραγωγής και τον καταμερισμό της εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο χώρο. Η βιολογική διαφορά όμως, μετατράπηκε ιδεολογικά σε κοινωνική ανισότητα εις βάρος των γυναικών¹⁷⁹. Η γυναίκα ταυτίστηκε έτσι με τον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, ενώ ο άνδρας με τον δημόσιο της παραγωγής. Η ταύτιση κάθε φύλου με έναν χώρο, ιδιωτικό ή δημόσιο, καθόρισε και τη συμμετοχή του στον άλλο, ενώ ο καταμερισμός της εργασίας σε έμμισθη και άμισθη (οικιακή) συνεπάγεται τη διαίρεση της εξουσίας και του ελέγχου. Με άλλα λόγια, «η κοινωνική αξιολόγηση και ιεράρχηση των διαφορετικών εργασιών προσδίδουν στα άτομα και τις ομάδες που τις εκτελούν διαφορετικό βαθμό κοινωνικής εξουσίας»¹⁸⁰.

Στην παραπάνω διαίρεση της εργασίας συντελεί και η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας του φύλου, η οποία είναι αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης του ανθρώπου από την οικογένεια, την εκπαίδευση, και άλλους κοινωνικούς θεσμούς. Επομένως, οι βιολογικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες αναγνωρίζονται, αξιολογούνται, καλλιεργούνται και επεκτείνονται από το ιδεολογικό σύστημα μιας κοινωνίας, δημιουργώντας έτσι τα **στερεότυπα** για το αρσενικό και το θηλυκό¹⁸¹.

Αυτά τα στερεότυπα φαίνεται ότι ασκούν τόσο μεγάλη επίδραση εντός και εκτός της αγοράς εργασίας, ώστε διεθνώς οι γυναίκες να συνωθούνται σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα, να αντιμετωπίζουν εμπόδια στη σταδιοδρομία τους, και τελικά να βιώνουν εσωτερικές αντιφάσεις και συγκρούσεις, αφού καλούνται να ανταποκριθούν σε πολλαπλούς και κάποτε αντιφατικούς ρόλους¹⁸². Η τάση των γυναικών να συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα, μορφές

¹⁷⁹ Χρονάκη, Ζ., *Σεξισμός: μια άλλη μορφή ρατσισμού*, στο : Εθνικισμός, Ρατσισμός, Κοινωνικό Φύλο (σελ. 93-102), Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, 1994.

¹⁸⁰ Στρατηγάκη, Μ., *Φύλο, εργασία, τεχνολογία*, Ο Πολίτης, Αθήνα, 1996.

¹⁸¹ Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Στ., Μιμίκου Γ., *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, [ΚΕΘΙ], Αθήνα, Μάιος 2001

¹⁸² Anker R., *Theories of occupational segregation by sex, an overview*, International Labour Review, Vol. 136, No. 3, 1997

απασχόλησης και βαθμίδες της ιεραρχίας, δηλαδή ο επαγγελματικός διαχωρισμός, είναι φαινόμενο εντονότατο στη χώρα μας, τόσο στην οριζόντια, όσο και στην κάθετη διάστασή του.

Στην Ελλάδα μέχρι τις αρχές του 20ου αιώνα οι αρμοδιότητες της γυναίκας εξαντλούνται κυρίως στο χώρο της οικογένειας. Βέβαια, η γυναίκα εργαζόταν σκληρά σε όλες τις περιόδους της ανθρώπινης ιστορίας, μέσα και έξω από το σπίτι, αλλά χωρίς αμοιβή, γεγονός που συντηρούσε την οικονομική της εξάρτηση. Αλλά και μετά την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, ως αποτέλεσμα του εκβιομηχανισμού και των οικονομικών αναγκών της καπιταλιστικής οργάνωσης της παραγωγής, συντηρήθηκαν τα στερεότυπα, που θέλουν τη γυναικεία εργασία δευτερεύουσα και συμπληρωματική της ανδρικής. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αποστερείται από τις γυναίκες η *αξία* της εργασίας, που συνίσταται αντίθετα στον **προσδιορισμό της ταυτότητας** του υποκειμένου¹⁸³ από τη συμμετοχή στον δημόσιο βίο, και να ενοχοποιείται η ικανοποίηση του ατόμου από αυτή τη συμμετοχή, που το καθιστά ισότιμο και παραγωγικό μέλος της κοινωνίας. Ουσιαστικά παγιώνει όχι μόνο τη θέση της γυναίκας στην ιδιωτική σφαίρα της οικογένειας, αλλά και την αντίληψη που έχει τόσο η ίδια όσο και οι άλλοι για το ρόλο που μπορεί και **οφείλει** να (μην) διαδραματίσει στην κοινωνική/δημόσια ζωή.

Επιπλέον, η συντήρηση των παραδοσιακών στερεοτύπων έχει ως αποτέλεσμα τη χαμηλή σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, και την απορρόφησή τους κυρίως στον τριτογενή τομέα και ειδικότερα στο εμπόριο, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στα ξενοδοχεία-εστιατόρια και στη δημόσια διοίκηση. Οι γυναίκες θεωρούνται ασύμβατες με τα επαγγέλματα που είναι χειρωνακτικά ή τεχνικά και απαιτούν κάποια εξειδίκευση, ενώ όμως θεωρούνται κατάλληλες για επαγγέλματα χειρωνακτικά που είτε δεν απαιτούν εξειδίκευση (οικιακοί βοηθοί) είτε παραδοσιακά εκτελούσαν (γεωργία). Επιπλέον η στερεότυπη αντίληψη ότι δεν είναι εξίσου ικανές με τους άνδρες για σύνθετη μαθηματική σκέψη αντανακλάται στην απουσία των γυναικών από τα αντίστοιχα επαγγέλματα, τα οποία στην οικονομία της γνώσης θα συνεχίσουν να ενισχύουν τη θέση τους, με τις ανάλογες επιδράσεις στην γυναικεία απασχόληση και το εισόδημα.

Επιπλέον, σε κανέναν κλάδο οι εργαζόμενες δεν καταλαμβάνουν τις ανώτατες θέσεις που τους αναλογούν, γεγονός που δείχνει πως η γυάλινη οροφή υφίσταται σε μεγάλο βαθμό στη χώρα μας. Επιπλέον, η πλειοψηφία των ακούσια μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες, γεγονός που δείχνει ότι η απορρόφηση των γυναικών σε συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης, αποτελεί έναν

¹⁸³ Παναγιωτόπουλος Ν., Σημειώσεις για την απασχόληση των γυναικών και το χρόνο απασχόλησης, Σύγχρονα Θέματα, 66, 1998

τρόπο για τη δημιουργία μιας υποβαθμισμένης εργατικής τάξης. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν τελικά θέσεις εργασίας, οι οποίες είναι χαμηλόμισθες ή δίχως προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που συμβάλλει στη διατήρηση του προσωρινού και ευκαιριακού χαρακτήρα της μισθωτής εργασίας τους.

Φαίνεται λοιπόν ότι η διάκριση ανάμεσα στην οικογένεια και στην εργασία, και ο διαχωρισμός των φυλετικών ρόλων, έχει ως συνέπεια τη διαμόρφωση ειδικών μειονεκτικών συνθηκών πρόσβασης των Ελληνίδων στην αγορά εργασίας και στην επαγγελματική εξέλιξή τους. Ιδιαίτερα απογοητευτικά είναι τα ευρήματα για το ρόλο της εκπαίδευσης στον επαγγελματικό διαχωρισμό. Απ' ότι φαίνεται οι εκπαιδευτικοί αναπαράγουν αναχρονιστικά στερεότυπα με τις στάσεις, τις συμπεριφορές και τις αναμονές από τους μαθητές τους, ενώ τα σχολικά βιβλία εντείνουν το πρόβλημα, με τις παρωχημένες ή αντιφατικές αναφορές στη γυναικεία φύση. Φυσικά, τα στερεότυπα διαιώνίζονται μ' αυτόν τον τρόπο από γενιά σε γενιά και αντανακλώνται στην επιλογή σπουδών από τους μαθητές, κρίσιμη για τη μελλοντική τους εξέλιξη. Επιπλέον, εσωτερικεύονται νόρμες για την ικανότητα ανδρών και γυναικών να διευθύνουν, που αντανακλώνται με συνέπεια στην αγορά εργασίας, και ειδικότερα στο εύρος της γυάλινης οροφής.

Στην ίδια την αγορά εργασίας, πολλές εργαζόμενες αντιμετωπίζουν χάσμα καριέρας, και υφίστανται έμμεσες διακρίσεις και μισθολογικές αδικίες, ακριβώς επειδή η γυναικεία εργασία είναι κοινωνικά προσδιορισμένη ως δευτερεύουσα. Εξάλλου, φαίνεται ότι η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τα γεγονότα του κύκλου ζωής των γυναικών, ενώ το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, προοδευτικές αντιλήψεις των γυναικών για τους ρόλους των δύο φύλων και η φιλελεύθερη στάση του συζύγου σε σχέση με την εργασία της γυναίκας, συνδέονται θετικά με την απασχόληση των γυναικών. Αντίθετα, ο αριθμός και η ηλικία των παιδιών, καθώς και το εισόδημα του νοικοκυριού επιδρούν αρνητικά στην απασχόληση της γυναίκας¹⁸⁴.

Από την άλλη, ενθαρρυντικό είναι ότι τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, ιδίως σε ανδροκρατούμενους κλάδους. Φαίνεται ότι το μεγάλο εύρος της γυάλινης οροφής σε τέτοιους κλάδους ωθεί τις φιλόδοξες εργαζόμενες, που δεν έχουν υποχρεώσεις φροντίδας μικρών παιδιών, στον επιχειρηματικό στίβο. Αυτές με τη σειρά τους,

¹⁸⁴ Συμεωνίδου Χ., *Κοινωνικοοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της γονιμότητας στην Ελλάδα*, ΕΚΚΕ, Αθήνα 1989

αποτελώντας επιτυχημένα πρότυπα και έχοντας απαλλαγή από τα στερεότυπα για το ρόλο των γυναικών¹⁸⁵, αποτελούν παράγοντα στήριξης των γυναικών που εργάζονται στους ίδιους κλάδους.

Τελικά, το υπάρχον πρότυπο της γυναικείας απασχόλησης οδηγεί σε συγκέντρωση των γυναικών σε περιορισμένο αριθμό κλάδων, εντείνοντας την πίεση στις αμοιβές των γυναικείων επαγγελματιών, και επηρεάζοντας αρνητικά το γυναικείο εισόδημα. Επιπλέον οι γυναίκες καθίστανται πολύ περισσότερο ευάλωτες στην ανεργία, σε περίπτωση που κάποιος από τους περιορισμένους κλάδους στους οποίους απασχολούνται φθίνει. Τέλος το εργατικό δυναμικό δεν αξιοποιείται επαρκώς και δεν αναπτύσσει τις δεξιότητές του ανεπηρέαστο από στερεότυπα, με αποτέλεσμα η οικονομία της χώρας να μην ωφελείται όσο θα μπορούσε.

Ταυτόχρονα, τα φαινόμενα του οριζόντιου διαχωρισμού, της γυάλινης οροφής, και του μισθολογικού χάσματος, αφενός συνδέονται μεταξύ τους, αφετέρου αποτελούν δομικά προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας, που ακυρώνουν τα όποια νομοθετικά μέτρα για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών. Απαιτείται λοιπόν η εφαρμογή πολιτικών για την αναστροφή της παρούσας κατάστασης, με μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης ειδικών ομάδων γυναικών, γυναικών σε διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες και βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας και εργαζομένων γυναικών σε διαφορετικές περιοχές της χώρας. Επιπλέον, οι πολιτικές για την απασχόληση των γυναικών οφείλουν να συμπεριλάβουν τις συνθήκες πρόσβασης των γυναικών στην εκπαίδευση, τις στάσεις της οικογένειας και των συζύγων στην απασχόληση της γυναίκας και την εναρμόνιση της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή. Ειδικότερα, οι πολιτικές αυτές αφορούν :

- την παρέμβαση στην εκπαίδευση, που είναι ουσιώδης γιατί θα επηρεάσει καθοριστικά τις προαγόμενες επιλογές. Απαραίτητη φαίνεται η μετεκπαίδευση των δασκάλων και των καθηγητών σε ζητήματα ισότητας, καθώς αυτοί αποτελούν τους κύριους μηχανισμούς μετάδοσης στερεοτύπων, αλλά και τους εν δυνάμει φορείς της αλλαγής. Επιπλέον, ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα σχολεία πρέπει να λάβει υποψιών του τα ζητήματα αυτά, ώστε να κατευθύνει σε μη παραδοσιακά αντικείμενα εργασίας, τα οποία ζητούνται από την αγορά εργασίας, αλλά οι μαθήτριες τα θεωρούν ασύμβατα με τη γυναικεία φύση

¹⁸⁵ Union of Hellenic Chambers of Commerce and Industry, Chambers against stereotypes in employment-CH.A.S.E., *Greek Report on the Identification of Stereotypes against Women* (2001-2005)

- την άρση των αιτίων των υψηλών ποσοστών της γυναικείας ανεργίας, η οποία είναι μακροχρόνια και αφορά κυρίως τις νέες γυναίκες, τις νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας και όσες διαμένουν σε αστικές περιοχές.
- Τη διεξαγωγή μελετών για τις συνθήκες απασχόλησης των γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα. Συγκεκριμένα τη διερεύνηση των ειδικών (μειονεκτικών) συνθηκών πρόσβασης, επαγγελματικής εξέλιξης και αμοιβής που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε τεχνικά επαγγέλματα.
- Την άρση των στερεότυπων αντιλήψεων των εργοδοτών και τα αποτελέσματα της άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων γυναικών στην επαγγελματική τους εξέλιξη.
- Τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Απώτερος στόχος είναι εν τέλει η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)¹⁸⁶, από το σχεδιασμό και την εφαρμογή μέχρι την αξιολόγησή τους, ακριβώς επειδή οι διακρίσεις λόγω φύλου στην εργασία, δεν απορρέουν τόσο από θεσμικές ανεπάρκειες, όσο από παγιωμένες αντιλήψεις και στερεότυπα. Η υπόθεση λοιπόν της ενσωμάτωσης του φύλου δεν αφορά μόνο το Κράτος υπό τη στενή έννοια, αλλά διαπερνά το σύνολο της κοινωνίας, και σημαίνει τη διάχυση της προοπτικής της ισότητας στα επίπεδα της οικονομίας, του πολιτισμού, της πολιτικής, της ιδεολογίας, ώστε να πραγματοποιηθεί μία ουσιαστική πολιτική για την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα του κοινωνικού σχηματισμού¹⁸⁷.

¹⁸⁶ Council of Europe, *Gender Mainstreaming : Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, EG-S-MS (98), 2 May 1998

¹⁸⁷ Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα, 2001-2006



Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

1. Αβδελά, Ε. και Ψαρρά, Α. (επιμ.), *Σιωπηρές Ιστορίες. Γυναίκες και Φύλο στην ιστορική αφήγηση*, [Αλεξάνδρεια] Αθήνα, 1997
2. Αβραμίκου Αναστασία, *Ενέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο (Μελέτη Προεπισκόπησης)*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, Νοέμβριος 2001
3. Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Στ., Μιμίκου Γ., *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, [ΚΕΘΙ], Αθήνα, Μάιος 2001
4. Αθανασιάδου, Χ., Πετρίδου, Β., *Αναπαραστάσεις γυναικών στα βιβλία της Ιστορίας και της Κοινωνιολογίας του Λυκείου*, στο : Δεληγιάννη, Β., και Ζιώγου, Σ. (επιμ.) *Φύλο και Σχολική Πράξη*, Συλλογή Εισηγήσεων, Θεσσαλονίκη, 1997
5. Βαΐου, Ν., Στρατηγάκη, Μ., *Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο κόσμους*. Σύγχρονα Θέματα, 40, 1989
6. Γαλατά, Β., *Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, Αθήνα, 1995
7. ΓΥΝΑΙΚΕΣ και ΕΠΙΣΤΗΜΗ :Επίσημη Έκθεση για την κατάσταση στην Ελλάδα, ΓΓΕΤ, Μάρτιος 2002
8. Δέδε Ι, *Επαγγελματικές προοπτικές για τις γυναίκες στις αγορές της Ε.Ε.: μεταξύ αποκλεισμού και ανέλιξης*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 86, 179-191, 1995

9. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή Β., Σακκά, Δ., Ψάλτη Α., Φρόση Α., Αρκουμάνη Σ., Στογιαννίδου Α., Συγκολλίτου Ε., *Ταυτότητες Φύλου στην Εφηβεία και Επιλογές Ζωής*, Τελική Έκθεση. Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Α.Π.Θ., Θεσσαλονίκη, 2000
10. Δήμου Α., Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας, Σύγχρονα Θέματα, 40, 1989.
11. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών και Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Έρευνα για την πολιτική συμπεριφορά των γυναικών*, ΕΚΚΕ και ΓΓΙ, Αθήνα, 1998
12. Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα, 2001-2006
13. Επετηρίδα αγοράς εργασίας 2004, ΠΑΕΠ, Αθήνα 2004
14. Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας, Περιφέρειες και Νομοί 2005, ΠΑΕΠ, Αθήνα 2005
15. ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού της 18ης Μαρτίου 2001
16. Ιγγλέση Χ., *Γυναικείες σπουδές και ταυτότητες φύλου: ένα παράδειγμα από τη σκοπιά της ψυχολογίας*. Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής. 1996
17. Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμογλου Η., *ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ*, [Μελέτη για λογαριασμό του ΚΕΘΙ], Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών - Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ), Ιανουάριος 2003
18. Καραντινός, Δ., *Ανοιχτή ανεργία και αστικές αγορές εργασίας (1974-1985)*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 70, 1988
19. Κασιμάτη, Κ., *Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 1998
20. Κατσορίδας Δ., *Η εργαζόμενη νεολαία στην Ελλάδα*, Ενημέρωση, 36, 1998.
21. Κλαδούχου Ε., Εκπαίδευση και Φύλο στην Ελλάδα: Σχολιασμένη καταγραφή της βιβλιογραφίας, [ΚΕΘΙ], Ιανουάριος 2005
22. Μαραγκουδάκη Ε., *Ο Παράγοντας Φύλο στη Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση: όψεις συνέχειας και μεταβολής*, στο: Φύλο και Εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας Παρεμβάσεις για την Ισότητα των Φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα, Έργο: Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών & Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων, ΕΠΕΑΕΚ II, [ΚΕΘΙ], Αθήνα, 2003

23. Μαραγκουδάκη, Ε., *Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν*, στο: Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επιμ.) *Φύλο και Σχολική Πράξη*, Θεσσαλονίκη, 1997
24. Μιχάλογλου Θ., *Έχουν οι διευθυντικές θέσεις φύλο; Απόψεις παιδιών Δημοτικού Σχολείου*, στο : Εκπαίδευση και Φύλο, Νέες Τεχνολογίες, Πρακτικά Συνεδρίου, Γενική Γραμματεία Ισότητας, ΚΕΘΙ, 1998
25. Μπακαλάκη Α., *Ανθρωπολογία, Γυναίκες και Φύλο*, Αθήνα, [Αλεξάνδρεια], 1994
26. Ντερμανάκης Ν., *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας*, 3^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Φεβρουάριος 2005.
27. Ντερμανάκης Ν., *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, 2^ο Στατιστικό Δελτίο, Equal- Ανδρομέδα, Δεκέμβριος 2004
28. Ντερμανάκης Ν., *Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Ιούνιος 2004
29. Οδηγία 2002/73/EC (Άρθρο 2)
30. Παναγιωτόπουλος Ν., Σημειώσεις για την απασχόληση των γυναικών και το χρόνο απασχόλησης, Σύγχρονα Θέματα, 66, 1998
31. Παπαδόπουλος Γ. & Σερεμέτης Δ., *Η επαγγελματική διάρθρωση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής 1988-1995*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 96-97, 83-110, 1998
32. Παυλίδου Ε., *Γυναίκα κι εργασία: οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας*, Σύγχρονα θέματα, 40, 1989
33. Σινόπουλος, Π.Α., *Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική ποινή της*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 61, 1986.
34. Σκουτέρη-Διδασκάλου, Ν., *Η προβληματική του γυναικείου ζητήματος: ανθρωπολογική προσέγγιση*, Σύγχρονα Θέματα, 5, 1979
35. Στρατηγάκη, Μ., *Φύλο, εργασία, τεχνολογία*, Ο Πολίτης, Αθήνα, 1996.
36. Συλλογικός τόμος «*Ιση αμοιβή-Προσοχή στο κενό*», [Κ.Ε.Θ.Ι.], Αθήνα, 2003
37. Συμεωνίδου Χ, *Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών*, Δίνη, Τ.7, 1994

38. Συμεωνίδου Χ, Καβουριάρης Ε, Κανδηλώρου Ε, Μαγδαληνός Μ, Μητσόπουλος Γ, Τσαχαλίδης Γ, Βεζυργιάννη Κ, *Επιθυμητό και πραγματικό μέγεθος οικογένειας. Γεγονότα του κύκλου ζωής. Μια διαχρονική προσέγγιση : 1983-1997*, (ΕΚΚΕ), Σειρά Δημογραφικών Μελετών, Αθήνα 2000
39. Συμεωνίδου Χ, Κοινωνικοοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της γονιμότητας στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ, Αθήνα 1989
40. Συμεωνίδου, Χ., *Μορφές έμμεσου κοινωνικού αποκλεισμού: απασχόληση και ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα*, στο: Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός, Αθήνα [Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα], 1998
41. Τεντοκάλη, Β., Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των δύο φύλων, Σύγχρονα Θέματα, 67, 1998
42. Υπουργείο Εσωτερικών - Γενική Γραμματεία Ισότητας, Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του «προγράμματος δράσης» της 4^{ης} Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις γυναίκες, Αθήνα, 1999
43. Υπουργείο Προεδρίας - Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994*, Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για το 4ο Παγκόσμιο Συνέδριο του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, Πεκίνο, Σεπτέμβριος 1995. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, 1995
44. Φρόση Λ., Κουϊμτζή Ε., Παπαδήμου Χ., Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μελέτη Επισκόπησης), [ΚΕΘΙ], Θεσσαλονίκη, Απρίλιος 2001
45. Φρόση, Λ., *Τα κορίτσια μελετούν, τα αγόρια αποδίδουν: εικόνες εκπαιδευτικών για τους εφήβους των δύο φύλων*, στο :Σχολείο, Διαδικασίες μετάβασης και Ταυτότητες φύλου, Πρακτικά ημερίδας, Θεσσαλονίκη, 2000.
46. Χλέτσος Μ, *Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 68, 128-138, 1988
47. Χλέτσος Μ., Η αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002, ΠΑΕΠ Α.Ε., Κείμενα Εργασίας Νο 5, Αθήνα, Ιανουάριος 2003
48. Χρονάκη, Ζ., *Σεξισμός: μια άλλη μορφή ρατσισμού*, στο : Εθνικισμός, Ρατσισμός, Κοινωνικό Φύλο (σελ. 93-102), Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, 1994.

Ξενόγλωσση

49. Anker R., *Theories of occupational segregation by sex, an overview*, International Labour Review, Vol. 136, No. 3, 1997
50. Anker R., *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, Geneva, ILO. 1998
51. Anker R., Melkas H., Korten A., *Gender-based occupational segregation in the 1990s*, International Labour Office, September 2003
52. Arulampalam W., Booth A., Bryan M., *Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution*, [ISER Working Paper 2005-25], Colchester : University of Essex, November 2005,
53. Badget M.V.L., Folbre N., *Assigning Care : Gender Norms and Economic Outcomes*.
54. Barrett, M. & McIntosh, M., *The 'Family Wage'*. Στο : Whitelegg, E., Arnot, M. et al. (eds) *The Changing Experience of Women*, Oxford [Basil Blackwell and Open University Press], 1982
55. Beauvoir S. de, *Το Δεύτερο Φύλο*, Αθήνα [Γλάρος], 1979
56. Becker S., *The economics of discrimination*, [2nd ed.], Chicago, University of Chicago Press, 1971
57. Bergmann B., *Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by wage or sex*, Eastern Economic Journal (Storrs, CT), Vol. 1,Nos. 2-3. 1974
58. Blackburn R. M., Browne J., Brooks B., Jarman J., *Explaining gender segregation*, British Journal of Sociology, Vol. No. 53, Issue No 4, [London School of Economics and Political Science], December 2002
59. Blackburn R., Brooks B., Jarman J., *The Vertical Dimension of Occupational Segregation*, Work, Employment and Society, 15 (3), 2001
60. Blackburn R., Jarman J., Brooks B., *The Puzzle of Gender Segregation and Inequality : A Cross-National Analysis*, European Sociological Review, 16 (2), 2000
61. Blackburn R., Jarman J., *Occupational Gender Segregation*, Social Research Update, 16, Spring 1997

62. Bottero W., Irwin S., *Locating Difference: class, 'race' and gender, and the shaping of social inequalities*, The Sociological Review, Oxford, 2003
63. Bourdieu, P. & Passeron, J., C., *Reproduction in Education, Society and Culture*, London: Sage Publications. 1977
64. Buvinic M., “*The feminization of poverty? Research and policy needs*”, στο : José B.Figueiredo and Zafar Shaheed (eds.): *Reducing poverty through labour market policies: New approaches to poverty analysis and policy— II*. Geneva, ILO International Institute for Labour Studies, 1995
65. Camussi E., Leccardi C., *Stereotypes of working women : the power of expectations*, Social Science Information, Vol. 44, No 1, 2005
66. Cejka M., Eagly A., *Gender Sterotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment*, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 24, No 4, April 1999
67. Claes M.T., *Women, Men and Management Styles*, International Labour Review, Vol. 138, No 4, 1999
68. Cotter D., Hermsen J., Ovadia S., Vanneman R., *The Glass Ceiling Effect*, Social Forces Vol. 80, No. 2, December 2001
69. Council of Europe, *Gender Mainstreaming : Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, EG-S-MS (98), 2 May 1998
70. Devine P., *Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 56, No 1, 5-18, 1989
71. Doeringer P., Piore, M., *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA, D.C., 1971
72. Edgeworth F. Y., *Equal pay to men and women for equal work*, in Economic Journal (London), Vol. 32, No. 4 (Dec.), pp. 431-457, 1922
73. Giddens A., Duneier M., Appelbaum R., *Introduction to Sociology 5th edition*, [W.W. Norton & Co.,] 1996.
74. Hakim C., *Job segregation : trends in the 1970s*, Employment Gazette, December 1981
75. Hultin M., *Some take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?*, Work and Occupations, Vol.30 No 1, February 2003

76. Hultin M., Some take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?, *Work and Occupations*, Vol.30 No 1, February 2003.
77. Kanter R.M., *Men and Women of the Corporation*, New York, 1977
78. Karamessini M., Ioakimoglou E., *Determinants of the gender pay gap in Greece*, 23rd Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, «Job equality», 18-20 July 2002, Spetses-Greece.
79. Lipman-Blumen J., *Toward a Homosocial Theory of Sex-Roles : An explanation of the Sex Segregation of Social Institutions*, *Signs*, Vol. 1, No 3, 1976
80. Lorber, J., and Farrell, S. (eds.), *The Social Construction of Gender*, [Sage], London, 1991
81. Maume D., *Glass Ceilings and Glass Escalators, Occupational Segregation and Race and Sex Difference in Managerial Promotions*, *Work and Occupations*, Vol.26 No 4, November 1999
82. Maume D., *Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality?*, *Work and Occupations*, Vol.31, No 2, May 2004.
83. Mincer A., and Polancheck S., *Family investment in human capital: Earnings of women*, *Journal of Political Economy* 82 : Part 2, 1974
84. Nelson J., *Labour, Gender and the Economic/Social Divide*, *International Labour Review*, Vol. 137 (1998), No. 1.
85. Polancheck S., *Discontinuities in Labor Force Participation and its Effects on Women*, in C.B. Lloyd [ed.] "Sex Discrimination and the Division of Labor", New York : Columbia University Press, 1975
86. R. Reiter (Ed.), *Toward an Anthropology of Women*, [New York] Monthly Review Press, 1975
87. Rees B., Carnsey E., *Analysing Competence : Gender and Identity at Work*, *Gender, Work and Organization*, Vol. 10, No 5, November 2003
88. Rudman L.A., Glick P., *Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women*, *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No 4, 2001
89. Sapiro V., *Women in American Society: An Introduction to Women's Studies* (2nd edn). Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company, 1990
90. Smyth E., *Gender Differentiation and early Labour Market Integration across Europe*, Mannheim, 2002

91. Union of Hellenic Chambers of Commerce and Industry, Chambers against stereotypes in employment-CH.A.S.E., *Greek Report on the Identification of Stereotypes against Women* (2001-2005)
92. Wahl A., Hook P., Holgersson Ch., Linghag S., *Εν τάξει, Θεωρίες για την οργάνωση και το φύλο*, [ΚΕΘΙ], Αθήνα, 2005
93. Wajman J., *Managing like a Man : Women and Men in Corporate Management*, University Park : Pennsylvania State University Press, 1998
94. Walby, S., *Patriarchy at Work*, Cambridge UK and Oxford UK, [Polity Press], 1986
95. Walby, S., *Theorizing Patriarchy*, Oxford UK and Cambridge USA: Basil Blackwell, 1990
96. Wirth L., *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, [ILO] Luxemburg, 4 February 2002,
97. Wirth L., *Women in Management : Closer to breaking through the glass ceiling?*, στο : *Women, Gender and Work, what is equality and how we get there?*, [ILO] Geneva, 2001



Παράρτημα

Πίνακας 1: Στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των γυναικών και η αναμενόμενη επίδρασή τους στον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο (συνεχίζεται)

Συνηθισμένα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των γυναικών	Επίδραση στον επαγγελματικό διαχωρισμό	Παραδείγματα τυπικών επαγγεμάτων που επηρεάζονται	Σχόλια
ΘΕΤΙΚΑ			
1. Στοργική φύση	Συντελεί στην πρόκριση των γυναικών για επαγγέλματα που περιλαμβάνουν φροντίδα για τους άλλους πχ παιδιά, αρρώστους, γέροντες κλπ	Νοσοκόμα, γιατρός, κοινωνική λειτουργός, δασκάλα, μαία.	Ένα χαρακτηριστικό που συχνά θεωρείται ότι είναι βιολογικά καθορισμένο, γιατί οι γυναίκες είναι κυρίως υπεύθυνες για την φροντίδα των παιδιών σε όλες τις κοινωνίες. Ωστόσο είναι ένα χαρακτηριστικό διδασκόμενο, και βασισμένο στο φύλο. Σημειώστε ότι τα επαγγέλματα που περιλαμβάνουν φροντίδα, αλλά και εξουσία (πχ. γιατρός) είναι συχνά ανδροκρατούμενα
2. Επιδεξιότητα (και εμπειρία) σε δουλειές που σχετίζονται με το νοικοκυριό	Συντελεί στην πρόκριση των γυναικών για δραστηριότητες οι οποίες συχνά εκτελούνται κατ'οίκον (σχεδόν πάντα από γυναίκες) συχνά ως μη αμοιβόμενη φροντίδα σπιτιού	Υπηρετριά, οικονόμος, καθαρίστρια, μαγείρισσα, σερβιτόρα, πλύστρα, κομμώτρια, κλώστρια, ράφτρια, υφάντρια, πλέκτρια, μοδίστρα	Δεξιότητες που αποκτώνται εύκολα (κατά συνέπεια η προγενέστερη εμπειρία των γυναικών πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας δεν θα έπρεπε να είναι πολύ σημαντική
3. Μεγαλύτερη επιδεξιότητα σε λεπτές χειρονακτικές εργασίες	Συντελεί στην πρόκριση των γυναικών για επαγγέλματα στα οποία η επιδεξιότητα των δακτύλων είναι σημαντική	Κλώστρια, ράφτρια, υφάντρια, πλέκτρια, μοδίστρα, δακτυλογράφος	Η πεποίθηση βασίζεται εν μέρει σε βιολογικές διαφορές (φύλο) και εν μέρει σε διαφορές στην εμπειρία που έχει αποκτηθεί στο σπίτι πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας (βλ. επίσης το (2) στερεότυπο). Πρόκειται για εύκολα αποκτώμενες δεξιότητες. Επαγγέλματα εν πολλοίς παρόμοια με αυτά που σημειώνονται παραπάνω. (στερεότυπο 2)
4. Μεγαλύτερη τιμιότητα	Συντελεί στην πρόκριση των γυναικών σε επαγγέλματα που αφορούν την διαχείριση χρημάτων και/ή η εμπιστοσύνη έχει βαρύνοντα ρόλο	Ταμίας, υπάλληλος λογιστηρίου, λογίστρια, υπάλληλος πωλήσεων	Τα ανάλογα επαγγέλματα με υψηλότερες αμοιβές και υψηλότερο στάτους (πχ. επιστήμονες λογιστές) είναι συχνά ανδροκρατούμενα
5. Ελκυστική εξωτερική εμφάνιση	Συντελεί στην πρόκριση των γυναικών σε επαγγέλματα στα οποία η εξωτερική εμφάνιση συντελεί στην προσέλκυση και/ή στην ικανοποίηση των πελατών	Υπάλληλος υποδοχής, πωλητής, βοηθός σε κατάστημα	Αυτό το πλεονέκτημα θεωρείται ότι συνδυάζεται με ευχάριστη και εξυπηρετική προσωπικότητα, η οποία είναι κατάλληλη για εργασία στην υποδοχή προσώπων ή στις πωλήσεις. Σε άλλες περιπτώσεις χρησιμεύει στην προσέλκυση ανδρών πελατών (πχ μπαργούμαν ή πόρνη). Σε χώρες όπου η κυρίαρχη κουλτούρα υπαγορεύει μικρή επαφή μεταξύ των φύλων, το χαρακτηριστικό αυτό είναι αρνητικό για κάποια επαγγέλματα (πχ πωλήτρια στην Μέση Ανατολή)

Πίνακας 2: Στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των γυναικών και η αναμενόμενη επίδρασή τους στον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο (συνεχίζεται)

Συνηθισμένα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των γυναικών	Επίδραση στον επαγγελματικό διαχωρισμό	Παραδείγματα τυπικών επαγγεμάτων που επηρεάζονται	Σχόλια
ΑΡΝΗΤΙΚΑ			
6. Απροθυμία να εποπτεύει	Συντελεί στον αποκλεισμό των γυναικών από διευθυντικά και εποπτικά επαγγέλματα	Διευθυντής (γενικός, παραγωγής, εμπορικός), Προϊστάμενος (γραφείου, τμήματος, πωλήσεων, παραγωγής), κυβερνητικό και διοικητικό στέλεχος, μέλος βουλευόμενου σώματος	Από πολλές απόψεις είναι συνδεδεμένο με το στερεότυπο (11) (προθυμία για να δέχεται διαταγές). Συχνά επηρεάζει τον κάθετο διαχωρισμό των επαγγεμάτων (με θέσεις εργασίας χαμηλότερου επιπέδου για τις γυναίκες).
7. Λιγότερη φυσική (μυϊκή) δύναμη	Συντελεί στον αποκλεισμό των γυναικών από επαγγέλματα που απαιτούν μεγάλη μυϊκή προσπάθεια	Εργάτης στις κατασκευές (χτίστης), εργάτης ορυχείου	Πολλές γυναίκες έχουν σημαντική μυϊκή δύναμη, αντίστοιχη με πολλούς άνδρες, πράγμα που σημαίνει ότι είναι ικανές για τέτοιου τύπου εργασία. Στη σύγχρονη οικονομία σταδιακά χάνει την σημασία του.
8. Μικρότερη ικανότητα στην επιστήμη και στα μαθηματικά	Συντελεί στον αποκλεισμό των γυναικών από επαγγέλματα στα οποία απαιτείται υψηλό επίπεδο επιστημονικής και μαθηματικής γνώσης	Φυσικός επιστήμονας (χημικός, φυσικός), Αρχιτέκτονας, μηχανικός, μαθηματικός, στατιστικολόγος	Στην περίπτωση αυτή ο διαχωρισμός των φύλων ξεκινά από το σχολείο όπου τα κορίτσια αποτρέπονται από το να ειδικευθούν στα μαθηματικά ή στις επιστήμες. Κάποιοι πιστεύουν ότι πρόκειται για βιολογική διαφορά. Αν ισχύει, πρόκειται για πολύ μικρή στατιστική διαφορά, με μεγάλες επικαλύψεις όσον αφορά τα άτομα.
9. Μικρότερη διάθεση για επαγγελματικά ταξίδια και μετακινήσεις	Συντελεί στο αποκλεισμό των γυναικών από επαγγέλματα όπου απαιτείται μετακίνηση σε σημαντικό βαθμό	Ιπτάμενοι (πιλότοι, συνοδοί, φροντιστές), Ναυτικοί, Μεταφορές, οδηγοί	Πολλές γυναίκες επιθυμούν να ταξιδεύουν (πχ αεροσυνοδοί, οι οποίες επιλέγονται με βάση την εξωτερική τους εμφάνιση –στερεότυπο (5)-). Πολλοί οδηγοί δεν χρειάζεται να διανυκτερεύουν.
10. Μικρότερη προθυμία να αντιμετωπίζουν σωματικό κίνδυνο και να χρησιμοποιούν μυϊκή δύναμη	Συντελεί στον αποκλεισμό των γυναικών από επαγγέλματα στα οποία η φυσική διακινδύνευση είναι σημαντική	Πυροσβέστες, Αστυνομικοί, Προσωπικό Ασφαλείας, Εργάτες ορυχείων	Πρόκειται για επίκτητη, διδαγμένη διαφορά. Πολλές γυναίκες είναι διατεθειμένες να εργασθούν σε αυτά τα επαγγέλματα.

Πίνακας 3: Στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των γυναικών και η αναμενόμενη επίδρασή τους στον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο

Συνηθισμένα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των γυναικών	Επίδραση στον επαγγελματικό διαχωρισμό	Παραδείγματα τυπικών επαγγέλμάτων που επηρεάζονται	Σχόλια
ΑΛΛΑ			
11. Μεγαλύτερη προθυμία να δέχεται διαταγές. Μεγαλύτερη υπακοή και μικρότερη τάση για παράπονα αναφορικά με την εργασία ή τις συνθήκες εργασίας. Μικρότερη τάση για συνδικαλισμό ή συμμετοχή σε σωματεία. Μεγαλύτερη διάθεση για εκτέλεση μονότονων και επαναλαμβανόμενων εργασιών	Γενικά χαρακτηριστικά που προκρίνουν τις γυναίκες σε επαγγέλματα και τομείς στους οποίους οι συνθήκες εργασίες δεν είναι καλές, οι εργασιακοί νόμοι δεν εφαρμόζονται (πχ. ο ανεπίσημος τομέας) και η δουλειά είναι ρουτίνας	Σημείωση: Αυτά τα γενικά χαρακτηριστικά (11, 12 και 13) προκρίνουν τις γυναίκες για πολλά επαγγέλματα και εργασίες τα οποία είναι χαμηλά αμοιβόμενα, ανειδίκευτα, απροστάτευτα νομικά και εκ φύσεως επαναλαμβανόμενα	Τα στερεότυπα αυτά συνδυάστηκαν λόγω του ότι υπονοούν όλα την υποτακτική φύση της γυναίκας. Είναι αρχέτυπα διδαγμένων χαρακτηριστικών.
12. Μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την αποδοχή χαμηλότερων μισθών. Μικρότερη ανάγκη εισοδήματος	Γενικά χαρακτηριστικά που προκρίνουν τις γυναίκες για χαμηλά αμοιβόμενα επαγγέλματα και τομείς της οικονομίας		Συχνά σχετιζόμενα (και δικαιολογούμενα) από την πεποίθηση ότι οι γυναίκες είναι η δευτερεύουσα πηγή οικογενειακού εισοδήματος. Η πεποίθηση διατηρείται παρά την αυξανόμενη ανάγκη για δύο εισοδήματα και την αύξηση των γυναικών-αρχηγών της οικογένειας. Συχνά συνδέεται με επαγγέλματα σε εξαιρετικά ανταγωνιστικούς κλάδους της οικονομίας, στους οποίους το εργασιακό κόστος είναι εξαιρετικά σημαντικό (πχ η κλωστοϋφαντουργία).
13. Μεγαλύτερο ενδιαφέρον για εργασία κατ'οίκον	Συντελεί στην πρόκριση των γυναικών για επαγγέλματα και τομείς της οικονομίας όπου η εργασία είναι οργανωμένη ως εργασία κατ'οίκον (πχ φασόν)		Συνήθως χαμηλά αμοιβόμενες εργασίες, κατά κύριο λόγο «με το κομμάτι». Συνδυάζεται εύκολα με το νοικοκυριό και την φροντίδα των παιδιών. Τα συστήματα αυτά οργανώνονται συνήθως ως τέτοια κυρίως για να χρησιμοποιηθεί το διαθέσιμο φτηνό γυναικείο εργατικό δυναμικό.

Πηγή : Anker R., *Theories of occupational segregation by sex, an overview*, International Labour Review, Vol. 136, No. 3, 1997

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΚΑΤΑ ΣΧΟΛΗ, ΤΜΗΜΑ ΚΑΙ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ, ΑΠΟΓΡΑΦΗ 2001 (συνεχίζεται)

ΣΧΟΛΗ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ	% <30 ΕΤΩΝ	% 30-44 ΕΤΩΝ	% 45-64 ΕΤΩΝ	% 65+ ΕΤΩΝ
ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	46,40	56,24	50,96	38,90	26,35
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ	50,27	60,29	54,40	42,64	29,35
Θεολογική	39,80	52,40	49,05	19,06	12,35
Τμήμα Θεολογίας	39,95	53,06	49,70	19,39	12,44
Τμήμα Κοινωνικής Θεολογίας	40,34	49,63	39,26	24,47	17,65
Τμήμα Ποιμαντικής και Κοινωνικής	36,16	47,58	42,25	6,90	2,86
Νομικών και Οικονομικών	47,49	63,27	54,22	40,24	13,99
Τμήμα Νομικής	49,32	67,10	59,95	42,07	13,56
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	43,79	57,55	44,67	35,78	16,48
Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών	49,24	62,08	58,35	43,00	13,16
Τμήμα Νομικής	48,48	63,62	59,87	43,82	12,73
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	47,49	57,59	49,94	39,23	17,84
Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και	57,38	62,54	64,30	42,44	15,01
Επιστημών Υγείας	38,77	47,67	44,47	31,50	15,66
Τμήμα Ιατρικής	34,64	45,36	41,46	25,21	15,15
Τμήμα Οδοντιατρικής	43,36	51,73	45,07	40,11	13,11
Τμήμα Φαρμακευτικής	54,07	56,91	56,67	50,26	30,23
Τμήμα Κτηνιατρικής	32,80	50,00	38,89	20,00	30,00
Φιλοσοφική	80,51	84,96	82,48	76,46	60,17
Τμήμα Φιλολογίας	77,62	83,98	80,80	72,53	56,10
Τμήμα Ιστορίας και Αρχαιολογίας	74,68	77,76	74,95	73,17	57,43
Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής	76,41	82,96	79,49	70,88	52,81
Τμήμα Φιλοσοφικών και Κοινωνικών	81,39	83,98	80,74	62,50	0,00
Τμήμα Αγγλικής Γλώσσας και	86,40	89,62	87,19	83,72	67,41
Τμήμα Γαλλικής Γλώσσας και	91,43	91,44	91,91	91,22	87,58
Τμήμα Γερμανικής Γλώσσας και	81,13	85,09	80,56	78,45	55,56
Τμήμα Ιταλικής Γλώσσας και Φιλολογίας	84,63	90,28	82,98	67,14	90,00
Τμήμα Ψυχολογίας	87,18	90,22	87,56	81,82	40,00
Θετικών Επιστημών	35,81	44,35	39,33	27,04	17,22
Τμήμα Βιολογίας	58,42	61,72	58,50	55,38	41,11
Τμήμα Γεωλογίας	32,54	46,59	34,86	16,25	10,98
Τμήμα Μαθηματικών	33,79	44,42	38,74	24,96	12,69
Τμήμα Φυσικής	29,27	35,00	31,94	23,14	21,25
Τμήμα Χημείας	42,56	54,22	47,04	32,74	17,67
Τμήμα Πληροφορικής	28,43	31,30	25,99	26,70	18,75
Τμήμα Επιστήμης των Υπολογιστών	27,52	25,46	30,27	20,00	0,00
Τμήμα Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων	20,00	0,00	33,33	25,00	0,00
Κοινωνικών Επιστημών	62,45	66,93	56,76	56,59	45,71
Τμήμα Περιβάλλοντος	46,75	50,70	41,11	41,67	50,00
Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας	65,45	73,82	48,57	50,00	0,00
Τμήμα Κοινωνιολογίας	68,42	71,64	62,39	66,67	100,00
Τμήμα Ψυχολογίας	83,38	84,02	82,54	75,00	0,00
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	61,04	61,38	60,53	65,38	50,00
Τμήμα Γεωγραφίας	57,01	69,88	48,65	56,60	50,00
Επιστημών του Ανθρώπου	63,92	87,08	68,44	57,97	38,57
Τμήμα Παιδαγωγικής Δημοτικής Εκπαίδευσης	54,26	85,17	58,76	47,45	38,34
Τμήμα Παιδαγωγικής Νηπιαγωγών	96,79	93,33	96,80	98,41	63,64
Τμήμα Ιστορίας - Αρχαιολογίας - Λαογραφίας	72,41	83,33	61,54	75,00	0,00
Τμήμα Παιδαγωγικής Ειδικής Αγωγής	66,14	75,56	67,39	60,00	28,57

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΚΑΤΑ ΣΧΟΛΗ, ΤΜΗΜΑ ΚΑΙ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ, ΑΠΟΓΡΑΦΗ 2001 (συνεχίζεται)

ΣΧΟΛΗ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ	% <30 ΕΤΩΝ	% 30-44 ΕΤΩΝ	% 45-64 ΕΤΩΝ	% 65+ ΕΤΩΝ
Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών	70,64	87,76	71,98	63,51	62,84
Τμήμα Παιδαγωγικής Δημοτικής Εκπαίδευσης	66,09	82,73	65,43	63,59	62,95
Τμήμα Παιδαγωγικής Νηπιαγωγών	94,72	95,49	96,26	82,14	61,90
Τμήμα Θεατρικών Σπουδών	60,00	85,71	37,93	11,11	100,00
Τμήμα Φιλολογίας	65,82	78,26	65,63	57,50	37,50
Διαχείρισης Φυσικών Πόρων και Επιχειρήσεων	41,46	66,67	46,67	20,00	0,00
Τμήμα Διαχείρισης Περιβάλλοντος και Φυσικών Πόρων	40,91	50,00	50,00	28,57	0,00
Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αγροτικών Εκμεταλλεύσεων	42,11	100,00	44,44	0,00	0,00
Γεωτεχνικών Επιστημών	27,87	40,47	36,09	16,45	5,26
Τμήμα Γεωπονίας	27,64	38,22	35,10	17,48	6,97
Τμήμα Κτηνιατρικής	29,25	45,06	38,66	17,29	3,98
Τμήμα Δασολογίας και Φυσικού Περιβάλλοντος	26,35	43,59	34,49	12,51	1,03
Πολυτεχνική	22,81	29,06	24,47	14,70	5,76
Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών	22,64	32,00	26,49	10,38	5,45
Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	48,83	66,67	53,40	38,30	10,64
Τμήμα Μηχανολόγων και Αεροναυπηγών Μηχανικών	10,20	13,83	10,61	4,55	6,85
Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Ηλεκτρονικών	10,81	15,67	11,32	3,30	3,45
Τμήμα Χημικών Μηχανικών	30,30	38,08	29,35	15,11	0,00
Τμήμα Αγρονόμων και Τοπογράφων Μηχανικών	26,97	34,86	33,66	12,84	7,69
Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Τεχνολογίας Υπολογιστών	12,62	18,11	11,74	5,35	7,69
Τμήμα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής	22,88	22,22	24,15	14,29	0,00
Τμήμα Μηχανικών Περιβάλλοντος	35,62	40,00	40,00	15,38	0,00
Καλών Τεχνών	61,97	72,11	59,01	50,87	45,16
Τμήμα Εικαστικών και Εφαρμοσμένων Τεχνών	60,57	68,93	59,61	50,57	36,36
Τμήμα Μουσικών Σπουδών	61,24	71,27	57,97	49,17	53,33
Τμήμα Θεάτρου	71,92	82,67	62,79	60,87	40,00
Επιστημών Αγωγής	60,48	85,76	66,95	49,35	41,52
Τμήμα Παιδαγωγικής Δημοτικής Εκπαίδευσης	52,65	79,51	59,30	42,83	40,68
Τμήμα Παιδαγωγικής Νηπιαγωγών	95,20	94,78	95,80	96,01	75,81
Τεχνολογικών Επιστημών	28,94	35,68	28,43	11,65	6,52
Τμήμα Γεωπονίας Φυτικής και Ζωικής Παραγωγής	32,24	38,51	34,63	11,43	0,00
Τμήμα Μηχανικής Χωροταξίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης	38,80	48,74	20,93	15,00	100,00
Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών Βιομηχανίας	13,64	16,96	7,69	5,56	14,29
Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών	24,58	37,50	23,08	13,33	7,14
Παιδαγωγικής	67,02	85,25	69,74	59,99	48,41
Τμήμα Παιδαγωγικής Δημοτικής Εκπαίδευσης	56,70	78,59	58,89	48,29	46,68
Τμήμα Παιδαγωγικής Νηπιαγωγών	96,28	96,91	96,37	96,90	81,51
Επιστημών και Διοίκησης	50,17	55,92	43,81	36,00	14,29
Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων	51,57	55,96	46,32	38,10	20,00
Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών	29,73	54,55	20,00	25,00	0,00
Ανεξάρτητα τμήματα	51,92	57,72	53,37	47,86	43,12
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού	39,68	46,88	36,47	35,66	49,52
Τμήμα Παιδαγωγικής Δημοτικής Εκπαίδευσης	67,41	82,32	69,38	63,50	57,03
Τμήμα Νομικής	61,32	64,18	61,16	40,11	0,00
Τμήμα Ιατρικής	38,28	46,22	44,70	31,93	19,40
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	52,22	60,05	50,55	37,04	29,27

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΚΑΤΑ ΣΧΟΛΗ, ΤΜΗΜΑ ΚΑΙ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ, ΑΠΟΓΡΑΦΗ 2001 (συνεχίζεται)

ΣΧΟΛΗ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ	% <30 ΕΤΩΝ	% 30-44 ΕΤΩΝ	% 45-64 ΕΤΩΝ	% 65+ ΕΤΩΝ
Τμήμα Δημοσιογραφίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	66,43	73,91	60,24	47,22	66,67
Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην προσχολική ηλικία	97,30	96,95	97,08	97,93	97,86
Τμήμα Ελληνικής Φιλολογίας	81,02	80,36	76,92	91,67	0,00
Τμήμα Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	58,24	67,03	52,13	51,20	32,84
Τμήμα Θεατρικών Σουδών	57,72	75,33	57,19	39,53	45,00
Τμήμα Ιστορίας και Εθνολογίας	73,50	73,66	80,00	55,56	0,00
Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης	62,38	76,12	34,48	50,00	0,00
Τμήμα Μεθοδολογίας Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης	73,40	74,07	80,77	54,55	66,67
Τμήμα Μουσικών Σπουδών	58,93	59,83	61,84	53,85	50,91
Τμήμα Νοσηλευτικής	86,95	80,62	87,12	92,26	92,19
Τμήμα Οδοντιατρικής	50,45	50,76	49,60	50,12	52,84
Τμήμα Φαρμακευτικής	53,11	57,73	57,63	49,95	41,17
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Α.Σ.Ο.Ε.Ε.)	36,95	49,04	41,60	29,58	15,04
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων	35,71	45,12	39,43	27,87	16,02
Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης	36,63	51,05	42,55	30,25	14,75
Τμήμα Πληροφορικής	37,64	44,09	34,60	19,09	16,67
Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών	49,07	53,31	49,73	32,48	15,15
Τμήμα Στατιστικής	43,19	49,10	45,12	32,97	18,60
Τμήμα Επιχειρησιακής Έρευνας και Μάρκετινγκ	44,53	51,54	44,73	29,60	16,36
Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών	53,68	70,52	64,58	47,19	15,46
Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης	51,77	66,78	65,28	44,80	13,55
Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας	43,72	64,11	61,51	45,84	12,67
Τμήμα Κοινωνιολογίας	63,29	73,62	66,60	52,90	28,24
Τμήμα Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	57,16	72,76	54,61	43,10	15,63
Τμήμα Οικονομικής Περιφερειακής Ανάπτυξης	58,99	67,62	63,78	36,05	9,52
Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας	62,16	74,77	60,92	56,27	26,37
Τμήμα Ψυχολογίας	77,03	85,22	79,44	69,77	35,29
Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών	53,02	63,15	57,02	45,36	19,23
Πανεπιστήμιο Πειραιώς (Α.Β.Σ.Π.)	36,53	50,38	41,10	27,32	11,67
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων	35,61	55,80	41,64	27,02	10,98
Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης	36,84	53,76	42,30	28,64	12,26
Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης	46,67	56,32	52,02	32,76	12,10
Τμήμα Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής	35,69	40,60	29,17	24,41	16,67
Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών	30,16	44,15	21,15	12,43	8,06
Τμήμα Τεχνολογίας και Συστημάτων Παραγωγής	43,68	50,21	37,88	18,42	14,29
Τμήμα Πληροφορικής	30,01	32,82	28,92	20,51	100,00
Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών	29,44	36,73	35,56	19,63	8,59
Τμήμα Φυτικής Παραγωγής	31,45	37,17	35,77	21,12	6,25
Τμήμα Ζωϊκής Παραγωγής	32,21	45,24	38,60	15,94	3,70
Τμήμα Αγροτικής Οικονομίας και Ανάπτυξης	35,07	37,66	39,07	28,79	4,00
Τμήμα Γεωπονικής και Βιοτεχνολογίας	26,80	33,94	33,75	18,09	9,41
Τμήμα Επιστήμης και Τεχνολογίας Τροφίμων	51,15	50,70	54,71	50,70	0,00
Τμήμα Αξιοποίησης Φυσικών Πόρων και Γεωργικής Μηχανικής	36,30	39,45	40,46	23,08	18,18
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών	41,27	54,92	44,89	28,15	12,05
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων	42,21	54,04	46,55	27,49	7,69
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	40,87	54,84	44,37	27,95	12,17
Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών και Πολιτικών	55,40	63,77	45,16	32,43	8,33
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής	37,31	55,88	41,63	27,62	13,67
Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής	46,75	48,89	39,22	35,29	0,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ ΚΑΤΑ ΣΧΟΛΗ, ΤΜΗΜΑ ΚΑΙ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ, ΑΠΟΓΡΑΦΗ 2001 (συνεχίζεται)

ΣΧΟΛΗ	% ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ	% <30 ΕΤΩΝ	% 30-44 ΕΤΩΝ	% 45-64 ΕΤΩΝ	% 65+ ΕΤΩΝ
Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής	71,88	83,33	80,00	66,67	0,00
Τμήμα Βαλκανικών Σλαβικών και Ανατολικών Σπουδών	62,50	28,57	91,67	40,00	0,00
Τμήμα Μουσικής Επιστήμης και Τέχνης	74,00	79,31	71,43	80,00	33,33
Ιόνιο Πανεπιστήμιο	78,98	80,47	77,62	81,82	56,25
Τμήμα Αρχαιονομίας και Βιβλιοθηκονομίας	80,00	78,38	69,23	100,00	75,00
Τμήμα Ιστορίας	71,70	73,21	72,09	52,63	50,00
Τμήμα Μουσικών Σπουδών	66,06	79,37	51,61	36,36	50,00
Τμήμα Ξένων Γλωσσών Μετάφρασης και Διερμηνείας	82,96	85,16	82,13	85,25	55,26
Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Οικιακής Οικονομίας	94,14	81,01	89,27	97,61	95,61
Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας	95,53	86,30	90,39	97,86	96,13
Τμήμα Επιστήμης Διαιτολογίας - Διατροφής	82,93	74,11	84,68	92,59	82,35
Ελληνικών και Μεσογειακών Σπουδών	56,84	85,04	58,51	46,09	43,69
Τμήμα Παιδαγωγικής Δημοτικής Εκπαίδευσης	53,15	78,79	56,02	45,62	43,33
Τμήμα Παιδαγωγικής Νηπιαγωγών	86,37	91,73	85,19	62,16	58,33
ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ	25,35	26,20	25,76	13,95	0,00
Τμήμα Μηχανικών Ορυκτών Πόρων	31,29	26,21	41,82	25,00	0,00
Τμήμα Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης	26,10	28,23	24,81	18,18	0,00
Τμήμα Ηλεκτρονικών Μηχανικών και Μηχανικών	19,22	19,21	21,21	8,70	0,00
Τμήμα Μηχανικών Περιβάλλοντος	39,02	61,11	23,53	20,00	0,00
ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ	21,01	28,21	26,00	15,95	5,36
Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών	20,68	29,75	28,53	13,87	4,25
Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	40,77	59,35	45,10	35,28	18,95
Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών	10,09	13,46	13,15	6,72	2,33
Τμήμα Ναυπηγών Μηχανολόγων Μηχανικών	6,68	14,29	7,80	3,70	0,97
Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών	11,05	15,46	14,59	6,32	2,31
Τμήμα Χημικών Μηχανικών	29,12	39,88	32,67	20,67	9,23
Τμήμα Μηχανικών Μεταλλείων - Μεταλλουργών	19,22	25,71	25,26	7,47	3,75
Τμήμα Αγρονόμων και Τοπογράφων Μηχανικών	26,38	40,85	32,38	14,57	6,98
ΛΟΙΠΕΣ ΑΝΩΤΑΤΕΣ ΣΧΟΛΕΣ	15,31	18,19	17,39	15,90	6,15
Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών	56,81	63,62	58,04	54,11	48,71
Τμήμα Εικαστικών Τεχνών	56,81	63,62	58,04	54,11	48,71
Στρατιωτική Σχολή Αξιωματικών Σωμάτων	8,66	12,96	10,03	5,86	3,77
Τμήμα Ιατρικό	6,53	12,70	5,20	4,19	2,41
Τμήμα Κτηνιατρικό	24,69	22,22	35,48	16,67	12,50
Τμήμα Οδοντιατρικό	17,81	31,25	15,15	14,29	0,00
Τμήμα Φαρμακευτικό	38,71	25,00	50,00	14,29	0,00
Τμήμα Οικονομικό	5,93	9,38	4,00	6,06	0,00
Τμήμα Στρατολογικό	8,06	11,63	10,24	5,41	4,07
Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής (ΣΑΝ)	90,25	82,33	95,40	91,92	81,63
Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων	2,16	3,69	2,41	1,91	1,03
Τμήμα Όπλων	2,00	3,01	2,20	1,96	1,12
Τμήμα Σωμάτων	2,92	7,01	3,37	1,64	0,47
Σχολή Ναυτικών Δοκίμων (ΣΝΔ)	2,00	2,61	2,44	1,13	1,53
Τμήμα Μαχίμων	1,81	2,31	2,02	1,14	1,65
Τμήμα Μηχανικών	2,77	4,44	4,37	1,08	1,20
Σχολή Ικάρων (ΣΙ)	2,80	4,51	2,56	2,33	1,81
Τμήμα Ιπταμένου	2,56	3,84	2,48	2,13	1,73
Τμήμα Μηχανικού	3,72	6,90	2,85	3,05	2,38
Σχολές Αστυνομίας	6,59	18,39	8,06	2,13	1,01

Πίνακας 10 : ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΤΑ ΔΙΨΗΦΙΟ ΚΩΔΙΚΟ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Κωδικός αριθμός	Ομάδες ατομικών επαγγελμάτων (διψήφιος κωδικός)	Αμφοτέρων των φύλων ποσοστό %	Άρρενες Ποσοστό % ε/συνόλου	ποσοστό % ανδρικής	Θήλειες Ποσοστό % ε/συνόλου	ποσοστό % ε/γυναικείας	ποσοστό γυναικών στο επάγγελμα	δείκτης Α* γυναίκες	δείκτης Α* άνδρες
	ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	100,00	62,52	100,00	37,48	100,00	37,48	1,00	1,00
1	ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ: ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ	9,06	6,45	10,31	2,61	6,97	28,83	0,77	1,14
13	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών δημοσίων ή ιδιωτικών επιχειρήσεων (με απασχόληση μέχρι 9 πρόσωπα)	7,08	4,91	7,85	2,17	5,79	30,68	0,82	1,11
12	Διευθύνοντες και ανώτερα στελέχη μεγάλων δημοσίων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών (με απασχόληση 10 πρόσωπα και πάνω)	1,91	1,49	2,38	0,42	1,13	22,19	0,59	1,24
11	Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και των οργανισμών ειδικών συμφερόντων	0,06	0,05	0,08	0,01	0,04	23,09	0,62	1,23
2	ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	12,19	6,19	9,89	6,00	16,02	49,26	1,31	0,81
24	Εκπαιδευτικοί	5,21	1,96	3,14	3,25	8,67	62,34	1,66	0,60
23	Βιολόγοι εν γένει, ιατροί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1,86	1,08	1,73	0,78	2,08	41,84	1,12	0,93
27	Πρόσωπα ασκούντα επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα π.δ.κ.α.	1,66	0,93	1,49	0,73	1,94	43,76	1,17	0,90
26	Νομικοί εν γένει	0,91	0,45	0,73	0,46	1,22	50,18	1,34	0,80
25	Λογιστές και άλλα στελέχη επιχειρήσεων	0,77	0,41	0,66	0,35	0,94	46,06	1,23	0,86

Διαχωρισμοί και ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας

Κουτσάκη Ακριβή, ΙΖ' Εκπαιδευτική σειρά

Κωδικός αριθμός	Ομάδες ατομικών επαγγελμάτων (διψήφιος κωδικός)	Αμφοτέρων των φύλων <i>ποσοστό %</i>	Άρρενες <i>Ποσοστό % ε/συνόλου</i>	ποσοστό % ανδρικής	Θήλεις <i>Ποσοστό % ε/συνόλου</i>	<i>ποσοστό % ε/γυναικείας</i>	<i>ποσοστό γυναικών στο επάγγελμα</i>	δείκτης Α* γυναίκες	δείκτης Α* άνδρες
22	Αρχιτέκτονες, μηχανικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1,25	0,97	1,54	0,28	0,75	22,50	0,60	1,24
21	Φυσικοί, μαθηματικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,53	0,37	0,60	0,16	0,42	29,77	0,79	1,12
3	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	8,19	4,13	6,60	4,06	10,84	49,61	1,32	0,81
34	Ειδικευμένοι επί των πωλήσεων χρηματιστές, κτηματομεσίτες, απασχολούμενοι στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων εν γένει και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	4,76	2,50	3,99	2,27	6,05	47,61	1,27	0,84
32	Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών βιολογίας και υγείας	1,47	0,29	0,47	1,18	3,14	80,14	2,14	0,32
31	Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1,68	1,27	2,02	0,42	1,12	24,85	0,66	1,20
33	Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό	0,27	0,07	0,12	0,20	0,52	72,89	1,94	0,43
4	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	10,00	3,88	6,21	6,12	16,32	61,17	1,63	0,62
41	Υπάλληλοι γραφείου	7,70	3,12	4,98	4,59	12,24	59,55	1,59	0,65
42	Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	2,30	0,77	1,23	1,53	4,08	66,60	1,78	0,53
5	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΩΛΗΤΕΣ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΑΙΘΡΙΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	14,47	7,90	12,64	6,57	17,53	45,40	1,21	0,87
53	Μοντέλα, πωλητές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	5,93	2,79	4,46	3,14	8,38	52,98	1,41	0,75
51	Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών	5,59	2,46	3,94	3,13	8,34	55,97	1,49	0,70
52	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας	2,95	2,65	4,24	0,30	0,80	10,19	0,27	1,44

Διαχωρισμοί και ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας

Κουτσάκη Ακριβή, ΙΖ' Εκπαιδευτική σειρά

Κωδικός αριθμός	Ομάδες ατομικών επαγγελμάτων (διψήφιος κωδικός)	Αμφοτέρων των φύλων <i>ποσοστό %</i>	Άρρενες <i>Ποσοστό % ε/συνόλου</i>	ποσοστό % ανδρικής	Θήλεις <i>Ποσοστό % ε/συνόλου</i>	ποσοστό % ε/γυναικείας	ποσοστό γυναικών στο επάγγελμα	δείκτης Α* γυναίκες	δείκτης Α* άνδρες
6	ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΓΕΩΡΓΟΙ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ, ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΣ	13,30	7,72	12,34	5,58	14,89	41,98	1,12	0,93
61	Γεωργοί ειδικοι μεντοι κυρίως σε μια ετήσια καλλιέργεια	5,49	3,09	4,94	2,40	6,40	43,76	1,17	0,90
62	Γεωργοί ειδικοι μεντοι κυρίως στην καλλιέργεια δένδρων, αμπέλων, σταφιδάμπελων και φυτών για αφεψήματα και μπαχαρικά	2,80	1,59	2,54	1,21	3,22	43,24	1,15	0,91
63	Γεωργοί πολυκαλλιεργητές	2,39	1,37	2,19	1,02	2,73	42,70	1,14	0,92
64	Ειδικοι μεντοι κτηνοτρόφοι, πτηνοτρόφοι κ.π.α.ε.	2,13	1,34	2,14	0,79	2,11	37,19	0,99	1,00
66	Ειδικοι μεντοι αλιείς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,37	0,25	0,40	0,12	0,31	31,84	0,85	1,09
65	Δασοκόμοι, υλοτόμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,13	0,08	0,14	0,04	0,11	32,73	0,87	1,08
67	Επαγγελματίες κυνηγοί και παγιδευτές θηραμάτων	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37,50	1,00	1,00
7	ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	15,93	14,23	22,76	1,70	4,53	10,67	0,28	1,43
78	Τεχνίτες υφαντουργίας, ειδών ενδύσεως και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1,72	0,60	0,96	1,12	2,99	65,03	1,74	0,56
76	Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,97	0,67	1,08	0,30	0,80	30,83	0,82	1,11
75	Τεχνίτες που εκτελούν εργασίες ακριβείας, χειροτέχνες, τυπογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,73	0,55	0,88	0,18	0,49	25,13	0,67	1,20
72	Τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων και άλλων δομικών έργων	7,38	7,34	11,75	0,03	0,09	0,44	0,01	1,59
77	Τεχνίτες επεξεργασίας ξύλου, επιπλοποιοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,59	0,57	0,91	0,03	0,07	4,36	0,12	1,53
74	Μηχανικοί, εφαρμοστές και συντηρητές μηχανών και ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού	2,89	2,87	4,58	0,03	0,07	0,87	0,02	1,59

Διαχωρισμοί και ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας

Κουτσάκη Ακριβή, ΙΖ' Εκπαιδευτική σειρά

Κωδικός αριθμός	Ομάδες ατομικών επαγγελμάτων (διψήφιος κωδικός)	Αμφοτέρων των φύλων <i>ποσοστό %</i>	Άρρενες <i>Ποσοστό % ε/συνόλου</i>	ποσοστό % ανδρικής	Θήλεις <i>Ποσοστό % ε/συνόλου</i>	<i>ποσοστό % ε/γυναικείας</i>	<i>ποσοστό γυναικών στο επάγγελμα</i>	δείκτης Α* γυναίκες	δείκτης Α* άνδρες
73	Χύτες μετάλλων, συγκολλητές, ελασματοουργοί, τεχνίτες μεταλλικών δομικών κατασκευών, σιδηρουργοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.	1,46	1,45	2,31	0,01	0,03	0,70	0,02	1,59
71	Μεταλλωρύχοι, λατόμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,18	0,18	0,29	0,00	0,00	0,50	0,01	1,59
8	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΑΡΜΟΛΟΓΗΤΕΣ (ΜΟΝΤΑΔΟΡΟΙ)	7,38	6,58	10,53	0,80	2,14	10,86	0,29	1,43
85	Χειριστές μηχανών παραγωγής κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων, γούνινων και δερμάτινων προϊόντων	0,54	0,25	0,40	0,29	0,76	53,28	1,42	0,75
87	Συναρμολογητές (μονταδόροι) και χειριστές μηχανημάτων π.δ.κ.α.	0,44	0,26	0,41	0,18	0,48	41,45	1,11	0,94
86	Χειριστές μηχανών παραγωγής ειδών διατροφής, ποτών και καπνού	0,33	0,22	0,35	0,11	0,30	34,10	0,91	1,05
88	Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού	4,96	4,85	7,76	0,10	0,28	2,11	0,06	1,57
83	Χειριστές μηχανών παραγωγής χημικών προϊόντων και προϊόντων από πλαστικό και καουτσούκ	0,23	0,18	0,29	0,05	0,14	22,19	0,59	1,24
84	Χειριστές μηχανών παραγωγής προϊόντων ξύλου και χαρτιού: χειριστές εκτυπωτικών εν γένει μηχανημάτων	0,21	0,18	0,29	0,03	0,07	13,21	0,35	1,39
81	Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων	0,39	0,37	0,59	0,03	0,07	6,51	0,17	1,50
82	Χειριστές μηχανών παραγωγής προϊόντων από μέταλλα και ορυκτά	0,30	0,28	0,45	0,01	0,04	4,83	0,13	1,52

Διαχωρισμοί και ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας

Κουτσάκη Ακριβή, ΙΖ' Εκπαιδευτική σειρά

Κωδικός αριθμός	Ομάδες ατομικών επαγγελμάτων (διψήφιος κωδικός)	Αμφοτέρων των φύλων ποσοστό %	Άρρενες Ποσοστό % ε/συνόλου	ποσοστό % ανδρικής	Θήλεις Ποσοστό % ε/συνόλου	ποσοστό % ε/γυναικείας	ποσοστό γυναικών στο επάγγελμα	δείκτης A* γυναίκες	δείκτης A* άνδρες
9	ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ ΚΑΙ ΜΙΚΡΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	9,49	5,45	8,72	4,04	10,77	42,54	1,14	0,92
91	Πλανόδιοι πωλητές, οικιακοί βοηθοί κ.π.α.ε.	4,47	1,44	2,30	3,03	8,08	67,79	1,81	0,52
93	Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών	3,51	2,83	4,53	0,68	1,82	19,38	0,52	1,29
92	Ανειδίκευτοι αγροεργάτες, αλιεργάτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1,51	1,18	1,89	0,33	0,87	21,59	0,58	1,25

ΠΗΓΗ : ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού της 18ης Μαρτίου 2001

* Ο δείκτης A (ή δείκτης αντιπροσώπευσης –Representation Ratio), που χρησιμοποιείται για την ανάλυση των στοιχείων της απασχόλησης στην Ελλάδα ,δείχνει τη σχετική βαρύτητα της απασχόλησης των γυναικών ή των ανδρών σ' ένα κλάδο σε σχέση με την απασχόληση των γυναικών ή των ανδρών στο σύνολο της χώρας. Αν ο δείκτης A ισούται με 1 (ή 100), τότε η απασχόληση των γυναικών ή των ανδρών στον κλάδο ι έχει την ίδια βαρύτητα με την απασχόληση των γυναικών ή των ανδρών στο σύνολο της χώρας. Αν ο δείκτης είναι μικρότερος του 1 (ή 100), τότε η απασχόληση των γυναικών ή των ανδρών στον κλάδο ι έχει μικρότερη βαρύτητα από ό,τι η απασχόληση των γυναικών ή των ανδρών στο σύνολο της χώρας. Αν ο δείκτης είναι μεγαλύτερος του 1 (ή 100), τότε η απασχόληση των γυναικών ή των ανδρών στον κλάδο ι έχει μεγαλύτερη βαρύτητα από την απασχόληση των γυναικών ή των ανδρών στο σύνολο της χώρας.

$$\text{Δείκτης A} = \frac{\frac{\text{ΑΠΑ}_{\text{ιθ}}}{\text{ΑΠΑ}_{\text{ισ}}}}{\frac{\text{ΑΠΑ}_{\text{ση}}}{\text{ΑΠΑ}_{\text{σσ}}}}$$

όπου :

ΑΠΑ_{ιθ} = η απασχόληση των γυναικών ή των ανδρών στον κλάδο ι,

ΑΠΑ_{ισ} = το σύνολο της απασχόλησης στον

ΑΠΑ_{ση} = το σύνολο της απασχόλησης των γυναικών ή των ανδρών

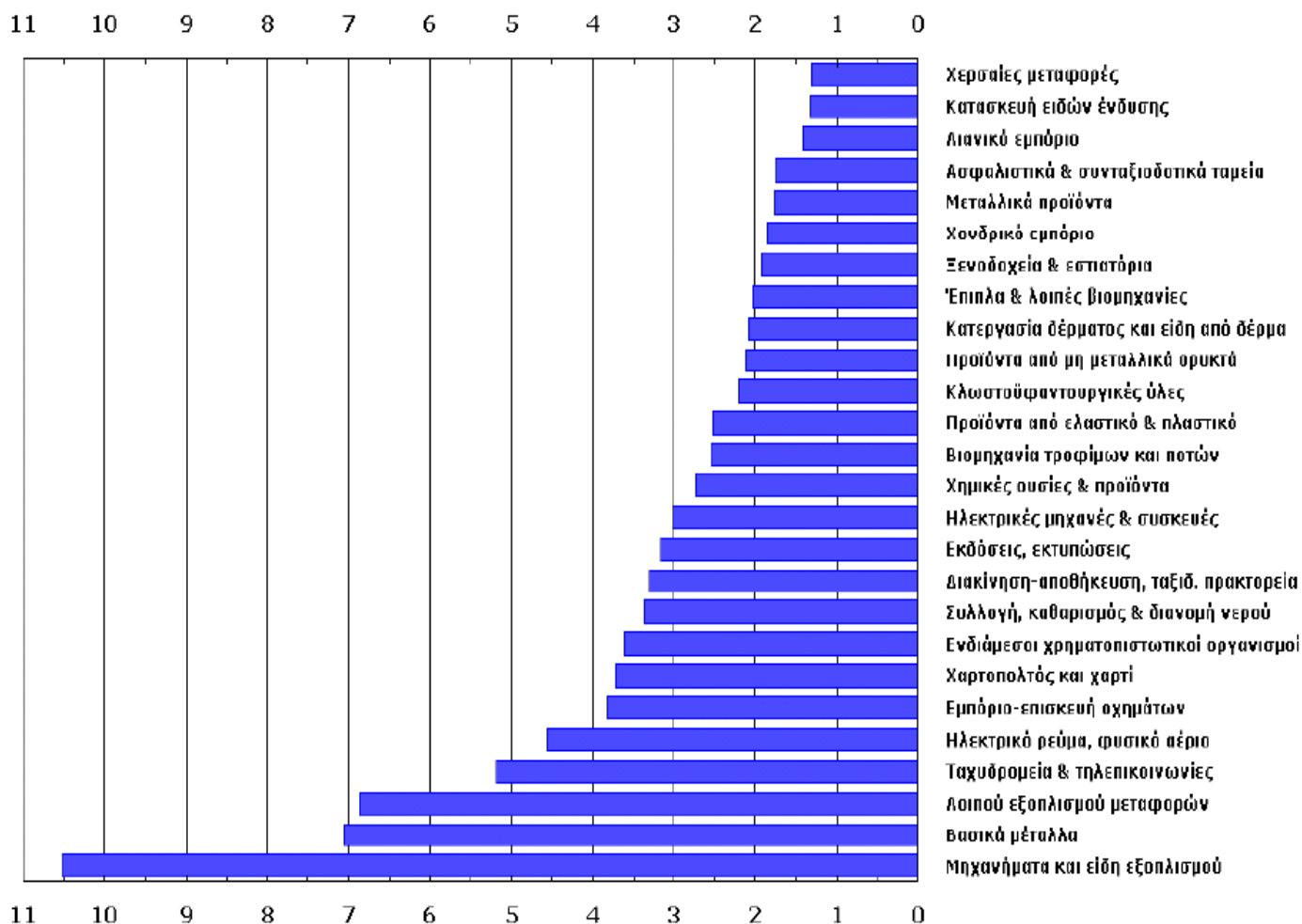
ΑΠΑ_{σσ} = το σύνολο της απασχόλησης

Πίνακας 11 : Κλάδοι που καλύπτει η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών, 1995

ΣΤΑΚΟΔ-91	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
Γ	Κατηγορία Γ - Ορυχεία και Λατομεία
10	Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη. Εξόρυξη τύρφης.
11	Αντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου. Βοηθητικές δραστηριότητες συναφείς με την άντληση πετρελαίου και φυσικού αερίου, με εξαίρεση τις μελέτες.
13	Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων.
14	Λοιπά ορυχεία και λατομεία.
Δ	Κατηγορία Δ - Μεταποιητικές Βιομηχανίες
15	Βιομηχανία τροφίμων και ποτών.
16	Παραγωγή προϊόντων καπνού.
17	Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών.
18	Κατασκευή ειδών ένδυσης. Κατεργασία και βαφή γουναρικών.
19	Κατεργασία και δέψη δέρματος. Κατασκευή ειδών ταξιδιού (αποσκευών), τσαντών, ειδών σελοποιίας, ειδών σαγματο-ποιίας και υποδημάτων.
20	Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από τα έπιπλα. Κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής.
21	Κατασκευή χαρτοπολτού, χαρτίου και προϊόντων από χαρτί.
22	Εκδόσεις, εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων εγγραφής ήχου και εικόνας και μέσων πληροφορι-κής.
23	Παραγωγή οπτάνθρακα (κωκ), προϊόντων διύλισης πετρελαίου και πυρηνικών καυσίμων.
24	Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων.
25	Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες.
26	Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά.
27	Παραγωγή βασικών μετάλλων.
28	Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού.
29	Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού μ.α.κ.
30	Κατασκευή μηχανών γραφείου και ηλεκτρονικών υπολογιστών.
31	Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών μ.α.κ.
32	Κατασκευή εξοπλισμού και συσκευών ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και επικοινωνιών.
33	Κατασκευή ιατρικών οργάνων. Κατασκευή ρολογιών κάθε είδους.
34	Κατασκευή αυτοκινήτων οχημάτων. Κατασκευή ρυμουλκούμενων-ημιρυμουλκούμενων οχημάτων.
35	Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών.
36	Κατασκευή επίπλων. Λοιπές βιομηχανίες μ.α.κ.
37	Ανακύκλωση.
Ε	Κατηγορία Ε – Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού Αερίου και Νερού
40	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και ζεστού νερού.
41	Συλλογή, καθαρισμός και διανομή νερού.
Ζ	Κατηγορία Ζ - Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Αυτοκινήτων Οχημάτων, Μοτοσυκλετών και Ειδών Προσωπικής και Οικιακής Χρήσης
50	Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών. Λιανική πώληση καυσίμων για οχήματα.
51	Χονδρικό εμπόριο και εμπόριο με προμήθεια, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών.
52	Λιανικό εμπόριο, εκτός από εμπόριο οχημάτων & μοτοσυκλετών. Επισκευή ειδών ατομικής-οικιακής χρήσης.
Η	Κατηγορία Η - Ξενοδοχεία και Εστιατόρια
55	Ξενοδοχεία και εστιατόρια.
Θ	Κατηγορία Θ - Μεταφορές, Αποθήκευση και Επικοινωνίες
60	Χερσαίες μεταφορές. Μεταφορές μέσω αγωγών.
61	Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών.
62	Αεροπορικές μεταφορές.
63	Βοηθητικές και συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες. Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων.
64	Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες.
Ι	Κατηγορία Ι - Ενδιάμεσοι Χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί
65	Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές εταιρείες και τα ταμεία συντάξεων.
66	Ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.
67	Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών.

Διάγραμμα 10 :Το εύρος της "γυάλινης οροφής" στις επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων της οικονομίας, 1995 (συνεχίζεται)

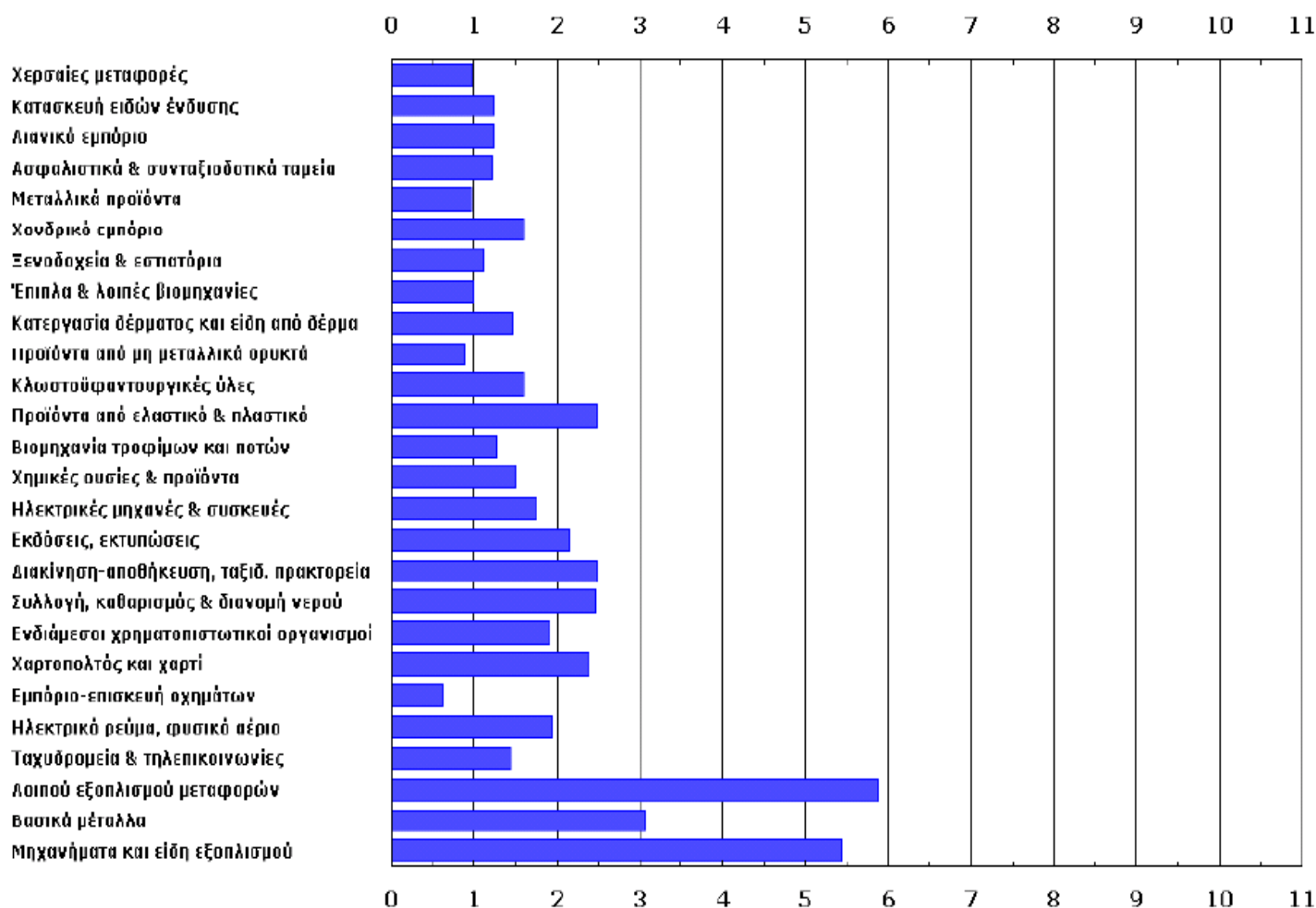
10Α. Γενικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής



Τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα σημαίνει ότι η αντιπροσώπευση των γυναικών στις **ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας (ανώτατα στελέχη)** είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου. Όσο μεγαλύτερες της μονάδας είναι οι τιμές των δεικτών τόσο μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής» στον κλάδο.

Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Ιούνιος 2004

10B. Δείκτης Γυάλινης Οροφής Ανώτερων Στελεχών



Τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα σημαίνει ότι η αντιπροσώπευση των γυναικών στην ανέλιξη από τις **ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας (από ανώτερα σε ανώτατα στελέχη)** είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας στον κλάδο. Όσο μεγαλύτερες της μονάδας είναι οι τιμές των δεικτών, τόσο μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών στον κλάδο.

Πηγή : Ντερμανάκης Ν., *Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1^ο Στατιστικό Δελτίο Equal-Andromeda, Ιούνιος 2004