



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ : ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ , ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ : ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : κ. ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ : ΕΛΕΝΗ ΝΤΑΦΛΟΥ**



ΚΟΡΙΝΘΟΣ, 2020

Στον πατέρα μου...

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους ανθρώπους που συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της Διπλωματικής μου εργασίας.

Πρωτίστως ευχαριστώ πολύ τον επιβλέποντα καθηγητή μου, τον κ. Ε. Σπυριδάκη για την καθοδήγηση και τη βοήθειά του. Θέλω να ευχαριστήσω την αδερφή μου, που σε κάθε δυσκολία μου έδινε τα φώτα της με τις γνώσεις της στην ψυχολογία.

Κυρίως όμως θέλω να ευχαριστήσω τον πατέρα μου, ο οποίος στάθηκε δίπλα μου από την αρχή των Μεταπτυχιακών μου Σπουδών όμως δεν πρόλαβε να με δει να τις ολοκληρώνω.

Αν ο θεός είχε στα σχέδια του, να ηγείται η γυναίκα του άντρα, τότε κατά τη δημιουργία της θα την έφτιαχνε μέσα από το κεφάλι του άντρα, αν ήθελε να την κάνει κατώτερη του, θα την έφτιαχνε από τα πόδια του άντρα. Όμως ο θεός δημιούργησε τη γυναίκα από το πλευρό του Αδάμ, για να την κάνει ισότιμη και ισάξιά του.

Άγιος Αυγουστίνος

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	
1. ΟΡΙΣΜΟΙ	9
1.1 Βιολογικό και Κοινωνικό φύλο	9
1.2 Εργασία	10
1.3 Μισθός	11
1.4 Εργοδότης	11
1.5 Εργαζόμενος	11
1.6 Δικαίωμα	12
1.7 Ισότητα	13
1.8 Διακρίσεις	15
1.9 Σεξουαλική παρενόχληση	15
2. ΙΣΤΟΡΙΚΑΝΑΔΡΟΜΗ	16
2.1 Φεμινισμός	18
2.1.1 Το 1ο Φεμινιστικό Κίνημα	19
2.1.2 Το 2ο φεμινιστικό Κίνημα	22
2.1.3 Το 3ο Φεμινιστικό Κίνημα	26
2.2 Γυναίκες στην αγορά εργασίας	27
Η δεκαετία του 1980.....	27
3 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	30
3.1 Δικαίωμα στην εργασία	30
3.2 Δικαίωμα ίσης αμοιβής και ίσης εργασίας	32
3.3 Δικαίωμα ίσης μεταχείρισης	35
3.4 Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία	40
4 ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ	45
4.1 Είδη ισότητας.....	45
4.1.1 Τοπική ισότητα και πραγματική ισότητα	45

4.1.2 Ουσιαστικές Ισότητες	46
4.1.3 Αντικειμενικός χαρακτήρας των Διακρίσεων.....	47
4.2 Είδη Διακρίσεων	48
4.2.1 Άμεσες κατά το φύλο Διακρίσεις	48
4.2.2 Έμμεσες κατά το φύλο διακρίσεις	50
4.2.3 Θετικές Διακρίσεις(Απόψεις για τη γυναικεία ποσόστωση).....	51
4.3 Αίτια και Φαινόμενα Διακρίσεων.....	54
4.3.1 Αίτια	54
4.3.2 Φαινόμενα	56
4.3.3 Επαγγελματικές προοπτικές και φύλο.....	58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β :

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	61
Σκοπός έρευνας	61
Πληθυσμός έρευνας	62
Παρουσίαση Δεδομένων.....	62

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	63
-----------------------------------	-----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	72
--------------------------	-----------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	75
------------------------	-----------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	79
---------------------------	-----------

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ανά τους αιώνες η θέση της γυναίκας στην κοινωνία, ήταν θέμα αμφιλεγόμενο και αφορούσε στο σύνολό της την ανθρωπότητα. Κάθε εποχή είχε μεταβολές φυσικά και χαρακτηριζόταν από δικές της ιδέες και στερεότυπα. Πιο συγκεκριμένα, θέτοντας χρονικά όρια, η γυναίκα τοποθετούνταν στη θέση που οριοθετούσε για εκείνη η εκάστοτε κοινωνία και τα πρότυπά της.

Το φύλο της γυναίκας, το «αδύναμο φύλο», όπως αυτό, για μακρά διαστήματα, χαρακτηριζόταν, ήταν εκείνο που καθόριζε και τις αντίστοιχες συμπεριφορές και στάσεις απέναντί της. Ήταν το βιολογικό της φύλο, δηλαδή τα ανατομικά της χαρακτηριστικά που της έδωσαν τον τίτλο της γυναίκας και μαζί με αυτό συνακόλουθα ήρθαν και όλες οι ανάλογες στάσεις. Μαζί με το βιολογικό φύλο όμως, έρχεται ως επακόλουθο και το κοινωνικό φύλο, που είναι το σύνολο των γνωρισμάτων που της έχουν αποδοθεί από την κοινωνία.

Είναι εμφανές πως τα χαρακτηριστικά που αποδίδει η κοινωνία στους άντρες και τις γυναίκες έχουν μεγάλη απόκλιση. Από το παρελθόν η ισχύουσα άποψη ήταν πως ο ρόλος ήταν άμεσα συνδεδεμένος με το σπίτι και την οικογένεια, την αναπαραγωγή και την ανατροφή των παιδιών, δηλαδή, η παρουσία ήταν μονάχα μέσα στην οικία, όντας η νοικοκυρά, η αφέντρα του εσωτερικού του σπιτιού σε αντίθεση με τον άντρα που ήταν ο αρχηγός, εκείνος που έβγαινε έξω από το σπίτι και φυσικά εκείνος που λάμβανε τις αποφάσεις. Είναι φυσικό και επόμενο λοιπόν πως, στερεοτυπικά, το γυναικείο φύλο, κάθε άλλο παρά σύνδεση με την εργασία είχε.

Στο πέρας των αιώνων, η εξέλιξη των κοινωνιών και των συνθηκών ζωής έφερε αλλαγές στον τρόπο αντιμετώπισης των γυναικών και στις νόρμες που χαρακτηρίζουν το φύλο τους. Κυρίως μετά το 1970, η γυναικεία φωνή ακούστηκε πιο έντονα στις ανεπτυγμένες χώρες, με αποτέλεσμα να διεκδικήσουν δικαιώματα που πριν δίσταζαν ακόμη και να τα αναφέρουν.

Η γυναίκα, αν και πολύ πιο αργά σε σχέση με τον άντρα, έκανε μικρά αλλά σταθερά βήματα στο χώρο της εργασίας και παρά τις όποιες προκαταλήψεις για το ρόλο της, κατάφερε να αποδείξει ότι έχει τις ίδιες ικανότητες με το ανδρικό φύλο για να εργαστεί.

Σταδιακά η θέση της στον εργασιακό τομέα κατοχυρώθηκε και έγινε φανερό πως η εργασία δεν είναι γένος αρσενικού. Φυσικά, τα εμπόδια για να φτάσει στο σημείο να εργαστεί μια γυναίκα αξιοπρεπώς, ήταν πολλά, όμως σήμερα τα αρκετά αυξημένα ποσοστά γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις έρχονται να τις τιμήσουν για τον άθλο τους αυτό.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία εκπονείται για την απόκτηση Μεταπτυχιακού τίτλου Σπουδών από το τμήμα της Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Το θέμα αυτής της πτυχιακής εργασίας είναι « Ισότητα των φύλων: γυναίκες δικηγόροι στην αγορά εργασίας». Το θέμα επιλέχθηκε για να διατυπωθούν οι περιορισμοί που προκύπτουν όσον αφορά τη χρήση του δικαιώματος της ισότητας, από το γυναικείο φύλο. Για την πιο καλή ανάλυση του θέματος, η εν λόγω εργασία αρχίζει με ορισμένους ορισμούς, απαραίτητους για την καλύτερη κατανόηση της εργασίας και συνεχίζει με ιστορική αναδρομή, με αναφορές στους πρώτους ιστορικά αγώνες γυναικών για την κατάκτηση της ισότητας σε όλους τους τομείς της ζωής, με το Φεμινιστικό Κίνημα να πρωτοστατεί. Κατόπιν παρουσιάζεται με αναλυτικό τρόπο, μια σειρά εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών και στην πορεία διευκρινίζονται τα είδη των ισότητων και των διακρίσεων για να γίνουν γνωστές, καθώς δεν είναι μονάχα μία αλλά πολλές και δεν επιτρέπουν στις γυναίκες του συγκεκριμένου εργασιακού κλάδου, να αναδειχθούν και να εξελιχθούν με την ευκολία που ένας άντρας θα μπορούσε. Τέλος μελετώνται τα αίτια που οδηγούν σε τέτοιες καταστάσεις, καθώς και τα φαινόμενα διακρίσεων στο χώρο της εργασίας των γυναικών. Για το λόγο αυτό η παρούσα διπλωματική εργασία θα προσπαθήσει να αποτυπώσει όσο το δυνατόν πιο παραστατικά τις αντιλήψεις γυναικών που εργάζονται στον κλάδο των νομικών επιστημών αναφορικά με την ισότητα των φύλων, διότι οι γυναίκες στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια ιδιαίτερα λόγω της συγκρίσεώς τους με το ανδρικό φύλο. Ύστερα ακολουθεί

μια ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις 5 γυναικών εργαζόμενων σε δικηγορική εταιρία, με στόχο να καταγραφούν οι αντιλήψεις τους επί του πρακτέου για την εφαρμογή της ισότητας στην εργασία τους. Σύμφωνα με το αποτέλεσμα της έρευνας έγινε εμφανές πως αν και η κοινωνία εξελίσσεται με ταχείς ρυθμούς, πολλά στερεότυπα παραμένουν αδιάλλακτα για τις γυναίκες κυρίως στον εργασιακό τομέα.

Λέξεις Κλειδιά: Γυναίκα, Εργασία, Ισότητα, Δικαιώματα

ABSTRACT

The present thesis is being prepared for the acquisition of a Master's Degree by the Department of Social and Educational Policy of the University of Peloponnese. The topic of this thesis is "Gender Equality: Women Lawyers in the Labor Market". The topic was chosen to articulate the resulting restrictions on the use of the right of equality by women. For the better analysis of the subject, this work begins with some definitions necessary for a better understanding of the work and continues with a historical background, with references to the first historical struggles of women to achieve equality in all areas of life, with the Feminist Movement to lead. Then a series of women's labor rights is presented in detail and in the process the types of equality and discrimination are clarified to become known, as they are not just one but many and do not allow women in this field of work to emerge and evolve, with the ease that a man could. Finally, the causes that lead to such situations are studied, as well as the phenomena of discrimination in the workplace of women. For this reason, this thesis will try to capture as vividly as possible the perceptions of women working in the field of law regarding gender equality, because women in the labor market face various obstacles, especially because of their comparison with the male gender. This is followed by a qualitative research with interviews of 5 women employees in a law firm, in order to record their perceptions on the practice of applying equality in their work. The results of the research showed that although society is evolving rapidly, many stereotypes remain intransigent for women, especially in the workplace.

Key Words: Woman, work, equality, rights

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

1. ΟΡΙΣΜΟΙ

1.1 Βιολογικό και Κοινωνικό φύλο

Σύμφωνα με την Ann Oakley και όσα παραθέτει στο βιβλίο της, «Sex, gender and society», ως βιολογικό φύλο ορίζονται οι βιολογικές διαφορές ανάμεσα στο θηλυκό και το αρσενικό, οι διαφορές στα γεννητικά όργανα αλλά φυσικά και η διαφορές που υφίστανται στην αναπαραγωγική διαδικασία. Από την άλλη πλευρά το «κοινωνικό φύλο» είναι μια κατηγοριοποίηση περισσότερο κοινωνική και πολιτισμική σε αυτό που ορίζουμε ως «γυναικείο» και «ανδρικό». Μια άλλη διατύπωση από τη Kate Millett (2000), στο βιβλίο της «Sexual politics» υποστηρίζει ότι όταν γίνεται χρήση του όρου «sex» τότε υπάρχει άμεση σύνδεση με τις βιολογικές διαφορές ανάμεσα στα άτομα, αντίθετα με τον όρο «gender» που συνδέεται με ψυχολογικά και πολιτισμικά ζητήματα και ουδόλως σχετίζεται με τη βιολογική ανατομία των ανθρώπων. Κατόπιν αυτών, η Simon De Beauvoir (1979), αναφέρθηκε στο βιβλίο της «The second sex» στο γεγονός ότι δε γεννιέται κανείς γυναίκα αλλά γίνεται. Με αυτή τη ρήση θέλει να αποδείξει ότι η κοινωνική κατασκευή των γυναικών είναι διαφορετικά συγκροτημένη από εκείνη των ανδρών. Επομένως εάν κάποιος επιθυμεί να είναι γυναίκα τότε υποχρεούται να ακολουθήσει τους κανόνες που έχουν δημιουργηθεί μέσα από την ιστορία. Από την πλευρά της Connell (2006) το θεμέλιο των κοινωνικών σχέσεων με επίκεντρο την αναπαραγωγική διαδικασία, είναι το κοινωνικό φύλο. Σύμφωνα με τα άνωθι γίνεται φανερή η διάκριση των ατόμων σε δύο κατηγορίες: τους άνδρες και τις γυναίκες, τα χαρακτηριστικά των οποίων είναι δοσμένα από την κοινωνία. Είναι

εμφανές πως οι γυναίκες συνδέονται με ότι αφορά την ανατροφή των παιδιών και το συναίσθημα, ενώ οι άνδρες είναι άμεσα συνδεδεμένοι με τον ορθολογισμό και τη δύναμη (Connell,2006).

Το 1990 υπήρξε μια αμφισβήτηση, για το γεγονός ότι τα φύλα διακρίνονται σε δυο κατηγορίες, με αποτέλεσμα το πέρασμα σε πιο ριζοσπαστικές απόψεις σε ότι αφορά το κοινωνικό φύλο, από τη φεμινιστική σκέψη. Πιο συγκεκριμένα ένας άλλος ορισμός για το φύλο δίνεται από τη Judith Butler(2009). Στο βιβλίο της «Αναταραχή Φύλου: Ο Φεμινισμός και η ανατροπή της ταυτότητας» εισάγει την έννοια της «επιτελεστικότητα», η οποία είναι αυτή η διαδικασία που ακολουθεί μια διαδοχική σειρά επαναλήψεων που εν τέλει μέσω της φυσικοποίησης επιτυγχάνει τα αποτελέσματά της εντός ενός σώματος που αποκτά διάρκεια μέσα στο χρόνο. Επομένως το φύλο είναι το σενάριο, δηλαδή υπάρχει και χωρίς ανθρώπους να το κάνουν πράξη αλλά τους έχει ανάγκη για να μπορεί να επαναλαμβάνεται (Butler, 2006:395)

1.2 Εργασία

Οποιαδήποτε απασχόληση του ανθρώπου, ή μορφή δραστηριότητας που πραγματοποιείται με κάποιο σκοπό και μπορεί να λάβει διάφορες μορφές θεωρείται «Εργασία». Σύμφωνα με έναν άλλο ορισμό ως εργασία ορίζεται κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα ή ενέργεια που στοχεύει σε οικονομικό στόχο και στην ικανοποίηση κάποιας ανάγκης ενός άλλου προσώπου έχοντας ως αντάλλαγμα την παροχή μισθού. Η εργασία διακρίνεται σε «ανεξάρτητη» και «εξαρτημένη» . Παρόλα αυτά στο εργατικό δίκαιο εμπεριέχονται μόνο οι σχέσεις που αφορούν την παροχή εξαρτημένης εργασίας. Ουσιαστικά ως εξαρτημένη εργασία μπορεί να θεωρηθεί εκείνη, κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται «επί μισθώ» και εποπτεύεται από τον εργοδότη του από τον οποίο λαμβάνει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο που θα εκτελέσει την εργασία του. Σύμφωνα με τη με αριθμό ΑΠ 219/2002 απόφαση (ΕλλΔνη 44,2003,158), "σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας υφίσταται μόνο όταν ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία «επί μισθώ» , ο οποίος μισθός του παρέχεται χωρίς να αλλάζει ο χαρακτήρας της σύμβασης, δίνεται από τον εργοδότη με νομική εξάρτηση, η οποία είναι εμφανής όταν ο προαναφερθείς ασκεί το

δικαίωμα του να εποπτεύει, να έχει τον πλήρη έλεγχο της εργασίας που προσφέρει ο εργαζόμενος και να τον καθοδηγεί με οδηγίες.

Δεν αναφερόμαστε σε εξαρτημένη εργασία όταν μιλάμε για προσφορά εργασίας από τη σύζυγο στο σύζυγο και αντιστρόφως ή από τα παιδιά στη μητέρα ή τον πατέρα, διότι τότε εκείνο που τους υποχρεώνει είναι η οικογενειακή σχέση (άρθρο 158 ΑΚ, σύμφωνα με το οποίο για όσο χρονικό διάστημα στα παιδιά παρέχεται διατροφή από τους γονείς, είναι υποχρεωμένα να προσφέρουν σε αυτούς υπηρεσίες για την καλύτερη διοίκηση του σπιτιού και την εξυπηρέτηση των αναγκών του. Εκείνο που δεν μπορεί να αποκλείεται είναι σε μια οικογενειακή επιχείρηση να προσφέρονται υπηρεσίες που να ξεπερνούν την οικογενειακή υποχρέωση και να φτάνουν σε σημείο να θυμίζουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας(Γιαρένη, 2004)

1.3 Μισθός

Σύμφωνα με τα άρθρα 648 και 653 του ΑΚ, «Μισθός» μπορεί να θεωρηθεί το αντάλλαγμα που ο εργοδότης δίνει ή έχει υποχρέωση να δώσει στον εργαζόμενο για την εργασία που του προσφέρει. Με άλλα λόγια είναι η οικονομική αποτίμηση του πόσο αξίζει η προσφερόμενη από τον δεύτερο εργασία. Με βάση τα σύγχρονα δεδομένα ο ορισμός αυτός δεν εμπεριέχει μόνο την οικονομική ανταμοιβή της εργασίας αλλά και ένα μέρος άλλων παροχών από τον εργοδότη που μπορεί να έχουν τις ρίζες τους σε πλήθος αιτιών, όπως η οικογενειακή κατάσταση(Γιαρένη,2004).

1.4 Εργοδότης

Ο ορισμός του «εργοδότη» μπορεί να αποδοθεί στο πρόσωπο (φυσικό ή νομικό) που δέχεται την προσφορά εργασίας του μισθωτού εργαζόμενου. Είναι επομένως εκείνος που φέρει το δικαίωμα να κάνει χρήση της εργασίας του μισθωτού (Γιαρένη, 2004)

1.5 Εργαζόμενος

Ως «εργαζόμενος» μπορεί να θεωρηθεί ένα πρόσωπο που προσφέρει εξαρτημένη εργασία με αμοιβή. Πιο συγκεκριμένα, είναι το φυσικό πρόσωπο που προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη. Κατά το άρθρο 1 του ν. δ. 2655/53 «ιδιωτικός υπάλληλος

μπορεί να θεωρηθεί με βάση τον προαναφερθέντα νόμο κάθε πρόσωπο που ασχολείται με εργασία λαμβάνοντας μισθό για την εκπόνηση αυτής, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής, σε ιδιωτικό κατάστημα, γραφείο ή γενικότερα επιχείρηση σε εργασία που δεν είναι σωματική». Αν το σωματικό στοιχείο είναι εκείνο που προέχει αλλάζει η ονομασία του μισθωτού και πλέον ονομάζεται «εργάτης». Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 του Β.Δ. 16-7-1920 ως εργάτης μπορεί να θεωρηθεί ο κάθε εργάτης ή τεχνίτης, ανεξαρτήτως φύλου και ηλικίας. Εκείνο που αρκεί είναι να εργάζεται με μισθό, με ανταμοιβή ή αντιμισθία σε κάποιον ιδιοκτήτη επιχείρησης. Το ίδιο ισχύει και για κάθε χειροτέχνη με μισθό που προφέρει προσωπική εργασία (Γιαρένη, 2004)

1.6 Δικαίωμα

Η σημασία των Δικαιωμάτων του ανθρώπου ήταν ανέκαθεν μέγιστης σημασίας και αυτό είναι φανερό και από τις επαναστάσεις του 18^{ου} αι. κατόπιν των οποίων οδηγηθήκαμε στις πρώτες συνταγματικές κατοχυρώσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε διάφορες περιοχές στον κόσμο. Αρχικά το 1776 στην Αμερική με τη Διακήρυξη της Ανεξαρτησίας των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής. Αυτό ήταν το αμερικάνικο ομοσπονδιακό σύνταγμα, του οποίου έγινε συμπλήρωση με τροποποιήσεις έως το 1791, διότι το πρώτο κείμενο δεν περιλάμβανε διατάξεις που αφορούσαν τα ατομικά δικαιώματα. Κατόπιν το ίδιο συνέβη και στη Γαλλία το 1789 με τη Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και του Πολίτη, η οποία στάθηκε πρότυπο για να κατοχυρωθούν τα ατομικά δικαιώματα και σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη.

Είναι γεγονός πως στις μέρες μας η καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις, επομένως μια απλή διακήρυξή τους δεν είναι αρκετή, αλλά είναι σημαντικό να εφαρμοστούν αποτελεσματικά. Γίνεται λοιπόν κατανοητό πως τα ατομικά δικαιώματα δεν είναι απλώς κατευθυντήριες γραμμές ή μόνο εντολές του Συντάγματος. Υπάρχει η δυνατότητα ο πολίτης να στραφεί δικαστικά ή διοικητικά σε πιθανή παραβίαση αυτών(Γιαρένη, 2004).

Επομένως τα ανθρώπινα δικαιώματα τοποθετούν άνω όριο στην άσκηση της κρατικής εξουσίας. Ο ρόλος τους είναι διττός καθώς ορίζουν κατά πόσο μπορεί να επεκταθεί η εξουσία του Κράτους αλλά και μέχρι που μπορεί να φτάσει. Εν ολίγοις είναι απαγορευτική κάθε κίνηση του κράτους που προσβάλλει την όποια ελεύθερη κίνηση και δράση των ατόμων εντός των ορίων του Συντάγματος.

Ένας ορισμός των δικαιωμάτων λοιπόν μπορεί να είναι εκείνος των «Αξιώσεων» μέσω των οποίων ορίζεται η υποχρέωση του Κράτους να απέχει από συγκεκριμένες ενέργειες που προσβάλουν τις ελευθερίες και τα δικαιώματα του πολίτη.

Για τον ορισμό των κοινωνικών δικαιωμάτων θα αναφερθούν εκείνα τα δικαιώματα τα οποία απολαμβάνουν την παροχή κάποιων αγαθών ή υπηρεσιών από το κράτος. Πιο συγκεκριμένα αυτά είναι το δικαίωμα της παιδείας, το δικαίωμα στην εργασία, το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, το δικαίωμα για ειδική φροντίδα από την πλευρά του Κράτους συγκεκριμένων ατόμων που είναι αδύναμα ή κάποιων άλλων που χρήζουν βοήθειας όπως ανάπηροι, πολύτεκνες οικογένειες, χήρες, θύματα πολέμου, ορφανά πολέμου ή άνθρωποι με ανίατες ασθένειες και γενικά τα Δικαιώματα του άρθρου 21 του Συντάγματός μας.

1.7 Ισότητα

Η ισότητα ανάμεσα σε δυο μαθηματικούς όρους, με βάση των ορισμό της στη μαθηματική επιστήμη, δηλώνει ότι αυτοί οι όροι εκφράζουν το ίδιο ποσό. Ο ανωτέρω ορισμός έχει τη βάση του στη μέτρηση και για το λόγο αυτό δεν είναι τόσο διαυγής όταν γίνεται η εφαρμογή του σε αυτό που κατόπιν του 18^{ου} αι. λέμε «πολιτική και ηθική ισότητα», δηλαδή ισότητα ανάμεσα στους ανθρώπους. Όσοι έχουν προσπαθήσει να πλησιάσουν και να ορίσουν αυτή την έννοια, παραδέχονται πόσο δύσκολη είναι η οριοθέτησή της. Σύμφωνα με τη φιλόσοφο Simone Goyard-Fabre [1995, σ. 8], ενώ φαίνεται ως μια εύκολα ορίσιμη έννοια, στην πραγματικότητα δεν είναι και τόσο εύκολος ο ορισμός διότι πίσω του λανθάνουν φιλοδοξίες, ελπίδες .

Η ισότητα είναι μια ιδέα η οποία χαρακτηρίζεται από πλήθος όψεων τόσο πολύμορφων όσο και ετερογενών. Η ίδια η έννοια δεν προσδιορίζει κάτι το απόλυτο καθώς κρύβει μια «αοριστία» .

Εκείνο που είναι σίγουρο είναι πως η ισότητα δείχνει μια σχέση με προαπαιτούμενο τουλάχιστον δύο όρους. Αν ο ορισμός που έχει δοθεί από τη μαθηματική επιστήμη ή κάποιο άλλο σύστημα δεν κάνει εμφανή τη διάκριση ανάμεσα στην ισότητα και τη ταυτότητα, εξαφανίζεται η όποια ισοδυναμία των ως ανωτέρω όρων. Η μαθηματική λοιπόν έννοια της ισότητας που καταλήγει να εξισώνει και να προκαλεί ομοιομορφία στα άτομα με σκοπό να γίνουν όμοια, δεν είναι δυνατόν να σχετίζεται με την έννοια της ισότητας μεταξύ των ανθρώπων. Μια τέτοια ισότητα μπορεί να δημιουργηθεί

μονάχα αν ως θεμέλιο λίθο θεωρήσουμε τις διαφορές. Σύμφωνα με αυτή τη λογική είναι φυσικό να μιλάμε για ισότητα μέσα από τη διαφορά, εφόσον η ισότητα έχει ως προϋπόθεση την ύπαρξη διακρίσεων οι οποίες θα αποτελέσουν σημείο αναφοράς.

Σύμφωνα με τον Ντιντερό και τον Ντ'Αλαμπέρ το 18^ο αιώνα η «ισότητα» είναι αυτό που υφίσταται ανάμεσα σε όλων των ειδών τους ανθρώπους μονάχα χάρη στη φυσική τους συγκρότηση. Άρα η ηθική ή και η φυσική ισότητα έχει τις ρίζες της στην όμοια συγκρότηση της φύσης του ανθρώπου, που σχετίζεται με όλους τους ανθρώπους που έρχονται στη ζωή, μεγαλώνουν και αποχωρούν από αυτή με τον ίδιο ουσιαστικά τρόπο. Εννοείται ότι ανάμεσα στα διάφορα άτομα υπάρχουν ανισότητες εκ γενετής, όμως καμία εξ αυτών δεν έχει σημασία.

Ο Χόμπς τον 18^ο αιώνα θεωρούσε δεδομένο το ότι οι άνθρωποι έχουν πλαστεί ίδιοι μεταξύ τους από τη φύση όσον αφορά τη σωματική και την πνευματική τους διάπλαση, παρά το γεγονός ότι υπάρχει πιθανότητα κάποιος εξ αυτών να είναι πιο δυνατός σωματικά και άλλος πιο ανεπτυγμένος πνευματικά. Παρά τις όποιες διαφορές όμως μπορούν όλοι εξίσου να στραφούν προς τη διεκδίκηση ενός πλεονεκτήματος. Μια διευκρίνιση του Χόμπς εδώ αφορά το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι ίσες με τους άντρες αναφορικά με τη φυσική τους κατάσταση, καθώς δεν εντοπίζει κάποια σημαίνουσα διαφορά ανάμεσα στις φυσικές δυνάμεις των ανωτέρω, οι γυναίκες είναι ίσες με τους άντρες, έτσι ώστε περίπτωση πολέμου αυτών των δύο, θεωρεί ότι οι γυναίκες θα είχαν τη δύναμη να σκοτώσουν είτε χάρη στη σωματική τους δύναμη είτε χάρη στην πανουργία τους.

Ο Ρουσσώ υποστηρίζει πως υπάρχει μια κάποια ανισότητα που υφίσταται λόγω της φύσης των ανθρώπων, διαφορά στην ηλικία, στην υγεία, την ψυχική και σωματική δύναμη. Αυτές οι ανισότητες μετατρέπονται σε κοινωνικές κατόπιν κατασκευής των πρώτων κοινωνικών ομάδων, άρα ενώ οι άνθρωποι είναι άνισοι στα ανωτέρω μπορεί να δημιουργηθεί μια ηθική και νόμιμη ισότητα για να γίνουν όλοι ίσοι μεταξύ τους σύμφωνα με το δίκαιο.

Ακόμη και ο Βολταίρος κάνει αναφορές στο θέμα της ισότητας στο Φιλοσοφικό Λεξικό του. Κατά τον πρώτο το θέμα της ισότητας έχει τις απαρχές του στο σημείο που ξεκίνησαν καταγγελίες των προνομίων που είχαν ισχύ κατά το Παλαιό Καθεστώς, το οποίο καταργήθηκε από τη Γαλλική Επανάσταση και έδωσε μεγάλη σημασία στην παροχή ισότητας σε προτεστάντες και εβραίους.

Η έννοια της ισότητας έχει άμεση σχέση με την έννοια της δικαιοσύνης, μέσω της οποίας πραγματοποιείται το πέρασμα από τη θεωρία στην πράξη και την εφαρμογή της πολυπόθητης ισότητας. Δικαιοσύνη σημαίνει ίση συμπεριφορά καθώς και ίδια αντιμετώπιση μεταξύ ομοίων.

Σύμφωνα λοιπόν με όλα τα ανωτέρω η ισότητα δεν αφορά μονάχα το θεωρητικό πεδίο αλλά γίνεται πράξη. Επομένως η ισότητα είναι εν τω ίδιω χρόνω κάτι το οποίο θεωρείται υπαρκτό αλλά και δέον (Maruani, 2006).

1.8 Διακρίσεις

Η χρήση του όρου «διακρίσεις» στην καθημερινή ζωή γίνεται στηριζόμενη σε μια ειδοποιό διαφορά, μια διαφοροποίηση. Ουσιαστικά θέτει υπό πιο αρνητική αντιμετώπιση εκείνους που λόγω της διαφοροποίησης τους αποτελούν τα μέλη εκείνα που διακρίνονται του συνόλου. Συνεπώς είναι εμφανώς αρνητική η χροιά του όρου[Bossuyt,1976].

Αυτός ο αρνητικός χαρακτήρας, που έχει αποδοθεί στη λέξη εν καιρώ απορροφήθηκε από το λεξιλόγιο του νόμου και το αποτέλεσμα αυτού είναι να σχετίζεται εμμέσως με την αυθαίρετη, αρνητική αντιμετώπιση. Συνεχίζοντας, σύμφωνα με τον Marc Bossuyt η αρχική χρήση του όρου ήταν καθαρά για πολιτικούς λόγους και με αυτόν τον τρόπο τα χαρακτηριστικά που του αποδίδονταν νομιμοποιούνταν.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, γίνεται σαφές πως οι διακρίσεις σημαίνουν πολλά παραπάνω από τη διακριτή αντιμετώπιση και διαφοροποίηση. Η εμφάνιση των διαφοροποιήσεων είναι κάτι που συμβαίνει καθημερινά και γενικώς είναι κάπως επιτρεπτή. Αντιθέτως οι διακρίσεις τίθενται υπό απαγόρευση καθώς προσβάλουν δικαιώματα που έχουν αναγνωριστεί και κατοχυρωθεί.

Η έννοια των διακρίσεων έχει συγκροτηθεί και από νομικής πλευράς. Ξεκίνησε από τις ερμηνείες που δόθηκαν από τις αρχές ελέγχου του διεθνούς δικαίου όσον αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα, καθώς και από δικαστικές αρχές. Κάποιες από αυτές ήταν το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ) και το Δικαστήριο των Ηνωμένων Πολιτειών. (Maruani, 2006).

1.9 Σεξουαλική Παρενόχληση

Όλων των ειδών οι προσβλητικές συμπεριφορές είτε είναι λεκτικές είτε είναι μη λεκτικές, τις οποίες μπορεί κάποιος να προσλάβει ως ανήθικη σεξουαλική παρότρυνση δίνουν τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ακόμη είναι πιθανόν να χρησιμοποιηθεί η ανωτέρω έννοια για προσβλητικές συμπεριφορές προς ένα άτομο λόγω του φύλου του. Τέτοιες συμπεριφορές επιδρούν αρνητικά στην καθημερινή ζωή και διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ψυχρό χώρο που βρίθκει εκφοβισμού(Matsumoto,2009).

2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

“Το μόνο σταθερό πράγμα είναι η αλλαγή”

Lillian Hellman

Ο πιο σημαντικός περιβαλλοντικός παράγοντας που καθορίζει την προσωπικότητα και τον τρόπο λειτουργίας του ατόμου είναι οι εμπειρίες του μέσα από έναν συγκεκριμένα κατασκευασμένο πολιτισμό. Ο εκάστοτε πολιτισμός και η εκάστοτε κοινωνία θέτουν τις δικές τους καθιερωμένες μορφές συμπεριφορών και τις δικές τους θεωρητικά σωστά πρότυπα και πρακτικές τοποθετώντας με τον τρόπο τους τα άτομα υπό την πλήρη τήρηση των αρχών αυτών (Cervone, Pervin, 2013). Ωστόσο ο άνθρωπος έχει μέσα του το στοιχείο της αντίδρασης και της διεκδίκησης όταν αισθάνεται ότι αδικείται. Μια τέτοια αντίδραση συνέβη και στην περίπτωση των γυναικών που θέλησαν να διεκδικήσουν ότι προνόμια είχε το ανδρικό φύλο επί ίσοις όροις.

Οι γυναίκες απέκτησαν ίσα δικαιώματα με τους άνδρες πρώτα στις νέες χώρες πριν την Ευρώπη . Όσον αφορά το δικαίωμα στην εργασία και πιο συγκεκριμένα την είσοδο της γυναίκας στη μισθωτή εργασία, η αρχή έγινε με τη βιομηχανική επανάσταση , δηλαδή με τους μετασχηματισμούς που έφερε στην κοινωνία και στον κόσμο η εμφάνιση της μηχανής . Όταν δέσποζε ο γεωργικός τομέας , η βιοτεχνία και το εμπόριο , οι γυναίκες εργάζονταν στο πλευρό των ανδρών τους . Η βιομηχανική επανάσταση διαφοροποίησε το εργασιακό κομμάτι και τις ασχολίες των ανδρών και των γυναικών και χώρισε την κατοικία από την εργασία .

Οι ιδιοκτήτες που είχαν υπό τον έλεγχο τους τα νέα μέσα παραγωγής, τα εργοστάσια , επιδίωκαν από τη μια πλευρά την ύπαρξη άφθονου εργατικού δυναμικού αλλά

ταυτόχρονα και πολύ φθηνού . Εδώ έγκειται και η χρησιμοποίηση των γυναικών στη βιομηχανία . Ακριβώς το ίδιο συνέβη λίγο αργότερα και με το εμπόριο . Η μεγάλη εκμετάλλευση των εργαζομένων που ακολούθησε τα πρώτα χρόνια της βιομηχανικής έκρηξης , καθώς και οι βάρβαρες συνθήκες εργασίας οδήγησαν στη δημιουργία της εργατικής νομοθεσίας. (Βουτυράς , 1981)

Στη Δύση , με την εμφάνιση της βιομηχανικής επανάστασης και του καθεστώτος του οικονομικού φιλελευθερισμού δημιουργήθηκαν απάνθρωπες συνθήκες εργασίας και τα ημερομίσθια ήταν ξεκάθαρα ελάχιστα και εξευτελιστικά . Αποτέλεσμα ήταν η αθλιότητα της εργατικής τάξης . Οι εργαζόμενοι δέχονταν τους χαμηλούς μισθούς για να συνεχίσουν να έχουν δουλειά .

Οι γυναίκες για πολλά χρόνια στις περισσότερες κοινωνίες είχαν λιγότερες ευκαιρίες από τους άντρες στον εργασιακό τομέα. Είναι γεγονός πως υπό εκπροσωπούνταν στους τομείς της εργασίας και πως δεν μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως ισχυρές. Κυρίως αφιέρωναν το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους στην «υπηρεσία του πατέρα ή του αδερφού τους για να φτάσουν αργότερα να φροντίζουν τον σύζυγό τους και εν τέλει τα παιδιά τους. Ακόμη και τώρα στον 21^ο αιώνα οι άντρες συνεχίζουν να έχουν την κυριαρχία, αν και σε έναν μικρότερο βαθμό. Η κυριαρχία τους αυτή οφείλεται στην πατριαρχία η οποία λανθάνει πίσω από συμπεριφορές όπου έχουν γίνει μέρος της ζωής των ανθρώπων, χωρίς πια να την αντιλαμβάνονται. Για το λόγο αυτό οι γυναίκες παραμένουν ένα βήμα πίσω σε πολλούς τομείς που καθιερωμένες καταστάσεις δεν τους επιτρέπουν να μπουν και αν αυτό συμβεί, γίνεται μετ' εμποδίων, όπως στην εργασία (Rosenbluth, 2010).

Είναι προφανές πως η είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία δεν έγινε εύκολα . Οι δυσκολίες κυρίως οφείλονταν στο γεγονός ότι δεν υπήρχε προστατευτική νομοθεσία κ φυσικά στο ότι υπήρχε μεγάλη προσφορά εργατικών χεριών και μικρή ζήτηση . Η εργασία βασίστηκε σύμφωνα με τον φιλελευθερισμό στο νόμο της προσφοράς και της ζήτησης και αυτής ήταν και ο λόγος που τα ημερομίσθια διατηρήθηκαν σε πολύ χαμηλά επίπεδα (Βουτυράς , 1981)

Στον ευρωπαϊκό χώρο τα κινήματα των γυναικών έγιναν πιο έντονα μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο . Τότε η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας το 1944 , επιβεβαίωσε ότι όλοι οι άνθρωποι , οποιοδήποτε και αν είναι το φύλο τους , δικαιούνται την υλική πρόοδο και την πνευματική ανάπτυξη , όταν υφίσταται καθεστώς ελευθερίας και αξιοπρέπειας και υπάρχει οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες. (Βουτυράς ,1981). Αληγορικά θα μπορούσαμε να δούμε αυτή την κοινωνική αλλαγή που οδήγησε στην

εξέλιξη της θέσης των γυναικών στις κοινωνίες ανά τον κόσμο, όπως η κλιματική αλλαγή οδήγησε στην εξέλιξη των ειδών (Δαρβίνος, 1997)

Εν ολίγοις , η βιομηχανική επανάσταση και το καθεστώς του φιλελευθερισμού είναι οι κύριοι παράγοντες εισαγωγής της γυναίκας στην ανοιγόμενη εργασία , όχι όμως και οι μόνοι . Ο τρόπος με τον οποίο έγινε και οι καταστάσεις που επικράτησαν έχουν ρίζες πολύ πιο βαθιές και σχετίζονται άμεσα με τη γενικότερη θέση της γυναίκας στην κοινωνία (Βουτυράς , 1981)

« Αν θέλετε κάτι να ειπωθεί, ζητήστε το από έναν άνδρα. Αν θέλετε κάτι να πραγματοποιηθεί, ζητήστε το από μία γυναίκα».

Margaret Thatcher

2.1 Φεμινισμός

Η ορολογία που δόθηκε για τον Φεμινισμό είναι εκείνη της άποψης που υποστηρίζει ότι ο γυναικείος πληθυσμός δεν έχει ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες με το ανδρικό και πως χρήζει αναγκαιότητάς να πραγματοποιηθούν μεταρρυθμίσεις παγκοσμίως με σκοπό τη δικαιοσύνη. Αρχικώς εκείνοι που υποστηρίζουν τον φεμινισμό, δε δέχονται ότι από τη γέννηση ο γυναικείος εγκέφαλος λειτουργεί με διαφορετικό τρόπο από εκείνον του άντρα. Επίσης οι οπαδοί του θεωρούν ότι οι διαφορές των φύλων υφίστανται λόγω του ότι από ιστορικής άποψης σε θέσεις εξουσίας επικρατούσε το ανδρικό φύλο, σε αντίθεση με το γυναικείο. Οι νόμοι, τα έθιμα και οι πολιτικές των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών δημιουργήθηκαν από άντρες, με απώτερο σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών τους, την κυριαρχία τους επί του γυναικείου φύλου και τη χρήση του δικαιώματος να υπερέχουν σε σχέση με το άλλο φύλο. Είναι γεγονός πως σήμερα πάνω από το 90% των ηγετών σε κυβερνητικές θέσεις παγκοσμίως είναι ανδρικού φύλου. Πέρα από τις δυτικές χώρες οι γυναίκες δεν έχουν θέσεις εξουσίας και ηγεσίας εν γένει. Τελικώς, εκείνο που οι περισσότεροι υποστηρικτές του φεμινισμού πιστεύουν είναι ότι τα έθιμα της σημερινής κοινωνίας, στην πλειονότητα τους έχουν τις ρίζες τους στην κουλτούρα που θεωρεί την αρρενωπότητα ισχυρότερη δύναμη και κάνει δεκτή τη βία

και τον πόλεμο έναντι της ομόνοιας και της ειρήνης (Cohn, 2013). Η αντίληψη που επικρατούσε επί πολλούς αιώνες ήταν εκείνη που υποστήριζε ότι ο πόλεμος έχει μεγάλη σημασία για να κατακτήσουν και να αποκτήσουν δόξα και να επιβεβαιώσουν τον πατριωτισμό τους και τη δύναμή τους. Όλα τα παραπάνω φυσικά κατευθύνονταν από άντρες που είχαν αρρενωπότητα και όχι θηλυκότητα, η οποία απλώς θεωρούνταν μια μορφή υποταγής.(Shiraev & Levy, 2017)

2.1.1 Το 1^ο Φεμινιστικό Κύμα (1830-1920)

Για να μπορέσουμε να αισθανθούμε πραγματική ασφάλεια, να αποκτήσουμε αυτοπεποίθηση, να έρθουμε σε επαφή με την αγάπη και να βιώσουμε την πληρότητα και την αρμονία πρέπει να μάθουμε να τολμάμε (Anderson, 2000).

Η χρονική τοποθέτηση του 1^{ου} Φεμινιστικού Κινήματος γίνεται γύρω στο πρώτο μισό του 19^{ου} αιώνα, με αφετηρία τις ΗΠΑ. Κύριο χαρακτηριστικό του είναι οι αγώνες του γυναικείου πληθυσμού με στόχο να αποκτήσει πολιτικά αλλά και κοινωνικά δικαιώματα. Ξεκινώντας από τον 18^ο αιώνα, προς τη λήξη του, η εμφάνιση πλειονότητας γυναικών που απαιτούσαν ίσα δικαιώματα με τους άντρες δημοσίως ήταν γεγονός. Κύρια διεκδίκηση τους ήταν τα πολιτικά τους δικαιώματα με μεγαλύτερη έμφαση σε εκείνο της ψήφου. Από τα κοινωνικά δικαιώματα που απαιτήσαν μεγάλη βαρύτητα έδωσαν σε εκείνο των ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση. Η Judith Sargent Murray και η Mary Wollstonecraft, δυο γυναίκες που δεν προέρχονταν από ψηλές κοινωνικές θέσεις, μόλις άρχισε να εμφανίζεται το Φεμινιστικό Κίνημα στην Ευρώπη ξεκίνησαν με τη διάδοση της ιδέας περί δικαιωμάτων των γυναικών. Από ιδεολογικής απόψεως τάσσονταν υπέρ της δημοκρατίας και του ατομικισμού, σύμφωνα με τον οποίο όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι από τη φύση τους. Επομένως δεν είναι εφικτό να γίνει χρήση του ατόμου σαν να είναι μέσον από τον οποιονδήποτε και για το οτιδήποτε και φυσικά όλοι χρήζουν ίδιας αντιμετώπισης και δικαιούνται ίσων ευκαιριών ως προς την ανάπτυξη των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων τους. Τα

πρώτα βήματα του Φεμινιστικού Κινήματος πραγματοποιήθηκαν στην Αμερική όπου η Αμερικανική Διακήρυξη Ανεξαρτησίας είχε θεσμοθετήσει το 1776, τα δικαιώματα αυτά (Banner, 1986-Klein, 1984).

Όλες οι ανωτέρω θεσμοθετήσεις παρά τις καλές τους προθέσεις δυστυχώς δεν έγιναν απολύτως εφαρμόσιμες, καθώς είχαν δημιουργηθεί από άντρες με αναφορά κατά αποκλειστικότητα σε λευκούς άντρες και όχι φυσικώς των κατωτέρων κοινωνικών θέσεων. Προφανώς και δεν υφίσταντο η παραμικρή αναφορά στον γυναικείο πληθυσμό καθώς και σε οποιαδήποτε άλλη, κοινωνικώς, καταπιεσμένη ομάδα. Την εποχή εκείνη το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών ασχολούνταν με εργασίες που ήταν χειρωνακτικής μορφής, με οικιακές εργασίες ή γενικώς με τη φροντίδα των μελών όλης της οικογένειας. Στα μεσαία και ανώτερα στρώματα οι γυναίκες ως εργασία είχαν επί το πλείστον την πραγματοποίηση φιλανθρωπικών ενεργειών. Υπήρχαν αρκετές οργανώσεις και ομάδες εθελοντισμού, οι οποίες έσφυζαν από γυναικείο πληθυσμό (Banner, Ibid). Οι γυναίκες των μεσαίων στρωμάτων κυρίως επιζητούσαν ελευθερίες στον πολιτικό τομέα, ισότητα, εργασιακά δικαιώματα και να βελτιωθούν η εκπαίδευση και οι εκπαιδευτικές υπηρεσίες, ενώ εκείνες που προέρχονταν από κατώτερες κοινωνικές θέσεις εργάζονταν ως υπηρέτριες σε πλούσια σπίτια ή και εργοστάσια υπό ανθυγιεινές συνθήκες και με απαράδεκτους για την προσφορά τους μισθούς.

Οι αρχές της πορείας του Φεμινισμού δεν στέφθηκαν με πολύ επιτυχία, είτε στον τομέα που αφορούσε την επίδραση του στον ανδρικό πληθυσμό είτε στην αφύπνιση και οργάνωση του γυναικείου πληθυσμού. Επικρατούσε μια μορφή ρατσισμού από πλευράς των γυναικών, που ανήκαν σε μεσαία και υψηλά κοινωνικά στρώματα, ως προς το γυναικείο φεμινιστικό κίνημα. Η στροφή των κυριών των ανωτέρων τάξεων προς τον φεμινισμό ήταν αποτέλεσμα της απασχόλησης τους με τον εθελοντισμό, ο οποίος έβρισκε ανταπόκριση στο πρόσωπό τους και μέσω αυτού ενισχυόταν ο αγώνας των οργανώσεων κατά της δουλείας. Πιο συγκεκριμένα, για την κατάργηση της ήρθε σε επαφή πλήθος γυναικών από κάθε γωνιά της μεγάλης Ηπείρου και ενώθηκε με έναν και μοναδικό σκοπό. Ακόμη, η στάση πλήθους ανθρώπων κατά της δουλείας έδωσε τη δυνατότητα στις μαύρες σκλάβες της Αμερικής να οργάνωσουν κίνημα και να διεκδικήσουν την απελευθέρωσή τους, αφού πλέον είχαν καταλάβει το μέγεθος της ανισότητάς τους αναλογικά με τον ανδρικό πληθυσμό. Τα αιτήματα των γυναικών κατάφεραν να πολιτικοποιηθούν χάρη σε άντρες που έδειξαν υποστήριξη στον αγώνα τους. Όμως δεν ήρθαν όλα ευνοϊκά για τις γυναίκες καθώς, σύμφωνα με την Banks

(1986) απαγορεύτηκε στις γυναίκες που ήταν αντιπρόσωποι να εκφράσουν λόγο δημοσίως στο συνέδριο που οργανώθηκε για την καταπολέμηση της δουλείας που έγινε το 1840 στο Λονδίνο. Κατόπιν αυτού πραγματοποιήθηκε πλήθος αντίστοιχων συνεδρίων και στη Βρετανία αλλά και στην Αμερική. Με σταθερό ρυθμό αυτά προσέλκυαν κόσμο μαζί και με οπαδούς του γυναικείου κινήματος. Ένα και κοινό ήταν το αίτημα του γυναικείου πληθυσμού, η διακήρυξη των Δικαιωμάτων (Declaration of Rights & Sentiments). Η Διακήρυξη αυτή είχε τις βάσεις της επί των αρχών της Αμερικανικής Διακήρυξης της Ανεξαρτησίας και είχε ως απαίτηση την να εξασφαλιστούν τα ατομικά δικαιώματα της ελευθερίας, της ζωής και φυσικά η ευτυχία. Γύρω στα τέλη του 19^{ου} εως και το 1920 πραγματοποιήθηκε η απόκτηση πλήθους κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες της Αμερικής και της Βρετανίας, με κυριότερο όλων την αναγνώριση του δικαιώματος της ψήφου για τις γυναίκες το 1920. Το μοναδικό πενιχρό στοιχείο του γυναικείου κινήματος στην Αμερική, ήταν το ότι έμεινε ένα κίνημα λευκών γυναικών από τα μεσαία στρώματα, καθώς αποκλείονταν οι κατώτερες τάξεις είτε λευκών είτε μαύρων γυναικών. Στην ουσία το πρώτο Φεμινιστικό Κύμα σε όλη του την πορεία κράτησε σταθερή υπόσταση ως ένα κίνημα μόνο από λευκές γυναίκες (Simon & Danziger, 1991, Hole & Levine, 1984 & O'Neil, 1986).

Υπήρξε μια περίοδος πτώσης του φεμινιστικού κινήματος, κατόπιν της δεκαετίας του 1920. Το δικαίωμα ψήφου κατοχυρώθηκε για τον γυναικείο πληθυσμό και της Δύσης και της Αμερικής αλλά δεν φάνηκε να γίνεται ιδιαίτερα αξιοποιήσιμο από τις ίδιες, ακόμη και στις περιπτώσεις που έγινε χρήση του εκ μέρους τους ήταν για να ψηφίσουν ότι ακριβώς ψήφιζαν και οι σύζυγοί τους ή οι γονείς τους. Το πιο κρίσιμο κομμάτι όλων αυτών ήταν πως λανθασμένα οι οπαδοί του αγγλοσαξονικού φεμινισμού θεώρησαν ότι αποκτώντας την ψήφο αποκτούσαν και την πολυπόθητη ισότητα ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες. Το φεμινιστικό κίνημα δεν έγινε πλήρως κατανοητό από τη νεολαία των γυναικών, οι οποίες δεν τον ασπάστηκαν θεωρώντας τον μάταιη αντίδραση των μοναχικών γυναικών απέναντι στο ανδρικό φύλο και τα στερεότυπα του. Μόλις τελείωσε ο Α' Παγκόσμιος πόλεμος επικράτησε ο συντηρητισμός και ο φεμινισμός πήρε αρνητική σημασία. Προς αντίθεση όλων αυτών οι οικιακές εργασίες πήραν πάλι το προβάδισμα και επανήλθαν στη θέση που κατείχαν προ φεμινιστικού κινήματος, αν και λίγο αλλαγμένη. Πιο σύγχρονη αυτή τη φορά, θεωρούσε πως η ενασχόληση με τα του οίκου αναδεικνύει μια απελευθερωμένη μεσαία τάξη, η οποία θεωρούσε πως το αναθρέψει τα παιδιά της ήταν μια διαδικασία που χρήζει

δυνατοτήτων και αισθητικής αντίληψης. Πλέον η οικιακές εργασίες είχαν ως δια μαγείας, άλλο κύρος και οι γυναίκες που ασχολούνταν με αυτές το ίδιο. Απαγορεύτηκε η χρήση της λέξης «φεμινισμός» και όχι η θηλυκότητα και αυτή στάση διατηρήθηκε έως τα τέλη του 1950 και υπήρξε επιθυμία επανάληψής της από την κυβέρνηση των συντηρητικών αλλά και από όσες γυναίκες διατηρούσαν ένα συντηρητικό προφίλ, αρχικά στην Ευρώπη και αργότερα και στην Ελλάδα. (Taylor, 1990 & O' Neil, 1986 & Παπαγεωργίου, 2006).

2.1.2 Το 2^ο Φεμινιστικό Κύμα (Δεκαετία 1960)

Η Αμερική είναι η χώρα που υποκινεί και το δεύτερο φεμινιστικό κύμα, όμως λίαν συντόμως η φήμη του διαδόθηκε και στις υπόλοιπες Δυτικές χώρες οι οποίες διακατέχονταν από παρόμοιες συνθήκες στον πολιτικό και κοινωνικό τομέα σε σχέση με την Αμερική. Το κύμα αυτό σχετίζεται άμεσα με όλα τα είδη πολιτιστικών, οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών που εμφανίστηκαν την τρέχουσα χρονολογία σε αυτές τις χώρες, με αποτέλεσμα τη δημιουργία μια καινούριας κατάστασης. Χάριν της τρέχουσας πραγματικότητας οι γυναίκες κατάφεραν να υψώσουν το ανάστημά τους και να επαναφέρουν με αυτόν τον τρόπο το φεμινιστικό κίνημα στη επιφάνεια, με αποτέλεσμα πολλαπλών αλλαγών στο κοινωνικό σύστημα. Οι ανωτέρω αλλαγές, έκαναν την εμφάνισή τους στη βάση των δομών των κοινωνικών και πολιτικών μεθόδων και πρακτικών και κυρίως στον τρόπο με τον οποίο εξελισσόταν το πολιτικό σύστημα.

Δεν ήταν ένας ο παράγοντας που οδήγησε στην επανεμφάνιση του φεμινισμού, αλλά πολύ και διαφορετικοί. Αφενός, οι νέες συνθήκες που σχετίζονταν με την κοινωνία και την οικονομία, είχαν ως άμεση συνέπεια την παρουσίαση πολιτιστικών πιέσεων. Αφετέρου, σημαντικό ρόλο έπαιξε η παροχή πολιτικών ευκαιριών (Garner, 1996). Το πλήθος των ευκαιριών στον οικονομικό τομέα μεταβλήθηκε κατά πολύ, υπέρ των γυναικών, οι οποίες άλλαξαν στάση απέναντι στην εργασία και τη βλέψη της ζωής τους. Για τις γυναίκες που ανήκαν στις περιθωριοποιημένες κοινωνικές ομάδες, η κατάσταση άρχισε να αλλάζει κι άλλο κατόπιν αντιδράσεων που προέκυψαν λόγω κοινωνικών γεγονότων, όπως το ξέσπασμα του πολέμου του Βιετνάμ, τα κινήματα των φοιτητών της Γαλλίας και της Αμερικής και εκείνα για την υποστήριξη των δικαιωμάτων. Ο συντηρητισμός ανετράπη, ύστερα από όλες αυτές τις πρακτικές και τη

θέση του έδωσε σε αριστερές ιδεολογίες, οι οποίες εξαπλώθηκαν στις δυτικές χώρες της Ευρώπης και με τον τρόπο τους επηρέασαν τη δράση του κινήματος των γυναικών (Παπαγεωργίου, 2006-Garner, 1996).

Όσον αφορά, τη θέση του γυναικείου πληθυσμού στην κοινωνία, την οικονομία και την πολιτική, εκείνο που δημιούργησε πολιτιστική πίεση ήταν το γεγονός πως δεν υπήρχε αντιστοιχία αναφορικά με το μεν αυξημένο μορφωτικό και βιοτικό επίπεδο των γυναικών και δε τη μειωμένη δυνατότητα τους να συμμετέχουν σε οικονομικές και πολιτικές δραστηριότητες. Μέσα από τη λογοτεχνία έγινε μια πιο ευπαρουσίαστη περιγραφή της επικρατούσης κατάστασης στην Αμερική, χωρίς αυτό να σημαίνει πως λάνθανε από πίσω κάποια ομάδα με έντονες ακαδημαϊκές γνώσεις, αλλά το αποτέλεσμα ήταν πως επηρέασε σε μεγάλο βαθμό πλήθος γυναικών. Πολύ δημοφιλής έγινε η συγγραφέας Betty Friedan η οποία έγραψε το βιβλίο “The Feminine Mystique”, με το οποίο επηρέασε μεγάλο αριθμό γυναικών από τις μεσαίες τάξεις. Μέσα από αυτό το βιβλίο παρουσίασε τη περιθωριοποίηση των γυναικών της μεσαίας τάξης που διακατέχονταν από ένα κάποιο μορφωτικό υπόβαθρο και ζούσαν στις περιοχές των προαστίων απλώς κλεισμένες μέσα στα ίδια τους τα σπίτια, χωρίς να τους δίνεται η δυνατότητα για να αναπτυχθούν σε προσωπικό επίπεδο, με όποιον τρόπο εκείνες ήθελαν. Ακόμη και από την πλευρά των επαγγελματιών ο δρόμος για τις γυναίκες δεν ήταν στρωμένος με ροδοπέταλα, καθώς έπρεπε να πασχίσουν και να ασκήσουν πιέσεις για να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Οι προκαταλήψεις ήταν πολλές, αφενός για μπορέσουν να προσληφθούν και να αφετέρου για να μπορέσουν να εξελιχθούν και το ίδιο φυσικώς συνέβαινε και στην πολιτική ζωή, στην οποία η συμμετοχή φάνταζε άπιαστο όνειρο, καθώς περιορίζονταν οι δυνατότητες τους να συμμετάσχουν ως ίσες με τους άντρες.

Όλα τα προαναφερθέντα οδήγησαν στην κινητοποίηση δράσεων από πλευράς του γυναικείου πληθυσμού, με γυναίκες που οργανώθηκαν ομαδικά και συστηματικά κατάφεραν να πετύχουν αρκετές αλλαγές και πλήθος μεταρρυθμίσεων, κατόπιν συζητήσεων με την κυβέρνηση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί εκείνο της Αμερικής όπου ο πρόεδρος Κέννεντυ το 1961, κατόπιν πλήθους πιέσεων από ομάδες γυναικών αποφάσισε τον ορισμό μιας επιτροπής η οποία θα είχε ως αντικείμενο της την εξέταση των έμφυλων διακρίσεων στο εργασιακό κομμάτι. Εκείνο λοιπόν που παρατηρήθηκε κατά τη δράση της είναι πως το πλήθος των διακρίσεων κατά του γυναικείου φύλου είναι όχι απλώς ορατό αλλά και πολύ αισθητό. Ακόμη μια παραδειγματική κινητοποίηση ήταν η ίδρυση της Εθνικής Οργάνωσης για τις Γυναίκες

(NOW), που ήταν εκπρόσωπος ομάδων από γυναίκες φεμινίστριες οι οποίες ζητούσαν μια σειρά μεταρρυθμίσεων και έβαλαν με αυτόν τον τρόπο τα θεμέλια για την κατάκτηση του φιλελευθέρου φεμινισμού. Είναι επίσης σημαντικό να ειπωθεί ότι στο δεύτερο φεμινιστικό κίνημα δεν υπήρχαν γυναίκες από μία μονάχα κοινωνική τάξη αλλά γυναίκες όλων των τάξεων. Επομένως η ομοιογένεια δεν ήταν το σημείο κατατεθέν του.

Πέραν των ομάδων φεμινιστριών που προέκυψαν από τη NOW (Native Organization for Women), την εμφάνισή τους έκαναν και άλλες πολλές νέες ομάδες οι οποίες προέρχονταν κυρίως από τον κόσμο της μόρφωσης, δηλαδή τα Πανεπιστήμια της εποχής. Ξεκίνησαν με αρχικό τους μέλημα τα δικαιώματα και υποκινούνταν από άντρες. Στο πέρασμα του χρόνου οι ομάδες αυτές διασπάστηκαν και δημιουργήθηκαν αυτόνομες φεμινιστικοί κύκλοι. Οι ως ανωτέρω ομάδες στόχευαν να αναδείξουν τη δυναμική των γυναικών και να σταματήσουν με κάθε τρόπο τη γυναικεία καταπίεση. Αυτό που γίνεται φανερό είναι πως μέσω του κινήματος του φεμινισμού αναδείχθηκαν και άλλες ιδεολογίες. Μια ομάδα εξ αυτών ήταν εκείνη των σοσιαλιστριών φεμινιστριών η οποία δε συμφωνούσε με τα φρονήματα των φιλελεύθερων φεμινιστριών. Οι πρώτες αγωνίζονταν να αλλάξουν την παραγωγή και την αναπαραγωγή και ζητούσαν κοινωνικοποίηση εξ αρχής καθώς και σεξουαλική απελευθέρωση, ισχυριζόμενες πως χωρίς ανατροπή των αξιών και των θεσμών δε θα μπορούσε να υπάρξει καμία αλλαγή προς το καλύτερο για τις γυναίκες στον εργασιακό τομέα, την κοινωνική και οικονομική τους θέση. Θεωρούσαν τον καπιταλισμό και τις ανισότητες των φύλων, έννοιες που η μία συνδέεται με την άλλη και επομένως μόνο επιζητώντας την εξαφάνιση αμφοτέρων θα μπορούσαν να επιτύχουν την πολυπόθητη ισότητα (βλ. Evans, 1987- Walby, 1990-Ryan, 1992- Wheleham, 1995). Οι δεύτερες επιζητούσαν τυπικά δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες για κάθε γυναίκα σε κάθε είδους τομέα, είτε αυτός ήταν ο κοινωνικός, ο οικονομικός, ο επαγγελματικός ή και ο πολιτικός. Ακόμη μια ομάδα υποστήριξης του φεμινιστικού κινήματος ήταν εκείνη που ονομάστηκε ριζοσπαστικός φεμινισμός. Τα πιστεύω αυτής της ομάδας ήταν διαφορετικά από των άλλων, όμως γενικώς υποστήριζε πως λόγω του καπιταλισμού οι κοινωνίες τείνουν προς την καταπίεση και αυτό έχει αντίκτυπο στις γυναίκες οι οποίες καταπιέζονται σε μεγαλύτερο βαθμό και μάλιστα προκαλεί τόση ζημιά η καταπίεση τους από τον ανδρικό πληθυσμό που θεωρείται πιο άσχημη ακόμη και από την ταξική ανισότητα. Συνεπώς οι γυναίκες μπορούν να σπάσουν τα δεσμά της ανισότητας μόνο αποκόπτοντας κάθε είδους δεσμό εξάρτησης από τους άντρες. Στις φεμινιστικές

ομάδες εντάσσονταν και άλλου είδους ομάδες όπως εκείνες που αποτελούνταν από πλήθος μειονοτήτων, είτε φυλετικών είτε κοινωνικών. Το ξεκίνημα των φεμινιστικών κινήματων έγινε από την Αμερική, όμως ταχέως διαδόθηκε και στην Ευρώπη και ακόμη και στα κράτη του Τρίτου Κόσμου. Φυσικά και υπήρχαν αρκετές διαφορές ανάμεσα σε ευρωπαϊές και Αμερικανίδες φεμινίστριες, όμως η ιδεολογία και ο στόχος τους ήταν κοινός. Οι πιο έντονες διαφορές ήταν ανάμεσα στις γυναίκες του Δυτικού κόσμου που ασπάζονταν το φεμινισμό και εκείνες του Τρίτου Κόσμου, διότι στην περίπτωση του δεύτερου, ο φεμινισμός έκανε την εμφάνισή του κατόπιν ηγεσίας φυλετικής. Ο φιλελεύθερος φεμινισμός ήταν εκείνος που προσπαθούσε να πετύχει αλλαγές τόσο θεσμικές, όσο και νομικές με σκοπό την αποκατάσταση της όποιας αδικία, κάτι το οποίο φαίνεται να δέχονταν οι περισσότερες κυβερνήσεις.

Οι γυναίκες του δεύτερου φεμινιστικού κινήματος οργανώθηκαν με στόχο να ταράζουν τις σχέσεις και τις δομές εξουσίας των κοινωνιών της Δύσης. Το κίνημα αποτελούνταν από πληθυσμιακές ομάδες ανθρώπων με διαφορές, επομένως δημιουργήθηκαν και διαφορετικές προσεγγίσεις. Ο γυναικείος πληθυσμός σταδιακά με ανοδική πορεία έκανε τα πρώτα του βήματα και την είσοδό του στην αγορά εργασίας και καλύτερευε το μορφωτικό του επίπεδο και με αυτόν τον τρόπο η διαφοροποίηση της ιδεολογίας του φεμινισμού μεγάλωνε. Το φύλο δεν είναι η μοναδική ταυτότητα των γυναικών αλλά υπάρχει μεγάλος αριθμός χαρακτηριστικών που τις προσδιορίζουν, όπως η ταξική, η σεξουαλική, η εθνική τους ταυτότητα, επομένως εντός του φεμινιστικού κινήματος διαμορφώνονταν πολλές απόψεις (βλ. Bookman & Morgen, 1988-Snitow, 1990-Maroney, 1986-Kraner, 1986-Rhode, 1986).

Τα πρώτα χρόνια του 1980 και λίγο μετά το τα τελειώματα του 1^{ου} φεμινιστικού κινήματος, το ίδιο το κίνημα έχασε την παλαιότερη ενέργεια της δράσης του επιτρέποντας στον συντηρητισμό της κυβέρνησης να του κάνει επίθεση. Παρά το γεγονός αυτό όμως, κατόπιν ερευνών που πραγματοποιήθηκαν το 1980 και το 1990 αποδείχθηκε ότι νεαρές γυναίκες αν και απέρριπταν τον φεμινισμό ως έννοια, ωστόσο τάσσονταν υπέρ των φεμινιστικών ιδεών. (βλ. Hesse - Bider & Leavy, 2007).

Το 1990 ήταν η χρονιά που όλο και περισσότερες νέες γυναίκες τάχθηκαν υπέρ του φεμινιστικού κινήματος με σημεία αφετηρίας τη Βόρεια Αμερική και τη Δυτική Ευρώπη. Το ενδιαφέρον των γυναικών για τον φεμινισμό μεγάλωνε ύστερα από κάποιες αποφάσεις δικαστών σχετικά με τις απαγορεύσεις αμβλώσεων αλλά και με την αποποίηση ευθυνών των βιαστών και γενικότερα σεξιστικών μέτρων και νόμων της πολιτείας. Χάριν αυτών των πρακτικών ολοένα και πιο πολλές νεαρές γυναίκες

επιθυμούσαν να δράσουν προκειμένου να επέλθει η πολυπόθητη αλλαγή στην κοινωνία, υπέρ των γυναικών. Πολλοί είναι εκείνοι που υποστήριξαν πως η εμφατική δράση των γυναικών εκείνης της εποχής για την υπεράσπιση του φεμινισμού μπορούσε να θεωρηθεί ως τρίτο φεμινιστικό κύμα (Hesse-Biber & Leavy, 2007). Με τον καιρό πραγματοποιήθηκε η οργάνωση πολλών και διάφορων οργανώσεων οι οποίες ήταν γέννημα θρέμμα γυναικών της νεολαίας της Βόρειας Αμερικής και της Δυτικής Ευρώπης. Πολλές από αυτές ενστερνίστηκαν την ιδεολογία και τις πρακτικές που υποστήριζαν οι φιλελεύθερες φεμινίστριες και έτσι ζητούσαν σταδιακές μεταρρυθμίσεις από τη νομοθεσία και δήλωναν φανερά την επιθυμία τους να καταργηθεί η ανισότητα ανάμεσα στα φύλα. Παρόλα αυτά, είναι γεγονός πως οι ομάδες και οι σχηματισμοί στους οποίους κατατάσσονταν οι σοσιαλίστριες και ριζοσπάστριες φεμινίστριες είχαν μια πιο έντονη συμμετοχή στο δεύτερο κύμα και χαρακτηρίστηκαν και ως οι νέες μορφωμένες και δυναμικές φεμινίστριες (Marshall, 1991-Schrof, 1993-Dione, 1989-King, 1988-Wallis, 1989).

2.1.3 Το 3^ο Φεμινιστικό Κύμα

Η Judith Butler θεωρείται θεμελιωτής του τρίτου φεμινιστικού ρεύματος. Κύριος πυλώνας του είναι τα αιτήματα τα οποία προέκυψαν από τα έργα της Μπάτλερ *Αναταραχές Φύλου* (Gender Trouble, 1990) και *Σώματα με Σημασία* (Bodies that Matter), σύμφωνα με τα οποία ζητείται αναθεώρηση των αρχών για τη σεξουαλικότητα και το σώμα. Πραγματοποιείται εν ολίγοις μια αμφισβήτηση των υπαρχουσών ταυτοτήτων φύλου. Το γεγονός ότι ολόκληρη η ανθρωπότητα κατατάσσεται σε δυο μόνο ταυτότητες φύλου, τη γυναικεία και την ανδρική, υποδεικνύει πως πίσω λανθάνει ένα συντηρητικό σύστημα κοινωνικής διαφοροποίησης του οποίου η βάση βρίσκεται στη βάση σχέσεων ηγεσίας και υποταγής. Στο εξώφυλλο του βιβλίου απεικονίζεται ένας άνθρωπος το φύλο του οποίου δεν είναι ευκρινές. Για την Μπάτλερ ο φεμινισμός δεν είναι άμεσα συνδεδεμένος με την ταυτότητα και μόνο. Δεν είναι κάποια φεμινίστρια επειδή είναι γυναίκα αλλά γιατί υποστηρίζει την αμφισβήτηση της κατηγορίας αυτής στην οποία, χωρίς δικαίωμα επιλογής κατατάχθηκαν οι γυναίκες. Εκείνο που θέλει να δείξει η Judith Butler είναι πως οι θεσμοί είναι εκείνοι που έχουν

δημιουργήσει αυτές τις κατηγορίες ανθρώπων. Κάνει επομένως κριτική και ζητά να τεθεί υπό συζήτηση η ετεροφυλοφιλική κανονικότητα.

Το τρίτο Φεμινιστικό κύμα βοηθάει στη λύση του αδιεξόδου της παρουσίασης της διπλής εκδοχής της σεξουαλικότητας, που παρουσιαζόταν είτε ως κυριαρχία είτε ως χειραφέτηση. Υπέστη κριτική από το γυναικείο πληθυσμό του δεύτερου φεμινιστικού κύματος καθώς σύμφωνα με τα λεγόμενα τους οδηγήθηκε σε εκπροσώπηση μόνο της λευκής ετεροσεξουαλικής γυναίκας. Το 1980 η αριστερή ιδεολογία επικεντρώνεται στις μειονοτικές και περιθωριακές ομάδες, οι οποίες αισθάνονται πως δεν ταιριάζουν πουθενά και τίθενται εκτός της κοινωνικής παραγωγής και ανακοινώνει την προσπάθεια για αγώνες για να σταματήσουν οι διακρίσεις και η περιθωριοποίηση. Ζητείται να ακουστούν οι αποκλεισμένοι και όχι να παρουσιαστεί πως μια μειοψηφία εκμεταλλεύεται την πλειοψηφία (Foucault 1978).

Σύμφωνα με αυτό συζητείται πως το ιδιωτικό είναι πολιτικό, άρα ζητά την πολιτικοποίηση της σεξουαλικότητας. Επιπλέον εκείνο που επιδίωξε το τρίτο φεμινιστικό κίνημα με τις αναδιατυπώσεις του είναι να διακριθεί το κοινωνικό από το βιολογικό φύλο. Ονομάζεται τρίτο φεμινιστικό κύμα αλλά στην πραγματικότητα οι θέσεις του είναι πολύ διαφορετικές από τα δυο προηγούμενα. Το δεύτερο φεμινιστικό κύμα σε αντίθεση με αυτό ήθελε να σταματήσει την ύπαρξη ασυμμετρίας στην ισχύ των δύο φύλων. Γύρω στο 1960 έγινε και η πρώτη επανάσταση για τη διεκδίκηση της κυριαρχίας επί του σώματος με τίτλο « το σώμα μου, μου ανήκει», το οποίο ήταν και το ζητούμενο του τρίτου φεμινιστικού κύματος. Όχι να απελευθερωθούν οι σεξουαλικές επιθυμίες αλλά να μην κρίνεται η σεξουαλικότητα κανενός.

Χάρη σε όλα τα παραπάνω το τρίτο φεμινιστικό κύμα κατάφερε να αποδιαρθρώσει παραδοσιακές αρχές και να θέσει τα θεμέλια για συζήτηση περί πολλών σεξουαλικοτήτων και όχι μόνο μίας. Κατάφερε επίσης να νομιμοποιήσει τις ομοσεξουαλικές ταυτότητες και να τις ομαλοποιήσει, όμως κατόπιν όλων αυτών δημιουργήθηκαν κάποια ομοφοβικά και τρανσφοβικά σύνδρομα.

2.2 Γυναίκες στην αγορά εργασίας

Η δεκαετία του 1980

Μόλις έληξε η Δεκαετία των Ηνωμένων Εθνών για τη γυναίκα (1976-1985), έγινε εμφανές πως ο γυναικείος πληθυσμός παγκοσμίως αποκτά δύναμη και αποτελεί πλέον ένα απειλητικό σύνολο ενάντια στην καταπίεση. Ήδη από τις γυναίκες της Σοβιετικής Ένωσης, καθώς και άλλων χωρών αντίστοιχα σοσιαλιστικών, έγιναν πραγματικότητα ειρηνικά κινήματα αποδεικνύοντας ότι μπορούν να υψώσουν ανάστημα. Πολύ σημαντική είναι η συμμετοχή γυναικών από Ν. Αφρική, Παλαιστίνη και Νικαράγουα, στον εθνικοαπελευθερωτικό αγώνα για το λαό τους. Κατόπιν αυτών, όλο και περισσότερες γυναίκες συνειδητοποιούν την κατάσταση στις περισσότερες καπιταλιστικές χώρες, με αποτέλεσμα να γίνεται πιο έντονη η επιθυμία και η ανάγκη για ριζικές αλλαγές, τόσο στην κοινωνία όσο και στην οικονομία, ώστε να διασφαλίζεται η καθημερινότητά τους με όρους ισότητας.

Παρατηρώντας τα γεγονότα ιστορικά, στις περιπτώσεις που το κίνημα των γυναικών παρέκκλινε της πορείας του, συνήθως η επίδραση των αρνητικών και ρατσιστικών σχολίων και αντιλήψεων ήταν η αιτία. Είναι γεγονός πως καθ' όλη την πορεία του αγώνα για την κατάκτηση των δικαιωμάτων των γυναικών, τα γυναικεία ζητήματα, τείνουν να θέτονται ξεχωριστά από τα ζητήματα που αφορούν τη φυλετική και την εθνική καταπίεση αλλά και εκείνο της εργατικής τάξης γενικότερα. Εκείνο που προκύπτει λοιπόν είναι να αγνοείται από ιστορικής οπτικής η συμβολή των Αφρο-Αμερικανίδων και γενικότερα των γυναικών που εκπροσωπούν την εργατική τάξη, πέραν την φυλής τους, στο σχηματισμό των στρατηγικών για την εκστρατεία που αφορά την ισότητα.

Όσο η χώρα κυβερνούσαν από τον Ρόναλντ Ρίγκαν, ήταν μεγάλης σοβαρότητας τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν στον αγώνα των γυναικών. Φαινομενικά η ανωτέρω κυβέρνηση είναι συνοδοιπόρος των γυναικών στον αγώνα και στις διεκδικήσεις τους ως κίνημα, στην ουσία πίσω από το φαίνεσθαι λάνθανε εύρος οργανωμένων επιθέσεων ενάντια στο εργατικό κίνημα και στα δικαιώματα που διεκδικούσαν οι Αφρο-Αμερικανίδες, καθώς και εκείνα των Λατίνων, των Ινδιάνων και γενικότερα γυναικών με καταγωγή από την Ασία και την Καραϊβική. Εκείνο που ήταν καλά κρυμμένο πίσω από τις επιθέσεις αυτού του τύπου ήταν η στρατιωτικοποίηση που αφορούσε την οικονομία των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής με απώτερο σκοπό να πυρηνικοποιήσει το διάστημα. Χρησιμοποιώντας τη δικαιολογία της προπαγάνδας κατά της Σοβιετικής Ένωσης, ο Ρίγκαν, αυξάνει τον ανταγωνισμό των εξοπλισμών. Υπό την ίδια δικαιολογία η κυβέρνηση του,

διατηρεί αρνητική ως και εχθρική στάση στον αγώνα που πραγματοποίησαν λαοί από την Κεντρική Αμερική, τη Νότια Αφρική καθώς και τη Μέση Ανατολή.

Εν όψει των ίδιων αυτών πολιτικών και στάσεων προκαλούνται και οι οπισθοδρομικές πολιτικές του Ριγκάν, που εν τέλει οδηγούν σε αυξημένη ανεργία, την ανυπαρξία στέγης, το κοινωνικό κλίμα που κρύβεται πίσω από τη βία που είναι γέννημα θρέμμα του ρατσισμού και φυσικά την κλιμάκωση των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Τέτοιες πολιτικές όμως διχάζουν τον κόσμο και προκαλούν αντιδράσεις. Έτσι και έγινε και στην προκειμένη περίπτωση, που σχηματίστηκε ένα μαζικό αντι-ριγκανικό κίνημα. Το κίνημα αυτό λοιπόν αποτέλεσε το σημείο αναφοράς για να γίνει αντιληπτό από τις τάξεις του κινήματος των γυναικών πως φαινόμενα όπως ο ρατσισμός και ο σεξισμός συνδέονται άμεσα. Το πιο σημαντικό είναι πως έγινε πλέον κατανοητό ότι το γυναικείο ζήτημα είναι απολύτως συνδεδεμένο με την παγκόσμια ειρήνη. Κατόπιν του ψηφίσματος, του οποίου έγινε υποβολή στο Συνέδριο των Ηνωμένων Εθνών και στο Ανεπίσημο Φόρουμ, και εφόσον τελείωσε η Δεκαετία της Γυναίκας, από τον Συνασπισμό των Γυναικών πραγματοποιήθηκε μια σημαντική διακήρυξη. Μέσα από αυτή πέρασαν το μήνυμα πως δεν υπάρχει βελτίωση για τη ζωή των γυναικών στις Ηνωμένες Πολιτείες αλλά χειροτέρευση των πραγμάτων. Με σκοπό να προκαλέσουν διάσπαση και αποδυνάμωση του γυναικείου πληθυσμού, κάνουν χρήση δικαιολογιών και αφορμών, ρατσιστικών και σεξιστικών θεωριών μορφών καταπίεσης και φυσικά χρήση της στρατιωτικοποίησης. Αποτέλεσμα του ρατσισμού και του σεξισμού είναι να διαταράσσονται οι κοινωνικές σχέσεις και όλοι οι αγώνες για ισότητα να χάνουν κάθε αξία. Από τη στιγμή που προτεραιότητα στην κοινωνία έχουν οι δαπάνες για το στρατό και οι πυρηνικές ενέργειες, δεν φαίνεται να υπάρχει θέση για την οικονομική ανάπτυξη και την ισότητα των γυναικών. Η φυλετική καθώς και η διεθνής ισότητα θεωρούνται αναπόσπαστα μέρη του δρόμου που οδηγεί στην ικανοποίηση όλων των γυναικείων προβλημάτων και την πραγματοποίηση της θεμιτής παγκόσμιας ειρήνης.

Συνεχίζοντας, η διακήρυξη των Αμερικανίδων γυναικών πρόβαλε το χρέος όλων προς μελέτη και κατανόηση των διδαγμάτων των γυναικών της Σοβιετικής Ένωσης. Οι γυναίκες αυτές μέσα από επαναστατικές δράσεις για κοινωνική αναδιοργάνωση και εξυπηρέτηση των εργατικών τάξεων, κατάφεραν να

προχωρήσουν ένα βήμα παρακάτω προς την κοινωνική, οικονομική και πολιτική ισότητα. Εκείνες, που έζησαν τη χιτλερική βαρβαρότητα είναι που πάντοτε θα κρατούν ζωντανή τη θύμηση ότι σημαντικό κομμάτι του αγώνα για ισότητα αποτελεί η μάχη με ζήλο για την παγκόσμια ειρήνη. (Αντζελα Ντέιβις, 1991)

3. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Εν αρχή η ενασχόληση της γυναίκας με την παραγωγική διαδικασία, μέσα αλλά και έξω από το σπίτι, ήταν δεδομένη στις αγροτικές κοινωνίες. Ή γυναίκες αυτές όντας δίχως μόρφωση, δεν είχαν την ανάγκη να]διεκδικήσουν κάποιο δικαίωμα. Εκείνο που χαράσσονταν στο υποσυνείδητό τους από μικρή ηλικία ήταν πως ο ρόλος του είναι εκείνος της υποταγής και της υπακοής. Επομένως ήταν φύσει αδύνατο να περάσει από το μυαλό κάποιας γυναίκας η πιθανότητα συμμετοχής της σε συζητήσεις που αφορούν αποφάσεις για οικονομικά ή πολιτικά ζητήματα, πέραν δηλαδή των υποχρεώσεων και των υποθέσεων που αφορούσαν το σπίτι. Αυτές οι άγνωστες για εκείνες συζητήσεις ήταν καθαρά αρμοδιότητα και συνήθεια των ανδρών συζύγων τους.

Στον χώρο της εργασίας, πέραν του σπιτιού, η γυναίκα εντάχθηκε μετά την βιομηχανική επανάσταση, καθώς χρησίμευσαν ως φθηνό εργατικό δυναμικό. Επικρατούσε η εκμετάλλευση και καθ' αυτόν τον τρόπο δημιουργήθηκε η επιθυμία για θέσπιση νέων διατάξεων στην εργατική νομοθεσία. Μεταπολεμικά μπορούμε να πούμε πως η γυναικεία εργασία ακολούθησε μια νέα πορεία(Γιαρένη, 2004)

3.1 Δικαίωμα στην εργασία

Όλοι οι άνθρωποι ανεξαρτήτως φύλου έχουν δικαίωμα στην εργασία και στη συμμετοχή στην οικονομική ζωή της Χώρας, και αυτό προκύπτει από το ίδιο το

Σύνταγμα, από το άρθρο 5 παρ. 1 σύμφωνα με το οποίο «Ο καθένας μπορεί να αναπτύσσει την προσωπικότητά του ελεύθερα και δικαιούται συμμετοχής στην πολιτική, την οικονομική και κοινωνική ζωή της Χώρας, δεδομένου ότι δεν προκαλεί κάποια προσβολή στα δικαιώματα και στα χρηστά ήθη των άλλων». Το άρθρο 2 παρ. 1 Σ, ορίζει ότι είναι πρωτίστη η υποχρέωση του κράτους και της Πολιτείας, να σέβεται και να προστατεύει την αξία του ανθρώπου. Το άρθρο 22 παρ. 4 ορίζει την απαγόρευση κάθε μορφής αναγκαστική εργασίας και επιτρέπει να επιταχθούν προσωπικές υπηρεσίες μόνο για συγκεκριμένες περιπτώσεις. Κατά αυτόν τον τρόπο προκύπτει η κατοχύρωση της ελευθερίας του ανθρώπου να μπορεί να προβεί σε επιλογή της εργασίας του, του επαγγελματικού του προσανατολισμού και της επαγγελματικής του εκπαίδευσης.

Η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, που ψηφίστηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στο Παρίσι το 1948, σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 1 υποστηρίζει ότι « Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα στην εργασία με δίκαιους και ικανοποιητικούς όρους, δικαίωμα ελεύθερης επιλογής της εργασίας του και προστασίας από την ανεργία».

Το δικαίωμα στην εργασία και το δικαίωμα της ψήφου μπορούν να θεωρηθούν από τις σπουδαιότερες κατακτήσεις της γυναίκας του αιώνα μας. Λίγα χρόνια πριν η αντίληψη που υπήρχε στη Χώρα μας, είναι ότι η σύζυγος έχει δικαίωμα να εργάζεται από τη στιγμή που δεν επηρεάζει η εργασία της αρνητικώς τη ζωή της με το σύζυγό της, την ανατροφή των παιδιών της και γενικότερα δεν παραμελεί τα οικιακά καθήκοντα. Καθ' αυτόν τον τρόπο ο σύζυγος είχε τη δικαιοδοσία να απαγορεύσει στη σύζυγό του να εργασθεί και να αφήσει το σπίτι της για χάρη του επαγγέλματός της.

Η εργασία δικαιώνει τον σκοπό της ύπαρξής της όταν σχετίζεται με την ολοκλήρωση της προσωπικότητας. Με την έξοδο από το σπίτι, την πραγματοποίηση προσωπικών επιλογών, την ανάληψη ευθυνών και ρόλων, εκτός εκείνων που σχετίζονται με τα παιδιά και τις δουλειές του σπιτιού, η γυναίκα ολοκληρώνεται σαν προσωπικότητα. Βέβαια, σε μεγάλο βαθμό αυτό δεν ισχύει απόλυτα καθώς πλήθος περιπτώσεων καθημερινά αποδεικνύουν ότι η εργασία των γυναικών πολλές φορές λειτουργεί σε βάρος τους και προκαλεί άγχος και νευρικότητα αντί για την πρόκληση όμορφων συναισθημάτων όπως πληρότητα και δημιουργικότητα. Πιο εμφανής γίνεται αυτός ο αρνητισμός σε περιπτώσεις οικογενειών όπου διατηρείται η παλιά νοοτροπία από

πλευράς του άντρα σχετικά με τη βοήθεια στα του οίκου. Εκεί που παρουσιάζεται το φαινόμενο της πλήρους στήριξης όλων των υποχρεώσεων στους ώμους της γυναίκας από την οποία απορρέει η απαίτηση να είναι άψογη, σύζυγος, μητέρα, νοικοκυρά και εργαζόμενη. Επομένως η αναζήτηση της ανεξαρτησίας, δυστυχώς φαίνεται να στρέφεται εναντίων του γυναικείου πληθυσμού. Είναι λοιπόν στο χέρι της κάθε γυναίκας να κάνει τις επιλογές της και διαλέξει τον τρόπο με τον οποίο θα διαχειριστεί τα δικαιώματά της και θα ορίσει την ζωή της. (Γιαρένη, 2004)

3.2 Δικαίωμα Ίσης Αμοιβής για Ίση Εργασία

Κατόπιν των δύο Παγκοσμίων πολέμων, ξεκίνησε να διεκδικείται η ίση αμοιβή των ανδρών και των γυναικών, εφόσον ο γυναικείος πληθυσμός ασχολούνταν πλέον με εργασίες που έως τότε αφορούσαν μόνο άνδρες. Υπήρξε έλλειψη εργατικού δυναμικού σε θέσεις που κατείχαν μόνο άνδρες και το κενό αυτό συμπληρώθηκε το κενό από γυναίκες.

Βλέποντας μια στατιστική έρευνα του 1969 γίνεται εμφανές το τι ίσχυε στη χώρα μας τότε σχετικά με τις αμοιβές. Τότε ο μέσος όρος των αμοιβών κυμαίνονταν στις 44,7 ώρες για τους άνδρες και 42,2 ώρες για τις γυναίκες και ο μέσος όρος των αποδοχών για το μήνα ήταν 5.747 δραχμές για τους άντρες και 4.166 για τις γυναίκες. Παρόμοια διάκριση παρατηρούνταν και στην υπ' αριθμόν 58013/1687/1970 απόφαση του Υπουργού Εργασίας σχετικά με τους όρους αμοιβής και εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων σε όλη τη χώρα. Σύμφωνα με την ανωτέρω ο κατώτατος μισθός για τους άντρες ήταν 2.200 δραχμές ενώ για τις γυναίκες 2.000 δραχμές. Αντίστοιχη απόφαση είχε διεξαχθεί και σχετικά με τους όρους εργασίας και αμοιβής των λογιστών και των βοηθών λογιστών. Παρατηρούνταν γενικώς ότι η άνιση αμοιβή υπήρχε στις μικρές επιχειρήσεις και όχι σε μεγάλες. Λίγα χρόνια αργότερα, το 1980 ο μέσος μισθός κατά ημέρα σε εργάτες βιομηχανίας ήταν 118,3 δραχμές για τους άνδρες και 80,2 δραχμές για τις γυναίκες. Συνεπώς, οι γυναίκες αμείβονταν με το 68% του ανδρικού μισθού.

Στο δικό μας Σύνταγμα ορίζεται στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' ότι « Καθένας από τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το φύλο ή κάποια άλλη διάκριση, έχει δικαίωμα ίσης

αμοιβής για παροχή ίσης εργασίας, αλλά το εδ. α' προβάλλει την εργασία ως δικαίωμα που κατοχυρώνεται και προστατεύεται από το Κράτος και ζητά από αυτό να κατοχυρώσει συνθήκες για την απασχόληση όλων αλλά και να ενδιαφερθεί για την ηθική και υλική ικανοποίηση των εργαζόμενων από τον αγροτικό και αστικό πληθυσμό. Η ειδική διάταξη του άρθρου 22, έρχεται να συμπληρωθεί από τη διάταξη 116 του Συντάγματος μας, το οποίο στην παρ. 3 ορίζει ότι «υπουργικές αποφάσεις που είναι κανονιστικές αλλά και συμβάσεις διατάξεων από συμβάσεις που είναι συλλογικές σχετικά με τη ρύθμιση αμοιβών στην εργασία, οι οποίες δεν συμφωνούν με τις διατάξεις του άρθρου 22 παρ. 1 Σ. Αυτές συνεχίζουν να έχουν ισχύ μέχρι να αντικατασταθούν, συνήθως εντός τριών ετών από την ημέρα που αρχίζει η ισχύς του Συντάγματος.» Αξιοσημείωτο είναι ότι η παρ. 2 του άρθρου 116 αντικαταστάθηκε όταν αναθεωρήθηκε το Σύνταγμά μας, το 2001. Η τροποποίηση της όριζε ότι δεν θεωρείται διάκριση λόγω φύλου η λήψη μέτρων θετικών προς τις γυναίκες, όταν ο στόχος είναι να προωθηθεί η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα. Σκοπός του Κράτους είναι η διακοπή των ανισοτήτων που υπάρχουν στην πράξη, κυρίως εις βάρος του γυναικείου πληθυσμού. Εν ολίγοις, είναι υποχρέωση του Κράτους να λαμβάνει μέτρα με απώτερο σκοπό την εξαφάνιση των ανισοτήτων, χωρίς όμως τα μέτρα αυτά και η τήρησή τους να ενθαρρύνει τακτικές θετικές προς τη διάκριση λόγω φύλου, κυρίως του γυναικείου φύλου.

Γενικώς στην Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, προκύπτει η κατοχύρωση του δικαιώματος της ίσης αμοιβής, για ίσης αξίας εργασία, για κάθε άνθρωπο, χωρίς διακρίσεις (άρθρο 23 παρ. 2).

Επιπροσθέτως, η Οδηγία 75/117 ΕΟΚ, σχετικά με την προσέγγιση της νομοθεσίας των Κρατών μελών που έχει αναφορικά με την πραγματοποίηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες, (ΕΕ αριθ. L 45 της 19.2.75) ορίζει στο άρθρο 1 ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών, σύμφωνα με το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, έχει ως επακόλουθο για την ίδια εργασία, δηλαδή για την εργασία ίσης αξίας, την κατάργηση κάθε μορφής διάκρισης σχετικής με το φύλο. Τα Κράτη μέλη υποχρεώνονται σύμφωνα με το άρθρο 22 να εισάγουν τα αναγκαία μέτρα στις νομοθεσίες τους, για να μπορεί να προβεί σε διεκδίκηση των δικαιωμάτων του κάθε εργαζόμενος που πιστεύει ότι πραγματοποιείται αδικία εις βάρος του. Πραγματοποιείται κατάργηση κάθε είδους διάκρισης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες που προκύπτει από διατάξεις κανονιστικές, διοικητικές και νομοθετικές

και πλέει σε αντίθετο ρεύμα από αυτό της αρχής της ισότητας των αμοιβών (άρθρο 3). Επίσης ακυρώνονται όλες οι διατάξεις που εντάσσονται σε συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες σχετικά με μισθούς ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες είναι εκτός του πλάνου της αρχής της ισότητας των αμοιβών (άρθρο 4). Σκοπός λοιπόν της οδηγίας αυτής είναι να προστατευτεί ο εργαζόμενος από πιθανή απόλυση λόγω αντίδρασης του εργοδότη του σε καταγγελία ή σε δικαστική προσφυγή του υπαλλήλου αναφορικά με την κατάργηση σε ανισότητες στις αμοιβές (άρθρο 5). Εν τέλει αποτελεί υποχρέωση των Κρατών μελών η λήψη των απαραίτητων μέτρων για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας στις αμοιβές και η γνωστοποίηση σε όλους τους εργαζόμενους όλων των μέσων που λαμβάνονται σύμφωνα με την ανωτέρω οδηγία.

Ο Ν. 46/1975, που αναφέρεται στην κύρωση της υπ' αριθ. 100 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την ισότητα αμοιβών ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες που, προσφέρουν εργασία ίσης αξίας και ψηφίστηκε το 1951 στη Γενεύη (ΦΕΚ 105/Α/3.6.75), εξασφαλίζει για όλους την αρχή της ίσης αμοιβής ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες και ορίζει ότι η εφαρμογή αυτής της αρχής μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε μέσω Εθνικής Νομοθεσίας είτε μέσω συστημάτων που καθορίζουν την αμοιβή και έχουν καθιερωθεί από τη Νομοθεσία, είτε τέλος μέσα από συλλογικές συμβάσεις. Στην 3^η παράγραφο του άρθρου 3 της Σύμβασης εκφράζεται κάποια επιφύλαξη αναφορικά με διαφορές που υφίστανται στα στάδια αμοιβής, οι οποίες δεν έρχονται σε αντίθεση με την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, από τη στιγμή που ανεξάρτητα από το φύλο στηρίζονται στις εργασίες που τίθενται υπό εκτέλεση. Στο άρθρο 2 του Ν. 46/75, οι διατάξεις από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή αποφάσεις διαιτησίας που στηρίζονται στη διαφορά φύλου για να ορίσουν την κατώτερη αμοιβή για ίση εργασία, χαρακτηρίζονται ως ανίσχυρες.

Στον Ν. 1342/83 που αφορά την κύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για να εξαλειφθούν όλες οι μορφές διακρίσεων ενάντια στο γυναικείο φύλο (ΦΕΚ 39/Α/1.4.83) προβλέπεται στο άρθρο 11 παρ. 1 εδ. δ' το δικαίωμα για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και ίση μεταχείριση με βάση την εκτίμηση της ποιότητας της εργασίας.

Στο δίκαιο της Χώρας μας, ο Ν. 1414/84, που αναφέρεται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, ορίζει ότι και τα δύο φύλα έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή

για εργασία ίσης αξίας . Πιο συγκεκριμένα, ως ορισμό της αμοιβής νοεί τον μισθό και οποιαδήποτε άλλη παροχή που δίνεται επιπρόσθετα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο για αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας τους (άρθρο 4 παρ. 1 και άρθρο 2).

Ακόμη και η νομολογία τάσσεται υπέρ της αρχής της ισότητας. Στον Άρειο Πάγο με την απόφαση ΑΠ 348/85 (ΕΕΔ 44,1985,724) κρίθηκε ότι η ίση αμοιβή πρέπει να ισχύει ανεξάρτητα από το φύλο από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και προβαίνουν στην παροχή των ίδιων υπηρεσιών και εξυπηρετούν ανάγκες για την ίδια κατηγορία.

Ο μοναδικός λόγος για να επιτραπούν οι διακρίσεις είναι το χαρακτηριστικό της αρχαιότητας (ΑΠ 1752/84 ΕΕΔ44,1985,579), η μόρφωση ή ακόμη και η εξειδίκευση για μια συγκεκριμένη υπηρεσία (ΑΠ 1470/84 ΕΕΔ 45/1986, και ΑΠ 1890/87 ΕΕΔ 48,1989,208). (Γιαρένη, 2004)

3.3 Δικαίωμα Ίσης Μεταχείρισης

Η ως ανωτέρω αρχή, η οποία είναι άμεσα συνδεδεμένη με την κοινωνική δικαιοσύνη και την έννομη τάξη, ορίζει ότι όλοι οι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν της ίδιας μεταχείρισης με τους συναδέλφους τους και των ίδιων συνθηκών εργασίας. Εν ολίγοις ο εργοδότης υποχρεούται να συμπεριφέρεται επί ίσοις όροις, σε εκείνους που προσφέρουν την εργασία τους υπό το πρίσμα ίδιων συνθηκών και αποδίδουν τα ίσα. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει άμεση σχέση με τα άρθρα 22 παρ. 1 του Συντάγματος και 119 της Συνθήκης της Ρώμης το οποίο υπέστη τροποποίηση κατόπιν της Συνθήκης του Άμστερνταμ, σύμφωνα με την οποία προέκυψε διεύρυνσή του με τρία στοιχεία.

Αρχικά ειπώθηκε, πως η ίση αμοιβή δεν σχετίζεται μονάχα με την ίση εργασία αλλά και με την εργασία που έχει ίση αξία.

Κατόπιν υποστηρίχθηκε η διεύρυνση του όρου απασχόληση σε κάθε τομέα που αφορά την εργασία και όχι μόνο σε τομείς που σχετίζονται με την επί μισθό εργασία.

Τέλος, έγινε δεκτή η ύπαρξη των θετικών διακρίσεων υπέρ του φύλου που αντιπροσωπεύεται σε μικρότερο ποσοστό, στον έκαστο κάθε φορά τομέα εργασίας και λέχθηκε πως το φύλο αυτό επί το πλείστον είναι το γυναικείο.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης μπορεί να εφαρμοστεί ακόμη και για την περίπτωση παροχών σε ορισμένους εργαζόμενους από την πλευρά τους εργοδότη, πάντα όμως δια της νομίμου οδού. Από τη στιγμή λοιπόν που παρασχέθηκαν σε λίγους, το πρέπον θα ήταν να δοθούν σε όλους όσους εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προσφέρουν εργασία ίσης αξίας εκτός αν η επιλογή της συγκεκριμένης ομάδας ανθρώπων που τους δόθηκαν οι επιπλέον παροχές χρήζει ιδιαίτερης διαχείρισης, πάντοτε σύμφωνα με τα χρηστά ήθη και νομιμοτόκως. Είναι απαραίτητο να είναι νόμιμες οι παροχές, για να εφαρμοστεί η ίση μεταχείριση χωρίς καμία παρανομία από πλευράς του εργοδότη.

Παλαιότερα επικρατούσε η αντίληψη ότι το γυναικείο φύλο, έπρεπε να έχει διαφορετική μεταχείριση από το ανδρικό, πιο ευνοϊκή, εξαιτίας της λειψής σωματικής δύναμης και αντοχής των γυναικών σε σχέση με τους άντρες. Καθ' αυτόν τον τρόπο ο Α.Ν. της 3^{ης} -1-1935, όριζε την απαγόρευση της εργασίας των γυναικών, κάθε ηλικιακής ομάδας σε εργασίες σε υπόγεια μέρη και σε μεταλλεία. Ο Ν.ΔΚΘ'/1912 που έκανε αναφορά στην εργασία ορισμένων ομάδων όπως γυναίκες και παιδιά, όριζε στο άρθρο 6 ότι απαγορεύεται η εργασία για τις γυναίκες πριν από τις 5 το πρωί και ύστερα από τις 9 το βράδυ. Ο Ν.Δ. της 30^{ης}-10-1935 όρισε την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης για τη νυχτερινή εργασία του γυναικείου πληθυσμού και κατόπιν αυτής έγινε πραγματικότητα η ψήφιση πλήθους διατάξεων από επιχειρήσεις και εργαστήρια για τη νυχτερινή εργασία των γυναικών. Το 1913 πραγματοποιήθηκαν σε εργαστήρια συσκευής ιχθύων, το 1925 σε γαλακτοκομεία, το 1932 σε εργοστάσια επεξεργασίας σταφίδας. Ο Ν. 3924/59 όρισε την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης με αριθμό 89 σχετικά με τις γυναίκες που εργάζονταν στη βιομηχανία νυχτερινές ώρες, (ΦΕΚ 1/Α/2.1.59), και αναφέρει την επεξήγηση του όρου «βιομηχανική επιχείρηση». Σύμφωνα με τον ανωτέρω σε αυτή την κατηγορία ανήκουν τα μεταλλεία, τα λατομεία, εξορυκτικές βιομηχανίες κλπ). Στο άρθρο 2 παρακάτω γίνεται ο προσδιορισμός του όρου «νύχτα», η οποία ορίζεται το χρονικό διάστημα έντεκα διαδοχικών ωρών τουλάχιστον, μέσα στις οποίες γίνεται συμπερίληψη της χρονικής περιόδου που έχει οριστεί από την αρμόδια αρχή, επτά συνεχόμενες ώρες ανάμεσα στη δέκατη εσπερινή και την έβδομη πρωινή Στο άρθρο 3

της Συμβάσεως ορίζεται ότι οποιαδήποτε και αν είναι η ηλικία των γυναικών εκείνες δε μπορούν να δουλεύουν νύχτα σε επιχειρήσεις, είτε παραρτήματα των επιχειρήσεων, είτε είναι ιδιωτικές ή δημόσιες, παρά μόνο εάν ανήκουν στην οικογένειά τους κ εργάζονται μέλη της ίδιας της οικογένειας. Υπάρχουν όμως ορισμένες εξαιρέσεις στις οποίες παύει να είναι εν ισχύ η Σύμβαση. Το άρθρο 8 αναφέρει ότι η ως ανωτέρω Σύμβαση δεν εφαρμόζεται σε γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις διεύθυνσης ή τεχνικού χαρακτήρα που φέρουν ευθύνη ή σε εκείνες που ασχολούνται με τον τομέα της υγιεινής και της ευημερίας και δεν ασχολούνται με χειρωνακτικές εργασίες. Η Ελλάδα κατήγγειλε τη Σύμβαση στις 25/2/93 με αποτέλεσμα την κατάργηση όλων αυτών των διατάξεων και τον περιορισμό της ισχύς τους σε γυναίκες που εγκυμονούν.

Η Οδηγία 76/207 είχε εκδοθεί ειδικά για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων και σχετιζόταν κυρίως με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόσβασή τους στην εργασία , την εκπαίδευση για επαγγελματικό σκοπό και στην παροχή ίδιων συνθηκών εργασίας. (ΕΕ αριθ. L της 14.2.76). Σε αυτή την Οδηγία αφού καθορίζεται με το άρθρο 1, πως σχετίζεται με την αρχή ίσης μεταχείρισης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες αναφορικά με την πρόσβαση στην απασχόληση , ορίζεται με το άρθρο 2 εν συνεχεία ότι οποιαδήποτε διάκριση συνδεόμενη με το φύλο, είτε με άμεσο είτε με έμμεσο τρόπο, δεν είναι αποδεκτή με βάση την ανωτέρω αρχή. Για να εφαρμοστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης θα πρέπει να απουσιάζει κάθε είδους διάκριση σχετική με το φύλο αναφορικά με τα κριτήρια επιλογής και την πρόσβαση στη εργασία ανεξαρτήτως τομέα ή κλάδου δραστηριοποίησης και κάθε βαθμίδα στην ιεραρχία (άρθρο 3). Το άρθρο 4 της παραπάνω Οδηγίας ορίζει την ίση μεταχείριση ως ισότητα για πρόσβαση σε κάθε μορφή και κάθε επίπεδο επαγγελματικού προσανατολισμού και εκπαίδευσως επαγγελματικής φύσεως. Εν κατακλείδι, σύμφωνα με το άρθρο 5 είναι απαραίτητο να γίνεται εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, χωρίς διακρίσεις συνδεόμενες με το φύλο, όσον αφορά τους όρους και τα κριτήρια απολύσεων. Κατάληξη της Οδηγίας αποτελούν διατάξεις σχετικές με εκείνες τις Οδηγίας 75/117 που επιτρέπουν στον εργαζόμενο την διεκδίκηση δικαιωμάτων παίρνοντας δικαστική στήριξη και δίνεται εντολή στα Κράτη μέλη για λήψη των αναγκαίων μέτρων για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από απολύσεις που είναι απόρροια αντίδρασης του εργοδότη σε

καταγγελίες ή δικαστικές προσφυγές με σκοπό την διακοπή της ανισότητας στον τρόπο μεταχείρισης.

Στον Ν. 1342/83, στον οποίο γίνεται αναφορά στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με την εξαφάνιση των διακρίσεων κάθε μορφής κατά των γυναικών (ΦΕΚ 39/Α/1.4.83), ορίζεται και η έννοια της διάκρισης κατά των γυναικών στο άρθρο 1. Σύμφωνα με αυτό οποιοσδήποτε διαχωρισμός στηριζόμενος στο φύλο με απώτερο στόχο την αποστέρηση από τις γυναίκες των κατοχυρωμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά και των πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών θεμελιωδών ελευθεριών. Πέραν αυτού είναι υποχρέωση των Κρατών μελών να έχουν κατοχυρωμένη νομοθετικά την αρχή της ισότητας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες αλλά και να έχουν εξασφαλισμένη την εφαρμογή της. Ακόμη πρέπει να υιοθετηθούν μέτρα με βάση τη νομοθεσία, τα οποία να μην επιτρέπουν καμία διάκριση έναντι των γυναικών, να προστατεύουν δικαστικά τα δικαιώματα των γυναικών, να πραγματοποιούν τροποποιήσεις ή ακόμη και να ακυρώνουν νόμους, διατάξεις, συνθήκες και έθιμα που οδηγούν σε διακρίσεις κατά των γυναικών (άρθρο 2). Επίσης με το άρθρο 3, πραγματοποιείται η ολοκληρωτική προστασία και άνθηση του γυναικείου πληθυσμού έτσι ώστε να έχουν εξασφαλισμένα δικαιώματα και θεμελιώδεις ελευθερίες στηριγμένα στην ισότητα σε κάθε τομέα και κυρίως τον κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό και πολιτιστικό. Είναι υψίστης σημασίας να εξασφαλιστούν ίσα δικαιώματα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Για την ακρίβεια στο άρθρο 10 αναφέρεται ότι είναι υποχρέωση των Κρατών μελών η λήψη μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων σχετικά με την εκπαίδευση, τις σπουδές, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κατοχή διπλωμάτων καθώς και με τις στερεότυπες αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων σε κάθε είδος εκπαίδευσης. Επιπλέον είναι σημαντική η ενθάρρυνση της μικτής εκπαίδευσης και η προσαρμογή προγραμμάτων και σχολικών βιβλίων στα νέα δεδομένα, όπως επίσης και η εξασφάλιση των ίδιων δυνατοτήτων, για να μπορούν να χορηγούνται υποτροφίες και άλλου είδους επιχορηγήσεις ως προς την πραγματοποίηση σπουδών και για να μειωθούν τα ποσοστά γυναικών που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους και να δημιουργηθούν προγράμματα για γυναίκες και κορίτσια που άφησαν νωρίς το σχολείο. Τέλος είναι πρότερη η κατοχύρωση των ίδιων δυνατοτήτων για να υπάρχει ενεργός συμμετοχή του γυναικείου φύλου σε αθλήματα αλλά και στη λήψη ειδικών πληροφοριών σχετικών με τη μόρφωση, με απώτερο σκοπό να καταφέρουν να

διαμορφώσουν οικογένειες υγιείς και ολοκληρωμένες. Κατόπιν μέσα από το άρθρο 11 πραγματοποιείται η διακήρυξη του δικαιώματος στην εργασία, σαν ένα δικαίωμα που δεν μπορεί να αφαιρεθεί από όλα τα ανθρώπινα όντα, καθώς και του δικαιώματος για ίσες δυνατότητες απασχόλησης, του δικαιώματος για την ελεύθερη επιλογή του επαγγέλματος, του δικαιώματος για προαγωγή, για σταθερή εργασία και του δικαιώματος για επαγγελματική εκπαίδευση και μετεκπαίδευση, του επαγγέλματος για κοινωνική ασφάλιση και παροχή σύνταξης για ανεργία, για γήρας, ασθένεια, αναπηρία και τέλος το δικαίωμα για προστασία της υγείας. Στο άρθρο 13 τελικώς, τα Κράτη μέλη υποχρεώνονται για λήψη μέτρων, ώστε να εξαιρεθούν οι διακρίσεις σε βάρος του γυναικείου φύλου σε όλα τα επίπεδα της ζωής, με σκοπό τη διασφάλιση ίσως δικαιωμάτων γυναικών και ανδρών και με κύρια μέριμνα στο δικαίωμα για λήψη οικογενειακού επιδόματος και σχετικών δανείων από τράπεζες και εν τέλει το δικαίωμα για συμμετοχή σε κάθε είδους δραστηριότητα προς ψυχαγωγία τους και γενικότερα σε πολιτιστικά δρώμενα.

Ο Ν. 1414/84 αναφέρεται σε δράσεις για να εφαρμοστεί η αρχή της ισότητας ανάμεσα στα φύλα στις εργασιακές σχέσεις και σε άλλες διατάξεις. (ΦΕΚ 10/Α/2.2.84) και απαγορεύει τις διακρίσεις που στηρίζονται στο φύλο και την οικογενειακή κατάσταση, 1) την πρόσβαση, την εφαρμογή προγραμμάτων για επαγγελματικό προσανατολισμό και γενικότερα προγράμματα που οδηγούν τους εργαζόμενους στο να εξελιχθούν πνευματικά και 2) το δικαίωμα στις εξετάσεις και στην απόκτηση διπλωμάτων, πτυχίων και τίτλων από σπουδές και την παροχή υποτροφιών (άρθρο 2). Στο συγκεκριμένο νόμο μεγάλης σημασίας είναι το άρθρο 3. Σε αυτό αναφέρεται πως μπορούν να έχουν πρόσβαση παντού, σε κάθε είδους κλάδο και βαθμίδα της απασχόλησης όλοι οι άνθρωποι είτε ανδρικού είτε γυναικείου φύλου. Μπορούν να έχουν πρόσβαση ακόμη και σε οποιαδήποτε εγκύκλιο, κανονισμό, αγγελία, προκήρυξη που σχετίζεται με άτομα που θα καλύψουν κενές θέσεις εργασίας. Στον ίδιο νόμο στο άρθρο 5 ορίζεται απαγόρευση κάθε έμφυλης διάκρισης των εργαζομένων σχετική με τις εργασιακές συνθήκες και την επαγγελματική σταδιοδρομία και στη δεύτερή του παράγραφο του παραπάνω άρθρου γίνεται ξεκάθαρο ότι και για τα δύο φύλα, οι υπερωρίες και η εργασία τις Κυριακές θα πρέπει να πραγματοποιούνται επί ίσοις όροις και τέλος δεν επιτρέπει να πραγματοποιηθούν καταγγελίες σχετικές με το φύλο και ακόμη και σε περιπτώσεις που πραγματοποιείται καταγγελία από τον εργοδότη για κάποια μη επιθυμητή σε εκείνον ενέργεια του

εργαζόμενου από δικαστικής πλευράς, η οποία έχει στόχο την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον (άρθρο 6). Επιπροσθέτως στο άρθρο 7 γίνεται καθιέρωση του δικαιώματος ύπαρξης οργανώσεων συνδικαλισμού, οι οποίες θα είναι αρμόδιες για την ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τα νέα μέτρα και το περιεχόμενο των νόμων για να εξασφαλιστεί η αρχή της ισότητας της αμοιβής και της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ ταυτόχρονα ο εργοδότης υποχρεούται να διευκολύνει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι μέσα από πλήθος πινάκων ενημερώσεων σε έγγραφη μορφή είτε σε προφορική μορφή με έντυπα που πιθανών μοιράζονται στον χώρο εργασίας τους. (Γιαρένη, 2004)

3.4 Σεξουαλική Παρενόχληση στην εργασία

Κάθε είδους συμπεριφορά η οποία προσβάλλει είτε λεκτικώς είτε μη λεκτικώς το άτομο και από πλευράς του γίνεται η πρόσληψή της ως μια πρόταση ή απαίτηση σεξουαλικού περιεχομένου θεωρείται ως σεξουαλική παρενόχληση. Ακόμη είναι πιθανόν ο όρος να αφορά όλες εκείνες τις συμπεριφορές που ανέχονται τα άτομα λόγω του φύλου τους. Η καθημερινότητα επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τέτοιες συμπεριφορές και επικρατεί ένα κλίμα εχθρικό με έλλειψη σεβασμού στο εργασιακό περιβάλλον.(David Matsumoto,2009:631)

Μετά το 1980, στον Ευρωπαϊκό χώρο (Matthiesen and Einarsen 2001: 467), το ζήτημα που αφορά στην παρενόχληση στην εργασία γίνεται όλο και περισσότερο στην καθημερινότητα των εργαζομένων, εφόσον πλέον όλο και περισσότεροι είναι εκείνοι που το βιώνουν. Πλέον δεν υπάρχει αποκλειστική επικέντρωση σε καταστάσεις που φανερώνουν πως καταπατάται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ή πως υπάρχει σωματική βία για παράδειγμα, αλλά και σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι βιώνουν μια άσχημη μεταχείριση, νιώθουν τον φόβο κατά την εργασία τους και οι οποίες έχουν αρνητικές συνέπειες στην υγεία και μειώνουν το αίσθημα ασφάλειας(Σπυριδάκης, 2009)

Είναι χαρακτηριστική μορφή κατάχρησης εξουσίας από την πλευρά του διευθυντή, ή γενικώς κάθε ανώτερου προϊσταμένου, κάθε είδους σεξουαλική παρενόχληση του εργαζομένου. Η Οδηγία 2002/73/02/73/EC, της οποίας η επικύρωση έχει γίνει μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και σχετίζεται με την Ισότητα ευκαιριών για άνδρες

και γυναίκες δείχνει πως γίνεται προσπάθεια για να ευθυγραμμιστεί η παλιά οδηγία 76/207/EEC που αφορά τις ίσες ευκαιρίες με τις ανάλογες αποφάσεις από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο και τα νέα δεδομένα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις σύμφωνα με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Επίσης ορίζεται για πρώτη φορά η σεξουαλική παρενόχληση σαν μια μορφή διάκρισης, παράνομη και σχετιζόμενη με το φύλο. Γίνεται σαφής προσδιορισμός της εντός ορισμένων πλαισίων και εντάσσεται σαν όρος και στην ευρωπαϊκή νομοθεσία, ως κάθε είδους ανεπιθύμητης μορφής ενέργεια και συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως με απώτερο σκοπό να παραβιάζεται και να προσβάλλεται η αξιοπρέπεια των ατόμων κυρίως όταν διαμορφώνει ένα χώρο εργασίας γεμάτο με εκφοβισμούς, εχθρότητες και ταπείνωση.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως το 1991 συστάθηκε Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας κάθε γυναίκας και άντρα εντός εργασίας και πραγματοποιήθηκε υιοθέτηση κειμένου από το Συμβούλιο Υπουργών το οποίο περιλάμβανε έναν ορισμό παραπλήσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση που την όριζε ως , μη επιθυμητή, σεξουαλικής φύσης ή άλλου είδους συμπεριφορά με σημείο αναφοράς το διαφορετικό φύλο η οποία αποτελεί στίγμα για την αξιοπρέπεια κάθε γυναίκας και άντρα κατά την παραμονή τους στον εργασιακό τους χώρο είτε πραγματοποιείται λεκτικά είτε με πράξεις.

Στην Οδηγία 2002/73/EC προβλέπεται η απαγόρευση κάθε μορφής διάκρισης που έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού και μη αξιοπρεπούς περιβάλλοντος εργασίας και η παρότρυνση των εργοδοτών για λήψη μέτρων που θα αντιστέκονται σε κάθε διάκριση και θα οδηγούν στην ισότητα μεταξύ των εργαζομένων. Εκείνο επομένως που απαιτείται από τους εργοδότες, εάν πραγματοποιηθούν αγωγές από πλευράς των εργαζομένων, είναι να αποδείξουν ότι είχαν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να μην υπάρξει σεξουαλική παρενόχληση. Ακόμη με αυτή την Οδηγία απαγορεύεται να θεσπιστούν ανώτατα όρια για την αποζημίωση που μπορεί να αιτηθεί ο εργαζόμενος και εισάγονται μέτρα για να εφαρμοστούν σωστά οι διατάξεις της. Ανάμεσα σε αυτές είναι και εκείνη που υποχρεώνει τις κυβερνήσεις να κινηθούν προς τη δημιουργία ειδικών υπηρεσιών με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ανάδειξη ευκαιριών στην εργασία ίσων για όλους. Το ίδιο ισχύει και για κάθε είδους επιχείρηση η οποία καλείται να περιορίσει τις διακρίσεις και τα φαινόμενα παρενόχλησης.

Τα ποσοστά φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης αν και διαφορετικά ανά τη περιοχή είναι σταθερά εμφανή. Στην Ελλάδα υπολογίζεται ότι μία στις τρεις Ελληνίδες εργαζόμενες έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα το 60 % των Ελληνίδων γυναικών έχει υποστεί, κατά τα λεγόμενα τους, κάποιου είδους σεξουαλική παρενόχληση χωρίς όμως να έχουν τη δυνατότητα να αντιδράσουν. Στη Βρετανία ο αριθμός αυτών των γυναικών κυμαίνεται στο 54 % , στη Γαλλία στο 35% και στο 34 % στην Πορτογαλία. Πολύ μεγάλα είναι τα ποσοστά σε Αυστρία, Γερμανία και Ισπανία τα οποία ανέρχονται σε 70 % , 72 % και 84 % αντίστοιχα. Είναι χαρακτηριστικό πως στη Φινλανδία από το γυναικείο πληθυσμό, το 27 % υποστηρίζει ότι έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, ενώ από τον ανδρικό πληθυσμό το 30 % ! Εκεί που το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει προκαλέσει έντονη αίσθηση είναι στις Η.Π.Α. , την τελευταία εικοσαετία.

Σύμφωνα με την Οδηγία 2002/73/C, είναι χρέος της Ελλάδας η ενσωμάτωση των αναφερόμενων διατάξεων στο εθνικό δίκαιο έως το 2005. Είναι δεδομένο πως οι προαναφερόμενες Οδηγίες επιφέρουν δέσμευση σε κάθε Κράτος -μέλος για να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Σίγουρα θα υπάρξουν προβλήματα, που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπίσει ο Έλληνας νομοθέτης. Είναι δύσκολη η σαφής εννοιολόγηση του όρου «σεξουαλική παρενόχληση», επομένως δεν είναι πάντοτε σαφές το τι την προσδιορίζει.

Μια πρώτη προσπάθεια ορισμού της έννοιας στηρίζεται σε κάποια βασικά στοιχεία, όπως η συμπεριφορά σεξουαλικής μορφής, η οποία είναι ανεπιθύμητη από το άτομο που τη δέχεται και οδηγεί στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του ανθρώπου και τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας γεμάτου με εχθρότητα και εκφοβισμό.

Πιο συγκεκριμένα είναι πρόπον να γίνει πιο συγκεκριμένη η συμπεριφορά σεξουαλικής μορφής, όχι να ορίσει ο νόμος ποιες είναι συγκεκριμένα, οι περιπτώσεις που μπορούν να χαρακτηριστούν ως σεξουαλική παρενόχληση αλλά να γίνει ενδεικτικά μια αναφορά σε κάποια είδη συμπεριφοράς που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως κίνηση για σεξουαλική παρενόχληση. Ένα από τα δύσκολα μέρη του ορισμού είναι να χαράξει τα όρια ο νομοθέτης, καθώς η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι πιο εμφανής όταν υπάρχει σωματική επαφή, αλλά λιγότερο εμφανής όταν είναι λεκτικής μορφής. Πέραν αυτών των μορφών παρενόχλησης όμως υπάρχει

και η οπτική παρενόχληση που σχετίζεται με αναρτημένες αφίσες ή προκλητικές φωτογραφίες και σχέδια στους τοίχους μια επιχείρησης. Εκείνο που αναφέρεται στον ορισμό για τη σεξουαλική παρενόχληση είναι ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένο φύλο για εκείνον που δέχεται την παρενόχληση και εκείνον που την πραγματοποιεί, μπορεί η λανθασμένη συμπεριφορά να προέρχεται από άντρα προς γυναίκα ή και το αντίστροφο ή τέλος μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου.

Για να θεωρηθεί μια συμπεριφορά, ως σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να μην είναι επιθυμητή από εκείνον που τη δέχεται. Άρα πρέπει να είναι μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά που οδηγεί στην πρόκληση δυσφορίας στον αποδέκτη της και παρόλα αυτά να συνεχίζει να υφίσταται.

Εκείνη η συμπεριφορά που παραβιάζει την αξιοπρέπεια του θιγόμενου είναι ενδείκνυται ως σεξουαλική παρενόχληση. Όταν προσβάλλεται η προσωπικότητα του ατόμου που δέχεται μια συμπεριφορά τότε η συμπεριφορά αυτή χαρακτηρίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση. Όταν η εργασία του ατόμου στον εργασιακό του χώρο γίνεται αποπνικτική και εξαιρετικά δύσφορη και υφίσταται ηθική μείωση σε σημείο να μην μπορεί πλέον να εργαστεί όπως παλιά τότε είναι εμφανώς ένα επακόλουθο παρενόχλησης.

Σύμφωνα με τις δικαστικές αρχές η ανάρμοστη αυτή συμπεριφορά μπορεί να προκαλέσει σημαντικές επιπτώσεις στη ψυχολογία του θιγόμενου ανθρώπου. Τον κάνει να βιώνει το αίσθημα του εξευτελισμού της ταπείνωσης, της υποβάθμισης και ενίοτε ενοχή, τόσο μεγάλου βαθμού που πολλές φορές δεν πραγματοποιείται προσφυγή στις δικαστικές αρχές για να αποφευχθεί ο πιθανός διασυρμός από την κοινωνία. Το ανωτέρω γεγονός υποδηλώνει πως η ίδια η κοινωνία δεν επιτρέπει στη γυναίκα να διεκδικήσει το δικαίωμα της και ταυτόχρονα τη στιγματίζει και την καθιστά κατηγορούμενη.

Η Οδηγία 2002/73/EC ορίζει πως η σεξουαλική παρενόχληση οδηγεί σε ένα περιβάλλον απειλητικό και ταυτόχρονα εχθρικό για τον εργαζόμενο. Είναι καθήκον του εργοδότη η διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο δεν θα είναι εχθρικό και προσβλητικό, η πάταξη ανάρμοστων συμπεριφορών που μπορεί να του καταγγελθούν και τέλος η λήψη των απαραίτητων μέτρων για τη μη επανάληψη αντίστοιχων ανάρμοστων συμπεριφορών. Εκείνο που πρέπει να γίνει κατανοητό είναι πως ωφελεί ολόκληρη την επιχείρηση η ύπαρξη ενός περιβάλλοντος ήρεμου, δίκαιου

και φιλικού προς τους εργαζόμενους. Το αποτέλεσμα ενός τέτοιου κλίματος εργασίας μπορεί να ενισχύσει την ψυχολογία και το αίσθημα ασφάλεια των εργαζομένων και επομένως και την αποδοτικότητά τους. Άρα είναι σημαντική, από την πλευρά του εργοδότη, η πρόληψη, με συγκεκριμένα μέτρα για να εξαλειφθεί οποιοδήποτε είδος σεξουαλικής παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

Η «υποχρέωση πρόνοιας» περιλαμβάνει την ανωτέρω υποχρέωση του εργοδότη. Σύμφωνα με αυτή είναι υποχρεωμένος για τη φροντίδα και την προστασία του μισθωτού καθώς και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για αυτό το σκοπό. Κατά την ελληνική νομολογία, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προστατεύει τα «άυλα» συμφέροντα του εργαζόμενου μέσα στα οποία συμπεριλαμβάνεται και το δικαίωμα του να προστατεύει την προσωπικότητά του από πιθανές προσβολές συναδέλφων του. Ακόμη ο εργοδότης μπορεί να θεωρηθεί ιθύνων νους για παροχή συνθηκών ευνοϊκών προς έναν εργαζόμενο, ο οποίος προέβη σε άσεμνη και απρεπή συμπεριφορά και κατηγορείται για σεξουαλική παρενόχληση.

Υπάρχει πληθώρα ανθρώπων από τους οποίους μπορεί να προέρχεται η σεξουαλική παρενόχληση. Μπορεί το άτομο αυτό να είναι ο εργοδότης, ο προϊστάμενος, ο ανώτερος στην ιεραρχία αλλά ακόμη και ένας συνάδελφος ή πελάτης της επιχείρησης. Η χείριστη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι εκείνη που συμβαίνει από τον εργοδότη και για αυτό το λόγο θα πρέπει να έχει και αυστηρότερη αντιμετώπιση από εκείνη πραγματοποιείται από άλλα άτομα. Ο λόγος είναι απλός. Ο εργοδότης έχει πάντοτε τη δύναμη της απόλυσης εάν το «θύμα», δηλαδή ο εργαζόμενος δεν ενδώσει στις επιθυμίες του, αλλά και τη δύναμη για παροχή προαγωγής και προνομίων σε περίπτωση που γίνει αποδεκτή η συμπεριφορά του αυτή. Εν ολίγοις, ο εργαζόμενος πέφτει θύμα εκμετάλλευσης λόγω των αναγκών του.

Σύμφωνα με τα ελληνικά δικαστήρια, όταν ο εργοδότης καταγγέλλει σύμβαση, διότι ο εργαζόμενος δε δέχθηκε κάποια ερωτική του πρόταση και σεξουαλική παρενόχληση, η καταγγελία αυτή είναι άκυρη, διότι προφανώς γίνεται για αντεκδίκηση. Ακόμη η νομολογία δέχθηκε ότι η εργαζόμενη έχει δικαίωμα να αποζημιωθεί επειδή δέχθηκε προσβολή στην τιμή και την υπόληψή της λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης από την πλευρά του εργοδότη, παρά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την ίδια. Στην ανωτέρω περίπτωση είχαν μεταβληθεί οι όροι

εργασίας με βλαπτικό τρόπο, λόγω απόκρουσης των ανήθικων προτάσεων από την ίδια.

Σε αυτό το σημείο τίθεται το ερώτημα εάν η θέση εξουσίας είναι απαραίτητος παράγοντας για να προβεί κάποιος σε ανάρμοστη και προσβλητική συμπεριφορά και να αναγκάσει κάποιον ηγετικά κατώτερο του να την υποστεί. Αν γίνει λογική ανάλυση του παραπάνω συλλογισμού θα γίνει κατανοητό πως η σεξουαλική παρενόχληση, η αίσθηση κλίματος εχθρότητας, ανασφάλειας και ταπείνωσης μπορεί να προκληθούν ακόμη και από συναδέλφους και όχι μόνο άτομα που έχουν ηγετικό ρόλο. Όπως και να έχει η κατάληξη είναι η ίδια. Προσβάλλεται η προσωπικότητα, παραβιάζεται η αξιοπρέπεια του ατόμου που υφίσταται την απροσάρμοστη συμπεριφορά και βιώνει καθημερινώς το συναίσθημα της απειλής, λόγω του εχθρικού περιβάλλοντος στο χώρο εργασίας του. Η μοναδική διαφορά στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι ο ιθύνων νους για τη σεξουαλική παρενόχληση, η εκμετάλλευση από πλευράς του είναι πιο εμφανής. (Γιαρένη, 2004)

Σε αυτό το σημείο, είναι πρόπον να αναφερθεί πως η σεξουαλική παρενόχληση προσβάλει με απαράδεκτο τρόπο την προσωπικότητα και φαίνεται να συμβαδίζει με τη σύγχρονη πραγματικότητα, στα νέα εργασιακά περιβάλλοντα. Μικρής εμβέλειας είναι και τα νομικά συστήματα που φαίνεται να σχετίζονται με την ως άνω έννοια, όμως γίνονται σημαντικές προσπάθειες για τον σαφέστερο ορισμό της.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν από τον νομοθέτη, είναι σημαντικό να είναι κατάλληλα σχεδιασμένα έτσι ώστε να εξισορροπούν την κατάσταση. Αφενός να μην προκύψει μέσω αυτών οποιαδήποτε κατάχρηση από την πλευρά των γυναικών, διότι δεν είναι λίγες οι φορές που οδηγούνται σε ψευδή καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, με απώτερο σκοπό να εκβιάσουν τον εργοδότη ή κάποια άλλο ανώτερο στέλεχος (Γιαρένη, 2004).

4. ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

4.1 Είδη Ισότητας

4.1.1 Τυπική ισότητα και πραγματική ισότητα

Σύμφωνα με τον Μάρξ στο έργο του «Το εβραϊκό ζήτημα», τα δικαιώματα της Διακήρυξης του 1789 έχουν μια τυπική ισχύ συγκριτικά με τις τυπικές ανισότητες που στέκονται εμπόδιο για την απόλαυση των παραπάνω δικαιωμάτων από εκείνους που τα δικαιούνται. Επομένως εκείνο που ουσιαστικά κάνει η τυπική ισότητα είναι η συγκάλυψη των ανισοτήτων της κοινωνίας, οι οποίες είναι εμφανέστατες. Οι ανισότητες αυτές εμφανίζονται είτε μέσω της εκμετάλλευσης του εργατικού δυναμικού από τους εργοδότες τους, είτε μέσω της χειροτέρευσης της κατάστασης εκείνων που βρίσκονται σε κατώτερες θέσεις (Maruani, 2005).

Ακόμη και το γεγονός ότι θέσπισαν την καθολική ψήφο το 1848 ήταν ακόμη μια συγκάλυψη της κατάστασης μη πρόσβασης στους κρατικούς μηχανισμούς των περισσότερων από τους εκλογείς, καθώς οι ανωτέρω μονοπωλούνταν από το κεφάλαιο. Ο νόμος δεν θεωρείται πλέον καθολικός εφόσον το σύνολο δεν είναι εκείνο που παράγει τη γενική βούληση αλλά οι νομοθέτες, οι οποίοι δημιουργούν συμφέροντες προς αυτούς διατάξεις. Η μη ύπαρξη καθολικότητας από την πλευρά του νόμου είναι εμφανείς μόνο και μόνο από το γεγονός ότι αποκλείονται οι γυναίκες από την εκλογική διαδικασία. Ο ορισμός της ισότητας δόθηκε με κάποιες συγκεκριμένες έννοιες οι οποίες φαίνεται να αφήνουν εκτός του πεδίου των διεκδικήσεων πολλές κατηγορίες, μία εκ των οποίων είναι και οι γυναίκες. Σύμφωνα με τον Ένγκελς, στο έργο του ονόματι «Η καταγωγή της Οικογένειας, της ατομικής ιδιοκτησίας και του κράτους», δείχνει πως το γεγονός πως οι γυναίκες καταπιέζονται προηγείται μπροστά από όλα τα άλλα, όμως κυρίως το λέει για να δείξει πως το ανδρικό γόητρο θα καταρρεύσει, με την έλευση του σοσιαλισμού. Είναι δεδομένο και εξακριβωμένο πως η καταπίεση του γυναικείου φύλου είναι πολύ έχει το προβάδισμα από χρονολογικής απόψεως, παρόλα αυτά τείνει να χαρακτηρίζεται δευτερεύουσα και να βρίσκεται πιο μετά στη σειρά με βάση τη λογική. Οι διαμάχες μεταξύ των φύλων είναι αποτέλεσμα της πάλης ανάμεσα στις τάξεις. Όταν θα υπάρξει ουσιαστική ισότητα ανάμεσα στα φύλα αυτό θα σημαίνει ότι το αποτέλεσμα των οικονομικών και των πολιτικών αγώνων είναι η νίκη, όπως διατύπωνε και ο Μάο στα λεγόμενά του (Maruani, 2005).

4.1.2 Ουσιαστική ισότητα

Οι διεκδικήσεις της ισότητας τα τελευταία χρόνια είναι όλο και πιο εμφανείς και εντατικές και αυξάνονται, παρά το γεγονός ότι προέρχονται από αριθμητικά ολιγομελείς ομάδες ανθρώπων κυρίως σε τομείς που τείνουν να έχουν αύξηση. Η διαφορά μεταξύ ισότητας, η οποία προκύπτει από συνταγματική διακήρυξη και ανισότητας που σχετίζεται με το φύλο έχει τις ρίζες της στις διακρίσεις. Δημιουργείται κατά αυτόν τον τρόπο ένας ορισμός που δεν έχει ουσία αντί να πραγματοποιηθεί η ένταξη όλων επί ίσοις όροις στην ανθρωπότητα. Η ισότητα πραγματοποιεί την εφαρμογή της σε πολλά πεδία και καθένα από αυτά αποδεικνύει πόσα είδη διακρίσεων λανθάνουν στο καθένα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα για τις ανισότητες είναι οι έμφυλες, καθώς είναι γεγονός πως το γυναικείο φύλο υφίσταται διακρίσεις σε κάθε είδους τομέα. Κάποιοι από τους τομείς αυτούς είναι, ο πολιτικός, ο ιδιωτικός, ο επαγγελματικός κ.α. Λόγω του φύλου τους, λοιπόν, οι γυναίκες θυματοποιούνται από τις ανισότητες, είτε αφορούν την εργασία και τον μισθό τους, είτε το είδος της απασχόλησης τους, είτε την ανεργία και πολλά άλλα. Ακόμη υφίστανται τις ανισότητες και ως σύζυγοι καθώς, ενώ έχουν κατοχυρώσει τα αστικά τους δικαιώματα, τα οποία δεν είχαν γίνει παλαιότερα δεκτά από τον Αστικό Κώδικα του 1804, συνεχίζουν να είναι υπεύθυνες για τις δουλειές του σπιτιού. Επίσης είναι τα κύρια θύματα της συζυγικής βίας ταυτόχρονα με όλα τα άλλα επίπεδα στα οποία υφίστανται ανισότητες, όπως τα κοινά και η ίση αντιπροσώπευση από γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας (Maruani, 2005).

4.1.3 Ο Αντικειμενικός Χαρακτήρας των Διακρίσεων(Σχέση ανάμεσα στην ισότητα και τις Διακρίσεις)

Οι διακρίσεις έχουν λάβει ένα συγκεκριμένο ορισμό που τις προσδιορίζει, πέραν όμως αυτού, τους έχει δοθεί και μια ερμηνεία από τις διεθνείς συμβάσεις που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα. Σύμφωνα με τη Σύμβαση 111 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), ως διακρίσεις ορίζονται οι διακριτές συμπεριφορές

προτιμήσεις ή αποκλεισμοί στηριζόμενοι στην καταγωγή, το φύλο, το θρήσκευμα ή το χρώμα, την προέλευση ή και τις πολιτικές πεποιθήσεις, οι οποίες οδηγούν στην πλήξη ή την αλλοίωση των ίσων ευκαιριών. Η Σύμβαση του ΟΗΕ που είχε ως στόχο να εξαλείψει όλες τις μορφές διάκρισης κατά των γυναικών και το λόγο αυτό όρισε ότι οι διακρίσεις κατά των γυναικών θα αναφέρονται σε κάθε είδους διακρίσεις, περιορισμούς ή αποκλεισμούς λόγω φύλου που οδηγούν στην παύση της άσκησης από την πλευρά του γυναικείου πληθυσμού των δικαιωμάτων τους και των ελευθεριών τους, πέραν της οικογενειακής τους κατάστασης, σε όλους ανεξαιρέτως τους τομείς, είτε είναι πολιτικοί, είτε κοινωνικοί, είτε οικονομικοί. Ο ίδιος ακριβώς ορισμός δίνεται για τις διακρίσεις που αφορούν τη φυλή και στη Σύμβαση του ΟΗΕ.

Αυτές οι Συμβάσεις και τα κείμενα που περιλαμβάνουν στην ουσία εξηγούν πως σε περιπτώσεις διακριτικών μεταχειρίσεων παράγονται αμφιβολίες και χρειάζεται με κάποιο τρόπο να δικαιολογηθούν. Παρόλα αυτά, τα κείμενα που αναφέρθηκαν δίνουν μεγάλη σημασία στα αποτελέσματα της κάθε διάκρισης. Αυτό συνεπάγεται τη μη συμπερίληψη των προθέσεων και των κινήτρων του εκείνου που πραγματοποιεί τη διακριτική μεταχείριση και επομένως τη συνέχιση ύπαρξης διακρίσεων ανεξαρτήτως όλων αυτών. Εκείνο που καθιερώνεται μέσω των κειμένων είναι μια ορθολογική προσέγγιση για τις διακρίσεις, η οποία συνδέεται και συμφωνεί με το αστικό δίκαιο σχετικά με τις ανισότητες και έρευνα των προθέσεων ουσιαστικά συνδέεται με ότι ορίζει τις διακρίσεις ως ποινικό αδίκημα. (Maruani, 2005)

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι είναι θεμελιώδες δικαίωμα οι άντρες και οι γυναίκες να αντιμετωπίζονται επί ίσοις όροις. Το ίδιο το κοινοτικό δίκαιο είναι εκείνο που εντάσσει τον σεβασμό των θεμελιωδών, προσωπικών δικαιωμάτων στις γενικές του αρχές, οι οποίες πρέπει να τηρούνται και αυτό να διασφαλίζεται από το ίδιο το Δικαστήριο. Πιο παλιά είχε γίνει διευκρίνηση πως μπορεί οι σκοποί που εξυπηρετούσαν την ισότητα μεταξύ ανδρικού και γυναικείου πληθυσμού να ήταν κυρίως οικονομικοί, πχ αμοιβές ανδρών και γυναικών εργαζομένων, όμως ήταν και κοινωνικοί, σύμφωνα με τη συνθήκη (άρθρο 119). Η κοινωνική τους πλευρά, τα τελευταία χρόνια πήρε το προβάδισμα. Πάραυτα, είναι γεγονός πως η επίτευξη της ισότητας πραγματοποιείται μέσα από πολλούς τρόπους (Maruani, 2005).

4.2 Είδη Διακρίσεων

4.2.1 Άμεσες κατά το φύλο Διακρίσεις

Οι διακρίσεις ανάλογα με το πόσο έκδηλες ή όχι είναι, μπορούν να χαρακτηριστούν ως άμεσες ή έμμεσες. Άμεσες θεωρούνται εκείνες που είναι πιο εμφανείς, όπως είναι οι περισσότερες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Παραπέμπουν συνήθως σε όσες αφορούν τα ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, όπως αυτά της δακτυλογράφου μόνο για γυναίκες και του ηλεκτρολόγου μόνο για τους άντρες. Ακόμη και το ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού που εισάγεται σε διάφορων ειδών σχολές οποιονδήποτε βαθμίδων αλλά και εκείνο το ποσοστό που αποκλείεται από σχολές και σπουδές υποκρύπτει μια κάποια διάκριση. Διάκριση νοείται και οποιαδήποτε διαφοροποίηση από πλευράς θεσμών και νόμων στην αμοιβή στηριζόμενη στο φύλο, όπως αποδεικνύει το παράδειγμα των συλλογικών συμβάσεων. Τα θεμέλια για τις άμεσες διακρίσεις τίθενται πάνω στον συλλογισμό ότι λόγω βιολογικών διαφορών υπάρχουν και διαφορετικές αποδόσεις, όσον αφορά τη νοημοσύνη ή τις ουσιαστικές ικανότητες ως προς την εργασία.

Ουσιαστικά ο ίδιος ο νόμος είναι εκείνος που εν μέρει προβλέπει ή επιτρέπει τις άμεσες διακρίσεις, οι οποίες κάνουν την εμφάνισή τους στις εκπαιδευτικές και εργασιακές ευκαιρίες που προσφέρονται. Είναι σημαντικό ακόμη, να αναφερθεί πως χάριν των νόμων αυτών έχουν δημιουργηθεί αυτού του είδους οι διακρίσεις, κυρίως δύο σημειόντων τοποθετήσεων. Αφενός εκείνη που αφορά την προστασία των εργαζόμενων εκτός του οίκου γυναικών και αφετέρου εκείνη που σχετίζεται με την ισότητα τους με τους άντρες συναδέλφους τους. Δεν υπάρχει μια άμεση συμβατότητα των αρχών αυτών, διότι η προστασία σχετίζεται με τα βιολογικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων γένους θηλυκού και όπως είναι γνωστό σε κάθε νομοθεσία υπάρχει κάποια διάταξη που να αφορά π.χ. την προστασία της μητρότητας. Καθ' αυτών τον τρόπο στην ουσία αναγνωρίζεται εμφανώς η διαφορά ανάμεσα στα φύλα. Αντίστοιχα με αυτό το είδος των διαφορών υπάρχει και ένα άλλο είδος, με το οποίο πολύ συχνά γίνεται σύγχυση, εκείνες οι διαφορές που δε σχετίζονται τόσο με τα έμφυλα χαρακτηριστικά αλλά με την αντίληψη της κοινωνίας για αυτά. Ανά τα χρόνια πολλές νομοθεσίες περιλάμβαναν θέσεις που υποστήριζαν ότι δεν πρέπει να υπάρχει ή ακόμη και να απαγορεύεται η νυχτερινή

εργασία για το γυναικείο φύλο. Άρα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι διαφορές των φύλων και των γενών διαιωνίζονται με την αρχή της προστασίας.

Συνεχίζοντας, όσον αφορά την τοποθέτηση σχετικά με την ισότητα, εδώ ζητείται να εξαλειφθούν οι διακρίσεις που σχετίζονται με το γένος και με αυτόν τον τρόπο να εξασφαλιστεί η ισότητα σε όλο το εύρος της κοινωνίας, ανάμεσα στα φύλα. Απώτερος σκοπός λοιπόν της θέσης αυτής είναι να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση ανάμεσα στον ανδρικό και τον γυναικείο πληθυσμό και να ξεπεραστούν οι διακρίσεις του γένους. Επομένως, εκείνο που είναι έκδηλο είναι πως η τοποθέτηση υπέρ της ισότητας έρχεται σε αντίθεση με την προστασία και φαίνεται να οδηγεί στην προώθηση μεθόδων για να εξαλειφθούν οι διαφορές μεταξύ των φύλων. (Λ.Μ. Μουσούρου 2005).

4.2.2 Έμμεσες κατά το φύλο Διακρίσεις

Σε αντίθεση με αυτού του είδους τις εμφανείς διακρίσεις σε βάρος των γυναικών έρχονται οι έμμεσες διακρίσεις. Οι συγκεκριμένες δρουν με ύπουλο λανθάνων τρόπο. Σύμφωνα με τις κοινοτικές οδηγίες του γαλλικού δικαίου δίνονται δύο αποσαφηνίσεις σχετικά με την έννοια των έμμεσων διακρίσεων. Αφενός δίνεται ο ορισμός από την οδηγία 97/80 του 1997, οποίος αποτελεί και σύνθεση για τη νομολογία που θα εκφέρει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο σχετικά με τις έμφυλες διακρίσεις, ο οποίος κάνει αναφορά σε πιθανό μη επιθυμητό αποτέλεσμα ρυθμίσεων και πρακτικών που φαίνονται να τηρούν ουδέτερη στάση απέναντι στα δύο φύλα. Ο μόνος λόγος για να γίνει επιθυμητή η ρύθμιση ή η πρακτική αυτή είναι να υπάρχει ένας νόμιμος λόγος για τον οποίο υφίστανται. Ο στατιστικός υπολογισμός δεν είναι πάντοτε απαραίτητος ούτε και αλάνθαστος οδηγός για το λόγο αυτό δόθηκε ένας νέος ορισμός από τις οδηγίες 2000, του οποίου η εφαρμογή μπορεί να πραγματοποιηθεί πέραν οποιουδήποτε κινήτρου. Ο νέος ορισμός αυτός ορίζει ότι είναι μια ρύθμιση ή μια πρακτική που υπάρχει πιθανότητα να υποβιβάσει κάποια άτομα σε σχέση με κάποια άλλα καθώς δεν υπάρχει αντικειμενική αιτιολόγηση. Επομένως μπορούμε να χαρακτηρίσουμε ως «έμμεσες» διακρίσεις εκείνες που είναι απόρροια συνθηκών που έχουν κατασκευαστεί και προσδιορίζονται από την κοινωνία, υπό τις οποίες οι γυναίκες παίρνουν την απόφαση να εργαστούν, κάτω δηλαδή από συνθήκες που

σχετίζονται με το κοινωνικό ρόλο της κοινωνικοποίησης τους. Δεν υπάρχουν μέτρα που να μπορούν να οδηγήσουν στην άμεση εξάλειψη, όπως παραδείγματος χάρη, την τροποποίηση ενός νόμου. Για να γίνει η καταπολέμηση τους χρειάζεται να πραγματοποιηθούν διαδικασίες σε βάθος χρόνου με σκοπό την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις επιπτώσεις που φέρουν πεποιθήσεις που επηρεάζουν την κοινωνική λειτουργία. Είναι γεγονός πως οι έμμεσες διακρίσεις αποτελούν σημείο αναφοράς για το γυναικείο εργατικό δυναμικό, με κύριο γνώμονα την ηλικία, την εκπαίδευση και την οικογενειακή κατάσταση αλλά αποτελούν και τη βάση για τη συγκέντρωση του ανωτέρω δυναμικού σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Άμεση είναι λοιπόν η σύνδεση των έμμεσων διακρίσεων με τη διαφοροποίηση των επαγγελματιών σύμφωνα με τα γένη (Λ.Μ. Μουσούρου 2005).

4.2.3 Θετικές Διακρίσεις (Απόψεις για τη γυναικεία ποσόστωση)

Η παροχή πλεονεκτημάτων σε εκείνες τις κοινωνικές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις λόγω φυλής, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας κ.λπ. και η διασφάλιση ότι τα μέλη των συγκεκριμένων ομάδων θα έχουν την απαιτούμενη πρόσβαση στις διαθέσιμες ευκαιρίες. Ενδεικτικά αφορά την παροχή ειδικών ευκαιριών εκπαίδευσης, απασχόλησης, κατάρτισης κ.λπ. για μειονεκτούσες ομάδες, όπως κατηγορίες γυναικών, εθνικές μειονότητες κ.λπ. Η συγκεκριμένη πρακτική ωστόσο δεν γίνεται καθολικά αποδεκτή. Οι επικριτές/τριες της θεωρούν πως είναι διαλυτική και θέτει σε κίνδυνο την οικονομία.

Η έννοια «θετικά μέτρα» είναι γενική και εκφράζει όλα εκείνα τα μέτρα που στηρίζονται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και που τίθενται προς υιοθέτηση για να βοηθήσουν, όχι για να τοποθετήσουν σε δύσκολη θέση πρόσωπα και ομάδες που έχουν αυτά τα χαρακτηριστικά. Τα θετικά μέτρα στοχεύουν να σταματήσουν τις δυσκολίες που βάζουν σε περιοριστική θέση τις διάφορες ομάδες, μην επιτρέποντας στα μέλη τους να μπουκωθούν σε τομείς του κοινωνικού, οικονομικού και πολιτικού βίου. Τα θετικά μέτρα είναι λοιπόν για να δοθούν ίσες ευκαιρίες σε ομάδες που μειονεκτούν και για να γίνει αποκατάσταση της πραγματικής ισότητας. Για να πραγματοποιηθεί αυτός ο στόχος

υπάρχει μια ειδική μεταχείριση στις ίδιες τις ομάδες. Το γεγονός αυτό ορίζει τα θετικά μέτρα όχι απλώς ως ένα μέσο για να υλοποιηθεί η ουσιαστική ισότητα, αλλά και ένας θεσμός που ορίζει πως μεταβαίνουμε από την ισότητα των ατόμων στην ισότητα για τις ομάδες.

Οι απόψεις για τη γυναικεία ποσόστωση δίστανται. Είναι ένα νέο βήμα που για πολλούς είναι ένα άνοιγμα του δρόμου για την ισότητα και για άλλους ένα βήμα πίσω προς τη διαίωνηση των διακρίσεων.

Σύμφωνα με τη Λίλα Σταμπουλόγλου, δημοσιογράφο του Protagon.gr, μόνο για καλό δεν έγινε. Η ίδια εξηγεί: «Άκουγα τον λόγο του Πρωθυπουργού την παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας. Μεταξύ των πολλών που είπε, ανέφερε επίσης ότι το υπουργείο Εσωτερικών έθεσε σε δημόσια διαβούλευση το σχέδιο νόμου για την «προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας». Ένα απ' αυτά που περιλαμβάνει το παραπάνω νομοσχέδιο είναι η αύξηση της ποσόστωσης των γυναικών στα ψηφοδέλτια των βουλευτικών και αυτοδιοικητικών εκλογών, η οποία αυξάνεται στο 40%, επί του συνόλου των υποψηφίων, έναντι του 1 προς 3 που ίσχυε μέχρι τώρα. Ποσόστωση των γυναικών στο 40%, μάλιστα. Υποχρεωτικά δηλαδή, θα πρέπει το 40% των υποψηφίων να είναι γυναίκες. Αν ήμασταν στη δεκαετία του '50, όπου το βασικό όνειρο μιας γυναίκας, σύμφωνα με τις κοινωνικές επιταγές, ήταν να γίνει μια υπάκουη σύζυγος και μια καλή νοικοκυρά, που 'ναι δούλα και κυρά, τότε η συγκεκριμένη πρόταση θα ήταν όντως πρωτοπόρα. Αν έλεγες «ποσόστωση γυναικών 40% στα ψηφοδέλτια» τη δεκαετία του '50, όπου μόλις είχε ψηφιστεί η κατοχύρωση των πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών, τότε ναι, θα προσέφερες στο γυναικείο φύλο ένα σημαντικό βήμα για περαιτέρω ισότητα. Όπως να το κάνουμε, αυτή η πρόταση ακούγεται εντελώς αναχρονιστική και υποτιμητική. Είναι σαν θεωρείς το γυναικείο φύλο προβληματικό, σαν να το εντάσσεις σε μια κατηγορία πολιτών με ειδικές ανάγκες, η οποία αδυνατεί να πολιτευτεί λόγω αδυναμίας. Και έρχεσαι εσύ και λες, «μη στεναχωριέσαι προβληματικό μου άνθρωπε, εγώ θα σε ενισχύσω. Θέλουν δε θέλουν, αξίζεις δεν αξίζεις, το 40% των ψηφοδελτίων θα το γεμίσεις εσύ». Αγαπητό υπουργείο Εσωτερικών που βρίσκεσαι πίσω απ' αυτή την πρόταση, η γυναίκα δεν είναι ένα αδύναμο ον που δυσκολεύεται να πολιτευτεί και περιμένει να την πάρει κάποιος από το χέρι και να την οδηγήσει στην πολιτική σκηνή. Μπορούμε να το κάνουμε και μόνες μας. Και γενικά, μπορούμε να κάνουμε πολλά

πράγματα πια, ζούμε σε μια μοντέρνα κοινωνία, ανοιχτή και, παρά τα όποια συντηρητικά της στοιχεία, προοδευτική. Θεωρούμαστε ίσοι πολίτες, ασχέτως αν υφιστάμεθα αδικίες (αυτό είναι άλλο). Ενα σοβαρό κράτος, αν θα ήθελε να ενισχύσει τον αριθμό των γυναικών στα ψηφοδέλτια, θα έκανε πράγματα που θα βοηθούσαν, ώστε να στραφούμε περισσότερες γυναίκες στην πολιτική δράση. Θα ξεκινούσε από την εκπαίδευση, μώνοντας μας στην αξία της ενασχόλησης με τα κοινά. Και κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής μας, εκεί που τρώμε το πακέτο δουλειά-οικογένεια, θα μας προσέφερε κοινωνικές υπηρεσίες, που θα διευκόλυναν την καθημερινότητά μας. Γιατί, πώς ν' ασχοληθούμε με την πολιτική, όταν δεν ξέρουμε πού ν' αφήσουμε το παιδί μας; Ενα σοβαρό κράτος, θα βελτίωνε την ποιότητα ζωής μας και θα μας ελευθέρωνε χρόνο. Και τότε να δεις πώς θα ανέβαινε το ποσοστό μας στα ψηφοδέλτια από μόνο του. Στο δικό μας κράτος βέβαια, που απέχει έτη φωτός από τα σοβαρά κράτη, θεωρείται βήμα προς την ισότητα των φύλων ένα σχέδιο για ποσόστωση γυναικών στα ψηφοδέλτια, και παρουσιάζεται μετά βαϊών και κλάδων στον λόγο του Πρωθυπουργού την παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας. Να μου πεις, όλα τα παραπάνω που ανέφερα, οι κοινωνικές υπηρεσίες οι διευκολύνσεις και τα τοιαύτα κοστίζουν. Πηγή:Protagon.gr

Η ίδια άποψη φαίνεται να υποστηρίζεται και από άλλες γυναίκες. Σύμφωνα με το άρθρο της της Αμαλίας Σδρούλια η πραγματική περιθωριοποίηση των γυναικών στην πολιτική και η περιορισμένη εκπροσώπηση τους στο Κοινοβούλιο οδηγούν μέσα από επιστημονικές προσεγγίσεις σε ισχυρισμούς όπως, οι γυναίκες είναι ανεπαρκείς στις αρμοδιότητες τους, στις ικανότητες και δεξιότητες τους, στο ενδιαφέρον τους σχετικά με την άνοδο τους στην πολιτική και γενικότερα την πολιτική τους καριέρα. Επειδή η ολοκλήρωση της ισότητας ανδρών και γυναικών είναι ένας βασικός νομικός στόχος, είναι αναγκαία η ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στην πολιτική καθώς και η παρουσία τους στην πολιτική επίδραση και εξουσία.

Είναι μικρό το χρονικό διάστημα που οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε ανδροκρατούμενους καθιερωμένους θεσμούς. Η ανεπαρκής συμμετοχή των γυναικών στη δημοσιότητα είναι συνεπώς αποτέλεσμα πατροπαράδοτης

ιδεολογίας, η οποία συμβάλλει στον κοινωνικό αποκλεισμό των γυναικών. Ως ξένες και ουραγοί στο πολιτικό, διοικητικό σύστημα, οι λιγότερο δραστήριες γυναίκες δεν είχαν σχεδόν καθόλου ευκαιρίες να συναποφασίσουν σε σχήματα πολιτικής δουλειάς, συμβάσεις πολιτικών συναναστροφών και ορισμούς πολιτικών προβλημάτων, ακριβώς γιατί αντιμετώπιζαν διακανονισμούς οι οποίοι ήταν δεδομένοι και προκαθορισμένοι κυρίως από την ανδρική ελίτ. Για τον εκδημοκρατισμό της θεσμικής πολιτικής παίζει για το λόγο αυτό βασικό ρόλο η συζήτηση πάνω σε μια εσωτερική κομματική προώθηση των γυναικών.

Συνοπτικά, οι ρυθμίσεις ποσόστωσης πράγματι επιτυγχάνουν συγκεκριμένες μετατοπίσεις εξουσίας προς όφελος των γυναικών, αλλά δεν καλύπτουν παραδοσιακές αντιλήψεις περί της θέσης της γυναίκας στην πολιτική. Η γυναίκα παραμένει θύμα πατροπαράδοτων δομών σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο όπως είναι η πολιτική και αγωνίζεται σκληρά για να επιβιώσει στο χώρο αυτό. Η ποσόστωση δεν αποκλείει αυτόματα ουσιαστικές αδικίες απέναντι της. Μια ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στο πολιτικό τοπίο προϋποθέτει μια ίση κοινωνικοποίηση του άνδρα και της γυναίκας η οποία ξεκινά από το σχολείο και την οικογένεια και καταλήγει στην πολιτική.

4.3 Αίτια και Φαινόμενα Διακρίσεων

4.3.1 ΑΙΤΙΑ

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει μεγάλα βήματα για να πάψει να υπάρχει έμφυλος καταμερισμός εργασίας, όμως έχουν να γίνουν αρκετά ακόμη. Η ύπαρξη του παρόντος φαινομένου έχει τις ρίζες της σε πληθώρα αιτιών.

Ως μια από τις βασικές αιτίες διακρίσεων απέναντι στη γυναίκα είναι η ήδη υπάρχουσα νοοτροπία, η στάση απέναντι της και οι κοινωνικές προκαταλήψεις (Βουτυράς, 1981:105). Δεν είναι λίγες οι φορές που μια γυναίκα έχει χαρακτηριστεί ως ανίκανη να εργαστεί γιατί η θέση της είναι αυτή της νοικοκυράς. Συνεχίζει λοιπόν, παρά τις αλλαγές στη νομοθεσία, η ύπαρξη παλιών νοοτροπιών. Οι διακρίσεις όμως δεν σταματούν εκεί. Ακόμη γίνεται διπλή εκμετάλλευση της γυναίκας στην οικογένεια. Ως οντότητα η γυναίκα είναι από τη φύση της συνυφασμένη με το ρόλο της μητέρας. Ένας ρόλος που την καθιστά υποχρεωμένη να «υπηρετεί» τα μέλη του

οικογενειακού της περιβάλλοντος . Από τη μια μητέρα και από την άλλη σύζυγος και εργαζόμενη. Στις αιτίες λόγω των οποίων υφίστανται διακρίσεις προστίθεται και ο αποκλεισμός της από την πλήρη και παραγωγική εργασία , δηλαδή η εκμετάλλευση της κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες . Φυσικά αυτό οδηγεί στην ύπαρξη εργασιών που προορίζονται μόνο για το γυναικείο κοινό και χαρακτηρίζονται πολλές φορές από έλλειψη επαγγελματικής κατάρτισης και ακολουθούνται από χαμηλούς μισθούς και δυσάρεστες συνθήκες εργασίας . Τέλος στους λόγους ύπαρξης του έμφυλου καταμερισμού εργασίας προστίθεται και ο αποκλεισμός της από την κοινωνική και πολιτική ζωή .

Σύμφωνα με τη Jeannette Laot , η γυναικεία εργασία συνδέεται με την εικόνα που έχουν διαμορφώσει για τη γυναίκα ο κινηματογράφος , η γλώσσα , τα κείμενα , με τον ρόλο της στην κοινωνία αλλά και με τις αλλοτριωμένες θέσεις εξουσίας και εξαρτήσεως . Ακόμη , συναρτάται και με τις δομές που προσδιορίζουν τη γυναίκα , την ευνοούν ή τη μειώνουν και την καταπιέζουν . Τέλος , σύνδεση υπάρχει και με την νοοτροπία αλλά και την παιδεία .

Ένας από τους κυρίους λόγους που η γυναίκα υφίσταται διάκριση αλλά και την υπερεκμετάλλευση στον επαγγελματικό χώρο είναι η έλλειψη επαγγελματικής ειδικευσης . Αιτία αυτού , φυσικά το προκαθορισμένο μέλλον των γυναικών που είναι ο γάμος και η τεκνοποίηση . Τα τελευταία χρόνια έρχονται να παίξουν σημαντικό ρόλο και οι σπουδές . Υπάρχει το ενδεχόμενο να είναι περισσότερες από τους άνδρες αλλά δεν είναι σε τεχνικό επίπεδο . Συνήθως σχετίζονται με τα γράμματα και τις κοινωνικές επιστήμες που προσφέρουν λιγότερες διεξόδους .

Τα αίτια αδυναμίας διεκδίκησης , από την πλευρά της γυναίκας , ισότιμων θέσεων με τον ανδρικό πληθυσμό , συνεχίζονται με κύριο παράγοντα την εσωτερική της πάλη ανάμεσα σε δυο συναισθήματα , εκείνο της εργασίας , της ανεξαρτησίας , της φιλοδοξίας καθώς και εκείνο της εκπλήρωσης της αποστολής της ως μητέρα και σύζυγος . Κατά την Laot αυτό οδηγεί είτε σε αποθάρρυνση , είτε σε εξέγερση , είτε σε ψυχώσεις . Εν ολίγοις , υπάρχει δυσκολία διαμόρφωσης ενός σταθερού επαγγελματικού προφίλ με αποτέλεσμα να υφίσταται την διάκριση στον εργασιακό τομέα . Η Laot συνεχίζει και τονίζει πως η υποβαθμισμένη κατάσταση των εργαζομένων γυναικών οφείλεται στον καπιταλισμό . Σύμφωνα με την ίδια , χρησιμοποιείται η γυναίκα ως όργανο κατανάλωσης αγαθών στο σύστημα

κατανάλωσης. Με αυτόν τον τρόπο την μετατρέπει σε σεξουαλικό αντικείμενο , την αλλοτριώνει και της επιβάλλει έναν τρόπο ζωής που επιθυμεί το σύστημα.

Εκεί που καταλήγει η Laot είναι ότι η πάλη ανάμεσα στις τάξεις και η πάλη για την απελευθέρωση της γυναίκας βρίσκονται σε αμοιβαίο συσχετισμό. Η κατάσταση των γυναικών απλώς έχει ρίζες πολύ πιο βαθιές από την κεφαλαιοκρατική βιομηχανική κοινωνία .

Από την πλευρά του , ο Σ. Βουτυράς τονίζει τρεις βασικούς λόγους που έχουν οδηγήσει στη σημερινή θέση της εργαζόμενης γυναίκας. Πρώτον είναι η στάση κάθε κοινωνίας απέναντι στην εργασία γενικά. Δεύτερον , η δομή με την οποία είναι κατασκευασμένη η ανδροκρατική κοινωνία , η οποία διατήρησε τις λειτουργικές διαφορές , τους αμοιβαίους ρόλους του άντρα και της γυναίκας στην κοινωνική ζωή και δημιούργησε εκείνο που ονομάζουμε «δυτικό τύπο γυναίκας». Τρίτο και τελευταίο λόγο θεώρησε τις βιολογικές διαφορές των δύο φύλων (Βουτυράς, 1981: 108).

4.3.2 Φαινόμενα

Το ζήτημα που αφορά την απασχόληση των γυναικών , που παραμένει συγκεντρωμένη σε συγκεκριμένα επαγγέλματα δεν είναι απλό . Τίθεται λοιπόν εδώ το ερώτημα για το ποια είναι τα γυναικεία επαγγέλματα . Θεωρούνται γυναικεία τα επαγγέλματα στα οποία παρατηρείται ότι ο μεγαλύτερος αριθμός είναι γυναίκες ή εκείνα όπου έχουν τον υψηλότερο αριθμό από τις απασχολούμενες γυναίκες ; Υπάρχει λοιπόν η περίπτωση η παρουσία των γυναικών να αυξήθηκε στα επαγγέλματα που ήταν χαμηλή και να διατηρήθηκε σε σταθερά επίπεδα σε επαγγέλματα με έντονη τη γυναικεία παρουσία (Margaret Maruani, 2008:329). Στην ουσία παρά το γεγονός ότι ένα μεγάλο και αυξανόμενο ποσοστό γυναικών έχει πρόσβαση στο στελεχικό προσωπικό ή σε τεχνικές θέσεις , κυρίως σε νεαρές ηλικίες , η παρουσία των γυναικών συνεχίζει να είναι εντονότερη στις περιπτώσεις που υπάρχει χαμηλότερη ειδίκευση σε κάποιο επάγγελμα . Οι γυναίκες σύμφωνα με έρευνα το 2002 εξακολουθούσαν να αποτελούν το 76% του δυναμικού των ανειδίκευτων υπαλλήλων (73% στους ειδικευμένους υπαλλήλους) και το 31% των ανειδίκευτων εργατών (11% στους ειδικευμένους εργάτες) . Οι αριθμοί αυτοί καθώς

και τα ποσοστά , ελάχιστα άλλαξαν στην εξεταζόμενη εικοσαετία . Είναι φανερό πως πλέον οι γυναίκες έχουν μια αμυδρά πιο έντονη παρουσία στα στελεχικά επαγγέλματα , συναντώνται πολύ πιο συχνά στα λιγότερο ειδικευμένα υπαλληλικά επαγγέλματα , τα οποία επίσης αναπτύχθηκαν αρκετά πολύ .

Αποτέλεσμα και πόρισμα είναι το γεγονός ότι οι δέκα από τις 84 οικογένειες επαγγελματιών εξακολουθούσαν να συγκεντρώνουν πάνω από τις μισές θέσεις απασχόλησης που καταλαμβάνονται από γυναίκες . Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι θέσεις εργασίας αυτές που καλύπτονται κύριων από γυναίκες, τα γνωστά ως γυναικεία επαγγέλματα είναι κυρίως υπάλληλοι καθαριότητας, δάσκαλοι, βρεφονηπιοκόμοι , οικιακές βοηθοί , γραμματείς , διοικητικοί υπάλληλοι , υπάλληλοι δημόσιας διοίκησης , πωλητές , υπάλληλοι επιχειρήσεων , νοσοκόμοι , μαίες , βοηθοί νοσηλευτές, επαγγελματίες κοινωνικών, πολιτιστικών και αθλητικών δραστηριοτήτων . Ως όρος σύγκρισης είναι καλό να αναφερθεί πως οι 10 πρώτες οικογένειες επαγγελματιών που καταλαμβάνονται από άντρες δε συγκεντρώνουν παρά μόνο το 30% των θέσεων απασχόλησής τους . Η συμμετοχή των γυναικών ξεπερνά σε ποσοστό το 70% μόνο στις 14 από τις 84 οικογένειες επαγγελματιών , ενώ στην περίπτωση των ανδρών ισχύει το αντίστοιχο για τις 43 από τις 84 ομάδες επαγγελματιών . Οι οικογένειες επαγγελματιών λοιπόν , με τη μεγαλύτερη ποσοστιαία συμμετοχή γυναικών είναι οι βρεφονηπιοκόμοι , οι οικιακοί βοηθοί , οι γραμματείς , οι γραμματείς διοίκησης, οι νοσηλευτές, οι βοηθοί νοσηλευτές, οι μαίες , οι κομμωτές, οι ταμίες, οι υπάλληλοι σε καταστήματα με αυτοεξυπηρέτηση , οι λογιστές, οι τεχνικοί, οι υπάλληλοι στον ασφαλιστικό τομέα, οι διοικητικοί υπάλληλοι επιχειρήσεων, οι υπάλληλοι καθαριότητας, οι ανειδίκευτοι εργάτες κλωστοϋφαντουργίας-δέρματος και οι διοικητικοί υπάλληλοι δημόσιας διοίκησης .

Στις οικογένειες επαγγελματιών όπου ο αριθμός γυναικών είναι μεγαλύτερος, το μερίδιο τους είναι αυξημένο (63% κατά μέσο όρο) και το συνολικό δυναμικό τους πολύ μεγάλο (555.000 άτομα κατά μέσο όρο). Σε σύγκριση με αυτό, οι κατηγορίες επαγγελματιών όπου οι άντρες κατέχουν το μεγαλύτερο μερίδιο συγκεντρώνουν πιο ολιγάριθμα δυναμικά, γύρω στα 406.000 άτομα. Οι ομάδες επαγγελματιών με πιο έντονο τον ανδρικό χαρακτήρα στην πλειονότητά τους ανήκουν στον βιομηχανική σφαίρα, ενώ εκείνες με γυναικεία χαρακτηριστικά στη σφαίρα των υπηρεσιών. Τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών είναι τα υπαλληλικά επαγγέλματα κυρίως. Αντίθετα η ανδρική απασχόληση τοποθετείται

ανάμεσα στα τεχνικά επαγγέλματα, σε όλα τα επίπεδα της βιομηχανίας, των κατασκευών, των δημοσίων έργων από μηχανικούς έως τους ανειδίκευτους εργάτες και τους οδηγούς μηχανημάτων . Το 2002 πρώτη θέση στα γυναικεία επαγγέλματα είχαν μετά τις υπαλλήλους καθαριότητας (798.000 γυναίκες), οι δασκάλες (716.000), οι βρεφονηπιοκόμοι(656.000),οι γραμματείς(651.000), οι κατώτεροι διοικητικοί υπάλληλοι του δημοσίου τομέα(650.000). Από αυτή την πλευρά τα «γυναικεία» επαγγέλματα φαίνεται να έχουν μεγαλύτερη ποικιλία από ότι φαίνεται στα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής.

Εάν η συμμετοχή των γυναικών στα επαγγέλματα είχε διατηρηθεί σταθερή, οι τροποποιήσεις στον τρόπο που είναι δομημένα τα επαγγέλματα θα είχαν οδηγήσει στην αύξηση της γυναικείας συμμετοχής επειδή υπήρξε μεγαλύτερη ανάπτυξη εκείνων των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται κυρίως από γυναίκες. Όλες αυτές οι αλλαγές εξηγούν το ποσοστό αύξησης του μέσου όρου γυναικείας συμμετοχής από το 1992 έως το 2002 [Okba, 2004]. Ουσιαστικά εκείνο που γίνεται φανερό είναι πως περισσότερες από τις μισές πρόσθετες γυναικείες θέσεις απασχόλησης από το σύνολο των 1.262.000 θέσεων κατά τη τελευταία δεκαετία προέρχονται από τις αλλαγές αυτές στη δομή της απασχόλησης.

Οι συνέπειες στη δομή των σταθερών ποσοστών γυναικείας συμμετοχής είναι αρνητικές κατά την τελευταία δεκαετία στα βιομηχανικά επαγγέλματα των κατασκευών και των δημοσίων έργων. Η στασιμότητα της συμμετοχής των γυναικών στα βιομηχανικά επαγγέλματα είναι αποτέλεσμα της αύξησης της μέσης συμμετοχής των γυναικών, η οποία αντιστάθμισε την πτώση του εργατικού δυναμικού στους τομείς αυτούς. Στα επαγγέλματα του τριτογενούς τομέα το 58% της αύξησης των θέσεων εργασίας οφείλεται σε δομικά φαινόμενα. Η συμμετοχή των γυναικών αυξήθηκε σε πολλά επαγγέλματα όπου η γυναικεία παρουσία δεν ήταν πιο πριν έντονη, κυρίως ανάμεσα στα στελέχη, όμως οι πιο μεγάλες αυξήσεις αφορούν τα επαγγέλματα στα οποία υπάρχει ήδη μεγάλη γυναικεία συμμετοχή. (Maruani, 2008:332).

Εν κατακλείδι, η αισθητή, ορισμένες φορές, αύξηση της γυναικείας συμμετοχής σε ορισμένα, ειδικευμένα επαγγέλματα, όπως τα νομικά επαγγέλματα ή στα διοικητικά και τα εμπορικά στελέχη, δεν ήταν αρκετή, έτσι ώστε να υπάρξει ισομερής κατανομή της γυναικείας απασχόλησης. Οι γυναίκες, από εκείνες που

ασκούν το επάγγελμα της δασκάλας μέχρι εκείνες που εργάζονται ως οικιακοί βοηθοί, συνεχίζουν να είναι ειδικευμένες σε συγκεκριμένους τύπους εργασιών. Πλέον συμμετέχουν και σε τεχνικά επαγγέλματα αν και σε συγκρατημένο ποσοστό. Ωστόσο, όσες αλλαγές έχουν γίνει στην κατανομή των επαγγελμάτων, πάντα με συνοδεία μαζικής συμμετοχής γυναικών, συμβάλλουν στο να τις εντάξουν στα γνωστά ως «γυναικεία» επαγγέλματα. Επομένως, η ισότιμη παρουσία των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας είναι κάτι που πιθανόν θα επιτευχθεί στο μέλλον.

4.3.3 Επαγγελματικές προοπτικές και φύλο

Οι επαγγελματικές προοπτικές και η κινητικότητα στα διάφορα επαγγέλματα πράγματι διαφοροποιούνται σύμφωνα με το φύλο και αυτό αποδεικνύεται από το ελάχιστον ποσοστό από γυναίκες που καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις. Ακόμη μια ένδειξη της υπάρχουσας διαφοροποίησης είναι πως λιγότερες γυναίκες συγκριτικά με άντρες φαίνεται να πραγματοποιούν επαγγελματικές μετακινήσεις.

Έχουν πραγματοποιηθεί μελέτες σχετικά με τη μετακίνηση σε διάφορα επαγγέλματα και μάλιστα σε μία από αυτές ερευνήθηκε μια μικτή ομάδα από απόφοιτους μέσης εκπαίδευσης (1957-1975) στις ΗΠΑ. Το πόρισμα έδειξε πως ο γυναικείος πληθυσμός πραγματοποιεί τα πρώτα βήματα του από πιο υψηλές θέσεις συγκριτικά με άντρες της ίδιας ηλικίας με εκείνες αλλά στην πορεία και φτάνοντας σε μια μέση ηλικία η κατάσταση αλλάζει τροπή και το γυναικείο φύλο κατά ποσοστό τείνει να βρίσκεται σε θέσεις πιο χαμηλόβαθμες συγκριτικά με εκείνες από τις οποίες ξεκίνησαν, σε αντίθεση με τους άντρες συνομήλικους τους που οι οποίοι καταλαμβάνουν θέσεις πιο υψηλές από τις γυναίκες. Καθ' αυτόν τον τρόπο γίνεται εμφανές ότι το γυναικείο φύλο από την αρχή τοποθετείται εκτός των ακραίων θέσεων, εκείνων δηλαδή που αφορούν την ηγεσία και πως από την πρώτη μέχρι και την τωρινή τους εργασία έμειναν στάσιμες όντας σε θέσεις μεσαίου επιπέδου. Κατά αυτό το χρονικό περιθώριο το ανδρικό φύλο φάνηκε να κάνει άλματα από το ναδίρ των επαγγελματικών θέσεων στο ζενίθ της ηγεσίας με σταθερά και ανοδικά βήματα χωρίςπισωγυρίσματα. (Sewell et al., 1980: 560-1).

Η Γυάλινη οροφή

Σε όλο τον κόσμο οι ρολόι ηγεσίας κυριαρχούνται από άντρες. Αν κάποιος περιοριστεί σε φιλελεύθερες δημοκρατίες όπως εκείνες της δυτικής Ευρώπης όπου έχουν αναπτυχθεί πιο προοδευτικές στάσεις για το φύλο, τα τελευταία σαράντα χρόνια, παραμένει γεγονός ότι ενώ οι γυναίκες έχουν σχετικά καλή αντιπροσώπευση στο μεσαίο διοικητικό επίπεδο ακόμα υπό εκπροσωπούνται στο ανώτερο διοικητικό επίπεδο, καθώς υπάρχει μια «γυάλινη οροφή». Η εικόνα της γυάλινης οροφής περιγράφει τα «αόρατα» φράγματα που δε δίνουν στις γυναίκες τη δυνατότητα να καταλάβουν τις υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία. Η κατάσταση αυτή, πάνω στην οποία έχει πραγματοποιηθεί μεγάλη μελέτη, όσον αφορά την περίπτωση των στελεχών, μπορεί να έχει ισχύ αντίστοιχα σε οποιαδήποτε άλλη κατηγορία απασχόλησης, από τη στιγμή που υπάρχει δυνατότητα ανέλιξης στη σταδιοδρομία. Καταλαβαίνουμε που οφείλεται η γυάλινη οροφή όταν αναλύουμε τις μισθολογικές σταδιοδρομίες των γυναικών και των ανδρών και γίνεται ξεκάθαρο πως η αρχή τους είναι παρόμοια, όμως κατόπιν λίγων ετών το χάσμα μεγαλώνει. Έτσι, εφόσον υπάρχουν και έχουν διαπιστωθεί παρόμοια παραγωγικά χαρακτηριστικά, οι άντρες είναι εκείνοι που επιτυγχάνουν την είσοδο στις υψηλότερες, ιεραρχικά θέσεις και οι γυναίκες φαίνεται να έχουν μείνει εγκλωβισμένες στη σταδιοδρομία τους. Οι οικογενειακές ευθύνες έχουν τον κύριο λόγο για το φαινόμενο αυτό. Όλα συμβαίνουν λες και το δίλημμα «εργασία ή όχι» να έχει μετατοπιστεί, με την αύξηση της εργασίας του γυναικείου πληθυσμού στο δίλημμα «περισσότερη ή λιγότερη» εργασία, δηλαδή στη δυνατότητα να αποδεχτεί η γυναίκα μια εντατική ενασχόληση με όρους ευθυνών και χρόνου, ενώ οι οικογενειακές αρμοδιότητες συνεχίζουν να αποτελούν σε μεγάλο μέρος δίκη της ευθύνη. Με την προσθήκη ορισμένων προκαταλήψεων, επιβεβαιώνεται το στερεότυπο που αποδίδει στις γυναίκες μικρότερη «προτίμηση» για ευθύνες στον επαγγελματικό χώρο σε σχέση με τους άντρες (M.A. Hogg, G.M. Vaughan, 2010: 419).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός έρευνας

Η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία προέκυψε από ποιοτική έρευνα και κάνει αναφορά στην ισότητα των φύλων και τη θέση των γυναικών στη αγορά εργασίας μέσω της παρουσίασης των αντιλήψεων τους σχετικά με την ισότητα στον εργασιακό τους χώρο. Κατόπιν έπεται ερμηνευτική ανάλυση των συνεντεύξεων. Κύριος σκοπός επομένως, είναι να γίνει διερεύνηση των θέσεων και των απόψεων των γυναικών για την ύπαρξη ίσης μεταχείρισης τους με τους άντρες στον χώρο της εργασίας. Είναι επιθυμητό να αναλυθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο οι αντιλήψεις τους για το εάν υφίσταται η ισότητα στο εργασιακό τους περιβάλλον και με ποιον τρόπο εκείνες το εκλαμβάνουν.

Πληθυσμός έρευνας

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την παρούσα έρευνα είναι η ποιοτική, λόγω του μικρού δείγματος γυναικών από τις οποίες πάρθηκε η συνέντευξη. Πιο συγκεκριμένα η ποιοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ημιδομημένης συνέντευξης για να καταλήξει η έρευνα στα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα, με τη μεγαλύτερη δυνατή ανάλυση. Κατά αυτόν τον τρόπο μπόρεσα να οδηγηθώ σε συγκεκριμένα συμπεράσματα. Ο λόγος για τον οποίο έγινε επιλογή της συγκεκριμένης μεθόδου είναι γιατί επιθυμούσα να δώσω περιθώριο στις γυναίκες από τις οποίες πάρθηκε η συνέντευξη να διατυπώσουν τη δική τους άποψη. Κύριο μέλημα ήταν να μελετηθούν οι στάσεις και οι αντιλήψεις των γυναικών που εργάζονται ως δικηγόροι σχετικά με το πως βιώνουν την θεσμικά και νομικά κατοχυρωμένη ισότητα. Ο κλάδος τους είναι πολύ απαιτητικός και η ίση μεταχείρισή τους είναι ένα θέμα που χρήζει εμβάθυνσης και εις βάθος ανάλυσης από πλευράς τους. Το δείγμα της παρούσας εργασίας ήταν 4 γυναίκες μεταξύ των ηλικιών των 29-

45 ετών, δικηγόροι οι οποίες εργάζονται σε δικηγορική εταιρία. Για την ολοκλήρωση της συνέντευξης χρειάστηκε κατά προσέγγιση το χρονικό διάστημα της μίας ώρας, μέχρι να γίνει αναλυτική συζήτηση και ανάπτυξη των αντιλήψεων των γυναικών αυτών σχετικά με την ύπαρξη ισότητας όπως εκείνες τη βιώνουν στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Παρουσίαση δεδομένων έρευνας

Σε αυτό το σημείο, θα πραγματοποιηθεί η παρουσίαση των συμπερασμάτων που προέκυψαν κατόπιν ανάλυσης των συνεντεύξεων που δόθηκαν. Όλες οι ερωτώμενες απάντησαν σε ερωτήσεις σχετικές με την ύπαρξη ισότητας σε όλους τους τομείς στον εργασιακό τους χώρο.

Σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν, στο πρώτο ερώτημα που αφορούσε την άποψη των εργαζόμενων γυναικών αναφορικά με το τι θεωρούν εκείνες πως είναι η ισότητα και πως αυτή θα πρέπει να εφαρμόζεται στο εργασιακό τους περιβάλλον, δόθηκαν πολλές αν όχι ίδιες, παρόμοιες όμως απαντήσεις.

Μια εκ των ερωτηθεισών εξήγησε πως για εκείνη ισότητα στο χώρο εργασίας σημαίνει, εργασίας επί ίσοις όροις. Ζητώντας της να διευκρινίσει τι εννοεί ακριβώς και ποιοι είναι κατά την προσωπική της άποψη οι όροι αυτοί, εκείνη απάντησε πως θεωρεί την ίση αμοιβή για τον ίδιο χρόνο εργασίας απαραίτητη προϋπόθεση για να νιώθει πως εργάζεται σε ένα περιβάλλον που της συμπεριφέρεται ως ίση με όλους τους άλλους συναδέλφους της. Τόνισε όμως πως δεν είναι μόνο αυτά τα τυπικά που προσδιορίζουν την ισότητα. Εκείνη πίστευε πως το να σου συμπεριφέρονται με τον ίδιο σεβασμό και την ίδια ευγένεια που συμπεριφέρονται σε κάποιον είτε διαφορετικού φύλου είτε ιεραρχικά ανώτερου υποδηλώνει την ουσιαστική ισότητα. «Είμαστε όλοι άνθρωποι, έχουμε όλοι να προσφέρουμε κάτι. Ναι είμαστε διαφορετικοί, όχι όμως επειδή είμαστε άντρες και γυναίκες. Είμαστε διαφορετικοί λόγω του τρόπου σκέψης μας, των απόψεων, των γνώσεων μας. Δεν πρέπει καμία γυναίκα να νιώθει υποδεέστερη επειδή δεν της συμπεριφέρθηκαν και δεν της μίλησαν με τον τρόπο που της αξίζει. Τι σημαίνει σου ανέθεσα την ίδια εργασία με τον συνάδελφός σου από τη στιγμή που με τα λόγια μου σε τοποθετώ δεκάδες επίπεδα πιο κάτω από εκείνον, αυτό είναι η ισότητα; » .Από τις απαντήσεις της αυτές προκύπτει το συμπέρασμα πως πέραν των όσων έχουν οριστεί θεσμικά και σε πολιτικό επίπεδο και επίπεδο νόμων για την ισότητα των δύο φύλων στην

αγορά εργασίας, εκείνη για τους άλλους δεν υπάρχει πάντα μόνο και μόνο στηριζόμενη στις διατυπωμένες αρχές που την ορίζουν. Φαίνεται να λανθάνει και πίσω από στάσεις και συμπεριφορές. Μπορεί να αποδίνονται τα του Καίσαρος τω Καίσαρει, αναφορικά με το μισθολογικό κομμάτι και το χρόνο που θα εργάζεται ο εργαζόμενος κάθε φύλου, όμως από ότι φαίνεται από την έρευνα δεν είναι και τα μοναδικά κομμάτια που ολοκληρώνουν το παζλ της ισότητας.

Μια δεύτερη ερωτηθείσα από τον δικηγορικό κλάδο, με τις απαντήσεις της φάνηκε να συμφωνεί απολύτως με τις απόψεις της προαναφερθείσας με τη διαφορά ότι εκείνη πίστευε πρώτα από όλα ότι ισότητα σημαίνει «Σεβασμός», μάλιστα υποστήριξε εντόνως ότι «ισότητα» αυτή καθαυτή δεν υφίσταται. Κατά τη γνώμη της, όσοι ορισμοί και να δοθούν, όσοι νόμοι και να γραφτούν, εάν πρώτα οι ίδιοι οι άνθρωποι δεν μάθουν να σέβονται τη διαφορετικότητα και να αναγνωρίζουν τις προσπάθειες των γυναικών που έχουν καταφέρει να φτάσουν στο σημείο να διεκδικούν τα ίσα, ποτέ δεν θα υπάρξει και η πολυπόθητη ισότητα. Από τα λεγόμενα της αυτά μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες έχουν ανάγκη την αναγνώριση από την κοινωνία και το κάθε εργασιακό περιβάλλον. Ζητούν την ισότητα με ότι αυτή συνεπάγεται από νομικής άποψης, όμως κυρίως επιθυμούν να τις σεβαστούν όπως σέβονται και κάθε άντρα που κάνει την ίδια ακριβώς δουλειά με εκείνες και αποδίδει όσο ακριβώς και αυτές. Ίσως μέσα από αυτή τους την επιδίωξη εκείνο που διαφαίνεται είναι το πόσο σημαντικό είναι όχι απλά να σου λένε ότι έχεις αξία αλλά και να στο δείχνουν εμπράκτως.

Συνεχίζοντας την έρευνα και τις ερωτήσεις, οι ορισμοί περί ισότητας των φύλων στην εργασία τους και των υπολοίπων δικηγόρων δεν έδειξαν να φέρουν μεγάλη απόκλιση. Παρουσιάστηκαν με διαφορετικά επιχειρήματα, όμως η ουσία και το συμπέρασμα στο οποίο οδηγούσαν ήταν το ίδιο. Πιο συγκεκριμένα, οι τελευταίες δύο ερωτηθείσες, όντας γυναίκες πιο μεγάλης ηλικίας και με περισσότερα χρόνια και εμπειρία στην επιστήμη της νομικής και τον κλάδο των δικηγόρων φάνηκε να έχουν κοινές απόψεις περί ισότητας. Μία εκ των δύο πριν καν καλά καλά ολοκληρώσω την ερώτηση σχετικά με το τι αντιλαμβάνεται η ίδια ως ισότητα στην εργασία της είχε έτοιμη την απάντηση. «Ευκαιρίες, ίσες ευκαιρίες σημαίνει ισότητα, να μπορεί εκείνος που αξίζει να τα καταφέρει και όχι να τα καταφέρνει εκείνος που απλά του δόθηκε απλόχερα η δυνατότητα». Η ίδια δεν είχε να αποδείξει πολλά περισσότερα από τους άντρες συναδέλφους της όταν μπήκε στον εργασιακό αυτό τομέα και αυτό γιατί ήταν γυναίκα και όταν ξεκίνησε να εργάζεται δεν υπήρχαν ορθάνοιχτες οι πόρτες της εργασίας αλλά με

κόπο και πολύ προσπάθεια άδραξε μόνη της την δική της ευκαιρία. Μπορούμε να διαπιστώσουμε από τον τρόπο που απάντησε, πόσο μόχθησε και πόσο η ισότητα που διεκδίκησε πάρθηκε με δικό της αγώνα. Για το λόγο αυτό ο δικός της ορισμός εστίασε στις δυνατότητες και τις ευκαιρίες.

Αντίστοιχα με την προηγούμενη και η επόμενη και τελευταία ερωτηθείσα μεγάλης ηλικίας μίλησε για ίσες, ευκαιρίες, όμως σε αντίθεση με την πρώτη δεν φάνηκε να πιστεύει ότι ισότητα είναι μόνο αυτό, καθώς όπως είτε είναι και τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία θα πρέπει να βασίζεται η ανάθεση εργασιών σε κάθε είδους εργασία. Είναι φανερό πως αυτό που ισχύει για τις δύο προηγούμενες γυναίκες είναι πως δεν είχαν μια εύκολη πρόσβαση στην εργασία, τουλάχιστον στα πρώτα χρόνια εργασίας τους και για το λόγω αυτό προκύπτει ο άνωθι διαμορφωμένος ορισμός.

Κατόπιν στην πορεία της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα κινήθηκαν προς τον άξονα της αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο των δικηγόρων και στο πως αυτή εκλαμβάνεται από τις ίδιες τις γυναίκες. Ερωτήθηκαν εάν νιώθουν να υστερούν σε κάτι από τους άντρες συναδέλφους τους, κατά πόσο δηλαδή θεωρούν τον εαυτό τους αποδοτικό στην εργασία τους. Κατά καιρούς υπήρχε η αντίληψη ότι ένας άντρας μπορεί να αποδώσει τα μέγιστα, σε αντίθεση με μια γυναίκα λόγω των στερεοτύπων για τη γυναικεία συμμετοχή στην εργασία.

Η πρώτη ερωτηθείσα στην ανωτέρω ερώτηση απάντησε πως θεωρεί τον εαυτό της το ίδιο αποδοτικό με άντρες συναδέλφους της και πως από πλευράς προσόντων δεν υστερεί κάπου, ώστε να μην μπορεί να αποδώσει τα ίσα. Από πλευράς γνώσεων και επιμόρφωσης υποστήριζε πως μπορούσε να θεωρηθεί ισάξια με οποιονδήποτε συνάδελφό της. Γίνεται επομένως φανερό από τα λεγόμενα της πως οι γυναίκες δεν νιώθουν πως υστερούν σε σχέση με τους άντρες. Σύμφωνα με τα προλεγόμενα υπάρχει ίδια ανταπόκριση από πλευράς του γυναικείου φύλου σε σχέση με το ανδρικό σε θέματα απόδοσης στην εργασία.

Έπειτα από τις απαντήσεις μιας άλλης γυναίκας δικηγόρου σχετικά με το πόσο αποδοτικό θεωρεί τον εαυτό της στον εργασιακό της χώρο και στο κατά πόσο πιστεύει ότι υφίσταται διαφοροποίηση μεταξύ των φύλων και των αποδόσεων τους, δεν φάνηκε να υπάρχει πλήρης ομοιότητα με τις απαντήσεις της προηγούμενης ερωτηθείσας. Όντας μητέρα και έχοντας, σύμφωνα με τον «κοινωνικά κατασκευασμένο ρόλο της», όπως εκείνη ανέφερε, πολλές υποχρεώσεις και εκτός γραφείου, εξήγησε πως πολλές φορές

βρίσκει τον εαυτό της λιγότερο αποδοτικό καθώς απορροφάται από τις δουλειές που δεν σχετίζονται με τον εργασιακό της χώρο και δεν αποδίδει τα μέγιστα, ενώ όπως η ίδια είπε, είναι πρόθυμη να το κάνει και έχει τις ικανότητες. Προκύπτει συνεπώς το συμπέρασμα πως η έλλειψη της ισότητας σε άλλους τομείς, εκτός της αγοράς εργασίας, μπορεί να επηρεάσει και την εικόνα που παρουσιάζει το γυναικείο φύλο σε αυτόν αλλά και την αποδοτικότητα του.

Η επόμενη ερωτηθείσα στις απαντήσεις της σχετικά με την αποδοτικότητα της στον κλάδο της και τις αντιλήψεις της για το αν αυτή διαφέρει από εκείνη που προσφέρουν άλλου φύλλου συνάδελφοι, φάνηκε να νιώθει μια υστέρηση στην απόδοση της, από τα λεγόμενα της, καθώς όπως είπε «Εμείς οι γυναίκες πρέπει να τα διαχειριζόμαστε όλα και το σπίτι και το γραφείο και να προσφέρουμε σε όλα το καλύτερο δυνατό, όμως όταν δίνεις μεγαλύτερη αφοσίωση σε κάτι είναι ακατόρθωτο να τη μοιράσεις και σε κάτι άλλο». Μόνο και μόνο από τη χρήση της φράσης «εμείς οι γυναίκες», γίνεται κατανοητό πως το φύλο της επηρεάζει και τις προτεραιότητες της και τον τρόπο με τον οποίο αποδίδει τόσο στο εργασιακό της περιβάλλον όσο και στο ίδιο της το σπίτι για το οποίο από ότι φαίνεται φέρει αν όχι την αποκλειστική, τη μεγαλύτερη ευθύνη.

Σε σχέση με το ως ανωτέρω ερευνητικό ερώτημα η τελευταία γυναίκα από την οποία δόθηκαν απαντήσεις στη συνέντευξη, μίλησε για ισάξια κατά τη γνώμη προσφορά στον εργασιακό της κλάδο με το αντίθετο φύλο. Δεν έκρινε πως είναι λιγότερο αποδοτική από άντρες συναδέλφους της. Μάλιστα τόνισε πως αν και έχει αναλάβει ως γυναίκα το μεγαλύτερο μέρος των υποχρεώσεων του σπιτιού καταφέρνει να μοιράζει ισάξια τον χρόνο της τόσο στη δουλειά της όσο και στις υποχρεώσεις της στη δουλειά της. Αν επιθυμούσε να είναι πιο αποδοτική στην εργασία της και πάλι θα το κατάφερνε όπως θα το κατάφερνε και κάθε ανεξάρτητη γυναίκα, όπως η ίδια ανέφερε, απλώς εκείνο που τη διαχωρίζει από τους άντρες στον εργασιακό της τομέα είναι ο χρόνος που μπορεί να αφιερώσει έκαστος για να φτάσει στο απόγειο της καριέρας του. « Είμαστε οι επιλογές μας. Πιστεύω πως είμαστε αδικημένες παρά τις όποιες νομοθετικές κατοχυρώσεις υπέρ των δικαιωμάτων των γυναικών. Αυτό είναι όμως που μας κάνει και πιο άξιες. Η ικανότητα μας να προσαρμοζόμαστε και θεωρώ πως κάθε γυναίκα μπορεί να το πετύχει αρκεί να το θέλει».

Εν κατακλείδι, στο θέμα της αποδοτικότητας τους, επί το πλείστον οι απαντήσεις από τις ερωτηθείσες έδιναν την εντύπωση πως παρά τη συνεισφορά εργασίας ίσης αξίας με

άντρες συναδέλφους τους, κάποιες εκ των ερωτηθεισών, μόχθησαν πολύ περισσότερο από εκείνους για να κατακτήσουν ανώτερες θέσεις. Επομένως η όποια διαφοροποίηση στην αποδοτικότητα τους, δεν οφείλετε στην έλλειψη δυνατοτήτων, προσόντων και προθυμίας από πλευράς των γυναικών αλλά σε άλλους παράγοντες, όπως ο περιορισμένος χρόνος και η αυξημένες υποχρεώσεις από πλευράς του σπιτιού που κατά κύριο λόγο βαραίνουν το γυναικείο φύλο.

Το επόμενο ερευνητικό ερώτημα αφορά τις απόψεις των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο της νομικής σχετικά με τις ευκαιρίες που τους δίνονται για ανέλιξη και επιμόρφωση. Στη συγκεκριμένη ερώτηση οι απαντήσεις παρουσίαζαν ομοιότητες στον άξονα της ηλικίας. Πιο συγκεκριμένα γυναίκες νεότερης ηλικίας φάνηκε να έχουν παρόμοια άποψη σχετικά με την ως ανωτέρω ερώτηση και εκείνες που είχαν περισσότερα χρόνια στον άνωτι χώρο εργασίας είχαν σχεδόν συγκοινωνούντες αντιλήψεις. Η πρώτη ερωτηθείσα ήταν μια δικηγόρος σχετικά νέα στο επάγγελμα, δηλαδή μια γυναίκα που μπήκε στον χώρο της νομικής σχετικά πρόσφατα. Μόλις ερωτήθηκε αναφορικά με το τι πιστεύει για τις δυνατότητες ανέλιξης των γυναικών στον κλάδο της και κατά πόσο αυτές έχουν δοθεί ισάξια χωρίς έμφυλους καταμερισμούς, η απάντηση της ήταν η εξής « Δεν έχω νιώσει να στερούμαι ευκαιριών για ανέλιξη σε σχέση με τους άντρες. Θεωρώ ότι οποίος ψάχνει και θέλει βρίσκει τρόπους να ανελιχθεί. Έχουμε πλέον λόγο και μάλιστα ξέρουμε πολύ καλά πως να τον διαχειριστούμε» Η απάντηση της αυτή δείχνει πως δε στερεί το φύλο από τους εργαζόμενους αυτού του τομέα την συνεχή άνοδο και την επιτυχία αλλά το μέγεθος της επιδίωξης της.

Η δεύτερη ερωτηθείσα, εξίσου νέα με τις απαντήσεις τις στο ως άνω ερώτημα υποστήριξε ότι κατά την προσωπική της άποψη δε βιώνει κάποια διάκριση στο κομμάτι της επαγγελματικής της ανέλιξης. Συνάδελφοι του ίδιου ή και διαφορετικού φύλου αναλόγως με το τι έχουν να προσφέρουν, φτάνουν στο ζενίθ της καριέρας τους και προσπαθούν να γίνουν όλο και καλύτεροι. « Θεωρώ πως πολλές φορές εμείς οι γυναίκες υπερβάλουμε λίγο. Ξέρω πως έχουμε πολλές άλλες υποχρεώσεις όμως από τη στιγμή που επιλέξαμε το συγκεκριμένο επάγγελμα γνωρίζαμε πολύ καλά τι συνεπάγεται. Δεν είναι ένα επάγγελμα με σταθερή γραμμή αλλά με βάδισμα προς την ανιούσα. Το επιλέξαμε άρα μαζί με αυτό και τις δυνατότητες που μας προσφέρει να εξελιχθούμε». Προκύπτει συνεπώς το συμπέρασμα πως η ανέλιξη δεν έχει φύλο και πως η προσπάθεια και η συνεχής αναζήτησή στόχων μπορούν να προσφέρουν την επιθυμητή άνοδο στον συγκεκριμένο εργασιακό τομέα από κάθε άποψη.

Στον αντίποδα των προαναφερθέντων απόψεων έρχονται οι απαντήσεις γυναικών δικηγόρων λίγο μεγαλύτερης ηλικίας με περισσότερα χρόνια στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο. Η τρίτη ερωτηθείσα, μια γυναίκα με περίπου είκοσι χρόνια στον κλάδο της νομικής, όταν ερωτήθηκε κατά πόσο πιστεύει ότι οι γυναίκες δικηγόροι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους, απάντησε με μεγάλη σιγουριά πως όχι. Μίλησε για τα πρώτα της χρόνια στο επάγγελμα, που ήταν χρόνια πιο δύσκολα από αυτά της σύγχρονης εποχής για μια γυναίκα. Οι απαιτήσεις περισσότερες και το ίδιο και οι υποχρεώσεις εκτός δουλειάς, οι οποίες δεν επέτρεπαν σε μια γυναίκα να ζητήσει το κάτι παραπάνω. «Όταν κάνεις οικογένεια ξέρεις ότι έχει αποφασίσει να αφιερώσει ένα μεγάλο μέρος της ζωής σου, ίσως και το μεγαλύτερο σε αυτή. Εξ ορισμού το φύλο μας συνδεόταν με την οικογένεια και τις υποχρεώσεις που αυτή συνεπάγεται. Ειδικά στα πρώτα χρόνια της δουλειάς μου. Δύσκολο λοιπόν για μια γυναίκα να διεκδικήσει τα μέγιστα». Πιο συγκεκριμένα εκείνο που είπε ήταν το εξής « Αν και χρόνια στο επάγγελμα, δεν έχει έρθει ακόμη η στιγμή που θα δω γυναίκα να ηγείται, χωρίς να έχει πρώτα προσπαθήσει εις διπλούν». Ακόμη και οι ανώτεροι της στο επάγγελμα, σύμφωνα με τα λεγόμενα της δεν έδιναν εύκολα ευκαιρίες σε γυναίκες να εξελιχτούν και να ανέβουν επίπεδο, όχι τόσο εύκολα όσο έδιναν αυτές τις ευκαιρίες σε άντρες συναδέλφους τους. Αυτό συνέβαινε, όπως ανέφερε και η προλαλήσασα λόγω του ότι βαθιά ριζωμένη στο μυαλό όλων ήταν η αντίληψη πως η γυναίκα έχει να φροντίσει το σπίτι και δεν θα καταφέρει να αφοσιωθεί όσο ένας άντρας στην επαγγελματική της αξίωση. Γίνεται αντιληπτό επομένως από τα λεγόμενα της πως πράγματι λόγω του φύλου της στερήθηκε ευκαιριών που θα μπορούσαν να της είχαν προσφέρει μια καλύτερη επαγγελματική σταδιοδρομία.

Η τελευταία γυναίκα στην οποία τέθηκε η ερώτηση σχετικά με τις ευκαιρίες ανέλιξης, δεν απάντησε τόσο ξεκάθαρα όσο η προηγούμενη. Έβαλε, όμως και εκείνη το γνώμονα της ηλικίας. Όντας και η ίδια πολλά χρόνια στην εργασία ως δικηγόρος, ανέφερε πως έχει βιώσει τη διάκριση και την έλλειψη αξιοκρατίας σε περιπτώσεις που μπορούσε να της δοθεί η ευκαιρία για μια καλύτερη θέση και αυτό λόγω του φύλου της. Οι άντρες συναδέλφοι είχαν το προβάδισμα και αυτό κατά την άποψη της λόγω του γεγονότος ότι μια γυναίκα δεν μπορεί να καταξιωθεί όπως ένας άντρας, καθώς πάντα θα έχει πίσω της τα καθήκοντα του σπιτιού. Εμφανές γίνεται και σε αυτή την περίπτωση επομένως πως οι ευκαιρίες δε δίνονταν τόσο απλόχερα στο γυναικείο φύλο όσο στο ανδρικό και αυτό λόγω του κοινωνικά κατασκευασμένου ρόλου τους.

Από το σύνολο των απαντήσεων στο ερώτημα αυτό που αναφέρεται στις ίσες δυνατότητες ανέλιξης δεν προκύπτει ένα ομοιογενές συμπέρασμα, όμως γίνεται εμφανές πως στο παρελθόν υπήρχαν μεταβλητές που πλέον δεν λαμβάνονται τόσο υπόψη. Ενώ παλαιότερα μπορούσε να πει κανείς ότι γυναίκες και άντρες δεν είχαν τις ίδιες δυνατότητες και ευκαιρίες για να εξελιχθούν, πλέον σιγά σιγά κάποια στερεότυπα, που εμπόδιζαν τις γυναίκες από τη χαρά της κατοχύρωσης υψηλότερων θέσεων, έχουν καταρριφθεί.

Προχωρώντας, η συνέντευξη κινήθηκε σε ερωτήσεις με θέμα το εάν υφίστανται διακρίσεις οι γυναίκες στον εργασιακό τους τομέα λόγω του φύλου τους. Ερωτήθηκαν κατά πόσο επηρεάζει το γεγονός ότι είναι γυναίκες τη συμπεριφορά απέναντί τους καθώς και την ανάθεση εργασιών σε εκείνες. Στην ως ανωτέρω ερώτηση η πρώτη δικηγόρος που ερωτήθηκε απάντησε πως κατά τη διάρκεια εργασίας της στο δικηγορικό τομέα δεν έχει βιώσει κάποια έντονη διάκριση όσον αφορά την ανάθεση εργασιών και καθηκόντων σε εκείνη. Παραδέχτηκε πως στην αρχή της καριέρας της υπήρξαν φορές που δεν προτιμήθηκε από τους ανώτερους της για την διεκπεραίωση εργασιών και την ολοκλήρωση υποθέσεων, όσο άλλοι συνάδελφοι της διαφορετικού φύλου από εκείνη. Στην αρχή είχε θεωρήσει πως έφταιγε το γεγονός ότι ήταν νέα στη δουλειά, στην πορεία όμως παρατηρώντας πως δεν συνέβαινε κάτι αντίστοιχο σε συναδέλφους της του ίδιου φύλου κατάλαβε ότι το φύλο της επηρέαζε και το πως την αντιμετώπιζαν. «Εβλεπα να είναι πολύ προσφιλής η δουλειά μου στο γραφείο και πάντοτε απέδιδα όσο καλύτερα μπορούσα αλλά σε περιπτώσεις που χρειαζόταν να βγει κάποιος από την ομάδα εργασίας μπροστά και να πάρει το λόγο μπροστά στον πελάτη, ο διευθυντής μου έδινε πάντα τον λόγο σε άντρες συναδέλφους μου, που είχαν εργαστεί όσο ακριβώς και εγώ για τη συγκεκριμένη υπόθεση». Από τα λεγόμενα της προκύπτει ότι πράγματι το γυναικείο φύλο δεν αντιμετωπίζεται με τον ίδιο τρόπο με το ανδρικό, όμως αυτό με την πάροδο των χρόνων φαίνεται να έχει εξασθενήσει ως φαινόμενο.

Η δεύτερη γυναίκα η οποία υποβλήθηκε σε ερωτήσεις σχετικά με το αν βιώνει κάποια διάκριση στην εργασία της και αν δεν έχει τις ίδιες αναθέσεις εργασιών σε σχέση με άντρες συναδέλφους της, απάντησε πως εν γένει δεν νιώθει να μην της παρέχονται ίδιες αναθέσεις αναφορικά με συναδέλφους άλλου φύλου αλλά έχει βιώσει κάποια περιστατικά που αποδεικνυαν πως επειδή είναι γυναίκα δεν της ανατέθηκαν πιο σοβαρές υποθέσεις. Αναφέρθηκε πιο συγκεκριμένα σε κάποιες συμπεριφορές από ανώτερους της κατά τη διάρκεια της εργασίας της που την απέκλειαν από κάποια πρότζεκτ και

σημαντικού περιεχομένου υποθέσεις λόγω του ότι ήταν γυναίκα. Πέραν όμως των μεμονωμένων αυτών περιστατικών δεν είχε βιώσει επί μονίμου βάσης διακρίσεις. Φαίνεται επομένως πως πράγματι υφίστανται διακρίσεις οι γυναίκες αλλά σε μικρότερο βαθμό στη σύγχρονη εποχή. Δεν έχει εξαλειφθεί εντελώς το φαινόμενο των διακρίσεων απλώς έχει μειωθεί.

Στην επόμενη ερωτηθείσα που τέθηκε η ερώτηση για το κατά πόσο βιώνει κάποια διάκριση λόγω του φύλου της, εκείνη απάντησε πως υπήρξαν πολλές φορές που ένιωσε να μην προτιμάται η άποψη της έναντι εκείνης κάποιου άντρα συναδέλφου της. Πιο συγκεκριμένα αναφέρθηκε σε ένα περιστατικό κατά το οποίο ενώ οι δικές της δράσεις και εργασίες πάνω σε μια υπόθεση ήταν πιο ολοκληρωμένες δεν την επέλεξαν οι ανώτεροι της λόγω του ότι θεωρούσαν πιο σωστό να εκπροσωπηθεί η συγκεκριμένη υπόθεση από έναν άντρα, λόγω του κύρους που θα επιδείξει. Δεν έδειξε να την πτοεί βέβαια η συγκεκριμένη συμπεριφορά, όμως αυτό δε σημαίνει πως πρέπει να υπάρχει.

Η τελευταία ερωτηθείσα σχετικά με την ύπαρξη διακρίσεων στην εργασία της λόγω του φύλου της επίσης απάντησε θετικά, για την εμφάνιση τους. Όχι μόνο στη δική της περίπτωση αλλά και σε άλλες συναδέλφους δεν είναι λίγες οι φορές που το φύλο έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην ανάθεση εργασιών και επομένως την διατήρηση έμφυλων διακρίσεων. Τόνισε πως τα περισσότερα περιστατικά διακρίσεων είχαν παρατηρηθεί σε προηγούμενα χρόνια εργασίας, τότε που η θέση της γυναίκας ήταν ακόμη υπό αμφισβήτηση. Οι απαντήσεις της παραπάνω ερωτηθείσας αποδεικνύουν ότι η εμφάνιση των διακρίσεων μεταβάλλεται και ανάλογα την εποχή. Πιο έντονα εμφανιζόταν σε εποχές που η γυναικεία συμμετοχή στην εργασία ήταν νεοαφιχθήσα και λιγότερο στο πέρας των χρόνων.

Οι διακρίσεις λόγω του φύλου υπήρχαν από την πρώτη στιγμή εμφάνισης του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας. Μέσα από τις απαντήσεις των γυναικών από τις οποίες πάρθηκε η συνέντευξη γίνεται φανερό πως δεν έχουν σταματήσει να υφίστανται αλλά η ύπαρξή τους διαφέρει από εποχή σε εποχή. Οι περισσότερες από τις δικηγόρους αναφέρθηκαν σε περιστατικά διακρίσεων σε βάρος τους λόγω του φύλου τους και στη μη ανάθεση σε αυτές σημαντικών εργασιών και υποθέσεων μόνο και μόνο επειδή είναι γυναίκες.

Το τελευταίο ερώτημα της έρευνας σχετίζεται με περιστατικά κατά τα οποία οι ίδιες οι γυναίκες έχουν βιώσει την παρενόχληση στο σεξουαλικό κομμάτι στην εργασία τους ή

σε περιστατικά συναδέλφων που έχουν υποστεί σεξιστικά σχόλια. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που δεν έχει εποχή καθώς υπήρχε από τα πρώτα χρόνια εμφάνισης της γυναίκας στο χώρο εργασίας.

Η πρώτη ερωτηθείσα όταν ερωτήθηκε σχετικά με το ως ανωτέρω ερώτημα φάνηκε πως μπήκε σε σκέψεις πριν μιλήσει και δυσκολεύτηκε να ανοιχτεί και να μιλήσει διότι όπως η ίδια ανέφερε η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα θέμα ταμπού. Κατά τα λεγόμενα της το φαινόμενο της παρενόχλησης όχι απλώς δεν έχει σταματήσει να υπάρχει στο χώρο εργασίας αλλά κατά την προσωπική της άποψη τα τελευταία χρόνια υφίσταται σε μεγαλύτερο βαθμό. Η ίδια αναφέρθηκε σε διάφορα παραδείγματα γυναικών τις οποίες πλησίασαν, ανώτεροι τους σε εργασιακό τομέα άντρες, με προσβλητικό τρόπο. Ήταν παρούσα, όπως η ίδια ανέφερε σε περιστατικό σεξιστικού σχολιασμού συναδέλφου της. Άκουσε απρεπή σχόλια για τη συνάδελφο ερήμην της και κατόπιν όσων κατέθεσε, επειδή δεν αντέδρασε θετικά δεν της δόθηκε η θέση για την οποία πληρούσε τα κριτήρια. Από την κατάθεσή της αυτή μπορούμε να συμπεράνουμε ότι είναι πραγματικότητα η προσβλητική συμπεριφορά προς το γυναικείο φύλο. Στην περίπτωση που μόλις αναφέρθηκε, ο ανώτερος διοικητικά εργαζόμενος δε σεβάστηκε τη νεοαφιχθήσα δικηγόρο και πρόσβαλε τα ήθη της.

Η επόμενη γυναίκα στην οποία τέθηκαν ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, απάντησε με γεγονότα στο ερώτημα σχετικά με το εάν έχει βιώσει κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης ή εάν έχει παρασταθεί μπροστά σε κάποιο σεξιστικό σχολιασμό συναδέλφου. Αναφέρθηκε σε μια προσβλητική στάση απέναντι της από τον διευθυντή της προηγούμενης εταιρίας στην οποία εργαζόταν. «Με πλησίασε και μου έκανε, όχι τόσο σεμνά κοπλιμέντα λίγες μέρες πριν την ανάληψη μια μεγάλης υπόθεσης, την οποία εάν αναλάμβανα θα ανέβαινα επίπεδο στην εργασία μου. Μετά από σκληρή δουλειά φαινόταν πως η θέση μου άνηκε δικαιωματικά, μέχρι την ημέρα της ανακοίνωσης των αποτελεσμάτων για το ποιος εκ των συναδέλφων μου θα αναλάβει». Έκπληκτη έμεινε η ερωτηθείσα δικηγόρος, η οποία έκανε ξεκάθαρο στον ανώτερο της πως ενοχλείται με τον τρόπο που της μιλάει και της συμπεριφέρεται, όταν έμαθε πως δεν επιλέχθηκε για τη θέση που περίμενε. Το συμπέρασμα που προκύπτει από τη συγκεκριμένη κατάθεση είναι ξεκάθαρο. Γίνεται εμφανές πως μια προκλητική συμπεριφορά, μια παρενόχληση, λεκτική αλλά κυρίως σεξουαλικού περιεχομένου, δημιουργεί προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον για τις γυναίκες και διαμορφώνει ένα κλίμα φόβου.

Στη συνέχεια της συνέντευξης, η τρίτη ερωτηθείσα, στην οποία τέθηκαν ερωτήσεις σχετικές με το άνωθεν ερευνητικό ερώτημα για την ύπαρξη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό της περιβάλλον, όντας πιο παλιά στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας απάντησε από άλλη οπτική γωνία. Εκείνη ξεκίνησε να εργάζεται στον κλάδο της νομικής πριν από πολλά χρόνια, όταν οι γυναίκες δεν είχαν εισχωρήσει τόσο όσο σήμερα στον εργασιακό τομέα. Τα χρόνια λοιπόν που εκείνη μπήκε στην αγορά εργασίας παρατηρούσε πως μετρούσε πολύ η εμφάνιση των γυναικών για να γίνουν αποδεκτές και να προσληφθούν παρά το γεγονός ότι διέθεταν τα απαραίτητα εφόδια και γνώσεις. Με το δικό της προσωπικό παράδειγμα εξήγησε ότι τα σεξιστικά σχόλια ήταν πολύ διαδεδομένα τότε και μπορούσαν να ανεβάσουν ή να κατεβάσουν μια γυναίκα στο χώρο της εργασίας της. Το συμπέρασμα στο οποίο μπορούμε να καταλήξουμε από όσα είπε είναι πως πάλι λόγω φύλου προσβλητικές συμπεριφορές δεν επέτρεπαν σε γυναίκες να πάρουν ότι αξίζουν στον τομέα εργασίας τους παρενοχλώντας και τα ήθη τους.

Η επόμενη και τελευταία εργαζόμενη του κλάδου της νομικής που ερωτήθηκε αν έχει υποστεί κάποια προσβλητική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας της ή εάν είχε η ίδια υπάρξει μάρτυρας παρενοχλητικών σχολίων σε άλλες συναδέλφους, δεν φάνηκε να είχε κάποιο έντονο παράδειγμα, ή κάποια προσωπική εμπειρία να αναφέρει. Εκείνο που είχε να προσθέσει για να απαντήσει, ήταν πως κατά τη διάρκεια εργασίας της ως δικηγόρος είχε παρατηρήσει κάποιες περιέργες και ίσως σεξιστικού περιεχομένου συμπεριφορές απέναντι σε νεότερες γυναίκες στα πρώτα βήματα της καριέρας τους. « Παρατηρούσα νέα κορίτσια να έρχονται στο γραφείο και έβλεπα συμπεριφορές απέναντι τους που δεν θεωρώ πως τις τιμούσαν και αυτό με απογοήτευε πολύ». Από όλα όσα είπε φάνηκε πως η σεξουαλική παρενόχληση και ο σεξιστικός σχολιασμός ήταν και είναι γεγονός.

Στο σύνολο των γυναικών από τις οποίες πάρθηκε η συνέντευξη γίνεται φανερό πως υπήρχε από ένα παράδειγμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Πράγματι στον ανωτέρω κλάδο εργασίας αναφέρθηκαν πολλά περιστατικά κατά οποία το γυναικείο φύλο υποβλήθηκε σε προσβλητικά και απρεπή σχόλια και συμπεριφορές και το φαινόμενο αυτό κάθε άλλο παρά φθίνουσα ροή φαίνεται να έχει πάρει.

Από τότε που οι γυναίκες έχουν εισχωρήσει με δυναμικό τρόπο στον χώρο της εργασίας, έχουν αρχίσει να παίρνουν θάρρος όλο και να προσπαθούν να φτάσουν στο σημείο να εργάζονται και εκείνες επί ίσοις όροις με τους άντρες. Η ισότητα υπάρχει για όλους και είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη, όμως αυτό δε σημαίνει ότι εφαρμόζεται και πάντα.

Εκείνο που διαπιστώθηκε είναι πως ενώ οι γυναίκες έχουν πραγματοποιήσει μεγάλα άλματα , σε όλους τους τομείς, συγκριτικά με τα παλαιότερα χρόνια και πλέον συμμετέχουν ενεργά στον κοινωνικό και εργασιακό χώρο ωστόσο, υφίστανται ακόμη κάποιες συμπεριφορές και αντιλήψεις που υποδεικνύουν ότι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις έχουν μεγαλύτερη δύναμη και από τον ίδιο το νόμο.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην συγκεκριμένη ενότητα , γίνεται παρουσίαση των συμπερασμάτων που προέκυψαν από την ανάλυση των συνεντεύξεων. Η παρούσα έρευνα αποσκοπούσε στην παρουσίαση της κατάστασης που βιώνουν οι γυναίκες του κλάδου της νομικής αναφορικά με την ισότητα στον εργασιακό τους χώρο. Τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν από το εμπειρικό κομμάτι παρουσίασαν την κατάσταση και τις συνθήκες που βίωναν οι γυναίκες μέχρι να καταφέρουν να κατακτήσουν την ισότητα που με τόσο μόχθο διεκδίκησαν. Εκείνο που επιθυμούσα να παρουσιάσω είναι οι δύσκολες συνθήκες τις οποίες έζησαν οι γυναίκες ζητώντας κάτι το απλό και δίκαιο, όπως η ισότητα. Πράγματι με βάση το εμπειρικό κομμάτι, έγινε προφανές πως η ισότητα αυτή, καθ' αυτή δεν υφίσταντο. Οι διακρίσεις και η ανισότητα σύμφωνα με όσα προβάλλονταν από τα δεδομένα είναι αναπόσπαστα στοιχεία που ακολουθούν το γυναικείο φύλο σε κάθε βήμα του, είτε αυτό λέγεται πρόσβαση στην εργασία ή ακόμη και διεκδίκηση ηγετικών θέσεων. Η ιστορία έδειξε ως τώρα πως οι γυναίκες για να καταφέρουν να πετύχουν όλα όσα απολαμβάνουν σήμερα πέρασαν από τη Σκύλα της ανισότητας και από τη Χάρυβδη των διακρίσεων. Χρειάστηκαν πολλοί αγώνες και μεγάλη αποφασιστικότητα για να φτάσουν στο σημείο να διεκδικούν δικαιώματα στην εργασία, στην ψήφο και γενικότερα να έχουν λόγο. Ακόμη και σύγχρονα

παραδείγματα της βιβλιογραφίας απέδειξαν πως η μη ολοκληρωμένη ισότητα είναι γεγονός.

Από εμπειρικής πλευράς παρατηρείται πως αντικειμενικά η έννοια της ισότητας δεν μπορεί να γίνει πράξη παρά μόνο να εφαρμοστούν κάποιες πτυχές της. Σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας υπάρχει μια μικρή απόκλιση. Ενώ παρουσιάζεται η ανισότητα ως γεγονός εν τέλει, τα πράγματα όπως δείχνουν τα συμπεράσματα της έρευνας δεν ακολουθούν ακριβώς αυτή την πορεία. Είναι γεγονός, οι γυναίκες παρά τις όποιες διεκδικήσεις δεν κατάφεραν να έχουν σε κάθε πτυχή της ζωής τους την ισότητα και κυρίως στον εργασιακό τομέα που μελετάτε στην παρούσα εργασία. Δεν αντιμετωπίζουν την πλήρη ανισότητα ούτε και τις διακρίσεις που βίωναν στο παρελθόν. Το εμπειρικό κομμάτι παρουσίασε καταστάσεις έμφυλων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στο χώρο εργασίας τους και περιορισμού των ορίων που μπορούσε να φτάσει μια γυναίκα στον εργασιακό της τομέα. Συγκριτικά με τα ερευνητικά ερωτήματα, εκείνο που διαφάνηκε ήταν πως πράγματι ακόμη κάποιες μορφές διακρίσεων κάνουν αισθητή την παρουσία τους και πως είναι πιο σπάνιο μια γυναίκα να φτάνει σε ανώτερες θέσεις εργασίας το ίδιο εύκολα με έναν άντρα, όμως όχι σε ακατόρθωτο σημείο. Οι γυναίκες φάνηκε να κατακτούν όλο και περισσότερες θέσεις υψηλότερου επιπέδου με την αξία τους, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ότι συνέβαινε στο παρελθόν. Εκείνο που φαίνεται να παραμένει σταθερό και ούτε αυξάνεται ούτε όμως μειώνεται είναι τα φαινόμενα προσβλητικών και ανήθικων συμπεριφορών. Αυτό μπορεί να διαπιστωθεί και από τα δεδομένα αλλά και από τα αποτελέσματα της έρευνας. Επομένως γίνεται φανερό πως εξαλείφεται με σταδιακά βήματα ότι υπόλειμμα έχει μείνει από τους παρελθοντικούς περιορισμούς που υφίστατο το γυναικείο φύλο, όχι όμως εντελώς, καθώς μικρά ψεγάδια που καλά κρατούν απομακρύνουν μια αδιάφορη εικόνα για την ισότητα.

Κατόπιν όλων αυτών, ο γυναικείος πληθυσμός τα τελευταία χρόνια κατάφερε να μπει στην αγορά εργασίας με σταθερά αλλά ανοδικά βήματα και να αποδείξει πως η εργασία δεν είναι γένους αρσενικού. Δεν ήταν ένα βήμα που έγινε από τη μια μέρα στην άλλη. Ήταν μια αλλαγή που χρειάστηκε πολύ δύναμη και θάρρος για να υποστηριχθεί, σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μπορούμε να μιλάμε σήμερα για την ισότητα των φύλων. Η έρευνα δεν οδηγήθηκε σε αυτούσια τα ζητούμενα που διαπραγματεύτηκε εξ αρχής καθώς η πορεία έδειξε πως ο χρόνος τρέχει πιο γρήγορα από τα γεγονότα.

Πράγματι οι γυναίκες έφεραν όλες τις δοκιμασίες εις πέρας και ότι διεκδίκησαν το πάλεψαν μέχρι να το κατακτήσουν. Η ισότητα είναι γεγονός, απλώς όχι στο επίπεδο που θα το επιθυμούσε κάθε γυναίκα που πάλεψε για αυτή. Είμαστε ωστόσο ένα βήμα μπροστά τη φορά και αυτό είναι πολύ σημαντικό. Σύμφωνα και με τη ρήση του Λάο Τσε «Ένα ταξίδι χιλίων χιλιομέτρων αρχίζει με ένα βήμα».

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

- Πώς ορίζουν οι γυναίκες την ισότητα στην αγορά εργασίας;
- Θεωρούν ότι υπάρχει διαφοροποίηση στην αποδοτικότητα μεταξύ των φύλων στον εργασιακό τους χώρο;
- Πιστεύουν πως έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για ανέλιξη σε σχέση με τους άντρες;
- Υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου;
- Έχουν βιώσει κάποια παρενόχληση;

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

- 1) Πώς ορίζεις την ισότητα των φύλων στον εργασιακό σου χώρο;
- 2) Αντιλαμβάνεσαι να επηρεάζει το φύλο σου τον τρόπο που σε αντιμετωπίζουν στην εργασία σου και την ανάθεση καθηκόντων σε εσένα;
- 3) Πιστεύεις ότι σου δίνονται οι ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης με άντρες συναδέλφους σου;
- 4) Έχεις βιώσει ποτέ κάποια διάκριση λόγω του φύλου σου στον εργασιακό σου χώρο;

- 5) Σε έχουν κάνει να αισθανθείς ποτέ μειονεκτικά λόγω του φύλου σου στην εργασία;
- 6) Στον εργασιακό σου τομέα θεωρείς ότι κάποιο φύλο διακρίνεται μεταξύ των άλλων;
- 7) Κατά την άποψή σου, υπάρχουν ακόμη στερεότυπα σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην εργασία;
- 8) Έχεις υπάρξει ποτέ θύμα παρενόχλησης ή μπροστά σε κάποιο σεξιστικό σχολιασμό συναδέλφου λόγω του φύλου της;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Σίρλεϊ Τσίζχολμ

(Μία από τις πιο σημαντικές και αποτελεσματικές υπερμάχους των δικαιωμάτων της γυναίκας, η **Σίρλεϊ Τσίζχολμ**, εκλέχτηκε στη Βουλή των Αντιπροσώπων των Ηνωμένων Πολιτειών το 1968. Το λόγο που παραθέτουμε τον εκφώνησε ενώπιον της Βουλής των Αντιπροσώπων, στις 21 Μαΐου 1969.)

Κύριε πρόεδρε, όταν μια νέα γυναίκα αποφοιτά από το κολέγιο και αρχίζει να αναζητά εργασία, είναι πιθανό να βρεθεί μπροστά σε μια απογοητευτική ή ακόμα και εξευτελιστική εμπειρία. Όταν θα μπει σε ένα γραφείο για μια συνέντευξη, η πρώτη ερώτηση που θα της τεθεί είναι «ξέρεις να δακτυλογραφείς;».

Υπάρχει ένα υπολογισμένο σύστημα προκατάληψης που βρίσκεται κρυμμένο πίσω από αυτή την ερώτηση. Γιατί είναι αποδεκτό για τις γυναίκες να είναι γραμματείς, βιβλιοθηκάριοι και δασκάλες, αλλά απολύτως απαράδεκτο για αυτές να είναι μάνατζερ, διευθυντές, γιατροί, δικηγόροι και μέλη του Κογκρέσου; Η ανείπωτη

υπόθεση είναι ότι οι γυναίκες είναι διαφορετικές. Δε διαθέτουν διοικητική ικανότητα, μεθοδικά μυαλά, σταθερότητα, αρχηγικά προσόντα και είναι πολύ συναισθηματικές.

Ως μαύρο άτομο, η φυλετική προκατάληψη δε μου είναι άγνωστη. Η αλήθεια είναι όμως ότι στον πολιτικό κόσμο έχω πολύ συχνότερα υποστεί μεροληπτικές συμπεριφορές, επειδή είμαι γυναίκα, παρά επειδή είμαι μαύρη. Η προκατάληψη εναντίον των μαύρων αρχίζει σιγά σιγά να θεωρείται απαράδεκτη, αν και θα χρειαστούν χρόνια για την εξάλειψή της. Είναι καταδικασμένη όμως γιατί η λευκή Αμερική αρχίζει να παραδέχεται πως η προκατάληψη υπάρχει. Αντίθετα η προκατάληψη εναντίον των γυναικών είναι ακόμη αποδεκτή. Πολύ λίγοι προς το παρόν κατανοούν την ανηθικότητα που περιέχεται στη διπλή μισθολογική κλίμακα και στο χαρακτηρισμό των περισσότερων από τις καλύτερες δουλειές σαν «για άντρες μόνο».

Περισσότερο από το μισό του πληθυσμού των ΗΠΑ είναι θηλυκό. Οι γυναίκες όμως κατέχουν μόνο το 2% των διευθυντικών θέσεων. Καμία γυναίκα δε βρίσκεται στο συμβούλιο AFL-CIO (American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization), ομοσπονδιακό όργανο των αμερικανικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή στο Ανώτατο Δικαστήριο. Έχουν υπάρξει μόνο δύο γυναίκες που κατέλαβαν υπουργικές θέσεις και σήμερα δεν υπάρχει καμία. Μόνο δύο γυναίκες κατέχουν σήμερα βαθμούς πρεσβευτών στο διπλωματικό σώμα. Στο Κογκρέσο είμαστε μία γερουσιαστής και δέκα αντιπρόσωποι.

Ένθετο «ΒΗΜΑ / ΙΣΤΟΡΙΑ», εφημ. ΤΟ ΒΗΜΑ της Κυριακής, 2002 (διασκευή)

Ολόκληρο το άρθρο και ο λόγος της Σίρλεϊ Τσίτχολμ
[πηγή: εφημ. Το Βήμα]

Καλλιρρόη Παρρέν, η Ελληνίδα που κήρυξε τη φεμινιστική αντεπίθεση στην ανδροκρατία

Τη χλεύασαν, τη λοιδόρησαν, την κακολόγησαν, την εξύβρισαν, κι όμως αυτή επέμεινε και έγινε τελικά το δικό της: η θέση της γυναίκας άλλαξε στη νεοελληνική κοινωνία από τον άσβεστο αγώνα μιας χούφτας γυναικών που συσπειρώθηκαν γύρω από την πρωτεργάτρια του ελληνικού φεμινισμού και εκδότρια της πρώτης αποκλειστικά γυναικείας εφημερίδας, με συντάκτες και παραλήπτες μόνο γυναίκες!

Έπειτα από τις δικές της μάχες σε στήλες εφημερίδων και πολιτικά γραφεία άρχισε να παίρνει στα σοβαρά η ανδροκρατούμενη κοινωνία τη γυναίκα, ενώ και πάλι μετά τα δικά της πύρινα διαβήματα θα επέτρεπε τελικά η κυβέρνηση Δηλιγιάννη τη φοίτηση των γυναικών στο Πανεπιστήμιο και το Πολυτεχνείο.

«Είμαι ευτυχής και ήσυχη πλέον μπορώ να αναπαυθώ, εφ' όσον αισθάνομαι ότι αφήνω μίαν ανθηράν βλάστησιν της σποράς, την οποίαν εμείς, αι ολίγοι πρωτοπόροι, εσπείραμεν εις την τότε άγονον και πετρώδη γην και είμαι βεβαία ότι από σας, καλαί μου συνεργάτιδες, θα δημιουργηθή η τελεία γυναίκα της αύριον», όπως έκλεισε τον επίλογο της ζωής της η λαμπρή αυτή αγωνίστρια των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Συγγραφέας, εκδότρια και προσωπικότητα πολύπλευρη, η Παρρέν ήταν πρωτοπόρος σε όλα της, καθώς μεγάλωσε σε μια κοινωνία όπου βασίλευε η φαλλοκρατία και οι Ελληνίδες αντιμετώπιζαν ένα σωρό απαγορεύσεις στην οικογενειακή, κοινωνική και επαγγελματική τους ζωή. Όλα αυτά βέβαια μέχρι να αναλάβει δράση η φοβερή Καλλιρόη, η οποία πάλεψε λυσσαλέα για να αποτινάξει από τη γυναίκα τον ρόλο του περιθωρίου και τα κατάφερε με τρόπο βαρύγδουπο!

Susan B. Anthony

Η Σούζαν Μπ. Άντονι (1820 - 1906) ήταν Αμερικανίδα ακτιβίστρια των γυναικείων δικαιωμάτων και είχε σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του κινήματος της σουφραζέτας. Γεννήθηκε σε μία οικογένεια, η οποία είχε αφιερωθεί στην κοινωνική ισότητα. Από πολύ νωρίς άρχισε να κάνει αναφορές ενάντια στη σκλαβιά. Το 1856, έγινε μέλος της Αμερικανικής Ένωσης Κατά της Σκλαβιάς, στη Νέα Υόρκη. Το 1851, γνωρίστηκε με την Ελίζαμπεθ Κάντι Στάντον και σχημάτισαν δεσμούς φιλίας που διήρκησαν για μία ζωή, και με την οποία λειτούργησε μαζί ως ακτιβίστρια των γυναικείων δικαιωμάτων. Το 1852, ίδρυσαν τη Γυναικεία Οργάνωση Νέας Υόρκης περί εγκράτειας (μια Οργάνωση που σχετιζόταν με την κατανάλωση αλκοόλ) αφού πρώτα της δεν της είχε επιτραπεί να μιλήσει στην οργάνωση της Νέας Υόρκης, διότι ήταν γένους θηλυκού. Οι δύο τους, πιο μετά, ίδρυσαν, το 1863, το Women's Loyal National League, με το οποίο μάζεψαν 400.000 υπογραφές υπέρ της κατάργησης της δουλείας. Το 1866, έκαναν μαζί τα πρώτα βήματα για την Αμερικανική Ένωση Ίσων Δικαιωμάτων, που είχε σκοπό να αποκτηθούν δικαιώματα και για τις γυναίκες και για τους αφροαμερικανούς. Το 1868, δημιούργησαν και την εφημερίδα The Revolution. Η δράση τους είχε διάρκεια, και το 1869 ίδρυσαν την Εθνική Ένωση Σουφραζέτας, που το 1890 ενώθηκε με την Αμερικανική Ένωση Σουφραζέτας, και έτσι δημιουργήθηκε η Αμερικανική Εθνική Ένωση Σουφραζέτας. Το 1870, μαζί με την Ματίλντα Τζόσλιν Γκέιτς δημιούργησαν το εξάτομο βιβλίο History of Woman Suffrage. Στο τέλος του αιώνα, οι δύο γυναίκες σταμάτησαν τη συνεργασία τους.

Το 1872, η Άντονι φυλακίστηκε, επειδή πήγε να ψηφίσει και τη δίκη της πήρε μεγάλες διαστάσεις. Η Άντονι, έδωσε γύρω στους 70 με 100 λόγους ανά τη χώρα που σχετιζόνταν με τα δικαιώματα των γυναικών. Δεν έδρασε μόνο εγχώρια, διότι ήταν ανάμεσα στις γυναίκες που είχαν καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία του Διεθνούς Συμβουλίου Γυναικών, που έως και σήμερα είναι ενεργό. Όταν είχε ξεκινήσει πρώτη φορά τον αγώνα της την είχαν κατηγορήσει ότι προσπαθεί να διαστρευλώσει τους θεσμούς του γάμου. Η κοινή γνώμη, παρόλα αυτά, άλλαξε στην πορεία. Κατά την γιορτή των 80ων γενεθλίων της την κάλεσαν από τον Λευκό Οίκο, από τον τότε πρόεδρο Ουίλλιαμ ΜακΚίνλεϊ. Η Άντονι ήταν η πρώτη γυναίκα που απεικονίστηκε επάνω σε αμερικανικό δολάριο το 1979. (Hopkinson, 2018)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Anderson, W. (2000). *The Confidence Course -Μαθήματα Αυτοπεποίθησης, 7 βήματα για την ολοκλήρωση του εαυτού σας, τσημαντικότερα μαθήματα που πήρατε ποτέ* (Β' Έκδοση εκδ.). (Ε. Ιλιάδου, Επιμ., & Ε. Ιλιάδου, Μεταφρ.) Αθήνα : Εκδόσεις ΔΙΟΠΤΡΑ .
- Angela, D. Y. (1991). *Γυναίκες, Κουλτούρα και Πολιτική*. Αθήνα: Καστανιώτη.
- Daniel Cervone, L. A. (2013). *Personality Theory and Research, Θεωρίες Προσωπικότητας*. (Α. Μπρούζος, Επιμ., & Β. Κ. Αρχοντούλα Αέξανδροπούλου, Μεταφρ.) Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Haidt, J. (2019). *"Η υπόθεση της ευτυχίας", Σύγχρονες αλήθειες μέσα στην αρχαία σοφία*. (Π. Γιάννης, Επιμ., & Γ. Μ.-Π. Γιάννης, Μεταφρ.) Ηράκλειο : Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης SCI-CLOPEDIA.
- Hopkinson, D. (2018). *What is the Women's Rights Movement*. Penguin Young Readers Group.
- Levy, E. B. (2018). *Διαπολιτισμική Ψυχολογία* (6η Έκδοση εκδ.). (Β. Παυλόπουλος, Επιμ., & Μ. Ασπιώτη, Μεταφρ.) Αθήνα: Πεδίο.
- M. A. Hogg, G. M. (2010). *Κοινωνική Ψυχολογία* . (Α. Χαντζή, Επιμ.) Αθήνα : Gutenberg .
- Maruani, M. (2006). *Γυναίκες Φύλο Κοινωνίες, Τι γνωρίζουμε σήμερα*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Matsumoto, D. (2009). *Λεξικό Ψυχολογίας του Cambridge* (Α' εκδ., Τόμ. Β'). (D. Matsumoto, Επιμ.) Αθήνα: Πεδίο.
- Schaef, A. W. (1990). *365 Σκέψεις και ιδέες για την πολυάσχολη γυναίκα*. (Ν. Πατρίκης, Επιμ., & Έ. Κεσίσογλου, Μεταφρ.) Αθήνα: Λύχνος .

- Sherry Ortner, M. S. (1994). *Ανθρωπολογία, Γυναίκες και Φύλο*. (Α. Μπακαλάκη, Επιμ.) Αθήνα : Αλεξάνδρεια .
- Velde, V. D. (χ.χ.). *Ο Τέλειος Γάμος*. (Κ. Ντούζγος, Επιμ., & Δ. Κωστελένος, Μεταφρ.) Αθήνα: Μ. Γεωργιάδη.
- Βουτυράς, Σ. (1981). *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία (Για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης ελληνίδας)*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Γιαρένη, Ι. Α. (2004). *Γυναίκα και ανθρώπινα δικαιώματα* . Αθήνα : ΕΛΛΗΝ .
- Γιώτα, Π. (2010). *Φύλο και Έρευνα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Δαρβίνος, Κ. (1997). *Η καταγωγή των ειδών*. (Σ. Λ. Σκαρτσής, Επιμ., & Δ. Τ. Πατρών, Μεταφρ.) Αθήνα: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Πατρών .
- Δουλκέρη, Τ. (1994). *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα : Παπαζήση.
- ΜΟΥΣΟΥΡΟΥ, Λ. Μ. (2005). *ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ*. ΑΘΗΝΑ:
GUTENBERG.
- Σπυριδάκης, Μ. (2009). *Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία*. Αθήνα: Διόνικος.
- Σισμανίδου Ε. (2017). *Παράγοντες που συμβάλλουν στην αποθάρρυνση των γυναικών από τη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων στην Α΄βάθμια Εκπαίδευση. Διπλωματική. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Hopkinson, D. (2018). *What is the Women's Rights Movement*. Penguin Young Readers Group.
- Torben Iversen, F. R. (2010). *Women, Work, and Politics*. New Haven & London : Yale University Press.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Μαροπούλου, Μαρίνα (2016) «Το 3^ο Φεμινιστικό Κύμα», Αποθετήριο Κάλλιπος
Διαθέσιμο online στο <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/6185>

EIGE (European Institute for Gender Equality), Θετικές Διακρίσεις, Διαθέσιμο
online στο <https://eige.europa.eu/el/taxonomy/term/1320>

Χριστίνα Δεληγιάννη-Δημητράκου,(2015), Θετικά μέτρα και αρχή της ισότητας από
τη σκοπιά του συγκριτικού δικαίου, Διαθέσιμο online στο
<https://www.constitutionalism.gr/2014-deliyanni-thetika-metra/>

Λίλα Σταμπουλόγλου, (2018), Protagon.gr, Διαθέσιμο Online στο
<https://www.protagon.gr/apopseis/editorial/i-posostwsi-gynaikwn-den-einai-ratsistiki-44341580995>

Πηγές: Amalia Sdroulia (2007): Frauen in der Politik. Spielregen des politischen
Geschäfts. Eine Untersuchung am Beispiel von Politikerinnen der Fraktion „Bündnis
90/Die Grünen“ im Niedersächsischen Landtag. Marburg: Tectum Verlag,
Διαθέσιμο online στο <https://enfo.gr/ar4679>

Πηγή: «ΤΟ ΒΗΜΑ» (2002) Διαθέσιμο online στο
<https://www.tovima.gr/2008/11/24/archive/sirlei-tsizxolm/>

Πηγή: Newsbeast, (2016), «Καλλιρρόη Παρρέν, η Ελληνίδα που κήρυξε τη
φεμινιστική αντεπίθεση στην ανδροκρατία», Διαθέσιμο online στο
<https://www.newsbeast.gr/portraits/arthro/2106248/kallirro-i-parren-i-ellinida-pou-kirixe-ti-feministiki-antepithesi-stin-androkratia>

