



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ, ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

**Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας σε περίοδο κρίσης-Μελέτη
περίπτωσης σε υπαλλήλους στα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών του Δήμου
Ηλιούπολης**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θεολογίτου Κωνσταντίνα

Τριμελής εξεταστική επιτροπή

Σπυριδάκης Εμμανουήλ, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων

Γαζή Φωτεινή, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Καφετζής Παναγιώτης, Καθηγητής

Κόρινθος, Σεπτέμβριος 2014

Copyright © Θεολογίτου Κωνσταντίνα, 2014.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, η αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η ολοκλήρωση αυτής της μεταπτυχιακής διατριβής υλοποιήθηκε με την υποστήριξη ενός αριθμού ανθρώπων στους οποίους θα ήθελα να εκφράσω τις θερμότερες ευχαριστίες μου.

Πρώτα από όλους θέλω να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Σπυριδάκη Εμμανουήλ για την αδιάκοπη καθοδήγηση, τις ουσιώδεις συμβουλές, καθώς και την αμέριστη ηθική συμπαράσταση και ενθάρρυνση που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της μεταπτυχιακής διατριβής μου.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες στους οκτώ συναδέλφους που μου εμπιστεύθηκαν τα βιώματα και τις ανασφάλειες τους παραχωρώντας τις συνεντεύξεις τους.

Τελειώνοντας, θέλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την καθημερινή τους συμπαράσταση, την υπομονή τους και την θετική τους σκέψη. Ιδιαίτερα τον πατέρα μου, Γιώργο, για την έμπρακτη βοήθειά του σε όλη την διάρκεια του σπουδών μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ABSTRACT.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 –Θεωρίες για το φύλο.....	10
1.1 Παραδοσιακές προσεγγίσεις και στερεότυπα για το φύλο.....	10
1.2 Το Κοινωνικό Φύλο.....	12
1.3 Θεωρίες για την Ανισότητα των Φύλων.....	17
1.3.1 Η Φιλελεύθερη Προσέγγιση.....	17
1.3.2 Η Μαρξιστική Προσέγγιση.....	19
1.3.3 Ο Ριζοσπαστικός Φεμινισμός.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Φύλο και εργασία.....	24
2.1 Εξελίξεις κατά τον 20 ^ο αιώνα	24
2.2 Φύλο και εργασία στο Ελληνικό πλαίσιο.....	28
2.3 Η «Γυάλινη Οροφή».....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - Φύλο και καταμερισμός εργασίας.....	36
3.1 Κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις.....	43
4.1 Ιστορικό Πλαίσιο.....	43
4.2 Η Ισχύουσα Νομοθεσία στην Ελλάδα.....	46
4.3 Η Ισχύουσα Νομοθεσία στην Ευρώπη.....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - Κρίση και Γυναικεία Εργασία.....	51
5.1 Η Οικονομική Κρίση και Εργασία.....	51

5.2 Επίδραση της Κρίσης στην Γυναικεία Εργασία.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 - Εμπειρική Διερεύνηση.....	55
6.1 Σκοπός της έρευνας.....	55
6.2 Μεθοδολογία.....	55
6.3 Δυσκολίες / περιορισμοί της έρευνας.....	58
6.4 Ζητήματα Δεοντολογίας.....	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 - Αποτελέσματα - Ανάλυση Δεδομένων.....	60
7.1 Άξονας Α: Κίνητρα / Σημασία της Εργασίας.....	60
7.2 Άξονας Β: Γυναικεία εργασία και οικογενειακό περιβάλλον.....	63
7.3 Άξονας Γ: Οικονομική κρίση και γυναικεία εργασία.....	66
7.4 Άξονας Δ: Φύλο και εργασία.....	70
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 - Συζήτηση – Συμπεράσματα.....	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	88
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	96

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η σημαντική εισροή γυναικών στην αγορά εργασίας κατά την διάρκεια του 20^{ου} αιώνα ήταν ένα σημαντικό βήμα για την κατάκτηση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα και την έξοδο της γυναίκας από την οικιακή σφαίρα στην δημόσια, με την ανάπτυξη ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών. Παρ' όλα αυτά, μια σειρά ζητημάτων υποδεικνύουν ότι ακόμα και σήμερα οι διακρίσεις βάσει του φύλου είναι υπαρκτές και εντοπίζονται σε ζητήματα όπως ο επαγγελματικός διαχωρισμός, η γυάλινη οροφή και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η παρούσα ποιοτική έρευνα εξέτασε την ύπαρξη των παραπάνω ζητημάτων υπό το πρίσμα της ελληνικής οικονομικής κρίσης της τελευταίας 5ετίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε συνθήκες οικονομικής κρίσης οι ασκούμενες εργασιακές πολιτικές οδήγησαν στην συρρίκνωση του δημόσιου τομέα και την ενίσχυση του φόβου της ανεργίας, με σημαντική υποχώρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και κατακτήσεων των εργαζόμενων γυναικών, καθώς και την αύξηση θέσεων προσωρινής / επισφαλούς εργασίας.

Λέξεις κλειδιά:

γυναικεία εργασία, οικονομική κρίση στην Ελλάδα, εργασιακή ανασφάλεια, υποχώρηση εργασιακών δικαιωμάτων

ABSTRACT

The entry of women into the labor market during the 20th century was an important step in the conquest of equality between men and women and the passing of women from the domestic sphere to the public, with the development of equal rights and opportunities. However, a number of issues suggest that even today discrimination based on sex is real and identified in issues such as occupational segregation, the glass ceiling effect and the wage gap between men and women. The current qualitative study aimed at investigating these issues in the light of the Greek economic crisis of the last 5 years. The results showed that in conditions of economic crisis labor policies led to the downsizing of the public sector and the rise of the fear of unemployment, with a significant loss of employment rights and achievements of working women, and increase of temporary/precarious labor.

Keywords:

working women, Greek economic crisis,
job insecurity, decline in labor rights

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, κατά τις αρχές και κυρίως κατά τα μέσα του 20^{ου} αιώνα, αποτέλεσε το έναυσμα για την παράλληλη ανάπτυξη τόσο κινήσεων, όσο και θεωριών στα πλαίσια των κοινωνικών επιστημών, οι οποίες αναζήτησαν αίτια καιερμηνείες σε σχέση με την ανισότητα των δύο φύλων στην εργασία, αλλά και στην εν γένει κοινωνική πραγματικότητα. Ο φιλελεύθερος φεμινισμός εστίασε τις προσπάθειες για εξάλειψη της ανισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα μέσω θεσμών, πολιτικών προγραμμάτων και νομοθετικών ρυθμίσεων υπέρ των πολιτικών και οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών με την υποχρέωση της εφαρμογής πολιτικών για την διασφάλισή τους (Beasley, 1999). Ο μαρξιστικός φεμινισμός προσέγγισε την γυναικεία καταπίεση εντάσσοντάς την στην θεωρία των ταξικών συγκρούσεων, θεωρώντας ότι οι ρίζες της καταπίεσης των γυναικών βρίσκονται στην ατομική ιδιοκτησία, την ταξική ιεραρχία και την παραγωγή της ανταλλακτικής αξίας (Bandarage, 1984), ενώ ο ριζοσπαστικός φεμινισμός εστίασε στην συνολική ανατροπή των δομών της πατριαρχίας, την οποία θεωρεί ως παγκόσμια, διαχρονική και διαπολιτισμική (Αθανασιάδου, 2002:9). Σε κάθε περίπτωση, τόσο τα φεμινιστικά κινήματα, όσο και ένα μεγάλο μέρος ερευνών και μελετών στα πλαίσια των κοινωνικών επιστημών, αναγνώρισαν την ύπαρξη μιας σειράς εκφράσεων της ανισότητας των φύλων, πολλές εκ των οποίων αφορούν την εργασία. Η θεωρία της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling effect), αναφέρεται στο όριο που αποτρέπει την ανέλιξη γυναικών σε υψηλότερες, μισθολογικά ή/και ιεραρχικά, θέσεις στην δομή ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης (Cotter et al., 2001), ενώ η έννοια του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού αναφέρεται στον αποκλεισμό των γυναικών από μια σειρά επαγγελμάτων που γίνονται αντιληπτά ως «παραδοσιακά ανδρικά» (Bergmann, 1981; Ντερμανάκης, 2005). Η αναπαραγωγή κοινωνικών προτύπων, στερεοτύπων και άγραφων κοινωνικών κανόνων σε σχέση με τους έμφυλους ρόλους, θέλουν τις γυναίκες να περιορίζονται κατά βάση στην οικιακή σφαίρα και την μητρότητα, ενώ τους άνδρες στην δημόσια σφαίρα και είναι η βασική αιτία του επαγγελματικού διαχωρισμού εντός και εκτός του χώρου εργασίας (Καραμεσίνη, 2008).

Στο ελληνικό πλαίσιο, η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας καθυστέρησε σημαντικά, σε σχέση με άλλες δυτικές χώρες, με την δεκαετία του 1980

να είναι το ορόσημο για την γυναικεία απασχόληση, παρ' όλο που η ένταξη αυτή είχε ήδη ξεκινήσει από την δεκαετία του 1950. Στην δεκαετία του 1980 ξεκίνησαν και οι πρώτες συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν τα δικαιώματα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη, τα μισθολόγια, την κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση (Αθανασιάδου, 2002). Παρ' όλα αυτά, τρεις δεκαετίες μετά, αν και η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας έχει βελτιωθεί σημαντικά, ωστόσο συνεχίζει ύπαρξη σειράς ζητημάτων, όπως το σημαντικό μισθολογικό χάσμα, η προσωρινότητα και η συμπληρωματικότητα της γυναικείας εργασίας και ο επαγγελματικός διαχωρισμός (Λυμπεράκη & Τήνιος, 2010). Η επίδραση της οικονομικής κρίσης της Ελλάδας, από τα τέλη του 2008, έχει σημαντικά δυσμενέστερες επιδράσεις στις γυναίκες, αφού αποτελούν πληθυσμό με μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, ενώ χαρακτηρίζεται από «ευέλικτες» μορφές εργασίας, part-time δουλειές και πολύ χαμηλή εργασιακή ασφάλεια (Matsaganis, 2010). Η παρούσα έρευνα, υιοθετώντας μια ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση, επιδιώκει να απαντήσει σε μια σειρά από ερωτήματα, που αφορούν την γυναικεία εργασία, στην περίοδο της οικονομικής κρίσης. Ερωτήματα που αφορούν την ύπαρξη διαφορών ανάμεσα στα φύλα σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, την ύπαρξη μισθολογικού χάσματος, και την επιρροή στερεοτύπων και προκαταλήψεων που σχετίζονται με το φύλο στην εργασία.

1. Θεωρίες για το φύλο

1.1 Παραδοσιακές προσεγγίσεις και στερεότυπα για το φύλο

Το ζήτημα της έμφυλης ταυτότητας και της προέλευσής της είναι ένα τεράστιο πεδίο μελέτης για τις κοινωνικές επιστήμες το οποίο, κυρίως από την δεκαετία του 1960 και μετά, συνιστά έναν ξεχωριστό τομέα που ονομάζεται Gender Studies. Όπως αναφέρει η Bohan (1993), μέχρι την εμφάνιση των φεμινιστικών κινημάτων της δεκαετίας του 1960, η πλειοψηφία των θεωρήσεων για το φύλο υπήρξε ανδροκεντρική και οι διαφορές μεταξύ των φύλων θεωρούνταν θεμελιώδεις και οφειλόμενες στην ανθρώπινη φύση. Οι κλασικές αυτές θεωρίες για τα φύλα αποτελούν αναπαραστάσεις των κατά συνθήκη διακρίσεων ανάμεσα στα φύλα. Οι θεωρίες αυτές αντανακλούν είτε την προκατάληψη άλφα (alpha bias) είτε την προκατάληψη βήτα (beta bias). Άλφα προκατάληψη ονομάζεται η τάση να μεγεθύνονται οι διαφορές ανάμεσα στα φύλα ή να αναφέρονται εκεί που δεν υπάρχουν, ενώ βήτα προκατάληψη ονομάζεται η τάση να ελαχιστοποιούνται ή να παραβλέπονται οι διαφορές, όταν αυτές υφίστανται. Παρ' ότι τα παραπάνω δύο είδη προκαταλήψεων έχουν διαφορετική έμφαση, μοιράζονται την κοινή προϋπόθεση ότι η ομάδα των ανδρών αποτελεί το σημείο αναφοράς και την ομάδα σύγκρισης. Καμία από τις παραδοσιακές θεωρητικές προσεγγίσεις για τα φύλα δεν αμφισβητεί τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσά τους, ούτε αλλάζει την υπάρχουσα τάξη πραγμάτων (Hare-Mustin & Marecek, 1990b). Έτσι, με βάση τις προσεγγίσεις αυτές, οι διαφορές ανάμεσα στα φύλα δεν μπορούν παρά να οφείλονται σε βιολογικούς παράγοντες, όπως και οι κανονιστικές συμπεριφορές που συνοδεύουν το βιολογικό φύλο. Οι ικανότητες και τα χαρακτηριστικά που αποδίδονταν στα δύο φύλα έγιναν αντιληπτά ως βιολογική πραγματικότητα, εκ γενετής προσδιορισμένη με βάση το βιολογικό φύλο, που διαχωρίζει τους άντρες από τις γυναίκες, ορίζοντας τους πρώτους ως ισχυρότερους και δικαιολογώντας με αυτόν τον τρόπο την ηγετική τους θέση στην κοινωνική πραγματικότητα της πατριαρχίας (Imperato-McGinley, Peterson & Gautier, 1976, Turner, 1998). Αντίστοιχα, το κοινωνικό στερεότυπο υποδείκνυε στην γυναίκα ότι πρέπει να δεχθεί τον περιορισμό στην οικιακή ζωή, την αναπαραγωγή και την φροντίδα των παιδιών, σε αντίθεση με την δημόσια παρουσία των ανδρών. Έτσι, οι παραδοσιακές προσεγγίσεις όρισαν τους διαχωρισμούς ανάμεσα στα δύο φύλα, και ιδιαίτερα τις διαφορές σε σχέση με τον καταμερισμό της εργασίας, ως «φυσιολογικά», a priori καθορισμένα χαρακτηριστικά (Turner, 1998). Τα στερεότυπα

που σχετίζονται με την έμφυλη ταυτότητα είναι σημαντικά στοιχεία πάνω στα οποία δομείται η παραδοσιακή αντίληψη για το φύλο (θεωρώντας τα ως εκφράσεις έμφυτων χαρακτηριστικών), καθώς και η κριτική που διατυπώθηκε από τις μετέπειτα φεμινιστικές θεωρίες. Αποτελούν ακόμα και μέχρι σήμερα σημαντικό πεδίο έρευνας των GenderStudies, όσον αφορά τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων σε μια σειρά πλαισίων, όπως το εργασιακό περιβάλλον ή την δημόσια εκπροσώπηση. Τα στερεότυπα αυτά είναι στενά συνδεδεμένα με τους παραδοσιακούς κοινωνικούς ρόλους και τις ανισότητες που πηγάζουν από αυτούς, ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Σε διάφορες κοινωνίες, η «καταπάτηση» των κοινωνικών αυτών ρόλων μπορεί να σημαίνει διάφορες μορφές τιμωρίας ή κοινωνικής απαξίωσης. Χαρακτηριστική είναι η έρευνα της Bem {1974 (αναφέρεται στο Prentice&Carranza, 2002)}, κατά την οποία ζητήθηκε από άνδρες και γυναίκες συμμετέχοντες, να κατηγοριοποιήσουν μια σειρά χαρακτηριστικών, ανάλογα με το τι είναι «επιθυμητό» για έναν άνδρα και μια γυναίκα, αντίστοιχα. Με βάση την κατηγοριοποίηση αυτή, η γυναίκα πρέπει να έχει τα εξής «θηλυκά» χαρακτηριστικά: να είναι στοργική, εύθυμη, παιδιάστικη, με κατανόηση, να μην χρησιμοποιεί βίαιη γλώσσα, να είναι πρόθυμη να προσφέρει παρηγοριά, να έχει θηλυκότητα, ευγένεια, να αγαπάει τα παιδιά, να είναι πιστή, ευαίσθητη σε σχέση με τις ανάγκες των άλλων, ντροπαλή, ενδοτική, τρυφερή. Αντίστοιχα, ο άνδρας αναμένεται να έχει τα εξής «αρσενικά» χαρακτηριστικά: να είναι ηγετικός, επιθετικός, φιλόδοξος, αθλητικός, ανταγωνιστικός, αναλυτικός, να υπερασπίζεται τα πιστεύω του, να παίρνει ρίσκα, να είναι κυρίαρχος, ανεξάρτητος, αποφασιστικός, ισχυρός, αυτόνομος, με ισχυρή προσωπικότητα. Τα παραπάνω κριτήρια αποτέλεσαν την βάση για την κατασκευή της κλίμακας BSRI {Bem Sex Role Inventory (Bem, 1981)} και, όπως αναφέρουν οι Prentice&Carranza (2002), η πλειοψηφία των κριτηρίων επαναβεβαιώθηκε από μετέπειτα έρευνες, έως και στις αρχές του 2000. Αντίστοιχα συμπεράσματα αναφέρονται και στην μελέτη των Eagly&Steffen (1984), για τα κοινωνικά στερεότυπα σε σχέση με το φύλο. Στερεότυποι κοινωνικοί ρόλοι που αναφέρονται, σκιαγραφούν το γυναικείο φύλο ως λιγότερο «εγωιστικό», με μεγαλύτερη αίσθηση της κοινότητας και των αναγκών των άλλων, λιγότερο αυταρχικό, με μικρότερη βούληση για εξουσία, σε σχέση με τους άνδρες. Τέτοιες πεποιθήσεις προέρχονται από την παρατήρηση των κοινωνικών ρόλων των ανδρών και των γυναικών, με βάση τις οποίες: α) οι γυναίκες συχνότερα καταλαμβάνουν θέσεις χαμηλότερου status και εξουσίας, β) οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να δουλεύουν στο οικιακό περιβάλλον, από ότι στην αγορά εργασίας. Οι

γυναίκες που καταλάμβαναν θέσεις υψηλού status και εξουσίας, έγιναν αντιληπτές από τα υποκείμενα ως έχουσες «ανδρικά» χαρακτηριστικά, τα οποία έγιναν αντιληπτά από τους συμμετέχοντες ως να είναι ακόμα ισχυρότερα από εκείνα των ανδρών σε αντίστοιχες θέσεις (Eagly&Steffen, 1984). Γίνεται, λοιπόν, σαφές από τα παραπάνω, ότι τα στερεότυπα που αφορούν κοινωνικούς ρόλους με βάση το φύλο, σκιαγραφούν το τι χαρακτηριστικά αναμένεται να έχει ένας άνδρας ή μια γυναίκα. Ως «γυναικεία» χαρακτηριστικά αναφέρονται πολύ συχνότερα χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται με τον «οικιακό» ρόλο, που απαιτεί η γυναίκα να είναι προσανατολισμένη στην φροντίδα των μελών της οικογένειας και την συναισθηματική τους υποστήριξη, όντας μακριά από την δημόσια σφαίρα, τα κέντρα εξουσίας και τον ανταγωνισμό της αγοράς εργασίας. Μια από τις πρώτες προσεγγίσεις της φεμινιστικής θεωρίας για το ζήτημα αυτό, προέρχεται από την μαρξιστική φεμινιστική προσέγγιση, που βλέπει την γυναικεία υποτέλεια ως ιστορικό φαινόμενο, συσχετιζόμενο με την οικονομική και ταξική σύνθεση των κοινωνιών στις οποίες συναντάται, αντιπαραβάλλοντας την ύπαρξη προταξικών «εξισωτικών κοινωνιών», όπου οι διαφορές στην κοινωνικο-οικονομική δομή σήμαιναν και απουσία του διαχωρισμού μεταξύ δημόσιας και οικιακής σφαίρας και, αντίστοιχα, απουσία της γυναικείας υποτέλειας (Sacks, 1974).

1.2 Το Κοινωνικό Φύλο

Με το έργο της «Το Δεύτερο Φύλο» (1949/1979), η Simon De Beauvoir καθιερώθηκε ως μια από τις πρώτες φεμινίστριες που άσκησαν συστηματική κριτική στα ζητήματα του φύλου και τον τρόπο που γίνονταν αντιληπτά μέχρι το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα. Σε αυτό, η De Beauvoir αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο η γυναικεία ταυτότητα ορίζεται από την ανδρική, όχι ως υποκείμενο, αλλά ως αντικείμενο, ως «άλλος» απέναντι στην ανδρική υποκειμενικότητα.

Η αμφισβήτηση των παραδοσιακών θεωρήσεων από τις φεμινιστικές θεωρίες προέβαλλε μια σειρά διαφορετικών θέσεων σε σχέση με την έμφυλη ταυτότητα, τις οποίες θα μπορούσαμε να χωρίσουμε σε *ουσιοκρατικές* και *κατασκευασιοκρατικές* (*κονστρουκτιβιστικές*) θεωρήσεις. Οι ουσιοκρατικές θεωρήσεις για το φύλο, εντοπίζουν την έμφυλη ταυτότητα ως κάτι ξεχωριστό τόσο από τα βιολογικά χαρακτηριστικά όσο και την κοινωνική ζωή, ως ένα «εσωτερικό» και μόνιμο χαρακτηριστικό που έχει σχέση με την προσωπικότητα και τις γνωστικές διαδικασίες

του ατόμου και δεν συνδέεται με το κοινωνικό-πολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο το άτομο αλληλεπιδρά (Bohan, 1993). Όπως αναφέρει ο Bell (2007), οι ουσιοκρατικές φεμινιστικές θεωρήσεις, υποστηρίχθηκαν κυρίως στο «δεύτερο κύμα» του φεμινιστικού κινήματος, την δεκαετία του 1970.

Κινούμενη προς την αντίθετη κατεύθυνση από αυτή των ουσιοκρατικών οπτικών, η κατασκευασιοκρατική θεώρηση αρνείται την ύπαρξη θεμελιωδών και μόνιμων χαρακτηριστικών και αντιτείνει ότι το φύλο δεν αποτελεί μια φυσική κατηγορία βασιζόμενη σε ουσιαστικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά ότι οι διαφορές ανάμεσα στα φύλα αποτελούν κατά συνθήκη κατασκευασμένες κατηγορίες (Hare-Mustin&Marecek, 1990) μια κοινωνική κατασκευή, η οποία καθορίζει ποιες αλληλεπιδράσεις θεωρούνται κατάλληλες για το κάθε φύλο, παρά ένα έμφυτο χαρακτηριστικό. Η παραπάνω κατανόηση της έννοιας του φύλου, καθοδηγεί τη συμπεριφορά και τους ανθρώπους να συμβιβάζονται με τις κατάλληλες κοινωνικές προσδοκίες, να ενεργούν και να χαρακτηρίζονται ως «έμφυλα» υποκείμενα και επομένως να αποκτούν την ταυτότητα του φύλου. Σε τελευταία ανάλυση, με βάση την θεώρηση του φύλου ως κοινωνική κατασκευή, οι κατηγορίες άνδρας και γυναίκα είναι κατασκευασμένες-ιδεολογικές και όχι βιολογικές κατηγορίες. Οι κονστρουκτιβιστικές φεμινιστικές θεωρήσεις ενδιαφέρονται ουσιαστικά για τις διαδικασίες με τις οποίες το φύλο, όπως και άλλες κατηγορίες της κοινωνικής πραγματικότητας, κατασκευάζονται στο πλαίσιο μιας καθημερινής αλληλεπίδρασης καθώς και στις συνέπειες αυτής της κατασκευασμένης έμφυλης ταυτότητας (Bohan, 1993). Σύμφωνα με την Judith Lorber (2002), η διαδικασία κατασκευής του κοινωνικού φύλου ξεκινάει με την κατηγοριοποίηση του ατόμου ανάλογα με τα ανατομικά γενετήσια χαρακτηριστικά, το βιολογικό, δηλαδή, φύλο. Με την χρήση μια σειράς χαρακτηριστικών, όπως η ονομασία και η ενδυμασία, το βιολογικό φύλο του ατόμου γίνεται εμφανές στην εξωτερική του εμφάνιση ακόμα και στην ηλικία όπου οι διαφορές δεν είναι εμφανείς. Έτσι, το άτομο γίνεται σταδιακά αποδέκτης συμπεριφορών και στερεοτύπων που αφορούν το φύλο του, εσωτερικεύοντας σταδιακά τα χαρακτηριστικά αυτά, τα οποία στην συνέχεια δομούν το κοινωνικό φύλο. Η διαδικασία αυτή λαμβάνει χώρα στις δομές κοινωνικοποίησης, με πρώτη την οικογένεια, αφού το άτομο μαθαίνει ότι και ο γονεϊκός ρόλος προσδιορίζεται με βάση το φύλο, επομένως οι προσδοκίες είναι διαφορετικές για τον ρόλο της μητέρας σε σχέση με τον ρόλο του πατέρα. Σε δευτερογενείς φορείς κοινωνικοποίησης, όπως το

σχολείο, η έμφυλη ταυτότητα γίνεται ακόμα πιο εμφανής, μέσω των διαφορετικών χαρακτηριστικών που επιδεικνύουν οι παρέες των κοριτσιών, από τις παρέες των αγοριών. Τέλος, το γενικότερο κοινωνικο-πολιτισμικό πλαίσιο υποδεικνύει περαιτέρω κοινωνικούς ρόλους σε σχέση με το φύλο, δίνοντας στερεότυπα για το ποιες συμπεριφορές, ποιες ενδυμασίες, ποιες ασχολίες και ποια επαγγέλματα ταιριάζουν σε άνδρες και γυναίκες. Η κοινωνικό-πολιτισμική πραγματικότητα δομεί, μέσω των κοινωνικών αναπαραστάσεων και των στερεοτύπων, τις πεποιθήσεις και τις προσδοκίες των ατόμων, με όλα τα προαναφερθέντα να συνιστούν την διαδικασία κοινωνικής κατασκευής του φύλου. Έτσι, σύμφωνα με την θεωρία του κοινωνικού φύλου, υπάρχει μια ουσιώδης διαφορά μεταξύ του βιολογικού φύλου (sex) και του κοινωνικού φύλου (gender), που συνίσταται στο ότι το δεύτερο δεν αποτελεί μια αριστοί κατάσταση, αλλά μια διαδικασία, η οποία κατασκευάζει τις κοινωνικές διαφορές με βάση τις οποίες δομούνται οι ταυτότητες του «ανδρικού» και του «γυναικείου» φύλου (Lorber, 2002 , Butler, 1990). Μέσω της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, τα άτομα μαθαίνουν τις προσδοκίες που έχει το εκάστοτε κοινωνικο-πολιτισμικό πλαίσιο και δρουν με βάση τις προσδοκίες αυτές, κατασκευάζοντας και διατηρώντας την «έμφυλη τάξη». Η κονστρουκτιβιστική θεώρηση του «κοινωνικού φύλου», πήγε την έννοια του φύλου πέρα από τα ζητήματα που αφορούν ατομικά χαρακτηριστικά, ορίζοντας το φύλο ως κοινωνική τάξη, η οποία δεν αναπτύσσεται από τα άτομα, αλλά επιβάλλεται πάνω σε αυτά. Οι έμφυλες διαφοροποιήσεις ομαδοποιούν τον κοινωνικό κόσμο σε δύο υποτιθέμενες «συμπληρωματικές», αλλά άνισες ομάδες ανθρώπων, τους άνδρες και τις γυναίκες. Αυτός ο δυϊστικός διαχωρισμός δομεί μια κοινωνική, πολιτισμική, νομική και προσωπική κατάσταση, η οποία υπερβαίνει τυχόν ατομικές διαφορές και εμπλέκεται με άλλους κοινωνικούς διαχωρισμούς και τις αντίστοιχες κατηγορίες, όπως η φυλή, η κοινωνική τάξη, η θρησκεία, η εθνότητα, η ηλικία κτλ. Το κοινωνικό φύλο αποτελεί μια κοινωνική κατηγορία, αφού όλοι οι άνθρωποι δρουν και συμπεριφέρονται με βάση νόρμες και προσδοκίες που σχετίζονται με το φύλο, σε όλες τις αλληλεπιδράσεις με τους άλλους. Το φύλο εμπλέκεται στις διαδικασίες και τις πρακτικές των βασικών τομέων της κοινωνικής δομής, με την εργασία, την οικογένεια, το νομικό σύστημα, την πολιτική, την εκπαίδευση. Το κοινωνικό φύλο επηρεάζει ταυτόχρονα το κοινωνικό status και τις ταυτότητες των ατόμων, αλλά και τις καθημερινές κατά πρόσωπο αλληλεπιδράσεις και κοινωνικές πρακτικές. Έτσι, βλέπουμε μια επιρροή του φύλου στην συνολική κοινωνικο-πολιτισμική διάρθρωση,

που ξεκινάει από την κορυφή (την πολιτική εκπροσώπηση, τα κέντρα εξουσίας και νομοθεσίας) και διαπερνάει τις κοινωνικές δομές, φτάνοντας από τις πρακτικές στους χώρους εργασίας, τις πρακτικές στην εκπαίδευση, όπου ενδεχομένως να αναπαράγονται στερεότυπα για το ποια επαγγέλματα είναι κατάλληλα για κάθε φύλο, τις πεποιθήσεις και τις προσδοκίες του οικογενειακού περιβάλλοντος για την προσωπική και επαγγελματική ζωή των μελών της οικογένειας, μέχρι τις καθαρά προσωπικές σχέσεις. Έτσι, το κοινωνικό φύλο εμπλέκεται με μια γενικότερη κοινωνικο-πολιτισμική κατάσταση και βρίσκεται εγγεγραμμένο στην κοινωνική δομή, έτσι ώστε ο έμφυλος «κομορμισμός» να αποτελεί προϋπόθεση στήριξης της κοινωνικής τάξης, ενώ η αποδυνάμωση των έμφυλων ταυτοτήτων να γίνεται αντιληπτή ως πρόκληση της τάξης αυτής. Συνεπώς, οι αλλαγές στις έμφυλες πρακτικές και αντιλήψεις επηρεάζουν την κοινωνική σύσταση και δομή, αλλάζοντάς την. Ταυτόχρονα, όμως, είναι και εξαρτημένες από αυτή, για να απαιτούνται σημαντικές κοινωνικές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις, ώστε να αλλάξει μια κοινωνικο-πολιτισμικά εγκαθιδρυμένη και κυρίαρχη συμπεριφορά ή πεποίθηση σε σχέση με την έμφυλη ταυτότητα (Lorber, 2010).

Η θεωρία του κοινωνικού φύλου, συνεπώς, βλέπει το φύλο ως μια ιστορικά προσδιορισμένη πολιτισμική κατασκευή, βασισμένη πάνω σε μια σειρά αξιολογήσεις, ιεραρχήσεις και πολιτισμικές παραδοχές που περνούν μέσω των φορέων κοινωνικοποίησης στα άτομα, από τα πρώτα χρόνια της ζωής, αναπαράγοντας το δίπολο μεταξύ «αρσενικών» και «θηλυκών» διαφοροποιήσεων, οι οποίες θέλουν τις γυναίκες να προορίζονται για τον γάμο, την μητρότητα και την οικιακή σφαίρα, ενώ τους άντρες να προορίζονται για την δημόσια σφαίρα, την επαγγελματική και πολιτική ενασχόληση (Αβδελά & Ψαρά, 1997, Σαμίου, 2000). Στις σύγχρονες ανεπτυγμένες κοινωνίες η μετατροπή αυτών των έμφυλων ρόλων είναι ιδιαίτερα ορατή, ειδικά από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα, με τις γυναίκες να αυξάνουν σημαντικά το ποσοστό συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Η εξέλιξη αυτή, της μετακίνησης των γυναικών από την οικιακή στην δημόσια σφαίρα έχει προκαλέσει σημαντικές ανακατατάξεις στις διαδικασίες συγκρότησης των έμφυλων ταυτοτήτων, αφού αποδυναμώνονται σημαντικά τα στερεότυπα που σχετίζονται με το γυναικείο φύλο. Παρ' όλα αυτά, όπως αναφέρει η Lorber (2002), πολλά στοιχεία του σύγχρονου κοινωνικο-πολιτισμικού πλαισίου, ακόμα και των δυτικών ανεπτυγμένων κοινωνιών, όπως οι θρησκευτικές και οι διάφορες πολιτισμικές αντιλήψεις, ενδέχεται

να λειτουργούν ακόμα ως φορείς αναπαραγωγής πεπαλαιωμένων αντιλήψεων και στερεοτύπων για το φύλο, δημιουργώντας μια κατάσταση κατά την οποία αναμένεται από την γυναίκα να εκπληρώσει και τους δύο ρόλους, τον οικιακό και τον επαγγελματικό-δημόσιο, χωρίς να απαιτεί το ίδιο και από τον άνδρα, ο οποίος έχει διατηρήσει την θέση του ως κυρίαρχος της δημόσιας σφαίρας, κάτι που γίνεται αντιληπτό από τις σημαντικές διαφορές στην εκπροσώπηση των δύο φύλων σε θέσεις υψηλής ευθύνης και ισχύος, στις μισθολογικές διαφορές, καθώς και στην πολιτική εκπροσώπηση, πλαίσια όπου η «ψαλίδα» είναι ακόμα σημαντική.

Η οπτική της έμφυλης ταυτότητας ως κατασκευασμένη ιδεολογική κατηγορία, στηριζόμενη ως ένα βαθμό στην γαλλική δομιστική παράδοση, συνέβαλε στην εξέλιξη αρκετών θεωρήσεων, μεταξύ των οποίων και αυτών της Haraway (1985) και Plant (1996) σε μια μεταδομιστική κατεύθυνση, κατά την οποία προτείνεται μια αποδόμηση τρόπου με τον οποίον ο άνδρας δομείται ως η θεμελιακή αρχή της κοινωνίας, ενώ η γυναίκα ως το αποκλεισμένο «άλλο» αυτής της αρχής, σε ένα πρώτο επίπεδο και η συνολική, σε ένα δεύτερο, αποδόμηση της κατηγορίας του φύλου και του δίπολου αρσενικό/θηλυκό, στα πλαίσια της μεταδομιστικής παράδοσης και της έννοιας της «αποδόμησης» του Derrida, την κριτική και αναλυτική διαδικασία, δηλαδή, με την οποία μπορούμε να υπονομεύσουμε δυϊσμούς και αντιθέσεις της κοινωνίας βάσει των οποίων κοινωνικοποιούνται τα άτομα και στην προκειμένη περίπτωση τα δύο φύλα (Τεντοκάλη, 1998). Μια από τις σημαντικότερες συνεισφορές σε αυτή την κατεύθυνση δίνει η Judith Butler (1990) αρνούμενη την έννοια του φύλου ως κατηγορία καθώς και την «γυναίκα» ως ενιαίο υποκείμενο, υποστηρίζοντας ότι ακόμα και αυτή η διάκριση αντικειμένου/ υποκειμένου στα πλαίσια της φεμινιστικής θεωρίας είναι ψευδής και κατασκευασμένη, προτάσσοντας την κατασκευή ενός υποκειμένου μέσω «πράξεων νοηματοδότησης» παρά ως παραδοχή δίπολων αρσενικού/ θηλυκού. Όπως αναφέρει και η ίδια:

«Το φεμινιστικό «εμείς» είναι πάντα και μόνο μια φανταστική¹ κατασκευή, που έχει τις προθέσεις της, αλλά που αρνείται την εσωτερική πολυπλοκότητα του όρου και ορίζει τον εαυτό της μόνο μέσω του αποκλεισμού ενός μέρους που ταυτόχρονα επιδιώκει να εκπροσωπεί.» (Butler, 1990: 142)

¹ «Phantasmatic» στο κείμενο

1.3 Θεωρίες για την Ανισότητα των Φύλων

1.3.1 Η Φιλελεύθερη Προσέγγιση

Αντλώντας από την φιλελεύθερη πολιτική θεωρία και την παράδοση του διαφωτισμού, ο φιλελεύθερος φεμινισμός υπερτονίζει την σημασία της ισότητας των δικαιωμάτων ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, ανεξάρτητα από τις συνθήκες γέννησης και την καταγωγή των ατόμων. Οι αξίες της ελευθερίας, της ισοτιμίας και της δυνατότητας αυτοεκπλήρωσης, κατά τις προस्ताγές του κατά τον Locke κοινωνικού συμβολαίου, που οραματίζεται μια κοινωνία με δημοκρατική διακυβέρνηση, η οποία οφείλει να προστατέψει την οικονομική και ατομική ελευθερία κάθε ατόμου (Dunn, 2006), έγιναν η βάση για την φιλελεύθερη φεμινιστική θεώρηση, κατά την οποία οι πατριαρχικές σχέσεις ανισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα, καταπατούν τις αξίες αυτές, με τον ίδιο τρόπο όπου καταπατά τα δικαιώματα του ελεύθερου ατόμου η ύπαρξη ενός μονάρχη. Έτσι, ο φιλελεύθερος φεμινισμός αντιλαμβάνεται την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων ως αποτέλεσμα του περιορισμού της ατομικότητας των γυναικών, μέσω των θεσμών της εκπαίδευσης.

Το πρόταγμα του διαφωτισμού για την δημιουργία μιας ανοιχτής και ελεύθερης κοινωνίας, όπου θα διασφαλίζεται η ισότητα των ευκαιριών και η ατομική ανάπτυξη, κρίνεται επαρκές από τον φιλελεύθερο φεμινισμό, καταλήγοντας στο ότι η πρόσβαση των γυναικών σε ισότιμη εκπαίδευση και κοινωνικοποίηση δεν μπορεί παρά να είναι αρκετή για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων (Αθανασιάδου, 2002). Η πρόσβαση στην δημόσια σφαίρα, στην εκπαίδευση, στην πολιτική εκπροσώπηση και την εργασία, θεωρούνται θεμελιώδη βήματα για να καταστεί δυνατή αυτή η αλλαγή, προς την κατεύθυνση μιας ανοιχτής – φιλελεύθερης κοινωνίας. Με τις παραπάνω μεταρρυθμίσεις, αναμένεται να αρθούν μια σειρά από προκαταλήψεις και στερεότυπα σε σχέση με το φύλο, τα οποία χρησιμοποιούνται για τον περιορισμό των δικαιωμάτων των γυναικών, καταλήγοντας σε συνθήκες ανισότητας. Κατά αυτή την έννοια, ο φιλελεύθερος φεμινισμός δεν αμφισβητεί την κοινωνική τάξη ή την οικονομική δομή της σύγχρονης κοινωνίας, ούτε την ποιότητα των δικαιωμάτων των ανδρών. Αντίθετα, θεωρεί εξασφαλισμένα τα δικαιώματα αυτά και επικεντρώνει στην εξασφάλιση των ίδιων δικαιωμάτων και για τις γυναίκες, θεωρώντας ως βασική αιτία της ανισότητας την ελλιπή πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση και την εργασία. Έτσι, το ζήτημα της γυναικείας χειραφέτησης δεν

προϋποθέτει κάποια ριζική κοινωνική αλλαγή ή κάποιον οικονομικό μετασχηματισμό: η σύγχρονη δυτική κοινωνία μπορεί, μέσω αλλαγών στο σύστημα δικαίου, να πετύχει την ισότητα απέναντι στους νόμους και τις ευκαιρίες και για τα δύο φύλα (Beasley, 1999; Αθανασιάδου, 2002). Φαίνεται, λοιπόν, μια σημαντική ταύτιση των αρχών του φιλελεύθερου φεμινισμού με την πολιτική θεωρία του φιλελευθερισμού, βασιζόμενη στις αρχές του Locke και του Mill, εφ' όσον η κοινωνικο-οικονομική τάξη δεν αμφισβητείται, από την στιγμή που διασφαλίζονται τα πρωταρχικά δικαιώματα της ισότητας των ευκαιριών και της ατομικής και οικονομικής ελευθερίας, καθώς και στο ότι οι όποιες αλλαγές κρίνονται αναγκαίες, μπορούν να επιτευχθούν μέσω της νομοθεσίας και όχι μέσω κοινωνικών – πολιτικών κινήματων που κινούνται στα όρια της αμφισβήτησης της καθεστηκυίας τάξης, εκτός από την περίπτωση στην οποία η κυβέρνηση καταπατά τα παραπάνω δικαιώματα και άρα καταλύει το κοινωνικό συμβόλαιο, το «καταπίστευμα» (Bandarage, 1984; Dunn, 2006).

Για τους παραπάνω λόγους, ο φιλελεύθερος φεμινισμός εστίασε τις προσπάθειες για εξάλειψη της ανισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα σε επίσημες – κρατικές οδούς, μέσω της παρέμβασης σε θεσμούς και δημόσιους οργανισμούς, καθώς και μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων υπέρ της ισότητας των φύλων, δίνοντας έμφαση στα νόμιμα πολιτικά και οικονομικά δικαιώματα των γυναικών και στην υποχρέωση της πολιτικής για την διασφάλισή τους, τόσο στα πλαίσια του κράτους, όσο και στα πλαίσια του ιδιωτικού τομέα (Beasley, 1999). Ο φιλελεύθερος φεμινισμός έχει δεχθεί ισχυρή κριτική στα πλαίσια της φεμινιστικής θεωρίας, κυρίως γιατί αδυνατεί να εξηγήσει την προέλευση της ανισότητας των δύο φύλων, επιμένοντας να προσεγγίζει την ύπαρξη στερεοτύπων και προκαταλήψεων σε σχέση με τους ρόλους των γυναικών με ψυχολογικούς όρους και όχι με όρους κοινωνικής ή πολιτικής ανάλυσης. Ο φιλελεύθερος φεμινισμός παραβλέπει την συσχέτιση των υπάρχοντων κοινωνικών δομών με την εμφάνιση και την εδραίωση της ανισότητας ανάμεσα στα φύλα, θεωρώντας ότι η υπάρχουσα κοινωνική δομή των σύγχρονων δυτικών κοινωνιών είναι επαρκής για να επιτευχθεί η κατάλυση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων. Έτσι, ο φιλελεύθερος φεμινισμός δίνει έμφαση στην ατομικότητα και την διασφάλιση ατομικών δικαιωμάτων, παραβλέποντας τον θεμελιώδη παράγοντα της επίδρασης της κοινωνικής δομής στην ανισότητα των φύλων, τις οικονομικές συνθήκες και δομές που ενδεχομένως να εδραιώνουν την

ανισότητα αυτή, όπως στην περίπτωση του διαχωρισμού της δημόσιας και της ιδιωτικής σφαίρας. Αν και η προσφορά του φιλελεύθερου φεμινισμού στην προώθηση των ατομικών δικαιωμάτων και στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού θεωρείται αδιαμφισβήτητη, ο περιορισμός της θεωρητικής του ανάλυσης, ο οποίος παραβλέπει την ύπαρξη πατριαρχικών – καταπιεστικών δομών εγγεγραμμένων στην σύγχρονη κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα, θεωρείται σημαντική έλλειψή του από τα άλλα φεμινιστικά ρεύματα (Bandarage, 1984; Αθανασιάδου, 2002).

1.3.2 Η Μαρξιστική Προσέγγιση

Αν και ο μαρξιστικός φεμινισμός δέχεται στοιχεία του φιλελεύθερου φεμινισμού, κυρίως στο ζήτημα της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, αφού και οι δύο προσεγγίσεις θεωρούν την ανισότητα κοινωνικά και όχι βιολογικά προσδιορισμένη και άρα ανατρέψιμη, παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις με αυτόν στην ανάλυση του για την προέλευση της ανισότητας, όσο και σε σχέση με τους όρους ανατροπής της. Αντίθετα με την φιλελεύθερη προσέγγιση, ο μαρξιστικός φεμινισμός δεν θεωρεί ότι η κοινωνική κατάσταση των γυναικών στο καπιταλιστικό σύστημα είναι μια απλή παρέκκλιση, η οποία δύναται να διορθωθεί εντός των κατεστημένων θεσμών και της νομοθεσίας. Θεωρεί την ανισότητα αυτή ως συστατικό δομικό στοιχείο του κοινωνικού συστήματος, θεωρώντας αδύνατη την απελευθέρωση των γυναικών εντός του καπιταλιστικού συστήματος. Κατά αυτή την έννοια, η ανισότητα των φύλων, όπως και η φτώχεια γυναικών και ανδρών, είναι συμπτώματα και οφείλονται στην οικονομική εκμετάλλευση της εργατικής τάξης από την αστική.

Έτσι, ο μαρξιστικός φεμινισμός εντάσσει το ζήτημα της γυναικείας καταπίεσης στην θεωρία των ταξικών συγκρούσεων, βασιζόμενος κατά κύριο λόγο στον Engels, που θεωρεί ότι οι ρίζες της καταπίεσης των γυναικών βρίσκονται στην ατομική ιδιοκτησία, την ταξική ιεραρχία και την παραγωγή της ανταλλακτικής αξίας (Bandarage, 1984). Την άποψη αυτή στηρίζουν και μια σειρά από μαρξιστές ανθρωπολόγους, που υποστηρίζουν ότι στις προ-ταξικές κοινωνίες η θέση των γυναικών χαρακτηρίζονταν από αυτονομία και ισότητα σε σχέση με τους άντρες (Bandarage, ο.π.: 501). Ο μαρξιστικός φεμινισμός, λοιπόν, υποστηρίζει ότι η ίδια η δόμηση της καπιταλιστικής κοινωνίας είναι υπεύθυνη για την ανισότητα των φύλων και άρα η ανισότητα αυτή είναι παράγωγο της συγκεκριμένης κοινωνικο-οικονομικής

ιστορικής φάσης, και δεν διατρέχει όλη την μέχρι τώρα ανθρώπινη ιστορία. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τον Engels, ο μαρξιστικός φεμινισμός αναφέρεται στην οικιακή εργασία των γυναικών, η οποία καθιστά εφικτή την ανδρική μισθωτή εργασία. Ταυτόχρονα, οι γυναίκες που απασχολούνται στην οικιακή εργασία βρίσκονται στο περιθώριο της οικονομίας και της εργασίας, εισερχόμενες στην αγορά όποτε αυτή το επιθυμεί και εξερχόμενες κατά τον ίδιο τρόπο. Έτσι, ενώ ο μαρξιστικός φεμινισμός εστιάζει στο ζήτημα της εισόδου των γυναικών από την οικιακή στην δημόσια σφαίρα και την μισθωτή εργασία, ακριβώς όπως ο φιλελεύθερος φεμινισμός, ωστόσο απορρίπτει λύσεις εντός της κατεστημένης κοινωνικής τάξης, θεωρώντας την ασύμβατη με την γυναικεία απελευθέρωση. Ακόμα περισσότερο, ο μαρξιστικός φεμινισμός δεν θεωρεί ότι οι άντρες είναι εκείνοι που καταπιέζουν τις γυναίκες, αλλά ότι όλα τα καταπιεζόμενα άτομα (ανεξαρτήτως φύλου, αλλά σε σχέση με την κοινωνική τάξη στην οποία ανήκουν) καταπιέζονται από ένα κοινωνικό σύστημα, το ταξικό σύστημα του καπιταλισμού (Beasley, 1999; Αθανασιάδου, 2002).

Κατά την μαρξιστική προσέγγιση, οι ταξικές – καπιταλιστικές σχέσεις παραγωγής και διανομής της εξουσίας διατρέχουν το σύνολο της καθημερινής ζωής και κάθε πλευρά της. Για τον λόγο αυτό, οι μαρξίστριες φεμινίστριες δεν αναλύουν τις περιπτώσεις της καταπίεσης της γυναικείας σεξουαλικότητας ή της γυναικείας έκφρασης σαν αυτόνομα ζητήματα, αλλά σαν στοιχεία που είναι εγγεγραμμένα στην βάση του προβλήματος, που είναι η οικονομική βάση: ο τρόπος παραγωγής και η ταξική διάρθρωση. Για τον λόγο αυτόν, της παράβλεψης ζητημάτων που έχουν να κάνουν με το φύλο και την σεξουαλικότητα, ο μαρξιστικός φεμινισμός έχει δεχθεί κριτική από άλλα φεμινιστικά ρεύματα. Η κριτική αυτή αφορά, αρχικά, την αδυναμία της μαρξιστικής προσέγγισης να εξηγήσει τους λόγους για τους οποίους ο διαχωρισμός οικιακής – δημόσιας/μισθωτής εργασίας έγινε όπως έγινε. Επίσης, η παράβλεψη ζητημάτων που έχουν να κάνουν με το φύλο ή την σεξουαλικότητα, εφ' όσον όλοι αυτοί οι παράγοντες εμπεριέχονται στην οικονομία, θεωρείται στοιχείο απλούστευσης της μαρξιστικής θεωρίας, που αδυνατεί να συμπεριλάβει στην ανάλυσή της σημαντικές πλευρές της κοινωνικής ζωής, όπως οι προσωπικές σχέσεις, η σεξουαλική καταπίεση ή η κακοποίηση των γυναικών (Tong, 1995; Αθανασιάδου, 2002). Η απουσία της έννοιας της πατριαρχίας από την μαρξιστική προσέγγιση, ή η συμπερίληψή της ως «σύμπτωμα» του καπιταλισμού, όπου αυτή αναφέρεται, αδυνατεί να εξηγήσει μια σειρά από ζητήματα και κυρίως την συνέχεια της ύπαρξης

της ανισότητας των φύλων, ακόμα και σε κοινωνίες όπου οι γυναίκες έχουν σημαντικό μερίδιο στην μισθωτή εργασία, όπως και το ότι η ανισότητα των φύλων συνέχισε να υφίσταται και στα καθεστώτα του «υπαρκτού σοσιαλισμού», όπου υποτίθεται ότι η ταξική διαστρωμάτωση έπαψε να υφίσταται.

1.3.3 Ο Ριζοσπαστικός Φεμινισμός

Σε αντίθεση με τον μαρξιστικό φεμινισμό, ο ριζοσπαστικός φεμινισμός εστιάζει στην έννοια της πατριαρχίας, την οποία θεωρούν παγκόσμια, διαχρονική και διαπολιτισμική (Αθανασιάδου, 2002:9). Έτσι, η πρώτη και θεμελιώδης αρχή του ριζοσπαστικού φεμινισμού είναι ότι οι γυναίκες καταπιέζονται από τους άνδρες ως κοινωνική ομάδα και ότι αυτή η μορφή καταπίεσης είναι η κυρίαρχη καταπίεση για τις γυναίκες. Η πατριαρχία είναι η καταπιεστική δομή η οποία εκφράζει την ανδρική κυριαρχία και τον έλεγχο ο οποίος ασκείται σε κάθε πλευρά της ζωής των γυναικών, τόσο στην ιδιωτική, όσο και στην δημόσια σφαίρα. Ο ριζοσπαστικός φεμινισμός εστιάζει σε ζητήματα που αφορούν την σεξουαλικότητα, τον γάμο, την αναπαραγωγή, την μονογαμία, την μητρότητα και –γενικά- ζητήματα που αφορούν το φύλο και την σεξουαλικότητα, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τον φιλελεύθερο και τον μαρξιστικό φεμινισμό που εστιάζουν σε θέματα ατομικών – κοινωνικών δικαιωμάτων και οικονομίας. Η διαφοροποίηση αυτή έγκειται στην θέση του ριζοσπαστικού φεμινισμού, ο οποίος θεωρεί ότι η χειραφέτηση ή η ισότητα με «αρσενικούς» όρους δεν είναι αρκετή: αυτό που θα απελευθερώσει πλήρως τις γυναίκες δεν μπορεί παρά να είναι μια συνολική ανατροπή των δομών της πατριαρχίας. Κατά αυτή την έννοια, ο ριζοσπαστικός φεμινισμός προσομοιάζει στον μαρξισμό, αλλά αντικαθιστά την πάλη των τάξεων με την πάλη των φύλων, θεωρώντας ότι το φύλο αποτελεί την βασικότερη ταξική κατηγορία και ότι η καταπίεση και η εκμετάλλευση των γυναικών από τους άντρες είναι η πρωταρχική αιτία κάθε μετέπειτα καταπίεσης. Έτσι, η ριζοσπαστική προσέγγιση θεωρεί ότι οι γυναίκες συνιστούν μια τάξη, η οποία είναι πολιτική στην φύση της και καταπιέζεται από την τάξη των ανδρών, στοιχείο το οποίο αποτελεί την πρώτη και θεμελιωδέστερη κατάσταση ανθρώπινης εκμετάλλευσης, πάνω στην οποία συγκροτούνται όλα τα υπόλοιπα συστήματα εκμετάλλευσης, όπως το ταξικό ή το φυλετικό (Rowland&Klein, 1990).

Βάσει των παραπάνω, ο ριζοσπαστικός φεμινισμός δεν εστίασε στην κατάκτηση πολιτικής και οικονομικής ισότητας και ελευθερίας, όπως οι φιλελεύθερες και μαρξιστικές παραδόσεις, αφού το σημείο έναρξης της ανισότητας βρίσκεται πριν την οικονομία, στην ίδια την γυναικεία βιολογία. Αν και αρχικά οι ριζοσπάστριες φεμινίστριες αντιλήφθηκαν την γυναικεία βιολογία ως δεσμευτική, στην συνέχεια αντιλήφθηκαν τα χαρακτηριστικά εκείνα τα οποία ονόμασαν γυναικεία ως απελευθερωτική δύναμη. Συνεπώς, για τον ριζοσπαστικό φεμινισμό, οι αναπαραγωγικές ικανότητες, η σεξουαλικότητα και η «γυναικεία ψυχολογία» δεν αποτελούν καταπίεση καθεαυτή, αλλά ο έλεγχός τους από την πατριαρχία συνιστά καταπίεση, προτάσσοντας την ανάληψη του ελέγχου του σώματός τους από τις ίδιες τις γυναίκες, ως απελευθερωτική προοπτική (Αθανασιάδου, 2002). Αντίθετα, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που συνοδεύουν το κοινωνικό φύλο θεωρούνται κατασκευή της πατριαρχίας, η οποία έχει κατασκευάσει το θηλυκό κοινωνικό φύλο βάσει αντιθέσεων στο ανδρικό. Η ριζοσπαστική προσέγγιση αρνείται τον ετεροπροσδιορισμό αυτό, πιστεύοντας ότι το θηλυκό κοινωνικό φύλο θα πρέπει να ανακατασκευαστεί από τις ίδιες τις γυναίκες. Ακόμα περισσότερο, στα πλαίσια κατασκευής του κοινωνικού φύλου από την πατριαρχία, η ριζοσπαστική προσέγγιση διαπιστώνει κάθε πλευρά της καθημερινότητας και των προσωπικών σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων ως διατρεχόμενη από την πατριαρχική λογική, θεωρώντας ότι ακόμα και η πιο προσωπική σχέση έχει πολιτικά χαρακτηριστικά ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς διατρέχεται από τις καταπιεστικές πατριαρχικές σχέσεις και τις αξιολογήσεις που έχουν προσδώσει στο βιολογικό και κοινωνικό γυναικείο φύλο οι άνδρες (Tong, 1995; Αθανασιάδου, 2002).

Οι δύο βασικές προσεγγίσεις στην κριτική του ριζοσπαστικού φεμινισμού αφορούν την αντικατάσταση της τάξης από το φύλο και τις ουσιοκρατικές (εσσηνταλιστικές) απόψεις που διατυπώθηκαν στα πλαίσιά του. Ο ριζοσπαστικός φεμινισμός κατηγορήθηκε ως απολίτικος από τις φιλελεύθερες και, κυρίως, τις μαρξίστριες φεμινίστριες, αφού αντικατέστησαν την κοινωνική τάξη από το φύλο και τον καπιταλισμό από την πατριαρχία, παραβλέποντας την θεμελιώδη σημασία των οικονομικών και κοινωνικών δομών, καθώς και της ιστορικής ανάλυσης για την κατανόηση της ανισότητας των φύλων. Θεωρώντας τους άνδρες ως βασικούς εχθρούς της γυναίκας, ο ριζοσπαστικός φεμινισμός –σύμφωνα με τους επικριτές του- αδυνατεί να εξηγήσει τις συγκρούσεις συμφερόντων που προκύπτουν στην αγορά εργασίας

μεταξύ ανδρών και γυναικών, εφ' όσον δεν αναλύει την πατριαρχία ως κοινωνικό σύστημα και χρησιμοποιεί την ιστορική ανάλυση μόνο ως μέσο άντλησης παραδειγμάτων καταπίεσης (Αθανασιάδου, 2002). Επίσης, η σύσταση του ριζοσπαστικού κινήματος, το οποίο αποτελούνταν, κατά τις δεκαετίες του 1960 και 1970, κατά πλειοψηφία από λευκές γυναίκες μεσο-αστικής ή ανώτερης αστικής προέλευσης, αποτέλεσε αντικείμενο κριτικής, η οποία τονίζει ότι η απουσία των κατηγοριών της τάξης και της φυλής, ως πλαίσια καταπίεσης, αποτελεί απόρροια αυτών ακριβώς των οικονομικών – κοινωνικών χαρακτηριστικών του, καθώς γυναίκες άλλων φυλών (π.χ. αфро-αμερικανές) ή άλλης κοινωνικής τάξης τείνουν να θεωρούν την καταπίεση που υφίστανται σε αυτά τα πλαίσια εξίσου σημαντική ή ίσως και σημαντικότερη, όπως αναφέρει η Willis (1984).

Η δεύτερη κριτική αφορά την ύπαρξη ουσιακρατικών (εσσηνταλιστικών) και ντετερμινιστικών στοιχείων στην ριζοσπαστική προσέγγιση σε σχέση με την γυναικεία φύση και βιολογία, αλλά και σε σχέση με την καταπιεστική φύση των ανδρών. Η ντετερμινιστική λογική με την οποία προσεγγίζεται η πατριαρχία βλέπει τους άνδρες ως defacto καταπιεστές, μην αναγνωρίζοντας προσωπικές, ταξικές ή πολιτισμικές διαφορές στην πατριαρχία. Η αμετάκλητη αυτή θέση προκαλεί σημαντικά θεωρητικά προβλήματα, καθώς προωθεί την απομάκρυνση των δύο φύλων και την σύσταση μιας «καθαρής» γυναικείας κουλτούρας. Αυτός ο διαχωρισμός δεν επιφέρει το τέλος της ανισότητας σε μια ενοποιημένη κοινωνία, αλλά έναν σημαντικό διαχωρισμό (Αθανασιάδου, 2002). Επιπλέον, η γυναικεία κουλτούρα που προτάσσει ο ριζοσπαστικός φεμινισμός έχει κατηγορηθεί από άλλες φεμινίστριες ως συντηρητικής κατεύθυνσης, αφού -στα πλαίσια του ελέγχου της γυναικείας βιολογίας από τις ίδιες τις γυναίκες- ο ριζοσπαστικός φεμινισμός μπορεί να λάβει αντι-σεξουαλικές και νέο-συντηρητικές θέσεις (Willis, 1984).

2. Φύλο και εργασία

2.1 Εξελίξεις κατά τον 20^ο αιώνα

Από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα μέχρι και την δεκαετία του 1920 στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ, οι γυναίκες που εισήλθαν στην αγορά εργασίας ήταν κυρίως νέες και ανύπαντρες, εργαζόμενες ως ανειδίκευτες εργάτριες στην βιομηχανία και στον τομέα των υπηρεσιών. Η πλειοψηφία εξ' αυτών είχαν στοιχειώδη πρωτοβάθμια εκπαίδευση, αν είχαν καθόλου, και στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων δεν λάμβαναν κάποιου είδους εκπαίδευση σε σχέση με την εργασία τους. Ένα μικρό αλλά ολοένα αυξανόμενο ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών αποτελούσαν γυναίκες με τυπικά ακαδημαϊκά προσόντα, όπως οι εκπαιδευτικοί και οι δημόσιοι υπάλληλοι. Μέχρι την δεκαετία του 1920, η πλειοψηφία των εργαζόμενων γυναικών αποχωρούσαν από την εργασία τους μετά τον γάμο, καθώς η ύπαρξη κοινωνικού στίγματος για τις εργαζόμενες μητέρες ήταν σημαντικός παράγοντας που εμπόδιζε την συνέχιση της έμμισθης εργασίας. Το κοινωνικό στίγμα οφειλόταν αφ' ενός στις παραδοσιακές αντιλήψεις για το φύλο, που ήθελαν την γυναίκα να ανήκει στην οικιακή σφαίρα και στην ανατροφή των παιδιών, αφ' ετέρου στην φύση της εργασίας, ειδικά στην βιομηχανία, που περιλάμβανε μεγάλα ωράρια, καθώς και επικίνδυνες συνθήκες εργασίας (Goldin, 2006).

Κατά την δεκαετία του 1930 και μέχρι την δεκαετία του 1950 υπήρξε μια σημαντική αύξηση της συμμετοχής των παντρεμένων γυναικών στην αγορά εργασίας, οι οποίες έφτασαν να αποτελούν σχεδόν το 50% του γυναικείου εργατικού δυναμικού, χωρίς να μειωθεί το ποσοστό των ανύπαντρων γυναικών. Η αύξηση αυτή οφείλεται κυρίως σε εξωγενείς παράγοντες που έχουν να κάνουν με την αυξημένη ζήτηση για εργασία γραφείου, σε συνδυασμό με νέες τεχνολογίες που εισάχθηκαν (γραφομηχανή, μηχανογράφηση, τεχνικές αρχειοθέτησης). Επίσης, στον δυτικό κόσμο, το ποσοστό φοίτησης των γυναικών στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση άρχισε να αυξάνεται σημαντικά, προσφέροντας νέες προοπτικές στις γυναίκες εργαζόμενες, ώστε να καταλάβουν θέσεις που δεν σχετίζονται με ανειδίκευτη βιομηχανική εργασία. Με τις αλλαγές αυτές και εφ' όσον οι γυναίκες απασχολούνταν σε θέσεις εργασίας που θεωρούνταν περισσότερο «κατάλληλες» για τις παραδοσιακές αντιλήψεις της εποχής, οι παντρεμένες γυναίκες μπορούσαν πλέον να εισέλθουν στην αγορά εργασίας χωρίς να έχουν τον φόβο του κοινωνικού στιγματισμού. Και πάλι,

όμως, υπήρχαν σημαντικοί περιορισμοί στην απασχόληση παντρεμένων γυναικών, λόγω της απροθυμίας των εργοδοτών να προσλάβουν γυναίκες, περιορισμοί που σταδιακά μειώθηκαν από την δεκαετία του 1940. Σε αυτό έπαιξε σημαντικό ρόλο και η εμφάνιση της part-time εργασίας κατά την δεκαετία του 1940 και η εξάπλωσή της κατά την δεκαετία του 1950 στις ΗΠΑ και τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης. Επιπρόσθετοι παράγοντες που έπαιξαν ρόλο στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, κατά την δεκαετία του 1950 αφορούν την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών που μείωσαν τον χρόνο εργασίας στην οικιακή εργασία, όπως το ψυγείο ή το πλυντήριο, δίνοντας την δυνατότητα στις γυναίκες να απασχολούνται στην αγορά εργασίας, διατηρώντας όμως ταυτόχρονα την θέση τους ως εργαζόμενες στο οικιακό πλαίσιο (Summerfield, 2013; Goldin, 2006).

Σημαντικός είναι ο ρόλος που έπαιξε ο Β΄ Παγκόσμιος Πόλεμος στην αύξηση της γυναικείας εργασίας, κυρίως στις ΗΠΑ, όπως αναφέρεται από σειρά μελετών (Hartmann, 1982; Summerfield, 2013). Κατά την διάρκεια του πολέμου, έλλειψη εργατικού δυναμικού ανάγκασε την βιομηχανία και τις λοιπές επιχειρήσεις να προσανατολιστούν στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, προκαλώντας μια αύξηση της τάξης των 6.5 εκατομμυρίων γυναικών. Το 37% των ενήλικων γυναικών είχε ενταχθεί στην αγορά εργασίας σε βιομηχανικά επαγγέλματα και επαγγέλματα γραφείου, ενώ η απασχόληση των γυναικών ως οικιακές βοηθοί έπεσε κατακόρυφα (Hartmann, 1982). Ο Β΄ Παγκόσμιος Πόλεμος και τα σημαντικά κενά που οδήγησε στην αγορά εργασίας, καθώς και η αυξημένη βιομηχανική παραγωγή αλλά και η αύξηση της εργασίας γραφείου, έδωσαν νέες προοπτικές στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, καθώς οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα φύλα και τα επαγγέλματα παραμερίστηκαν προς όφελος της πολεμικής προετοιμασίας. Έτσι, η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας στις ΗΠΑ, δεν συνάντησε τον κοινωνικό στιγματισμό και τις πατριαρχικές αντιλήψεις που στάθηκαν εμπόδιο στις προηγούμενες δεκαετίες. Με την λήξη του πολέμου, η γυναικεία εργασία αποτελούσε πλέον παγιωμένη κατάσταση στις ΗΠΑ, ενώ οι προσπάθειες ανοικοδόμησης της κατεστραμμένης από τον πόλεμο Ευρώπης, καθώς και η σημαντική μείωση του πληθυσμού σε πολλές χώρες, άνοιξαν ευκαιρίες για αντίστοιχη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας (Summerfield, 2013).

Κατά τις δεκαετίες του 1950 και του 1960, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συνέχισε να αυξάνεται, τόσο για τις ΗΠΑ, όσο και για τις

Ευρωπαϊκές χώρες. Η ολοένα και αυξανόμενη αποδοχή της εργασίας των παντρεμένων γυναικών, συνοδεύτηκε από την κατάργηση όσων εναπομεινάντων νομικών περιορισμών υπήρχαν σε σχέση με την γυναικεία εργασία και τον γάμο. Η ελαστικότητα και η εκ περιτροπής εργασία συνέχισαν να ορίζονται ως κύρια χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας. Έτσι, παρ' όλες τις σημαντικές εξελίξεις στην εύρεση εργασίας, οι γυναίκες συνέχισαν να έχουν δευτερεύοντα ρόλο στο οικογενειακό εισόδημα. Η εκπαίδευση στην εργασία ήταν περιορισμένη και στις περισσότερες περιπτώσεις η όποια απόκτηση ικανοτήτων λάμβανε χώρα εκτός της εργασίας, μέσω της ακαδημαϊκής ενασχόλησης, και πολλές φορές πριν την έναρξη αυτής. Αντίστοιχα, οι δυνατότητες ανέλιξης ήταν περιορισμένες και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα ιδιαίτερα εμφανές. Παρ' όλα αυτά η επέκταση της γυναικείας εργασίας κατά το διάστημα 1950-1970 ήταν ιδιαίτερα σημαντική και μαζική και άλλαξε τις προσδοκίες των γυναικών σε σχέση με την εργασία, αφού πλέον η γυναικεία εργασία θα θεωρούνταν αποδεκτή και αναμενόμενη (Fullerton, 1999; Goldin, 2006).

Η δεκαετία του 1970 αποτέλεσε το σημείο εισόδου στην σύγχρονη εποχή της γυναικείας εργασίας. Η αύξηση της ηλικίας γάμου και των γυναικών απόφοιτων ανώτατης εκπαίδευσης ήταν χαρακτηριστικές εξελίξεις κατά τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1970, όπως και οι συνολικές αλλαγές στις κοινωνικές νόρμες περί γυναικείας εργασίας και οι προσδοκίες των γυναικών σε σχέση με την εργασία. Κατά τις δεκαετίες του 1970 και 1980 οι διαφορές μεταξύ γυναικείου και το ανδρικού εισοδήματος άρχισαν να μειώνονται. Έτσι, η δεκαετία του 1970, τουλάχιστον όσον αφορά τις ΗΠΑ και τις περισσότερες χώρες της δυτικής Ευρώπης, συνδέθηκε με τον εκμοντερνισμό της γυναικείας εργασίας, συντελώντας σε σημαντικές κοινωνικές αλλαγές, αφού οι γυναίκες ενεργά, πλέον, άρχισαν να επενδύουν στην εκπαίδευση και τα τυπικά προσόντα, αναζητώντας όλο και υψηλότερες θέσεις στην αγορά εργασίας και παύοντας να έχουν δευτερεύουσα θέση στο οικογενειακό εισόδημα (Hayghe, 1997). Ο περιορισμός των κοινωνικών στερεοτύπων κατά την περίοδο αυτή, συνέβαλε την εμπλοκή των γυναικών σε επιστημονικούς και επαγγελματικούς τομείς που παλαιότερα θεωρούνταν κατάλληλες μόνο για άνδρες, όπως τομείς που εμπλέκουν μαθηματικές ή φυσικές επιστήμες. Οι αλλαγές αυτές οδήγησαν σε σημαντικές διαφοροποιήσεις, σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες, στην προσωπική ταυτότητα των γυναικών, καθώς οι επαγγελματικές δυνατότητες αύξησαν την

ανεξαρτητοποίηση και δόθηκε, έτσι, στις γυναίκες η δυνατότητα προσωπικής επιτυχίας και κοινωνικής αποδοχής, χωρίς αυτό να συνδέεται με τον γάμο και το κύρος του συζύγου. Ακόμα, η γυναικεία εργασία άρχισε να γίνεται αντιληπτή από τις ίδιες τις γυναίκες όχι ως αναγκαία απασχόληση αλλά ως μακροπρόθεσμη καριέρα με δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης (Hayghe, 1997; Goldin, 2006).

Στις χώρες της Σοβιετικής Ένωσης και μετέπειτα στις χώρες του Συμφώνου της Βαρσοβίας, η εισαγωγή των γυναικών στην αγορά εργασίας ακολούθησε αρκετά διαφορετική πορεία. Στην προεπαναστατική Ρωσία, η θέση των γυναικών ήταν στην οικιακή εργασία και την αγροτική οικονομία ως ανειδίκευτες εργάτριες. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παραθέτει ο Mandel (1971), στην τσαρική Ρωσία το 55% των εργαζόμενων γυναικών ήταν νοικοκυρές, το 25% ήταν ανειδίκευτες εργάτριες στην αγροτική οικονομία, το 13% δούλευε στην βιομηχανία και το 4% στην εκπαίδευση και την υγεία, ενώ υπήρχε και σημαντικό ποσοστό πορνείας. Ταυτόχρονα, το ποσοστό εγγράμματων γυναικών ήταν στα επίπεδα του 12,5%, ενώ οι άνδρες είχαν τριπλάσια αντίστοιχα ποσοστά. Η Οκτωβριανή Επανάσταση επέβαλε την ατζέντα του κόμματος των Μπολσεβίκων, κατά την οποία οι γυναίκες θα πρέπει να απορροφηθούν με ίσους όρους στην αγορά εργασίας, ως καταπολέμηση της οικιακής εργασίας (που θεωρήθηκε μη-εργασία). Κατά την δεκαετία 1920-1930, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξήθηκε ελάχιστα, αλλά η εισαγωγή στο εκπαιδευτικό σύστημα (τεχνικές σχολές και ανώτερα / ανώτατα ιδρύματα) αυξήθηκε κατά 40%. Το ξέσπασμα του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου επίσπευσε αυτή την διαδικασία σε μεγάλο βαθμό και οι γυναίκες κατέλαβαν το 40% των θέσεων στην αγορά εργασίας, ακόμα και σε τομείς όπως η βιομηχανία. Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε στο 47% το 1960, το 49% το 1965, το 50,5% το 1969 και στο 54,3% το 1970 (Mandel, 1971). Παρ' όλα αυτά, και παρά την προσπάθεια των Κομμουνιστικών Κομμάτων της ΕΣΣΔ και των υπολοίπων χωρών του Ανατολικού Μπλοκ, η σχέση των γυναικών με την εργασία χαρακτηρίστηκε σε μεγάλο βαθμό από οριζόντιο και κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό, ακόμα και αν τα ποσοστά γενικά συμμετοχής ήταν πολύ υψηλά και η οικιακή εργασία ως κύρια απασχόληση σχεδόν ανύπαρκτη. Τα πατερναλιστικά και πατριαρχικά στοιχεία των σοβιετικών καθεστώτων είχαν ως βασικό στοιχείο της προπαγάνδας την χειραφέτηση των γυναικών, η οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα, όμως, χαρακτηριζόταν από αποκλεισμό των γυναικών από θέσεις υψηλής ευθύνης, εξουσίας και ανώτατης διοίκησης (Lapidus, 1978; 1982;

Voronina, 1993). Παρ' όλα αυτά, η οικονομική φιλελευθεροποίηση της περιόδου της Perestroika και της μετέπειτα πτώσης των καθεστώτων, επέφερε σημαντικές αλλαγές στην θέση των γυναικών, υποβιβάζοντας την γυναικεία εργασία και συντελώντας στην φτωχοποίηση των γυναικών (Rimashevskaiia, 1992).

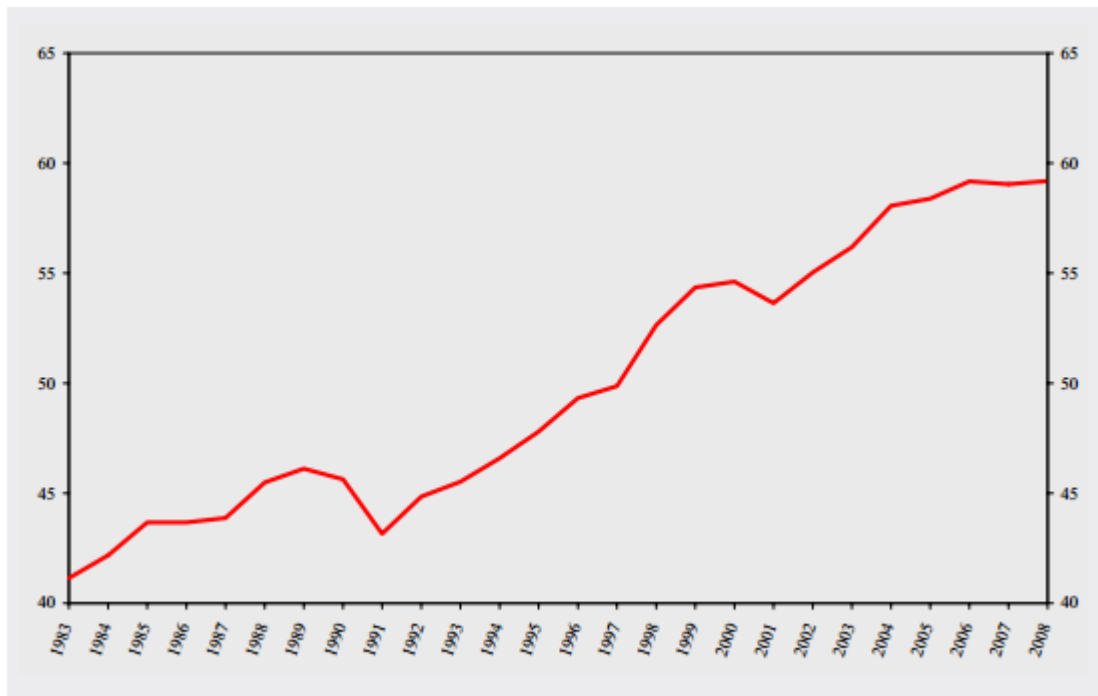
2.2 Φύλο και εργασία στο Ελληνικό πλαίσιο

Η καθυστέρηση της ένταξης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας καθόρισε την δεκαετία του 1980 ως το ορόσημο για την γυναικεία απασχόληση, έστω και αν η εισροή των γυναικών στην αγορά είχε ξεκινήσει από τις δεκαετίες του 1950 και 1960. Τα δικαιώματα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη, τα μισθολόγια, την κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση άρχισαν να διασφαλίζονται από τον Νόμο **1414/1984** (Αθανασιάδου, 2002). Ο δείκτης απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε σημαντικά κατά τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1980, αύξηση που οφείλεται στην έστω καθυστερημένη αλλαγή των κοινωνικών αντιλήψεων και του περιορισμού του κοινωνικού στίγματος σε σχέση με την εργασία και τις γυναίκες, όπως τα στερεότυπα περί «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων ή το κοινωνικό στίγμα για τις εργαζόμενες παντρεμένες γυναίκες, που σε άλλες χώρες του δυτικού κόσμου είχε ήδη υποχωρήσει από την δεκαετία του 1960 (Καραντινός, 1987). Συμπληρωματικοί παράγοντες αυτής της αλλαγής αποτέλεσαν οι αλλαγές στο δίκαιο, η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, καθώς και η σημαντική αύξηση της οικονομίας που δημιούργησε κενά προς κάλυψη στην αγορά. Ακόμα, η σημαντική αύξηση των γυναικών αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης και τεχνικής εκπαίδευσης κατά τις δεκαετίες του 1970 και 1980, συνετέλεσε στην αύξηση του διαθέσιμου προς αξιοποίηση εργατικού δυναμικού, κυρίως στον τριτογενή τομέα. Παρ' όλα αυτά, ήδη από τότε, παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στην γυναικεία και την ανδρική ανεργία, καθώς η ανεργία στις γυναίκες, και ειδικότερα στις νέες, είναι σημαντικά υψηλότερη από την αντίστοιχη ανδρική, πολλές φορές διπλάσια (Καραντινός, 1987; Αθανασιάδου, 2002). Ακόμα, στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και λόγω της μεγάλης ανεργίας στις γυναίκες, συντελείται μια επιστροφή των γυναικών στην οικιακή εργασία και την εγκατάλειψη της απασχόλησης μετά από κάποια ηλικία. Έτσι, η μόρφωση και η πανεπιστημιακή εκπαίδευση συνδέονται θετικά με την επαγγελματική ενεργοποίηση της γυναίκας και την επιλογή του επαγγέλματος, ενώ η οικογενειακή ενεργοποίηση συνδέεται αρνητικά με τους

παραπάνω παράγοντες (Αθανασιάδου, 2002). Αυτή η καθυστέρηση συντονισμού με τις εξελίξεις σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη οφείλεται κυρίως στην σημαντική απόσταση μεταξύ νόμων / δικαίου και εργασιακής πραγματικότητας, καθώς, κατά την δεκαετία του 1980, και παρ' όλη την προστασία των ίσων δικαιωμάτων από το Σύνταγμα και τις Ευρωπαϊκές Συμβάσεις οι γυναίκες ακόμα αντιμετωπίζονται ως φθηνό εργατικό δυναμικό, ενώ υπερισχύουν ακόμα στερεότυπες αντιλήψεις που αποτυπώνονται στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (Χρονάκη, 1986). Έτσι, το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών εργάζονται σε θέσεις χαμηλής μόρφωσης, εποχιακές ή εκ περιτροπής και αμειβόμενες χαμηλά. Ωστόσο, υπάρχει μια αξιοσημείωτη αύξηση των γυναικών στα επιστημονικά ελεύθερα επαγγέλματα, προϊόν της επένδυσης στην εκπαίδευση της προηγούμενης, κυρίως, δεκαετίας (Αθανασιάδου, 2002).

Κατά την δεκαετία 1990-2000 οι γυναίκες εργαζόμενες στον πρωτογενή τομέα μειώνονται προς όφελος της εργασίας στον τριτογενή τομέα και η γενική απασχόληση των γυναικών αυξάνεται, αποτελώντας το 35,7%, αλλά ταυτόχρονα έχοντας το μεγαλύτερο ποσοστό στην ανεργία, αφού το 60% των γυναικών παραμένουν άνεργες και οικονομικά ανενεργές (Αθανασιάδου, 2002). Σημαντικές διαφορές παρατηρούνται ακόμα στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αφού οι γυναικείες αμοιβές δεν ξεπερνούν το 80% των αντίστοιχων ανδρικών, ενώ οι γυναίκες είναι περισσότερο εργαζόμενες σε θέσεις εκ περιτροπής εργασίας και καταλαμβάνουν πολύ λιγότερες διευθυντικές θέσεις (Γερογιάννη, 1998). Έτσι, κατά την δεκαετία 1990-2000, αν και υπάρχει σημαντική αύξηση της γυναικείας εργασίας, ωστόσο αυτή απορροφάται στον τριτογενή τομέα και σε επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών που θεωρούνται περισσότερο «κατάλληλα» για τις γυναίκες, υποδεικνύοντας την επικράτηση, έστω και αποδυναμωμένων, των παραδοσιακών αντιλήψεων και στερεοτύπων για το φύλο και την γυναικεία εργασία.

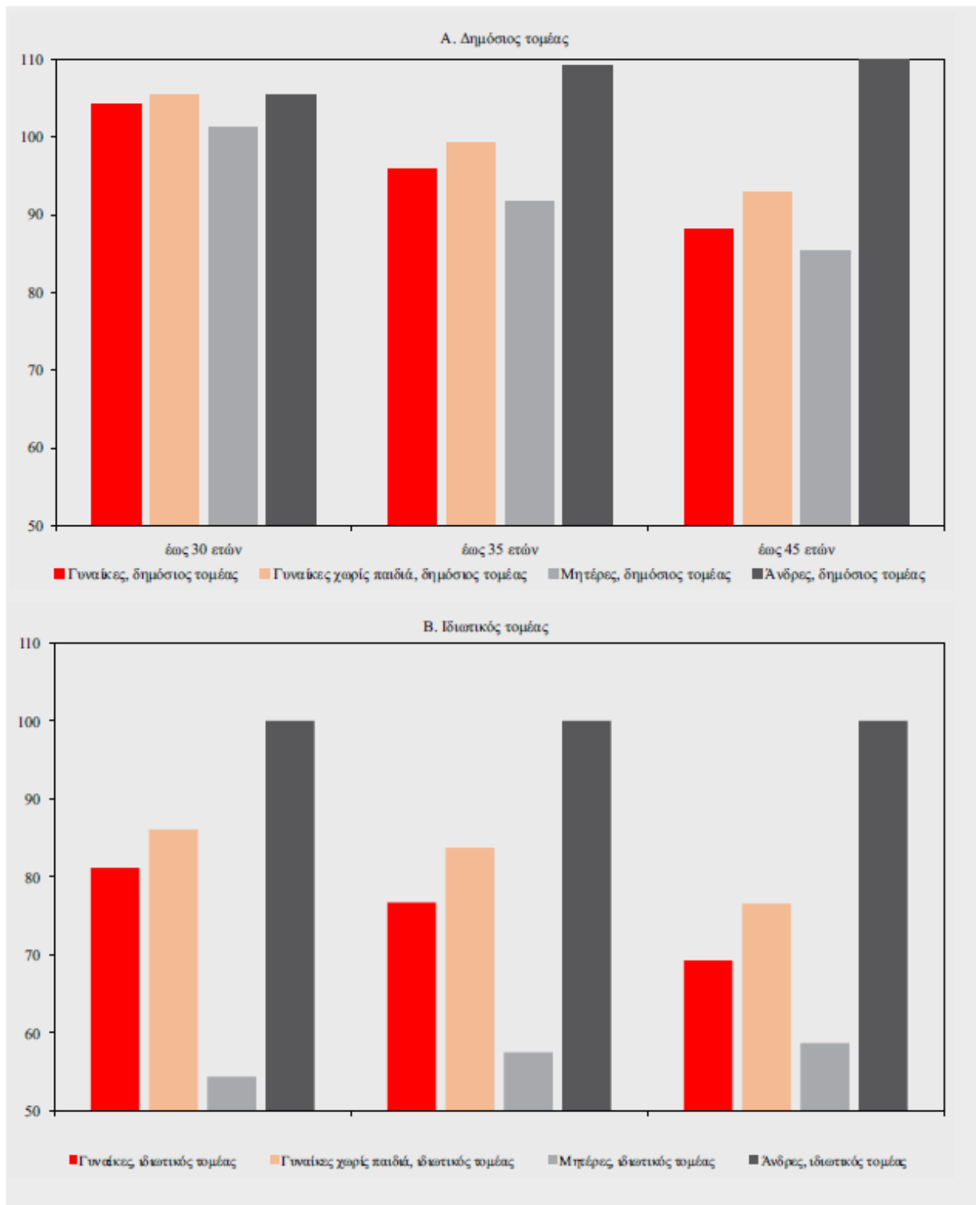
Κατά την δεκαετία 2000-2010 η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξήθηκε περαιτέρω, δίνοντας μια γενική αύξηση των τριών τελευταίων δεκαετιών της τάξης των 16 εκατοστιαίων μονάδων (από το 39,2% το 1983 στο 55,1% το 2008), με την περίοδο 2004- 2008 να έχει την ταχύτερη άνοδο της δεκαετίας (Λυμπεράκη & Τήνιος, 2010).



Διάγραμμα 1: Ποσοστό % της συμμετοχής των γυναικών 20-64 ετών στην ελληνική αγορά εργασίας, 1983-2008 (Πηγή: Λυμπεράκη & Τήνιος, 2010:136).

Μια γενική διαπίστωση για την αύξηση αυτή είναι ότι προήλθε κυρίως από την άνοδο των γυναικών απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, αφού ο ρυθμός αύξησης των γυναικών στην μισθωτή εργασία για το διάστημα 1985-2006 ήταν 72% για τον δημόσιο τομέα, έναντι 31% για τον ιδιωτικό τομέα. Φαίνεται λοιπόν πως η είσοδος στην εργασία για τις γυναίκες ενδέχεται να περιορίζεται ακόμα σε «ασφαλή» επαγγέλματα, που θεωρούνται κοινωνικά αποδεκτά με βάση τα στερεότυπα για τα φύλα, εφ' όσον συσσωρεύονται στον τριτογενή και δημόσιο τομέα. Οι Λυμπεράκη & Τήνιος (2010) αναφέρουν μια σειρά από χαρακτηριστικά για την γυναικεία εργασία στην Ελλάδα, τα οποία παραμένουν ακόμα και για την δεκαετία 2000-2010, παρ' όλη την σημαντική βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας και τα οποία αφορούν το σημαντικό μισθολογικό χάσμα που συνεχίζει και υπάρχει στην δεκαετία αυτή. Σημαντικός παράγοντας που αφορά τόσο την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, όσο και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα αποτελεί το ζήτημα της ύπαρξης παιδιών, καθώς η μητρότητα φαίνεται να επηρεάζει ακόμα σημαντικά τα παραπάνω χαρακτηριστικά. Οι μητέρες έχουν ακόμα μικρότερο ποσοστό συμμετοχής στην αγορά, καθώς πολλές δεν εργάζονται είτε εργάζονται λιγότερες ώρες. Οι παράγοντες της μητρότητας και του μισθολογικού χάσματος

επηρεάζονται από τον παράγοντα της εκπαίδευσης, καθώς η υψηλότερη εκπαίδευση έχει θετική επίδραση τόσο στην συμμετοχή στην αγορά όσο και στο επίπεδο του μισθού, ενώ σε ομάδες με βασική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι διαφορές μεταξύ των μισθών ανδρών και γυναικών είναι ιδιαίτερα σημαντικές, όπως και οι διαφορές συμμετοχής των μητέρων στην αγορά. Σημασία στα παραπάνω έχει και το πλαίσιο εργασίας. Στην έρευνα των Λυμπεράκη & Τήνιου (ο.π.), αναφέρεται ότι οι μισθολογικές διαφορές είναι περισσότερο έντονες στον ιδιωτικό τομέα, αφού οι μητέρες εργαζόμενες εισπράττουν σωρευτικά μόλις το 58,6% των αντίστοιχων αποδοχών των ανδρών, ενώ οι διαφορές είναι πολύ μικρότερες στον δημόσιο τομέα, τόσο για τις μητέρες όσο και για τις άτεκνες γυναίκες. Το στοιχείο αυτό πιθανότατα είναι εκείνο στο οποίο οφείλεται η ελκυστικότητα του δημόσιου τομέα για τις μητέρες και τις γυναίκες εν γένει. Έτσι οι διαφορές και στον δημόσιο τομέα είναι υπαρκτές, αλλά πολύ μικρότερες όταν συγκρίνονται με τον ιδιωτικό τομέα, όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 2:



Διάγραμμα 2: Χάσμα Αποδοχών (αποδοχές ως ποσοστό % αποδοχών των ανδρών)

Πηγή: Λυμπεράκη & Τήνιος (2010:145).

2.3 Η «Γυάλινη Οροφή»

Η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων στην εργασία δεν αφορά, φυσικά, μόνο την συμμετοχή στην αγορά εργασίας ή το μισθολογικό χάσμα, αλλά και σημαντικές διαφορές στην θέση εντός μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Ο όρος «γυάλινη οροφή» (glass ceiling effect), χρησιμοποιείται για να δηλώσει ακριβώς εκείνο το «αόρατο» όριο που αποτρέπει την ανέλιξη σε υψηλότερες, μισθολογικά ή/και ιεραρχικά, θέσεις σε γυναίκες ή άτομα μειονοτήτων, από ένα σημείο της ιεραρχίας και μετά. Έτσι, η «γυάλινη οροφή» υπονοεί ότι οι διακρίσεις με βάση το φύλο, την εθνικότητα ή άλλα χαρακτηριστικά, γίνονται εντονότερες στις υψηλές θέσεις της ιεραρχίας, ενώ μπορεί να μην εντοπίζονται σε χαμηλές ή μεσαίες θέσεις στην κλίμακα αυτή (Cotteretal., 2001). Το παραπάνω χαρακτηριστικό ισχύει και σε σχέση με τις μισθολογικές διαφοροποιήσεις, που ομοίως είναι μικρότερες σε χαμηλές ή μεσαίες θέσεις της ιεραρχίας, αλλά σε υψηλότερες θέσεις γίνονται πολύ εντονότερες, υποδεικνύοντας την ύπαρξη γυάλινων οροφών και σε σχέση με το επίπεδο του μισθού (Arulampalam, Booth&Bryan, 2006). Παρ' όλα αυτά, η «γυάλινη οροφή» δεν αναφέρεται σε οποιοδήποτε είδους μισθολογικές ή ιεραρχικές διακρίσεις, αλλά μόνο σε αυτές που γίνονται πάνω στην βάση των χαρακτηριστικών όπως το φύλο ή η εθνικότητα. Τα κριτήρια που θα πρέπει να πληρούνται για να χαρακτηριστεί μια κατάσταση ως προερχόμενη από την επίδραση μιας «γυάλινης οροφής» είναι τα εξής: αρχικά θα πρέπει η ανισότητα στην οποία θα αναφέρεται όρος να είναι ασύμβατη με τις ικανότητες ή τα επιτεύγματα του ατόμου, έτσι ώστε να αναφέρεται σε περιπτώσεις *διάκρισης* και όχι *εν γένει ανισότητας*. Έτσι, η «γυάλινη οροφή» αναφέρεται σε διαφορές λόγω φύλου ή εθνικότητας, οι οποίες δεν μπορούν να εξηγηθούν από κάποιο άλλο χαρακτηριστικό που να σχετίζεται με την συγκεκριμένη εργασία, όπως η εκπαίδευση, η πείρα, οι ικανότητες ή τα κίνητρα. Κατά δεύτερον, όπως έχει ήδη αναφερθεί, η «γυάλινη οροφή» αναφέρεται σε περιπτώσεις όπου η διαφοροποίηση είναι μεγαλύτερη στις υψηλές θέσεις της ιεραρχίας και στα υψηλά μισθολογικά κλιμάκια, από ότι στις χαμηλές ή τις μεσαίες αντίστοιχες θέσεις. Ακόμα περισσότερο, η διαφοροποίηση δεν είναι απαραίτητο ότι σχετίζεται με ευθεία αναλογία με την ιεραρχική κλίμακα, καθώς μπορεί να είναι και ανύπαρκτη στις χαμηλές ή μεσαίες θέσεις και να εμφανίζεται απότομα από ένα σημείο της ιεραρχίας και μετά. Κατά τον ίδιο τρόπο, οι διακρίσεις στις οποίες αναφέρεται ο όρος μπορεί να αυξάνονται συνεχώς κατά την διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας μιας γυναίκας, μπορεί

όμως και να εμφανίζονται μόνο από ένα σημείο και μετά, όταν επιχειρείται η ανέλιξη σε υψηλές διοικητικές θέσεις, ενώ ήταν ανύπαρκτη ή μειωμένη σε θέσεις μεσαίων στελεχών (Cotteretal., ο.π.; Wirth, 2009). Έτσι, αν και οι γυναίκες κατέκτησαν κατά την διάρκεια του 20^{ου} αιώνα ίδια επίπεδα εκπαίδευσης με τους άντρες, όπως και μείωση της διαφοράς στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ωστόσο το φαινόμενο της γυάλινης οροφής συνέβαλε στο να απορροφηθούν οι γυναίκες σε «μη-στρατηγικές θέσεις», όσον αφορά τα υψηλότερα στελέχη ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης, θέσεις όπως η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ή θέσεις που σχετίζονται περισσότερο με την διαχείριση τυπικών ή γραφειοκρατικών ζητημάτων. Κατά αυτό τον τρόπο, η γυάλινη οροφή, ακόμα και όταν «επιτρέπει» στις γυναίκες την είσοδο σε υψηλότερες θέσεις, είναι πιο πιθανό αυτές οι θέσεις να βρίσκονται σε «περιφερειακούς» τομείς του οργανισμού και όχι σε κέντρα λήψης αποφάσεων ή διαμόρφωσης στρατηγικής (Wirth, 2009). Μια βασική αιτία του αποκλεισμού αυτού αφορά τα στοιχεία που έχουν παραμείνει από παλαιότερες θεωρήσεις περί κοινωνικών ρόλων των φύλων. Όπως αναφέρουν οι Hoobler, Wayne & Lemmon (2009), καθώς στα ανώτατα κλιμάκια της διοίκησης οργανισμών ή εταιριών οι θέσεις καλύπτονται από άντρες, υφίσταται ακόμα η αντίληψη κατά την οποία θεωρείται επίφοβη η πρόσληψη (ή η προαγωγή) μιας γυναίκας σε τέτοιες υψηλές θέσεις, καθώς θεωρείται ότι χρειάζονται πολύ μεγάλα επίπεδα δέσμευσης στην εργασία, τα οποία ενδέχεται να συγκρουστούν με τις οικογενειακές υποχρεώσεις της, ειδικότερα αν είναι μητέρα. Έτσι, το παλιό μοντέλο του διαχωρισμού της οικιακής και της δημόσιας σφαίρας φαίνεται να επηρεάζει ακόμα, έστω και σε πολύ μικρότερο βαθμό, τις αποφάσεις που αφορούν την προαγωγή στελεχών, ειδικά σε τομείς και θέσεις που θεωρούνται στρατηγικής σημασίας. Η επιμονή στερεότυπων αντιλήψεων για το ασύμβατο της οικογενειακής ζωής με θέσεις υψηλής ευθύνης, η οποία μπορεί να οδηγήσει και τις ίδιες τις γυναίκες στο να μην επιδιώξουν περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη λόγω μητρότητας, είναι μια από τις βασικές αιτίες που υπάρχει σημαντική ασυμβατότητα μεταξύ τυπικών προσόντων και εκπαίδευσης (στις οποίες το χάσμα είναι ουσιαστικά ανύπαρκτο) και παρουσίας των γυναικών σε υψηλές διοικητικές θέσεις, στις οποίες αποτελούν το 5 – 10% στις ΗΠΑ, στοιχείο που αναφέρεται στο έτος 2009 {στην Wirth (2009)}. Παρ' όλα αυτά τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών σε τέτοιες θέσεις θεωρείται ότι αυξάνονται προοδευτικά στις ανεπτυγμένες χώρες καθώς και σε χώρες που μέχρι πρόσφατα είχαν ελάχιστη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως η Βραζιλία (Wirth, ο.π.). Η σταδιακή αυτή

αύξηση της συμμετοχής σχετίζεται και με την πολιτική εκπροσώπηση, η οποία επίσης ήταν ένα πλαίσιο στο οποίο υπήρχε έντονο το χαρακτηριστικό της γυάλινης οροφής, αφού οι γυναίκες θεωρούνταν κατάλληλες για θέσεις τοπικής αυτοδιοίκησης αλλά όχι για υψηλότερες θέσεις στις εθνικές ή ομοσπονδιακές κυβερνήσεις (Palmer&Simon, 2008). Η σταδιακή υποχώρηση της γυάλινης οροφής στην πολιτική εκπροσώπηση και η αντίστοιχη υποχώρηση στην προαγωγή των γυναικών σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας, αποτελούν δύο αλληλοεπιδρώντες παράγοντες, καθώς σχετίζονται με την κατάρριψη στερεοτύπων που έχουν να κάνουν με τις ικανότητες των δύο φύλων ή την ασυμβατότητα της οικογενειακής με την δημόσια ζωή και κατά πόσον η γεφύρωση των δύο πρέπει να αφορά μόνο τις γυναίκες ή και τα δύο φύλα (Palmer&Simon, ο.π.). Επιπλέον, η αύξηση της προώθησης γυναικών σε υψηλές διοικητικές θέσεις δημιουργεί και ένα δίκτυο αλληλεγγύης το οποίο δύναται να προωθήσει ακόμα περισσότερο την καταπολέμηση των διακρίσεων και την αντιπροσώπευση των γυναικών σε θέσεις υψηλής ευθύνης, τόσο όσον αφορά την εργασία όσο και την πολιτική αντιπροσώπευση (Matsa & Miller, 2011).

3. Φύλο και καταμερισμός εργασίας

Η διάκριση ιδιωτικού και δημόσιου χώρου είναι κεντρικής σημασίας για την ανάπτυξη των εξουσιαστικών σχέσεων, των οποίων το πρώτο πλαίσιο ανάπτυξης είναι η οικία, μέσω της συμβολικής (και ενίοτε της σωματικής) βίας και του καταμερισμού εργασίας που προκύπτουν εκεί. Κατά αυτή την έννοια η οικιακή ζωή δεν είναι ένα «προσωπικό», αλλά ένα καθαρά πολιτικό ζήτημα, καθώς αποτελεί την βασική έκφραση της πατριαρχίας. Ο καταμερισμός της εργασίας σε δημόσια και οικιακή αποτελεί έναν από τους βασικούς λόγους απώλειας του ελέγχου από την πλευρά της γυναίκας – μητέρας, ενώ η καταπίεση που προκύπτει από αυτόν παραμένει στα πλαίσια της ιδιωτικότητας, ακριβώς γιατί η πρόσβαση στην δημόσια σφαίρα είναι περιορισμένη.

Ως απάντηση στα παραπάνω ζητήματα, η γυναικεία εργασία (εκτός οικίας) δεν αποτελεί απλά μια ανάγκη που καλύπτει βιοποριστικούς λόγους, αλλά και ένα μέσο κατάκτησης της αυτονομίας και βελτίωσης της θέσης της γυναίκας στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Παρ' όλα αυτά ο διαχωρισμός μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού χώρου και η αντίληψη ότι η εργασία και η οικογένεια είναι δύο ξεχωρες και εν γένει διαφορετικές σφαίρες συνεχίζει να επηρεάζει την κατάσταση της γυναικείας εργασίας, εφ' όσον η ταύτιση του δημόσιου χώρου με τους άνδρες συνεχίζει να υφίσταται, όπως συνεχίζει να υφίσταται και η ταύτιση του ιδιωτικού χώρου με τις γυναίκες. Ο διαχωρισμός δημόσιου και ιδιωτικού χώρου είναι εμφανής και στην ίδια την ανάπτυξη των πόλεων στην μεταπολεμική περίοδο, όπου ο διαχωρισμός μεταξύ αστικού και ημιαστικού περιβάλλοντος και η ανάπτυξη των προαστίων στις πόλεις του ανεπτυγμένου δυτικού κόσμου εμπεριείχαν βασικούς κανόνες αυστηρού διαχωρισμού της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας. Σε μια τέτοια δομή η γυναίκα αναμένεται να ζει στα προάστια και να έχει περιορισμένη πρόσβαση στην ζωή της πόλης, το κυρίως πλαίσιο έκφρασης της δημόσιας σφαίρας, βάζοντας τα σπίτια μακριά από τα οικονομικά και διοικητικά κέντρα. Η δέσμευση της γυναίκας στην φροντίδα των παιδιών και των οικιακών εργασιών κατέστησε εξαιρετικά δύσκολη την πρόσβαση από τα προάστια στο κυρίως αστικό περιβάλλον, περιορίζοντας έτσι τις δυνατότητες εξεύρεσης εργασίας. Με τον τρόπο αυτό φαίνεται ο σημαντικός διαχωρισμός της οικιακής από την δημόσια ζωή, διαχωρισμός ο οποίος εκφράστηκε όχι μόνο μέσω κοινωνικών αντιλήψεων και στάσεων αλλά και με χωρικούς

διαχωρισμούς που έθεταν την γυναίκα εκτός της οικονομικής ζωής και περιορισμένη στο οικιακό περιβάλλον. Όσες προσπάθειες αυτονομίας έγιναν για να ξεπεράσουν το πρόβλημα συνδυασμού των οικογενειακών υποχρεώσεων με την εργασία στην αγορά, δεν ευοδώθηκαν αφού οι οικογενειακές υποχρεώσεις γίνονταν αντιληπτές ως defacto ευθύνη της γυναίκας. Έτσι, η πρόσβαση στην αγορά εργασίας μπορούσε να γίνει μόνο όταν το επέτρεπαν οι συνθήκες και μόνο ως δευτερεύουσα δραστηριότητα που δεν εμπλέκεται με την τέλεση των οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων .

Οι κοινωνικοί ρόλοι που διαμορφώθηκαν σε εποχές όπου ο διαχωρισμός εργασίας και οικίας ήταν αυστηρός και άκαμπτος, ειδικότερα σε σχέση με τους έμφυλους ρόλους, συνεχίζουν και επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την προσπάθεια της γυναίκας να βελτιώσει την κοινωνική της θέση, θέτοντας εμπόδια με την μορφή μιας σειράς παγιωμένων αντιλήψεων για την σχέση γυναίκας και εργασίας. Αντίστοιχα, όποιες θετικές εξελίξεις έχουν υπάρξει σε μια τέτοια κατεύθυνση, οφείλονται κατά κύριο λόγο στην αλλαγή τέτοιων αντιλήψεων στην σύγχρονη οικογένεια και κοινωνία. Οι σημαντικές εξελίξεις που έλαβαν χώρα κατά την δεκαετία του 1960 και επαναπροσδιόρισαν την θέση της γυναίκας σε σχέση με την εργασία και το κοινωνικό – οικονομικό status έπαιξαν καθοριστικό ρόλο για την εισροή ολοένα και περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας και, συνεπώς, για την σταδιακή αλλαγή των αυστηρών διαχωρισμών σε δημόσια – ανδρική έναντι ιδιωτικής – γυναικείας σφαίρας. Παρ' όλα αυτά η αλλαγή αυτή δεν είναι συνολική και εμπεριέχει ακόμα ένα μεγάλο μέρος της πρότερης κατάστασης.

Αν και η επικέντρωση στην επαγγελματική σταδιοδρομία είναι σημαντικά ευκολότερη για μια γυναίκα σήμερα και η ενασχόληση και συμμετοχή του άνδρα στην οικιακή σφαίρα είναι ουσιαστικότερη, ωστόσο η απελευθέρωση των γυναικών από τις οικιακές εργασίες δεν είναι πλήρης και πολλές φορές παρατηρείται το φαινόμενο της «διπλής» εργασίας της γυναίκας, που εργάζεται περισσότερο ώστε να καλύψει τις ανάγκες τόσο της εργασίας της στην δημόσια σφαίρα, όσο και τις ανάγκες της οικογένειας, της οικίας και των παιδιών. Έτσι, αν και το παραδοσιακό μοντέλο της γυναίκας – νοικοκυράς έχει αντικατασταθεί σε μεγάλο βαθμό από το μοντέλο της εργαζόμενης γυναίκας, ωστόσο το μεγαλύτερο μέρος των εργασιών της οικιακής σφαίρας συνεχίζει και γίνεται από την γυναίκα. Ο μικρότερος χρόνος που προσφέρουν οι γυναίκες στην οικιακή εργασία, όταν κάτι τέτοιο παρατηρείται, δεν είναι ένδειξη ότι οι συζυγικοί ρόλοι τείνουν σε μια ισότητα και σε έναν ισότιμο

καταμερισμό της οικιακής εργασίας, αλλά μπορεί να οφείλεται σε έναν συνδυασμό παραγόντων, όπως η μετατόπιση μέρους των υποχρεώσεων σε θεσμούς όπως οι παιδικοί σταθμοί ή τα ολοήμερα σχολεία ή την μετατόπιση των υποχρεώσεων σε μέλη του ευρύτερου οικογενειακού περιβάλλοντος και κυρίως στις μητέρες των συζύγων, φαινόμενο που παρατηρείται σε μεγάλο βαθμό στην ελληνική κοινωνική πραγματικότητα, όπου ο ρόλος της γιαγιάς κατέχει σημαντική θέση στην διευκόλυνση της εργαζόμενης μητέρας .

Έτσι, είναι εμφανές ότι το μοντέλο λειτουργίας της οικογενειακής σφαίρας δεν μετεξελίχθηκε σε ένα μοντέλο ισότητας στον καταμερισμό εργασίας και, παρ' όλη την εξασφάλιση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και την δημόσια σφαίρα, οι υποχρεώσεις της ιδιωτικής – οικιακής σφαίρας θεωρούνται ακόμα, σε μεγάλο βαθμό, ως υποχρεώσεις που αφορούν την γυναίκα. Ταυτόχρονα, συνεχίζει να τίθεται το ζήτημα της αναγνώρισης της εργασίας αυτής, καθώς η οικιακή εργασία σπάνια αναγνωρίζεται ως «εργασία» καθεαυτή. Ένας βασικός λόγος για αυτό είναι η αδυναμία ή τουλάχιστον η σημαντική δυσκολία οικονομικής αποτίμησης της οικιακής εργασίας, έτσι ώστε η αδυναμία μέτρησής της να είναι λόγος αποκλεισμού από τις έννοιες της «εργασίας» και της «οικονομικής δραστηριότητας». Η διαίρεση μεταξύ αμειβόμενης και μη-αμειβόμενης εργασίας, με την οικιακή εργασία να θεωρείται «μη-εργασία», εφ' όσον δεν είναι αμειβόμενη, είναι ένα σημαντικό ζήτημα για την διερεύνηση της σημασίας του κατά φύλο καταμερισμού εργασίας. Η οικιακή εργασία όχι μόνο δεν αναγνωρίζεται, καθώς το οικονομικό της αποτύπωμα δεν μπορεί να μετρηθεί ασφαλώς, αλλά αποτελεί και ένα πλαίσιο ανάπτυξης σχέσεων εξουσίας, οι οποίες σχέσεις εξουσίας μπορούν να εντοπιστούν στην αγορά εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, οι εξουσιαστικές σχέσεις που μπορεί να προκύψουν στο οικογενειακό πλαίσιο εν γένει, βασιζόμενες σε ιδεολογικές αντιλήψεις και σχήματα που εμπεριέχονται στην πατριαρχική δομή της κοινωνίας, μπορούν και να επηρεάσουν την επαγγελματική ζωή και τους όρους εργασίας της γυναίκας, με την υποχρέωση να δεχθούν «ευέλικτες» μορφές μερικής απασχόλησης ή να δεχθούν να δουλέψουν με δυσμενέστερους όρους εργασίας, οι οποίοι μπορεί να συνδυάζονται με την επιτέλεση των οικογενειακών υποχρεώσεων. Έτσι, φαίνεται μια σημαντική παραγνώριση της οικονομικής συνεισφοράς των γυναικών, όσο και της δυνατότητάς τους να φέρουν εις πέρας τις επαγγελματικές υποχρεώσεις απαιτητικών θέσεων εργασίας .

3.1 Κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός

Ως κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός ορίζεται η τάση των ανδρών και των γυναικών να συγκεντρώνονται σε διαφορετικά επαγγέλματα και αποτελεί έκφραση του αποκλεισμού των γυναικών από μια σειρά επαγγελμάτων που γίνονται αντιληπτά ως «παραδοσιακά ανδρικά», αλλά και τον αντίστροφο αποκλεισμό των ανδρών από «παραδοσιακά γυναικεία» επαγγέλματα (Bergmann, 1981; Ντερμανάκης, 2005). Ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι υπεύθυνος για ανισότητες σε σχέση με την εργασία σε μια σειρά επαγγελματικών κλάδων και κατηγοριών, όπως οι ανισότητες εις βάρος των γυναικών που αναζητούν εργασία σε τεχνικά επαγγέλματα, εφ' όσον σε αυτά γίνεται συστηματική επιλογή ανδρών, που θεωρούνται «καταλληλότεροι» βάσει στερεοτύπων που αναπαράγονται στις κοινωνικές αντιλήψεις περί φύλου και επαγγέλματος. Για αυτόν τον λόγο, ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ανισότητα των δύο φύλων και οδηγεί στον αποκλεισμό ατόμων από συγκεκριμένα επαγγέλματα, ως αποτέλεσμα διακρίσεων βάσει του φύλου (Cotteretal., 1997; Ντερμανάκης, 2005). Οι διακρίσεις αυτές μπορεί να προέρχονται από την πλευρά των εργοδοτών και να αφορούν τις προσλήψεις και τις προαγωγές των εργαζομένων, όσο και από την πλευρά των καταναλωτών, όταν αυτοί τείνουν να επιλέγουν επαγγελματίες – συνεργάτες βάσει των έμφυλων διακρίσεων και στερεοτύπων που διέπουν τις κοινωνικές αντιλήψεις για το φύλο. Ακόμα περισσότερο, ο επαγγελματικός διαχωρισμός μπορεί να είναι αποτέλεσμα των ίδιων των επιλογών των ατόμων. Με αυτή την έννοια, τα άτομα μπορεί να «αυτο-αποκλείονται» από επαγγέλματα, εφ' όσον χρησιμοποιήσουν ως κριτήρια της επιλογής τους τις αντιλήψεις και τα στερεότυπα αυτά (Ντερμανάκης, 2005). Ο επαγγελματικός διαχωρισμός μπορεί να είναι δύο τύπων:

A) Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός ο οποίος αναφέρεται στις διαφορές ανάμεσα στις αντιπροσωπεύσεις των φύλων σε διάφορα επαγγέλματα (Charles, 2003). Κατά αυτή την έννοια, ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός ορίζεται από τους κοινωνικούς ρόλους του φύλου και δημιουργεί κοινωνικές αντιλήψεις και νόρμες, βάσει των οποίων είναι «καταλληλότερα» επαγγέλματα για τις γυναίκες εκείνα που περιλαμβάνουν την «φροντίδα» (εκπαιδευτικός, νοσηλεύτρια κτλ.), ενώ τα τεχνικά επαγγέλματα γίνονται αντιληπτά ως «ακατάλληλα» για τις γυναίκες και «ανδρικά». Έτσι, ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός αντανακλά τις νόρμες

και τα έμφυλα στερεότυπα της κοινωνίας και είναι, για αυτό τον λόγο, ο περισσότερο δύσκαμπτος και εδραιωμένος τύπος επαγγελματικού διαχωρισμού, εφ' όσον η αλλαγή του περιλαμβάνει την αναγκαιότητα αλλαγής ευρέων και εδραιωμένων κοινωνικών αντιλήψεων (Charles, ο.π.).

B) Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός ο οποίος αναφέρεται στις διαφορές εντός ενός επαγγελματικού κλάδου, όπου οι άνδρες καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις της ιεραρχίας, ενώ οι γυναίκες έχουν συγκεκριμένα όρια ανέλιξης και υπάρχει σημαντικά μεγαλύτερη συγκέντρωσή τους σε χαμηλότερες κλίμακες της ιεραρχίας, λιγότερο αμειβόμενες θέσεις, καθώς και θέσεις ημι-απασχόλησης και ευέλικτης εργασίας (Snyder, 2008). Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός είναι στενά συνδεδεμένος με την έννοια της «γυάλινης οροφής», που αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, καθώς αφορά ακριβώς την αδυναμία ανέλιξης στις υψηλότερες θέσεις της ιεραρχίας εντός ενός οργανισμού (Cotteretal. 2001).

Βάσει των παραπάνω, οι αιτίες του επαγγελματικού διαχωρισμού οφείλονται, αρχικά, σε διαφορετικά είδη δεξιοτήτων και προσόντων που διαθέτουν οι άνδρες και οι γυναίκες, ως αποτέλεσμα διαφορετικών επενδύσεων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Κατά αυτή την έννοια, ο επαγγελματικός διαχωρισμός ξεκινάει να υφίσταται ήδη από το στάδιο της επιλογής τομέα σπουδών. Ταυτόχρονα, μια σειρά άλλων στερεοτυπικών αντιλήψεων ενδέχεται να παίζουν ρόλο στον διαχωρισμό αυτό, όπως η αντίληψη ότι ο άνδρας θα πρέπει να είναι ο «κύριος εργαζόμενος» στην οικογένεια, ή την αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο παραγωγικές από τους άνδρες, λόγω της επιβάρυνσής τους με οικογενειακές και οικιακές υποχρεώσεις. Ο αποκλεισμός των γυναικών από μια σειρά τομέων και κατηγοριών εργασίας, δημιουργεί ταυτόχρονα την υπερπροσφορά γυναικών εργαζομένων που αρκούνται στην χαμηλόμισθη και part-time εργασία, αυξάνοντας έτσι και τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό (Γεώργια, 2009).

Έρευνες σε διεθνές επίπεδο, κατά την δεκαετία του 1980, σκιαγραφούν ακριβώς αυτή την τάση στην αγορά εργασίας, η οποία έτεινε στον διαχωρισμό των επαγγελματιών βάσει του φύλου, με τις γυναίκες να ασχολούνται με περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων (συγκριτικά με τους άνδρες). Αυτά επικεντρώνονταν σε τομείς όπως η διοίκηση, οι υπηρεσίες, τα νοσηλευτικά επαγγέλματα και τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την περίθαλψη και την παροχή φροντίδας. Αντίθετα, οι κλάδοι της

βιομηχανίας και οι κλάδοι νέων επαγγελμάτων (όπως η πληροφορική) εμφάνιζαν πολύ μεγαλύτερα ποσοστά ανδρών (VanMourik, 1983). Ταυτόχρονα, σύμφωνα με τον Ott (1985) η πρόσβαση των ανδρών σε παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα είναι ευκολότερη, συγκριτικά με την πρόσβαση των γυναικών σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα, τα οποία εμφανίζονται περισσότερο κλειστά και απαιτούν μεγαλύτερη προσπάθεια από τις γυναίκες για αποδοχή και διάκριση εντός του χώρου του επαγγέλματος.

Η Καραμεσίνη (2008) αναφέρει έναν διαχωρισμό των αιτιών του επαγγελματικού διαχωρισμού σε εντός και εκτός του χώρου εργασίας. Έτσι, ο παράγοντας της εκπαίδευσης, τα βάρη της οικιακής εργασίας, τα κοινωνικά πρότυπα και οι έμφυλοι ρόλοι και οι σχέσεις εξουσίας εντός της οικογένειας είναι παράγοντες που επηρεάζουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό εκτός της αγοράς εργασίας. Αντίθετα, οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις στον χώρο εργασίας δρουν ταυτόχρονα για να θέσουν το πλαίσιο εντός του οποίου προκύπτει και αναπαράγεται ο επαγγελματικός διαχωρισμός. Οι άμεσες διακρίσεις στον χώρο εργασίας, αφορούν την αξιολόγηση των εργοδοτών (όσον αφορά το ύψος του μισθού και τις προαγωγές), ενώ οι έμμεσες διακρίσεις, αφορούν την επιρροή των έμφυλων διακρίσεων και στερεοτύπων στις προσλήψεις και στην ίδια την εργασία, καθώς και την περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικών σε σωματεία και συνδικαλιστικές ενώσεις (Καραμεσίνη, 2008).

Κατά τον Ντερμανάκη (2005), ο επαγγελματικός διαχωρισμός αυξήθηκε στην Ελλάδα κατά τα έτη 1993-2003, από 32,3% σε 36%. Αντίστοιχα, η Καραμεσίνη αναφέρει αύξηση από 45,28% σε 47,16%, κατά την δεκαετία 1997-2007. Βασικό στοιχείο του διαχωρισμού, βάσει των υπαρχουσών ερευνών, αποτελούν οι επιλογές που αφορούν τις σπουδές. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών δεν φαίνεται να σχετίζεται με μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Κατά την δεκαετία 1993-2003 η συμμετοχή των γυναικών στην μισθωτή απασχόληση αυξήθηκε από το 42% (1993) στο 48% (2003), αλλά παρουσιάστηκε ταυτόχρονη αύξηση του επαγγελματικού διαχωρισμού (Ντερμανάκης, ο.π.). Η αύξηση της εισόδου των γυναικών στην Ανώτατη εκπαίδευση φαίνεται να επηρεάζει την ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού ο οποίος, παρ' όλα αυτά, διατηρείται σε υψηλά επίπεδα. Ο παράγοντας της ηλικίας φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στην

κατανόηση αυτού του φαινομένου, καθώς για απόφοιτους ΑΕΙ στις ηλικίες 65 και άνω ο διαχωρισμός βρίσκεται στο 47,3%, στις ηλικίες 30-44 στο 37,4% και στις ηλικίες έως 29 ετών στο 34,5% (Ντερμανάκης, ο.π.). Τα στοιχεία αυτά δείχνουν πιθανά την σημασία των εκπαιδευτικών επιλογών στο φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού, καθώς ενδέχεται η μείωση που σχετίζεται με την ηλικία να οφείλεται σε αύξηση του εύρους των επιλογών σταδιοδρομίας και επαγγέλματος στις γυναίκες.

4. Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις

4.1 Ιστορικό Πλαίσιο

Βασικός παράγοντας για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, τόσο στην εργασία, όσο και στο πολιτικά δικαιώματα, αποτέλεσε η Παγκόσμια Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, που υπογράφηκε από τον ΟΗΕ το 1948. Στο πλαίσιο της προώθησης της ισότητας σε οργανισμούς όπως ο ΟΗΕ και η ΕΕ, μια σειρά οδηγιών και συμβάσεων συνέβαλλαν αποφασιστικά στην ψήφιση των ανάλογων νομοθετικών ρυθμίσεων. Η σημαντικότερη από αυτές ήταν η Διεθνής Σύμβαση του ΟΗΕ για τα ίσα πολιτικά δικαιώματα και την ίση πρόσβαση στα δημόσια λειτουργήματα των γυναικών, σύμβαση με βάση την κύρωση της οποίας οι γυναίκες στην Ελλάδα το 1952 απέκτησαν ίσα πολιτικά δικαιώματα και πρόσβαση στα δημόσια επαγγέλματα. Επιπλέον, η θεσμοθέτηση προστατευτικών κανόνων, την ίδια περίοδο, από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας του ΟΗΕ, όρισε το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών, σε σχέση με τις συνθήκες υγιεινής, την ισότητα στο ωράριο και την ίση αμοιβή με τους άνδρες, για ίσης αξίας εργασία. Το συγκεκριμένο πλαίσιο ήταν εξαιρετικά σημαντικό για την εποχή, αν και πολλές διατάξεις του ήταν υπέρ του δέοντος προστατευτικές, όπως η απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας για τις γυναίκες (Σάνδαλη, 2001).

Στην ελληνική νομοθεσία, η αρχή της ισότητας των φύλων καθιερώθηκε στο Σύνταγμα του 1975, που αναφέρει: "Ελληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις" (άρθρο 4 § 2). Η ουσιαστική θεμελίωση της ισότητας ανδρών και γυναικών έλαβε χώρα κατά την δεκαετία του 1980, με την ψήφιση νόμων με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο σε κάθε τομέα της κοινωνικής ζωής. Η διαμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου για την ισότητα των δύο φύλων στην Ελλάδα βασίστηκε στις ευρύτερες Ευρωπαϊκές και Διεθνείς συμβάσεις και οδηγίες, με σκοπό την εναρμόνιση της χώρας με το Διεθνές και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο (Σάνδαλη, ο.π.). Κατά αυτή την έννοια, μια σειρά από συνθήκες, συμβάσεις ήταν εξαιρετικά σημαντικές για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων σε σχέση με την εργασία και τα εργασιακά δικαιώματα:

- **Το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης (1957)** που κατοχυρώνει την ισότητα στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών και την ισότητα της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας συμπεριελήφθη στο τμήμα της κοινωνικής πολιτικής μαζί με τα άρθρα για τις αμειβόμενες άδειες (άρθρο 120) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (άρθρα 123-128). Παρέμεινε το μόνο άρθρο για την ισότητα των φύλων στην Συνθήκη της ΕΕ μέχρι την αναθεώρησή της στο Άμστερνταμ το 1997. Ακολούθησαν πέντε Κοινοτικές Οδηγίες (75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 79/7/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ και 86/613/ΕΟΚ) για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση έπειτα από έντονη δραστηριοποίηση ορισμένων γυναικών στα ευρωπαϊκά όργανα και τις εθνικές κυβερνήσεις. Κάλυψαν ένα ευρύ φάσμα των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας όπως ήταν αυτές που οφείλονταν στην αμοιβή, την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση (Στρατηγάκη, 2008, σελ. 29-32).
- **Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης**, που συνομολογήθηκε από κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης το 1961 στο Τορίνο και που αναθεωρήθηκε το 1996 αποτελεί μια διεθνή συνθήκη Εργατικού Δικαίου, βάσει της οποίας διασφαλίζονται, χωρίς διάκριση φύλου, όλα τα κοινωνικά δικαιώματα (δικαίωμα στην εργασία, προστασία μητρότητας, δικαίωμα για επαγγελματικό προσανατολισμό και επαγγελματική εκπαίδευση, προστασία της υγείας, δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, της συνδικαλιστικής ελευθερίας, των συλλογικών διαπραγματεύσεων κ.λπ.). Η συνθήκη επικυρώθηκε στην Ελλάδα με τον Νόμο **1426/ 1984**. Κατ' εφαρμογή της συνθήκης ιδρύθηκε Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων που παρακολουθεί τις ετήσιες αναφορές -εκθέσεις των κρατών μελών στην εφαρμογή της.
- **Η Διεθνής Σύμβαση του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (CEDAW) του 1979** έγινε Νόμος του ελληνικού κράτους στις 30 Απριλίου 1983 (Νόμος **1342/83**). Υπογραμμίζοντας την σπουδαιότητα της συνεισφοράς των γυναικών στην ευτυχία της οικογένειας και την πρόοδο της κοινωνίας, την σπουδαιότητα της κοινωνικής σημασίας της μητρότητας και του ρόλου των γονέων στην οικογένεια και την αγωγή των παιδιών. Συνειδητοποιώντας ότι ο ρόλος της

γυναίκας στην τεκνοποίηση δεν πρέπει να είναι αιτία διακρίσεως και ότι η ανατροφή των παιδιών απαιτεί τον καταμερισμό των ευθυνών μεταξύ των ανδρών, των γυναικών και του συνόλου της κοινωνίας. Ο παραδοσιακός ρόλος του άνδρα στην οικογένεια και την κοινωνία πρέπει να εξελιχθεί όπως και ο ρόλος της γυναίκας εάν θέλει να φθάσει σε μια πραγματική ισότητα.

- Μια σειρά **Διεθνών Συμβάσεων**, όπως η **Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156**, που επικυρώθηκε με τον Νόμο **1576/85** και προβλέπει την ισότητα των ευκαιριών και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Η **Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 122** που επικυρώθηκε με τον Νόμο **1423/84** που αναφέρεται στην αντιμετώπιση της ανεργίας και την εξασφάλιση εργασίας ανεξάρτητα από το φύλο, την φυλή, η την θρησκεία.

Η **Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 111** που επικυρώθηκε με τον Νόμο **1424/84** και απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στη φυλή, στο φύλο, στη θρησκεία κ.λπ.

Η **Διεθνής Σύμβαση 103/1952**, που επικυρώθηκε με τον Νόμο **1302/83** και αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας.

- Η **Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997** ενίσχυσε τις κοινοτικές αρμοδιότητες σχετικά με την ισότητα των φύλων. Έγινε ένας από τους στόχους της Κοινότητας (άρθρο 2), ενώ εκφράστηκε η πρόθεση να ενταχθεί η ισότητα σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές (άρθρο 3 παρ.2) όπως της απασχόλησης, της αναπτυξιακής συνεργασίας και της έρευνας. Οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών νομιμοποιήθηκαν, έστω και έμμεσα (άρθρο 141, παρ.4), ενώ απέκτησαν ισχυρή νομική βάση οι κοινοτικές δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο (άρθρο13) (Στρατηγάκη, ο.π.,σελ.43) . Ακολούθησαν δύο νέες Ευρωπαϊκές Οδηγίες (2002/73/EK, 2004/113/EK) για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας, η πρώτη συμπεριέλαβε την σεξουαλική παρενόχληση ως διάκριση λόγω φύλου στην αγορά εργασίας και η δεύτερη αναφέρεται στην κατάργηση της διάκρισης λόγω φύλου στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών. Αυτή η οδηγία αποτελεί τομή στο Κοινοτικό Δίκαιο , αφού πρώτη φορά επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της ισότητας των φύλων πέραν της αγοράς

εργασίας, χάρη στο Άρθρο 13 της Συνθήκης της Ε.Ε.(Στρατηγάκη, ο.π.,σελ.48).

4.2 Η Ισχύουσα Νομοθεσία στην Ελλάδα

Στο σύγχρονο νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των δύο φύλων στην εργασία (και εν γένει) σημαντική θέση έχει η ψήφιση του Νόμου **3488/2006** (ΦΕΚ 191/Α΄/11-9-2006), με κεντρικές κατευθύνσεις την «προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις», καθώς και «όσον αφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας». Επίσης, βασική κατεύθυνση είναι και η «Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους», που ορίζεται για πρώτη φορά και αντιμετωπίζεται ως διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας (άρθρο 4, παρ. 2) και ως ποινικά κολάσιμη πράξη, θεσμοθετώντας ποινές (φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) χρόνια και χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) ευρώ, άρθρο 16, παρ. 4) και προβλέποντας αξίωση προς αποζημίωση του θύματος (άρθρο 16, παρ. 1). Επίσης θεσμοθετείται η σεξουαλική παρενόχληση και ως πειθαρχικό παράπτωμα (άρθρο 16, παρ. 3).

Επιπλέον, βάσει του Νόμου **3488/2006**:

- Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά εργοδότη ή στελεχών της επιχείρησης, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιαδήποτε άλλης ενέργειας εργαζόμενου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής (άρθρο 9).
- Καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή πρόσφατου τοκετού ενώ η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας μετά το πέρας της άδειας αυτής να επιστρέψει στην εργασία της σε ισοδύναμη θέση με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Η προστασία αυτή ισχύει και

για τους εργαζόμενους γονείς που κάνουν χρήση γονικής άδειας ανατροφής παιδιού.

- Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος για τον ιδιωτικό τομέα θα συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) (άρθρο 13).

Ο Νόμος **3488/2006** τροποποιήθηκε από τον Νόμο **3896/2010**, ως εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ρυθμίζοντας θέματα σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων, την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και την ίση μεταχείριση στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας.

Ο Νόμος **3839/2010** ορίζει ότι στα υπηρεσιακά συμβούλια ο αριθμός των μελών που ορίζονται από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο του συνόλου των μελών που ορίζονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον στην οικεία υπηρεσία υπηρετεί επαρκής αριθμός υπαλλήλων που συγκεντρώνει τις νόμιμες προϋποθέσεις για ορισμό και τα μέλη που ορίζονται είναι περισσότερα από ένα (άρθρα 157,158 και 159).

Ίδια πρόβλεψη αναφορικά με τα υπηρεσιακά συμβούλια των Ο.Τ.Α. ενσωματώνεται με την παρ.5 του άρθρου 7 και στον Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Νόμος **3584/2007**). Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, ανασυγκροτήθηκαν τα υπηρεσιακά συμβούλια της δημόσιας διοίκησης, προκειμένου να τηρηθεί η προβλεπόμενη από το Νόμο ποσόστωση. Η μη τήρηση των ανωτέρω διατάξεων θα είχε ως αποτέλεσμα την αμφισβήτηση της νομιμότητας των αποφάσεων συγκρότησης των συλλογικών οργάνων.

Σε σχέση με τα δικαιώματα των εγκύων γυναικών ο Νόμος **3996/2011** ορίζει ότι: *«Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την*

καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη».

Ο Νόμος **4097/2012** καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας. Ο Νόμος ορίζει επίσης τον Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης της τήρησής του, καθώς και αρμόδιο για την επικοινωνία με ευρωπαϊκούς και διεθνείς φορείς, αναφέροντας: *«(ο ΣτΠ είναι αρμόδιος να) ανταλλάσσει πληροφορίες με ομόλογους φορείς των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αρμόδιους ευρωπαϊκούς οργανισμούς, όπως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων που έχει συσταθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 (ΕΕ L 403) και συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες αυτοαπασχολούμενους και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων».*

4.3 Η Ισχύουσα Νομοθεσία στην Ευρώπη

Η ισχύουσα νομοθεσία για την ισότητα των δύο φύλων στην εργασία ορίζεται από το πλαίσιο της **Συνθήκης του Άμστερνταμ**, που υπογράφηκε το 1997. Σύμφωνα με την συνθήκη αυτή, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα έχει ως στόχο –μεταξύ άλλων- την προαγωγή της αρμονικής, ισόρροπης και αειφόρου ανάπτυξης των οικονομικών δραστηριοτήτων, του υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας χωρίς διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το ζητούμενο της ισότητας αναφέρεται και στο άρθρο 3 της σύμβασης, όπου τονίζεται ότι: «Σε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παρόν άρθρο, η Κοινότητα επιδιώκει να

εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών", αλλά και στο άρθρο 118, που αφορά την αντιμετώπιση του αποκλεισμού από την εργασία και την οικονομική δραστηριότητα και όπου προβλέπεται –πιο συγκεκριμένα- η διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών «όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία».

Πέραν των κατευθύνσεων της Συνθήκης του Άμστερνταμ, μια σειρά από Οδηγίες (Directives) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου δεσμεύουν τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε μια σειρά ζητημάτων σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων στην εργασία, αλλά και γενικότερα.

Τέτοιες Οδηγίες είναι:

- Η Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (Στρατηγάκη,ο.π.,σελ.48).
- Η Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (Στρατηγάκη,ο.π.,σελ.223). Με την Οδηγία αυτή η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προάγει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και σε άλλες δραστηριότητες πέραν του τομέα της απασχόλησης και των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Η Οδηγία αυτή ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με τον Νόμο **3769/2009** και αφορά στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες τόσο στον δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα.
- Η Οδηγία 2006/54/ ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Η παρούσα οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση,

β) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής,

γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις με σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματικότερη μέσω της θέσπισης κατάλληλων διαδικασιών. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:el:PDF>)

- Η Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα. Η παρούσα οδηγία διέπει:

α) τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, ήτοι όλα τα πρόσωπα που ασκούν επικερδή δραστηριότητα για λογαριασμό τους, υπό τους όρους που καθορίζει το εθνικό δίκαιο

β) τους/τις συζύγους των αυτοαπασχολουμένων εργαζομένων ή εφόσον και κατά τον βαθμό που τους αναγνωρίζει το εθνικό δίκαιο, τους/τις συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολουμένων εργαζομένων, οι οποίοι δεν είναι μισθωτοί ή συντάκται στην επιχείρηση, στην οποία συμμετέχουν συνήθως, υπό τους όρους που ορίζονται από το εθνικό δίκαιο, στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολουμένου εργαζόμενου και εκτελούν τα ίδια ή δευτερεύοντα καθήκοντα. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:el:PDF>)

5. Κρίση και Γυναικεία Εργασία

5.1 Η Οικονομική Κρίση και Εργασία

Ο γενικός όρος «οικονομική κρίση» ορίζει μια περίοδο κατά την οποία υπάρχει μια συνολική μείωση της οικονομικής δραστηριότητας. Βασικά στοιχεία της κατάστασης αυτής είναι η μείωση του ΑΕΠ, καθώς και η μείωση των επενδύσεων και η αύξηση των πτωχεύσεων και το κλείσιμο επιχειρήσεων. Επιπλέον, η οικονομική κρίση χαρακτηρίζεται από σημαντική αύξηση της ανεργίας και μείωση του μέσου εισοδήματος των πολιτών (Merriam-WebsterOnlineDictionary, 2014).

Ως σημείο εκκίνησης της ελληνικής οικονομικής κρίσης αναφέρεται το έτος 2008, όπου εμφανίστηκαν αρνητικά ποσοστά ανάπτυξης και σημαντική αύξηση των ποσοστών της ανεργίας. Τα στοιχεία αυτά ακολούθησαν μια μακρά περίοδο συνεχούς ανάπτυξης, από το 1994 έως το 2007, όπου και εμφανίστηκαν στοιχεία μηδενικής ανάπτυξης προς το τέλος του έτους. Σε αυτό το οικονομικό περιβάλλον, η αύξηση της ανεργίας και η μείωση των εισοδημάτων δημιουργεί σοβαρούς κινδύνους για μεγάλα κομμάτια του πληθυσμού, τα οποία διαβιούν ή κινδυνεύουν να δουν το επίπεδο διαβίωσής τους κάτω από τα όρια της φτώχειας, καθώς και κινδύνους κοινωνικού και εργασιακού αποκλεισμού για τους πληθυσμούς αυτούς (Kondilis et al., 2013).

Σύμφωνα με τους Βαρουφάκη κ.α. (2011), στα πλαίσια της μεγάλης αύξησης του δημοσίου χρέους και του δημοσίου ελλείμματος της Ελλάδας, αλλά και χωρών όπως η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ιρλανδία, η Ε.Ε. εξαναγκάζει τα πλεονασματικά κράτη – μέλη στην χορήγηση ή την εγγύηση δανείων στις ελλειμματικές χώρες, τα οποία χρησιμοποιούνται κατά βάση για την αποπληρωμή των χρεών των τραπεζικών ιδρυμάτων και οργανισμών και όχι για την αύξηση των επενδύσεων. Επιπλέον, η χορήγηση των δανείων υποχρεώνει τα ελλειμματικά κράτη – μέλη στην περικοπή κρατικών δαπανών, κάτι που σημαίνει την αδυναμία αντιμετώπισης των πτωχεύσεων και της ανεργίας, τα μεγέθη των οποίων συνεχώς αυξάνονται.

Πιο συγκεκριμένα στοιχεία δίνονται από πρόσφατες εκθέσεις της Βουλής των Ελλήνων (2014), όπου αναφέρεται ότι η Ελλάδα έχει απολέσει περίπου το 23% του ΑΕΠ της και εμφανίζει σημαντική μείωση του πλούτου της χώρας, της τάξης των 49 δισεκατομμυρίων ευρώ, από το 2008 μέχρι το πρώτο τρίμηνο του 2014. Σημαντικό στοιχείο για την κατανόηση της επίδρασης της κρίσης στο κοινωνικο-οικονομικό και

εργασιακό περιβάλλον αποτελούν τα ποσοστά της ανεργίας, καθώς η Ελλάδα εμφανίζει τα υψηλότερα ποσοστά στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της τάξης του 27,4%, αλλά και πολύ υψηλά ποσοστά στην ανεργία των νέων (54,8%), τα οποία είναι τα δεύτερα υψηλότερα, μετά εκείνα της Ισπανίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά οδηγούν σε μια συνθήκη σημαντικής αύξησης των εν γένει κοινωνικών ανισοτήτων, αφού η επίδραση της οικονομικής κρίσης είναι εντονότερη στα χαμηλά κοινωνικά στρώματα και τους οικονομικά ασθενέστερους πολίτες.

Έτσι, με βάση τα στοιχεία της Βουλής των Ελλήνων (2014) οι Έλληνες πολίτες που ζούσαν σε συνθήκες φτώχειας αυξήθηκαν κατά 56.5% το 2012, συγκριτικά με το 2009. Ο πληθυσμός των ανέργων αντιμετωπίζει σημαντικά μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας, σε ένα ποσοστό της τάξης του 44%, ενώ σημαντική είναι και η αύξηση των ατόμων που απευθύνονται πλέον σε δομές προστασίας όπως τα διάφορα συστήματα, οι δομές περίθαλψης – προστασίας αστέγων και οι διάφορες ΜΚΟ (Μπουρίκος, 2013).

Η επίδραση του εργασιακού αποκλεισμού εντείνεται με την ύπαρξη του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως στις περιπτώσεις της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας, καθώς η μείωση του εισοδήματος και το κόστος των υγειονομικών υπηρεσιών, επιπλέον οι ελλείψεις στην δημόσια υγεία, οδηγούν πολλούς πολίτες στον αποκλεισμό από τις υπηρεσίες αυτές (Kondilis et al., 2013). Έτσι, η επίδραση της κρίσης είναι πολυεπίπεδη, με βασικά στοιχεία τον εργασιακό αποκλεισμό μέσω της αύξησης της ανεργίας, αλλά και την σημαντική υποχώρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των κατακτήσεων των εργαζομένων, υπό τον φόβο της ανεργίας και λόγω των ασκούμενων εργασιακών και κοινωνικών πολιτικών (Βαρουφάκης κ.α., 2011).

5.2 Επίδραση της Κρίσης στην Γυναικεία Εργασία

Η επίδραση της κρίσης στην γυναικεία εργασία έρχεται σε μια περίοδο όπου τα δεδομένα για την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά είχαν ήδη αρχίσει να αυξάνονται. Παρ' όλα αυτά η επίδραση της κρίσης στους πληθυσμούς των γυναικών και των νέων είναι ιδιαίτερα έντονη, όχι μόνο λόγω των υψηλότερων ποσοστών της ανεργίας που εμφανίζουν οι δύο αυτές ομάδες, αλλά και λόγω της μορφής της εργασίας που σε ένα μεγάλο ποσοστό χαρακτηρίζεται από «ευέλικτες» μορφές εργασίας, part-time δουλειές και με πολύ χαμηλή εργασιακή ασφάλεια. Όπως

αναφέρει ο Matsaganis (2010), σε περιόδους οικονομικής κρίσης, οι γυναίκες και οι νέοι αποτελούν τους κατ' εξοχήν πληθυσμούς που εμπλέκονται σε μορφές επισφαλούς ή και ανασφάλιστης εργασίας, βρισκόμενοι στην «σκιά» της αγοράς και της οικονομίας και με πολύ χαμηλή ή ανύπαρκτη εργασιακή ασφάλεια. Η αύξηση της ανεργίας και η μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων και κατακτήσεων έχει επηρεάσει σημαντικά την θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, με χαρακτηριστική την περίπτωση νέων ανύπαντρων γυναικών, οι οποίες, καθώς θεωρείται πιθανό να ζητήσουν άδεια εγκυμοσύνης στο μέλλον, συχνά απορρίπτονται από τους εργοδότες.

Το ζήτημα της μερικής απασχόλησης και της επισφαλούς εργασίας στις γυναίκες εμφανίζεται σε μελέτες ήδη από τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης. Στην έρευνα της Παπαπέτρου (2010) αναφέρεται ότι η μερική εργασία είναι πολύ πιο συνηθισμένη στις γυναίκες, τόσο λόγω της μικρότερης απορρόφησης τους από την αγορά εργασίας, όσο και λόγω της οικιακής εργασίας, καθώς μπορεί να επιλεγεί σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν εξαρτώμενα ανήλικα μέλη που χρειάζονται φροντίδα. Με αυτό το δεδομένο, η θέση πολλών γυναικών στην «σκιά» της αγοράς εργασίας και της οικονομίας τις κατέστησε περισσότερο ευάλωτες στις αλλαγές των εργασιακών δεδομένων και την αύξηση της ανεργίας.

Έτσι, σύγχρονες μελέτες για την σχέση γυναικών και οικονομικής κρίσης τονίζουν ότι οι γυναίκες αποτελούν μια από τις κοινωνικές ομάδες οι οποίες «απορροφούν» σε μεγαλύτερο βαθμό τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, λόγω μιας σειράς παραγόντων, όπως η θέση τους στην αγορά εργασίας και ο ρόλος τους ως χρήστες και παρόχους δημόσιων υπηρεσιών, οι οποίες υφίστανται σημαντική μείωση, στα πλαίσια της μείωσης του κοινωνικού κράτους και του δημοσίου που χαρακτηρίζουν την παρούσα οικονομική κρίση, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (Bjornholt&McKay, 2014). Ο περιορισμός του κοινωνικού κράτους και των κοινωνικών και οικονομικών κατακτήσεων της προ-κρίσης περιόδου έχει δημιουργήσει συνθήκες κατά τις οποίες οι κοινωνικές παροχές παρουσιάζουν σημαντικές ανισότητες, οι οποίες πλήττουν κυρίως τον ιδιωτικό τομέα και κυρίως τις γυναίκες εργαζόμενες (Matsaganis, 2010). Ακόμα, η οικιακή εργασία, ως δραστηριότητα που κατά βάση ασκείται ακόμα στο μεγαλύτερο ποσοστό από γυναίκες, αποτελεί ένα σημαντικό οικονομικό δεδομένο, το οποίο πολλές φορές

καλύπτει τις ανάγκες που αφήνει η συρρίκνωση των οικονομικών υπηρεσιών, χωρίς να αναγνωρίζεται, παρ' όλα αυτά, ως εργασία (Bjornhot & McKay, ο.π.).

Στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, ήδη από τα πρώτα έτη παρουσιάστηκε μια σημαντική αύξηση της ανεργίας, η οποία κατά βάση χαρακτηρίζεται από τα χαμηλά επίπεδα απασχόλησης των γυναικών, τα οποία βρίσκονται σε φθίνουσα πορεία από το 2009 μέχρι το 2012, τουλάχιστον. Έτσι, το φύλο και η ηλικία αποτελούν τους σημαντικότερους προβλεπτικούς παράγοντες για την ανεργία ήδη από τα πρώτα χρόνια της κρίσης, όπου για το έτος 2010 το ποσοστό ανεργίας των ανδρών ήταν 11,5%, έναντι 17.9%, ενώ για το 2011 το ποσοστό για τους άνδρες ήταν 17.9%, έναντι 24.5% για τις γυναίκες, υποδεικνύοντας πολύ σημαντικές διαφορές σε σχέση με την επίδραση της κρίσης στα δύο φύλα (Καμινιώτη, 2012).

6.Εμπειρική Διερεύνηση

6.1 Σκοπός της έρευνας

Βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης φύλου και εργασίας, υπό το πρίσμα της πρόσφατης οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα και των συνοδευόμενων επιπτώσεων στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, η παρούσα έρευνα επιδιώκει την διερεύνηση μιας σειράς ζητημάτων, στο παραπάνω πλαίσιο, όπως αυτό στηρίζεται από τις έρευνες και τις μελέτες που αναφέρονται στα κεφάλαια της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που προηγήθηκαν:

- 1) Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις συνθήκες εργασίας των γυναικών, συγκριτικά με τους άντρες;
- 2) Υπάρχουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές / μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα;
- 3) Σε ποιο βαθμό υπάρχουν και επιδρούν τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που συνδέονται με το φύλο στην εργασία;
- 4) Ποια είναι η επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος και της οικογενειακής κατάστασης στην βίωση των εργασιακών δυσκολιών λόγω της οικονομικής κρίσης;

Με βάση τα παραπάνω, η παρούσα έρευνα επιδιώκει την ποιοτική διερεύνηση των παραπάνω ζητημάτων, σκοπεύοντας στην καταγραφή και την ανάλυση των βιωμάτων, των απόψεων και των στάσεων των πληροφορητών σε σχέση με τα παραπάνω ζητήματα. Για τον λόγο αυτό, θεωρήθηκε ότι η διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας, με την χρήση ημιδομημένης/ανοιχτής συνέντευξης, εξυπηρετεί τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

6.2 Μεθοδολογία

Πραγματοποιήθηκε ποιοτική ανάλυση δεδομένων και πιο συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε ως τεχνική διερεύνησης του ζητήματος η θεματική ανάλυση περιεχομένου (η οποία στην προκείμενη περίπτωση θα προέλθει από συνέντευξη με άμεση προσωπική επαφή).

Η μέθοδος της ποιοτικής έρευνας επιλέχθηκε με βάση τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, που στοχεύει στην κατανόηση του βιώματος και της εμπειρίας του πένθους. Η χρήση της ποιοτικής έρευνας ενδείκνυται όταν στόχος της έρευνας είναι η ερμηνευτική προσέγγιση στάσεων και απόψεων, καθώς και βιωμάτων / εμπειριών. Ακόμα περισσότερο, η ποιοτική έρευνα προσφέρει μεθόδους συλλογής δεδομένων (όπως η συνέντευξη) που λαμβάνουν υπ' όψη, κατά την διαδικασία, το κοινωνικό πλαίσιο στο οποία διεξάγεται η έρευνα. Τέλος, η ποιοτική έρευνα επιτρέπει την εις βάθος εξαγωγή συμπερασμάτων, παρ' όλο που τα συμπεράσματα αυτά είναι δύσκολο να γενικευθούν, όπως στην περίπτωση της ποσοτικής έρευνας, καθώς το δείγμα είναι μικρό σε μέγεθος και δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του συνολικού πληθυσμού (Mason, 2003).

Όπως αναφέρει ο Shank (2002), η ποιοτική έρευνα στοχεύει στην συστηματική και εμπειρική αναζήτηση της νοηματοδότησης των υποκειμένων στο υπό εξέταση ζήτημα. Η εμπειρική διερεύνηση είναι βασικό στοιχείο της ποιοτικής έρευνας, καθώς η διερεύνηση των απόψεων και των νοημάτων των υποκειμένων προκύπτει μέσα από την εξέταση της εμπειρίας και με εμπειρικό τρόπο μέσα στο πλαίσιο στο οποίο τα υποκείμενα δρουν, ζουν ή εργάζονται (όπως στην συγκεκριμένη περίπτωση). Η επικέντρωση στην νοηματοδότηση και τις υποκειμενικές στάσεις και απόψεις των πληροφορητών, δηλαδή σε στοιχεία τα οποία δεν μπορούν να διερευνηθούν με ποσοτική έρευνα, είναι ένα ακόμα βασικό στοιχείο το οποίο χαρακτηρίζει την ποιοτική μεθοδολογία, σύμφωνα με τους Denzin & Lincoln (2005). Κατά αυτή την έννοια, βασικό στοιχείο της ποιοτικής έρευνας είναι η ερμηνευτική της διάστασης, καθώς ο ερευνητής σκοπεύει στο να διερευνήσει, αλλά και να ερμηνεύσει τα δεδομένα που συνέλεξε (Mason, 2003).

Για τον λόγο αυτό, η ποιοτική έρευνα χαρακτηρίζεται από μεθόδους συλλογής δεδομένων οι οποίες είναι ανοιχτές (όπως η συνέντευξη) και λαμβάνουν υπ' όψη τους το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο τα υποκείμενα δρουν και τα δεδομένα της έρευνας συλλέγονται. Κατά αυτή την έννοια, η ποιοτική έρευνα στοχεύει σε μια σφαιρική κατανόηση του υπό εξέταση φαινομένου στο συγκεκριμένο πλαίσιο στο οποίο αυτό προκύπτει και μελετάται (Mason, ο.π.).

Όπως αναφέρθηκε, οι μέθοδοι συλλογής δεδομένων είναι ένα κεντρικό στοιχείο για την ποιοτική έρευνα και μια από τις σημαντικότερες τέτοιες μεθόδους είναι η

συνέντευξη. Η συνέντευξη αποτελεί μια τεχνική που στοχεύει στην συλλογή πληροφοριών μέσω του προφορικού λόγου, όπως αυτός παράγεται στα πλαίσια της επικοινωνίας μεταξύ του ερευνητή και του ερωτώμενου και αποτελεί μια από τις περισσότερο αναγνωρίσιμες ποιοτικές ερευνητικές μεθόδους (Savarese, 2006). Η χρήση της συνέντευξης στα πλαίσια της ποιοτικής έρευνας στοχεύει στην συλλογή δεδομένων μέσα από μια διαδραστική σχέση μεταξύ ερευνητή και υποκειμένου, που στοχεύει στην καταγραφή απόψεων, αντιλήψεων, στάσεων και εμπειριών, ώστε να συλλάβει ένα όσο δυνατόν μεγαλύτερο μέρος της κοινωνικής πραγματικότητας, τόσο του υποκειμένου, όσο και του εν γένει πλαισίου στο οποίο προκύπτει το υπό εξέταση φαινόμενο (Mason, ο.π.).

Η συνέντευξη εξυπηρετεί τους σκοπούς της έρευνας όταν αυτή εστιάζει στην καταγραφή – ερμηνεία της σημασίας του υπό εξέταση φαινομένου για τους πληροφορητές, την καταγραφή των απόψεων και των στάσεών τους σε σχέση με αυτό και την καταγραφή των εμπειριών και των βιωμάτων τους, πάλι σε σχέση με το υπό εξέταση φαινόμενο (Reed, 2007). Η συνέντευξη μπορεί να είναι δομημένη, έχοντας προκαθορισμένες ερωτήσεις και σειρά, ημιδομημένη ή ανοιχτή, όπως στην παρούσα περίπτωση. Στην ανοιχτή ή μη-δομημένη συνέντευξη, ο ερευνητής επιτρέπει την ελεύθερη ανάπτυξη της συζήτησης, μέσα στο πλαίσιο που έχει τεθεί από πριν (Robson, 2011).

Η ανάλυση των δεδομένων που θα συλλεχθούν από τις συνεντεύξεις θα γίνει με την τεχνική της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου. Η τεχνική της ανάλυσης περιεχομένου είναι μια τεχνική αντικειμενικής και συστηματικής καταγραφής του περιεχομένου της επικοινωνίας, ώστε το περιεχόμενο αυτό να γίνει αντικείμενο ερμηνείας (Barelson, 1952). Στην παρούσα έρευνα, το περιεχόμενο που θα καταγραφεί και θα κατηγοριοποιηθεί μέσω της ανάλυσης περιεχομένου θα προέρχεται από τα δεδομένα των συνεντεύξεων. Η ανάλυση περιεχομένου, σύμφωνα με τον Grawitz (2006) αποτελεί μια αντικειμενική μέθοδο, με την ύπαρξη συγκεκριμένων κανόνων και την ύπαρξη συστηματικότητας και ποσοτικής καταγραφής, αφού τα δεδομένα ταξινομούνται και κατηγοριοποιούνται.

Κατά αυτό τον τρόπο, τα ποιοτικά δεδομένα μετατρέπονται σε ποσοτικά δεδομένα και στην συνέχεια ακολουθεί η ανάλυσή τους και η εξαγωγή συμπερασμάτων από την ανάλυση των κατηγοριοποιημένων και ταξινομημένων

δεδομένων. Η ανάλυση των δεδομένων γίνεται με συγκεκριμένες μεθόδους και οδηγίες, όπως η χρήση λέξεων κλειδιών, η περιγραφική ανάλυση των δεδομένων και η ερμηνευτική ανάλυση των δεδομένων. Από το σύνολο των καταγεγραμμένων δεδομένων επιλέγονται τα περισσότερο αντιπροσωπευτικά αποσπάσματα και εκείνα με την μεγαλύτερη βαρύτητα, ώστε να δημιουργηθούν οι εννοιολογικές κατηγορίες της ανάλυσης περιεχομένου (Hancock, Ockleford & Windridge, 1998). Οι εννοιολογικές κατηγορίες αποτελούν τις ομαδοποιήσεις με βάση τις οποίες θα γίνει η ταξινόμηση των δεδομένων και μπορούν να προκύψουν είτε από πριν, είτε κατά την διάρκεια της εξέτασης των δεδομένων (παραγωγικός και επαγωγικός τρόπος) (Barelson, 1952).

Πληροφορητές

Οι πληροφορητές της παρούσας έρευνας ήταν οκτώ (8) υπάλληλοι των ΚΕΠ Ηλιούπολης. Η πλειοψηφία (πέντε (5) από τους πληροφορητές) ήταν γυναίκες, ενώ συμμετείχαν και τρεις (3) άνδρες στην έρευνα. Μία από τις πληροφορήτριες τελεί χρέη Προϊσταμένης λόγω συνταξιοδότησης του Προϊστάμενου και ο ένας εκ των τριών ανδρών είναι ο Διευθυντής του ΚΕΠ.

Διαδικασία

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν από τον Απρίλιο του 2014 μέχρι τον Ιούνιο του 2014. Όλες οι συνεντεύξεις παραχωρήθηκαν στον χώρο εργασίας.

6.3 Δυσκολίες / περιορισμοί της έρευνας

Η βασική δυσκολία που συνάντησε η έρευνα είναι ότι λόγω του γεγονότος ότι η ερευνήτρια ανήκει στον ίδιο επαγγελματικό κλάδο με τους συνεντευξιαζόμενους δεν ήταν εύκολο να οριστεί ο χρόνος κάθε συνέντευξης καθώς δεν ήταν εύκολο να βρεθεί κοινός ελεύθερος χρόνος. Σε κάποιους υπήρξε ένα πρόβλημα και μια καχυποψία με την χρήση του μαγνητοφώνου καθώς δεν ήταν εξοικειωμένοι με αυτό αλλά λόγω εμπιστοσύνης στην ερευνήτρια αυτό το πρόβλημα παρακάμφθηκε. Μόνο ένας ζήτησε να μην μαγνητοφωνηθεί η συνέντευξή του. Βασικός περιορισμός είναι ότι η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε από ένα άτομο στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου εργασιακού περιβάλλοντος και σε περιορισμένο χρονικό διάστημα. Ένας ακόμα

πιθανός περιορισμός της έρευνας είναι ότι οι συνεντευξιαζόμενοι λίγο ή πολύ γνωρίζονταν μεταξύ τους αφού είχαν και μία σχέση γνωριμίας με την ερευνήτρια.

6.4 Ζητήματα Δεοντολογίας

Πριν την έναρξη της διαδικασίας, οι πληροφορητές ενημερώθηκαν σε σχέση με την ερευνήτρια και το εκπαιδευτικό ίδρυμα, στα πλαίσια του οποίου γίνεται η έρευνα. Επίσης δόθηκαν γενικές πληροφορίες για τους σκοπούς της έρευνας, καθώς και μια σειρά πληροφορίες που αφορούν ηθικά ζητήματα. Αυτές οι πληροφορίες αφορούν την διαβεβαίωση της διατήρησης της ανωνυμίας του κάθε πληροφορητή, της προστασίας κάθε προσωπικού δεδομένου, το δικαίωμα του πληροφορητή να αρνηθεί την συμμετοχή του ή να την αποσύρει ακόμα και κατά την διεξαγωγή της έρευνας, καθώς και το δικαίωμα πρόσβασης των πληροφορητών στα αποτελέσματα της έρευνας. Έγινε σαφές στους πληροφορητές ότι μπορούν να αποσυρθούν οποιαδήποτε στιγμή, ότι έχουν το δικαίωμα να μην απαντήσουν σε ερωτήσεις, εάν το επιθυμούν, ότι έχουν το δικαίωμα να διακόψουν προσωρινά την διαδικασία εάν θελήσουν, καθώς και ότι μπορούν να συζητήσουν με τον ερευνητή, ζητώντας οποιαδήποτε πληροφορία ή για οποιοδήποτε ζήτημα σχετίζεται με την έρευνα αυτή.

7. Αποτελέσματα - Ανάλυση Δεδομένων

Από την κατηγοριοποίηση των αποτελεσμάτων προέκυψαν τέσσερις βασικοί άξονες:

- A. Κίνητρα / Σημασία της Εργασίας,
- B. Γυναικεία Εργασία και Οικογενειακό Περιβάλλον,
- Γ. Οικονομική Κρίση και Γυναικεία Εργασία,
- Δ. Φύλο και Εργασία.

Η πλήρης κατηγοριοποίηση των δεδομένων συμπεριλαμβάνεται στο Παράρτημα.

7.1 Άξονας Α: Κίνητρα / Σημασία της Εργασίας

Κατηγορίες:

A.1: Η σημασία της εργασίας

Ένα πρώτο συμπέρασμα από την θεματική ανάλυση των δεδομένων αφορά την νοηματοδότηση της εργασίας από τις γυναίκες, καθώς και οι αντίστοιχες απόψεις των ανδρών συναδέλφων τους για την σημασία της γυναικείας εργασίας. Η γυναικεία εργασία γίνεται αντιληπτή κατ' αρχήν ως μέσο κατάκτησης ανεξαρτησίας και αυτονομίας για τις γυναίκες, όπως φαίνεται από τα λεγόμενα των γυναικών: «*Για μένα εργασία είναι τα πάντα*»/ «*Δεν θα μπορούσα να μην δουλεύω αν και δεν είχα οικονομικό πρόβλημα*» (Σ1) «*Αυτά που κέρδισα από την εργασία δεν θα τα κέρδιζα με τις σπουδές. Άλλαξε η αυτοεκτίμηση μου*» (Σ4), «*Δεν ήταν απλά μέσο επιβίωσης αλλά και ευχαρίστηση, σκοπός ύπαρξης δεν θα μπορούσα να μείνω ποτέ στο σπίτι ποτέ (τονισμός λέξης).*» (Σ5), «*Την εργασία την ξεκίνησα για να έχω την ελευθερία μου...*» (Σ6). Την ίδια άποψη εκφράζουν και ένας άνδρας πληροφορητής, ο οποίος όμως αναφέρεται και στην υποχρέωση της γυναίκας να προσφέρει στην οικογένεια: «*...κάτι τέτοιο εξασφαλίζει την ανεξαρτησία της γυναίκας, της εξασφαλίζει ψυχική ηρεμία και γαλήνη για να προσφέρει και στην οικογένεια.*» (Σ6).

Μόνο μία από τις πληροφορήτριες αναφέρθηκε στην εργασία ως μορφή κοινωνικοποίησης («*Η εργασία είναι μια μορφή κοινωνικοποίησης αλλά και μαθαίνω καλύτερα τους ανθρώπους.*» - Σ4). Δύο από τους πληροφορητές, ένας άνδρας (Σ2) και μια γυναίκα (Σ8) αναφέρθηκαν στην εργασία ως μέσο κοινωνικής προσφοράς: «*Εργασία είναι προσφορά και χαρά και μετά από τόσα χρόνια εργασίας αυτό*

πιστεύω.» (Σ2), «**Εργασία** για μένα **σημαίνει** οικονομική εξασφάλιση αλλά κυρίως προσφορά στο κοινωνικό σύνολο. Θα ήθελα να συμβάλλω και στην κοινωνική εξέλιξη, να προσφέρω γενικά στην χώρα μου.»/ «το ΚΕΠ μου δίνει τη δυνατότητα να προσφέρω στους ταλαίπωρους συνάνθρωπούς μου για αυτό και μου αρέσει.» (Σ8). Μία από τις πληροφορήτριες (Σ4) αναφέρθηκε στην αγάπη για το αντικείμενο της εργασίας: «Μου αρέσει πολύ η συγκεκριμένη εργασία και θα ήθελα να συνεχίσω να εργάζομαι στο ΚΕΠ αφού συνδυάζει δύο πράγματα που μου αρέσουν πολύ τον υπολογιστή και το κοινό».

Τέλος, δύο από τις πληροφορήτριες (Σ4, Σ8), αναφέρθηκαν στην εργασία ως μέσο βιοπορισμού, τονίζοντας την σημασία της για την οικονομική επιβίωση («...αν μπορούσα θα έκανα και δεύτερη δουλειά.» - Σ4, «Υπάρχει επιτακτικότητα ανάγκη να δουλεύει η σύζυγος στην οικογένεια μου γιατί αλλιώς σε ένα τρίμηνο θα βουλιάζουμε.» - Σ8). Η τελευταία αυτή αναφορά είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα της επίδρασης των οικονομικών συνθηκών της κρίσης στην γυναικεία εργασία.

A.2: Εργασιακά κίνητρα

Όπως και στις αναφορές για την σημασία / την νοηματοδότηση της εργασίας, οι αναφορές στα εργασιακά κίνητρα χαρακτηρίζονται από την οπτική της γυναικείας εργασίας ως μέσο απόκτησης ανεξαρτησίας, αλλά και λόγω μιας καθεαυτής «ανάγκης για εργασία», όπως εκφράζεται στις παρακάτω αναφορές: «...από την αρχή ήθελα να κάνω καριέρα παρόλο που δεν είχα αρκετά εφόδια (σπουδές) είχα αυτή την φιλοδοξία», «Η επιλογή της πρώτης εργασίας μου δεν έγινε βάσει κριτηρίων απλά ήθελα να εργαστώ, δεν με ενδιέφερε το που.» (Σ1), «Δεν ήταν απλά μέσο επιβίωσης αλλά και ευχαρίστηση, σκοπός ύπαρξης, δεν θα μπορούσα να μείνω ποτέ στο σπίτι ποτέ» (Σ5), «Δεν μπορούσα να κάθομαι, αυτό με σκοτώνει.» (Σ6).

Η σημασία της ανεξαρτησίας ως εργασιακού κινήτρου αναφέρθηκε από τρεις γυναίκες συμμετέχουσες (Σ4, Σ5, Σ6), καθώς και έναν άνδρα πληροφορητή (Σ2): «Η εργασία για μένα σημαίνει πολλά, παρά πολλά... Επαφή με τον κόσμο, απελευθέρωση, ανεξαρτησία, σεβασμό στον εαυτό μου πάνω από όλα.» (Σ4), «Ως ανεξάρτητος άνθρωπος που δεν ήθελα μονίμως να έχω απλωμένο το χέρι προς την οικογένεια (είτε ήταν γονείς είτε ο σύζυγος).» (Σ5), «Την εργασία την ξεκίνησα για να έχω την ελευθερία μου αλλά τελικά έγινε σκλαβιά.» (Σ6), «...η εργασία για την γυναίκα σημαίνει ανεξαρτησία.» (Σ2).

Παρ' όλα αυτά, αναφέρεται ταυτόχρονα το εργασιακό κίνητρο της ασφάλειας που παρέχεται στον δημόσιο τομέα, ως προϋπόθεσης ώστε η γυναικεία εργασία να επιτρέπει και την ταυτόχρονη ενασχόληση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις: «Στο δημόσιο τομέα ήθελα να εργαστώ για την σταθερότητα και την ελαστικότητα ωραρίου που παρέχει λόγω της ανατροφής των παιδιών.» (Σ4), «Μόνο αν μείνω στο δημόσιο και εφόσον μπορούμε λόγω ηλικίας θα αυξήσουμε την οικογένεια. Για μένα αυτό δεν είναι σωστό. Θα έπρεπε να έχω άλλα κίνητρα.» (Σ5). Η εργασιακή σταθερότητα, εν γένει, θεωρείται σημαντικό κίνητρο: «Πήρα ρίσκο άφησα την ενασχόληση μου στον ιδιωτικό τομέα και ασχολήθηκα κατ' αποκλειστικότητα με τον δημόσιο τομέα για σταθερότητα.»/ «ο Θεός να με βοηθήσει να συνεχίσω να έχω σταθερό μηνιαίο εισόδημα, αυτή τη στιγμή έχω και ασφάλιση ΙΚΑ» (Σ6), ενώ μια συμμετέχουσα αναφέρεται και στην σταδιακή μείωση της σταθερότητας αυτής: «Από την πρώτη μέρα που εργάστηκα στο Δημόσιο ήμουν αορίστου χρόνου αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν είχα ανασφάλεια.» (Σ1).

Δύο από τις πληροφορήτριες τονίζουν ότι η βασική διαφορά με τον ιδιωτικό τομέα αφορά ακριβώς την εργασιακή ασφάλεια, η οποία είναι απαραίτητη δεδομένων των οικογενειακών υποχρεώσεων (Σ6, Σ8), ενώ μία από τις πληροφορήτριες έχει αντίθετη άποψη, θεωρώντας την εργασία στον ιδιωτικό τομέα ως ευκολότερη, πιο οργανωμένη και με μεγαλύτερες χρηματικές απολαβές: «Εκεί τα πράγματα ήταν και είναι πολύ πιο εύκολα από ότι στο δημόσιο. {...}...τα πράγματα είναι σε έναν συγκεκριμένο ρυθμό, με κανόνες ,οργάνωση.», «Τα **καθήκοντα** για μια εργαζόμενη γυναίκα σε ιδιωτικό τομέα παροχής υπηρεσιών είναι ξεκάθαρα σε σχέση με τον δημόσιο τομέα και αυτό κάνει πιο ξεκούραστη την εργασία στην εταιρεία έναντι του οργανισμού», «Οι **απολαβές** είναι καλύτερες στον ιδιωτικό τομέα έναντι του δημόσιου για την ίδια εργασία.» (Σ5).

Αναφορικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία δύο από τις πληροφορήτριες (Σ1, Σ6) απαντούν αρνητικά: «Βασικά δεν ακολούθησα αυτό που μου άρεσε αλλά αυτό το κατάλαβα στην πορεία γιατί άρχισα να κάνω ερασιτεχνικά αυτό που μου αρέσει και το συνεχίζω μέχρι και σήμερα» (Σ1). «Η εργασία μου σήμερα δεν είναι κάτι που γνωρίζω καλά, δεν υπάρχει εκπαίδευση, προκειμένου να ασκώ την εργασία μου καλύτερα, ούτε υπάρχει αρκετό προσωπικό» (Σ6). Δύο από τις πληροφορήτριες (Σ4, Σ8) απαντούν θετικά: «« Μου αρέσει πολύ η συγκεκριμένη εργασία και θα ήθελα να συνεχίσω να εργάζομαι στο ΚΕΠ αφού συνδυάζει δύο πράγματα που μου αρέσουν

πολύ τον υπολογιστή και το κοινό» (Σ4). «Το ΚΕΠ μου δίνει τη δυνατότητα να προσφέρω στους ταλαίπωρους συνανθρώπους μου γι' αυτό και μου αρέσει» (Σ8).

7.2 Άξονας Β: Γυναικεία εργασία και οικογενειακό περιβάλλον

Κατηγορίες:

B.1: Επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος

Μια σειρά δηλώσεων των πληροφορητών αναφέρεται στην επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος σε σχέση με αντιλήψεις και πεποιθήσεις για την γυναικεία εργασία. Η επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος ως πλαισίου ανάπτυξης προτύπων «εργατικότητας» και σχέσης των γυναικών με την εργασία αναφέρεται σε τέσσερις από τους πληροφορητές (Σ1, Σ2, Σ6, Σ8). Σε δύο από αυτές τις περιπτώσεις, η μητέρα της οικογένειας είτε δεν εργαζόταν, είτε εγκατέλειψε την εργασία προς όφελος της ανατροφής των παιδιών. Στην πρώτη τέτοια αναφορά, η μητέρα της πληροφορήτριας άσκησε επιρροή προς όφελος της γυναικείας εργασίας, με τονισμό της ως μέσου αυτονομίας: «*Η μητέρα μου δεν εργαζόταν δεν το είχα ως πρότυπο αλλά ήταν υπέρ στο να εργαστώ όχι όμως για να φέρω χρήματα στο σπίτι αλλά για να μην έχω ανάγκη κανέναν στο μέλλον, να έχω δικό μου εισόδημα.*» (Σ1). Σε μια δεύτερη αναφορά, το πρότυπο της μητέρας ταυτίζεται με την εγκατάλειψη της εργασίας και την επικέντρωση στην ανατροφή των παιδιών: «*Η μητέρα μου εργαζόταν μέχρι την γέννηση των παιδιών μετά ασχολήθηκε με την ανατροφή τους*» (Σ8).

Στις αναφορές ενός άνδρα πληροφορητή (Σ2), η γυναικεία εργασία στα πλαίσια της οικογένειας γίνεται αντιληπτή ως «θυσία» της μητέρας, ώστε να παρέχει στα παιδιά της: «*πήγε και ξενοδούλεψε για να με στείλει σε ιδιωτικό σχολείο*», «*Όνειρο των γονιών μας που ήταν αμόρφωτοι ήταν να σπουδάσουν τα παιδιά τους και το κατάφεραν με σκληρή εργασία και των μητέρων μας που δούλεψαν ως καθαρίστριες και μοδίστρες.*» (Σ2). Τέλος, μόνο μία από τις πληροφορήτριες ανέφερε ότι το οικογενειακό περιβάλλον άσκησε ευθέως θετική επιρροή προς όφελος της γυναικείας εργασίας: «*...η μητέρα μου ήταν πολύ δυναμική ήταν ο άντρας της οικογένειας εργαζόταν από πολύ μικρή ως βοηθός μαίας και εργαζόταν πολύ σκληρά.*», «*Μεγάλωσα σε ένα προοδευτικό περιβάλλον.*» (Σ6).

Μια σειρά αναφορών υποδεικνύει μια σειρά επιπλέον στάσεων της οικογένειας σε σχέση με την γυναικεία εργασία. Σε τρεις πληροφορήτριες (Σ4, Σ5,

Σ6), αναφέρεται η αρνητική στάση της οικογένειας (είτε των γονέων, είτε του συζύγου) σε σχέση με την γυναικεία εργασία: «Οι γονείς μου δεν με παρότρυναν να εργαστώ, με παρακάλαγαν να μη δουλέψω.», «Ήταν επιλογή μου να εργαστώ ακόμα και όταν παντρεύτηκα όπου ο σύζυγός μου εργαζόταν έκτος Ελλάδος, ήταν αρνητικός στο να συνεχίσω να εργάζομαι όπως ήταν οι γονείς μου.» (Σ4), «Η οικογένεια ήταν αρνητική στο να εργαστώ καθώς σπούδαζα ταυτόχρονα και φοβήθηκαν ότι θα τα παρατούσα και ο σύζυγος αν και δε με απέτρεψε από το να εργαστώ αφού δεν είχα προχωρήσει σε γέννηση παιδιών δεν ήταν και υπέρ στο να εργαστώ» (Σ5), «Δούλευα ακόμη και όσο ήμουν παντρεμένη αν και δεν το ήθελε ο σύζυγος.» (Σ6). Από τις παραπάνω δηλώσεις διακρίνονται στάσεις που υποδεικνύουν την ύπαρξη πεποιθήσεων ότι η γυναίκα έχει κατ' αρχήν ευθύνη απέναντι στην οικογένεια και, δευτερευόντως, στην εργασία και την προσωπική της ανάπτυξη. Χαρακτηριστική ήταν και η φράση μιας πληροφορήτριας: «Φυσικά η οικογένεια είναι πάνω από όλα για εμένα. Ειδικά όσον αφορά την ανατροφή των παιδιών.» (Σ5)

B.2: Οικογένεια και εργασία

Σε σχέση με τον καταμερισμό εργασίας εντός της οικογένειας, η πλειοψηφία των πληροφορητών ανέφερε ότι δεν υπάρχει ισομερής καταμερισμός των ευθυνών, αφού η γυναίκα αναμένεται να έχει πολύ μεγαλύτερη εμπλοκή με την οικιακή εργασία και τις οικογενειακές ευθύνες: «Τις **οικογενειακές υποχρεώσεις** τις αναλαμβάνω όλες μόνη μου. Ο σύζυγος έχει τον πρωτεύοντα ρόλο στο οικογενειακό εισόδημα και εγώ κάνω την διαχείριση.», «Φυσικά δεν υπάρχει διαμοιρασμός οικογενειακών υποχρεώσεων» (Σ4), «Η γυναίκα έκτος από εργαζομένη είναι και νοικοκυρούλα (γελάει). Ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία είναι πολύ πιο δύσκολος, απαιτεί αντοχές. Σύζυγος, νοικοκυρά και μητέρα στο σπίτι», «Πάντα όμως η γυναίκα έχει το μεγαλύτερο φορτίο στις πλάτες της» (Σ5), «στις οικογενειακές υποχρεώσεις δεν βοηθάει ο σύζυγος γιατί εργάζεται πολλές ώρες χωρίς καλή ανταμοιβή. Οι συνθήκες μπορώ να πω ότι είναι απελπιστικές. Ελεύθερο χρόνο έχω πολύ περιορισμένο.», «ως γυναίκα ασχολούμαι με τα οικιακά αλλά λόγω του διδακτορικού επενδύω πολλές ώρες και στις σπουδές μου.» (Σ8).

Σε μια από τις αναφορές γίνεται εμφανής η αντίληψη της γυναικείας εργασίας ως αναγκαιότητας, λόγω οικονομικών δυσκολιών: «Στο οικογενειακό εισόδημα

*πρωτεύοντα ρόλο έχει ο σύζυγός μου αλλά με πολύ μικρή διάφορα. Ουσιαστικά μοιραζόμαστε τα έξοδα. Υπάρχει επιτακτικότητα ανάγκη να δουλεύει η σύζυγος στην οικογένεια μου γιατί αλλιώς σε ένα τρίμηνο θα βουλιάζουμε.» (Σ8). Στις αναφορές δύο ανδρών συμμετεχόντων εκφράζεται η αντίληψη ότι γυναίκα οφείλει να εργάζεται, αλλά αυτό γίνεται αντιληπτό κατ' αρχήν ως υποχρέωση απέναντι στην οικογένεια και όχι ανάγκη για την προσωπική της αυτονομία ή ανάπτυξη: «Η σύζυγός μου δεν εργάζεται κατόπιν επιλογής της. Κανείς δεν θέλει να δουλεύει ειδικά στον ιδιωτικό τομέα όταν καλύπτει τα οικονομικά έξοδα ο σύζυγος. Δεν με ενοχλεί αλλά τώρα λόγω κρίσης θα ήταν καλό για την οικογένεια να εργαζόταν.» (Σ3). «...είναι δεδομένο ότι επιμερίζονται οι ευθύνες αφού η συνοχή της οικογένειας εξαρτάται από το τι προσφέρει ξεχωριστά ο καθένας προκειμένου να υπάρχει αρμονικό περιβάλλον για να μεγαλώσουν τα παιδιά. {...} εργασίες και υποχρεώσεις μοιράζονται για να υπάρχει αρμονία αλλιώς υπάρχει **ζήτημα** (τονίζει την λέξη). Πρωτεύοντα ρόλο στο οικογενειακό εισόδημα δεν είχε κανένας από τους δυο συζυγούς, όλες τις υποχρεώσεις τις μοιραζόμασταν από κοινού» (Σ7).*

Η αντίληψη της γυναικείας εργασίας ως μέσο ικανοποίησης των οικογενειακών αναγκών εμφανίζεται ως άποψη σε μια σειρά δηλώσεων, τόσο ανδρών (Σ2), όσο και γυναικών (Σ4, Σ5). Αρχικά, τονίζεται ο χαρακτήρας του δημοσίου ως πλαισίου εργασίας που διευκολύνει τις οικογενειακές υποχρεώσεις της γυναίκας, σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα: «...το δημόσιο δίνει σταθερότητα και ελαστικότητα στο ωράριο καθώς τηρούνται αυστηρά και οι άδειες τοκετού και μητρότητας. Αντίθετα με την εργαζομένη γυναίκα στον ιδιωτικό τομέα που είναι καμένη από χέρι.», «Η οικογένεια για την εργαζομένη γυναίκα στο δημόσιο δεν είναι ανασταλτικός παράγοντας για την εργασία ενώ στον ιδιωτικό τομέα είναι τεράστιος ο ανταγωνισμός και οι οικογενειακές υποχρεώσεις πάνε πίσω από τις επαγγελματικές.» (Σ2), «Στο δημόσιο τομέα ήθελα να εργαστώ για την σταθερότητα και την ελαστικότητα ωραρίου που παρέχει λογά της ανατροφής των παιδιών.» (Σ4). Έτσι, η οικογένεια γίνεται αντιληπτή ως η βασική προτεραιότητα της γυναίκας, ειδικά σε σχέση με τις υποχρεώσεις απέναντι στην ανατροφή των παιδιών: «Φυσικά η οικογένεια είναι πάνω από όλα για έμένα. Ειδικά όσον αφορά την ανατροφή των παιδιών. Πρέπει και έχει να υπάρχει οργάνωση, μεθοδικότητα, τάξη για να λειτουργεί σωστά και η οικογένεια όπως γίνεται και στην εργασία.» (Σ5).

Τέλος, μια άποψη που εκφράστηκε από μια πληροφορήτρια αφορά την οικογένεια ως πλαίσιο ψυχοκοινωνικής στήριξης στα πλαίσια των δυσκολιών της οικονομικής κρίσης: «...αν είχα οικογένεια (Σ.Σ: κατά την περίοδο της διαθεσιμότητας) δεν θα περνούσα τόσο χάλια γιατί τότε θα μπορούσα να αφοσιωθώ στον σύζυγο και στα παιδιά και θα περνούσα πιο ανώδυνα. Το γεγονός ότι ήμουν μόνη μου, μου στοίχισε περισσότερο ψυχολογικά .» (Σ1).

7.3 Άξονας Γ: Οικονομική κρίση και γυναικεία εργασία

Κατηγορίες:

Γ.1: Οι οικονομικές επιπτώσεις της κρίσης

Οι οικονομικές επιπτώσεις της κρίσης αναφέρθηκαν ως το κεντρικό στοιχείο της από το σύνολο των πληροφορητών, τόσο σε σχέση με τις μισθολογικές μειώσεις και την μείωση των αποδοχών, όσο και σε σχέση με την αυξημένη φορολογία: «...είχα στην άκρη χρήματα τα οποία βέβαια ξανεμίσθηκαν στο διάστημα που ήμουν σε διαθεσιμότητα» «**Η κρίση με έπληξε με μείωση μισθού** απότομη και με τεράστια διαφορά» (Σ1), «**Επιπλέον** έκτος από απολύσεις και μειώσεις μισθών είχαμε και παράλληλη αύξηση των φορών και για τα σπίτια που μένουμε και για τα ακίνητα που κληρονομήσαμε από τους γονείς μας.» (Σ2), «Πλέον ο μισθός έπεσε 50% ανεξαρτήτου φύλου. Τα τελευταία 2,5 έτη κατάλαβα την **κρίση** κυρίως λόγω μισθολογικών περικοπών.» (Σ3), «...**βασικά μειωθήκαν οι αποδοχές,**» (Σ4), «...**μείωση μισθών που δεχθήκαμε και εμείς όπως και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι ανεξαρτήτου φύλου**» (Σ7), «**σταδιακά είχα μείωση μισθού έφτασα στα 500€.**» (Σ8).

Είναι χαρακτηριστική η έμφαση από δύο άνδρες πληροφορητές (Σ3, Σ7) στο ότι οι επιπτώσεις αυτές δεν σχετίζονται με το φύλο. Ένας από τους πληροφορητές αναφέρεται στην άμεση επίπτωση της κρίσης, που έγινε αντιληπτή ως «ξαφνική» αλλαγή: «**όλα αυτά έγιναν ξαφνικά με τεράστιες μειώσεις ύψους 40- 50%.**» (Σ2). Μια από τις πληροφορήτριες εξέφρασε την αντίληψη ότι η ζωή της δεν χειροτέρευσε λόγω της κρίσης, καθώς αντιμετώπιζε τις συγκεκριμένες δυσκολίες πριν την συγκεκριμένη χρονική περίοδο: «...**δεν χειροτέρευσαν και πολύ τα πράγματα μετά την κρίση. Τις ίδιες δυσκολίες αντιμετωπίζω με την περίοδο πριν την κρίση.**» (Σ4). Η ανασφάλιστη, επισφαλής εργασία ως αποτέλεσμα της κρίσης αναφέρεται από μια πληροφορήτρια: «**Το εισόδημά μου προερχόταν από την σύνταξη του θανόντος πατέρα μου, της μητέρας**

μου, που είναι εν ζωή, και έκανα και ευκαιριακές δουλειές του ποδαριού (διανομή φυλλαδίων και ιδιαίτερα μαθήματα.» (Σ6).

Γ.2: Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της κρίσης

Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της κρίσης αναφέρονται ως ένα δεύτερο σημαντικό χαρακτηριστικό, μετά τις οικονομικές, με τους πληροφορητές να εκφράζουν φόβο για το μέλλον τους και τον αντίκτυπο της κρίσης στην ψυχολογία τους: «Την βίωσα (Σ.Σ: την διαθεσιμότητα) πάρα πολύ άσχημα. Ψυχολογικά, κυρίως, θεώρησα ότι θα χρειαζόμουν και ψυχολογική υποστήριξη (παύση).», «Φοβάμαι έντονα για το μέλλον επειδή το βίωσα όλο αυτό. Μήπως καταργηθεί ξανά η κατηγορία υπαλλήλων που εντάχθηκα και το ξαναπεράσω αυτό.», «Δεν μπορώ να κάνω σχέδια για το μέλλον όπως συνέβαινε πριν την κρίση ούτε καν ότι θα μείνω σε μία υπηρεσία (το κυριότερο για μένα).» (Σ1), «...μου έρχεται να κλάψω γιατί ξέρω ότι οι άνθρωποι αυτοί έχουν ξεμείνει.», «Αυτοκτονίες να δεις (μιλάει με συνεχή ροή και με θυμό), αυτά δεν ακούγονται.», «Καταστράφηκαν ζωές, κυρίως αυτών των γυναικών πάνω από τα 50 έτη, που δεν έχουν τίποτα να προσδοκούν για το μέλλον» (Σ2), «Βέβαια φοβάμαι για το μέλλον, μάλλον δεν υπάρχει μέλλον μόνο παρόν.» (Σ6) , «Όλες οι επαγγελματικές δυσκολίες έχουν αντίκτυπο και στην προσωπική μας ζωή.» (Σ8). Από έναν από τους άνδρες πληροφορητές εκφράζεται η άποψη ότι η οικονομική κρίση έχει έντονες επιδράσεις στις ανθρώπινες σχέσεις εν γένει και ιδιαίτερα στις σχέσεις των δύο φύλων: «αυτό που προκάλεσε πρόβλημα και καθυστέρηση στην δημιουργία οικογενειών ακόμη και για τις εργαζόμενες γυναίκες στο δημόσιο είναι η κρίση. Τα οικονομικά προβλήματα έφεραν και κακή επαφή των δυο φύλων, εγωισμό και έλλειψη υπομονής, σταμάτησαν οι αμοιβαίες υποχωρήσεις και έπαψαν να αγαπιούνται οι άνθρωποι.» (Σ2).

Η πιθανότητα διαθεσιμότητας ή ανεργίας αναφέρεται ως μια από τις κύριες επιδράσεις της κρίσης και ως ο κυριότερος φόβος των πληροφορητών, καθώς η αυξημένη ανεργία περιορίζει σημαντικά την πιθανότητα εξεύρεσης νέας εργασίας: «Αντιμέτωπισα και το καθεστώς της διαθεσιμότητας λόγω της κρίσης», «Δεν φοβάμαι αν θα φύγω από το δημόσιο (εκνευρισμένη), το πρόβλημά μου είναι αν θα βρω δουλειά στον ιδιωτικό τομέα αν μου προκύψει ανεργία από το δημόσιο.» (Σ1), «**Κρίση** για μένα φάνηκε το 2010 όταν βίωσα απόλυση με αναγκαστική απώλεια εργασίας αφού έληξε η σύμβαση έργου» (Σ6), «Η αδελφή μου (...) απολύθηκε μετά τον γάμο της από τότε δεν

βρήκε άλλη απασχόληση.», «...είχα υπογράψει ατομική σύμβαση με μια μορφή εκβιασμού. Αν δεν υπέγραφα την ατομική σύμβαση θα με απέλυαν. Την υπέγραψα αλλά και πάλι απολύθηκα όταν βάθυνε η κρίση», «...μετά από όσα έχω ζήσει θεωρώ ότι απαγορεύεται να διαμαρτύρεται ο οποιοσδήποτε, εφόσον έχει εργασία» (Σ8).

Γ.3: Οι επιπτώσεις της κρίσης στις συνθήκες εργασίας

Η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας αναφέρεται αρχικά από τους πληροφορητές σε σχέση με την επιδείνωση των σχέσεων μεταξύ των πολιτών και των ίδιων, ως αποτέλεσμα της έντονης ψυχολογικής πίεσης που ασκεί η κρίση: «*Ειδικά στην περίοδο της κρίσης που είναι προκατειλημμένοι είναι πολύ δύσκολες οι συνθήκες για τους υπάλληλους αφού τους βλέπουν σαν εχθρούς.*» (Σ2), «*...το φορτίο της εργασίας είναι αρκετό αλλά το χειρότερο είναι ο κόσμος λόγω απαιτήσεων, κακής συμπεριφοράς σε σημείο παραλογισμού*» (Σ4), «*Η οικονομική κρίση άλλαξε την συμπεριφορά του κόσμου μέσα στις υπηρεσίες. Δημιουργεί επικοινωνιακή δυσκολία κάτι που εντατικοποιείται αν δεν βελτιωθεί αυτό δεν θα εξομαλυνθούν και οι ανθρώπινες σχέσεις.*» (Σ7). Ταυτόχρονα, αναφέρεται η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας λόγω έλλειψης προσωπικού («*Οι συνθήκες εργασίας μετά την κρίση δυσκόλεψαν πάρα πολύ*» / «*Μείωση προσωπικού με αποτέλεσμα να αναλαμβάνεις περισσότερα καθήκοντα*» - Σ1), όσο και λόγω δημιουργίας εντάσεων εντός της εργασίας, μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων – υφισταμένων, που αναφέρθηκε από μια πληροφορήτρια για την προηγούμενη δουλειά της στον ιδιωτικό τομέα: «*Είδα πολλές αλλαγές και στα εργασιακά και στον τρόπο συμπεριφοράς και των προϊσταμένων και των διευθυντών της ιδιωτικής εταιρίας.*» (Σ8), αλλά και σε σχέση με το ΚΕΠ: «*Η μείωση προσωπικού άλλαξε την φύση των διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στους συναδέλφους γιατί υπάρχει φόρτο εργασίας.*» (Σ7). Δύο μόνο πληροφορητές ανέφεραν την ανησυχία τους για την εφαρμογή της αξιολόγησης με ανεπαρκή ή μη-αξιοκρατικά κριτήρια (Σ1, Σ2). Τέλος, μια από τις πληροφορήτριες ανέφερε την απώλεια δυνατότητας για ιδιωτική ασφάλιση (Σ1).

Γ.4: Οι επιπτώσεις της κρίσης στην γυναικεία εργασία

Η πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας και η ανεργία αναφέρονται ως βασικές επιπτώσεις της κρίσης στην γυναικεία εργασία: «*Τα κριτήρια διαθεσιμότητας ήταν οριζόντια, καταργήθηκε μια κατηγορία υπαλλήλων {...} ανεξαρτήτου φύλου αλλά*

λόγω του αντικειμένου εργασίας που ασκούσαμε σίγουρα περισσότερες ήταν γυναίκες σε αυτή την κατηγορία.» (Σ1), «Ειδικά οι σχολικοί φυλακές ήταν κυρίως γυναίκες ηλικίας 50 και άνω με οικογένεια και παιδιά που σπουδάζουν έκτος Αττικής. Δεν βρήκαν άλλη θέση, τέλειωσε η περίοδος διαθεσιμότητας (8 μηνών) οπού πληρώνονταν και έχουν μείνει χωρίς εργασία και χωρίς εισόδημα. Αυτοί οι άνθρωποι ήταν όλοι το μεροκάματο, δεν έπαιρναν μισθούς υψηλούς» (Σ2), «Το μόνο που εύχομαι είναι να μη χάσω την δουλειά μου και δεν με ενδιαφέρει αν θα εργάζομαι στο δημόσιο ή αν θα γίνω μόνιμη υπάλληλος.» (Σ4). Μία πληροφορήτρια αναφέρεται στους εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα σε περίοδο κρίσης λόγω πρόσφατης εμπειρίας της: «..Τότε κάποια συνάδελφος αποφάσισε να κρύψει τον γάμο της μέχρι να μείνει έγκυος, όμως όταν έχασε το παιδί απολύθηκε. Στους άνδρες εργαζόμενους δεν ίσχυε κάτι ανάλογο.» (Σ8).

Μια από τις πληροφορήτριες (Σ1) αναφέρεται στην επιρροή της οικογενειακής κατάστασης και της ηλικίας μιας γυναίκας ως παράγοντες επικινδυνότητας για την ανεργία: «Τι προοπτικές έχει μια άνεργη γυναίκα να βρει εργασία μετά τα 40 χωρίς οικογένεια; Αυτό το άγχος δεν το έχει μια γυναίκα στα 30.», «...όταν βγήκα σε διαθεσιμότητα πίστευα ότι δεν είχα κανένα μέλλον αφού κανένας ιδιώτης δεν θέλει μια γυναίκα εργαζόμενη με αυτή την οικογενειακή κατάσταση και σε αυτή την ηλικία.» / «στην γυναικεία εργασία που είναι η ηλικία ιδίως μετά τα 40 και χωρίς οικογένεια είναι αρνητικό για το βιογραφικό» (Σ1). Τέλος, ένας από τους άνδρες πληροφορητές υποστήριξε ότι οι απολύσεις και οι προσλήψεις δεν σχετίζονται με το φύλο, τουλάχιστον στον δημόσιο τομέα: «Απολύσεις, μετακινήσεις δεν έχω παρατηρήσει σε υψηλά επίπεδα ανεξάρτητου φύλου.. Ίσες ευκαιρίες υπάρχουν και για τους άνδρες και για τις γυναίκες στο Δημόσιο ως προς την πρόσληψη και ως προς την εξέλιξη.» (Σ3).

Πέραν του κινδύνου της ανεργίας, η πλειοψηφία των πληροφορητών δεν αναφέρθηκε σε άλλες επιπτώσεις της κρίσης στην γυναικεία εργασία. Ένας από τους άνδρες πληροφορητές αναφέρθηκε στην απώλεια της αυτονομίας των γυναικών, αλλά η αναφορά αυτή εστίασε στις επιπτώσεις της οικονομικής αυτονομίας των γυναικών στην οικογένεια και τα παιδιά τους και όχι στις ίδιες σε ατομικό επίπεδο: «Και έρχεται αυτή η κρίση σήμερα και βγάζει βίαια και ζαφνικά τις μητέρες παιδιών που πάλι με την σειρά τους προσπαθούν να τα σπουδάσουν. Χάθηκε αυτή η δυνατότητα που παρεχόταν μέσω της γυναικείας εργασίας.»/ «Όταν μια γυναίκα έπαιρνε 1200€ μηνιαίο μισθό έπαιρνε την απόφαση να πάρει και στεγαστικό δάνειο και να στείλει και τα παιδιά

της να σπουδάσουν και έκτος Αθηνών όταν ξαφνικά έχασε 40% του μισθού της, ανατράπηκε όχι μόνο η ζωή της αλλά και των παιδιών της.» / « οι γυναίκες αυτές οι απολυμένες έχουν πεθάνει δεν μπορούν να κοιτάζουν τα παιδιά τους στα μάτια, γι' αυτό διαταράχτηκε ο οικογενειακός ιστός όπως είπα νωρίτερα.» (Σ2). Το ίδιο γίνεται κατανοητό και από τα λόγια μιας πληροφορήτριας: «Η κρίση με έπληξε με μείωση μισθού απότομη και με τεράστια διαφορά αλλά εγώ ήμουν από τις τυχερές που δεν είχαν οικογενειακές υποχρεώσεις» (Σ1).

Τέλος, μια από τις πληροφορήτριες ανέφερε τον κίνδυνο ανασφάλιστης – επισφαλούς εργασίας, η οποία προκύπτει ως ανάγκη λόγω της αδυναμίας εξεύρεσης άλλης εργασίας: «Όλα τα χρήματα που έπαιρνα ήταν μαύρα και πολύ λίγα, τα χρειαζόμουν για να πληρώσω τους λογαριασμούς μου, μετά πήρά ένα επίδομα λόγω μακροχρόνιας ανεργίας και σταμάτησα τις ευκαιριακές δουλειές. Η στέρηση ήταν μεγάλη...» (Σ6).

7.4 Άξονας Δ: Φύλο και εργασία

Κατηγορίες:

Δ.1: Σχέσεις των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο

Αναφορικά με τις σχέσεις των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, η πλειοψηφία των πληροφορητών ανέφερε ότι οι σχέσεις είναι θετικές και δεν αναφέρονται κάποια συγκεκριμένα προβλήματα, σε γενικές γραμμές: «Με εξιτάρει να είμαι μία γυναίκα σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα... συνεργάζομαι το ίδιο και με τα δύο φύλα.» (Σ1), «Στις εργασιακές σχέσεις με γυναίκες εργαζόμενους δεν είχα ποτέ πρόβλημα» / «Δε με αφορά το φύλο με το οποίο συνεργάζομαι θέλω οι υπάλληλοι στην υπηρεσία μου να είναι ευσυνείδητοι, ευγενικοί, υπομονετικοί και να μην προσβάλλονται έστω και αν ακούει διάφορα.» (Σ2), «Οι σχέσεις με συναδέλφους είναι φιλικές» (Σ4), «Οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους είναι καλές και στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα» (Σ5), «Στην συγκεκριμένη εργασία ιδίως τώρα στην κρίση δεν έχουμε να χωρίσουμε κάτι με τους συναδέλφους, παλιότερα ήταν διαφορετικά ήταν παρτάκηδες.» (Σ6).

Σε δυο περιπτώσεις ενός άνδρα πληροφορητή (Σ3) και μίας γυναίκας πληροφορήτριας (Σ4), αναφέρεται ότι υπάρχει κάποιος ανταγωνισμός με τις γυναίκες

εργαζόμενους, χωρίς να διευκρινίζεται το περιεχόμενο των εντάσεων που προκύπτουν: *«Συνεργαζόμουν πάντα με γυναίκες. Συζητάω ειλικρινά μαζί τους και δημιουργούνται εντάσεις λόγω των πιστεύω μου που τα αναφέρω έστω και αν δεν τους αρέσει.»* (Σ3). *«Οι σχέσεις με τους συναδέλφους είναι φιλικές έστω και αν αντιλαμβάνομαι ότι δεν μου προσφέρουν κάποια πράγματα.»* (Σ4). Από μια γυναίκα πληροφορήτρια αναφέρεται η ύπαρξη ανταγωνισμού μεταξύ των γυναικών εργαζομένων στα πλαίσια της εργασίας, χωρίς η ίδια να δηλώνει κάποια προσωπική εμπειρία: *«...υπάρχουν κόντρες και ανταγωνισμός μεταξύ γυναικών όταν εργάζονται σε υπηρεσίες γυναικοκρατούμενες, εγώ όμως δεν το έχω βιώσει ποτέ.»* (Σ1).

Ακόμα, μια πληροφορήτρια αναφέρθηκε στην διατήρηση της ιεραρχίας στα πλαίσια της εργασίας, η οποία παραμένει στις «γυναικοκρατούμενες» θέσεις: *«Προσπαθώ να συνεργάζομαι γιατί είναι απαραίτητο στην συγκεκριμένη εργασία αφού είμαι ένας κρίκος της αλυσίδας, Η σύνθεση είναι γυναικοκρατούμενη οι συναδέλφισσες,, έχουν πολύ περισσότερη εμπειρία από εμένα επομένως δεν μπορώ να συγκριθώ μαζί τους»* (Σ6). Ενώ ένας άνδρας πληροφορητής (Σ3) θεωρεί ότι η σύνθεση της υπηρεσίας πρέπει να είναι μεικτή και ισάριθμη έτσι ώστε να διατηρείται ισορροπία.

4.2: Συμμετοχή γυναικών σε συνδικαλιστικά όργανα

Σε σχέση με την συμμετοχή των γυναικών σε συνδικαλιστικά όργανα, εκφράζεται η άποψη ότι είναι ανάλογη του ποσοστού των γυναικών στην αντίστοιχη υπηρεσία: *«Η συμμετοχή των γυναικών στα σωματεία δεν θεωρώ ότι είναι μεγάλη αλλά ότι εξαρτάται από την ποσόστωση των εργαζόμενων γυναικών σε κάθε υπηρεσία αναλογικά.»* (Σ1), ενώ από έναν άνδρα πληροφορητή εκφράζεται η άποψη ότι η συμμετοχή των γυναικών στα σωματεία είναι υψηλή: *«Στα σωματεία οι γυναίκες γενικά συμμετέχουν παρά πολύ, το επιδιώκουν, επιθυμούν την συμμετοχή στα κοινά, τους ικανοποιεί σε μεγάλο βαθμό, θέλουν να διευρύνουν το κοινωνικό στάτους, το μορφωτικό επίπεδο και για αυτο αγωνίζονται.»* (Σ7). Παρ' όλα αυτά, μόνο μια από τις πληροφορήτριες αναφέρθηκε θετικά στην συνδικαλιστική δράση (*«Δυσκολίες όταν αντιμετωπίζω απευθύνομαι στο σωματείο. Συμμετέχω γιατί θεωρώ ότι είναι χρήσιμος θεσμός.»* - Σ8), ενώ τρεις πληροφορήτριες εξέφρασαν αρνητική άποψη για τα

συνδικαλιστικά όργανα, θεωρώντας τα μη αποτελεσματικά (Σ4, Σ6) ή ανάξια εμπιστοσύνης (Σ5): «Ευτυχώς **δεν συμμετέχω σε σωματεία και οργανώσεις.**» (Σ4), «...δεν ζήτησα βοήθεια από κανέναν, ούτε από σωματείο δεν το πιστεύω δεν κάνει τίποτα.» (Σ6), «...ως φοιτήτρια αλλά και μέχρι την προηγούμενη υπηρεσία σε άλλο δήμο ήταν ενεργό μέλος μετά όμως απογοητεύθηκα και τα παράτησα. Θεωρώ ότι δουλεύουν για τον εαυτό τους έμενα δεν με εκμεταλλεύτηκαν γιατί δεν το επέτρεψα. Δεν τους έχω εμπιστοσύνη καμία. Ποτέ δεν απευθύνθηκα στο σωματείο από τότε που ήρθα σε αυτό τον δήμο» (Σ5).

4.3: Συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ευθύνης

Η πλειοψηφία των πληροφορητών ανέφερε ότι υπάρχει ικανοποιητική συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο τομέα, η οποία κρίνεται θετική: «Στην ερώτηση για το αν κατέχουν οι **γυναίκες θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο** ήταν απόλυτα θετική ειδικά για τις περιπτώσεις των δήμων.» (Σ1), «**Η συνεργασία με τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης είναι καλή ως σήμερα.**» (Σ2), «**Η εμπειρία μου με γυναίκα διευθύντρια ήταν καλή γιατί ήταν σωστή ως άνθρωπος, είχε παιδεία και εκπαιδευτική και κοινωνική.**» / «**Η θέση ευθύνης σημαίνει προσοχή στο προσωπικό και στον κόσμο εξίσου, δεν έχει σχέση με το φύλο.**» (Σ5), «**Δεν με ενοχλεί καθόλου που οι γυναίκες έχουν θέσεις ανώτερες από έμενα αυτό που με εξιτάρει είναι όταν έχουν γνώσεις, εάν δεν έχουν γνώσεις με ενοχλεί αφάνταστα όταν έχουν θέση ευθύνης.**» (Σ6), «...σε αυτό το δήμο υπάρχει μεγάλο ποσοστό. Είναι επίμονες, θέλουν και επιδιώκουν να παράγεται το έργο. Θέλουν να φτάσουν στους στόχους τους δεν αφήνουν τίποτα να περάσει απαρατήρητο. Θέλουν όλα να διεκπεραιώνονται την στιγμή που πρέπει.» (Σ7).

Αντίθετα, μια από τις πληροφορήτριες που αναφέρθηκε στον ιδιωτικό τομέα εξέφρασε την αντίληψη ότι υπάρχει σημαντικός αποκλεισμός των γυναικών από θέσεις ευθύνης και την επαγγελματική ανέλιξη: «**Σε αυτή την εταιρία οι άνδρες έχουν επαγγελματική εξέλιξη ενώ οι γυναίκες δεν έφταναν ποτέ σε θέση ευθύνης σε κανένα κατάστημα. Όλοι οι υπεύθυνοι και βοηθοί υπεύθυνων ήταν άνδρες.**» (Σ8). Αρνητική στάση απέναντι στην ύπαρξη γυναικών σε θέσεις εκφράστηκε από έναν άνδρα πληροφορητή, χωρίς να διευκρινιστούν οι λόγοι, και με κάθετη έκφραση της στάσης αυτής: «**Αυτό δεν παλεύεται**» (Σ3). Μια από τις γυναίκες πληροφορήτριες εξέφρασε

την άποψη ότι οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες σε θέσεις ευθύνης λόγω της «ανταγωνιστικότητάς» τους: «...για μένα είναι καλύτερα να έχω σε θέση ευθύνης έναν άνδρα γιατί οι γυναίκες είναι ανταγωνιστικές. Το ίδιο πιστεύω και για τις γυναίκες υπάλληλους ότι είναι πολύ ανταγωνιστικές αλλά προσπαθώ να μην το τρέφω» (Σ4).

Τέλος, ένας από τους άνδρες πληροφορητές, αν και εξέφρασε θετική στάση, φάνηκε να αρνείται να απαντήσει πιο εκτεταμένα, προσπαθώντας να διακόψει την συζήτηση σε σχέση με το ζήτημα: «Στην ερώτηση για τις σχέσεις των εργαζομένων γυναικών με τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης παρατήρησα μια δυσκολία στην απάντηση "στην υπηρεσία μου δεν υπήρξε κάποιο πρόβλημα. Νομίζω ότι πήγαν όλα ικανοποιητικά, ούτε εντόπισα κάποια διαφορά στη σχέση προϊσταμένης και υφιστάμενης " (προσπάθησε να κόψει την συζήτηση)» (Σ7).

4.4: Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Αν και μόνο μία από τις πληροφορήτριες ανέφερε ότι έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης (απευθείας αναφέρει ότι δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση, «Κάτι που συνεχίστηκε και σε άλλες εργασίες μου. Ξεκίνησα "άτσαλα". Άσχημη εμπειρία. Μετά έστρωσαν τα πράγματα... Η διαχείριση των συμπεριφορών αυτών έγινε αναγκαστικά για λόγους επιβίωσης. Δεν μπορείς να δέχεσαι κρούσματα το ένα πίσω από το άλλο. Κάποια στιγμή το αποφασίζεις και λες πως αυτό πρέπει να σταματήσει.» -Σ6), το πρόβλημα αναγνωρίστηκε ως πρόβλημα από τρεις πληροφορητές. Στην περίπτωση μιας πληροφορήτριας, η απάντηση φαίνεται να σχετίζεται με την ύπαρξη παρενόχλησης, η οποία όμως δεν προσανατολίστηκε στην ίδια: Στην ερώτηση αν έχει δεχθεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας απάντησε αρνητικά. «Δεν έδινα ποτέαφορμές» (απόλυτη) παύση (Σ1).

Ένας από τους άνδρες πληροφορητές αναφέρθηκε στην σεξουαλική παρενόχληση, κυρίως ως χαρακτηριστικό του ιδιωτικού τομέα («Αλλά και η παρενόχληση και οι διακρίσεις είναι τεράστια προβλήματα για την εργαζόμενη γυναίκα στον ιδιωτικό τομέα.» - Σ2), αλλά και ως παράγοντα που σχετίζεται με την εσωτερική ιεραρχία της εργασίας ακόμα και στον δημόσιο τομέα («...η γυναίκα είναι πιο ευάλωτη στην σεξουαλική παρενόχληση ακόμη και στο δημόσιο συνήθως οι "από

πάνω" πιέζουν τις καταστάσεις για να τις πείσουν να ενδώσουν πχ αλλαγή ωραρίων.» - Σ2).

4.5: Στερεότυπα / Προκαταλήψεις για την γυναικεία εργασία

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό μέρος των δεδομένων αποκαλύπτει την ύπαρξη μιας σειράς στερεοτύπων και προκαταλήψεων σε σχέση με την γυναικεία εργασία. Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν είτε ως βιώματα των συμμετεχουσών, είτε ως αντιλήψεις που εκφράζονται ευθέως. Μια πρώτη ύπαρξη προκατάληψη αναφέρεται από μια γυναίκα πληροφορήτρια σε σχέση με την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας ως παράγοντα επικινδυνότητας για την ανεργία: *«...σήμερα στην Ελλάδα υπάρχουν προκαταλήψεις ότι μια γυναίκα άγαμη μετά τα 40 θέλει να παντρευτεί και όχι να εργαστεί και αρνητικά στερεότυπα αφού προτιμούν μικρές ηλικίες.»/ «Ήθελε να μιλήσει για τον ανασταλτικό παράγοντα στην γυναικεία εργασία που είναι η ηλικία ιδίως μετά τα 40 και χωρίς οικογένεια είναι αρνητικό για το βιογραφικό.» (Σ1).* Σε μια αναφορά ενός άνδρα συμμετέχοντα γίνεται διακριτή μια έντονη προκατάληψη που σχετίζεται με την υποτιθέμενη χρήση της σεξουαλικότητας και τις εμφανίσεις από τις γυναίκες, ως μέσο ανέλιξης: *«Συνήθως οι άνδρες χρησιμοποιούν την φιλία και τα πολιτικά και οι γυναίκες την εξωτερική εμφάνιση για βελτίωση του βαθμού τους στις αξιολογήσεις αλλά και της θέσης τους.» (Σ2).* Το στερεότυπο της γυναίκας ως κατ' αρχήν ανήκουσας στην οικογενειακή εστία αναφέρεται από τέσσερεις πληροφορητές.

Πέρα από την παραπάνω αναφορά της Σ1, η αντίληψη εκφράζεται από μια ακόμη πληροφορήτρια, που αναφέρεται στην επιρροή της οικογενειακής κατάστασης στις σχέσεις εργασίας και τις ευκαιρίες που παρέχονται, ως μέσο αποκλεισμού: *«Αυτό συνέβαινε σε όλες τις γυναίκες εργαζόμενες που παντρευόντουσαν στην συγκεκριμένη εταιρία (απολύονταν)» / «Όταν παντρεύτηκα και εργαζόμουν ακόμα στον ιδιωτικό τομέα ο προϊστάμενος με παρότρυνε να μην το αναφέρω και να μείνω έγκυος. Εγώ έγινα έξαλλη. Το θεωρώ απαράδεκτο να σε κατευθύνουν οι εργοδότες στην προσωπική σου ζωή» (Σ8).* Η ύπαρξη τέτοιων στερεοτυπικών αντιλήψεων σε σχέση με την γυναίκα και την οικογένεια φαίνεται και στην αναφορά ενός άνδρα πληροφορητή, όπου μια τέτοια άποψη εκφράζεται ως δεδομένη: *«Στην Ελλάδα η γυναίκα εκτός από εργαζόμενη είναι και οικογενειάρχης.»/ «Η γυναίκα καθαρίζει μαγειρεύει μεγαλώνει τα*

παιδιά της τα διαβάζει. Δεν είναι όπως ο άνδρας εργαζόμενος που θα γυρίσει σπίτι και θα ξεκουραστεί.» (Σ2).

Το βάθος των προκαταλήψεων για την γυναικεία εργασία είναι εμφανές στις στάσεις που εκφράζουν διαχωρισμούς ανάμεσα σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα. Η αντίληψη της ακαταλληλότητας των γυναικών για χειρωνακτική εργασία εκφράζεται από έναν άνδρα πληροφορητή («...υπάρχουν ανδρικά επαγγέλματα αυτά που έχουν σχέση με χειρωνακτική εργασία ή με δύναμη τέτοια υπηρεσία στο Δήμο θεωρεί την καθαριότητα όπου εκεί πρέπει να εργάζονται περισσότεροι άνδρες. Σε οικονομική υπηρεσία εκεί που το επάγγελμα έχει σχέση με το πνεύμα θα έπρεπε να εργάζονται και άνδρες και γυναίκες.» - Σ3), ενώ η ίδια άποψη εκφράζεται και από μια γυναίκα πληροφορήτρια, που αναφέρεται ευθέως σε έναν απόλυτο διαχωρισμό χειρωνακτικής / πνευματικής εργασίας: «Αν ήταν εργασία που χρειαζόταν μυϊκή δύναμη τότε δεν θα μπορούσε μια γυναίκα να αποδώσει» / «Θεωρώ ότι υπάρχουν ακόμη ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα όπου όταν μια γυναίκα αποφασίσει να κάνει ένα ανδρικό επάγγελμα δεν είναι επιλογή της, θα αναγκαστεί λόγω συνθηκών.» / «...οι χειρωνακτικές εργασίες δεν έχουν σχέση με τις πνευματικές εργασίες. Εκεί όλοι είναι ισάξιοι.» (Σ6).

Η άποψη ότι οι γυναίκες είναι καταλληλότερες σε θέσεις παροχής υπηρεσιών εκφράζεται από έναν άνδρα πληροφορητή: «Εργάζομαι σε γυναικοκρατούμενη υπηρεσία λόγω της φύσης του επαγγέλματος (παροχής υπηρεσιών)» / «...όλες οι γυναίκες έχουν ένα κοινό πλαίσιο στην εργασία βάσει του οποίου κινούνται. Έχει σχέση με την προσφορά υπηρεσίας. Το κάνουν με πολύ αγάπη, δίνουν έμφαση και τα καταφέρνουν άψογα στην ικανοποίηση των στόχων της υπηρεσίας.» (Σ7). Η κατ' αρχήν αρνητική στάση των ανδρών σε σχέση με την συμμετοχή γυναικών σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα αναφέρεται από μια πληροφορήτρια: «Στην αρχή οι άνδρες ήταν αρνητικοί με την ενασχόλησή μου αυτή (Σ.Σ: Αθλητική Δημοσιογραφία), αλλά μετά από αυτό πέρασαν 15 χρόνια. Προσπάθησα πολύ αλλά με παραδέχτηκαν» (Σ1). Καθώς και η άποψη ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευκαιρίες αναφέρεται από έναν συμμετέχοντα: «Μπορώ να ομολογήσω ότι ως προς την πρόσληψη έχουν περισσότερες ευκαιρίες. Ούτε είναι χαμηλόμισθες λόγω φύσης του επαγγέλματος αφού όλα τα επαγγέλματα έχουν πλέον σχέση με την παροχή υπηρεσιών και η οικοδομή που θεωρούνταν ανδρικό επάγγελμα δεν υπάρχει.» (Σ3).

Τέλος, η επιρροή των στερεοτυπικών αυτών αντιλήψεων και η αναπαραγωγή τους στα πλαίσια της οικογένειας είναι εμφανής στην αναφορά ενός άνδρα εργαζόμενου, μέσω ενός απόλυτου διαχωρισμού μεταξύ της καταλληλότητας επαγγελματιών για αγόρια και κορίτσια, τονίζοντας την αδυναμία των κοριτσιών να ανταπεξέλθουν σε εργασία η οποία περιλαμβάνει φυσική καταπόνηση: *«Θα το παρακινήσω να πάει στρατιωτικές σχολές λόγω οικονομικής εξασφάλισης και σταθερότητας εργασίας. Αν ήταν κορίτσι θα το παρότρυνα να εργαστεί σε γραφείο για να μπορεί να ανταπεξέλθει δεν θα μπορεί να ανταπεξέλθει σε εκπαιδεύσεις»* (Σ3).

Μια στερεοτυπική αντίληψη η οποία εκφράστηκε από δύο άνδρες (Σ2, Σ7) και μια γυναίκα (Σ4) πληροφορήτρια αφορά μια υποτιθέμενη εγγενή τάση των γυναικών προς ανταγωνιστική συμπεριφορά: *«...οι άνδρες δεν είναι τόσο ανταγωνιστικοί όσο οι γυναίκες εργαζόμενοι.»* (Σ2), *«...για μένα είναι καλύτερα να έχω σε θέση ευθύνης έναν άνδρα γιατί οι γυναίκες είναι ανταγωνιστικές»* / *«Το ίδιο πιστεύω και τις γυναίκες υπάλληλους ότι είναι πολύ ανταγωνιστικές αλλά προσπαθώ να μην το τρέφω»* (Σ4), *«Οι γυναίκες εργαζόμενες μεταξύ τους είναι πολύ ανταγωνιστικές αλλάζει η συμπεριφορά τους ίσως εκ φύσεως τους. Αυξάνεται το επίπεδο ανταγωνισμού και επιδιώξεων.»* (Σ7).

Επιπλέον, οι ικανότητες και τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν στα δύο φύλα έγιναν αντιληπτά ως βιολογική πραγματικότητα από τρεις πληροφορητές. Μία πληροφορήτρια αναφέρεται στην αντοχή των γυναικών στην πίεση, την υπομονή και την ανθεκτικότητα ως «γυναικεία» χαρακτηριστικά: *«Γενικά οι άνδρες δεν μπορούν την πίεση, οι γυναίκες αντέχουν περισσότερο χωρίς αυτό να είναι κανόνας... Η υπομονή, η ανθεκτικότητα των γυναικών τις κάνουν να αντέχουν σε μία τέτοια υπηρεσία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από ότι οι άνδρες.»* (Σ5). Δύο πληροφορητές αναφέρονται στα «γυναικεία» χαρακτηριστικά της επιμέλειας και της επιμονής: *«Οι γυναίκες γενικά είναι επιμελείς στην εργασία τους γι' αυτό και εξελίσσονται πολύ γρήγορα.»* (Σ2). *«Όσο δύσκολο και αν είναι ένα πρόβλημα λόγω της φύσης και της ιδιοσυγκρασίας τους τα καταφέρνουν. Έχουν και υπομονή και επιμονή.»* (Σ7).

8. Συζήτηση - Συμπεράσματα

Όπως είδαμε στην ανάλυση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας, η γυναικεία εργασία (εκτός της οικιακής σφαίρας) αναγνωρίζεται ως σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην αυτονομία και την ανεξαρτησία των γυναικών, καθώς και ως παράγοντας που συνδέεται με την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, από τους μισούς από τους πληροφορητές (τρεις γυναίκες και έναν άνδρα). Φαίνεται, έτσι, ότι η γυναικεία εργασία γίνεται αντιληπτή ως έχουσα μεγάλη σημασία για την κοινωνική θέση της γυναίκας, όσο και για την ίδια την αυτο-εικόνα και αυτοπεποίθησή της.

Η άποψη αυτή συμφωνεί με μια σειρά μελετών και ερευνών πάνω στο ζήτημα της γυναικείας εργασίας (Miles, 1998; Moghadam, 2004; White, 2004; Oishi, 2005). Όπως αναφέρει η Miles (1998:40), η εργασία γίνεται αντιληπτή ως βασικό στοιχείο της γυναικείας αυτονομίας και ανεξαρτησίας, κατά κύριο λόγο εντός του δυτικού αστικού – φιλελεύθερου ιδεολογικού πλαισίου, όπου δίνεται έμφαση στην ατομικότητα και τα ατομικά δικαιώματα του αυτό-προσδιορισμού και της ατομικής επιλογής. Παρ' όλα αυτά, η θεώρηση αυτή είναι κεντρική και ως πρόταγμα του μαρξιστικού / σοσιαλιστικού φεμινισμού: οι γυναίκες αναμένεται να εισέλθουν στην παραγωγή και την αγορά εργασίας, κάτι που κρίνεται ως βασικό βήμα για την παροχή μιας υλικής βάσης, έτσι ώστε να αποκτήσουν ανεξαρτησία και χειραφέτηση και να ενταχθούν, με αυτόν τον τρόπο, στο συλλογικό υποκείμενο της εργατικής τάξης (Miles, 1998: 178).

Η σημασία του παράγοντα της γυναικείας εργασίας για την αυτονομία και την οικονομική ανεξαρτησία είναι εμφανείς σε περιπτώσεις όπου οι γυναίκες αποτελούν ακόμα μια νεοεισερχόμενη δύναμη στην αγορά εργασίας, κάνοντας περισσότερο αντιληπτές τις διαφορές με την πρότερη κατάσταση (δηλαδή, του περιορισμού στην οικιακή σφαίρα και εργασία). Η Moghadam (2003: 6-7), αναφέρεται στην σημαντική επιρροή του πολιτισμικού πλαισίου στις χώρες της Μέσης Ανατολής, οι θρησκευτικές και κοινωνικές παραδόσεις των οποίων έχουν ισχυρή επίδραση στην οικονομική δραστηριότητα και αυτονομία των γυναικών, αφού συχνά υπόκεινται σε περιορισμούς στην μετακίνηση, την σεξουαλική έκφραση, την εργασία και την συμμετοχή στην πολιτική ζωή.

Παρ' όλα αυτά, η άνοδος της μεσαίας τάξης της τελευταίας 20ετίας στις χώρες αυτές δημιούργησε μια ανεπτυγμένη μεσαία τάξη, στην οποία η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας και η κατάκτηση οικονομικής ανεξαρτησίας συνδέθηκε με την εγκατάλειψη πολλών από τις παραδόσεις και τα στερεότυπα αυτά. Κύριος μοχλός για την αλλαγή αυτή αποτέλεσε ακριβώς η απομάκρυνση από το οικογενειακό πλαίσιο, λόγω της μείωσης της οικονομικής εξάρτησης από αυτό (Moghadam, 2003: 19 – 20). Η Oishi (2005), αναφέρει την σημασία της οικονομικής ανεξαρτησίας για την αυξημένη κινητικότητα των γυναικών στις χώρες της Ανατολικής Ασίας. Στις χώρες αυτές, όπου οι πατριαρχικές αντιλήψεις είναι ιδιαίτερα ισχυρές, η γυναικεία εργασία έδωσε την δυνατότητα της μετακίνησης των γυναικών (για τις ανάγκες της εργασίας), χωρίς την ανάγκη της εξάρτησης από τον πατέρα ή τον σύζυγο. Βλέπουμε, λοιπόν, ότι η γυναικεία εργασία από μόνη της είναι δυνατόν να αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα κοινωνικής αλλαγής και ανατροπής στερεοτυπικών / «παραδοσιακών» αντιλήψεων για το φύλο, μέσω της απαγκίστρωσης της γυναίκας από την οικονομική εξάρτηση της οικογένειας.

Η Moghadam αναγνωρίζει τους περιορισμούς σε μια τέτοια διαδικασία, όχι μόνο στο μέγεθος της επιρροής των αντιλήψεων αυτών σε ένα δεδομένο πολιτισμικό πλαίσιο, αλλά και λόγω της θέσης συγκεκριμένων χωρών στο παγκόσμιο καπιταλιστικό σύστημα, που επηρεάζουν τον βαθμό (και τα επιμέρους χαρακτηριστικά) βιομηχανοποίησης και οικονομικής ανάπτυξης, παράγοντες οι οποίοι είναι θεμελιώδεις για το άνοιγμα της αγοράς στην γυναικεία εργασία (Moghadam: 2003: 19 – 20). Όπως και στις περιπτώσεις που αναφέρει η Moghadam, η εισαγωγή των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα συνέπεσε με την άνοδο της μεσαίας τάξης, κατά την δεκαετία του 1980, παρ' όλο που είχε ξεκινήσει ήδη από την μεταπολεμική περίοδο (Αθανασιάδου, 2002).

Κατά την δεκαετία 2000-2010 η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξήθηκε σημαντικά (από το 39,2% το 1983 στο 55,1% το 2008) (Λυμπεράκη & Τήνιος, 2010), υποδηλώνοντας ότι η το φαινόμενο είναι σχετικά νέο, συγκριτικά με άλλες χώρες του δυτικού κόσμου, όπου οι δεκαετίες του 1960 και 1970 ήταν οι καθοριστικές για την μεταβολή αυτή (Fullerton, 1999; Goldin, 2006). Η τάση για κατάκτηση ανεξαρτησίας και αυτονομίας μέσω της εργασίας είναι εμφανής στα λεγόμενα των πληροφορητριών. Η εργασία ως μέσο απαγκίστρωσης και τερματισμού της εξάρτησης από την οικογένεια, όπως ακριβώς αναφέρει η Moghadam και η Oishi,

είναι εμφανής στα λεγόμενα των πληροφορητριών, που τονίζουν την σημασία ελευθερίας (Σ6) και της απαγκίστρωσης από την οικογένεια και την οικονομική εξάρτηση από τον σύζυγο (Σ5).

Παρ' όλα αυτά, ιδιαίτερα σημαντική είναι και η αποτύπωση της απογοήτευσης από τα αποτελέσματα της γυναικείας εργασίας, όπως αποτυπώνονται στα λεγόμενα μιας εκ των πληροφορητριών (Σ6). Στα λεγόμενα αυτά είναι ενδεικτική μια ακόμα προσέγγιση στην γυναικεία εργασία, που τονίζει έναν σημαντικό παράγοντα, τις συνθήκες της γυναικείας εργασίας. Όπως έχει αναφερθεί σε παλαιότερες έρευνες, ήδη από το 1998, οι γυναίκες είναι περισσότερο εργαζόμενες σε θέσεις εκ περιτροπής εργασίας / επισφαλούς εργασίας, συγκριτικά με τους άνδρες (Γερογιάννη, 1998). Η επίδραση όμως της κρίσης έχει αυξήσει την πιθανότητα επισφαλούς ή ανασφάλιστης εργασίας στις γυναίκες (Matsaganis, 2010; Παπαπέτρου, 2010), ενώ ταυτόχρονα έχει αποτελέσει και παράγοντα αύξησης της γυναικείας εργασίας, όχι ως προσωπικής φιλοδοξίας και ως μέσου οικονομικής ανεξαρτησίας, αλλά ως απαραίτητο μέσο βιοπορισμού. Έτσι, τονίζεται μια ακόμη πλευρά της επίδρασης της κρίσης στην νοηματοδότηση της εργασίας καθώς οι επιπτώσεις της κρίσης περιλαμβάνουν σημαντικές μειώσεις του εισοδήματος, μέχρι και 50%, (Βουλή των Ελλήνων, 2013) και η γυναικεία εργασία γίνεται αντιληπτή ως απαραίτητη για την συμπλήρωση του οικογενειακού εισοδήματος και την επιβίωση της οικογένειας.

Ένα βασικό εργασιακό κίνητρο που αναφέρθηκε από τους πληροφορητές είναι η εργασιακή ασφάλεια, η οποία γίνεται αντιληπτή ως βασικό χαρακτηριστικό του δημόσιου τομέα. Η εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα αναφέρεται ως βασικό κίνητρο επιλογής της εργασίας στον δημόσιο τομέα, ενώ η σταθερότητα αυτή γίνεται αντιληπτή ως βασική προϋπόθεση για τον συνδυασμό της εργασίας και των οικογενειακών υποχρεώσεων. Η σημασία της εργασιακής ασφάλειας και σταθερότητας μπορεί να αποτελεί έναν παράγοντα που σχετίζεται άμεσα με τις αλλαγές στην εργασία που έχουν συντελεστεί λόγω της οικονομικής κρίσης, καθώς η επίδραση της κρίσης στις γυναίκες χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας και προώθηση μορφών «ευέλικτης» / part-time εργασίας.

Η «ευέλικτη» / επισφαλής εργασία χαρακτηρίζεται ακριβώς από ιδιαίτερα χαμηλή εργασιακή ασφάλεια, η οποία είναι άμεση απειλή για τους νέους και τις

γυναίκες, συγκριτικά με τους άνδρες (Matsaganis, 2010). Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγει και η μελέτη του Verick (2009), στην οποία επίσης αναφέρεται ότι οι πληθυσμοί των νέων (εν γένει) και των γυναικών έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες εργασιακής αποστέρησης. Στην παλαιότερη έρευνα της Gardiner (1981), αναφέρεται ήδη η «χρησιμότητα» των γυναικών ως ενός «στρατού» ευέλικτης και part-time εργασίας, κατά την περίοδο διακυβέρνησης των συντηρητικών της Thatcher, η οποία χαρακτηρίστηκε από σημαντική μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων, όπως και στις ΗΠΑ της διακυβέρνησης του Reagan, όπου παρατηρήθηκαν ανάλογες τάσεις στην γυναικεία απασχόληση, με επικέντρωση στην ευέλικτη εργασία (Power, 2010).

Σύγχρονες έρευνες, όπως αυτή των Neilson & Rossiter (2005), αναφέρουν παρόμοια σε σχέση με την γυναικεία εργασία, όπως η υψηλή κινητικότητα γυναικών μεταναστριών και η απορρόφηση τους σε επισφαλείς θέσεις εργασίας σε τομείς όπως η παροχή φροντίδας, οι οικιακές υπηρεσίες ή τα call – centers. Σε σχέση με την οικονομική κρίση στην Ελλάδα, τόσο ο Matsaganis (2010), όσο και η Παπαπέτρου (2010), αναφέρουν την επίδραση της μικρότερης απορρόφησης των γυναικών από την αγορά εργασίας και τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας και ευέλικτης εργασίας, που θέτουν τις γυναίκες στην «σκιά» της αγοράς εργασίας και της οικονομίας και ως περισσότερο ευάλωτες, σε σχέση με τους άνδρες, στις αλλαγές των εργασιακών δεδομένων. Η θέση αυτή στηρίζεται και από τα δεδομένα που παραθέτει η Καμινιώτη (2012), σύμφωνα με τα οποία, για το έτος 2010 το ποσοστό ανεργίας των ανδρών ήταν 11,5%, έναντι 17.9%, ενώ για το 2011 το ποσοστό για τους άνδρες ήταν 17.9%, έναντι 24.5% για τις γυναίκες.

Έτσι, τόσο η επισφαλής εργασία, όσο και ο κίνδυνος της ανεργίας, είναι κεντρικά ζητήματα στα οποία επικεντρώθηκαν οι συμμετέχοντες, τονίζοντας την σημασία της ασφάλειας που παρέχει ο δημόσιος τομέας. Ειδικότερα, το ζήτημα της ανεργίας αναφέρθηκε σχεδόν από το σύνολο των συμμετεχόντων ως βασικό στοιχείο της επιρροής της κρίσης στις ζωές τους, επιρροή η οποία αναφέρεται εντονότερα και από τον κίνδυνο της φτώχειας λόγω των μισθολογικών μειώσεων. Η ανεργία και ο κίνδυνος της ανεργίας αναφέρονται με έντονα συναισθήματα στα πλαίσια των συνεντεύξεων, ως ένα ιδιαίτερα αρνητικό βίωμα ή πιθανότητα βιώματος. Έτσι, το αίσθημα της ανασφάλειας προκύπτει ως κεντρικό στοιχείο, στην παρούσα έρευνα, τόσο ως κεντρικό στοιχείο της επίδρασης της κρίσης στην γυναικεία εργασία (αλλά

και στην εργασία εν γένει), όσο και στο εργασιακό κίνητρο της ασφάλειας, που αποτελεί βασικό κίνητρο επιλογής του δημόσιου τομέα.

Για την περαιτέρω κατανόηση των παραπάνω, πρέπει να ληφθεί υπ' όψη το μέγεθος των αλλαγών στον εργασιακό τομέα, οι οποίες έχουν συντελεστεί την τελευταία 20ετία και έχουν ενταθεί ακόμα περισσότερο στο πλαίσιο της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης του 2008. Στην μελέτη του Σπυριδάκη (2011), που εστιάζει στην διερεύνηση της εμπειρίας της ανεργίας και της ανασφάλειας σε πρώην εργαζόμενους της καπνοβιομηχανίας Κεράνης, υπάρχουν μια σειρά ιδιαίτερα χρήσιμα συμπεράσματα. Σύμφωνα με τον Σπυριδάκη, το βίωμα της εργασιακής ανασφάλειας και αποστέρησης αφορά ολόένα και αυξανόμενο αριθμό εργαζόμενων και σχετίζεται με μια ευρύτατη κοινωνική αλλαγή: την μετάβαση από την «κοινωνία της αφθονίας», σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από βίαιες αλλαγές στην δομή της εργασίας, ανασφάλεια, επισφάλεια και εργασιακή αποστέρηση. Η επιρροή της οικονομικής κρίσης στην μετάβαση αυτή είναι ριζική, καθώς η αύξηση της ανεργίας συνοδεύεται από ταυτόχρονη υποχώρηση της κοινωνικής και εργασιακής προστασίας, προς όφελος της επίτευξης των στόχων της νομισματικής σταθερότητας και της μείωσης του δημοσίου χρέους. Σε αυτό το περιβάλλον, τα υψηλά επίπεδα της ανεργίας και της επισφάλειας οδηγούν σε δραματική μείωση της αξίας της εργασίας, ενώ οι θέσεις εργασίας μετατρέπονται οι ίδιες σε εμπορεύματα (Σπυριδάκης, 2011: 2). Έτσι, στο πλαίσιο αυτό, η υποτιθέμενη σταθερότητα του δημόσιου τομέα γίνεται αντιληπτή ως ένα «καταφύγιο» από τις έντονες αλλαγές στο σύνολο της εργασίας και τον κίνδυνο της ανεργίας.

Πράγματι, στο σύνολο των πληροφορητών, οι αναφορές που σχετίζονταν με την ανεργία περιείχαν έναν ιδιαίτερα έντονο φόβο για το μέλλον, καθώς και την αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι δεν δύνανται να κάνουν σχέδια για το μέλλον, λόγω του κινδύνου της ανεργίας, ο οποίος πλέον επηρεάζει και τον δημόσιο τομέα. Η σχέση ενός γενικότερου «φόβου για το μέλλον» και της ανεργίας επιβεβαιώνεται από μια σειρά ερευνών που τονίζουν τις σημαντικές ψυχολογικές επιδράσεις του κινδύνου της ανεργίας, τόσο σε νέους (West & Sweeting, 1996), όσο και σε γυναίκες (Haw, 1982), ενώ σύγχρονες έρευνες αναφέρουν ότι ο κίνδυνος της ανεργίας δημιουργεί μια σειρά ψυχολογικών, αλλά και σωματικών συμπτωμάτων στο σύνολο των πληθυσμών που κινδυνεύουν άμεσα από αυτή (Knabe & Ratzel, 2011).

Πέραν, όμως, της γενικής διαπίστωσης σε σχέση με την εργασιακή ανασφάλεια, τα μεγαλύτερα ποσοστά κινδύνου ανεργίας και επισφαλούς εργασίας στις γυναίκες σχετίζονται άμεσα με τις παραδοσιακές αντιλήψεις για το φύλο και την σύνδεση του γυναικείου φύλου με την έννοια της «νοικοκυράς» και της γυναικείας εργασίας. Όπως αναφέρουν οι Παπαμιχαήλ και Σπυριδάκης (2004), τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες οφείλονται σε τέτοιου είδους «παραδοσιακές» αντιλήψεις και αναπαραστάσεις για το γυναικείο φύλο, όπως η σύνδεσή του με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και την μητρότητα, παράγοντας που παίζει σημαντικό ρόλο στις απολύσεις και την εργασιακή ανασφάλεια των γυναικών, αλλά και στον κίνδυνο της μερικής απασχόλησης, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων. Κατά αυτόν τον τρόπο, το γυναικείο φύλο υφίσταται μια «διττή» καταπίεση, αφού υφίσταται τόσο κοινωνική, όσο και εργασιακή υποβάθμιση, όντας σε «επικουρική» μόνο θέση στην αγορά εργασίας, αφού ο κυρίως ρόλο τους αναγνωρίζεται ακόμα στο οικιακό πλαίσιο (Παπαμιχαήλ και Σπυριδάκης, 2004; Γεωργά, 2009). Περισσότερα στοιχεία σε σχέση με την παραπάνω σύνδεση εμφανίζονται στην θεματική που αφορά την σχέση γυναικείας εργασίας και οικογένειας.

Ένα δεύτερο συμπέρασμα σε σχέση με τον δημόσιο τομέα, αφορά την αντίληψη ότι το περιβάλλον σταθερότητας είναι καταλληλότερο για τις γυναίκες, αφού επιτρέπει την ταυτόχρονη ενασχόληση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Το στοιχείο αυτό αναφέρεται σε μια σειρά πρόσφατων ερευνών. Στην έρευνα των Okun, Oliver & Khait-Mareilly (2007), για την σχέση της οικογενειακής δομής και της εργασίας στο Ισραήλ, οι ερευνητές αναφέρουν ακριβώς την αντίληψη των γυναικών εργαζομένων ότι ο δημόσιος τομέας είναι καταλληλότερος για τις γυναίκες, καθώς επιτρέπει τον συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Οι Delfgaauw & Dur (2008) αναφέρονται, μεταξύ άλλων, στο εργασιακό κίνητρο της ασφάλειας, το οποίο γίνεται αντιληπτό από τις γυναίκες ως βασικό κίνητρο στον δημόσιο τομέα, απαραίτητο για την ανατροφή μιας οικογένειας. Τα επιμέρους χαρακτηριστικά, πέραν της εργασιακής ασφάλειας, όπως οι άδειες εγκυμοσύνης και η παροχή ασφάλισης στα παιδιά, κρίνονται επίσης ως σημαντικά κίνητρα που ευνοούν την απορρόφηση γυναικών στον δημόσιο τομέα, σε μια σειρά Ευρωπαϊκών χωρών, όπως η Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Νορβηγία, η Σουηδία, η Ολλανδία, η Φιλανδία και η Γερμανία (Kangas & Rostgaard, 2007). Τα συγκεκριμένα κίνητρα, που αφορούν την διευκόλυνση της μητρότητας και της ανατροφής των παιδιών που

παρέχει ο δημόσιος τομέας (σε σύγκριση με τον ιδιωτικό), αναφέρονται σε μια σειρά δηλώσεων των γυναικών πληροφορητριών της παρούσας έρευνας, επιβεβαιώνοντας την σημασία τους.

Η ανάδειξη της οικογένειας ως πρωτεύοντος κριτηρίου για την επιλογή εργασίας δεν σχετίζεται μόνο με την εργασιακή ασφάλεια που παρέχει ο δημόσιος τομέας σε περιόδους αυξημένης ανασφάλειας, στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης, αλλά θέτει και το ζήτημα της σχέσης της γυναικείας εργασίας και της οικογένειας. Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, η οικογένεια και η ανατροφή των παιδιών συνεχίζει να υφίσταται ως κύριο κριτήριο για τις γυναίκες, κάτι το οποίο εκφράζεται και από έναν άνδρα συμμετέχοντα, ο οποίος συνδέει την αυτονομία των γυναικών μέσω της εργασίας με την υποχρέωση της προσφοράς στην οικογένεια. Βλέπουμε, λοιπόν, μια αναπαραγωγή της αντίληψης ότι η βασική υποχρέωση της γυναίκας έγκειται στην προσφορά στο οικογενειακό πλαίσιο, αντίληψη η οποία σχετίζεται με τις παραδοσιακές αντιλήψεις για το φύλο, όπως την αντίληψη ότι οι γυναίκες *de facto* επιβαρύνονται με τις οικογενειακές και οικιακές υποχρεώσεις (Γεώργα, 2009).

Κατά αυτό τον τρόπο, η αντίληψη ότι ο καταμερισμός της εργασίας ανάμεσα στο οικιακό (γυναίκες) και το δημόσιο (άνδρες) είναι *a priori* καθορισμένος (Hartmann, 1976), φαίνεται να επιβιώνει και στην σύγχρονη ελληνική κοινωνία, με την έννοια ότι η γυναικεία εργασία γίνεται αντιληπτή ως συμπληρωματική προσφορά στην οικογένεια. Όπως αναφέρουν οι Παπαμιχαήλ και Σπυριδάκης (2004: 13): *«Το γυναικείο φύλο, εξαιτίας της ταύτισής του με τη βιολογικοποίηση της ιδιωτικής σφαίρας, θεωρείται ότι, φέροντας τα χαρακτηριστικά της «νοικοκυράς», συμβάλλει στην παραγωγή εισοδήματος γενικά και δεν εκλαμβάνεται ως ελεύθερος εργάτης. Ωστόσο, για αυτόν ακριβώς το λόγο η εργατική δύναμη της γυναίκας κοστολογείται φθηνά...»*

Το στοιχείο αυτό φαίνεται εντονότερα στις αναφορές των πληροφορητών στην σχέση εργασίας και οικογένειας. Στις αναφορές για την επιρροή των γονεϊκών προτύπων στις αντιλήψεις για την εργασία, αναφέρονται τέτοια παραδείγματα, όπου η εργασία γίνεται αντιληπτή ως δραστηριότητα η οποία παύει με την ανάδυση των οικογενειακών υποχρεώσεων, είτε γίνεται αντιληπτή ως «θυσία» για την παροχή καλύτερης ανατροφής στα παιδιά. Η επιρροή των γονέων, και μετέπειτα του συζύγου, στις αντιλήψεις αυτές για την εργασία φαίνεται σε μια σειρά αναφορών των

συμμετεχόντων, όπου το οικογενειακό πλαίσιο στάθηκε αρνητικό προς την γυναικεία εργασία: οικογένειας (είτε των γονέων, είτε του συζύγου) σε σχέση με την γυναικεία εργασία.

Οι αναφορές αυτές συνυπάρχουν με αναφορές οι οποίες υποδεικνύουν μια σταδιακή αλλαγή αντιλήψεων, υπέρ της γυναικείας εργασίας, από γενιά σε γενιά, που τονίζουν την ανάγκη αυτονομίας – ανεξαρτησίας των γυναικών. Κατά αυτόν τον τρόπο, οι αναφορές των συμμετεχόντων μπορούν να θεωρηθούν ενδεικτικές της σταδιακής αλλαγής των αντιλήψεων για την γυναικεία εργασία, που ξεκινούν από την απόρριψη της ή την αντίληψη της ως συμπληρωματικής για την επιβίωση της οικογένειας, μέχρι την αντίληψη ότι είναι απαραίτητη για την ανεξαρτησία των γυναικών. Έτσι, οι αναφορές αποτυπώνουν την πρόσφατη, για το ελληνικό κοινωνικο-πολιτισμικό πλαίσιο, αλλαγή των στάσεων απέναντι στην γυναικεία εργασία, η έναρξη της οποίας εντοπίζεται στην δεκαετία του 1980 και την ανάδυση της μεσαίας τάξης (Καραντινός, 1987).

Μια σειρά προκαταλήψεων και στερεοτύπων που εκφράστηκαν από τους πληροφορητές και αφορούν τον διαχωρισμό ανάμεσα σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα είναι ενδεικτική του βάθους του κατά φύλου επαγγελματικού διαχωρισμού, όπως αναφέρεται –μεταξύ άλλων- από τους Bergmann (1974; 2005) και Ντερμανάκη (2005), που αναφέρονται στην τάση συγκέντρωσης ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα, τα οποία γίνονται αντιληπτά ως «παραδοσιακά ανδρικά» ή «γυναικεία». Έτσι, οι πληροφορητές εξέφρασαν την άποψη ότι οι γυναίκες είναι ακατάλληλες για θέσεις που απαιτούν χειρωνακτική εργασία, όπως ο τομέας της καθαριότητας σε έναν Δήμο, ενώ τονίζεται ότι και τα δύο φύλα μπορούν να ανταπεξέλθουν σε θέσεις που απαιτούν «πνευματική» (με την έννοια της μη-χειρωνακτικής) εργασία.

Ακόμα περισσότερο, εκφράζεται η άποψη ότι οι γυναίκες είναι καταλληλότερες σε θέσεις παροχής υπηρεσιών, η οποία συνδέεται με μια υποτιθέμενη εγγενή τάση της γυναίκας να «προσφέρει» με «αγάπη», ορίζοντας τα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών ως παραδοσιακά «γυναικοκρατούμενα». Έτσι, μπορούμε να δούμε στην πράξη την αναπαραγωγή συγκεκριμένων έμφυλων διακρίσεων και προκαταλήψεων, οι οποίες πηγάζουν από παραδοσιακές αντιλήψεις για το φύλο, με βάση τις οποίες οι γυναίκες αποκλείονται από συγκεκριμένα

επαγγέλματα, ενώ θεωρούνται καταλληλότερες για άλλα, ειδικά αν αυτά ταιριάζουν στα έμφυλα στερεότυπα βάσει των οποίων οι γυναίκες είναι «εκ φύσεως» προσανατολισμένες στην παροχή φροντίδας και υπηρεσιών (Cotteretal., 1997; Ντερμανάκης, 2005).

Όπως αναφέρουν οι Παπαμιχαήλ και Σπυριδάκης (2004), η παγιωμένη αντίληψη ότι κάποια επαγγέλματα είναι «εκ φύσεως» γυναικεία, προσδίδει, αναπόφευκτα, ένα έντονα σεξιστικό συμφραζόμενο στην γυναικεία εργασία, καθώς θέσεις εργασίας όπως της γραμματέως, της νοσοκόμας, της πωλήτριας κτλ., γίνονται αντιληπτές ως «πρέπουσες» για τον ρόλο της γυναίκας: *«Η έννοια της νοικοκυράς επεκτείνεται και προβάλλεται στα καθήκοντα της γραμματέως»* (Παπαμιχαήλ και Σπυριδάκης, 2004: 9). Ο αποκλεισμός από τους τομείς εργασίας που θεωρούνται «ανδρικοί» ξεκινάει ήδη από την επιλογή σπουδών, όπου οι γυναίκες τείνουν να επιλέγουν τομείς εκπαίδευσης και κατάρτισης που θεωρούνται «γυναικείοι» (Γεώργα, 2009). Η επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος σε αυτή την διαδικασία ήταν εμφανής στις αναφορές ενός άνδρα συμμετέχοντα, που τόνισε την ακαταλληλότητα των κοριτσιών να εισέλθουν σε στρατιωτικές σχολές (ένας τομέας που θεωρείται ακόμα παραδοσιακά «ανδρικός»), αντίθετα με ένα περιβάλλον γραφείου, που θεωρείται περισσότερο «πρέπον» για μια γυναίκα. Ταυτόχρονα, αυτός ο αποκλεισμός των γυναικών από μια σειρά τομέων και κατηγοριών εργασίας, είναι ένας από τους λόγους δημιουργίας υπερπροσφοράς γυναικών εργαζομένων που αρκούνται στην χαμηλόμισθη και part-time εργασία, αυξάνοντας έτσι και τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό (Γεώργα, 2009).

Αν και δεν αναφέρθηκαν σημαντικά προβλήματα στις σχέσεις των δύο φύλων στον χώρο εργασίας, ένα σημαντικό αποτέλεσμα αφορά την ύπαρξη ενός αρνητικού στερεοτύπου (που αναφέρθηκε τόσο από άνδρες, όσο και από γυναίκες) και αφορά μια υποτιθέμενη υπέρμετρη ανταγωνιστικότητα στις γυναίκες. Οι έρευνες πάνω στο ζήτημα των διαφορών μεταξύ των φύλων στην ανταγωνιστικότητα, τονίζουν την σημασία των κοινωνικών ρόλων και στερεοτύπων των φύλων: τόσο οι γυναίκες, όσο και οι άνδρες, επιλέγουν τους τομείς (ή τις δοκιμασίες) στις οποίες θα ανταγωνιστούν, με βάση τις κυρίαρχες έμφυλες αναπαραστάσεις (Guntheretal., 2008; Grosse & Riener, 2010; Kamas&Preston, 2012).

Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας αναγνωρίστηκε από αρκετούς από τους πληροφορητές, αν και μόνο μια εξ' αυτών δήλωσε ότι έχει υποστεί κάτι τέτοιο. Παρ' όλα αυτά, είναι ενδεικτικό ότι μια γυναίκα εργαζόμενη ανέφερε ότι το γεγονός ότι δεν έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση οφείλεται στο ότι δεν έδωσε ποτέ «αφορμές». Μια τέτοια διατύπωση είναι ενδεικτική του βάθους των προκαταλήψεων σε σχέση με το φύλο, καθώς παρουσιάζει την γυναίκα ως εν μέρει «υπαίτια» του φαινομένου.

Ταυτόχρονα, ένας από τους πληροφορητές ανέφερε την πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης από τους προϊστάμενους άνδρες στις υφιστάμενες γυναίκες. Το στοιχείο αυτό μπορεί να ερμηνευθεί βάσει του «δομικού μοντέλου» της σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με το οποίο τα ίδια τα δομικά και κανονιστικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης δίνουν στους άνδρες εργαζόμενους την ευκαιρία να παρενοχλήσουν γυναίκες εργαζόμενους, κυρίως λόγω του ότι κατέχουν υψηλότερες θέσεις εργασίας. Κατά τον τρόπο αυτό, η «γυάλινη οροφή» δεν είναι μόνο ένα αυθαίρετο όριο που σχετίζεται με την αδυναμία των γυναικών να ανεληχθούν επαγγελματικά, αλλά και ένα σύστημα δύναμης και εξουσίας το οποίο συμβάλλει στην ύπαρξη της συμπεριφοράς της σεξουαλικής κακοποίησης, ως έκφρασης των σχέσεων εξουσίας που υπάρχουν στον χώρο εργασίας και υπόκεινται σε έμφυλες διακρίσεις (Παπαμιχαήλ και Σπυριδάκης, 2004).

Κατά αυτή την έννοια, η σεξουαλική παρενόχληση, πέρα από παραβατική – εγκληματική συμπεριφορά, μπορεί να γίνει αντιληπτή και ως έκφραση της γενικότερης ανισότητας και των παραδοσιακών – σεξιστικών αντιλήψεων για την γυναικεία εργασία, όπου η γυναίκα γίνεται αντιληπτή ως «ξένο» ή «αταίριαστο» σώμα στον χώρο εργασίας, όντας πρωτίστως «γυναίκα» και δευτερευόντως υπάλληλος.

Στις σημερινές συνθήκες οικονομικής κρίσης οι ασκούμενες εργασιακές πολιτικές οδήγησαν στην συρρίκνωση του δημόσιου τομέα και την ενίσχυση του φόβου της ανεργίας. Στο πλαίσιο αυτό αναδεικνύεται η σημαντική υποχώρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και κατακτήσεων των εργαζόμενων γυναικών. Αν συνυπολογιστεί η προσωρινότητα και η συμπληρωματικότητα της γυναικείας εργασίας με τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, τις αμοιβές και τις προοπτικές εξέλιξης, η θέση των γυναικών στην απασχόληση είναι υποδεέστερη έναντι των

ανδρών. Η δύσκαμπτη αγορά εργασίας σε περίοδο κρίσης εμποδίζει την χειραφέτηση και την ανεξαρτησία των γυναικών έστω κι αν το εργατικό δίκαιο που κατακτήθηκε μετά από σκληρούς αγώνες ενισχύει την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η παρούσα έρευνα ανέδειξε μια σειρά ζητημάτων που αφορούν την γυναικεία εργασία σε περίοδο κρίσης στην Ελλάδα, έχοντας δεδομένα από γυναίκες και άνδρες εργαζόμενους, εξετάζοντας υποκείμενα διαφορετικών ηλικιών, στον δημόσιο τομέα παροχής υπηρεσιών. Πολλοί εξ' αυτών τόνισαν τις σημαντικές διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, αναφέροντας ότι οι συνθήκες είναι δυσμενέστερες στον ιδιωτικό τομέα, ειδικότερα για τις γυναίκες. Στη βάση των παραπάνω, συνεπώς, θα ήθελα να προτείνω την εμβάθυνση της σχετικής έρευνας προς τις κάτωθι διαστάσεις. Μια πρόταση είναι η συνέχιση της ποιοτικής έρευνας στον ιδιωτικό τομέα παροχής υπηρεσιών, έτσι ώστε να διερευνηθεί σφαιρικά το ζήτημα.

Επιπλέον, θα μπορούσε να ακολουθήσει ποσοτική έρευνα, πιθανώς με ερωτηματολόγια, σε αντιπροσωπευτικό δείγμα των υπαλλήλων των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών του νομού Αττικής με βάση τις πτυχές του θέματος που προέκυψαν από την ποιοτική έρευνα. Έτσι θα προκύψουν και στατιστικά στοιχεία σχετικά με την εργασιακή ανασφάλεια των εργαζόμενων γυναικών σε φορείς παροχής υπηρεσιών του δημόσιου τομέα.

Τέλος, θα μπορούσαν οι ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες να γίνουν και σε άλλους νομούς της Ελλάδας, οπότε θα μπορούσε να γίνει μία σε βάθος ανάλυση των συνθηκών εργασίας των εργαζόμενων γυναικών στον τομέα παροχής υπηρεσιών στην Ελλάδα και μία συνολική αποτίμηση των ποσοστών εργασιακής ανασφάλειάς τους. Ταυτόχρονα θα εξεταστεί και η εξέλιξη των στερεότυπων αντιλήψεων για την σχέση εργασίας και φύλου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bandarage, A. (1984). Women in Development: Liberalism, Marxism and Marxist-Feminism. *Development and Change*, 15(4), 495-515.
- Beasley, C. (1999). *What is feminism?: An introduction to feminist theory*. Sage.
- Beechey, V. (1979). On patriarchy. *Feminist Review*, 3(1), 66-82.
- Bem, S. L. (1981). *Bem sex-role inventory: Professional manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Bergmann, B. R. (2005). *The economic emergence of women*. Palgrave Macmillan.
- Bjørnholt, M., & McKay, A. (2014). Advances in Feminist Economics in Times of Economic Crisis. *Counting on Marilyn Waring: New Advances in Feminist Economics*, 7.
- Bohan, J. S. (1993). Essentialism, constructionism, and feminist psychology. *Psychology of women quarterly*, 17(1), 5-21.
- Braybon, G., & Summerfield, P. (2013). *Out of the cage: Women's experiences in two world wars* (Vol. 5).Routledge.
- Butler, J. (1990). Gender trouble and the subversion of identity. *New York et Londres: Routledge*.
- Charles, M., & Grusky, D. B. (2005). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.

- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.
- Delfgaauw, J., & Dur, R. (2008). Incentives and Workers' Motivation in the Public Sector*. *The Economic Journal*, 118(525), 171-191.
- DeBeauvoir, S. (2009) *Το δεύτερο φύλο*, Αθήνα: Μεταίχμιο
- Dunn, J. (2003). *Locke: a very short introduction*. Oxford University Press.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 735.
- Fullerton Jr, H. N. (1999). Labor force participation: 75 years of change, 1950-98 and 1998-2025. *Monthly Lab. Rev.*, 122, 3.
- Goldin, C. (2006). *The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family* (No. w11953). National Bureau of Economic Research.
- Große, N. D., & Riener, G. (2010). *Explaining gender differences in competitiveness: gender-task stereotypes* (No. 2010, 017). Jena economic research papers.
- Günther, C., Ekinçi, N. A., Schwierien, C., & Strobel, M. (2010). Women can't jump?—An experiment on competitive attitudes and stereotype threat. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 75(3), 395-401.
- Haraway, D. J. (1985). *A manifesto for cyborgs: Science, technology, and socialist feminism in the 1980s* (pp. 173-204). Center for Social Research and Education.
- Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1990). Gender and the meaning of difference. *Making a difference: Psychology and the construction of gender*, 22-64.

- Hayghe, H. V. (1997). Developments in women's labor force participation. *Monthly Lab. Rev.*, 120, 41.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs*, 1(3), 137-169.
- Hartmann, S. M. (1982). *The home front and beyond: American women in the 1940s* (Vol. 47). Boston: Twayne Publishers.
- Haw, M. A. (1982). Women, work and stress: A review and agenda for the future. *Journal of Health and Social Behavior*, 132-144.
- Hobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). Bosses' perceptions of family—work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957.
- Hooks, B. (2000). *Feminism is for everybody: Passionate politics*. Pluto Press.
- Ingraham, C. (1997). *Materialist feminism*. R. Hennessy (Ed.). Routledge.
- Kamas, L. & Preston, A. (2012) “Are women really less willing to compete than men? Gender stereotypes, confidence and social preferences”.
 Διαδικτυακήπηγή:
http://www.scu.edu/business/economics/upload/Kamas_Preston-AreWomenMarch-2012-3.pdf (ημερομηνίαπροσπέλασης: 25/7/2014)
- Kangas, O., & Rostgaard, T. (2007). Preferences or institutions? Work—family life opportunities in seven European countries. *Journal of European Social Policy*, 17(3), 240-256.
- Knabe, A., & Rätzl, S. (2011). Scarring or Scaring? The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk. *Economica*, 78(310), 283-293.

- Kondilis, E., Giannakopoulos, S., Gavana, M., Ierodiakonou, I., Waitzkin, H., & Benos, A. (2013). Economic crisis, restrictive policies, and the population's health and health care: the Greek case. *American journal of public health*, 103(6), 973-979.
- Lapidus, G. W. (1978). *Women in Soviet society: Equality, development, and social change*. Univ of California Press.
- Lapidus, G. W. (1982). *Women work and family in the Soviet Union*.
- Lorber, J. (1994). 'Night to his Day': The Social Construction of Gender. *Paradoxes of gender*, 1, 1-8.
- Lorber, J. (2005). *Gender inequality*. Roxbury Publications.
- Mandel, W. (1971). Soviet women and their self-image. *Science & Society*, 286-310.
- Mandel, W. M. (1975). *Soviet women*. Garden City, New York: Anchor Books.
- Matsa, D., & Miller, A. (2011). Chipping away at the glass ceiling: Gender spillovers in corporate leadership.
- Merriam-Webster Online Dictionary (2013) *Recession (definition)*, Available at: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/recession>
- Mies, M. (1998). *Patriarchy and accumulation on a world scale: Women in the international division of labour*. Palgrave MacMillan.
- Moghadam, V. M. (2003). *Modernizing women: Gender and social change in the Middle East*. Lynne Rienner Publishers.
- Money, J., Imperato-McGinley, J., Peterson, R. E., & Gautier, T. (1976). Gender identity and hermaphroditism. *Science*, 191, 872.

- Mourik, A. V., & Siegers, J. J. (1991). Labour market conditions and labour force participation: the case of the Netherlands. *Applied economics*, 23(1), 87-94.
- Neilson, B., & Rossiter, N. (2005). From precarity to precariousness and back again: labour, life and unstable networks. *Fibreculture*, 5.
- Oishi, N. (2005). *Women in motion: Globalization, state policies, and labor migration in Asia*. Stanford University Press.
- Okun, B. S., Oliver, A. L., & Khait-Marely, O. (2007). The Public Sector, Family Structure, and Labor Market Behavior Jewish Mothers in Israel. *Work and Occupations*, 34(2), 174-204.
- Ott, E. M. (1989). Effects of the male-female ratio at work. *Psychology of Women Quarterly*, 13(1), 41-57.
- Palmer, B., & Simon, D. (2008). Breaking the Political Glass Ceiling: Incumbency, Redistricting, and the Success of Women Candidates. *T. Jefferson L. Rev.*, 31, 29.
- Plant, S. (1995). The future looms: weaving women and cybernetics. *Cyberspace/cyberbodies/cyberpunk: Cultures of technological embodiment*, 43, 45.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269-281.
- Rimashevskaja, N. (1992). The New Women's Studies. *Perestroika and Soviet Women*, 118-22.
- Risman, B. J., Lorber, J., & Sherwood, J. H. (2012, August). Toward a World Beyond Gender: A Utopian Vision. In *prepared for the 2012 American Sociology Society Meeting* (pp. 17-20).

- Rowland, R., & Klein, R. D. (1991). Radical feminism: Critique and construct. *A Reader in Feminist Knowledge*. London: Routledge, 271-303.
- Rowland, R., & Klein, R. (1996). Radical feminism: History, politics, action. *Radically speaking: Feminism reclaimed*, 9-36.
- Sacks, K. B. (1989). Toward a unified theory of class, race, and gender. *American Ethnologist*, 16(3), 534-550.
- Sacks, K., & Brodtkin, K. (1982). *Sisters and wives: the past and future of sexual equality* (No. 10). University of Illinois Press.
- Snyder, K. A., & Green, A. I. (2008). Revisiting the glass escalator: The case of gender segregation in a female dominated occupation.
- Tong, R. (2007). Feminist thought in transition: Never a dull moment. *The Social Science Journal*, 44(1), 23-39.
- Verick, S. (2009). *Who is hit hardest during a financial crisis? The vulnerability of young men and women to unemployment in an economic downturn* (No. 4359). IZA Discussion Papers.
- Voronina, O. (1993). Soviet patriarchy: Past and present. *Hypatia*, 8(4), 97-112.
- West, P., & Sweeting, H. (1996). No job, no future: young people and health in a context of unemployment*. *Health & Social Care in the Community*, 4(1), 50-62.
- Willis, E. (1984). Radical feminism and feminist radicalism. *Social Text*, 91-118.
- Wirth, L. (2001). Women in management: Closer to breaking through the glass ceiling?. *Women, gender and work*.
- White, J. B. (2004). *Money makes us relatives: Women's labor in urban Turkey*. Psychology Press.

- Αβδελά, Ε. & Ψαρρά, Α. (1997) «Ξαναγράφοντας το παρελθόν: Σύγχρονες διαδρομές της ιστορίας των γυναικών». Στο Αβδελά, Ε. & Ψαρρά, Α. (επιμ.) *Σιωπηρές Ιστορίες: Γυναίκες και φύλο στην ιστορική αφήγηση*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια, 15-119.
- Αθανασιάδου, Χ. (2002) *Νέες γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση και η συμφιλίωση της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας στο σχεδιασμό της ενήλικης ζωής*», Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Ψυχολογίας Α.Π.Θ., Θεσσαλονίκη, 2002.
- Βαϊου, Ν., Στρατηγάκη, Μ. (Φεβρουάριος- Μάρτιος 2001) Φεμινισμός και εργασία γυναικών: συμπτώσεις και αποκλίσεις, Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς
- Βαρουφάκης, Γ., Πατωκός, Τ., Τσερκεζής, Λ., Κουτσοπέτρος, Χ. (Δεκέμβριος, 2011) Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και την Ευρώπη το 2011, Μελέτες (Studies)/17, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας του ΓΣΕΕ
- Βουλή των Ελλήνων (2013) *Τριμηνιαία έκθεση: Οκτώβρης – Δεκέμβριος 2013*, Αθήνα: ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ, ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ
- Γερογιάννη, Μ. (1998) «Άνεργες οκτώ στις δέκα Ελληνίδες», *Δημόσιος Τομέας*, 140: 44.
- Γεώργα, Ε. (2009) *Ετεροαπασχόληση και επαγγελματικός διαχωρισμός πτυχιούχων ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα ανά επιστημονικό κλάδο σπουδών, Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο. Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, ΠΜΣ "Μεθοδολογία και Εφαρμογές στην Κοινωνική Πολιτική"*
- Ιωσηφίδης, Θ. (2008) Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες, Κριτική

- Καραμεσίνη, Μ. (2008) *Η απορρόφηση των πτυχιούχων πανεπιστημίου στην αγορά εργασίας*, Αθήνα: Διόνικος
- Καραντινός, Δ. (1987). «Εργατικό δυναμικό, απασχολούμενοι και άνεργοι», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών* 66: 121-141.
- Καμινιώτη, Ο. (2012) *Τα δεδομένα της αγοράς εργασίας εν μέσω οικονομικής κρίσης*, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
- Λυμπεράκη, Α. & Τήνιος, Π. (2010) «Γυναίκες και απασχόληση: ανασκόπηση και προοπτικές». Στο *Η Ελληνική Αγορά Εργασίας: Χαρακτηριστικά, Εξελίξεις και Προκλήσεις*, Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος
- Maruani, M.(2006) *Γυναίκες, φύλο, κοινωνίες, Μεταίχμιο*
- Mason, J. (2003) *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, Πεδίο
- Μπαλούρδος, Δ. και Χρυσάκης, Μ. (2012) *Καταπολέμηση των διακρίσεων: τάσεις και προκλήσεις πολιτικές*, ΕΚΚΕ, Παπαζήση
- Μπουρίκος, Δ. (2013) *Κοινωνική αλληλεγγύη στην Ελλάδα της κρίσης: Νέο κύμα ανάδυσης της κοινωνίας πολιτών ή εμπέδωση της κατακερματισμένης κοινωνικής ιδιότητας του πολίτη*, Αθήνα: Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής
- Ντερμανάκης, Ν. Ε. (2005). «Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας» ΚΕΘΙ - Equal Ανδρομέδα, Στατιστικό δελτίο Νο 3ο, Ιούνιος 2008.
- Παπαμιχαήλ, Στ. και Σπυριδάκης, Ε. (2004) *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)
- Παπαπέτρου, Ε. (2010) «Διαχρονική εξέλιξη των μισθολογικών διαφορών ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα». Στο *Η Ελληνική Αγορά Εργασίας: Χαρακτηριστικά, Εξελίξεις και Προκλήσεις*, Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος

- Σαμίου, Δ. (1990). «Η πολυδιάστατη ιστορία της αργοπορημένης απονομής πολιτικών δικαιωμάτων στις Ελληνίδες (1864-1952)», εισήγηση στο συνέδριο *Πολιτική για τις Γυναίκες και οι Πολιτικές των Γυναικών*, Ομάδα Γυναικείων Σπουδών Α.Π.Θ., Θεσσαλονίκη, Απρίλιος 1990
- Στρατηγάκη, Μ. (2007) Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής, *Μεταίχμιο*
- Στρατηγάκη, Μ. (2008) Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές Κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές Gutenberg
- Σπυριδάκης, Μ. (2013) «Εργασιακή ανασφάλεια και οικονομία της αγοράς. Η περίπτωση της καπνοβιομηχανίας Κεράνης», *Εθνολογία*, τ.15, σελ. 5-29.
- Τεντοκάλη, Β. (1998). «Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των φύλων», *Σύγχρονα Θέματα* 66: 101-106.
- Χρονάκη, Ζ. (1986). «Γυναίκα και εργασία στην Ελλάδα», *Αρχαιολογία* 21: 63-66.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ : Κατηγοριοποίηση Δεδομένων των Συνεντεύξεων

Αξονας Α: Κίνητρα / Σημασία της Εργασίας

Κατηγορίες:

A.1: Η σημασία της εργασίας

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
α. Προσωπική αυτοεκτίμηση - αυτονομία	«Για μένα εργασία είναι τα πάντα» «Δεν θα μπορούσα να μην δουλεύω αν και δεν είχα οικονομικό πρόβλημα»	« Εργασία είναι προσφορά και χαρά και μετά από τόσα χρόνια εργασίας αυτό πιστεύω.»	-	«Αυτά που κέρδισα από την εργασία δεν θα τα κέρδιζα με τις σπουδές. Άλλαξε η αυτοεκτίμησή μου»	«Δεν ήταν απλά μέσο επιβίωσης αλλά και ευχαρίστηση, σκοπός ύπαρξης, δεν θα μπορούσα να μείνω ποτέ στο σπίτι ποτέ (τονισμός λέξης).»	«Την εργασία την ξεκίνησα για να έχω την ελευθερία μου αλλά τελικά έγινε σκλαβιά»	Η μητέρα του δεν εργαζόταν αλλά θέλει η σύζυγος/ σύντροφός του να εργάζεται γιατί κάτι τέτοιο εξασφαλίζει την ανεξαρτησία της γυναίκας, της εξασφαλίζει ψυχική ηρεμία και γαλήνη για να προσφέρει και στην οικογένεια.	
β. Μορφή Κοινωνικοποίησης				«Η εργασία είναι μια μορφή κοινωνικοποίησης αλλά και μαθαίνω καλύτερα τους ανθρώπους.»				

<p>γ. Αγάπη για το αντικείμενο της εργασίας</p>				<p>Της αρέσει πολύ η συγκεκριμένη εργασία και θα ήθελε να συνεχίσει να εργάζεται στο ΚΕΠ αφού συνδυάζει δυο πράγματα που της αρέσουν πολύ τον υπολογιστή ή και το κοινό.</p>			<p>«Εργασία για μένα σημείνει οικονομική εξασφάλιση αλλά κυρίως προσφορά στο κοινωνικό σύνολο. Θα ήθελα να συμβάλω και στην κοινωνική εξέλιξη, να προσφέρω γενικά στην χώρα μου.»</p> <p>«το ΚΕΠ μου δίνει τη δυνατότητα να προσφέρω στους ταλαίπωρους υνάνθρωπους μου και αυτο μου αρέσει.»</p>
<p>δ. Βιοποριστικοί λόγοι</p>				<p>Όταν ρωτήθηκε αν θα εγκατάλειπε για κάποιο λόγο την εργασία της ήταν καθετή ότι αν μπορούσε</p>	<p>«Δεν ήταν απλά μέσο επιβίωσης αλλά και ευχαρίστηση, σκοπός ύπαρξης, δεν θα μπορούσα να μείνω ποτέ στο σπίτι ποτέ (τονισμός)</p>		<p>«Στο οικογενειακό εισόδημα πρωτεύο να ρόλο έχει ο σύζυγός μου αλλά με πολύ μικρή διάφορα. Ουσιαστι</p>

				θα έκανε και δεύτερη δουλεία.	λέξης).»			κά μοιραζόμαστε τα έξοδα. Υπάρχει επιτακτικότητα ανάγκη να δουλεύει η σύζυγος στην οικογένεια μου γιατί αλλιώς σε ένα τρίμηνο θα βουλιάζουμε.»
--	--	--	--	-------------------------------	----------	--	--	--

A.2: Εργασιακά κίνητρα

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
α. Ανάγκη για εργασία	<p>«...από την αρχή ήθελα να κάνω καριέρα παρόλο που δεν είχα αρκετά εφόδια (σπουδές) είχα αυτή την φιλοδοξία»</p> <p>«Η επιλογή της πρώτης εργασίας μου δεν έγινε βάσει κριτηρίων απλά ήθελα να εργαστώ, δεν με ενδιέφερε το που.»</p>				<p>«Δεν ήταν απλά μέσο επιβίωσης αλλά και ευχαρίστηση, σκοπός ύπαρξης δεν θα μπορούσα να μείνω ποτέ στο σπίτι ποτέ (τονισμός λέξης).»</p> <p>«Ως ανεξάρτητος άνθρωπος που δεν ήθελα μονίμως να έχω απλωμένο το χέρι προς την οικογένεια (είτε ήταν γονείς είτε ο σύζυγος).»</p>	«Δεν μπορούσα να κάθομαι, αυτό με σκοτώνει.»		

β. Εξασφάλιση ανεξαρτησίας		«...η εργασία για την γυναίκα σημαίνει ανεξαρτησία.»		«Η εργασία για μένα σημαίνει πολλά, παρά πολλά... Επαφή με τον κόσμο, απελευθέρωση, ανεξαρτησία, σεβασμό στον εαυτό μου πάνω από όλα.»		«Την εργασία την ξεκίνησα για να έχω την ελευθερία μου αλλά τελικά έγινε σκλαβιά.»		
γ. Εργασιακή ασφάλεια - σταθερότητα	«Από την πρώτη μέρα που εργάστηκα στο Δημόσιο ήμουν αορίστου χρόνου αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν είχα ανασφάλεια.»			«Δεν έχω επιδίωξη για επαγγελματική άνοδο.» «Στο δημόσιο τομέα ήθελα να εργαστώ για την σταθερότητα και την ελαστικότητα ωραρίου που παρέχει λόγω της ανατροφής των παιδιών.»		«Πήρα ρίσκο άφησα την ενασχόλησή μου στον ιδιωτικό τομέα και ασχολήθηκα κατ' αποκλειστικότητα με τον δημόσιο τομέα για σταθερότητα.» «Ο Θεός να με βοηθήσει να συνεχίσω να έχω σταθερό μηνιαίο εισόδημα αυτή τη στιγμή έχω και ασφάλιση ΙΚΑ.» «Δεν με αφορά η επαγγελματική άνοδος (χαμογελάει) θέλω να κάνω την δουλειά μόνο, να είμαι αποδοτική και να πληρώνομαι σωστά, πλέον θέλω να σκάφτομαι το μέλλον μου στην υπηρεσία αυτή αφού μπορώ και έχω δυνάμεις.»		«Μόνο αν μείνω στο δημόσιο και εφόσον μπορώ με τον λόγω ηλικίας θα αυξήσουμε την οικογένεια. Για μένα αυτό δεν είναι σωστό. Θα έπρεπε να έχω αλλά κίνητρα.»

<p>δ. Ικανοποίηση από την εργασία</p>	<p>«Βασικά δεν ακολούθησα αυτό που μου άρεσε αλλά αυτό το κατάλαβα στην πορεία, γιατί άρχισα να το κάνω ερασιτεχνικά αυτό που μου αρέσει και το συνεχίζω μέχρι σήμερα»</p>				<p>Η εργασία μου σήμερα δεν είναι κάτι που γνωρίζω καλά, δεν υπάρχει εκπαίδευση προκειμένου να ασκώ την εργασία μου καλύτερα, ούτε υπάρχει αρκετό προσωπικό.</p>		
<p>ε. Σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα</p>				<p>«Εκεί τα πράγματα ήταν και είναι πολύ πιο εύκολα από ότι στο δημόσιο. Και αυτό το λέω με πλήρη επίγνωση. Υπάρχουν και εκεί δυσκολίες και απαιτήσεις αλλά τα πράγματα είναι σε έναν συγκεκριμένο ρυθμό, τάξη, κανόνες, οργάνωση.»</p> <p>«Τα καθήκοντα για μια εργαζομένη γυναίκα σε ιδιωτικό τομέα παροχής υπηρεσιών είναι ξεκάθαρα σε σχέση με τον δημόσιο τομέα και αυτό κάνει πιο ξεκούραστη την εργασία στην εταιρεία έναντι του οργανισμού»</p> <p>«Οι απολαβές είναι</p>	<p>«Πήρα ρίσκο άφησα την ενασχόληση μου στον ιδιωτικό τομέα και ασχολήθηκα κατ' αποκλειστικότητα με τον δημόσιο τομέα για σταθερότητα.»</p>		<p>«Μόνο αν μείνω στο δημόσιο και εφόσον μπορώ με λόγω ηλικίας θα αυξήσω με την οικογένεια. Για μένα αυτό δεν είναι σωστό. Θα έπρεπε να έχω άλλα κίνητρα.»</p>

					καλύτερες στον ιδιωτικό τομέα έναντι του δημόσιου για την ίδια εργασία.»			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Άξονας Β: Γυναικεία εργασία και οικογενειακό περιβάλλον

Κατηγορίες:

Β.1: Επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν. 6	Συν.7	Συν.8
α. Η οικογένεια ως πρότυπο «εργατικότητας»	«Η μητέρα μου δεν εργαζόταν δεν το είχα ως πρότυπο αλλά ήταν υπέρ στο να εργαστώ όχι όμως για να φέρω χρήματα στο σπίτι αλλά για να μην έχω ανάγκη κανέναν στο μέλλον, να έχω δικό μου εισόδημα.»	Θυμάται την μητέρα του και συγκινείται γιατί θεωρεί ότι έκανε τεράστιες θυσίες για τον σπουδάσει. «πήγε και ξενοδούλεψε για να με στείλει σε ιδιωτικό σχολείο» «Όνειρο των γονιών μας που ήταν αμόρφωτοι ήταν να σπουδάσουν τα παιδιά τους και το κατάφεραν με σκληρή εργασία και των μητέρων μας που δούλεψαν ως καθαρίστριες και μοδίστρες.»				«...η μητέρα μου ήταν πολύ δυναμική ήταν ο άντρας της οικογενείας εργαζόταν από πολύ μικρή ως βοηθός μαίας και εργαζόταν πολύ σκληρά.» «Μεγάλωσα σε ένα προοδευτικό περιβάλλον.»		«Η μητέρα μου εργαζόταν μέχρι την γέννηση των παιδιών μετά ασχολήθηκε με την ανατροφή τους»

<p>β. Στάση της οικογένειας απέναντι στην γυναικεία εργασία</p>	<p>«Η μητέρα μου δεν εργαζόταν δεν το είχα ως πρότυπο αλλά ήταν υπέρ στο να εργαστώ όχι όμως για να φέρω χρήματα στο σπίτι αλλά για να μην έχω ανάγκη κανέναν στο μέλλον, να έχω δικό μου εισόδημα.»</p>			<p>«Οι γονείς μου δεν με παρότρυναν να εργαστώ, με παρακάλεσαν να μη δουλέψω.»</p> <p>«Ήταν επιλογή μου να εργαστώ ακόμα και όταν παντρεύτηκα όπου ο σύζυγός μου εργαζόταν έκτος Ελλάδος ήταν αρνητικός στο να συνεχίσω να εργάζομαι όπως ήταν οι γονείς μου.»</p>	<p>«Η οικογένεια ήταν αρνητική στο να εργαστώ καθώς σπούδαζα ταυτόχρονα και φοβηθήκαν ότι θα τα παρατούσα και ο σύζυγός αν και δε με απέτρεψε από το να εργαστώ αφού δεν είχα προχωρήσει σε γέννηση παιδιών δεν ήταν και υπέρ στο να εργαστώ»</p>	<p>«Θεωρώ ότι η οικογένεια ορίζει τις απαιτήσεις και τις επιδιώξεις της γυναίκας στην εργασία.»</p> <p>«Για την ανατροφή των παιδιών η μητέρα μου σταμάτησε να εργάζεται.»</p> <p>«Δούλευα ακόμη και όσο ήμουν παντρεμένη αν και δεν το ήθελε ο σύζυγός.»</p>		
---	--	--	--	--	---	---	--	--

B.2: Οικογένεια και εργασία

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
α. Καταμερισμός εργασίας στην οικογένεια	«...σε μια οικογένεια πρέπει να φέρουν και οι δύο εισόδημα έστω και αν ο σύζυγος είχε οικονομική άνεση.»		«Η σύζυγός μου δεν εργάζεται κατόπιν επιλογής της. Κανείς δεν θέλει να δουλεύει ειδικά στον ιδιωτικό τομέα όταν καλύπτει τα οικονομικά έξοδα ο σύζυγος. Δεν με ενοχλεί αλλά τώρα λόγω κρίσης θα ήταν καλό για την οικογένεια να εργαζόταν.» «εγώ κάνω κουμάντο στα οικονομικά μόνο στο παιδί παίρνει πρωτοβουλίες η γυναίκα μου, βοηθάω στις εξωτερικές δουλειές, πάω σουπερ μάρκετ»	«Τις οικογενειακές υποχρεώσεις τις αναλαμβάνω όλες μόνη μου. Ο σύζυγος έχει τον πρωτεύοντα ρόλο στο οικογενειακό εισόδημα και εγώ κάνω την διαχείριση.» «Φυσικά δεν υπάρχει διαμοιρασμός οικογενειακών υποχρεώσεων»	«Η γυναίκα έκτος από εργαζομένη είναι και νοικοκυρούλα (γελάει). Ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία είναι πολύ πιο δύσκολος απαιτεί αντοχές. Σύζυγος, νοικοκυρά και μητέρα στο σπίτι» «Πάντα όμως η γυναίκα έχει το μεγαλύτερο φορτίο στις πλάτες της»	-	«...δεν υπήρξε διαμοιρασμός των οικογενειακών υποχρεώσεων αλλά είναι δεδομένο ότι επιμερίζονται οι ευθύνες αφού η συνοχή της οικογενειακής εξαρτάται από το τι προσφέρει ξεχωριστά ο καθένας προκειμένου να υπάρχει αρμονικό περιβάλλον για να μεγαλώσουν τα παιδιά". "εργασίες και υποχρεώσεις μοιράζονται για να υπάρχει αρμονία αλλιώς υπάρχει ζήτημα (τονίζει την λέξη). Πρωτεύοντα ρόλο στο οικογενειακό	«Στο οικογενειακό εισόδημα πρωτεύοντα ρόλο έχει ο σύζυγός μου αλλά με πολύ μικρή διάφορα. Ουσιαστικά μοιράζομαστε τα έξοδα. Υπάρχει επιτακτική ανάγκη να δουλεύει η σύζυγός στην οικογένειά μου γιατί αλλιώς σε ένα τρίμηνο θα βουλιάζουμε.» «στις οικογενειακές υποχρεώσεις δεν βοηθάει ο σύζυγός γιατί εργάζεται πολλές ώρες

							<p>εισόδημα δεν είχε κανέναν από τους δυο συζυγούς , όλες τις υποχρεώσεις τις μοιράζονταν από κοινού»</p>	<p>χωρίς καλή ανταμοιβή. Οι συνθήκες μπορώ να πω ότι είναι απελπιστικές. Ελεύθερο χρόνο έχω πολύ περιορισμένο. »</p> <p>«ως γυναίκα ασχολούμαι με τα οικιακά αλλά λόγω του διδακτορικού επενδύω πολλές ώρες και στις σπουδές μου.»</p>
<p>β. Οικογενειακές «υποχρεώσεις» / οικιακή εργασία και εργασία</p>	<p>«Η κρίση με έπληξε με μείωση μισθού απότομη και με τεράστια διαφορά αλλά εγώ ήμουν από τις τυχερές που δεν είχαν οικογενειακές υποχρεώσεις.»</p>	<p>«...το δημόσιο δίνει σταθερότητα και ελαστικότητα στο ωράριο καθώς τηρούνται αυστηρά και οι</p>		<p>«Στο δημόσιο τομέα ήθελα να εργαστώ για την σταθερότητα και την ελαστικότητα ωραρίου που παρέχει λόγω της ανατροφής των παιδιών.»</p>	<p>«Η γυναίκα εκτός από εργαζομένη είναι και νοικοκυρούλα (γελάει). Ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία είναι πολύ πιο δύσκολος απαιτεί αντοχές. Σύζυγος, νοικοκυρά και μητέρα</p>			

		<p>άδειες τοκετού και μητρότητας. Αντίθετα με την εργαζομένη γυναίκα στον ιδιωτικό τομέα που είναι καμένη από χέρι.»</p> <p>«Η οικογένεια για την εργαζομένη γυναίκα στο δημόσιο δεν είναι ανασταλτικός παράγοντας για την εργασία ενώ στον ιδιωτικό τομέα είναι τεράστιος ο ανταγωνισμός και οι οικογενειακές υποχρεώσεις πάνε πίσω από τις επαγγελματικές.»</p>			<p>στο σπίτι»</p> <p>«Φυσικά η οικογένεια είναι πάνω από όλα για έμενα. Ειδικά όσον αφορά την ανατροφή των παιδιών. Πρέπει και έχει να υπάρχει οργάνωση, μεθοδικότητα, τάξη για να λειτουργεί σωστά και η οικογένεια όπως γίνεται και στην εργασία.»</p> <p>«...όταν ο σύντροφος είναι διαλλακτικός, συνεργάσιμος και σε εκτιμήσει μπορείς να καταφέρεις να πείσεις να μοιραστείτε τις οικογενειακές υποχρεώσεις»</p>			
--	--	---	--	--	--	--	--	--

γ. Ψυχολογική στήριξη της οικογένειας στην κρίση	«...αν είχα οικογένεια (Σ.Σ: κατά την περίοδο της διαθεσιμότητας) δεν θα περνούσα τόσο χάλια γιατί τότε θα μπορούσα να αφοσιωθώ στον σύζυγο και στα παιδιά και θα περνούσα πιο ανώδυνα. Το γεγονός ότι ήμουν μόνη μου, μου στοίχισε περισσότερο ψυχολογικά .»							

<p>δ. Διαχωρισμός οικιακής και επαγγελματικής ζωής</p>		<p>«...δεν θέλω να φορτώνω τα της εργασίας στην σύζυγο και στα παιδιά μου. Δεν είναι σωστό να μαθαίνουν ζητήματα της εργασίας στο σπίτι. Αυτή είναι η βασική μου αρχή όλα να μένουν στην υπηρεσία και να μην βγαίνουν παρα έξω.»</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Άξονας Γ: Οικονομική κρίση και γυναικεία εργασία

Κατηγορίες:

Γ.1: Γενικές επιπτώσεις της κρίσης

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
α. Οικονομικές επιπτώσεις	«...είχα στην άκρη χρήματα τα οποία βέβαια ξαναμείσθηκα στο διάστημα που ήμουν σε διαθεσιμότητα»	«Επιπλέον εκτός από απολύσεις και μειώσεις μισθών είχαμε και παράλληλη αύξηση των φορών και για τα σπίτια που μένουμε και για τα ακίνητα που κληρονομήσαμε από τους γονείς μας.»	«Πλέον ο μισθός έπεσε 50% ανεξαρτήτου φύλου Τα τελευταία 2,5 έτη κατάλαβα την κρίση κυρίως λόγω μισθολογικών περικοπών.»	«...δεν χειροτέρευσα και πολύ τα πράγματα μετά την κρίση. Τις ίδιες δυσκολίες αντιμετώπιζω με την περίοδο πριν την κρίση.» «...βασικά μειωθήκαν οι αποδοχές,,»	-		«...μείωση μισθών που δεχθήκαμε και εμείς οι ιδιωτικοί υπάλληλοι ανεξαρτήτου φύλου»	«Για κάποιες υπερωρίες πληρωνόμασταν παραπάνω με μαύρα στον ιδιωτικό τομέα» «σταδιακά όσο εργαζόμουν στον ιδιωτικό τομέα είχα μείωση μισθού έφτασα στα 500€.»
β. Ψυχολογικές επιπτώσεις	«Την βίωσα (Σ.Σ: την διαθεσιμότητα) πάρα πολύ άσχημα. Ψυχολογικά κυρίως, θεώρησα ότι θα χρειαζόμουν και ψυχολογική υποστήριξη (παύση).» «Φοβάμαι έντονα για το μέλλον επειδή το βίωσα όλο αυτό. Μήπως ξανακαταργηθεί η κατηγορία υπαλλήλων που	«Μέσα στην κρίση έφυγαν 70 άτομα από τον δήμο, οι σχολικοί φυλακές και οι δημοτικοί αστυνομικοί. Άτομα που γνώριζα πολύ καλά και είχα συνεργαστεί μαζί τους. Με έχει στιγματίσει αυτό το περιστατικό, ανατριχιάζω, μου έρχεται να κλάψω γιατί ξέρω ότι οι άνθρωποι αυτοί έχουν				«Βέβαια φοβάμαι για το μέλλον, μάλλον δεν υπάρχει μέλλον μόνο παρόν.»	«Όλες οι επαγγελματίες δυσκολίες έχουν αντίκτυπο και στην προσωπική μας ζωή.»	

	<p>εντάχθηκα και το ξαναπεράσω αυτό.»</p> <p>«Δεν μπορώ να κάνω σχέδια για το μέλλον όπως συνέβαινε πριν την κρίση ούτε καν ότι θα μείνω σε μία υπηρεσία (το κυριότερο για μένα).»</p>	<p>ξεμείνει.»</p> <p>«Αυτοκτονίες να δεις (μιλάει με συνεχή ροή και με θυμό), αυτά δεν ακούγονται.»</p> <p>«αυτό που προκάλεσε πρόβλημα και καθυστέρηση στην δημιουργία οικογενειών ακόμη και για τις εργαζόμενες γυναίκες στο δημόσιο είναι η κρίση. Τα οικονομικά προβλήματα έφεραν και κακή επαφή των δυο φύλων, εγωισμό και έλλειψη υπομονής, σταμάτησαν οι αμοιβαίες υποχωρήσεις και έπαψαν να αγαπιούνται οι άνθρωποι.»</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>γ. Διαθεσιμότητα - Ανεργία</p>	<p>«Αντιμετώπισα και το καθεστώς της διαθεσιμότητας λόγω της κρίσης»</p> <p>«Δεν φοβάμαι αν θα φύγω από το δημόσιο (εκνευρισμένη, το πρόβλημά μου είναι αν θα βρω δουλειά στον ιδιωτικό τομέα αν μου προκύψει ανεργία από το δημόσιο.»</p>				<p>«Κρίση για μένα φάνηκε το 2010 όταν βίωσα απόλυση με αναγκαστική απώλεια εργασίας αφού έληξε η σύμβαση έργου»</p>	<p>«Η αδελφή μου (...) απολύθηκε μετά τον γάμο της από τότε δεν βρήκε άλλη απασχόληση.»</p> <p>«είχα υπογράψει ατομική σύμβαση με μια μορφή εκβιασμού. Αν δεν υπέγραφα την ατομική σύμβαση θα με απέλυαν. Την υπέγραψα αλλά και πάλι απολύθηκα από τον ιδιωτικό τομέα όταν βάθυνε η κρίση»</p> <p>«μετά από όσα έχω ζήσει θεωρώ ότι απαγορεύεται να διαμαρτύρεται ο οποιοσδήποτε εφόσον έχει εργασία. Πρέπει να σκεφτούν όλοι ότι και το παραμικρό επίδομα που παίρνουν είναι κάτι.»</p> <p>«είμαι ικανοποιημένη γιατί έχω εργασία. Ξέρω ότι υπάρχουν άνθρωποι που παρακαλάνε για τα 500€ που παίρνω εγώ αυτή τη στιγμή.»</p>
-----------------------------------	---	--	--	--	--	---

<p>δ. Συνθήκες εργασίας</p>	<p>«Οι συνθήκες εργασίας μετά την κρίση» δυσκόλεψαν πάρα πολύ»</p> <p>«Μείωση προσωπικού με αποτέλεσμα να αναλαμβάνεις περισσότερα καθήκοντα»</p>	<p>«Ειδικά στην περίοδο της κρίσης που είναι προκατειλημμένοι είναι πολύ δύσκολες οι συνθήκες για τους υπαλλήλους αφού τους βλέπει σαν εχθρούς.»</p>		<p>«...το φορτίο της εργασίας είναι αρκετό αλλά το χειρότερο είναι ο κόσμος λόγω απαιτήσεων, κακής συμπεριφοράς σε σημείο παραλογισμού»</p>		<p>«Η οικονομική κρίση άλλαξε την συμπεριφορά του κόσμου μέσα στις υπηρεσίες. Δημιουργεία κωφότητα που εντατικοποιείται αν δεν βελτιωθεί αυτό δεν θα εξομαλυνθούν και οι ανθρώπινες σχέσεις.»</p> <p>«Η μείωση προσωπικού άλλαξε την φύση των διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στους συναδέλφους γιατί υπάρχει φόρτο εργασίας.»</p>	<p>«Είδα πολλές αλλαγές και στον τρόπο συμπεριφοράς και των προϊσταμένων και των διευθυντών της ιδιωτικής εταιρίας.»</p>
-----------------------------	---	--	--	---	--	--	--

<p>ε. Απόλεια ασφαλιστικής κάλυψης</p>	<p>«Με την κρίση έκλεισε όμως η ασφαλιστική εταιρία και σταμάτησα κι εγώ λόγω οικονομικών δυσκολιών την ιδιωτική ασφάλιση.»</p>						
<p>Στ. Αξιολόγηση</p>	<p>«Υποχρεωτικά έπαινα φώ-νεσαι για να μη βρεθείς στην δυσάρεστη θέση σε περίπτωση αξιολόγησης, να έχεις λίγα μόρια . Δεν θα αξιολογηθείς για αυτά που προσφέρεις απλά θα κοιτάζουν χαρτιά.»</p> <p>«Την αξιολόγηση δεν την φοβάμαι αλλά η εμπειρία μου δείχνει ότι εξυπηρετεί συμφέροντα.»</p>	<p>«Αυτό που με φοβίζει με τις αξιολογήσεις είναι ότι δεν θα γίνουν με αξιοκρατικά κριτήρια, δεν μου εμπνέει εμπιστοσύνη. Βλέπω την αγωνία των υπάλληλων μου και αυτό με φοβίζει.»</p>					

Γ.2: Οι επιπτώσεις της κρίσης στις αποδοχές

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν.3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
α. Μειώσεις μισθών	<p>«Η κρίση με έπληξε με μείωση μισθού απότομη και με τεράστια διαφορά»</p> <p>«Όσον αφορά την αμοιβή μου όπως είπα και παραπάνω δεν είναι πλέον τόσο ικανοποιητική»</p> <p>«Ούτως ή άλλως οι αποδοχές στο δημόσιο είναι ένας μεγάλος μύθος. Οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν πληρώνονται καλά.»</p>	<p>«όλα αυτά έγιναν ξαφνικά με τεράστιες μειώσεις ύψους 40-50%.»</p> <p>«Αυτά που σου λέω δεν είναι υπερβολές δεν έχουν να περάσουν το 15ημερο»</p>		<p>«Οι αμοιβές δεν με ενδιαφέρουν αυτό που με ενδιαφέρει είναι να δουλεύω και να αποδίδω, να προσφέρω και να είμαι πολυάσχολη .»</p>		<p>«Είχα όμως απώλεια οικονομική και χρόνου (άλλαξαν οι συνθήκες δραματικά)»</p>		
β. Χρέη		<p>«...υπάρχουν δημοτικοί υπάλληλοι που πήραν δάνειο για να φτιάξουν ένα σπίτι για να μεγαλώσουν εκεί τα παιδιά τους και με τις περικοπές των μισθών πρέπει να αποφασίσουν αν θα αποπληρώσουν το δάνειο ή θα ζήσουν την οικογένεια τους.»</p>						

γ. Ελαστική - χαμηλόμισθη εργασία						«Το εισόδημα μου προερχόταν από την σύνταξη του θανόντα πατέρα μου και της μητέρας και έκανα ευκαιριακές δουλειές του ποδαριού (διανομή φυλλαδίων και ιδιαίτερα μαθήματα.»		
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Γ.3: Οι επιπτώσεις της κρίσης στην γυναικεία εργασία

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν.5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
α. Ανεργία - Διαθεσιμότητα	«Τα κριτήρια διαθεσιμότητας ήταν οριζόντια, καταργήθηκε μια κατηγορία υπαλλήλων {...} ανεξαρτήτως φύλου αλλά λόγω του αντικειμένου εργασίας που ασκούσαμε σίγουρα περισσότερες ήταν γυναίκες σε αυτή την κατηγορία.» «Τι προοπτικές έχει μια άνεργη γυναίκα να βρει εργασία μετά τα 40	Ειδικά οι σχολικοί φυλακές ήταν κυρίως γυναίκες ηλικίας 50 και άνω με οικογένεια και παιδιά που σπουδάζουν εκτός Αττικής. Δεν βρήκαν άλλη θέση, τέλειωσε η περίοδος διαθεσιμότητας (8 μηνών) οπού πληρώνονταν και έχουν μείνει χωρίς εργασία και χωρίς εισόδημα. Αυτοί οι άνθρωποι ήταν όλοι του μεροκάματου δεν έπαιρναν μισθούς	«Απολύσεις μετακινήσεις δεν έχω παρατηρήσει σε υψηλά επίπεδα ανεξαρτήτως φύλου. Ίσες ευκαιρίες υπάρχουν και για τους άνδρες και για τις γυναίκες στο Δημόσιο ως προς την πρόσληψη και ως προς την εξέλιξη.»	«Η κρίση δεν με επηρέασε ουσιαστικά γιατί εγώ πάντα ζούσα σαν να υπήρχε κρίση.» Το μόνο που εύχεται είναι να μη χάσει την δουλειά της και ότι δεν την ενδιαφέρει αν θα εργάζεται στο δημόσιο ή αν θα γίνει μόνιμη υπάλληλος.	-	-		

	<p>χωρίς οικογένεια; Αυτό το άγχος δεν το έχει μια γυναίκα στα 30.»</p> <p>«...όταν βγήκα σε διαθεσιμότητα πίστευα ότι δεν είχα κανένα μέλλον αφού κανένας ιδιώτης δεν θέλει μια γυναίκα εργαζόμενη με αυτή την οικογενειακή κατάσταση και σε αυτή την ηλικία.»</p> <p>Ήθελε να μιλήσει για τον ανασταλτικό παράγοντα στην γυναικεία εργασία που είναι η ηλικία ιδίως μετά τα 40 και χωρίς οικογένεια είναι αρνητικό για το βιογραφικό.</p>	<p>υψηλούς.</p>					
--	---	-----------------	--	--	--	--	--

β. Απώλεια αυτονομίας		<p>«Και έρχεται αυτή η κρίση σήμερα και βγάζει βίαια και ξαφνικά τις μητέρες παιδιών που πάλι με την σειρά τους προσπαθούν να τα σπουδάσουν. Χάθηκε αυτή η δυνατότητα που παρεχόταν μέσω της γυναικείας εργασίας.»</p>					
γ. Επιπτώσεις στην οικογένεια		<p>«Όταν μια γυναίκα έπαιρνε 1200€ μηνιαίο μισθό έπαιρνε την απόφαση να πάρει και στεγαστικό δάνειο και στείλει και τα παιδιά της να σπουδάσουν και έκτος Αθηνών όταν ξαφνικά έχασε 40% του μισθού της ανατράπηκε όχι μόνο η ζωή της αλλά και των παιδιών της.»</p> <p>« οι γυναίκες αυτές οι απολυμένες έχουν πεθάνει δεν μπορούν να κοιτάξουν τα παιδιά τους στα ματιά γι' αυτό διαταράχτηκε ο οικογενειακός ιστός όπως είπα νωρίτερα.»</p>					

<p>δ. Ψυχολογικές επιπτώσεις</p>		<p>«Καταστράφηκαν ζωές κυρίως αυτών των γυναικών πάνω από τα 50 έτη που δεν έχουν τίποτα να προσδοκούν για το μέλλον.»</p>					
<p>ε. Φτώχεια – χαμηλόμισθη/ ευέλικτη εργασία</p>					<p>«Όλα τα χρήματα που έπαιρνα ήταν μαύρα και πολύ λίγα αλλά τα χρειαζόμουν για να πληρώσω τους λογαριασμούς μου, μετά πήρα ένα επίδομα λόγω μακροχρόνιας ανεργίας και σταμάτησα τις ευκαιριακές δουλειές. Η στέρηση ήταν μεγάλη...»</p>		

Άξονας Δ: Φύλο και εργασία

Κατηγορίες:

Δ.1: Σχέσεις των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8	
α. Σχέσεις των δύο φύλων	«Με εξιτάρει να είμαι μία γυναίκα σε ένα ανδροκρατο ύμενο επάγγελμα.» Ανέφερε ότι συνεργάζεσαι το ίδιο και με τα δύο φύλα.	« Εργασιακές σχέσεις με γυναίκες εργαζόμενους δεν είχα ποτέ πρόβλημα.» «Δε με αφορά το φύλο με το οποίο συνεργάζομαι θέλω οι υπάλληλοι στην υπηρεσία μου να είναι ευσυνειδητοι, ευγενικοί, υπομονετικοί και να μην προσβάλλονται έστω και αν ακούνε διάφορα.» «Μου αρέσει περισσότερο η συνεργασία με τις γυναίκες απ' ότι με τους άνδρες.»	Θεωρεί ότι η σύνθεση της υπηρεσίας πρέπει να είναι μεικτή και ισάριθμη έτσι ώστε να διατηρείται ισορροπία.	« Σχέσεις με συναδέλφους είναι φιλικές έστω και αν αντιλαμβάνομαι ότι δεν μου προσφέρουν κάποια πράγματα».	«Οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους είναι καλές και στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα»	«Στην συγκεκριμένη εργασία ιδίως τώρα στην κρίση δεν έχουμε να χωρίσουμε κάτι με τους συναδέλφους, παλιότερα ήταν διαφορετικά ήταν παρτάκηδες.»			

β. Ανταγωνισμός μεταξύ των δύο φύλων			«Συνεργαζόμουν πάντα με γυναίκες. Συζητάω ειλικρινά μαζί τους και δημιουργούνται εντάσεις λόγω των πιστεύω μου που τα αναφέρω έστω και αν δεν τους αρέσει.»					
γ. Ανταγωνισμός μεταξύ γυναίκων	«...υπάρχουν κόντρες και ανταγωνισμός μεταξύ γυναικών όταν εργάζονται σε υπηρεσίες γυναικοκρατούμενες αυτή όμως δεν το έχει βιώσει ποτέ.»			« Η σύνθεση της υπηρεσίας είναι γυναικοκρατούμενη. »		«Είμαι ευχαριστημένη με συναδέλφους και προϊσταμένη μου δείχνουν εμπιστοσύνη.» «Προσπαθώ να συνεργάζομαι γιατί είναι απαραίτητο στην συγκεκριμένη εργασία αφού είμαι ένας κρίκος της αλυσίδας, Η σύνθεση είναι γυναικοκρατούμενη οι συναδέλφισσες έχουν πολύ περισσότερη εμπειρία από έμένα, επομένως δεν μπορώ να συγκριθώ		

						μαζί τους»		
--	--	--	--	--	--	------------	--	--

Δ.2: Συμμετοχή γυναικών σε συνδικαλιστικά όργανα

Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
<p>Η συμμετοχή των γυναικών στα σωματεία δεν θεωρεί ότι είναι μεγάλη αλλά ότι εξαρτάται από την ποσοστωση των εργαζόμενων γυναικών σε κάθε υπηρεσία αναλογικά.</p>			<p>«Ευτυχώς δεν συμμετέχω σε σωματεία και οργανώσεις.»</p>	<p>«...ως φοιτήτρια αλλά και μέχρι την προηγούμενη υπηρεσία σε άλλο δήμο ήταν ενεργό μέλος μετά όμως απογοητεύθηκα και τα παράτησα. Θεωρώ ότι δουλεύουν για τον εαυτό τους έμενα δεν με εκμεταλλεύτηκαν γιατί δεν το επέτρεψα. Δεν τους έχω εμπιστοσύνη καμία. Ποτέ δεν απευθύνθηκα στο σωματείο από τότε που ήρθα σε αυτό τον δήμο»</p>	<p>«...δεν ζήτησα βοήθεια από κανέναν, ούτε από σωματείο δεν το πιστεύω δεν κάνει τίποτα.»</p>	<p>«Στα σωματεία οι γυναίκες γενικά συμμετέχουν παρά πολύ, το επιδιώκουν, επιθυμούν την συμμετοχή στα κοινά, τους ικανοποιεί σε μεγάλο βαθμό, θέλουν να διευρύνουν το κοινωνικό στάτους, το μορφωτικό επίπεδο και για αυτό αγωνίζονται.»</p>	<p>«Δυσκολίες όταν αντιμετωπίζω απευθύνομαι στο σωματείο. Συμμετέχω γιατί θεωρώ ότι είναι χρήσιμος θεσμός.»</p>

Δ.3: Συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ευθύνης

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
α. Θετική στάση	Στην ερώτηση για το αν κατέχουν οι γυναίκες θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο ήταν απόλυτα θετική ειδικά για τις περιπτώσεις των δήμεων	«Η συνεργασία με τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης είναι καλή ως σήμερα.»			«Η εμπειρία μου με γυναίκα διευθύντρια ήταν καλή γιατί ήταν σωστή ως άνθρωπος, είχε παιδεία και εκπαιδευτική και κοινωνική.» «Η θέση ευθύνης σημαίνει προσοχή στο προσωπικό και στον κόσμο εξίσου, δεν έχει σχέση με το φύλο.»	Δεν με ενοχλεί καθόλου που οι γυναίκες έχουν θέσεις ανώτερων από έμένα που με εξιτάρει είναι όταν έχουν γνώσεις, εάν δεν έχουν γνώσεις με ενοχλεί αφάνταστα όταν έχουν θέση ευθύνης.»	Στην ερώτηση αν δίνονται αρμοδιότητες σε γυναίκες απήντησε θετικά γιατί υπάρχει ανταπόκριση έντονη φιλοτιμία από γυναίκες εργαζόμενες. «...σε αυτό το δήμο υπάρχει μεγάλο ποσοστό. Είναι επίμονες θέλουν και επιδιώκουν να παράγεται το έργο. Θέλουν να φτάσουν στους στόχους τους δεν αφήνουν τίποτα να περάσει απαρατήρητο. Θέλουνόλα να διεκπεραιώνονται τηνστιγμή που πρέπει.»	«Σε αυτή την εταιρία οι άνδρες έχουν επαγγελματική εξέλιξη ενώ οι γυναίκες δεν έφταναν ποτέ σε θέση ευθύνης σε κανένα κατάστημα. Όλοι οι υπεύθυνοι και βοηθοί υπεύθυνων ήταν άνδρες.»
β. Αρνητική στάση			"Αυτό δεν παλεύεται"	«...για μένα είναι καλύτερα να έχω σε θέση			Στην ερώτηση για τις σχέσεις των εργαζομένων γυναικών με τις	

				ευθύνη ς έναν άνδρα γιατί οι γυναίκες είναι ανταγωνιστικές ς Το ίδιο πιστεύω και τις γυναίκες υπάλληλους ότι είναι πολύ ανταγωνιστικές αλλά προσπαθώ να μη το τρέφω »			γυναίκες σε θέσεις ευθύνης παρατήρησα μια δυσκολία στην απάντηση "στην υπηρεσία μου δεν υπήρξε κάποιο πρόβλημα. Νομίζω ότι πήγαν όλα ικανοποιητικά, ούτε εντόπισα κάποια διάφορα στη σχέση προϊσταμένης και υφιστάμενης " (προσπάθησε να κόψει την συζήτηση)	
--	--	--	--	---	--	--	--	--

Δ.4: Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν.3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν.7	Συν.8
α. Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο	Στην ερώτηση αν έχει δεχθεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας απάντησε αρνητικά. '«Δεν έδινα ποτέ αφορμές»'(απόλυτη) παύση	«Αλλά και η παρενόχληση και οι διακρίσεις είναι τεράστια προβλήματα για την εργαζόμενη γυναίκα στον ιδιωτικό τομέα.»				Απευθείας μου αναφέρει ότι δήχθηκε σεξουαλική ή παρενόχληση «Κάτι που συνεχίστηκε και σε άλλες εργασίες μου. Ξεκίνησα "άτσαλα". Άσχημη εμπειρία.		

						<p>Μετά έστρωσαν τα πράγματα.»</p> <p>«Η διαχείριση των συμπεριφορών αυτών έγινε αναγκαστικά, για λόγους επιβίωσης δεν μπορείς να δέχεσαι κρούσματα το ένα πίσω από το άλλο. Κάποια στιγμή το αποφασίζεις και λες πως αυτό πρέπει να σταματήσει.»</p>		
β. Σεξουαλική παρενόχληση από προϊσταμένους		<p>«...η γυναίκα είναι πιο ευάλωτη στην σεξουαλική παρενόχληση ακόμη και στο δημόσιο συνήθως οι "από πάνω" πιέζουν τις καταστάσεις για να τις πείσουν να ενδώσουν πχ αλλαγή ωραρίων.»</p>						

Δ.5: Στερεότυπα / Προκαταλήψεις για την γυναικεία εργασία

Κωδικοί	Συν. 1	Συν. 2	Συν. 3	Συν. 4	Συν. 5	Συν.6	Συν. 7	Συν.8
α. Προκαταλήψεις σε σχέση με την ηλικία	<p>«...σήμερα στην Ελλάδα υπάρχουν προκαταλήψεις ότι μια γυναίκα άγαμη μετά τα 40 θέλει να παντρευτεί και όχι να εργαστεί και αρνητικά στερεότυπα αφού προτιμούν μικρές ηλικίες.»</p> <p>Ήθελε να μιλήσει για τον ανασταλτικό παράγοντα στην γυναικεία εργασία που είναι η ηλικία ιδίως μετά τα 40 και χωρίς οικογένεια είναι αρνητικό για το βιογραφικό.</p>		.					
β. Προκαταλήψεις σε σχέση με την σεξουαλικότητα		«Συνήθως οι άνδρες χρησιμοποιούν την φιλία και τα πολιτικ						

		ά και οι γυναίκες την εξωτερική εμφάνιση για βελτίωση του βαθμού τους στις αξιολογήσεις αλλά και της θέσης τους.»						
γ. Προκαταλήψεις σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση-ση	«υπήρχαν και υπάρχουν όροι πρόσληψης για μια γυναίκα που δεν υπάρχουν για έναν άνδρα (τα επόμενα 5 έτη να μην παντρευτείς και να μην κάνεις παιδιά).»	«Στην Ελλάδα η γυναίκα έκτος από εργαζομένη είναι και οικογενειάρχης.» «Η γυναίκα καθαρίζει μαγειρεύει μεγαλώνει τα παιδιά της τα διαβάζει. Δεν είναι όπως ο άνδρας εργαζόμενος που θα γυρίσει σπίτι και θα ξεκουραστεί.»				«Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν την απόδοσή τους. Η εξωστρέφεια του κάθε ατόμου μπορεί ανεξάρτητα φύλου να μεταφέρει ζητήματα του οικογενειακού του βίου στην υπηρεσία.»	«Αυτό συνέβαινε σε όλες τις γυναίκες εργαζόμενες που παντρεύονταν στην συγκεκριμένη εταιρία (απολύονταν)» «Όταν παντρευτήκα εργαζόμενοι ακόμη στον ιδιωτικό τομέα. Ο Προιστάμενος με παρότρυνε να μην το αναφέρω και να μείνω έγκυος. Εγώ έγινα έξαλλη. Το θεωρώ απαράδεκτο να σε	

								κατευθύνουν οι εργοδότες στην προσωπική σου ζωή..»
δ. Προκαταλήψεις σε σχέση με «ανδρικά» και «γυναίκεία» επαγγέλματα	«Στην αρχή οι άνδρες ήταν αρνητικοί με την ενασχόλησή μου αυτή (Σ.Σ: Αθλητική Δημοσιογραφία), αλλά μετά από αυτό πέρασαν 15 χρόνια. Προσπάθησα πολύ αλλά με παραδέχτηκαν».		«...υπάρχουν ανδρικά επαγγέλματα αυτά που έχουν σχέση με χειρών ακτική εργασία ή με δύναμη τέτοια υπηρεσία στο Δήμο θεωρεί την καθαριότητα όπου εκεί πρέπει να εργάζονται περισσότεροι άνδρες. Σε οικονομική υπηρεσία εκεί που το επάγγελμα έχει σχέση με το πνεύμα θα έπρεπε να εργάζο			«Αν ήταν εργασία που χρειάζοταν μυϊκή δύναμη τότε δεν θα μπορούσε μια γυναίκα να αποδώσει» «Θεωρώ ότι υπάρχουν ακόμη ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα όπου όταν μια γυναίκα αποφασίζει να κάνει ένα ανδρικό επάγγελμα δεν είναι επιλογή της, θα αναγκαστεί λόγω συνθηκών.»	«Εργάζομαι σε γυναικοκρατούμενη υπηρεσία λόγω της φύσης του επαγγέλματος (παροχής υπηρεσιών)» «...όλες οι γυναίκες έχουν ένα κοινό πλαίσιο στην εργασία βάσει του οποίου κινούνται. Έχει σχέση με την πρόσφορα υπηρεσίας. Το κάνουν με πολύ αγάπη, δίνουν έμφαση και καταφέρνουν άψογα στην ικανοποίηση των στόχων της υπηρεσίας.»	«Σε αυτή την εταιρία οι άνδρες έχουν επαγγελματική εξέλιξη ενώ οι γυναίκες δεν έφταναν ποτέ σε θέση ευθύνης σε κανένα κατάσταση. Όλοι οι υπεύθυνοι και βοηθοί υπεύθυνων ήταν άνδρες.»

			<p>νται και άνδρες και γυναίκες.»</p> <p>«Θα το παρακινήσω να πάει στρατιωτικές σχολές λόγω οικονομικής εξασφάλισης και σταθερότητας εργασίας. Αν ήταν κορίτσι θα το παρότρυνα να εργαστεί σε γραφείο για να μπορεί να ανταπεξέλθει δεν θα μπορεί να ανταπεξέλθει σε εκπαιδευσεις»</p>			<p>«...οι χειρών ακτικές εργασίες δεν έχουν σχέση με τις πνευματικές εργασίες. Εκεί όλοι είναι ισάξιοι.»</p>	
<p>ε. «Οι γυναίκες είναι περισσότερο ανταγωνιστικές»</p>		<p>«...οι άνδρες δεν είναι τόσο ανταγωνιστικοί όσο οι γυναίκες εργάζο</p>		<p>«...για μένα είναι καλύτερα να έχω σε θέση ευθύνης έναν άνδρα γιατί οι γυναίκες</p>		<p>«Οι γυναίκες εργαζόμενες μεταξύ τους είναι πολύ ανταγωνιστικές αλλάζει η συμπεριφορά τους εκ</p>	

		μενοι.»		ς είναι ανταγωνιστικές « «Το ίδιο πιστεύω και τις γυναίκες υπάλληλους ότι είναι πολύ ανταγωνιστικές αλλά προσπαθώ να μην το τρέφω»		φύσεως τους. Αυξάνεται το επίπεδο ανταγωνισμού και επιδιώξεων .»		
Στ. «Οι γυναίκες αντέχουν περισσότερο την πίεση»					«Γενικά οι άνδρες δεν μπορούν την πίεση, οι γυναίκες αντέχουν περισσότερο χωρίς αυτό να είναι κανόνας.» «Η υπομονή, η ανθεκτικότητα των γυναικών τις κάνουν να αντέχουν σε μια τέτοια υπηρεσία για μεγαλύτερο			

					χρονικό διάστημα από ότι οι άνδρες. »		
ζ. Οι γυναίκες είναι πιο «επιμελείς» και «επίμονες»		«Οι γυναίκες γενικά είναι επιμελείς στην εργασία τους γι' αυτό και εξελίσσονται πολύ γρήγορα.» «Ανατράφηκαν πολλά τα τελευταία 20 έτη στους δήμους ειδικά στον Δήμο Ηλιούπολης οι γυναίκες υπάλληλοι είναι περισσότερες από τους άνδρες . Δεν ξέρω πως έγινε				«Όσο δύσκολο και αν είναι ένα πρόβλημα λόγω της φύσης τους και της ιδιοσυγκρασίας τους τα καταφέρνουν . Έχουν και υπομονή και επίμονη.»	

		αυτό.. Μάλλον λογά περισσ ότερων προσό ντων.»						
η. «Οι γυναίκες έχουν περισσό τερες ευκαιρί ες».			«Μπο ρώ να ομολο γήσω ότι ως προς την πρόσλη ψη έχουν περισσ ότερες ευκαιρί ες. Ούτε είναι χαμηλό μισθες λόγω φύσης επαγγέ λματος αφού όλα τα επαγγέ λματα έχουν πλέον σχέση με την παροχή υπηρεσ ιών και η οικοδο μή που θεωρού νταν ανδρικ ό επάγγε λμα δεν υπάρχε ι.»					

