



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Πολιτικές Απασχόλησης»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Παναγιώτα (Γιούλη) Παπαδιαμαντάκη

Τίτλος : «Οι έμφυλες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας:
Θεωρία και ποιοτική ανάλυση».

Εκπόνηση εργασίας:
Αθηνά - Ειρήνη (Ρενάτα) Τσιφτσή

Ακαδημαϊκό έτος 2022-2023

Κόρινθος, Ιανουάριος 2023

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κυρία Γιούλη Παπαδιαμαντάκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, η οποία με την αμέριστη υποστήριξη και καθοδήγηση που μου παρείχε, καθώς και με τις γνώσεις, το ήθος και την προσωπικότητά της, αποτέλεσε την έμπνευση, τον φωτεινό φάρο και την κινητήρια δύναμη για τη συγγραφή της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στα άλλα δύο μέλη της επιτροπής αξιολόγησης της διπλωματικής εργασίας μου. Την κυρία Δέσποινα Καρακατσάνη, Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, καθώς και την κυρία Μαρία Νικολακάκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Θέλω να σας ευχαριστήσω που εμπιστευθήκατε τις ικανότητές μου. Μου δείξατε ότι όλα είναι δυνατά. Σας ευχαριστώ για όλους τους τρόπους με τους οποίους έχετε βελτιώσει τη ζωή μου. Η κινητροδότηση ήταν αυτό ακριβώς που χρειαζόμουν για την ακαδημαϊκή μου ανέλιξη. Και όπως πολύ σοφά λέει ο μεγάλος αρχαίος Έλληνας ιστορικός Ξενοφών: «Ευ λέγειν του ευ λέγοντα και ευ ποιείν του ευ ποιούντα». Πρέπει κανείς να επαινεί αυτούς που τον επαινούν και να ευεργετεί αυτούς που τον ευεργετούν.

Αφιέρωση

Στη λατρεμένη μου οικογένεια και στους αγαπημένους μου γονείς.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποπειράται να εξετάσει το ζήτημα των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο που υφίστανται οι γυναίκες στην ελληνική αγορά εργασίας. Κατόπιν εκτενούς βιβλιογραφικής ανασκόπησης επί του φλέγοντος ζητήματος των έμφυλων διακρίσεων στην εργασία, και επί του υπάρχοντος νομικού πλαισίου, γίνεται ανίχνευση των αποτελεσμάτων όπως προέκυψαν από αντίστοιχες μελέτες που έχουν διεξαχθεί επί του συγκεκριμένου ζητήματος. Στο εμπειρικό μέρος της παρούσας διατριβής, εξετάστηκαν οι διακρίσεις που βιώνουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο εξαιτίας των ταυτοτικών χαρακτηριστικών τους, και αφορούν στη διαδικασία πρόσληψης, στην επίδραση της οικογένειας και των παιδιών, καθώς και τις διακρίσεις στον εργασιακό βίο σε κάθε πτυχή του. Για αυτόν τον σκοπό αποφασίσθηκε να διεξαχθεί ποιοτική μελέτη με τη χρήση ημι-δομημένων συνεντεύξεων σε εργαζόμενους τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα στην ελληνική αγορά εργασίας.

Abstract

This diploma thesis attempts to address the issue of discrimination in the workplace suffered by women in the Greek labor market. After an extensive literature review on the burning issue of occupational discrimination and on the existing legal framework, the results as obtained from corresponding studies that have been carried out on the specific issue are detected. In the empirical part of this thesis, the discrimination experienced by women in their workplace due to their identity characteristics was examined, and concerns the recruitment process, the effect of family and children, as well as discrimination in working life in every aspect of it. For this purpose, it was decided to be conducted a qualitative study using semi-structured interviews with employees in both the private and public sectors in the Greek labor market.

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1 ^ο : Εννοιολογική Προσέγγιση και Αποσαφήνιση Ορισμένων Εννοιών	7
Κεφάλαιο 2 ^ο : Εισαγωγή στο Νομικό Πλαίσιο.	10
2.1 Το νομικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις σε διεθνές επίπεδο.	10
2.2 Η νομοθετική ολοκλήρωση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.	11
2.3 Το εσωτερικό δίκαιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις.	13
2.4 Η νομική βάση για την ισότητα στο χώρο εργασίας και οι καταχρήσεις που έχουν συμβεί μέσα σε αυτήν.	15
2.4.1 Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση.	17
Κεφάλαιο 3 ^ο :«Ανισότητα μεταξύ των κοινωνικών τάξεων στο χώρο εργασίας».	18
3.1 Το διάχυτο πρόβλημα της κοινωνικής ανισότητας και των διακρίσεων λόγω φύλου στο χώρο εργασίας.	18
3.2 Η επικράτηση του μύθου της μητρότητας ως δικαιολόγησης των διακρίσεων λόγω φύλου και των κοινωνικών διακρίσεων κατά των γυναικών.....	26
3.3 Οι επιπτώσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, τόσο στην απασχόληση όσο και σε άλλες πτυχές της ζωής τους, ως άμεσο αποτέλεσμα της ανισότητας και των προκαταλήψεων στον κόσμο γύρω τους.	28
3.3.1 Πολλαπλές επιπτώσεις	29
3.3.2 Οικονομικές επιπτώσεις	29
3.3.3 Η επίδραση στις διαπροσωπικές σχέσεις και σχέσεις των γυναικών.....	30
Κεφάλαιο 4 ^ο : «Οι σχέσεις που βασίζονται στο φύλο και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας».	30
4.1 Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της συχνότητάς της και των χαρακτηριστικών που προβλέπουν τη σοβαρότητά της.....	30
4.1.1 Η συχνότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.	31
4.2 Το βάρος που συνεπάγεται η σεξουαλική παρενόχληση για τις γυναίκες.	33
4.3 Προληπτικές στρατηγικές και μέθοδοι ρύθμισης της εμφάνισης των φαινομένων.....	35
Κεφάλαιο 5 ^ο : Μέτρα αντιμετώπισης των έμφυλων διακρίσεων.	37
Κεφάλαιο 6 ^ο : Μεθοδολογία.....	39
6.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	39
6.2 Εργαλεία.....	40
6.3 Συμμετέχοντες.	42
6.4 Ερευνητική Διαδικασία.....	43
Κεφάλαιο 7ο: Αποτελέσματα.	44
7.1 Το φύλο ως τροχοπέδη πρόσβασης στην αγορά εργασίας.	46
7.2 Η οικογενειακή κατάσταση ως τροχοπέδη της εργασιακής εξέλιξης.	51
7.3 Η στερεοτυπική αντιμετώπιση των γυναικών στο χώρο εργασίας.	53

Συμπεράσματα.....	57
Βιβλιογραφία.....	63
Παράρτημα.....	74

Εισαγωγή

Η ανισότητα μπορεί να γίνει κατανοητή ως ένα φαινόμενο που περιγράφει το βαθμό στον οποίο τα άτομα αντιμετωπίζονται με άνισο τρόπο ή υφίστανται διακρίσεις σε πολλαπλά επίπεδα. Καθ' όλη τη διάρκεια της ανθρώπινης ιστορίας, ακαδημαϊκοί από ένα ευρύ φάσμα τομέων, όπως η οικονομία, η επιδημιολογία, η κοινωνιολογία και η ψυχολογία, έχουν αφιερώσει σημαντικό χρόνο και ενέργεια στη μελέτη αυτού του προβλήματος, με στόχο την καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν και επηρεάζονται από τα αυξανόμενα επίπεδα κοινωνικής ανισότητας (Neckerman & Torche, 2007). Ένα σημαντικό μέρος αυτής της μελέτης οδήγησε σε μεταρρυθμίσεις και αλλαγές στη δημόσια πολιτική που αποσκοπούσαν στη μείωση της ανισότητας (για παράδειγμα, η υιοθέτηση προοδευτικών φόρων, καθολικής υγειονομικής περίθαλψης, προσβάσιμης εκπαίδευσης και συνταγματικής κατοχύρωσης δικαιωμάτων) (Ridgeway, 2011).

Το περιβάλλον της απασχόληση και οι συνθήκες της εργασίας συντελούν καθοριστικά στην παγίωση και συνέχιση των έμφυλων διακρίσεων σε παγκόσμιο βεληνεκές. Αυτές οι ανισότητες επιδρούν αρνητικά, τόσο στην ψυχική σταθερότητα και ισορροπία, όσο και στη σωματική υγεία των ανθρώπων με διάφορους τρόπους που είναι αλληλένδετοι μεταξύ τους. Αρχικά, τα ποσοστά και οι συνθήκες απασχόλησης καθορίζονται κυρίως από την αγορά εργασίας καθώς και από την οικονομική πολιτική. Αυτοί οι δύο παράγοντες συνδέονται με την αμειβόμενη εργασία, η οποία αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην αγορά εργασίας επιφέροντας επιπτώσεις τόσο στη λειτουργία όσο και στη ζωή των ατόμων.

Δεύτερον, σημειώνεται ότι το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματος ενός ατόμου προέρχεται από τους μισθούς του. Ένα χαμηλό εισόδημα μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες στην υγεία ενός ατόμου προκαλώντας αγχωτικές εμπειρίες, οι οποίες μπορούν να έχουν μακροχρόνιες, αρνητικές επιπτώσεις στο άτομο. Τρίτον, η υγεία των εργαζομένων μπορεί να επηρεαστεί αρνητικά από δυσμενείς συνθήκες εργασίας, όπως επί παραδείγματι μακρά ή ακανόνιστα ωράρια εργασίας καθώς επίσης και από μία απαιτητική απασχόληση, παράγοντες που θα πρέπει να υπαγορεύουν τους στόχους και των μέτρων διασφάλισης της υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας (Μουρίκη, 2005).

Λόγω του προβλήματος της ανισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας, έχουν θεσπιστεί αρκετοί κανόνες στις ανεπτυγμένες βιομηχανικές χώρες για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά στην πρόσληψη, στην αμοιβή και την προαγωγή ή την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Ωστόσο, οι ανισότητες και οι έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται και ως επί το πλείστον αφορούν στις διακρίσεις κατά των γυναικών. Αυτό συμβαίνει ακόμη και στις σύγχρονες κοινωνίες. Αν και έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στο χώρο εργασίας, καθώς και στις νομικές και κοινωνικές δομές για την υποστήριξη και ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής στο χώρο εργασίας, το ζήτημα της οικονομικής ισότητας των γυναικών παραμένει κοινωνικό αλλά και οικονομικό μέλημα που θα πρέπει να αφυπνίσει εκτός από τις γυναίκες και ολόκληρη την κοινωνία (Ρεθυμιωτάκη κ.ά., 2015).

Η παρούσα διατριβή υπεισέρχεται στο πρόβλημα των σχέσεων των φύλων, τοποθετώντας τα στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος όπου βρίσκονται, ανιχνεύοντας την ιστορική τους εξέλιξη και αναλύοντας τις διάφορες διαστάσεις που περιλαμβάνει αυτό το πρόβλημα. Ως ερευνητικό εργαλείο θα χρησιμοποιηθεί η συνέντευξη ενός στοχευμένου δείγματος δώδεκα (12) ανθρώπων, που θα επιλεγούν από την ερευνήτρια. Θα ακολουθήσει η ποιοτική ανάλυση των απαντήσεων και των εμπειριών των συνεντευξιζόμενων, με σκοπό να εξεταστεί το φαινόμενο των διακρίσεων λόγω φύλου, που δύναται να βιώσουν οι γυναίκες στο χώρο εργασίας τους, καθώς και οι επιπτώσεις αυτού. Θα διερευνηθούν οι πτυχές των διακρίσεων λόγω φύλου, στο επίπεδο της πρόσληψης και του εργασιακού βίου, η επίδραση της ύπαρξης παιδιών, καθώς και την επίδραση που έχουν επί της σωματικής και ψυχικής υγείας οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας. Συμπερασματικά, πώς δημιουργούνται οι διακρίσεις με βάση το φύλο, και δη, στο χώρο εργασίας; Πώς συντηρούνται τέτοιου είδους φαινόμενα; Πώς αναπαράγονται και γιατί παρ' όλες τις θετικές κινήσεις, νομοθετικές, εκπαιδευτικές, συλλογικές και κοινωνικές, οι διακρίσεις αυτές δεν έχουν εξαλειφθεί;

Κεφάλαιο 1^ο : Εννοιολογική Προσέγγιση και Αποσαφήνιση Ορισμένων Εννοιών

Αυτό το κεφάλαιο καθιστά σαφείς ορισμένες θεμελιώδεις ιδέες που, όταν συνδυαστούν, θα βοηθήσουν τον αναγνώστη να αναπτύξει μια βαθύτερη κατανόηση του θέματος που αποτελεί το επίκεντρο της ανά χειράς μελέτης. Συγκεκριμένα,

αναλύονται οι έννοιες των «σχέσεων των φύλων», της «κοινωνικής ανισότητας», της «σεξουαλικής παρενόχλησης» και της «επαγγελματικής ανισότητας». Οι «σχέσεις φύλου» αναφέρονται στις σχέσεις ανάμεσα στα δύο φύλα οι οποίες διέπονται από συνιστώσες όπως ο πολιτισμός, η θρησκεία ή οι τρόποι σκέψης ή ύπαρξης που θεωρούνται κοινωνικά αποδεκτοί. Οι εν λόγω αλληλεπιδράσεις μεταξύ των φύλων, διακρίνονται κυρίως από τον αποκλεισμό των γυναικών από τη διαδικασία της λήψης αποφάσεων, καθώς και την άνιση πρόσβαση και ανέλιξη σε θέσεις εξουσίας.

Κατά τη διάρκεια της ανθρώπινης ιστορίας, οι κύριοι παράγοντες που συνέβαλαν στην ανισότητα των φύλων ήταν ο σεξισμός, ο οποίος μπορεί να οριστεί ως πολιτιστική πίστη στην αδυναμία των γυναικών, και το αρνητικό στίγμα, το οποίο μπορεί να οριστεί ως αδίστακτη διάκριση κατά των γυναικών στην εργασία. Αυτοί οι παράγοντες λειτουργούν ως εμπόδιο, μειώνοντας τις διαθέσιμες επιλογές στα άτομα του γυναικείου φύλου στους τομείς της εκπαίδευσης, της απασχόλησης, της επαγγελματικής ανάπτυξης και της πρόσκτησης εμπειρίας. Οι ανωτέρω προοπτικές, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν τις γυναίκες, είναι κοινωνικά κατασκευασμένες και έχουν ριζώσει με την πάροδο του χρόνου. Αυτός είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην ύπαρξη ανισότητας των φύλων και στο γεγονός ότι αυτό το κοινωνικό ζήτημα δεν έχει επιλυθεί (Δαβάκη, 2013).

Η έννοια της «κοινωνικής ανισότητας» αναφέρεται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι σε διαφορετικές κοινωνικές θέσεις ή συνθήκες μέσα σε μια ομάδα ή κοινωνία δεν έχουν πρόσβαση στις ίδιες ευκαιρίες ή δεν λαμβάνουν τις ίδιες ανταμοιβές. Η έννοια της κοινωνικής ανισότητας αναφέρεται στις αποκλίσεις που μπορούν να παρατηρηθούν μεταξύ διαφορετικών ομάδων ατόμων. Η λέξη «κοινωνική ανισότητα» μπορεί να αναλυθεί στις πιο θεμελιώδεις συνιστώσες της, οι οποίες μπορούν να συνοψιστούν ως ο πολυεπίπεδος καταμερισμός πόρων σε κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο. Η ιδέα της κοινωνικής ανισότητας έχει επίσης αποδειχθεί ότι έχει άμεση σχέση με τον κοινωνικό διαχωρισμό, καθώς και την καλλιέργεια μιας αίσθησης αποστασιοποίησης μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών ομάδων. Καθιερώνει ιεραρχικές σχέσεις κυριαρχίας και υποταγής, οι οποίες με τη σειρά τους οδηγούν σε αξιολογήσεις της σχετικής αξίας διαφόρων ομάδων. Η ταξινόμηση ορισμένων κοινωνικών ομάδων ως χαμηλότερης

θέσης από άλλες (ετερογένεια) ανοίγει το δρόμο για την εφαρμογή προγραμμάτων για την καταπολέμηση των κοινωνικών ανισοτήτων (Δαβάκη, 2013).

Η λέξη «σεξουαλική παρενόχληση» αναφέρεται σε μια μεγάλη ποικιλία δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης και άλλων πράξεων σωματικής βίας, καθώς και βλέμματα, άσχημα αστεία και αγενή σχόλια που βασίζονται σε στερεότυπα φύλου. Περιλαμβάνει επίσης υποτιμητικά σχόλια που βασίζονται σε στερεότυπα φύλου. Αν και ο νομικός ορισμός της φράσης διαφέρει από χώρα σε χώρα, συχνά αναφέρεται σε συμπεριφορές που σχετίζονται με το φύλο και είναι ανεπιθύμητες και παράλογες. Ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» αναφέρεται σε «οποιαδήποτε ανεπιθύμητη σεξουαλική προώθηση, προσέλευση σεξουαλικής εύνοιας, και γενικότερα οποιαδήποτε συμπεριφορά ή προσέγγιση σεξουαλικής φύσης που προκαλεί συναισθήματα φόβου, απόγνωσης και ταπείνωσης σε άλλο άτομο». Η επιστήμη της κοινωνιολογίας, συνδέει την παρενόχληση στο χώρο εργασίας με τις έμφυλες διακρίσεις (Martin, 2003) καθώς και άλλες μορφές διακρίσεων και κακοποίησης που λαμβάνουν χώρα στο χώρο εργασίας (Lopez et al., 2009).

Μάλιστα, η έννοια της «επαγγελματικής ανισότητας» αναφέρεται στην κατάσταση της έμφυλης διάκρισης, που προκύπτει από την ίδια τη χρήση της έμφυλης ταυτότητας στο επαγγελματικό περιβάλλον. Η επαγγελματική ανισότητα είναι μια πραγματικότητα και συμβάλλει στη συνέχιση και διεύρυνση της κοινωνικής ανισότητας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα επαγγέλματα που κατέχονται κυρίως από άνδρες έχουν την τάση να παρέχουν υψηλότερα επίπεδα αμοιβών, παροχών, πρόσβασης σε προαγωγή, κατάρτιση και εξουσία σε σύγκριση με επαγγέλματα που κατέχονται κυρίως από γυναίκες. Λόγω της επαγγελματικής ανισότητας, είναι δύσκολο για τις γυναίκες να βελτιώσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζει την ικανότητά τους να διαπραγματεύονται για καλύτερες αμοιβές και συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, καθιστά πιο δύσκολο για τις γυναίκες να αποκτήσουν ασφάλιση, ιατρική περίθαλψη και συνταξιοδοτικές παροχές, γεγονός που με τη σειρά του μειώνει τη συνολική ποιότητα της ζωής τους (Stamarski & Son Hing, 2015).

Η επαγγελματική ανισότητα έχει σημαντικό αντίκτυπο στην κοινωνικοοικονομική κατάσταση ενός ατόμου. Εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες διαφορές στις αμοιβές και τη μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών, παρά το γεγονός ότι και τα δύο φύλα έχουν τα ίδια επίπεδα εκπαίδευσης και εμπειρίας. Μια

εξήγηση γι' αυτό είναι το εξαιρετικά υψηλό ποσοστό διαχωρισμού με βάση το φύλο στο εργατικό δυναμικό. Η ανισότητα στο χώρο εργασίας είναι μία από τις σημαντικότερες πτυχές της ανισότητας των φύλων και έχει συνέπειες για την οργάνωση της κοινωνίας σε πολλαπλά επίπεδα, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της οικονομίας καθώς και του επιπέδου διαμόρφωσης κοινωνικών ταυτοτήτων (Stamarski & Son Hing, 2015).

Κεφάλαιο 2^ο: Εισαγωγή στο Νομικό Πλαίσιο.

2.1 Το νομικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις σε διεθνές επίπεδο.

Υπό το πρίσμα των καταγιστικών τεχνολογικών, κοινωνικών και οικονομικών εξελίξεων, καθώς και των εξελίξεων στην αγορά εργασίας, οι Διεθνείς Ομοσπονδίες άρχισαν να διαπραγματεύονται αυτό που είναι γνωστό ως Διεθνείς Συμφωνίες (IFA), οι οποίες είναι ουσιαστικά συμφωνίες με πολυεθνικές εταιρείες για βασικά δικαιώματα των εργαζομένων. Αυτές οι συμφωνίες-πλαίσια έχουν καταστεί ένα νέο μέσο για τη ρύθμιση της δραστηριότητας σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο. Οι IFAs ιδρύθηκαν για πρώτη φορά τη δεκαετία του 1980 και σημείωσαν ταχεία ανάπτυξη μετά το έτος 2000.

Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων στα παγκόσμια δίκτυα εφοδιασμού των πολυεθνικών εταιρειών ήταν και είναι ο πρωταρχικός τους στόχος. Τα μέρη της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργασίας περιλαμβάνουν όχι μόνο τις ομοσπονδίες του παγκόσμιου συνδικάτου αλλά και συνδικαλιστικές δομές σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο (Hammer, 2005). Στο πλαίσιο αυτό, οι διεθνείς συμφωνίες οι οποίες δημιουργήθηκαν με βάση το ισχύον νομοθετικό υπόβαθρο, προβλέπουν τα εξής:

- Ιδρύεται η Παγκόσμια Ομοσπονδία Συνδικάτων, καθώς και τα Παγκόσμια Συμβούλια Εργασίας και οι Ευρωπαϊκές Επιτροπές Επιχείρησης, ως συνδικαλιστικά εργαλεία σε παγκόσμιο βεληνεκές.
- Επεκτείνεται το πεδίο εφαρμογής των εν λόγω διεθνών συμφωνιών στο επίπεδο συνεργασίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των εταιρειών και των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων.

- Συνάπτονται συμφωνίες στο μικροεπίπεδο των επιχειρήσεων σχετικά με τα βασικότερα εργασιακά δικαιώματα, που διαμορφώνονται από θεσμοθετημένους κοινωνικούς διαλόγους (Θωμάς, 2011).

2.2 Η νομοθετική ολοκλήρωση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η πρόοδος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών είχε ως αποτέλεσμα τη θέσπιση ενός ειδικού πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Η δομή αυτή αποτελείται τουλάχιστον από τα ακόλουθα τέσσερα κύρια στοιχεία: ένα νομικό πλαίσιο για την υπεροχή του κοινοτικού δικαίου, το οποίο περιλαμβάνει τα θεμελιώδη δικαιώματα· διακρατική οικονομική ολοκλήρωση· υπερεθνικές θεσμικές δομές· και ένα αυξανόμενο κοινωνικό προφίλ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που μεριμνά και προστατεύει τις σχέσεις στην απασχόληση (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2005).

Κάθε γεγονός που συμβαίνει στις εργασιακές σχέσεις της ΕΕ διέπεται από τις νομικές και θεσμικές δομές της ΕΕ. Αυτό περιλαμβάνει, από την προστασία της ελεύθερης κυκλοφορίας για όλους τους εργαζόμενους, μέχρι την εξέλιξη της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στην εργασία, το περιβάλλον εργασίας, τις νομικά κατοχυρωμένες υποχρεώσεις που έχουν οι εργοδότες και τα δικαιώματα που έχουν οι εργαζόμενοι σε όλες τις εκφάνσεις του επαγγελματικού τους βίου.

Το θεσμικό πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης υπήρξε το περιβάλλον στο οποίο πραγματοποιήθηκε η προοδευτική ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ. Κατά τα πρώτα έτη της ΕΟΚ, η απασχόληση και οι εργασιακές σχέσεις καταλάμβαναν πολύ περιορισμένες δράσεις και πρωτοβουλίες. Πρωταρχικός στόχος των πρωτοβουλιών αυτών ήταν να διασφαλιστεί η επίτευξη του σκοπού να δημιουργηθεί μια κοινή αγορά εργασίας. Δεδομένου ότι οι θεμελιώδεις Συνθήκες στόχευαν στην ανάπτυξη πρώτα μιας ενιαίας αγοράς εργασίας, με τα ζητήματα του κοινωνικού γίνεσθαι να αποτελούν δευτερεύουσα προτεραιότητα, η Ευρωπαϊκή Ένωση επικεντρώθηκε στην οικονομική ολοκλήρωση (Schmidt, 2007).

Ως άμεση συνέπεια της πρωτοβουλίας «Val Duchesse» που ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 1985 από τον διορισθέντα Πρόεδρο της Επιτροπής Jacques Delors, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος άρχισε να διαμορφώνεται στα μέσα της δεκαετίας

του 1980. Από τότε, ο κοινωνικός διάλογος στην Ευρώπη αποτελεί εξαιρετικά σημαντικό παράγοντα για την επέκταση και την εδραίωση του λεγόμενου «ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου» (Bercusson, 2002).

Η απαίτηση για μια κοινωνική συνιστώσα στην ενιαία ευρωπαϊκή αγορά οδήγησε στην επικύρωση του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων τον Δεκέμβριο του 1989 από 11 από τα 12 κράτη μέλη που ανήκαν τότε στην Κοινότητα. Λόγω της πολιτικής βούλησης των 11 κρατών μελών, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μπόρεσε να εγκρίνει ορισμένες από τις ιδέες της για το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας κατά τη διάρκεια των επόμενων ετών (2005).

Το Δεκέμβριο του 1991, η Διακυβερνητική Διάσκεψη και η Σύνοδος Κορυφής του Μάαστριχτ σηματοδότησε την αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μάλιστα, η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνει ένα πρωτόκολλο κοινωνικής πολιτικής, το οποίο τελικά προσέδωσε στην ΕΕ σημαντικές κοινωνικές αρμοδιότητες, όπου η απασχόληση και οι σχέσεις εργασίας διέπονται από τον κοινωνικό διάλογο στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Telljohann, da Costa et al., 2010).

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, οι ανησυχίες για την αύξηση της ανεργίας οδήγησαν στην οργάνωση μιας ευρωπαϊκής στρατηγικής για τον τομέα της απασχόλησης. Οι προτάσεις αυτές, σε συνδυασμό με την πίεση για μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οδήγησαν στην έγκριση νέων κατευθυντήριων για την απασχόληση στη Συνθήκη του Άμστερνταμ τον Δεκέμβριο του 1997. Το 2000, στη Νίκαια της Γαλλίας, επικαιροποιήθηκε η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το κομμάτι της κοινωνικής πολιτικής. Αυτό επέτρεψε την εισαγωγή νομοθετικών πρωτοβουλιών για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις με ειδική πλειοψηφία, όταν προηγουμένως απαιτούνταν ομοφωνία. Επιπλέον, στη Νίκαια εγκρίθηκε η Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής 2000-2005. Η Συνθήκη της Νίκαιας ζήτησε να γίνουν ρηξικέλευθες μεταβολές στο οργανωτικό πλαίσιο του νομικού συστήματος στην Ευρώπη (συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης ευρωπαϊκών δικαιοδοτικών τμημάτων) που θα επέτρεπε τη δυνατότητα ενός εξειδικευμένου δικαστηρίου της ΕΕ που θα ασχολείται με προβλήματα που έχει η αγορά εργασίας και η απασχόληση (Bercusson, 2002).

Ως αποτέλεσμα των συζητήσεων με ορισμένα έθνη που ενδιαφέρονται να ενταχθούν, δέκα επιπλέον κράτη έγιναν μέλη της ΕΕ την 1η Μαΐου 2004. Ως αποτέλεσμα της διεύρυνσης, προέκυψαν διάφορα και περίπλοκα θέματα, παρόλα αυτά υφίσταται η δέσμευση από όλα τα κράτη - μέλη να ενσωματωθεί το σύνολο του κοινοτικού δικαίου ή του κοινοτικού κεκτημένου στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων (γνωστό και ως κοινωνικό κεκτημένο) στους αντίστοιχους εθνικούς νόμους και κανονισμούς τους (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2005).

Τέλος, στις 13 Δεκεμβρίου του 2007, υπογράφηκε η Συνθήκη της Λισαβόνας, η ισχύς της οποίας ξεκίνησε το Δεκέμβριο του 2009. Η συνθήκη αυτή περιελάμβανε δύο τμήματα που αναθεώρησαν τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τη Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Ως αποτέλεσμα, η Ευρωπαϊκή Ένωση απέκτησε μια ενιαία νομική ταυτότητα ως αποτέλεσμα αυτών των τροποποιήσεων. Η εισαγωγή των εν λόγω μεταρρυθμίσεων, προσέδωσε στην Ευρωπαϊκή Ένωση το χαρακτήρα μιας ενιαίας νομικής προσωπικότητας, ενώ θεμελίωσε το νομικό εφαλτήριο για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου και την προάσπιση της ισότητας στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Telljohann et al., 2010).

2.3 Το εσωτερικό δίκαιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις.

Πρωταρχικός στόχος της νομοθεσίας στην Ελλάδα είναι τα θέματα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις. Μετά την προσχώρηση της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο γνώμονας των διεθνών κανόνων δικαίου χρησιμεύουν πλέον ως πηγή του εθνικού δικαίου της χώρας. Αυτοί οι διεθνείς κανόνες δικαίου έχουν άμεσο αντίκτυπο στην προστασία της εργασίας και των σχέσεων αυτής, μέσω της διαδικασίας ευθυγράμμισης με την κοινωνική νομοθεσία, με τη βοήθεια κοινοτικών οδηγιών που έχουν εγκριθεί.

Επί του παρόντος, η έκδοση κοινοτικών οδηγιών περί των ομαδικών απολύσεων, της προστασίας των εργαζομένων, της ισότητας των δύο φύλων και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο χώρο εργασίας έχουν αποτελέσει μέρος του ελληνικού δικαίου και έχουν εφαρμοστεί άμεσα στο ελληνικό νομοθετικό γίγνεσθαι. (Δάνος, 2011). Το καθεστώς της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών

θεσπίστηκε αφενός λόγω της κοινωνικής αναγκαιότητας, ενώ αφετέρου καλύπτει τα κοινωνικά και οικονομικά συμφέροντα των εργαζόμενων γυναικών, βασιζόμενο στον ανθρωποκεντρισμό (Ληξουριώτης & Θεοδόσης, 2008). Το άρθρο 4 παρ.2 του Συντάγματος της Ελλάδας θέτει τις συνταγματικές βάσεις για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων στην Ελλάδα στο κομμάτι της εργασίας. Επιπλέον, πρέπει να τονιστεί ότι η ιδέα της ίσης μεταχείρισης έχει τις ρίζες της στο άρθρο 22 παρ.1 του Συντάγματος (Γιαννακούρου, 2008).

Αποτελεί συνήθη πρακτική στον χώρο εργασίας να ερμηνεύεται η ευρεία αρχή της ισότητας ως αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων. Το σημαντικότερο στοιχείο αυτής της αρχής είναι να εφαρμόζεται επίσης σε θέματα που αφορούν την αμοιβή και την αποζημίωση. Σύμφωνα με την παράγραφο (β) του άρθρου 22 της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων στην Απασχόληση, «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλες διακρίσεις, έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας». Το δικαίωμα στην αρχή της ίσης αμοιβής είναι ένα δικαίωμα υπεράσπισης που είναι απόλυτο και απευθύνεται όχι μόνο στο κράτος ως εργοδότη αλλά και σε σχέση με τον ιδιώτη εργοδότη. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το δικαίωμα στην αρχή της ίσης αμοιβής είναι δικαίωμα υπεράσπισης.

Ως εκ τούτου, ανεξάρτητα από τη νομική μορφή που λαμβάνει ένας εργοδότης, ο νόμος δεν του παρέχει την εξουσία να κάνει διακρίσεις στην αμοιβή βάσει παραγόντων όπως ο γενετήσιος προσανατολισμός ενός ατόμου, οι απόψεις του ή άλλοι παράγοντες. Ο μόνος λόγος για τον οποίο θα πρέπει να υπάρχει διαφορά στην αμοιβή είναι η αξία της εργασίας που ολοκληρώθηκε, διότι αυτός είναι ο μόνος παράγοντας που μπορεί να διασφαλίσει ότι τηρείται η αρχή της ίσης αμοιβής. Η φράση «ίση αμοιβή» δεν αναφέρεται στο ίδιο χρηματικό ποσό που λαμβάνει κάθε εργαζόμενος, αλλά στην «ισότητα στην ανταμοιβή της εργασίας ίσης αξίας» (Δημητρόπουλος, 2005).

Το θεσμικό πλαίσιο, το οποίο αφορά την ισότητα στην εργασία και για τα δύο φύλα, βασίζεται στην απαίτηση του Συντάγματος για ισότητα σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.1, το οποίο ισχύει σήμερα. Η διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 του Συντάγματος κατοχυρώνει το δικαίωμα του εργαζομένου σε ίση αμοιβή για όμοια εργασία που εκτελεί ο εργαζόμενος, ενώ το άρθρο 116 διευκρινίζει επίσης ότι δεν υφίσταται

διάκριση λόγω φύλου κατά την εφαρμογή θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Από εκεί και πέρα, όμως, το κράτος είναι υποχρεωμένο να εργαστεί για την εξάλειψη των ανισοτήτων που προκύπτουν από τη λειτουργία του συστήματος, ειδικά σε σχέση με τη θεραπεία των γυναικών. Οι συνταγματικές διατάξεις που περιγράφονται παραπάνω θα έχουν διάφορες επιπτώσεις όταν τεθούν σε εφαρμογή (Γιαννακούρου, 2008).

2.4 Η νομική βάση για την ισότητα στο χώρο εργασίας και οι καταχρήσεις που έχουν συμβεί μέσα σε αυτήν.

Η ισότητα των φύλων σε όλες τις πτυχές της απασχόλησης προστατεύεται από το Νόμο 3896/10, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ το 2010. Σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις που περιγράφονται στην Οδηγία 2006/54/EK, ο νόμος αυτός έχει συμβάλει στην ενίσχυση, απλοποίηση και κωδικοποίηση σε ενιαίο έγγραφο, της νομοθεσίας που ισχύει σήμερα (Αθανασάτου, 2014). Διακρίνει τις έννοιες της σεξουαλικής παρενόχλησης και των έμφυλων διακρίσεων, ενισχύει τη θέση των εγκύων και των μητέρων και επιτρέπει την υιοθέτηση θετικών μέτρων όσον αφορά στην ισότητα μεταξύ των φύλων. Επίσης, ο Νόμος 3896/10 αποσαφηνίζει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, αναλύει την έννοια της απαγορευμένης διάκρισης, διακρίνει τις έννοιες της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και της έμφυλης παρενόχλησης (Κουκιάδης, 2012).

Τα εφαρμοζόμενα με το Ν. 3896/10 δεν αφορούν μόνο στους εργαζόμενους που έχουν εργασιακές σχέσεις. Λαμβάνει εφαρμογή σε κάθε περίπτωση εργασίας και για όλων των ειδών τις συμβάσεις (σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητες συμβατικές υπηρεσίες) και ανεξάρτητα από το είδος των υπηρεσιών που παρέχονται. Επιπλέον, δεν αναφέρεται μόνο στις συνθήκες εργασίας, αλλά και σε όλες τις πτυχές που εμπίπτουν στην προσβασιμότητα σε κάθε μορφής απασχόληση και στο δικαίωμα πρόσβασης στην κοινωνική ασφάλιση. (Κουκιάδης, 2012).

Περαιτέρω, αξίζει να σημειωθεί ότι η ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας επιβάλλεται από το άρθρο 4 παρ.1 του Συντάγματος. Επειδή δεν υπάρχει ένδειξη των κριτηρίων αξιολόγησης (όπως ο τόπος και ο χρόνος) για τη σύγκριση των εργασιών, αυτό εγείρει το ερώτημα πώς θα αναθεωρηθεί το έργο και πώς θα αξιολογηθεί το περιεχόμενο του έργου. Όσον αφορά τον χωροταξικό παράγοντα, για να συγκριθεί η εργασία, αυτή πρέπει να εκτελείται στον ίδιο τόπο της

επιχείρησης, ο οποίος υπάγεται στη δικαιοδοσία του εργοδότη, ο οποίος αποτελεί τον στόχο της αξίωσης για ίση μεταχείριση, χωρίς, βεβαίως, να αποκλείεται η επέκταση των ορίων, δεδομένου ότι φαίνεται ότι υπάρχει άνιση μεταχείριση σε έναν τομέα, και πάντα σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση (Κιργόταση, 2015).

Η νομοθεσία θεωρεί ότι η αμοιβή περιλαμβάνει όχι μόνο τις αμοιβές και τους μισθούς κάθε είδους, αλλά και τις οποιεσδήποτε άλλες παροχές που περιέρχονται στους εργαζόμενους με άμεσο ή έμμεσο τρόπο από οποιαδήποτε μορφή χρηματοδότησης ή αποζημίωσης εκ του εργοδότη ως αποτέλεσμα της απασχόλησης των εργαζομένων σε αυτόν. Ο όρος «αμοιβή» μπορεί επίσης να αναφέρεται σε πράγματα όπως οικογενειακά επιδόματα, εθελοντικές παροχές, άλλα είδη επιδομάτων και ταξιδιωτικές δαπάνες (όπως αεροπορικά εισιτήρια και εισιτήρια), υπό την προϋπόθεση ότι μπορεί να αποδειχθεί η σύνδεσή τους με τη σχέση εργασίας (Κουκιάδης, 2012).

Το γεγονός της νομικά κατοχυρωμένης απαγόρευσης των έμφυλων διακρίσεων, καθορίζει το πλαίσιο για την αποφυγή διακρίσεων σε οποιοδήποτε θέμα σχετικό με την επαγγελματική ζωή, από τη δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης και τη διαφύλαξη και προστασία του δικαιώματος στην αναπαραγωγή, έως τη δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση έως τον συνολικό αριθμό ωρών της προσφερόμενης εργασίας, τη δυνατότητα προαγωγών κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία και τη δυνατότητα εξασφάλισης της θέσης. (Κιργόταση, 2015).

Η πρόσβαση στην απασχόληση θα πρέπει να παρέχεται ανεξάρτητα από τον σεξουαλικό προσανατολισμό ενός ατόμου σε οποιοδήποτε επίπεδο ή τομέα απασχόλησης. Ειδικότερα, η σχέση μεταξύ της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω φύλου και εγκυμοσύνης και μητρότητας έχει ως συνέπεια (άρθρο 20 παρ. 2) τη χορήγηση δικαιώματος προσλήψεως γυναίκας χωρίς πιστοποιητικό ιατρού σε θέσεις εργασίας στις οποίες το πιστοποιητικό αυτό είναι αναγκαίο αν οι απαιτούμενες ιατρικές εξετάσεις καθίστανται επικίνδυνες είτε για τη μητέρα είτε για το έμβρυο. Επιπλέον, το άρθρο 16 κατοχυρώνει το δικαίωμα κάθε γυναίκας, κατά την επιστροφή της από την άδεια μητρότητας, να λαμβάνει θέση παρόμοια με την προηγούμενη και να υπόκειται στους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας (Κιργιβασία, 2015).

Περαιτέρω, αξίζει να σημειωθεί ότι το άρθρο 14, κατοχυρώνει την απαγόρευση κάθε διάκρισης όσον αφορά στους όρους απόλυσης και τις παροχές που

συνδέονται με αυτήν. Θεσπίζονται μια σειρά προληπτικών και κατασταλτικών μέσων, ουσιαστικών και δικονομικών, δικαστικών και εξώδικων διαδικασιών, οι οποίες, με τη συμμετοχή ορισμένων φορέων με καθορισμένους ρόλους, επιδιώκουν να εξασφαλίσουν την επιτυχή εφαρμογή της απαγόρευσης των διακρίσεων στην πράξη· μάλιστα, θεσπίζεται η δημιουργία ενός οργάνου που θα εποπτεύει τον τρόπο με τον οποίο προστατεύεται στην πράξη η αρχή της ισότητας (Σαρρής, 2012). Επιπλέον, στο άρθρο 24 προβλέπεται ότι εάν κάποιος εργαζόμενος καταγγείλει την άνιση μεταχείριση στο χώρο εργασίας λόγω έμφυλων διακρίσεων, καταθέτοντας και αντίστοιχα αποδεικτικά στοιχεία, το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε διάκριση βαρύνει κυρίως τον εργοδότη (Κουκιάδης, 2012).

Για το λόγο αυτό, είναι επιτακτική ανάγκη ο εκάστοτε εργοδότης, να αντιμετωπίζει κάθε εργαζόμενο του ισότιμα (δίχως να επηρεάζεται από το φύλο) και να σέβεται κάθε δικαίωμα που απορρέει από τη σύμβαση που υπογράφηκε μεταξύ τους, καθώς και από την κείμενη νομοθεσία γενικότερα. Επιπλέον, είναι επιτακτική ανάγκη να τονιστεί ότι ο εργοδότης δεν πρέπει να κάνει διακρίσεις σε βάρος κανενός από τους εργαζομένους του (Σαρρής, 2012)

2.4.1 Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση.

Η παρενόχληση σεξουαλικής φύσης είναι ένα σύγχρονο κοινωνικό πρόβλημα που όχι μόνο προσβάλλει την ανθρώπινη κατάσταση αλλά και έρχεται σε αντίθεση με την ιδέα ότι κάθε άνθρωπος θα πρέπει να λαμβάνει της ίδιας αντιμετώπισης ανεξαρτήτως του φύλου του. Είναι συχνή πρακτική, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας, να προσβάλλονται οι εργαζόμενοι, και ιδιαίτερα οι γυναίκες, οι οποίες εμφανίζουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τον παράγοντα της εξάρτησης (Ρεθυμιωτάκη κ.ά., 2015).

Οι Ν. 3488/06 και ο πιο πρόσφατος Ν. 3896/2010 πρόσθεσαν την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης ειδικότερα και της έμφυλης παρενόχλησης γενικότερα στην κατηγορία των διακρίσεων που απαγορεύονται. Ειδικότερα, ο Ν. 3896/10 ορίζει ότι «Η παρενόχληση είναι μια πράξη που δεν επιτρέπεται όταν εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά, η οποία σχετίζεται με το φύλο ενός ατόμου και έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας». Επίσης, ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» ορίζεται ως κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης,

λεκτική ή σωματική, που προσβάλλει την ατομική αξιοπρέπεια και δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον, εκφοβιστικό, εξευτελιστικό και ταπεινωτικό (Κιργόταση, 2015). Ωστόσο, η σεξουαλική συμπεριφορά δύναται να συμπεριλάβει και το εχθρικό κλίμα στο επαγγελματικό περιβάλλον (Σπύρου, 2009). Ως αποτέλεσμα, υπάρχουν τρεις διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους μπορεί να εκδηλωθεί μία σεξουαλικά υποκινούμενη συμπεριφορά:

- i. συμπεριφορά που περιλαμβάνει τη χρήση του σώματος κάποιου, όπως ανεπιθύμητη και απρόσκλητη σωματική επαφή που μπορεί ενδεχομένως να οδηγήσει σε διακεκριμένη επίθεση ή βιασμό.
- ii. μη λεκτική συμπεριφορά: έντονο και επίμονο βλέμμα, σφύριγμα
- iii. λεκτική συμπεριφορά: σεξουαλικά αστεία, σεξουαλικές συστάσεις και σχόλια για την εμφάνιση του ατόμου. (Σπύρου, 2009).

Δεν είναι απαραίτητο να δοθεί έμφαση στη σεξουαλική ικανοποίηση προκειμένου να υπάρξει παρενόχληση λόγω φύλου· αντιθέτως, αρκεί να δοθεί έμφαση στο φύλο του ατόμου που παρενοχλείται προκειμένου να υπάρξει παρενόχληση λόγω φύλου. Η διάκριση αυτή είναι που διαφοροποιεί την έννοια της έμφυλης παρενόχλησης από τη σεξουαλική παρενόχληση (Ρεθυμιωτάκη κ.ά., 2015).

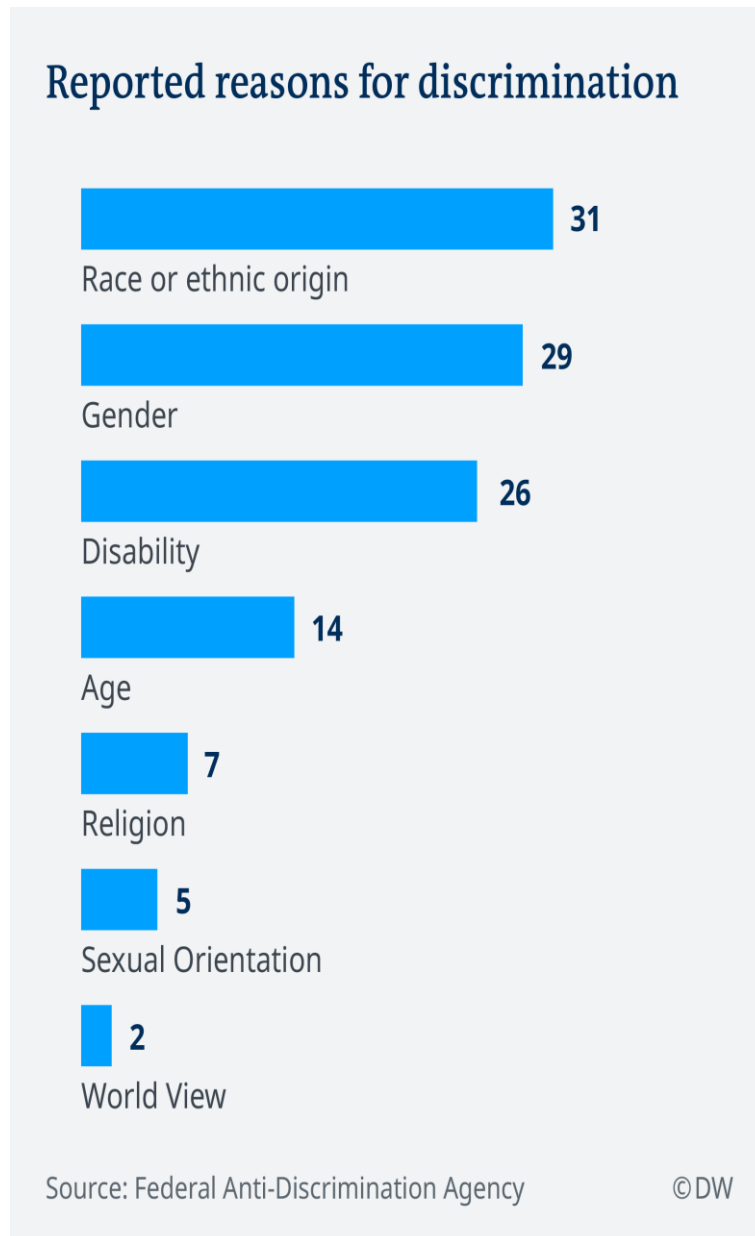
Κεφάλαιο 3^ο: «Ανισότητα μεταξύ των κοινωνικών τάξεων στο χώρο εργασίας».

3.1 Το διάχυτο πρόβλημα της κοινωνικής ανισότητας και των διακρίσεων λόγω φύλου στο χώρο εργασίας.

Το πρόβλημα των διακρίσεων λόγω φύλου και της ανισότητας στον χώρο εργασίας είχε ως αποτέλεσμα τη θέσπιση αρκετών κανόνων στις ανεπτυγμένες βιομηχανικές χώρες. Αυτές οι πολιτικές προσπαθούν να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά τις προσλήψεις, τις αμοιβές και τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης για τους εργαζομένους.

Παρόλα αυτά, οι διακρίσεις κατά των γυναικών και η ανισότητα μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να είναι διαδεδομένες στον χώρο εργασίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι αυτά τα προβλήματα είναι πολύπλευρα και μπορούν να εντοπιστούν σε κάθε οργανωτικό επίπεδο ενός φορέα, δημόσιου ή ιδιωτικού. Λόγω των ενεργειών

τους, οι γυναίκες έχουν υποστεί πολλές εκδηλώσεις ανισότητας και διακρίσεων λόγω φύλου, ιδίως στο επαγγελματικό τους περιβάλλον. Αυτές οι διακρίσεις έχουν σαφές αντίκτυπο στις ευκαιρίες πρόσληψης, εργασίας, κατάρτισης, αποζημίωσης και εξέλιξης που προσφέρονται στις γυναίκες (Burchell, et al., 2014).



Διάγραμμα 1: Αιτίες διακρίσεων στον επαγγελματικό χώρο.

Πηγή: www.dw.com



Διάγραμμα 2: Γραφηματική απεικόνιση στοιχείων έμφυλων διακρίσεων.

Πηγή: www.vervoe.com

Οι θεσμικές διακρίσεις μπορούν να οριστούν όταν μια εταιρεία ή ένας οργανισμός εφαρμόζει πολιτικές που είναι εγγενώς διχασμένες εναντίον ενός συγκεκριμένου συνόλου εργαζομένων, ασχέτως των γνώσεων, των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων ή την απόδοση της εργασίας αυτών των ατόμων. Θεσμικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών μπορούν να προκύψουν σε κάθε είδους πολιτική που εφαρμόζει ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση, από τη διαδικασία της πρόσληψης και επιλογής, στον προσδιορισμό του ρόλου εργασίας του, στις ευκαιρίες για κατάρτιση, στις ίσες αμοιβές, στη δίκαιη απόδοσή του, την επαγγελματική ανέλιξη και τη λύση της σχέσης εργασίας. Αυτός ο τύπος διάκρισης είναι γνωστός ως προκατάληψη λόγω φύλου (McGinn & Oh, 2017).

Ως εκ τούτου, οι θεσμικές διακρίσεις έχουν τη δυνατότητα να συμβούν σε διάφορα πλαίσια, όπως στην πολιτική επιλογής της επιχείρησης ή των ανθρώπινων πόρων της εταιρείας, και έχουν τη δυνατότητα να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην εργασία των γυναικών. Θεσμικές διακρίσεις κατά των γυναικών λαμβάνουν χώρα

επίσης σε καταστάσεις στις οποίες η εργασία τους αξιολογείται ως προς την απόδοσή της, η οποία στη συνέχεια χρησιμοποιείται για τον καθορισμό των οργανωτικών ανταμοιβών τους (όπως αποζημίωση ή bonus αποδοτικότητας), των ευκαιριών εργασίας τους (όπως προαγωγή ή ανάθεση ρόλου) και της «τιμωρίας» τους (όπως η μη ανανέωση σύμβασης εργασίας ή η καταγγελία της απασχόλησης) (Σπυριδάκης, 2009).

Όταν τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται από τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων για να κρίνουν την απόδοση της εργασίας συνήθως ευνοούν τους άνδρες έναντι των γυναικών, οι διακρίσεις λόγω φύλου ενσωματώνονται στην πολιτική προσλήψεων ενός οργανισμού. Αυτό είναι γνωστό ως «ενσωματωμένη διάκριση» λόγω φύλου. Παραδείγματος χάριν, κρίσιμη παράμετρος μέτρησης της επαγγελματικής απόδοσης θεωρείται η παράμετρος της παρουσίας στον επαγγελματικό χώρο.

Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι που πραγματοποιούν δια ζώσης εργασία εντός του γραφείου ανταμείβονται και θεωρούνται πιο ικανοί, ακόμη και σε περιπτώσεις όπου η εργασία εξ αποστάσεως είναι πιο ποιοτική, πιο χρονοβόρα και απαιτεί μια διαρκή ετοιμότητα πρωί και βράδυ, επτά ημέρες την εβδομάδα. Όσοι υπάλληλοι δεν βρίσκονται στο γραφείο τιμωρούνται για την απουσία τους. Επειδή οι γυναίκες έχουν ως επί το πλείστον αναλάβει το ρόλο του φροντιστή της οικογένειας και των παιδιών τους, κάνουν μεγαλύτερη χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από ό,τι οι άνδρες. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να υποστούν συμπεριφορές που εισάγουν διάκριση, όπως η επίτευξη χαμηλότερης βαθμολογίας όταν αξιολογείται η απόδοσή τους στην εργασία. Με αυτόν τον τρόπο, οι διακρίσεις λόγω φύλου μπορούν να προκληθούν μέσω κανονισμών που ενσωματώνουν μεροληπτικά κριτήρια για την αξιολόγηση της απόδοσης (Glass, 2004).

Περαιτέρω, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα (Peterson & Morgan, 1995), η αδυναμία ανέλιξης των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις (Eagly & Carli, 2007), η επικράτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και ο μεγαλύτερος χρόνος που χρειάζονται οι γυναίκες για να προχωρήσουν επαγγελματικά και να ακολουθήσουν μια καριέρα, ενώ βρίσκονται σε σχέση με έναν άνδρα, είναι μερικά παραδείγματα του τρόπου με τον οποίο οι έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας

επιηρεάζουν αρνητικά τις ευκαιρίες των γυναικών, αλλά και τη διατήρηση της μισθολογικής ισότητας μεταξύ των δύο φύλων (Blau & deVaro, 2007).

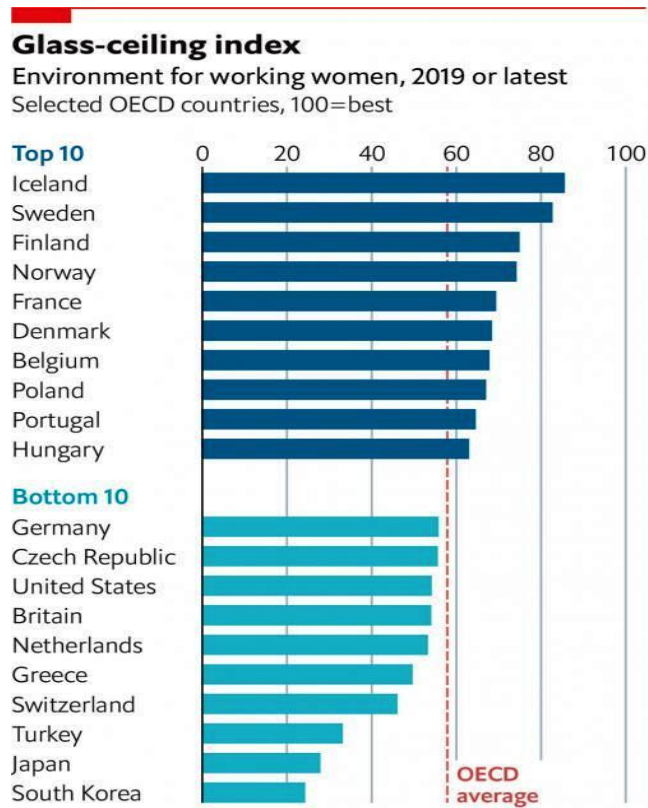
Ο όρος glass ceiling (γυάλινη οροφή) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από την Αμερικανίδα συγγραφέα Marilyn Loden, κατά τη διάρκεια μιας ομιλίας το 1978.



Φωτογραφία 1: Η Marilyn Loden, εμπνευστής του όρου glass ceiling.

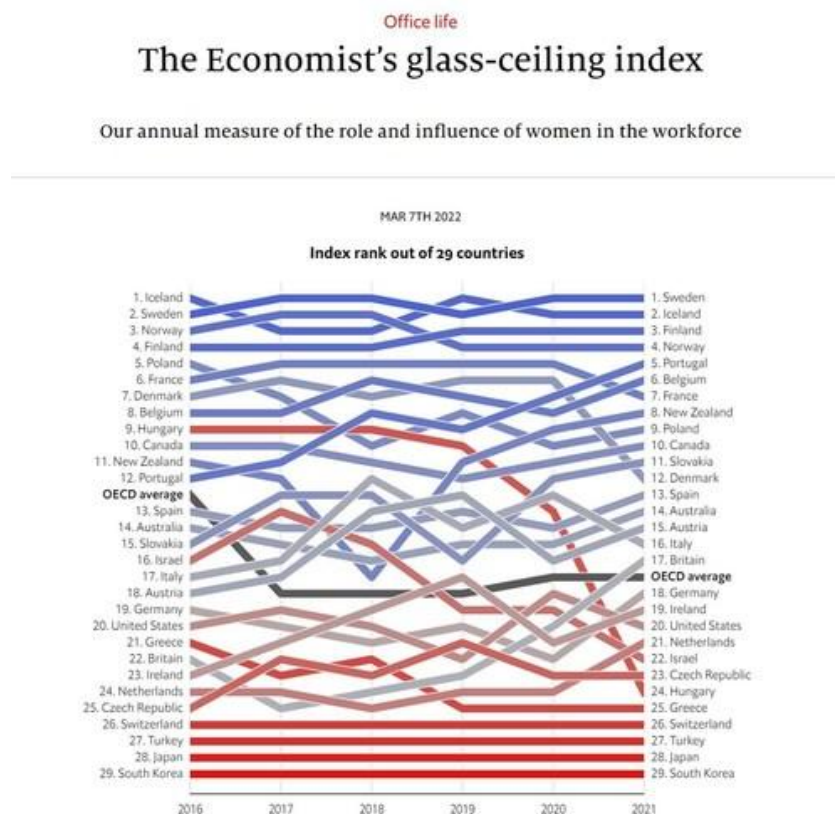
Πηγή: www.nytimes.com

Το 1984, ο όρος χρησιμοποιήθηκε από την εκδότη Gay Bryant, η οποία πιστώνεται με τη διάδοση της έννοιας της γυάλινης οροφής. Σύμφωνα με το wikipedia, η Bryant φέρεται να είπε: «Οι γυναίκες έχουν φτάσει σε ένα ορισμένο σημείο - εγώ το ονομάζω γυάλινη οροφή. Είναι στην κορυφή της μεσαίας διοίκησης και σταματούν και κολλάνε. Δεν υπάρχει αρκετός χώρος για όλες αυτές τις γυναίκες. Κάποιες κάνουν δουλειές για τον εαυτό τους, άλλες βγαίνουν έξω και μεγαλώνουν οικογένειες». Τα κάτωθι Γραφήματα 3 και 4, αποτυπώνουν την εξέλιξη του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» σε διάφορες χώρες, σύμφωνα με τον ιστότοπο www.economist.com. Η Ελλάδα παρατηρείται ότι διάγει μια ολοένα και μειωμένη απόδοση, ενδεικτικό του ότι δεν δίνεται η δέουσα προσοχή επί του εν λόγω φαινομένου και οι εκάστοτε αρμόδιοι φορείς δεν ενσχύπτουν στο πρόβλημα, ώστε να υπάρξει κάποια βελτίωση.



Γράφημα 3: Μέτρηση του φαινομένου glass ceiling ανά χώρα (top – 10 και bottom – 10).

Πηγή: www.economist.com



Γράφημα 4: Μέτρηση του φαινομένου glass ceiling ανά χώρα από το 2016 έως το 2021.

Πηγή: www.economist.com

Σύμφωνα με αρκετές μελέτες, οι διακρίσεις κατά των γυναικών ευθύνονται, τουλάχιστον εν μέρει, για την ανισότητα των φύλων που υπάρχει στον κόσμο της εργασίας. Στην πραγματικότητα, ορισμένες μελέτες έχουν καταδείξει στοιχεία διακρίσεων κατά των γυναικών εκ μέρους εκείνων που κατέχουν θέσεις εξουσίας (ορισμένες από αυτές τις έρευνες επικεντρώθηκαν πιο στενά στον ρόλο που διαδραματίζει το σεξιστικό στίγμα των υπευθύνων λήψης αποφάσεων σε πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις). Για παράδειγμα, οι Masser και Abrams (2004) κατέληξαν στο συμπέρασμα, με βάση τα αποτελέσματα ενός πειράματος που πραγματοποίησαν, ότι όσο υψηλότερα βαθμολογήθηκαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα για τον σεξισμό που υφίστανται οι γυναίκες στο χώρο εργασίας, τόσο πιο πιθανό ήταν να προτείνουν έναν άνδρα υποψήφιο και όχι μια γυναίκα υποψήφια για διευθυντική θέση (Masser & Abrams, 2004).

Το πρόβλημα της ισότητας των δύο φύλων στον χώρο εργασίας έχει προκαλέσει πολυάριθμα πολιτικά και θεσμικά μέτρα στις ανεπτυγμένες χώρες. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων αναφορικά με τις προσλήψεις και τη συνύπαρξη σε ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικό αριθμό εμποδίων που τις εμποδίζουν να αποκτήσουν ποιοτική απασχόληση. Στις παγκόσμιες αγορές εργασίας, οι γυναίκες και οι άνδρες εξακολουθούν να τυχάνουν άνισης μεταχείρισης όσον αφορά τις ευκαιρίες, τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται και τα αποτελέσματα που επιτυγχάνουν. Οι τεράστιες πρόοδοι που έχουν σημειώσει οι γυναίκες στο μορφωτικό επίπεδο κατά τη διάρκεια των δύο προηγούμενων δεκαετιών δεν συνοδεύτηκαν από αντίστοιχη αύξηση της θέσης τους στο εργατικό δυναμικό.

Σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες σε πολλά μέρη του κόσμου είναι πιο πιθανό να είναι άνεργες και να παραμένουν έτσι. Διαθέτουν επίσης πιο λίγες ευκαιρίες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, ενώ αναγκάζονται πολλές φορές να συμβιβαστούν με λιγότερο ποιοτικές ή αναντίστοιχες θέσεις εργασίας ή να εργαστούν σε συνθήκες που δεν είναι ιδανικές (Παγκόσμια Τράπεζα, 2014).

Είναι γενικά αποδεκτό ότι ο ρυθμός πρόόδου στην αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων είναι στατικός. Ακόμη και σε αναπτυγμένες χώρες όπου οι γυναίκες

θέτουν σε πρώτη προτεραιότητα την εργασία, παρακάμπτοντας την οικογένεια και τα παιδιά και εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό, οι θέσεις εργασίας που αυτές καταλαμβάνουν δε διαθέτουν την κατάλληλη ποιότητα, ούτε το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον. Οι γυναίκες θα πρέπει να έρθουν αντιμέτωπες με τα αποτελέσματα της κοινωνικής ανισότητας και των έμφυλων διακρίσεων, μία από τις οποίες είναι η παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον, η οποία είναι ίσως η πιο σημαντική από αυτές τις συνέπειες (McGinn & Oh, 2017).

Η ύπαρξη κοινωνικοοικονομικής ανισότητας και ανισότητας των φύλων είναι η βασική αιτία της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (Clancy et al, 2014). Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη σχετικά με αυτό το θέμα, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες έχουν τη δυνατότητα να είναι θύματα ή δράστες (παρενοχλητές) (Stander & Thomsen, 2016). Ωστόσο, η πλειονότητα αυτών των μελετών καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες είναι τα κύρια θύματα αυτού του προβλήματος, ενώ οι άνδρες είναι οι κύριοι δράστες και παρενοχλητές (Nielsen & Einarsen, 2012).

Έχει ανακαλυφθεί ότι ορισμένοι τύποι εργασιακών χώρων έχουν υψηλότερη συχνότητα σεξουαλικής παρενόχλησης. Για παράδειγμα, σε επαγγέλματα όπου το ποσοστό ανδρών και γυναικών είναι σημαντικά διαφορετικό, σε καταστάσεις όπου οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν πολύ διαφορετικά επίπεδα εξουσίας μεταξύ τους, σε περιόδους εργασιακής αβεβαιότητας κ.λπ. Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας μπορεί να λάβει χώρα όχι μόνο σε ιεραρχικές σχέσεις (από ανώτερους σε υφισταμένους ή αντίστροφα), αλλά και σε οριζόντιες σχέσεις. Αυτή είναι μια σημαντική πτυχή του προβλήματος που πρέπει να αντιμετωπιστεί (Chang & Cho, 2016).

Είναι δυνατό για οποιονδήποτε, από υψηλόβαθμα στελέχη και εμπειρογνώμονες έως εργαζόμενους σε εργοστάσια χαμηλού επιπέδου, να εμπλακεί σε σεξουαλική παρενόχληση. Αν και δεν υφίσταται ένας συγκεκριμένος τύπος θύματος, εκείνες που τη βιώνουν συνηθέστερα είναι νεότερες γυναίκες, ανύπαντρες είτε διαζευγμένες, που έχουν σχετικά χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Οι παρενοχλητές είναι σχεδόν πάντα άνδρες με εξουσία στο χώρο εργασίας με χαμηλά επίπεδα αυτοελέγχου και δεν λαμβάνουν υπόψη τον αντίκτυπο που έχει η συμπεριφορά τους στους άλλους (Pina et al., 2009).

Στη μελέτη τους, ο Rutherford et al. (2006) απεικόνισαν ανάγλυφα την κουλτούρα των ενόπλων δυνάμεων και τον τρόπο με τον οποίο η συνέχιση και αναπαραγωγή αυτής της κουλτούρας δύναται να διαιωνίσει το μέγεθος του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με όσα αναφέρουν, κατά τη διάρκεια των ομιλιών σε ομάδες εστίασης, οι συμμετέχοντες επέστησαν την προσοχή στις «φυσιολογικές» ανισότητες που υπάρχουν μεταξύ των δύο φύλων. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες θεωρήθηκαν συχνότερα ακατάλληλες για το ρόλο, ενώ υπήρχε επίσης η ιδέα ότι οι γυναίκες που εισέρχονταν στις ένοπλες δυνάμεις θα έπρεπε να προσαρμοστούν στην «επικρατούσα ατμόσφαιρα» για να είναι επιτυχημένες. Σε μια δευτερεύουσα σκέψη, πολλοί από τους ερωτηθέντες «σεξουαλικοποίησαν» τις γυναίκες συναδέλφους, πράγμα που σημαίνει ότι συνέχισαν να τονίζουν την αίσθηση ανωτερότητάς τους μέσω της σεξουαλικής αντικειμενοποίησης των γυναικών (Rutherford et al., 2006).

3.2 Η επικράτηση του μύθου της μητρότητας ως δικαιολόγησης των διακρίσεων λόγω φύλου και των κοινωνικών διακρίσεων κατά των γυναικών.

Σε σύγκριση με άλλους τύπους σχέσεων που υπάρχουν μεταξύ διαφόρων κοινωνικών ομάδων, οι σχέσεις των φύλων διακρίνονται από ορισμένα διακριτικά χαρακτηριστικά. Ως αποτέλεσμα, το παραδοσιακό σύστημα σχέσεων των φύλων υποστηρίζεται από μια σειρά μύθων και ιδεολογιών που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίξουν αυτό το σύστημα. Δικαιολογώντας γιατί οι άνδρες και οι γυναίκες βασίζονται στο συμβατικό σύστημα των σχέσεων των φύλων, για παράδειγμα, όταν αυτό αμφισβητείται από τις θεσμικές ρυθμίσεις για αυξημένη ισότητα των φύλων, η υπόθεση ότι ο γάμος είναι η πιο ουσιαστική σχέση μεταξύ ενηλίκων φαίνεται να είναι μυθοπλασία (Rudman & Glick, 2008).

Η ίδια γραμμή σκέψης ισχύει, και στη σημερινή κοινωνία, όπου ο μύθος της μητρότητας χρησιμοποιείται ως εξήγηση για τις διακρίσεις λόγω φύλου κατά των γυναικών στον χώρο εργασίας. Αυτό γίνεται για τον ίδιο στόχο, που είναι η διατήρηση της συμβατικής κατανομής των ρόλων των φύλων. Η ιδέα ότι οι γυναίκες έχουν προδιάθεση να γίνουν μητέρες λόγω της βιολογικής τους λειτουργίας (Johnston & Swanson, 2003).

Από την άλλη, υπάρχουν επίσης πεποιθήσεις για τη μητρότητα που θεωρούνται «παθολογικές». Αυτοί οι μύθοι απεικονίζουν τις εργαζόμενες μητέρες ως

γυναίκες που είναι ανεύθυνες με τη φροντίδα των παιδιών τους και που επιβαρύνουν τις σχέσεις μέσα στις οικογένειές τους. Οι μύθοι σχετικά με τη μητρότητα έχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουν ψυχολογικά εμπόδια, τα οποία εμποδίζουν τις προσπάθειες των γυναικών να επιδιώξουν τη θέση που τους αρμόζει στον χώρο εργασίας και απαγορεύουν στους άνδρες να συμμετέχουν στη διαδικασία ανατροφής των παιδιών. Οι μύθοι για τη μητρότητα αποθαρρύνουν επίσης τις γυναίκες από το να έχουν περισσότερα από ένα παιδιά (Williams & Chen, 2014).

Εκτός από τον αρνητικό αντίκτυπο που έχουν σε ατομικό επίπεδο, τα στερεότυπα σχετικά με τη μητρότητα μπορούν να έχουν πιο εκτεταμένο αντίκτυπο, λειτουργώντας ως πρόσχημα για τις διακρίσεις λόγω φύλου κατά των γυναικών στον χώρο εργασίας, οι οποίες είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες όταν η οικονομία βρίσκεται σε κατάσταση αναταραχής. Η τρέχουσα κατάσταση της οικονομίας έχει σημαντικό αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας, οι οποίες βλάπτουν δυσανάλογα τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες.

Σύμφωνα με πληροφορίες που παρείχε ο Συνήγορος του Πολίτη, υπήρξαν περιπτώσεις διακρίσεων κατά των γυναικών στην Ελλάδα, ιδίως σε σχέση με τις συνθήκες που περιβάλλουν την εγκυμοσύνη και τις απαιτήσεις της άδειας μητρότητας. Παρά την προστατευτική νομοθεσία που έχει θεσπίσει η ΕΕ, ορισμένες κατηγορίες γυναικών διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να μείνουν άνεργες ή να μετατραπούν οι θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι η κρίση, σε συνδυασμό με προϋπάρχοντα στερεότυπα (όπως ο μύθος της μητρότητας), χρησιμοποιείται συχνά ως δικαιολογία για αθέμιτες και παράνομες πρακτικές που ασκούνται εναντίον αυτών των γυναικών. Τα ζητήματα των διακρίσεων κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας έχουν επιδεινωθεί από τη λιτότητα και τα στερεότυπα φαίνεται να είναι καλά εδραιωμένα σε ορισμένους ανδροκρατούμενους τομείς (όπως η αστυνομία και ο στρατός), καθώς και στους τομείς της εκπαίδευσης, της δημόσιας διοίκησης και των υπηρεσιών υγείας, όπου παρεμποδίζουν δυσανάλογα την προαγωγή και την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η λιτότητα έχει επίσης επιδεινώσει τα προβλήματα των διακρίσεων κατά των γυναικών στην αγορά κατοικίας (Συνήγορος του Πολίτη, 2015).

Είναι επίσης πολύ φυσιολογικό να ζητείται από τις νέες γυναίκες σε τακτική βάση να μην δημιουργήσουν οικογένεια για να βρουν δουλειά στον ιδιωτικό τομέα ή να υποστούν ανάρμοστη συμπεριφορά εκ μέρους των αφεντικών ή των συναδέλφων τους στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό είναι κάτι που συμβαίνει αρκετά συχνά στο εργασιακό περιβάλλον (παρενόχληση). Παρά το γεγονός ότι η νομοθεσία έχει σχεδιαστεί για την πρόληψη αυτού του είδους διακρίσεων στον δημόσιο τομέα, οι διακρίσεις και η ανισότητα κατά των γυναικών εξακολουθούν να παρατηρούνται με τη μορφή μείωσης των αποδοχών και των επιδομάτων τους όταν βρίσκονται σε άδεια μητρότητας ή αναρρωτική άδεια λόγω επερχόμενης εγκυμοσύνης (Συνήγορος του Πολίτη, 2015).

Επιπλέον, υπάρχει μεγάλη πιθανότητα ορισμένες κατηγορίες γυναικών να υποστούν προκαταλήψεις στις διαδικασίες επιλογής και αξιολόγησης που θα καθορίσουν πόσο καλά εκτελούν τα καθήκοντά τους (Rudman et al., 2012). Επιπρόσθετα, υπάρχουν στοιχεία για διακρίσεις εις βάρος των εγκύων γυναικών που υποβάλλουν αίτηση για θέσεις εργασίας, καθώς και στοιχεία για διακρίσεις εις βάρος των γυναικών που είναι μητέρες σε σύγκριση με τις γυναίκες που δεν είναι μητέρες ή τους άνδρες που έχουν ή δεν έχουν παιδιά. Αυτό συμβαίνει ανεξάρτητα από το αν οι άνδρες έχουν παιδιά ή όχι. Τα ευρήματα πολυάριθμων μελετών δείχνουν ότι η προκατάληψη στις αποφάσεις πρόσληψης και στις αξιολογήσεις της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων μπορεί να αποδοθεί, σε μεγάλο βαθμό, στην ύπαρξη στερεοτύπων και άλλων ειδών προκαταλήψεων που απευθύνονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες γυναικών (Morgan et al., 2013).

3.3 Οι επιπτώσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, τόσο στην απασχόληση όσο και σε άλλες πτυχές της ζωής τους, ως άμεσο αποτέλεσμα της ανισότητας και των προκαταλήψεων στον κόσμο γύρω τους.

Οι επιπτώσεις των διακρίσεων λόγω φύλου και της ανισότητας στον χώρο εργασίας στις γυναίκες μπορούν να έχουν καταστροφικές επιπτώσεις, όχι μόνο για τις γυναίκες που τις βιώνουν, αλλά και για τις οικογένειές τους και τις κοινότητες στις οποίες ζουν. Αυτού του είδους οι διακρίσεις μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο: στην ψυχική και σωματική υγεία των γυναικών, καθώς και στην υγεία του παιδιού ή των παιδιών τους· την οικονομική τους κατάσταση και την ασφάλεια των οικογενειών τους· τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. τις απόψεις τους για την απασχόληση και τη

σταδιοδρομία τους· και την ικανότητά τους να προοδεύουν στους επιλεγμένους τομείς τους (Davis et al., 2005).

3.3.1 Πολλαπλές επιπτώσεις.

Οι διακρίσεις κατά των γυναικών με βάση το φύλο τους και η ανισότητα στο χώρο εργασίας έχουν συχνά διάφορες αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική τους υγεία (ανησυχία ή αναστάτωση, ερεθισμός, άγχος ή/και θλίψη και άγχος για το μέλλον τους όσον αφορά τα οικονομικά, τη ζωή στο σπίτι ή την υγεία). Η απώλεια αυτοεκτίμησης, η αϋπνία, η απελπισία και άλλα θέματα ψυχικής υγείας είναι όλα πιθανά αποτελέσματα των γυναικών που βιώνουν διακρίσεις και ανισότητα στην εργασία λόγω του φύλου τους. Είναι επίσης δυνατό για τις γυναίκες να αναπτύξουν σωματικά συμπτώματα, όπως πονοκεφάλους, αυξημένη αρτηριακή πίεση και αισθήματα εξάντλησης ή κόπωσης. Επιπλέον, οι διακρίσεις κατά των εγκύων γυναικών μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο αποβολής ή πρόωρου τοκετού και μπορούν να έχουν επιπτώσεις στην υγεία του παιδιού μακροπρόθεσμα (Davis et al., 2005).

3.3.2 Οικονομικές επιπτώσεις.

Υπάρχουν σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομία όταν οι γυναίκες και οι οικογένειές τους υφίστανται προκαταλήψεις. Οι γυναίκες που υφίστανται διακρίσεις στην εργασία συχνά καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι δεν μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται εκεί και αναγκάζονται να αναζητήσουν εργασία αλλού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα μια σειρά από αρνητικά αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένης της απώλειας εισοδήματος κατά την αναζήτηση νέας εργασίας, της απώλειας γραμματοσήμων (που απαιτούνται για τη σύνταξή τους) και της απώλειας άλλων εταιρικών παροχών και προνομίων (Elias & Hogarth, 2005)/

Οι γυναίκες που είναι έγκυες και υπόκεινται σε διακρίσεις στο χώρο εργασίας αντιμετωπίζουν μια κατάσταση που γίνεται ακόμη πιο δύσκολη από το γεγονός ότι έχουν ισχυρή πεποίθηση ότι θα είναι ακατόρθωτο να βρουν δουλειά ή/και απίθανο να προσληφθούν σε άλλη εργασία ενώ είναι ακόμα έγκυες, δυσχεραίνοντας ακόμη περισσότερο την κατάσταση. Η ανησυχία της απώλειας της πηγής χρημάτων, συχνά αποτρέπει τις γυναίκες από το να προσπαθήσουν να σταματήσουν τις διακρίσεις

εναντίον τους, και έτσι μοιρολατρικά παραμένουν ή επιστρέφουν στον ίδιο δυσάρεστο τόπο όπου εργάζονται (Lopez et al., 2009).

3.3.3 Η επίδραση στις διαπροσωπικές σχέσεις και σχέσεις των γυναικών.

Οι διακρίσεις κατά των γυναικών με βάση το φύλο τους και η ανισότητα στην εργασία έχουν φυσικά ένα αποτέλεσμα που μπορεί να γίνει αισθητό και στις προσωπικές τους σχέσεις. Αν και ορισμένες γυναίκες είναι σε θέση να κρατήσουν τα προβλήματά τους στην εργασία ξεχωριστά από το υπόλοιπο της ζωής τους, η πλειοψηφία των γυναικών πιστεύουν ότι οι διακρίσεις και η ανισότητα που βιώνουν προκαλούν διαταραχή τόσο στην προσωπική τους ζωή όσο και στις σχέσεις που έχουν με τους συζύγους τους και άλλους σημαντικούς άλλους (Stamarski & Son Hing, 2015).

Κεφάλαιο 4^ο: «Οι σχέσεις που βασίζονται στο φύλο και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας».

4.1 Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της συχνότητάς της και των χαρακτηριστικών που προβλέπουν τη σοβαρότητά της.

Η παρενόχληση, γενικά, και η σεξουαλική παρενόχληση, ειδικότερα, αναγνωρίζονται ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου και, ως εκ τούτου, αντιβαίνουν στην έννοια της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Σε αυτό το πλαίσιο, η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας καταδεικνύεται διεθνώς ως διάκριση φύλου και παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε περισσότερες από 75 χώρες, οι οποίες έχουν θεσπίσει νομοθεσία που την απαγορεύει. Οι απουσίες, η μειωμένη παραγωγικότητα και τα μειωμένα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία είναι όλα άμεσα αποτελέσματα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Παρ' όλα αυτά, εξακολουθεί να είναι ένα αρκετά συνηθισμένο φαινόμενο και ούτε η ρύθμιση ούτε τα κίνητρα της αγοράς κατάφεραν να το εξαλείψουν (Numhauser-Henning & Laulom, 2012).

Η παρενόχληση *quid pro quo*, γνωστή και ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας, και η σεξουαλική παρενόχληση σε εχθρικό εργασιακό περιβάλλον είναι οι δύο κύριες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης. Προκειμένου να κατανοήσουμε πλήρως τη σεξουαλική παρενόχληση, είναι απαραίτητο να συζητήσουμε και τους δύο αυτούς τύπους (Mondy & Mondy, 2012).

Η παρενόχληση *quid pro quo* συμβαίνει συχνότερα όταν ο παρενοχλητής ζητά ή αναγκάζει έναν εργαζόμενο να συμμετάσχει σε σεξουαλικές πράξεις με αντάλλαγμα να επιτραπεί στον παρενοχλούμενο εργαζόμενο να διατηρήσει τη δουλειά του, να λάβει προαγωγή, να λάβει αύξηση, να αποκτήσει κάποιες άλλες ευκαιρίες που σχετίζονται με την εργασία ή να αποφύγει αρνητικές συνέπειες όπως ο υποβιβασμός ή η απόλυση. Όταν οι εργαζόμενοι υποβάλλονται σε ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή επιθετικό εργασιακό περιβάλλον λόγω του φύλου τους, αυτό είναι ένα παράδειγμα σεξουαλικής παρενόχλησης σε ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον (Ινστιτούτο Πρόληψης σεξουαλικής παρενόχλησης, 2012).

Η παρενόχληση υπονομεύει την ουσιαστική και ίση μεταχείριση των γυναικών στην απασχόλησή τους, τις μετατρέπει σε σεξουαλικά αντικείμενα και ενισχύει τις σεξιστικές ιδέες σχετικά με την κατάλληλη συμπεριφορά φύλου. Η παρενόχληση μετατρέπει επίσης τις γυναίκες σε σεξουαλικά αντικείμενα (McLaughlin et al., 2012). Ωστόσο, είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι σε σχέσεις αυτές όπως επίσης και οι ρόλοι του παρενοχλητή και του θύματος μπορούν συχνά να αλλάζουν θέσεις. (Σπυριδάκης, 2009).

4.1.1 Η συχνότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Αν και τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση, στοιχεία από διεθνείς έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των θυμάτων. Σε κάθε ηλικία και σε οποιοδήποτε περιβάλλον, η πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης από γυναίκες είναι σημαντικά υψηλότερη από εκείνη των ανδρών. Στην πραγματικότητα, αρκετές μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι οι έγχρωμες γυναίκες είναι πιο πιθανό να αποτελέσουν στόχο σεξουαλικής παρενόχλησης ή να βιώσουν την πιο ακραία μορφή της (Welsh et al., 2006). Μεταξύ των ηλικιών 25 και 44, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο να βιώσουν σεξουαλική παρενόχληση. Η συχνότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώνουν οι γυναίκες σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς, όπως η εκπαίδευση και η υγειονομική περίθαλψη, είναι σχετικά χαμηλή, αλλά περίπου διπλάσια από εκείνη που βιώνουν οι άνδρες (Hersch, 2011).

Γενικά, φαίνεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει συχνότερα:

- i. Σε θέσεις εργασίας ή επαγγέλματα όπου η αναλογία των φύλων είναι άνιση, ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που κατέχονται κυρίως από μέλη του ανδρικού φύλου. Ο Kohlman (2004) έκανε κάποια έρευνα και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο διαδεδομένη σε επαγγέλματα που κατέχονται κυρίως είτε από άνδρες είτε από γυναίκες. Σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα, περίπου τα μισά από τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που αναφέρονται λαμβάνουν χώρα σε τομείς όπου οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα του εργατικού δυναμικού. Ως αποτέλεσμα, τα δεδομένα δείχνουν ότι η σύνθεση του φύλου του εργατικού δυναμικού είναι σημαντική σε σύγκριση με το φύλο του ατόμου που παρενοχλήθηκε (Kohlman, 2004).
- ii. Σε επιχειρήσεις και οργανισμούς στους οποίους άνδρες και γυναίκες έχουν δυσανάλογα υψηλά επίπεδα επιρροής μεταξύ τους. Δηλαδή, σε επιχειρήσεις όπου οι άνδρες κατέχουν διευθυντικές θέσεις και οι γυναίκες έχουν θέσεις χαμηλότερου επιπέδου.
- iii. Σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από επισφαλή απασχόληση μπορεί «να μην αξίζει» τον κόπο για ένα άτομο που είναι στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης να το καταγγείλει, ειδικά εάν φοβάται ότι θα απολυθεί από την εργασία του ή όταν διοριστεί νέος προϊστάμενος ή διευθυντής. Μελέτες έχουν δείξει ότι αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο κίνδυνο θυματοποίησης μετά από καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης (Blau & DeVaro, 2007).

Η συντριπτική πλειοψηφία των παρενοχλητών είναι άνδρες και εμπειρικές μελέτες αποκαλύπτουν ότι είναι πιο πιθανό να βρίσκονται ταυτόχρονα σε υψηλότερο οργανωτικό επίπεδο από τα θύματά τους. Επειδή υπάρχουν τόσο λίγες μελέτες που εξετάζουν τη σεξουαλική παρενόχληση σε σχέση με την κοινωνικοοικονομική τάξη ή ηλικία, μπορεί να είναι δύσκολο να εντοπιστούν άτομα που μπορεί να εμπλέκονται σε τέτοια συμπεριφορά (Pina et al., 2009). Υπάρχουν επίσης κάποιες έρευνες που προσδιορίζουν τα στοιχεία και τις ιδιότητες που δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο μπορεί να συμβεί συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι μελέτες εξετάζουν περιβάλλοντα στα οποία έχει παρατηρηθεί συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης. Σημαντικά χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν την ανοχή ενός οργανισμού ή μιας εταιρείας στη σεξουαλική παρενόχληση και τη σύνθεση του φύλου του εργατικού δυναμικού, η οποία λαμβάνει υπόψη πτυχές όπως το φύλο του προϊσταμένου καθώς και το αν η απασχόληση θεωρείται παραδοσιακά ανδρική

(Willness et al., 2007). Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο συχνή σε θεσμούς που έχουν πιο έντονες διαφορές ισχύος στις ιεραρχικές δομές και τα συστήματά τους, όπως ο στρατός (Ilies et al., 2003).

4.2 Το βάρος που συνεπάγεται η σεξουαλική παρενόχληση για τις γυναίκες.

Οι εργαζόμενοι υφίστανται τόσο βραχυπρόθεσμες όσο και μακροπρόθεσμες συνέπειες ως αποτέλεσμα της έκθεσής τους σε σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (Boyd, 2011). Σε αντίθεση με τον συζυγικό βιασμό και την ενδοοικογενειακή βία, το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας δεν θεωρήθηκε σοβαρό κοινωνικό ζήτημα μέχρι σχετικά πρόσφατα (Alagappan & Marican, 2014). Σύμφωνα με τον Σπυριδάκη (2009), «η σημαντικότερη επίδραση έχει να κάνει με την απώλεια της αυτοεκτίμησης και τον τραυματισμό της προσωπικής ταυτότητας του εργαζομένου, στο βαθμό που αφενός δεν βιώνει κοινωνική αναγνώριση και αφετέρου ως άμεσο αποτέλεσμα δεν πραγματοποιούνται οι βασικές ανάγκες της αυτοϊκανοποίησης και της αυτοεκπλήρωσης του ατόμου».

Σύμφωνα με έρευνα που δημοσιεύθηκε από το Chartered Institute of Personnel and Development (2005) και τους O'Connell και Korabik (2000), η εμπειρία της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική και σωματική υγεία ενός εργαζομένου, καθώς και στην ικανότητά του να συνεχίσει να εργάζεται στην ίδια θέση. Η παρενόχληση δεν έχει μόνο αρνητικές επιπτώσεις στο άτομο που παρενοχλείται, αλλά έχει επίσης τη δυνατότητα να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην οικογένειά του και στο περιβάλλον στο οποίο ζει. Πέρα όμως από το θύμα, ευάλωτοι στις ποινές της παρενόχλησης είναι και οι συνάδελφοι που παρατηρούν την άδικη μεταχείριση του «θύματος» από τον «θύτη» και δεν είναι σε θέση να αντιδράσουν, παρόλο που δεν είναι το «θύμα» (Σπυριδάκης, 2009).

Η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε ποικίλα αρνητικά αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένων των απουσιών, της κακής απόδοσης, της σωματικής ασθένειας, ακόμη και της παραίτησης σε ακραίες περιπτώσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση έχει σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στα επίπεδα παραγωγικότητας τόσο των θυμάτων όσο και των συναδέλφων τους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνδέεται με την αύξηση των απουσιών και τη γενική σπατάλη χρόνου εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αποφύγουν τις

αντιπαραθέσεις με τους παρενοχλητές. Εκείνοι που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση συχνά αναφέρουν ότι αισθάνονται μια ποικιλία δυσάρεστων αποτελεσμάτων. Υπάρχει ένα σημαντικό σώμα στοιχείων που δείχνουν μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, δυσμενείς αξιολογήσεις της απόδοσης της εργασίας, επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής υγείας, αυξημένες απουσίες και απώλειες θέσεων εργασίας, μειωμένη δέσμευση στις επιχειρήσεις και αυξημένη πιθανότητα οι εργαζόμενοι να εγκαταλείψουν τη θέση τους και να προσαρμόσουν τους στόχους σταδιοδρομίας τους (Willness et al., 2007).

Η παρενόχληση σεξουαλικής φύσης μπορεί να έχει ποικίλες αρνητικές επιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων στη σωματική και ψυχική υγεία του θύματος. Στις μελέτες που έχουν διεξαχθεί, τα θύματα αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα τόσο της αυτοπεποίθησής τους όσο και της ψυχολογικής τους ευεξίας. Τα συμπτώματα της κατάθλιψης στα θύματα συχνά διαρκούν για σημαντικό χρονικό διάστημα μετά το τέλος της παρενόχλησης. Οι επιπτώσεις μπορεί επίσης να αυξηθούν με την πάροδο του χρόνου και τα θύματα μπορεί επίσης να υποστούν παρενόχληση στα τελευταία τους χρόνια (Ballard, et al., 2006).

Αυτές οι έρευνες τεκμηριώνουν επίσης μια ποικιλία αντιδράσεων που έχουν τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αμέσως μετά το περιστατικό, συμπεριλαμβανομένης της αποφυγής του δράστη, της προσπάθειας ελαχιστοποίησης της σημασίας του συμβάντος, της αναζήτησης κοινωνικής υποστήριξης και, λιγότερο συχνά, της επίσημης και ανεπίσημης αναφοράς / καταγγελιών / καταγγελιών / καταγγελιών στις αρχές (Landrine & Klonoff, 1997; Ορκωτό Ινστιτούτο Προσωπικού και Ανάπτυξης, 2005). Αφού πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, η συντριπτική πλειοψηφία των θυμάτων δεν είναι σε θέση να εκτελέσουν οποιοδήποτε είδος εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα, γεγονός που αναγκάζει ορισμένους από αυτούς να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους (Σπυριδάκης, 2009).

Τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης υπό τη μορφή διακρίσεων κυριαρχούν στην εργασιακή πραγματικότητα των εργαζομένων, οι οποίοι γνωρίζουν ότι συμβάλλει στην υιοθέτηση υποτακτικών συμπεριφορών και στην παραγωγή απάνθρωπων αγχωτικών συνθηκών εργασίας. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τον Σπυριδάκη (2009) «όσο αυτό το φαινόμενο παραμένει στην αφάνεια, μια ένοχη σιωπή θα δημιουργήσει και θα αναπαράγει τις συνθήκες εκδήλωσής του», οι οποίες

περιλαμβάνουν άνιση μεταχείριση, επιδείνωση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, προσβολή της αξιοπρέπειας και μεγαλύτερη ευελιξία των ορίων ανοχής. Προσθέτει δε μάλιστα ότι «όσο το φαινόμενο αυτό παραμένει στην αφάνεια, μια ένοχη σιωπή θα δημιουργεί και θα αναπαράγει τις συνθήκες εκδήλωσής του».

4.3 Προληπτικές στρατηγικές και μέθοδοι ρύθμισης της εμφάνισης των φαινομένων.

Η πιο σημαντική επίδραση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι η ανάπτυξη μιας κουλτούρας ανοχής απέναντι στη συμπεριφορά. Από την άλλη, υπάρχει μια έλλειψη εμπειρικής μελέτης σχετικά με τις πολιτικές και τις διαδικασίες που επιτυγχάνουν στην παραγωγή ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο δεν επιτρέπεται η σεξουαλική ενόχληση ενεργοποίησης. Παρόλο που υπάρχει έλλειψη εμπειρικών στοιχείων σχετικά με την αποτελεσματικότητα των πολιτικών στο χώρο εργασίας για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, υπάρχει μια ευρέως διαδεδομένη υπόθεση ότι αυτά τα μέτρα οδηγούν σε βελτιωμένα αποτελέσματα (McLaughlin, et al., 2012).

Είναι ευθύνη κάθε εργοδότη, ανεξάρτητα από το μέγεθος της εταιρείας του, να προβεί σε όλες τις ενέργειες που μπορούν να θεωρηθούν εύλογες για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αυτό κααδεικνύει ότι οι εταιρείες θα πρέπει να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα για να ελαχιστοποιούν τον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης και να αντιδρούν κατάλληλα όταν υπάρχει περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (Pina et al., 2009).

Οι εργοδότες υποχρεούνται να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, εφόσον αυτό υπάρχει ήδη στο χώρο εργασίας τους. Οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν μια πολιτική μηδενικής ανοχής όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και θα πρέπει να φροντίζουν να εφαρμόζουν αυτήν την πολιτική όσο πιο διεξοδικά μπορούν, παρακολουθώντας παράλληλα πόσο καλά λειτουργεί.

Επιπλέον, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι εργοδότες θα πρέπει να εφαρμόζουν κατάλληλες διαδικασίες για την αντιμετώπιση των καταγγελιών αμέσως μόλις υποβληθούν. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να αρχίζουν αμέσως μετά την υποβολή της καταγγελίας. Οι Jones και George (2007), οι οποίοι περιέγραψαν τα βήματα που μπορούν να εφαρμοστούν από τους

διαχειριστές για την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, προτείνουν τη χρήση μιας τέτοιας προσέγγισης (Jones & George, 2007).

Όταν η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας είτε παραβλέπεται είτε αναγκάζει τις γυναίκες να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους, οι κουλτούρες των εταιρειών που επιτρέπουν την εμφάνισή της παραμένουν προβληματικές. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις δεν πρέπει να κάθονται και να περιμένουν τις παρενοχλημένες γυναίκες να εγκαταλείψουν τελικά τη δουλειά τους πριν αναλάβουν δράση για να σταματήσουν το πρόβλημα. Αντιθέτως, θα πρέπει να εφαρμόζουν αποτελεσματικότερες διαδικασίες υποβολής εκθέσεων και διαχείρισης. Οι συμμετέχοντες στην κατάρτιση έχουν άλλη μια ευκαιρία να συμβάλουν στην ανάπτυξη μιας κουλτούρας στην οποία οι εργαζόμενοι έχουν την εξουσία να προωθούν υγιείς αλληλεπιδράσεις στον τόπο εργασίας τους (Blackstone et al., 2014).

Εκτός από την παροχή κατάρτισης, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να δώσουν πρωταρχική έμφαση στην πρόληψη. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει την υιοθέτηση αυστηρών πολιτικών που εκφράζουν μια προσέγγιση μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και την παροχή ενός προστατευμένου μηχανισμού μέσω του οποίου θα μπορούν να καταγγέλλονται περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης θα πρέπει να προστατεύονται από αντίποινα. Θα πρέπει να παρέχονται συμβουλές, βοήθεια και υποστήριξη στα θύματα και οι χώροι εργασίας θα πρέπει να παρέχουν εκπαιδευτικά προγράμματα που εξηγούν τη νομική, ασφαλή και σαφή διαδικασία υποβολής καταγγελιών, η οποία μπορεί επίσης να προστατεύσει την εταιρεία από νομική ευθύνη (Uggen & Blackstone, 2004).

Οι κουλτούρες στο χώρο εργασίας που ενθαρρύνουν τη σεξουαλική παρενόχληση, συνεχίζουν να είναι εχθρικές προς τις γυναίκες στη σημερινή εποχή. Εξαιτίας αυτού, υπάρχει ανάγκη για πιο κατάλληλες μεθόδους για την καταγγελία παρενόχλησης, την πρόληψη της παρενόχλησης και τον έλεγχο της παρενόχλησης. Η απασχόληση και η προώθηση μεγαλύτερου αριθμού γυναικών έχει αποδειχθεί ότι είναι μια αποτελεσματική τεχνική, καθώς έχει αποδειχθεί ότι τα ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα ενθαρρύνουν υψηλότερα περιστατικά παρενόχλησης. Απαιτείται μεγαλύτερη διαφάνεια προκειμένου να επέλθει η απαραίτητη αλλαγή στην επιχειρηματική νοοτροπία. Αυτό θα διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι έχουν σαφή

κατανόηση της ακριβούς κλίμακας και της φύσης της σεξουαλικής παρενόχλησης που συμβαίνει στο χώρο εργασίας, καθώς και εάν οι προσπάθειες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων είναι επιτυχείς (Gruber & Morgan, 2005).

Κεφάλαιο 5^ο: Μέτρα αντιμετώπισης των έμφυλων διακρίσεων.

Έρευνα, μελέτη και συζήτηση διεξάγονται επί του παρόντος σε όλο τον κόσμο σχετικά με τα θέματα έμφυλων διακρίσεων λόγω φύλου στο χώρο εργασίας. Ως εκδήλωση κοινωνικής ανισότητας, η σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίζεται ως ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα, το οποίο μπορεί να έχει σοβαρό αντίκτυπο όχι μόνο στους ανθρώπους αλλά και σε ομάδες, οργανισμούς και εταιρείες (Atkinson, 2017).

Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας είναι δαπανηρές τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις εταιρείες που τους απασχολούν. Ωστόσο, μια τέτοια συμπεριφορά είναι παράνομη σε περισσότερα από 75 έθνη σε όλο τον κόσμο (Narotzky, 2007). Ωστόσο, τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από έρευνες δείχνουν ότι αυτό το φαινόμενο εμφανίζεται στο χώρο εργασίας, είναι αρκετά συχνό, ιδιαίτερα μεταξύ των μελών του γυναικείου φύλου, και δεν αναφέρεται ή δεν δημοσιοποιείται αρκετά. Αυτό μπορεί να οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαιολογημένο φόβο ότι η έκφραση των ανησυχιών τους μπορεί να οδηγήσει σε αντίποινα και σε ένα ακόμη πιο εχθρικό εργασιακό περιβάλλον (Rudman et al., 2012).

Το κύριο πρόβλημα, ωστόσο, είναι να καταλάβουμε γιατί οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας συνεχίζουν να υπάρχουν και ευδοκιμούν. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να αναζητούν ανακούφιση μέσω του νομικού συστήματος, το οποίο θα πρέπει επίσης να χρησιμεύει ως κίνητρο για τους εργοδότες να εφαρμόζουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και να παρέχουν στους εργαζομένους τους απαραίτητους πόρους για την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης εάν συμβούν (Σπύρου, 2009).

Η επιβολή μιας αυστηρής, αταλάντευτης και ολοκληρωμένης πολιτικής μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση είναι μία από τις πιο ουσιαστικές προληπτικές ενέργειες που οδηγούν στην ανάπτυξη υγιών οργανισμών. Ωστόσο, η

εφαρμογή αυτών των πολιτικών δεν θα είναι επιτυχής εάν δεν πληρούνται πρόσθετες προϋποθέσεις. Αυτές οι πρόσθετες προϋποθέσεις περιλαμβάνουν την ύπαρξη διαύλων πληροφόρησης που είναι σαφώς καθορισμένοι, την επιβολή κυρώσεων με συνεπή τρόπο, τη διεξαγωγή εκτεταμένων εκστρατειών επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης, την ενεργό συμμετοχή της διοίκησης, την επένδυση σε κατάλληλους πόρους και την εφαρμογή διαδικασιών αξιολόγησης σε τακτική βάση (Κωνσταντινίδης, 2011).

Υπό το πρίσμα αυτό, υπάρχει ακόμη σημαντικό έργο που πρέπει να γίνει διότι, παρά το γεγονός ότι η νομοθεσία στην πλειονότητα των δυτικών εθνών έχει θεσπίσει αυστηρά όρια στη διαπροσωπική συμπεριφορά και νομικές κυρώσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση, αυτοί οι νομικοί κανονισμοί δεν επαρκούν για τον περιορισμό του φαινομένου. Ως αποτέλεσμα, είναι απαραίτητο να σχεδιαστούν πολιτικές του οργανισμού καθώς και κώδικες δεοντολογίας για τους υπαλλήλους. Κάθε πολιτική που απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να υποστηρίζεται από ένα επικοινωνιακό σχέδιο που στοχεύει στην προώθηση της πολιτικής, στην ευαισθητοποίηση και τελικά στην καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος και μιας κουλτούρας που είναι εχθρικά προς τις έμφυλες διακρίσεις (Σπυριδάκης, 2009).

Οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν αυξημένες και σαφέστερα καθορισμένες ευθύνες για την προστασία των εργαζομένων τους. Ως εκ τούτου, πρέπει να αναπτυχθεί μια οργανωτική δομή που θα είναι ταυτόχρονα ασφαλής και θα διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση της κουλτούρας και των χαρακτηριστικών στη συμπεριφορά των εργαζομένων. μια κουλτούρα που αντιτίθεται σε τέτοιες συμπεριφορές (Σπυριδάκης, 2009).

Ο Σπυριδάκης (2009), ειδικότερα, προτείνει τη δημιουργία ενός πλαισίου στρατηγικού σχεδιασμού και εκτέλεσης πολιτικών που θα αφορούν τα πρακτικά χαρακτηριστικά της καθημερινότητας στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, συστήνει τα εξής:

- i. Πλήρη συμμόρφωση με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τόσο ως προς την πρόθεσή τους όσο και ως προς τη διατύπωσή τους, όπως αυτή αποτυπώνεται στη νομοθεσία των κρατών-μελών.
- ii. Παροχή προστασίας στους εργαζόμενους που βγαίνουν για να καταγγείλουν σοβαρά περιστατικά παρενόχλησης.

- iii. Η διάχυση μεθοδικής πληροφόρησης και εκπαίδευσης πάνω στο φαινόμενο αυτό, καθώς και η δημοσίευση σχετικών με αυτό υποθέσεων, ώστε να διευκολύνεται η αρχική βιωματική αναγνώρισή του από τους αποδέκτες.
- iv. Η δημιουργία ανεξάρτητου οργανισμού που θα δέχεται καταγγελίες ενώ ταυτόχρονα θα υπερασπίζεται τα δικαιώματα των θυμάτων και θα παρακολουθεί την εκτέλεση του απαιτούμενου πλαισίου για την αντιμετώπιση και την πρόληψη του ζητήματος.
- v. Ευαισθητοποίηση σχετικά με το πρόβλημα εντός των εργατικών συνδικάτων μέσω της εφαρμογής μέτρων που αποσκοπούν στον τερματισμό περιπτώσεων άνησης και διακριτικής μεταχείρισης στην εργασία.
- vi. Η θέσπιση και η λειτουργία συστήματος παροχής οικονομικής αποζημίωσης στα θύματα
- vii. Η διαμόρφωση και διάδοση των πολιτικών της εταιρείας για το θέμα αυτό, σε συνδυασμό με την εποπτεία, ενημέρωση, εκπαίδευση και παρακολούθηση των στελεχών σε όλα τα επίπεδα, πέραν των μελών του προσωπικού. Η καθιέρωση ιδιαίτερης νομικής προστασίας κατά της απόλυσης εργαζομένων και η δημιουργία δυσμενών συνθηκών εργασίας ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης.
- viii. Η διάδοση εκθέσεων και μελετών σχετικά με το θέμα αυτό, με στόχο την ενίσχυση της κατανόησης του κόσμου της εργασίας.
- ix. Διεξαγωγή επιπλέον μελέτης στο χώρο εργασίας προκειμένου να τεκμηριωθούν περαιτέρω στοιχεία και να επιστήσει την προσοχή στο πρόβλημα.

Κεφάλαιο 6^ο : Μεθοδολογία

6.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνηθεί εάν υπάρχουν έμφυλες διακρίσεις στον εργασιακό χώρο των συμμετεχόντων. Με βάση αυτόν τον σκοπό, προκύπτουν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με περισσότερα εμπόδια κατά τη διαδικασία πρόσβασης στην αγορά εργασίας;

2. Η ύπαρξη οικογένειας και παιδιών αποτελεί τροχοπέδη για την εργασιακή εξέλιξη και ανέλιξη των γυναικών;
3. Οι γυναίκες αποτελούν αντικείμενα στερεότυπων αντιλήψεων κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου και εντός του επαγγελματικού τους χώρου;

6.2 Εργαλεία.

Η ερευνήτρια στη συγκεκριμένη έρευνα θα επιστρατεύσει ως ερευνητική μέθοδο τη συνέντευξη, προκειμένου να αλιεύσει όσες το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες από τους συμμετέχοντες. Με βάση το βαθμό δόμησής της, η εν λόγω συνέντευξη έχει επιλεγεί να είναι ημιδομημένη. Η ημιδομημένη συνέντευξη, δίνει την ευχέρεια στον ερευνητή να αντλήσει τις κατάλληλες πληροφορίες, και αν το επιθυμεί, να εμβαθύνει σε μερικές από τις ερωτήσεις, διερευνώντας τα προσωπικά βιώματα των συνεντευξιαζόμενων, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να δώσουν επεξηγήσεις και να αναλύσουν τις απαντήσεις τους (Κανδυλάκη, 2016). Με τη συνέντευξη, η ερευνήτρια θα εξετάσει τις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων ενώ οι συμμετέχοντες θα μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα την άποψη τους.

Η ημιδομημένη συνέντευξη χαρακτηρίζεται από αμεσότητα, αφού η επικοινωνία του ερευνητή και του εκάστοτε συμμετέχοντα είναι ελεύθερη και ανοικτή. Επιπλέον, η ημιδομημένη συνέντευξη έχει αρκετά πλεονεκτήματα ως ερευνητικό εργαλείο, επειδή ο εκάστοτε ερευνητής μπορεί να πραγματοποιήσει κάποια διευκρινιστική ερώτηση σε περίπτωση που δεν επαρκεί η απάντηση του εκάστοτε συμμετέχοντα. Επιπρόσθετα, λειτουργεί ως υποβοηθητικό μέσο στην περίπτωση αδυναμίας εμβάθυνσης ή όταν οι συνεντευξιαζόμενοι δεν μπορούν να δώσουν σαφή απάντηση ή να διευκρινίσουν την απάντηση τους (Κανδυλάκη, 2016). Οπότε, η ημιδομημένη συνέντευξη έχει ως κύριο χαρακτηριστικό την ευελιξία, ώστε να διερευνηθούν οι απόψεις των ίδιων των ερωτηθέντων σχετικά με το πώς το φύλο ή η ύπαρξη παιδιών μπορεί να συνδέεται και να αλληλεπιδρά με τη διαδικασία πρόσληψης, την ίση αντιμετώπιση, τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τις ίσες προοπτικές στην εργασία, αλλά και την ικανοποίηση από την εργασία. Τέλος, η τεχνική της συνέντευξης χρησιμοποιείται με μεγάλη συχνότητα στην ποιοτική ανάλυση, ιδιαίτερα σε έρευνες που εξετάζουν διάφορα κοινωνικά θέματα.

Πριν από την έναρξη της διαδικασίας πραγματοποίησης της κάθε συνέντευξης, η ερευνήτρια της συγκεκριμένης έρευνας διευκρινίζει στους συμμετέχοντες ότι θα διατηρηθεί η ανωνυμία τους και ότι δεν θα κρατηθεί αντίγραφο της προσωπικής τους συνέντευξης με τα προσωπικά τους στοιχεία. Η διατήρηση και εξασφάλιση της ανωνυμίας καταρχήν εξασφαλίζει τη συναίνεση του συμμετέχοντα. Δευτερευόντως, καλλιεργεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης, το οποίο αποσκοπεί στην εις βάθος προσέγγιση του ζητήματος και στην άντληση ακριβέστερων πληροφοριών. Η ερευνήτρια, με αυτόν τον τρόπο, υπεισέρχεται και διαφωτίζει όλα τα σκοτεινά σημεία και ενθαρρύνει ταυτόχρονα τον συνεντευξιζόμενο, με σκοπό την αποκάλυψη ρεαλιστικών στοιχείων και πληροφοριών από τον καθημερινό επαγγελματικό και κατ' επέκταση, προσωπικό του βίο.

Ο οδηγός συνέντευξης θα αποτελείται από 17 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις 1 – 6 εξετάζουν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Οι ερωτήσεις 7, 8, 10, 12 απαντούν στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα. Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα απαντάται από τις ερωτήσεις 9 και 13. Επίσης, το τρίτο ερευνητικό ερώτημα απαντάται από τις ερωτήσεις 14,15, 16, 17 (και για κάποιους συμμετέχοντες και τη 18).

Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στον οδηγό συνέντευξης είναι οι παρακάτω:

1. Τί ηλικία έχετε;
2. Ποιό είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;
3. Ποιά είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;
5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;
6. Με τί είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;
7. Ποιά θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητά σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;
8. Σε ποιό βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

9. Σε ποιά βαθμό θεωρείτε ότι, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;
10. Σε ποιά βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης);
11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στο χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;
12. Στη σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;
13. Σε ποιά βαθμό σάς έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;
14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling (γυάλινης οροφής) σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;
15. Τί αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;
16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;
17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

6.3 Συμμετέχοντες.

Αρχικά, θα πρέπει να σημειωθεί ότι εκτός από την επιλογή της σωστής μεθοδολογίας και του ερευνητικού εργαλείου, ο ερευνητής θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη βαρύτητα και στην επιλογή του κατάλληλου δείγματος (Cohen, Manion, & Morrison, 2007). Σε αυτήν την έρευνα οι συνεντευξιαζόμενοι θα είναι δώδεκα (12), [οκτώ (8) γυναίκες και τέσσερις (4) άνδρες], οι οποίοι επιλέχθηκαν από την ερευνήτρια.

Το μέγεθος της συγκεκριμένης έρευνας κρίνεται ως ικανοποιητικό, αφού ανταποκρίνεται στο μέγεθος ενός τυπικού δείγματος στις ποιοτικές αναλύσεις. Η ποιοτική ανάλυση συνήθως περιγράφει και ερμηνεύει μια κατάσταση, όπου κύριο μέλημα του ερευνητή δεν είναι η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος, αλλά η εμβάθυνση στις απόψεις των συμμετεχόντων ενός μικρότερου δείγματος.

Η επιλογή του δείγματος θα πραγματοποιηθεί με τη μέθοδο της σκόπιμης δειγματοληψίας. Η μέθοδος της σκόπιμης/βολικής δειγματοληψίας θα χρησιμοποιηθεί, καθώς θα υπάρχει η άμεση δυνατότητα πρόσβασης σε συγκεκριμένα άτομα και θα εξασφαλιστεί η επιθυμία τους να συμμετάσχουν στην έρευνα. Η στρατηγική της σκόπιμης δειγματοληψίας, που ακολουθείται, είναι διπλής φύσεως: α) ομοιογενής δειγματοληψία, σύμφωνα με την οποία ο ερευνητής επιλέγει ως ερευνητικό δείγμα άτομα που αποτελούν μέλη μιας ομάδας με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και β) δειγματοληψία χιονοστιβάδας, η οποία εξελίσσεται μετά την έναρξη της έρευνας και ο ερευνητής ζητά από τους συμμετέχοντες να προτείνουν αλλά άτομα που μπορούν να συνδράμουν στην ερευνητική διαδικασία (Creswell, 2011). Στη συγκεκριμένη έρευνα, η ερευνήτρια θα χρησιμοποιήσει τη σκόπιμη – χιονοστιβάδα δειγματοληψία. Σε αυτό το είδος της δειγματοληψίας, ο ερευνητής καταλήγει στους τελικούς συμμετέχοντες, ενώ τον τόπο και το χρόνο που θα πραγματοποιηθεί η συνέντευξη τον επιλέγει ο εκάστοτε συμμετέχοντας, έτσι ώστε να διερευνηθεί σε βάθος το υπό εξέταση θέμα.

6.4 Ερευνητική Διαδικασία.

Κατά την έναρξη της διαδικασίας συνέντευξης, η ερευνήτρια θα ενημερώσει τους συμμετέχοντες, και με έντυπο συναίνεσης και προφορικά, ότι δεν θα προβεί στην κοινοποίηση των προσωπικών δεδομένων τους, καθώς και των εξατομικευμένων απαντήσεων που έδωσαν. Στη συνέχεια, ακολουθεί η αναφορά στην εκτιμώμενη διάρκεια της συνέντευξης. Η εν λόγω συνέντευξη θα διαρκέσει έως 45 λεπτά η κάθε μία, ενώ η συνολική διάρκεια της συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων δύναται να διαρκέσει έως και 30 ημέρες.

Μετά το πέρας της μαγνητοφώνησης των συνεντεύξεων η ερευνήτρια θα προβεί στην απομαγνητοφώνηση των δεδομένων. Η ανάλυση των δεδομένων που θα προκύψουν από την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, θα πραγματοποιηθεί με

τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης. Στο πρώτο στάδιο θα γίνει η επεξεργασία και η αποσαφήνιση του ερευνητικού σκοπού και των ερευνητικών ερωτημάτων. Κατά το συγκεκριμένο στάδιο της ερευνητικής διαδικασίας, θα κωδικοποιηθούν τα δεδομένα και θα πραγματοποιηθεί η ταξινόμηση, η καταγραφή και η ανάλυσή τους. Στο δεύτερο στάδιο, θα προσδιοριστούν και θα καθοριστούν τα δεδομένα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις. Στο τρίτο στάδιο θα αποτυπωθούν - καταγραφούν τμήματα από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων που αντανακλούν και προβάλλουν εμφατικά τις διαφορετικές πτυχές και διαστάσεις των ερευνητικών ερωτημάτων του υπό εξέταση θέματος. Στο τέταρτο στάδιο θα συστηματοποιηθούν οι κατηγορίες των εννοιών, ενώ θα αναδυθούν και τα αντίστοιχα ποιοτικά δεδομένα, τα οποία θα στηρίζονται, κατά κύριο λόγο, στη θεματική ανάλυση του περιεχομένου. Στο πέμπτο στάδιο, θα πραγματοποιηθεί η κωδικοποίηση των συνεντεύξεων ανά κατηγορία εξέτασης, αλλά και μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών (Κυριαζή, 2009).

Η ερευνήτρια θα επιλέξει τη θεματική ανάλυση, διότι τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τα δεδομένα των συνεντεύξεων, δίνουν τη δυνατότητα στον ερευνητή να τα αναλύσει αρκετές φορές και να εφαρμόσει τον έλεγχο αξιοπιστίας και εγκυρότητας. Ακόμα, η ερευνήτρια θα πραγματοποιήσει κατά τη διάρκεια της συνέντευξης τη διασταύρωση των πληροφοριών που τους δίνουν οι συνεντευξιαζόμενοι, για να μη μειωθεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων (Babbie, E., 2018).

Κεφάλαιο 7ο: Αποτελέσματα.

Σε αυτήν την έρευνα συμμετείχαν δώδεκα (12) άτομα, εκ των οποίων οι οκτώ (8) ήταν γυναίκες και οι τέσσερις (4) άνδρες. Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων είναι τα σαράντα δύο (42) έτη. Ακόμα, οι επτά (7) συμμετέχοντες είναι απόφοιτοι ΑΕΙ – ΤΕΙ και οι πέντε (5) είναι ταυτόχρονα και κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Επίσης, οι οκτώ (8) συμμετέχοντες είναι έγγαμοι, οι τρεις συμμετέχοντες άγαμοι και ο ένας είναι μονογονέας. Επιπρόσθετα, οι πέντε (5) εκ των συμμετεχόντων δεν έχουν κανένα παιδί, οι τρεις (3) συμμετέχοντες έχουν ένα, άλλοι τρεις (3) έχουν δύο παιδιά, ενώ μία (1) συμμετέχουσα έχει τρία παιδιά.

Ακόμα, οι εννέα (9) συμμετέχοντες δήλωσαν ότι εργάζονται κατά την παρούσα χρονική στιγμή, οι δύο (2) συμμετέχοντες είναι συνταξιούχοι, ενώ μία (1)

συμμετέχουσα είναι άνεργη. Επίσης, πέντε (5) συμμετέχοντες απασχολούνται στον ιδιωτικό, πέντε (5) στον δημόσιο τομέα, ένας (1) συμμετέχων είναι ελεύθερος επαγγελματίας και μία (1) συμμετέχουσα είναι άνεργη την παρούσα περίοδο.

Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία

		Συχνότητα	Μέσος όρος
Φύλο	Άντρας	4	
	Γυναίκα	8	
Ηλικία			42,00
Επίπεδο εκπαίδευσης	Απόφοιτος/η ΑΕΙ – ΤΕΙ	7	
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	5	
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	3	
	Έγγαμος/η	8	
	Μονογονέας	1	
ύπαρξη παιδιών	1,00	3	
	2,00	3	
	3,00	1	
εργασία την παρούσα χρονική στιγμή	Ναι	9	
	Όχι	1	
	Συνταξιούχος	2	
τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	5	
	Ιδιωτικός τομέας	5	
	Ελεύθερος επαγγελματίας	1	
	Άνεργος/η - οικιακά	1	

εργασιακή σχέση	Μόνιμη	4
	Σύμβαση αορίστου χρόνου	3
	Σύμβαση ορισμένου χρόνου	3
	Ελεύθερος επαγγελματίας	1
	Εποχιακή εργασία	1

7.1 Το φύλο ως τροχοπέδη πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Αρχικά, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν εάν αυτήν τη στιγμή σημαντικότερη προτεραιότητα για αυτούς είναι η οικογένειά τους ή επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι, την τρέχουσα περίοδο, προτεραιότητα για αυτούς είναι η οικογένεια τους. Αυτό είναι πρωτίστως απότοκο αυθόρμητης και αυτόβουλης επιλογής. Έπειτα, τα παιδιά και γενικότερα η οικογένειά τους, τους έχει περισσότερη ανάγκη για λόγους ανατροφής των παιδιών και για πρακτικούς λόγους που επιτάσσει η καθημερινότητα. Υπάρχει σαφώς ο συναισθηματικός παράγοντας, το δέσιμο με τα μέλη της οικογένειας. Συμβάλλει ωστόσο, το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες, στην πλειοψηφία τους, δεν αισθάνονται συναισθηματικά ή ψυχικά συνδεδεμένοι με την εργασία τους, δεν υπάρχει όραμα και δεν υπάρχουν προοπτικές. Η επαγγελματική ανέλιξη φαντάζει βασικά ανέφικτη. Ως αποτέλεσμα, η εργασία και οι απορρέουσες υποχρεώσεις αυτής, αντιμετωπίζονται διεκπεραιωτικά και δεν δίνεται η δέουσα βαρύτητα. Επιπρόσθετα, αναφέρθηκε ότι η εργασία, με ό,τι αυτό περιλαμβάνει και συνεπάγεται, βάζει εμπόδια και δυσκολίες στην οικογενειακή ζωή των συνεντευξιαζόμενων και ότι το επάγγελμά τους, είναι ένας τρόπος για να βελτιώσουν το οικογενειακό τους βίο.

Β: «Την οικογένειά μου. Το επάγγελμά μου απλώς πολλές φορές βάζει εμπόδια σε αυτή την προτεραιότητά μου και στην εκπλήρωση των οικογενειακών μου στόχων».

Δ: «Την οικογένειά μου. Την επαγγελματική μου εξέλιξη τη βλέπω ως ένα παράγοντα για τη βελτίωση του οικογενειακού μου βίου».

N: *«Οικογένεια. Άλλωστε στο επάγγελμά μου δεν μπορώ να περιμένω και πολλά, δεν φαίνεται κάποια εξέλιξη αφού υπάρχει ταβάνι».*

Υπήρξαν όμως και οι συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι για αυτούς, τη δεδομένη στιγμή, προτεραιότητα έχει η επαγγελματική τους εξέλιξη. Δεδομένου ότι οι ρυθμοί εργασίας είναι πολύ έντονοι, ο ανταγωνισμός γίνεται όλο και πιο σκληρός και οι εργαζόμενοι χρειάζονται να έχουν εκπαιδευτικά εφόδια για να λάβουν επαγγελματική εξέλιξη. Και αυτό έχει ως επακόλουθα, πρώτον τη συγκέντρωση των δυνάμεών τους στο επαγγελματικό πεδίο, όπου και επενδύουν χρόνο, χρήμα και φαιά ουσία, και δεύτερον τον περιορισμό του χρόνου που διατίθεται για να επενδύσουν στην προσωπική τους ζωή και στη δημιουργία οικογένειας.

I: *«Αυτήν τη στιγμή το επάγγελμά μου... Οι ρυθμοί της εργασίας μου, αλλά και οι ρυθμοί της πόλης, μας έχουν καταστήσει γενικότερα όντα αποξενωμένα, χωρίς διάθεση για κοινωνική ζωή...».*

P: *«Αυτή τη στιγμή θεωρώ πιο σημαντική την επαγγελματική μου εξέλιξη. Ο ρυθμός και η ένταση του εργασιακού βίου δεν μου επιτρέπει να έχω καν τη δημιουργία οικογένειας στο πλάνο μου...».*

Τέλος, δύο από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι προσπαθούν να ισορροπήσουν ανάμεσα στην οικογένεια τους και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Επισήμαναν ότι αυτό το εγχείρημα είναι πολύ δύσκολο, αλλά το προσπαθούν διότι πρόκειται για δύο σημαντικούς τομείς στην ζωή ενός ανθρώπου, που πολλές φορές επικαλύπτονται ή αλληλοσυγκρούονται.

E: *«Αυτήν τη στιγμή θεωρώ προσπαθώ να ισορροπήσω μεταξύ της έναρξης οικογένειας και επαγγελματικής ζωής...».*

Γ: *«Την παρούσα στιγμή προσπαθώ να ισορροπήσω ανάμεσα και στα δύο... Γνωρίζω τη δυσκολία και γνωρίζω ότι είναι σχεδόν ακατόρθωτο να έχεις δύο καρπούζια στην ίδια μασχάλη, όμως πρέπει να επενδύουμε και στους δύο τομείς».*

Ακόμα, από την έρευνα προέκυψε ότι οι μισοί συμμετέχοντες έχουν βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας, ακριβώς λόγω του φύλου τους. Γενικά, μέσα από τις συνεντεύξεις, προέκυψε ότι οι άντρες είναι πιο ευνοημένοι από τις γυναίκες, διότι οι εργοδότες τους θεωρούν πιο παραγωγικούς και

ικανούς και αναλαμβάνουν μεγάλες θέσεις, αφού η πιθανότητα δημιουργίας οικογένειας δεν τους επηρεάζει στην εργασιακή τους απασχόληση.

Ξ: *«Ακόμα και την περίοδο που σπούδαζα είχα βιώσει αρκετές διακρίσεις λόγω του φύλου μου...».*

Μ: *«Το ότι είμαι γυναίκα και σε παραγωγική ηλικία, φυσικά και έχει παίξει αρνητικό ρόλο».*

Ο: *«Σε αρκετά μεγάλο βαθμό έχω βιώσει διακρίσεις λόγω του φύλου μου, γιατί σχεδόν πάντα προτιμούσαν έναν άντρα. Εγώ έμενα στην αναμονή».*

Ενώ οι άλλοι μισοί συμμετέχοντες, δήλωσαν ότι δεν έχουν βιώσει οι ίδιοι κάποια διάκριση, αφού η πρόληψή τους έγινε με αξιοκρατικούς τρόπους, αλλά γνωρίζουν ότι υπάρχουν διακρίσεις κατά την πρόληψη των δύο φύλων στο χώρο εργασίας.

Ν: *«Προσωπικά εγώ δεν έχω βιώσει διακρίσεις για την πρόσληψη σε μία δουλειά. Είναι βέβαια σύνηθες σε αντίστοιχα πόστα να θέλουν και γυναίκες».*

Ι: *«Δεν μπορώ να πω ότι το έχω βιώσει για την πρόσληψή μου».*

Κ: *«Δεν το έχω βιώσει προσωπικά, όμως γενικά υπάρχει η αντίληψη ότι οι γυναίκες «δεν κάνουν» για εργοτάξιο».*

Σχετικά με το αν έχουν βιώσει διακρίσεις στην εργασία τους λόγω φύλου, όλα αυτά τα χρόνια που εργάζονται, όπως αμοιβές και ευκαιρίες ανέλιξης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως δεν έχουν βιώσει διάκριση στον μισθό τους λόγω του φύλου. Αντίθετα, έχουν βιώσει διάκριση στην ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, όπου οι άντρες έχουν περισσότερες προοπτικές για επαγγελματική ανέλιξη από τις γυναίκες.

Π: *«Δεν υφίσταται κάτι τέτοιο για τις αμοιβές. Όσον αφορά στην εξέλιξη βάζω έναν αστερίσκο. Οι διακρίσεις έχουν άλλη μορφή, μορφή απαξίωσης του έργου των γυναικών. Είναι επίσης εμφανές ότι η νοοτροπία αυτή ακόμη υπάρχει και δύσκολα θα αλλάξει, αφού τροφοδοτείται διαρκώς και ποικιλοτρόπως από την ίδια την κοινωνία».*

Ε: *«Ίσως και το 80% των συνεντεύξεων μου, και μάλιστα έχω ενημερωθεί με την ίδια αγένεια που διακρίνει εργοδότες με τέτοια νοοτροπία, ότι απορρίφθηκα ακριβώς και μόνο για αυτό».*

Ξ: *«Σε αμοιβές ευτυχώς όχι γιατί υπάρχουν συγκεκριμένα μισθολογικά κλιμάκια. Σε ευκαιρίες ανέλιξης όμως και σε θέσεις ευθύνης πάντα έβρισκα κάποιον άντρα μπροστά μου παρόλο που οι επιδόσεις μου ήταν καλύτερες».*

Επιπρόσθετα, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν αν έχουν βιώσει διαφορετική μεταχείριση στο χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου. Σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες, δήλωσαν πως έχουν βιώσει διαφορετική μεταχείριση στο χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου. Αυτό συμβαίνει διότι υπάρχει διαφορετική αντίληψη των πράγματων ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες. Δηλαδή οι άντρες έχουν πιο μηχανικό μυαλό, ενώ οι γυναίκες είναι πιο οργανωτικές. Επίσης, υπάρχει η υποτίμηση του γυναικείου φύλου, δηλαδή τις γυναίκες της θεωρούν πιο «κατώτερες» σε ηγετικές θέσεις από τους άντρες.

Γ: *«Διαφορετική μεταχείριση υπάρχει κυρίως απέναντι στις γυναίκες συναδέλφους σε μεγάλα κέντρα, όχι τόσο σε εμφανές επίπεδο, αλλά υπάρχει».*

Π: *«Στους άνδρες υπάρχει ένα άλλο κακό. Επειδή ο εκάστοτε προϊστάμενος προσπαθεί ενστικτωδώς και υποσυνείδητα να επιβληθεί και ως αρσενικό στα άλλα αρσενικά γύρω του, η συμπεριφορά τείνει να γίνεται πολλές φορές απαράδεκτη».*

Ρ: *«Κατά τη διάρκεια της έως σήμερα καριέρας μου, έχω ζήσει πολύ έντονες διακρίσεις στην εργασία μου, οι οποίες έχουν διάφορα πρόσωπα και μορφές».*

Ενώ υπήρχαν και δύο συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι δεν έχουν βιώσει διαφορετική μεταχείριση στο χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου. Λόγω του ότι έβαζαν όρια εξ αρχής ή διότι δουλεύαν εποχιακά.

Μ: *«Όχι γιατί έβαζα τα όριά μου από την αρχή αυστηρώς».*

Ν: *«Δουλεύω βασικά σεζόν. Αυτή η δουλειά και η εργασία που κάνω δεν έχει ευκαιρίες για προαγωγές, για εξέλιξη ή ανέλιξη».*

Σχετικά με το αν οι ερωτηθέντες εντόπισαν κάποια διάκριση στην αξιοποίηση ή προαγωγή λόγω του φύλου τους, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως έχουν λάβει διάκριση στην αξιοποίηση ή προαγωγή λόγω του φύλου τους. Διότι υπάρχει παραγκωνισμός των γυναικών, ακόμα και αν έχουν την ίδια προϋπηρεσία και τα ίδια προσόντα με τους άντρες. Ακόμα, οι προϊστάμενοι μεγαλύτερης ηλικίας,

προτιμούν τις γυναίκες σε θέσεις πιο φινετσάτες, για προβολή, ενώ σε θέσεις ηγεσίας προτιμούν τους άντρες.

Ε: «Ξεκάθαρα! Ειδικά ως προς το αν οι γυναίκες μπορούν να διεκπεραιώσουν μία δουλειά όπως θα μπορούσε κάποιος άνδρας, πολλές φορές επίσης φοβόμουν να ντυθώ με συγκεκριμένο τρόπο για να μην ληφθεί υπόψη ως κάτι προκλητικό από διάφορους συναδέλφους».

Ο: «Σε όλες τις προηγούμενες εργασίες μου αλλά ακόμα και στην τωρινή έχω εντοπίσει διακρίσεις όχι μόνο σε εμένα αλλά και σε γυναίκες συναδέλφους».

Β: «Σαφώς, υπάρχει πάντοτε η υποβόσκουσα έκφραση διακρίσεων στην αξιοποίηση, ενώ από προϊστάμενους μεγάλης ηλικίας οι διακρίσεις είναι εντονότερες έως αποκάλυπτες».

Ενώ οι υπόλοιποι συμμετέχοντες δεν έχουν λάβει διάκριση στην αξιοποίηση ή προαγωγή λόγω του φύλου τους, αφού ανέφεραν ότι η προαγωγή τους γινόταν με βάση την προϋπηρεσία που έχουν.

Ξ: «Ένα θα πω: τόσα χρόνια στη δουλειά μου όλοι ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας μας παίρναμε και την ανάλογη προαγωγή».

Ο τομέας των προσλήψεων κατά τα τελευταία χρόνια, έχει εξελιχθεί σε ένα πολύ σημαντικό κομμάτι για κάθε φορέα, δημόσιο ή ιδιωτικό. Οι προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, ακολουθούν προσφάτως μια θεσμοθετημένα καθιερωμένη διαδικασία, που όμως αποφεύγει να εξετάσει ποιοτικά χαρακτηριστικά, πέρα από, κατά βάση, τίτλους σπουδών. Στον ιδιωτικό τομέα, και δη σε μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες, υφίστανται αυτοτελή τμήματα προσλήψεων, όπου εξετάζονται πολυποίκιλοι παράγοντες για την πρόσληψη των υποψήφιων μελλοντικών στελεχών. Ο ρόλος των εν λόγω κατάλληλα στελεχωμένων τμημάτων, υποβοηθείται και ενισχύεται με τη βοήθεια των εργαλείων και των εφαρμογών της τεχνολογίας. Οι διαδικασίες πρόσληψης εξαρτώνται από τους εργοδότες, οι οποίοι έχουν τον τελικό λόγο, ενώ οι αποφάσεις τους συνήθως παραμένουν αδιαφανείς. Έτσι, οι διακρίσεις δεν δύναται να μετρηθούν με ακριβή ποσοτικά ή ποσοστιαία δεδομένα, όμως από την άλλη πλευρά, τα δεδομένα από την πλευρά της προσφοράς εργασίας μπορούν να αποκαλύψουν χάσματα μεταξύ των φύλων.

Ο κόσμος των προσλήψεων διέπεται ακόμη από ασύμμετρους, ως προς το φύλο, τίτλους πολλών εκ των επαγγελμάτων. Και από την άλλη πλευρά, τίτλοι επαγγελμάτων χρησιμοποιούνται στη θηλυκή τους εκδοχή με αρνητική ή και περιπαικτική χροιά, επιτείνοντας τα κατάλοιπα των έμφυλων διακρίσεων που υφίστανται εναντίον των εργαζόμενων γυναικών. Δυστυχώς, αυτό μπορεί να έχει επιζήμιο αντίκτυπο στη δεξαμενή ταλέντων ενός οργανισμού, στην ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας, καθώς και στην κερδοφορία της. Όπου το φύλο δεν επηρεάζει την επιτυχία του ρόλου, ο τίτλος εργασίας πρέπει να είναι μια περιεκτική, ουδέτερη ως προς το φύλο και ακριβής αναπαράσταση της θέσης σας.

7.2 Η οικογενειακή κατάσταση ως τροχοπέδη της εργασιακής εξέλιξης.

Στη συνέχεια, οι περισσότεροι συμμετέχοντες, και ειδικά αυτοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, ανέφεραν πως σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας τούς έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης, διότι είναι από τα πρώτα πράγματα που ερωτώνται. Αυτό συμβαίνει διότι οι εργοδότες είναι προκατειλημμένοι και επηρεάζονται από στερεότυπα βασισμένα στο ότι ο ρόλος της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, την απορροφά σημαντικά. Πολλοί εργοδότες, καταπατούν επιδεικτικά την κείμενη νομοθεσία, που προστατεύει τη μητρότητα και τις παροχές που αυτή δύναται να επισύρει. Προσπαθούν με κάθε τρόπο, άμεσα και έμμεσα, να αποτρέψουν τις μητέρες εργαζόμενες κυρίως από την ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας και την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών. Επιδιώκουν να υποδαυλίσουν ακόμη και ιατρικές πράξεις και γνωματεύσεις που αφορούν στην περίπτωση της επαπειλούμενης εγκυμοσύνης, παραβιάζοντας θεσμικά κεκτημένα που κατακτήθηκαν έπειτα από αγώνες δεκαετιών.

N: «Γίνεται πολύ συχνά. Τα αφεντικά δεν θέλουν να μπλέξουν, πιο πολύ, σε καταστάσεις με άδειες λοχείας, σε γονικές άδειες κλπ ή σε αντικαταστάσεις προσωπικού στο μέσον της σεζόν».

O: «Κάθε εργοδότης έχει τον δικό του τρόπο σκέψης, όμως υπάρχει σε μεγάλο βαθμό η προκατάληψη και η επιρροή των στερεοτύπων».

I: «Πάντα! Οι εργοδότες προτιμούν συναδέλφους χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις, χωρίς παιδιά ή ακόμη και χωρίς δεσμεύσεις γενικότερα».

Ενώ υπήρχαν και μερικοί εργαζόμενοι που δήλωσαν ότι δεν τους δόθηκε ποτέ η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την πρόληψη τους στο χώρο εργασίας τους. Αυτό συνέβη, διότι η πρόσληψή τους έγινε με αξιοκρατικά κριτήρια, διότι εργάζονται στον δημόσιο τομέα ή είναι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Β: «Στο επάγγελμά μου και για τις θέσεις των γυναικών στελεχών που προέρχονται από στρατιωτικές σχολές, δεν υφίσταται κάτι τέτοιο, καθώς η εισαγωγή γίνεται μέσω πανελλαδικών, οπότε δεν έχει υποπέσει κάτι τέτοιο στην αντίληψή μου».

Γ: «Για την πρόσληψη ενός ιατρού, ο κάθε εργοδότης, ιδιοκτήτης μιας κλινικής ή ενός κέντρου, αδιαφορεί για την ύπαρξη παιδιών, αδιαφορεί για την οικογενειακή κατάσταση».

Αναφορικά με το αν έχει δοθεί η εντύπωση στους συμμετέχοντες από τους εργοδότες ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική τους εξέλιξη, οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν πως τους έχει δοθεί η εντύπωση στους συμμετέχοντες από τους εργοδότες ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Αφού στις γυναίκες δεν δίνεται η δυνατότητα προαγωγής σε περίπτωση που έχουν ή περιμένουν παιδί. Ακόμα, υπάρχουν περιπτώσεις που τους απορρίπτουν από το στάδιο της συνέντευξης. Και τέλος, υπάρχει η νοοτροπία των εργοδοτών μεγαλύτερων ετών, ότι το παν είναι η δουλειά και όχι η οικογένεια.

Κ: «Πολλές από τις τεχνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται διοικούνται από πρόσωπα παλιάς νοοτροπίας. Δουλειά, δουλειά, δουλειά. Δεν τους νοιάζει η οικογένεια, οι ανάγκες ενός πατέρα, μιας μάνας».

Μ: «Στο μέγιστο βαθμό με άμεση απόρριψη από το στάδιο της συνέντευξης».

Π: «Για τους άνδρες δεν υφίσταται αυτό. Έμμεσα για τις γυναίκες υπάρχει αυτή η άποψη, καθώς οι γυναίκες θεωρείται ότι προορίζονται για οικογένεια και όχι για επαγγελματική σταδιοδρομία».

Ενώ υπήρχαν και οι συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι οι εργοδότες δεν βλέπουν τα παιδιά ως εμπόδιο για την επαγγελματική τους εξέλιξη, αφού τα φαινόμενα αυτά έχουν εξαλειφθεί.

Ε: «Στην τελευταία εργασία μου ευτυχώς τα φαινόμενα αυτά έχουν σχεδόν εξαλειφθεί και υπάρχουν στο ελάχιστο» .

Γ: «Τα παιδιά και η οικογένεια δεν αφορούν τους εργοδότες στο επάγγελμά μου».

Οι εργαζόμενες μητέρες αναμένεται συχνά να εργάζονται σαν να μην έχουν παιδιά και να μεγαλώνουν παιδιά σαν να μην εργάζονται. Η ακαμψία στις ώρες εργασίας προκαλεί σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, που ωθεί, άμεσα ή έμμεσα, τις μητέρες από το εργατικό δυναμικό. Ακόμη και οι σύντομες διακοπές εργασίας, μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα σημαντικό μακροπρόθεσμο κόστος μισθού και σταδιοδρομίας και να δυσκολέψουν τις μητέρες να βρουν μελλοντική απασχόληση. Οι πολιτικές και οι δομές, στο χώρο εργασίας, που δίνουν τη δυνατότητα σε περισσότερες μητέρες να διατηρήσουν την απασχόληση μετά τον τοκετό, θα μπορούσαν να κινήσουν τη βελόνα για το κλείσιμο του χάσματος μεταξύ των φύλων.

Η μερική απασχόληση δεν είναι βιώσιμη επιλογή στις περισσότερες σταδιοδρομίες, επειδή η ασφάλιση υγείας που παρέχεται εξαρτάται και υπολογίζεται με βάση την πλήρη απασχόληση και οι ωριαίες τιμές συχνά μειώνονται σημαντικά για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση. Από την άλλη πλευρά, πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχουν μειώσει τη μέση εβδομάδα πλήρους απασχόλησης σε ένα πιο φιλικό προς την οικογένεια εύρος κάτω των 40 ωρών. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι σε αυτές τις χώρες, έχουν το δικαίωμα να μειώσουν τις ώρες εργασίας, χωρίς φόβο ότι θα χάσουν τη δουλειά τους ή θα αντιμετωπίσουν διακρίσεις. Όχι τυχαία, η απασχόληση των γυναικών είναι υψηλότερη σε χώρες με πολιτικές που υποστηρίζουν τον ευέλικτο χρόνο εργασίας.

7.3 Η στερεοτυπική αντιμετώπιση των γυναικών στο χώρο εργασίας.

Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν εάν θεωρούν ότι συντηρούνται ακόμη τα φαινόμενα γυάλινης οροφής (glass ceiling) σε υψηλές διοικητικές θέσεις, που αφορούν στον περιορισμό της επαγγελματικής ιεραρχικής ανέλιξης των γυναικών, αλλά και γενικότερα στην απασχόλησή τους. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων δήλωσε πως ακόμα συντηρείται το φαινόμενο glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις, διότι ήδη από τη στιγμή της συνέντευξης τίθενται θέματα για το οικογενειακό τους προφίλ.

Πολλοί εργοδότες, αρνούνται να προωθήσουν μια πλήρως καταρτισμένη υπάλληλο, επειδή είναι γυναίκα. Επιλέγουν να πληρώνουν έναν άνδρα υπάλληλο, με τις ίδιες ακριβώς ικανότητες. Αυτό ακριβώς εντοπίζεται, ίσως και σε μεγαλύτερο βαθμό, στη διαδικασία προώθησης – προαγωγών – ανέλιξης. Αυτές οι περιπτώσεις διακρίσεων δεν είναι εύκολο να αποδειχθούν, ούτε να καταγγελθούν επίσημα, καθώς σπάνια θα υπάρχουν αδιάσειστα στοιχεία διάκρισης λόγω φύλου. Η αιτία, σύμφωνα με την έρευνά μας, είναι τα στερεότυπα που υφίστανται μέσα στην κοινωνία μας. Οι άνδρες, εκμεταλλευόμενοι αυτές τις προκαταλήψεις, προωθούνται σε καλύτερες επαγγελματικές θέσεις. Οι εν λόγω θέσεις, περιλαμβάνουν και περισσότερες ευκαιρίες διασυνδέσεων, κοινωνικών και επαγγελματικών, περισσότερες ευκαιρίες να εκπαιδευτούν ή να μετεκπαιδευτούν, λαμβάνοντας κάποια πιο εξειδικευμένη γνώση ή κάποια πολύτιμη εξειδίκευση ή υποεξειδίκευση, καθώς και τις αντίστοιχες πιστοποιήσεις. Διαθέτουν έτσι, περισσότερο χρόνο για την απόκτηση επιπρόσθετων τίτλων σπουδών, ενώ καθίστανται κοινωνοί των τελευταίων εξελίξεων και τάσεων στον επαγγελματικό τους τομέα. Άρα, εμπλουτίζεται το βιογραφικό τους πιο εύκολα, οπότε προάγονται και πιο εύκολα.

Μ: «Οι άντρες, ακόμα και οι παντρεμένοι, λόγω των κοινωνικών στερεοτύπων που υπάρχουν ακόμα, έχουν περισσότερο χρόνο για να εμπλουτίσουν το βιογραφικό τους με αποτέλεσμα να έχουν και περισσότερα τυπικά προσόντα. Συνεπώς προάγονται στις υψηλότερες θέσεις».

Ο: «Ναι, ναι! Έτσι χάνονται πολύτιμα μυαλά και προωθούνται άνδρες με βάση τα κομματικά κριτήρια, τις γνωριμίες τους, την εμφάνισή τους, που και αυτοί μπορεί να έχουν παιδιά και οικογένεια, όμως τα στερεότυπα, τους τοποθετούν ψηλά στην ιεραρχία».

Ε: «Σε έναν αρκετά μεγάλο βαθμό, καθώς μονοπωλούν τις συνεντεύξεις ερωτήσεις αν είμαι παντρεμένη κι αν σκοπεύω άμεσα να κάνω παιδιά, καθώς κανείς δεν είναι πρόθυμος να προσλάβει κάποιον και σχετικά άμεσα να πρέπει να βγει σε άδεια μητρότητας».

Ενώ υπήρχαν και οι συμμετέχοντες που δεν έχουν βιώσει το φαινόμενο του glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις.

Ι: «Στον επαγγελματικό μου χώρο όχι. Δεν έχω δει κάτι παρόμοιο. Γενικότερα όμως είναι ο κανόνας».

Π: *«Δεν έχω βιώσει κάποια τέτοια αδικία εμφανώς».*

Από την έρευνα προέκυψε ότι οι μισοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι οι έμφυλες διακρίσεις έχουν αντίκτυπο στην προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. Αυτό συμβαίνει διότι μεταφέρουν το συναισθηματικό τους φορτίο από το χώρο της εργασίας στο σπίτι.

Β: *«Στο βαθμό που λαμβάνουν χώρα, προκαλούν έντονο συναισθηματικό φορτίο, που μερικές φορές επηρεάζει και την οικογενειακή μου γαλήνη».*

Ενώ μερικοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι προσπαθούν να μην μεταφέρουν τα προβλήματα της δουλειάς στο σπίτι για να μην χάνονται οι ισορροπίες.

Δ: *«Προσπαθώ να μην το κάνω, να μη μεταφέρω την εργασία μου και τα προβλήματά της στο σπίτι μου, και το αντίστροφο, χωρίς όμως να τα καταφέρνω πάντα».*

Ο: *«Προσπαθώ να απέχω. Να μη με επηρεάζουν άμεσα, αλλά κάθε μορφή διάκρισης επηρεάζει την ψυχολογία μου, είτε η διάκριση γίνεται σε εμένα, είτε σε άλλη συνάδελφο».*

Αλλά υπήρχαν και αυτοί που δήλωσαν ότι οι έμφυλες διακρίσεις δεν έχουν αντίκτυπο στην προσωπική και οικογενειακή τους ζωή, διότι απέχουν από όλο αυτό.

Κ: *«Δεν με επηρεάζουν, παρότι έχω δεχθεί σκληρή συμπεριφορά λόγω του φύλου μου, προσπαθώ να αφήνω τις σκοτούρες της δουλειάς πίσω μου. Στους άνδρες συνηθίζουν να φέρονται αυταρχικά».*

Στη συνέχεια, οι συνεντευξιαζόμενοι ρωτήθηκαν αν αναπαράγουν και αυτοί, άθελα τους, στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων δήλωσαν πως δεν το κάνουν αυτό. Προσπαθούν με κάθε τρόπο να εξαλείψουν αυτό το φαινόμενο, διότι το έχουν βιώσει και αυτοί και ξέρουν επ' ακριβώς πώς νιώθουν όσοι έχουν υποστεί έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας.

Μ: *«Όχι σε καμία περίπτωση. Ούτε για αυτό δεν έχω χρόνο».*

Ρ: *«Συνειδητά όχι, και όπου αντιλαμβάνομαι ότι πέφτω σε μία τέτοια παγίδα αυτοδιορθώνομαι!»!*

Β: *«Όχι, μάλιστα προσπαθώ για το αντίθετο».*

Ενώ οι υπόλοιποι οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι το έχουν κάνει άθελά τους, διότι ήταν σε μικρότερη ηλικία, λόγω του ότι είχαν κάποιες στερεοτυπικές αντιλήψεις, που τους ακολουθούν για χρόνια.

Ο: *«Ίσως άθελά μου να το αναπαράγω γιατί η αλήθεια είναι πως μεγαλώνουμε με κάποιες στερεοτυπικές αντιλήψεις, όπως για παράδειγμα τα κορίτσια πηγαίνουν στο μπαλέτο ενώ τα αγόρια στο ποδόσφαιρο».*

Δ: *«Σε μικρότερη ηλικία και λόγω παρορμητικότητας είχα ορισμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις, οι οποίες σταδιακά διαλύθηκαν και πλέον βλέπω και αντιλαμβάνομαι τις γυναίκες συναδέλφους ως ισότιμες και ισάξιες».*

Π: *«Δυστυχώς, άθελά μου, τις αναπαράγω και ντρέπομαι που το λέω, γιατί έχω και κόρη. Συνήθως συμβαίνει μέσα σε παρέες ή ομάδες συνεργασίας όπου αντιμετωπίζουμε πολλές φορές τις γυναίκες με καχυποψία. Να είμαι ειλικρινής, προσπαθώ να μη συμμετέχω, όμως κάποιες φορές γίνομαι και εγώ μέρος του προβλήματος».*

Τέλος, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν πώς έχουν αντιδράσει σε περιπτώσεις που έχουν γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Όλοι οι συμμετέχοντες αντιδρούν σε αυτά τα φαινόμενα. Ο βαθμός αντίδρασης έχει σχέση με πόσο σοβαρό είναι το περιστατικό των έμφυλων διακρίσεων.

Ρ: *«Επαναστατώ. Τέτοιες συμπεριφορές δεν τυγχάνουν της αποδοχής μου. Εξαρτάται βέβαια από τον θύτη».*

Ι: *«Ψύχραιμα, με συζήτηση και σωστά επιχειρήματα. Μου αρέσει να βρίσκω λύσεις. Όταν κάποιος δεν συνεργάζεται δεν χρειάζεται να ασχολείσαι άλλο μαζί του. Πρέπει να προχωράμε και να εξελισσόμαστε. Υπάρχουν πολλοί άνθρωποι με αυστηρά πρότυπα που δύσκολα θα ακούσουν τη φωνή σου, υπάρχουν όμως και άνθρωποι που έχουν μάθει να ακούν και να αποδέχονται. Όσο περισσότεροι, τόσο το καλύτερο, για να κάνουμε το μέλλον των παιδιών μας καλύτερο. Αυτές οι διαφορές, που στο τέλος αποδεικνύουν ότι είμαστε φτιαγμένοι από τα ίδια υλικά και είναι ανούσιος αυτός ο πόλεμος.»*

Β: *«Αναλόγως με το βαθμό και το μέγεθος των διακρίσεων, προσπαθώ να αντιδρώ έντονα. Η ανοχή και ο ωχαδερφισμός μάς έφτασαν εδώ... Δεν υπάρχει χειρότερη διαχείριση μιας κακής μεταχείρισης από το να τη συνηθίσεις και να την αποδεχτείς. Εν*

τέλει όχι, αυτές οι συμπεριφορές θέλουν άμεση αντίδραση και διόρθωση και αυτό επιδιώκω να κάνω κι εγώ.»

Σε ευρεία ερμηνεία, υπάρχουν δύο βασικές συνιστώσες των έμφυλων διακρίσεων, σε βάρος των γυναικών, στην αγορά εργασίας. Πρώτον, οι γυναίκες αντιμετωπίζονται διαφορετικά από άνδρες στις ίδιες θέσεις εργασίας και δεύτερον, γυναίκες και άνδρες ταξινομούνται σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, με διαφορετικές αποδοχές και διαφορετικές προοπτικές προαγωγής.

Συμπεράσματα.

Στην παραπάνω έρευνα, συμμετείχαν δώδεκα (12) άτομα, οκτώ (8) γυναίκες και τέσσερεις (4) άνδρες, με μέσο όρο ηλικίας τα σαράντα δύο (42) έτη. Από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι, αυτήν την στιγμή, προτεραιότητα για αυτούς είναι η οικογένεια τους. Καταρχήν, οι μισοί συμμετέχοντες έχουν βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας, ακριβώς λόγω του φύλου τους, ενώ οι άλλοι μισοί όχι. Επίσης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως δεν έχουν βιώσει διάκριση στον μισθό τους λόγω του φύλου, ενώ έχουν βιώσει διάκριση στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, όπου οι άντρες έχουν περισσότερες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης από τις γυναίκες. Σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως έχουν βιώσει διαφορετική μεταχείριση στο χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου. Αυτό συμβαίνει, διότι θεωρείται ότι υπάρχει διαφορετική αντίληψη των πραγμάτων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Δηλαδή οι άνδρες έχουν πιο μηχανικό μυαλό, ενώ οι γυναίκες είναι πιο οργανωτικές. Ακόμα, υπάρχει η υποτίμηση του γυναικείου φύλου, δηλαδή οι γυναίκες θεωρούνται «κατώτερες» σε ηγετικές θέσεις από τους άντρες. Επίσης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως έχουν υποστεί διάκριση στην αξιοποίηση ή προαγωγή τους, ακριβώς λόγω του φύλου τους. Διότι υπάρχει παραγκωνισμός των γυναικών, ακόμα και αν έχουν την ίδια προϋπηρεσία και τα ίδια προσόντα με τους άνδρες. Επιπρόσθετα, οι προϊστάμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, προτιμούν τις γυναίκες σε θέσεις πιο φινετσάτες, για προβολή, ενώ σε θέσεις ηγεσίας προτιμούν τους άντρες.

Έπειτα, εξετάστηκε στην έρευνα, το κατά πόσον η ύπαρξη οικογένειας και παιδιών αποτελούν εμπόδιο στην εργασιακή τους εξέλιξη. Οι περισσότεροι

συμμετέχοντες και ειδικά αυτοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, ανέφεραν πως σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας τούς έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης, διότι είναι από τα πρώτα πράγματα που ερωτώνται. Αυτό συμβαίνει διότι οι εργοδότες είναι προκατειλημμένοι και επηρεάζονται από στερεότυπα βασισμένα στο ότι ο ρόλος της γυναίκας μέσα στην οικογένεια την απορροφά σημαντικά. Σχετικά με το αν έχει δοθεί η εντύπωση στους συμμετέχοντες, ότι οι εργοδότες θεωρούν την ύπαρξη παιδιών εμπόδιο για την επαγγελματική τους εξέλιξη, οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν πως πράγματι τούς έχει δοθεί καταφανώς αυτή η αίσθηση εκ μέρους των εργοδοτών και ότι αυτή η κατάσταση συντηρείται.

Τέλος από την έρευνα διερευνήθηκε αν οι γυναίκες αντιμετωπίζουν στερεότυπες αντιλήψεις στον επαγγελματικό χώρο. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως ακόμα συντηρείται το φαινόμενο glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις. Οι μισοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι οι έμφυλες διακρίσεις έχουν αντίκτυπο στην προσωπική και οικογενειακή τους ζωή, διότι μεταφέρουν το συναισθηματικό τους φορτίο από το χώρο της εργασίας στο σπίτι. Ωστόσο, προσπαθούν με κάθε τρόπο να εξαλείψουν αυτό το φαινόμενο, διότι το έχουν βιώσει και αυτοί και ξέρουν ακριβώς πώς νιώθουν όσοι έχουν υποστεί έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας. Όλοι οι συμμετέχοντες αντιδρούν σε αυτά τα φαινόμενα. Ο βαθμός αντίδρασης έχει σχέση με πόσο σοβαρό είναι το περιστατικό των έμφυλων διακρίσεων. Επίσης, οι αδικίες και οι προκαταλήψεις τείνουν να είναι εντονότερες στον ιδιωτικό τομέα, όπου δύναται να εντοπιστεί και μια υποβόσκουσα ανησυχία και ένταση. Ο δημόσιος τομέας, παρότι έχει πολλά κατάλοιπα από «παλιά μυαλά» και από νοοτροπίες του παρελθόντος, τείνει να ανακάμπτει και να παρουσιάζει ένα πιο «ανθρώπινο προφίλ», με περισσότερο σεβασμό στις γυναίκες, σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Συνοψίζοντας, η όλο και μεγαλύτερη, ισότιμη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας, αποτελεί απότοκο μιας συνισταμένης παραγόντων. Σε αυτήν την κατεύθυνση, συντέλεσε και η αναθεώρηση αναχρονιστικών στάσεων στις αναπτυγμένες χώρες, αναφορικά με το ρόλο της γυναίκας στο οικογενειακό, οικονομικό και κοινωνικό γίγνεσθαι, το ρόλο της στα πολιτικά δρώμενα, καθώς και η ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση.

Ως παράγοντες βελτιστοποίησης της εργασίας, αποτυπώνονται ένα σύνολο παραγόντων που δύναται να επαναπροσδιορίσουν το εργασιακό περιβάλλον και τις

συνθήκες εργασίας. Η ευελιξία είναι ένας σημαντικός δείκτης, καθώς επιτρέπει τη δυνατότητα επιλογής ευέλικτων ωραρίων έναρξης ή/και λήξης της εργασίας, όπως επίσης και τη δυνατότητα διεκπεραίωσης των παραδοτέων της εργασίας σε συμπιεσμένο χρόνο, ήτοι συμπίεση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας. Επιπλέον, οι δίκαιες αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών με τα ίδια προσόντα, η αυτονομία στην εργασία, η παροχή - χορήγηση αδειών (μετά αποδοχών ή χωρίς αποδοχές) καθώς και η υποστήριξη της ψυχικής υγείας των γυναικών, αποτελούν δείκτες που μπορούν να παρέχουν πολύτιμα στοιχεία. Σύμφωνα με το www.manpowergroup.gr, η καλή ψυχική κατάσταση και υγεία, θα ιεραρχείται ολοένα και υψηλότερα, και θα διευρύνει την υγεία και την ασφάλεια όπως τις αντιλαμβανόμαστε παραδοσιακά.

Το ποσοστό ανάπτυξης τεχνικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, αποτελεί έναν δείκτη-εργαλείο στα χέρια των υπεύθυνων φορέων αλλά και εργοδοτών. Ταυτόχρονα, αποτελεί ένα μετρήσιμο στοιχείο που παρέχει σημαντικά δεδομένα και μπορεί να ερμηνεύσει τη συμμετοχή των γυναικών σε συγκεκριμένους τομείς εργασίας αλλά και να υποβοηθήσει την ένταξή τους σε άλλους τομείς. Επίσης, ένας άλλος ο δείκτης που αποτυπώνεται, είναι η εξισορρόπηση μεταξύ των εργασιακών και των προσωπικών υποχρεώσεων των γυναικών. Επιπρόσθετα, οι ευκαιρίες ανάπτυξης μπορούν να αποτελέσουν το υπόβαθρο για τη στήριξη των γυναικών στην εργασία. Τέλος, η ύπαρξη κουλτούρας, εμπιστοσύνης και συμπερίληψης στον εργασιακό χώρο, αποτελεί έναν δείκτη ποιότητας της εργασίας, που οι γυναίκες αξιολογούν πάντα θετικά, καθώς ενισχύει την παραγωγικότητά τους.

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, καθώς και τα διαρκώς μεταβαλλόμενα δεδομένα στο κοινωνικό και οικονομικό γίγνεσθαι, φέρνουν στην επιφάνεια νέους παράγοντες και νέες παραμέτρους αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία. Έτσι, η εκπροσώπηση των φύλων στην εργασία και στην αγορά εργασίας δύναται να καταγραφεί και με άλλες δέσμες δεικτών.

Η απασχόληση ειδικών κατηγοριών γυναικών, όπως οι εργαζόμενες μητέρες, οι εργαζόμενες πολύτεχνες μητέρες, οι μητέρες σε μονογονεϊκές οικογένειες, οι γυναίκες ΑΜΕΑ, οι γυναίκες Ρομά, καθώς και άλλες ειδικές ευάλωτες κατηγορίες γυναικών. Αυτές οι κατηγορίες, θα μπορούσαν να χαρτογραφηθούν ως ξεχωριστές περιπτώσεις υπό μελέτη. Κάθε κατηγορία θα μπορούσε να περιλαμβάνει τους αντίστοιχους δείκτες της απασχόλησης, της ανεργίας, της κατοχής ηγετικών θέσεων, της ισότιμης και δίκαιης αμοιβής, της χορήγησης αδειών, της υποστήριξης

της ψυχικής τους υγείας, των ίσων ευκαιριών ανάπτυξης, εκπαίδευσης και κατάρτισης, της ευελιξίας και των ωρών εργασίας.

Επιπρόσθετα, μία ξεχωριστή κατηγορία είναι η κλαδική απασχόληση των γυναικών. Κάθε κλάδος της αγοράς εργασίας θα μπορούσε να εξεταστεί ξεχωριστά, προκειμένου να αποτυπωθεί η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στους επιμέρους κλάδους, οι ίσες ευκαιρίες πρόσβασης, η ίση αντιμετώπιση και οι ίσες ευκαιρίες εξέλιξης. Επιπλέον, η συμμετοχή των γυναικών σε τεχνολογίες πληροφορικής ΤΠΕ, αποτελεί μία ξεχωριστή δέσμη, αποτελούμενη από πολλούς δείκτες. Πέραν των ανωτέρω, η διάρκεια του εργασιακού βίου, η συμμετοχή των γυναικών με χαμηλές δεξιότητες στην αγορά εργασίας και οι δυνατότητες επαγγελματικής τους ανέλιξης. Θα μπορούσε να εξεταστεί η πανδημία και οι επιπτώσεις αυτής στον εργασιακό βίο των γυναικών και τη συμμετοχή τους σε αυτόν. Τέλος, ως μία ξεχωριστή κατηγορία θα μπορούσε να εξεταστεί η εκπροσώπηση των γυναικών σε άλλες μορφές εργασίας, όπως η εξ' αποστάσεως εργασία ή η μερική απασχόληση.

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μετέβαλε και τον τρόπο που η ίδια η αγορά εργασίας αλλά και η οικονομία εν γένει, αντιμετωπίζει τις γυναίκες, καθώς διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες συντελούν στην οικονομική μεγέθυνση. Με άλλα λόγια και η ίδια η αγορά εργασίας έχει ανάγκη τις γυναίκες, καθώς παράγουν, προσθέτουν και τελικά αυξάνουν την ποιότητα και το μέγεθος των δεικτών της οικονομίας. Ως αποτέλεσμα, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι συνυφασμένη με ένα συνδυασμό παραγόντων, ενώ ταυτόχρονα ανατροφοδοτείται και ενισχύεται από την ίδια την οικονομία.

Πρωταρχικό μέλημα θα πρέπει να είναι η αύξηση της απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας των γυναικών. Οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης, όπως η ενίσχυση της κατάρτισης και της επιμόρφωσης των γυναικών, αλλά και γενικότερα όλων των ασθενέστερων εργαζόμενων θα έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της απασχολησιμότητάς τους. Επίσης, θα βελτιώσουν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας και την προσέλκυση νέων επενδύσεων. Τα προγράμματα επιδότησης εργοδοτών, καθώς και η ενθάρρυνση της κινητικότητας θα πρέπει να εφαρμόζονται με τρόπο ρηξικέλευθο, χρησιμοποιώντας εργαλεία τεχνολογίας, ποιοτικές παραμέτρους και συστήματα πριμοδότησης. Αναφορικά με τη μακροχρόνια ανεργία των γυναικών, θα πρέπει να εφαρμοστεί ένα ολοκληρωμένο πακέτο μεταρρυθμίσεων και ενεργών πολιτικών απασχόλησης, με στόχο την κινητροδότηση, κατάρτιση και

προσέλευση των μακροχρόνια ανέργων γυναικών, αλλά και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

Επιπρόσθετα, για την ενίσχυση των εργαζόμενων γυναικών, θα πρέπει να τονωθεί ποιοτικά και ποσοτικά η αγορά εργασίας, μέσω της αύξησης των μισθών, αλλά και της αύξησης του κατώτατου μισθού, με τρόπο που να αποκλείει κάθε μορφή έμφυλων διακρίσεων, με την εισαγωγή και εφαρμογή των κατάλληλων και θεσμοθετημένων μέτρων. Έτσι, οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι θα μπορέσουν να εξασφαλίσουν μία αξιοπρεπή διαβίωση και ταυτόχρονα να ενισχύσουν τη ρευστότητα στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, θα ενισχυθεί η παραγωγικότητά τους. Πέραν των ανωτέρω, θα πρέπει να εισαχθούν αλλαγές στη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης, πολιτικές ενεργοποίησης, συλλογικές διαπραγματεύσεις και ρυθμίσεις χρόνου εργασίας.

Η πρόκληση είναι να οικοδομηθεί ένα περιβάλλον που να επιτρέπει στους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας να κινούνται σύμφωνα με την παραγωγικότητα, χωρίς να υπάρχει η επήρεια των προκαταλήψεων με βάση το φύλο, που επί δεκαετίες ταλανίζουν τα θεμέλια της κοινωνικής ευημερίας, αλλά και την πρόοδο της αγοράς εργασίας και της οικονομίας εμμέσως. Ο κοινωνικός διάλογος είναι ζωτικής σημασίας για την ανοικοδόμηση ενός φιλικού, προς τις γυναίκες αλλά και προς όλες τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Μια στροφή σε φιλικές πολιτικές, για τη διευκόλυνση της μετάβασης από τις προσωρινές μορφές απασχόλησης και την αδήλωτη εργασία, σε πιο σταθερές και επίσημες ρυθμίσεις, θα ήταν επίσης πολύ ωφέλιμη. Θα πρέπει να δοθούν κίνητρα για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας των γυναικών σε βιώσιμες επιχειρήσεις, ενισχύοντας την υποστήριξη σε γυναίκες που αναζητούν εργασία, ιδίως σε νέες, καθώς και στα νοικοκυριά χωρίς εργασία, αξιοποιώντας περισσότερους διαθέσιμους πόρους σε αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας

Εν κατακλείδι, παρά τις, σπασμωδικές και αποσπασματικές, προσπάθειες σε νομοθετικό, εκπαιδευτικό, συλλογικό και κοινωνικό επίπεδο, οι διακρίσεις με βάση το φύλο εμφανίζονται και κατά περίπτωση ενισχύονται, σε κάθε εργασιακό περιβάλλον. Αυτό που διαφοροποιείται είναι η μορφή τους και η έντασή τους. Σε κάποιες περιπτώσεις, οι διακρίσεις είναι απροκάλυπτες και φτάνουν έως του σημείου του εργασιακού εκφοβισμού, σε άλλες περιπτώσεις υπάρχει η υποβόσκουσα ροπή στον σεξισμό και την υποβόσκουσα σεξουαλική παρενόχληση, ενώ σε άλλες περιπτώσεις

αποτυπώνεται ήδη από τη διαδικασία πρόσληψης και εντείνεται με την έλευση παιδιών και τη δημιουργία οικογένειας.

Ωστόσο, αυτός ο φαύλος κύκλος υφίσταται καθώς γεννάται και αναγεννάται μέσα από την ίδια την οικογένεια, την εκπαίδευση, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Επιπρόσθετα, δεν έχει σχεδιαστεί και εφαρμοστεί κάποια επιστημονικά σχεδιασμένη δράση πρόληψης των διακρίσεων. Αφού η καταπολέμηση είναι πιο δύσκολη, η πρόληψη οφείλει να αποτελέσει το «επενδυτικό εργαλείο», ούτως ώστε οι επόμενες γενεές να αποτινάξουν την προκατάληψη, να μεγαλώσουν με την κουλτούρα του σεβασμού και της αποδοχής. Μια δέσμη από οργανωμένες δράσεις, οι οποίες θα έχουν δύο πυλώνες: μια οργανωμένη θεσμικά δημόσια πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και εξατομικευμένη εκπαίδευση – κατάρτιση – επιμόρφωση – ενημέρωση σε οικογενειακό και ατομικό επίπεδο.

Βιβλιογραφία.

- Alagappan, P., & Marican, S. (2014). *Intention to report sexual harassment – Using the Theory of Reasoned Action*. Chennai, India: The Second International Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences.
- Atkinson, A. (2017). *Ανισότητα-Τι μπορεί να γίνει*. Αθήνα: Πατάκης.
- Babbie, E. (2018). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα*, 2η έκδοση, (επιμ. Κατερέλος, Ι., Χατζηφωτίου, Σ.), Αθήνα: Κριτική.
- Ballard, T., Romito, P., Lauria, L., Vigiliano, V., Caldora, M., Mazzanti, C., & Verdecchia, A. (2006). Self perceived health and mental health among women flight attendants. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 33-38.
- Bercusson, B. (2002). *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Blackstone, A., Houle, J., & Uggen, C. (2014). "I Didn't Recognize It as a Bad Experience Until I Was Much Older": Age, Experience, and Workers' Perceptions of Sexual Harassment. *Sociological Spectrum*, 34(4), 314–337.
- Blau, F., & DeVaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations Journal*, 46, 511–550.

- Boyd, C. (2011). *The impacts of sexual assault on women*. Australian Institute of Family Studies. Retrieved from <https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/rs2.pdf>
- Burchell, B., Fagan, C., & Smith, M. (2014). *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Chang, H., & Cho, S. (2016). Workplace Violence and Job Outcomes of Newly Licensed Nurses. *Asian Nursing Research*, 10, 271-276.
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2005). *Harassment at work: diversity and equality*. United Kingdom: CIPD.
- Clancy, K., Nelson, R., Rutherford, J., & Hinde, K. (2014). Survey of Academic Field Experiences (SAFE). *Trainees Report Harassment and Assault*, 9(7), 1-9.
- Creswell, J.W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας*, (μτφ. Ν. Κουβαράκου). Αθήνα: Ίων- εκδ. Έλλη
- Cohen, L., Manion, L., και Morrison, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Dan, A., Pinsof, D., & Riggs, L. (1995). Sexual harassment as an occupational hazard in nursing. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 563-580.
- Davaki, K. (2013). *The Policy on Gender Equality in Greece*. Brussels: European Parliament.

- Davis, S., Neathey, F., R. J., & Willison, R. (2005). *Pregnancy Discrimination at Work: a qualitative study*. Manchester: Institute for Employment Studies.
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about How Women become Leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- EEOC. (2011). *Equal Employment Opportunity Commission. Harassment. Retrieved February 13, 2019*. Retrieved from The US Equal Employment Opportunity Commission: <http://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>
- Elias, P., & Hogarth, T. (2005). *Pregnancy discrimination at work: the costs of pregnancy related discrimination. EOC*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2005). *European Industrial Relations Dictionary*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg : Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2016). *Special Eurobarometer 449: Gender-based violence*. European Union.
- Glass, J. (2004). Blessing or curse? Work-family policies and mother's wage

growth overtime. *Work and Occupations*, 31, 367–394.

Glick, P., & Fiske, S. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality.

American Psychologist, 56(2),109-118.

Global Employment Institute. (2015). *Paper On International Labour Standarts In The Contemporary Global Economy*. Global Voice of Business.

Gruber, J., & Morgan, P. (2005). *In the Company of Men: Male Dominance and SexualHarassment*. Boston: Northeastern University Press.

Hammer, N. (2005). International Framework Agreements: Global Industrial Relationsbetween Rights and Bargaining. *Transfer*, 9(4), 511-530.

Heilman, M., & Okimoto, T. (2008). Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93, 189–198.

Hersch, J. (2011). Compensating differentials for sexual harassment. *American EconomicReview Papers and Proceedings*, 101(3), 630–634.

Hirigoyen, M. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Πατάκης.

Houle, J., Staff, J., Uggen, C., Mortimer, J., & Blackstone, A. (2011). The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms During the Early Occupational Career. *Society and Mental Health*, 1(2), 89–105.

Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). “Reported incidence rates ofworkrelated sexual harassment in the United States:

Using meta-analysis to explain reported rate disparities.” . *Personnel Psychology* 56:3, 607–631.

Johnston, D., & Swanson, D. (2003). Invisible Mothers: A Content Analysis of Motherhood Ideologies and Myths in Magazines. *Sex Roles*, 49(1-2), 21-33.

Jones, G., & George, J. (2007). *Contemporary Management (fifth ed.)*. Hill Higher Education: McGraw.

Kohlman, M. (2004). ‘Person or position? The demographics of sexual harassment in the workplace’. *Equal Opportunities International*, 23(3-5), 143-162.

Landrine, H., & Klonoff, E. (1997). *Discrimination against women: prevalences, consequences and remedies*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Lopez, S., Hodson, R., & Roscigno, V. (2009). Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*, 50, 3-27.

Martin, P. (2003). “‘Said and Done’ Versus ‘Saying and Doing’: Gendering Practices, Practicing Gender at Work. *Gender & Society*, 17, 342-66.

Masser, B., & Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: the consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 51, 609–615.

McCann, D. (2005). *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*. Geneva: International Labour Office.

- McGinn, K., & Oh, E. (2017). Gender, social class, and women's employment. *Current Opinion in Psychology*, 18, 84–88.
- McGolgan, A. (2004). *Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States, The Irish Presidency of the European Union in association with Farrell Grant Sparks Consulting*. Dublin: Department of Justice, Equality and Law Reform.
- McLaughlin, H., Uggem, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, XX(X), 1- 23.
- Mondy, R., & Mondy, J. (2012). *Human Resource Management (twelfth ed.)*. Edinburgh Gate, Essex, UK: Pearson.
- Morgan, W., Walker, S., Hebl, M., & King, E. (2013). A field experiment: reducing interpersonal discrimination toward pregnant job applicants. *Journal of Applied Psychology*, 98, 799–809.
- Murphy, J., Samples, J., Morales, M., & Shadbeh, N. (2015). They Talk Like That, But We Keep Working: Sexual Harassment and Sexual Assault Experiences Among Mexican Indigenous Farmworker Women in Oregon. *Journal of immigrant and minority health*, 17(6), 1834–1839.
- Narotzky, S. (2007). *Οικονομική ανθρωπολογία. Νέοι προσανατολισμοί*. (Επιμ. Μ. Σπυριδάκης). Αθήνα: Σαββάλας.
- Neckerman, K., & Torche, F. (2007). Inequality: Causes and Consequences. *Annual Review of Sociology*, 33, 335-357.
- Nielsen, M., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between

workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62(3), 226-228.

Numhauser-Henning, A., & Laulom, S. (2012). *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality: Discrimination versus Dignity*. European Union.

O'Connell, C., & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: the relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 299-329.

Peterson, T., & Morgan, L. (1995). Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101, 329-365.

Pina, A., Gannon, A., & Saunders, B. (2009). "An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues.". *Aggression and Violent Behavior*, 14:2, 126-138.

Ridgeway, C. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York: Oxford University Press.

Rüb, S. (2006). *Guidelines for Implementing and Monitoring an International Framework Agreement*. Frankfurt: IG Metall Executive Committee.

- Rudman, L., & Glick, P. (2008). *The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations*. New York: Guilford Press.
- Rudman, L., Moss-Racusin, C., Phelan, J., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*, 165–179.
- Rutherford, S., Schneider, R., & Walmsley, A. (2006). *Agreement on preventing and dealing effectively with sexual harassment: quantitative & qualitative research into sexual harassment in the armed forces*. Retrieved from Ministry of Defence/ Equal Opportunities Commission.
- Schmidt, V. (2007). *Trade Union Responses to Globalisation: A Review by the Global Union Research Network*. Geneva: International Labour Office.
- Sexual Harassment Prevention Institute. (2012). *Sexual harassment training Patterns-Personalities and Types of Harassment*. Retrieved February 18, 2019. Retrieved from http://www.sexualharassmenttraining.biz/sexual_harassment_training_Patterns- Personalitiesand- Types-of-Harassment.html
- Stamarski, C., & Son Hing, L. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology, 6*(1400), 1-20.
- Stander, V., & Thomsen, C. (2016). Sexual harassment and assault in the

- U.S. Military: a review of policy and research trends. *Military Medicine*, 181(1), 20-27.
- Stock, S., & Tissot, F. (2012). Are There Health Effects of Harassment in the Workplace? A Gender-Sensitive Study of the Relationships Between Work and Neck Pain. *Ergonomics*, 55(2), 147–159.
- Telljohann, V., da Costa, I., Müller, T., Rehfeldt, U., & Zimmer, R. (2010). European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations. *European Review of Labour and Research*, 15:505, 505-525.
- The World Bank. (2014). *Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*. London: Bloomsbury Publishing.
- Thomas, P. (2011). Global Industrial Relations? Framework Agreements and the Regulation of International Labor Standards. *Labor Studies Journal*, 36(2), 269– 287.
- Uggen, C., & B. A. (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review*, 69(1), 64–92.
- Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B., & Huntley, A. (2006). “I’m not thinking of it as sexual harassment”: Understanding harassment across race and citizenship. *Gender & Society*, 20, 87-107.
- Williams, M., & Chen, S. (2014). When mom's the boss: Control over domestic decision making reduces women's interest in workplace power. *Group Process Intergroup Relations*, 17(4), 436-452.

- Willness, C., Steel, P., & Lee, K. (2007). “A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment.”. *Personnel Psychology, 60:1*,127–162.
- Αθανασάτου, Ι. (2014). «4η Θεματική Ενότητα Εκπαιδευτικού Υλικού - Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές». Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- Αρτινοπούλου, Β., & Παπαθεοδώρου, Θ. (2006). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Γιαννακούρου, Σ. (2008). *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Δημητρόπουλος, Γ. Α. (2005). *Συνταγματικά Δικαιώματα - Ειδικό Μέρος - ιά Έκδοση*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Έλληνας Διαμεσολαβητής. (2015). *Φύλο και εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Έλληνας Διαμεσολαβητής.
- Κανδυλάκη Α., & Τσαϊρίδης Χ. (2016). Assessing the «Assistance at Home» projects through the employee’s perspectives. *The Greek Review of Social Research, 127*, 141–171.
- Κουκιάδης, Δ. (2012). *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της γενεελιξίας της εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Κυργοτάσης, Χ. (2015). *Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις (Διπλωματική Εργασία)*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Κωνσταντινίδης, Μ. (2011). Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης. *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, 47*, 4-11.

- Ληξουριώτης, Ι., & Θεοδόσης, Γ. (2008). *Η ισότητα των φύλλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Λιάπη-Μήλα, Ι. (2010). *Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας -Πρόσφατες εξελίξεις*. Αθήνα: Σιδέρης.
- Μουρίκη, Α. (2005). *Πολιτική απασχόλησης-Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: "Gutenberg - Γιώργος & Κώστας Δαρδανός" .
- Ντάνος, Α. (2011). *Εργασιακές σχέσεις και θεσμοί*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- Ρεθυμιωτάκη, Ε., Μαροπούλου, Μ., & Τσακιστράκη, Χ. (2015). *Φεμινισμός & δίκαιο*. Αθήνα: Ελληνικά Ακαδημαϊκά Συγγράμματα και Βοηθήματα.
- Σαρρής, Ν. (2012). Το θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων. In Δ. Μ.-Μ. (επιμέλεια), *Καταπολέμηση των διακρίσεων: τάσεις, προκλήσεις, πολιτικές*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Σπυριδάκης, Μ. (2009). *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Διόνικος.
- Σπύρου, Β. (2009). *Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας η σχέση της με το άγχος για τα ανδρικά πρότυπα (διπλωματική εργασία)*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 1

1. Τι ηλικία έχετε;

Ερώτηση προσωπικού δεδομένου! Είμαι 35 ετών.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

Έχω ήδη ένα πτυχίο και ένα μεταπτυχιακό, και είμαι καθοδόν για δεύτερο πτυχίο και μεταπτυχιακό.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Άγαμη

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Ναι.

5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Εργάζομαι στον ιδιωτικό τομέα.

6. Με τι είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Εργάζομαι με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

7. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητά σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Αυτή τη στιγμή θεωρώ πιο σημαντική την επαγγελματική μου εξέλιξη. Ο ρυθμός και η ένταση του εργασιακού βίου δεν μου επιτρέπει να έχω καν τη δημιουργία οικογένειας στο πλάνο μου. ταυτόχρονα οι ολοένα και εντεινόμενες απαιτήσεις των εργοδοτών μου σε ακαδημαϊκό υπόβαθρο, επιμόρφωση και δια βίου μάθηση, σε συνδυασμό με τον ανταγωνισμό που υφίσταται μεταξύ συναδέλφων, διέπει το ρόλο μου ως επαγγελματία εκπαιδευτικού αφήνοντας σε δεύτερη μοίρα τη δημιουργία οικογένειας. Αυτός ωστόσο είναι ένας φαύλος κύκλος, καθώς οι ολοένα και μεγαλύτερες προσδοκίες από τον εαυτό μου, περιορίζουν τα υπόλοιπα κομμάτια της κοινωνικής μου ζωής.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Ο χώρος της ιδιωτικής παιδείας αποτελεί ένα χώρο όπου οι άντρες είναι σαφώς πιο ευνοημένοι. Καταρχήν αριθμητικά και μόνο οι γυναίκες εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων είναι πολλές περισσότερες. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει και μεγαλύτερος ανταγωνισμός μεταξύ τους και τα προσόντα τα οποία θεωρούνται ως προαπαιτούμενο ορισμένες φορές δεν παίζουν ρόλο καν. Αντιθέτως, οι άντρες συναδέλφοι είναι ευνοημένοι εξ αρχής λόγω του μικρού τους αριθμού και λόγω του ότι οι εργοδότες επιθυμούν πάντοτε μία ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας. Έχω βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης, βλέποντας άνδρες νέους και νεότερους συναδέλφους να προσλαμβάνονται «από τα αποδυτήρια» με τη βασική ακαδημαϊκή εκπαίδευση και κατάρτιση ενώ γυναίκες να πασχίζουν να διοριστούν και να καθιερωθούν σε ένα ιδιωτικό σχολείο.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Σε μεγάλο βαθμό.

10. Έχετε βιώσει κάτι παρόμοιο;

Όχι απλώς η ύπαρξη παιδιών, αλλά και η προοπτική απόκτησης παιδιών αποτελεί ανυπέρβλητο εμπόδιο πρόσληψης για την πλειονότητα των εργοδοτών. Αποτελεί κατά τη γνώμη μου μέγιστη διάκριση, περιορίζει τις προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών και αφήνει τις γυναίκες έρμαιο των επιδομάτων του κράτους. Πάνω σε αυτό θα μπορούσε να παρέμβει και το κράτος σωστά, μέσω της θέσπισης παρατηρητηρίων ορθής εφαρμογής της νομοθεσίας περί μη διακρίσεων, διαφυλάσσοντας τις γυναίκες από τις διακρίσεις. Έχω ζήσει απίστευτες καταστάσεις απόρριψης γυναικών συναδέλφων λόγω ύπαρξης νεογέννητων παιδιών η λόγω πρόσφατου γάμου που δύναται να οδηγήσει στην απόκτηση παιδιών. Επίσης έχω βιώσει και αδικίες όσον αφορά σε άδειες που προβλέπονται κατά την περίοδο μετά τη γέννα, με εργοδότες να πιέζουν εργαζόμενες για τη μη λήψη αδειών, με έμμεση απειλή απόλυσης. Μιλάμε για φοβερά πράγματα για τα οποία δεν υπάρχει κάποια προστασία πέρα από τη στοιχειώδη φαινομενικά δίκαιη νομική προστασία και νομική

κάλυψη. Οπότε πράγματι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο και αποτελεί παράγοντα μη επιλογής για μία γυναίκα σαφέστατα.

11. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης)

Κατά τη διάρκεια της έως σήμερα καριέρας μου, έχω ζήσει πολύ έντονες διακρίσεις στην εργασία μου, οι οποίες έχουν διάφορα πρόσωπα και μορφές. Φαινομενικά, κάθε διευθυντής ή κάθε εργοδότης αποφεύγει τις άμεσες διακρίσεις, για παράδειγμα δεν υπάρχει διάκριση στις αμοιβές ή στα μπόνους, ωστόσο οι ευκαιρίες ανέλιξης σε διευθυντικές θέσεις είναι ένα ανδρικό προνόμιο αναμφισβήτητα. Και εξ όσον γνωρίζω, στα πιο πολλά ιδιωτικά σχολεία οι διευθυντικές θέσεις είναι κατειλημμένες από άνδρες διευθυντές. Από κει και πέρα, οι διακρίσεις στην εργασία μου λόγω του φύλου μου, όπως προείπα, έχουν πολλά πρόσωπα. Έχω ζήσει έντονες διακρίσεις από διευθυντές, από συναδέλφους ακόμα και από γονείς. Υπάρχει πάντοτε ένα προσωπείο πίσω από το οποίο κρύβεται μία αμφισβήτηση και μία διαρκής υποτίμηση. Αυτό βρίσκεται σε λανθάνουσα κατάσταση και μπορεί να ξεσπάσει με το πρώτο αμελητέο λάθος. Με την πρώτη διαφωνία η διχογνωμία. Μπορώ να πω ότι το έχω ζήσει σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, ότι υπάρχει και ότι πολύ δύσκολα θα εξαλειφθεί. Είναι κάτι που πηγάζει από την ίδια την οικογένεια και αναπαράγεται διαρκώς μέσα στην οικογένεια πρωτίστως, δευτερευόντως από τα κανάλια της τηλεόρασης, από την μουσική που ακούει η νεολαία, από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Δεν βλέπω τον τρόπο του πώς θα μπορέσει να αλλάξει αυτή η κατάσταση ή αν θα συνεχίσουν και οι επόμενες γενεές των γυναικών συναδέλφων να βιώνουν κάτι παρόμοιο.

12. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Όπως είπα και πιο πριν, η διαφορετική μεταχείριση είναι ένα καθημερινό φαινόμενο. Μπορεί να είναι μία ματιά, μπορεί να είναι μία συμπεριφορά, μία διαφορετική αντιμετώπιση για το ίδιο λάθος. Υπάρχει και το έχω βιώσει και το βιώνω καθημερινά. Παρενοχλήσεις σεξουαλικής φύσεως δεν έχω δεχτεί να είμαι ειλικρινής, ωστόσο σεξιστικά σχόλια ή υπονοούμενα μου έχει τύχει να δεχτώ αλλά και πάλι ελάχιστες φορές. Το πιο κοινότυπο στη βάση των εκπαιδευτικών είναι ότι οι άντρες συνάδελφοι είναι περισσότερο «στα πούπουλα» από τις γυναίκες, κάτι το οποίο έχει μεταφερθεί

και από τη σχολή. Δηλαδή και στην ίδια τη σχολή, το Πανεπιστήμιο, λόγω του μικρού αριθμού ανδρών φοιτητών, έχουν μία πολύ καλύτερη αντιμετώπιση από τους καθηγητές. Αυτό υποσυνείδητα μεταφέρεται και στο χώρο εργασίας.

13. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Σαφώς και υπάρχουν, αν και προτιμούμε όλοι μας να εθελουφλούμε, να εξωραϊζουμε την πραγματικότητα και να παρουσιάζουμε μία εικόνα καλού κλίματος. Μόνο και μόνο η ανέλιξη σε ευκολότερο βαθμό των ανδρών λέει πολλά.

14. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Σε κυρίαρχο βαθμό στις μικρές ηλικίες. Καθώς οι νέες μητέρες αδυνατούν να εξελιχθούν επαγγελματικά, ίσα-ίσα πιέζονται να μη λαμβάνουν άδειες μετά τη γέννα ή πιέζονται να έρχονται και να εργάζονται εγκυμονούσες, με ότι αυτό συνεπάγεται. Σε αντίθετη περίπτωση υπάρχει η έμμεση απειλή των αντιποίνων, κάτι το οποίο είναι πολύ τρομερό. Επιδρά σε τραγικό βαθμό στη γυναικεία ψυχοσύνθεση μιας μέλλουσας μητέρας ή μιας νέας μητέρας. Από κει και πέρα η πρόσληψη συναδέλφων μεγαλύτερης ηλικίας, άνω των 45, οι οποίες έχουν κλείσει τον κύκλο μητρότητας ή τα παιδιά τους είναι σε σχετικά μεγάλη ηλικία, εφόσον καταφέρουν και προσληφθούν, είναι πιθανό να αξιοποιηθούν και να έχουν κάποιο ρόλο και κάποια μορφή ανέλιξης, αλλά και πάλι δεν θα λάβουν τις θέσεις διεύθυνσης όπως οι άνδρες. Αυτό το έχω παρατηρήσει και από γνωστά μου πρόσωπα, που οι εργοδότες τους είναι γυναίκες, ενώ φαίνεται ότι και οι ίδιες οι γυναίκες αναπαράγουν τα στερεότυπα και προτιμούν τους άνδρες.

15. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Κάθε ιδιωτικό σχολείο, αποτελώντας μία εταιρεία, διατηρεί πάντα αυτά τα φαινόμενα, τα συντηρεί και τα αναπαράγει. Βεβαίως έχω βιώσει και βιώνω κάτι συναφές, όχι μόνο από εμένα, αλλά και από άλλους συναδέλφους σε άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις. Είναι αδύνατο έως ακατόρθωτο για μία γυναίκα να ανελιχθεί σε μία διευθυντική θέση σχολείου στον ιδιωτικό τομέα. Οι άνδρες έχουν την πρωτοκαθεδρία

και όπως είπα και πιο πριν, ακόμα και γυναίκες εργοδότες επιλέγουν άνδρες ασχέτως των ικανοτήτων των γυναικών.

16. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Αυτό που βιώνω στην εργασία μου, αυτά που βλέπω γύρω μου στο χώρο εργασίας μου, αλλά και γενικότερα στην χώρα μας σε διάφορους τομείς εργασίας, εννοώντας τις έμφυλες διακρίσεις, έχει άμεσο αντίκτυπο και στην προσωπική και οικογενειακή μου ζωή. Καταρχήν είναι ένα εμπόδιο στο να αποκτήσω οικογένεια. Έχω μπει σε έναν μαραθώνιο απόκτησης πτυχίων και χαρτιών για να μπορέσω να συνεχίσω να στέκομαι ισότιμα με τους άνδρες στο χώρο εργασίας μου και να με σέβονται όπως τους σέβομαι. Αυτό στερεί πολύτιμο χρόνο από την προσωπική μου ζωή. Από κει και πέρα οι έμφυλες διακρίσεις στην εργασία έχουν σοβαρό αντίκτυπο στην ψυχική σταθερότητα και ισορροπία κατά τις υπόλοιπες ώρες της ημέρας. Σαφώς και επηρεάζουν την καθημερινότητά μας και τη δικιά μου σαφώς. Βέβαια αυτό μπορεί να προέρχεται και από διευθυντές, από συναδέλφους αλλά και γονείς. Έχω περάσει νύχτες ολόκληρες να σκέφτομαι τα περί της εργασίας μου μόνο και μόνο επειδή τυχαίνει να είμαι γυναίκα.

17. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Συνειδητά όχι, και όπου αντιλαμβάνομαι ότι πέφτω σε μία τέτοια παγίδα αυτοδιορθώνομαι! Παρόλα αυτά, όλοι μας, με τον τρόπο μας, υποσυνείδητα, αποτελούμε μέρος της διάκρισης. Όταν σκεφτόμαστε τί να κάνουμε για να μην πέσουμε αντικείμενο διάκρισης, όταν ενεργούμε και προσπαθούμε υπέρ του δέοντος, για να μη πέσουμε θύματα έμφυλων διακρίσεων, αυτό από μόνο του μας τοποθετεί στο μηχανισμό αναπαραγωγής αυτών των έμφυλων διακρίσεων. Το γεγονός ότι σκέφτομαι πώς πρέπει να κινηθώ και να μιλήσω στην εργασία μου για να μην με υποτιμήσουν επειδή είμαι γυναίκα, σημαίνει ότι και εγώ είμαι, εν τέλει, ένα γραναζάκι αυτού του μηχανισμού.

18. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Επαναστατώ. Τέτοιες συμπεριφορές δεν τυγχάνουν της αποδοχής μου. Εξαρτάται βέβαια από τον θύτη. Μπορεί για παράδειγμα να επέμβω άμεσα βάζοντας τον θύτη στη θέση του με αυστηρό ύφος εξηγώντας του ταυτόχρονα ότι οι συμπεριφορές αυτές πηγάζουν καθαρά από την έμφυλη διάκριση.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 2

1. Τι ηλικία έχετε;

67.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

Ανώτατη εκπαίδευση

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Έγγαμος με μία κόρη.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Είμαι συνταξιούχος.

5. Σε ποιόν τομέα εργαζόσαστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Δημόσιο τομέα.

6. Με τι είδους εργασιακή σχέση;

Υποδιευθυντής στο τμήμα των εθνικών δανείων της Τράπεζας της Ελλάδος.

7. Ποια ήταν η σημαντικότερη προτεραιότητα σας, η οικογένειά σας ή η επαγγελματική σας εξέλιξη;

Η οικογένεια. Η ευημερία της οικογένειάς μου ήταν και είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον υγιή εργασιακό βίο. Το επάγγελμά μου ήταν πάντα ένα εργαλείο για το ευ ζην μου.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Προσωπικά όχι. Είναι πάντως κοινότυπο ότι οι γυναίκες μειονεκτούν στη διαδικασία πρόσληψης, καθώς υπάρχει πάντοτε η καχυποψία και η προκατάληψη.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Σίγουρα θεωρείται εμπόδιο ανυπέβλητο για πολλούς εργοδότες. Στο δικό μου επάγγελμα δεν έχω διαπιστώσει κάτι τέτοιο, οι μητέρες, όπως και οι πατέρες, απολαμβάνουν πλήρους ισονομίας κατά τη διαδικασία πρόσληψης.

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης);

Δεν υφίσταται κάτι τέτοιο για τις αμοιβές. Όσον αφορά στην εξέλιξη βάζω έναν αστερίσκο. Οι διακρίσεις έχουν άλλη μορφή, μορφή απαξίωσης του έργου των γυναικών. Είναι επίσης εμφανές ότι η νοοτροπία αυτή ακόμη υπάρχει και δύσκολα θα αλλάξει, αφού τροφοδοτείται διαρκώς και ποικιλοτρόπως από την ίδια την κοινωνία.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Στους άνδρες υπάρχει ένα άλλο κακό. Επειδή ο εκάστοτε προϊστάμενος προσπαθεί ενστικτωδώς και υποσυνείδητα να επιβληθεί και ως αρσενικό στα άλλα αρσενικά γύρω του, η συμπεριφορά τείνει να γίνεται πολλές φορές απαράδεκτη.

12. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας, εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Θεωρώ πως σε κάποιο βαθμό ναι. Πάντοτε θα υπάρχει αυτός ο διαχωρισμός. Το παν είναι να πέσουν οι ταμπέλες και να εξεταστούν όλοι σαν μονάδες ξεχωριστά. Έτσι, και θα αξιοποιούνται καλύτερα όλοι οι εργαζόμενοι και οι διακρίσεις θα ελαχιστοποιηθούν.

13. Σε ποιο βαθμό σάς έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Για τους άνδρες δεν υφίσταται αυτό. Έμμεσα για τις γυναίκες υπάρχει αυτή η άποψη, καθώς οι γυναίκες θεωρείται ότι προορίζονται για οικογένεια και όχι για επαγγελματική σταδιοδρομία.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Δεν έχω βιώσει κάποια τέτοια αδικία εμφανώς. Η αδικία βέβαια υποβόσκει με διάφορες μορφές, όπως και με τη μορφή της προκατάληψης και των έμφυλων διακρίσεων. Ίσως, με το πέρασμα των ετών, θα αποτυπωθεί καλύτερα και με στατιστικά στοιχεία αυτό το φαινόμενο της κατάληψης των θέσεων «ελίτ» από άνδρες.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Προσωπικά δεν βιώνω διακρίσεις, οπότε δεν επιδρούν στην προσωπική μου ζωή. Όμως υπάρχουν συνάδελφοι, άνδρες και γυναίκες, που υποτιμούνται ή αδικούνται για διάφορους λόγους, και αυτό τους προκαλεί αλυσιδωτές αντιδράσεις στην προσωπική τους ζωή.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Δυστυχώς άθελά μου τις αναπαράγω και ντρέπομαι που το λέω, γιατί έχω και κόρη. Συνήθως συμβαίνει μέσα σε παρέες ή ομάδες συνεργασίας όπου αντιμετωπίζουμε πολλές φορές τις γυναίκες με καχυποψία. Να είμαι ειλικρινής, προσπαθώ να μη συμμετέχω, όμως κάποιες φορές γίνομαι και εγώ μέρος του προβλήματος.

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Καταρχήν, έχω θέσει έναν άγραφο κανόνα στον εαυτό μου. Να μην ανέχομαι τη βία, λεκτική ή άμεση, σε καμία της μορφή και από όπου και αν προέρχεται. Έτσι, σε περιστατικά αποκάλυπτης λεκτικής σεξιστικής βίας είμαι αμείλικτος.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 3

1. Τι ηλικία έχετε;

Είμαι 45 ετών.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

Είμαι απόφοιτος ΤΕΙ.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Έγγαμη με μία κόρη.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Ναι, εργάζομαι σε Δήμο.

5. Με τι είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Εργάζομαι με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

6. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητα σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Αυτή τη στιγμή προτεραιότητα είναι η οικογένειά μου και όχι η επαγγελματική εξέλιξη, γιατί το παιδί μου με έχει περισσότερο ανάγκη επειδή δίνει πανελλήνιες.

7. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Σε αρκετά μεγάλο βαθμό έχω βιώσει διακρίσεις λόγω του φύλου μου, γιατί σχεδόν πάντα προτιμούσαν έναν άντρα. Εγώ έμενα στην αναμονή.

8. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Κάθε εργοδότης έχει τον δικό του τρόπο σκέψης, όμως υπάρχει σε μεγάλο βαθμό η προκατάληψη και η επιρροή των στερεοτύπων. Τα στερεότυπα λένε ότι η οικογένεια και η επαγγελματική σταδιοδρομία συγκρούονται. Ότι μια εργαζόμενη μητέρα βλέπει την εργασία της καθαρά βιοποριστικά και όχι δημιουργικά. Έτσι, και τα παιδιά, αλλά και ένας γάμος, μερικές φορές και μια σοβαρή σχέση, για μια γυναίκα αποτελεί εμπόδιο πρόσληψης.

9. Έχετε βιώσει κάτι παρόμοιο;

Έχω μείνει αρκετό διάστημα άνεργη, γιατί στις περισσότερες συνεντεύξεις μόλις άκουγαν ότι έχω παιδιά, αλλά και την ηλικία μου, οι εργοδότες έδειχναν έντονα τη δυσαρέσκειά τους.

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης);

Οι ανισότητες που έχω ζήσει μέσα στον επαγγελματικό μου χώρο δεν αντικατοπτρίζονται φανερά μέσω των αμοιβών. Οι αμοιβές για παρόμοιου επιπέδου θέσεις δεν διαφέρουν, όμως διαφέρει η προοπτική. Οι άνδρες έχουν μεγαλύτερες προοπτικές ανέλιξης, άρα και μισθολογικής ανέλιξης. Άρα υπάρχει χάσμα και στις χρηματικές απολαβές, απλώς είναι έμμεσο.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στο χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Εννοείται πως ναι! Η διαφορετική μεταχείριση πηγάζει από τη φύση των ανθρώπων, της κοινωνίας, του πώς μεγαλώνουμε τα παιδιά μας. Διαφορετική είναι και η μεταχείριση από τον κόσμο που εξυπηρετούμε, εκεί υπάρχουν άνθρωποι «παλαιάς κοπής» που αγνοούν παντελώς τα περί ισότητας. Παρενοχλήσεις έχω δεχτεί επίσης, κυρίως μέσω αστείων ή τεχνικών συναισθηματικής προσέγγισης. Το φαινόμενο είναι έντονο σε νέες συναδέλφους με ωραία εξωτερική εμφάνιση.

12. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Σε όλες τις προηγούμενες εργασίες μου αλλά ακόμα και στην τωρινή έχω εντοπίσει διακρίσεις όχι μόνο σε εμένα αλλά και σε γυναίκες συναδέλφους. Για παράδειγμα στο τμήμα που είμαι, είδα να παραγκωνίζονται συναδέλφισσες με μεγάλη προϋπηρεσία και προσόντα και να κάνουν προϊστάμενο έναν άντρα χωρίς πείρα και με λιγότερα προσόντα.

13. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Υπάρχει και αυτή η νοοτροπία δυστυχώς. Η κοινωνία μας βάζει τη γυναίκα υποσυνείδητα σε θέσεις χαμηλά στην ιεραρχία, να εκτελούν διεκπεραιωτικές εργασίες. Ο χώρος εργασίας ακολουθεί τον ίδιο κανόνα.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Ναι, ναι! Έτσι χάνονται πολύτιμα μυαλά και προωθούνται άνδρες με βάση τα κομματικά κριτήρια, τις γνωριμίες τους, την εμφάνισή τους, που και αυτοί μπορεί να έχουν παιδιά και οικογένεια, όμως τα στερεότυπα, τους τοποθετούν ψηλά στην ιεραρχία. Λες και αυτοί αδιαφορούν για την οικογένειά τους... Έχω δει κάτι παρόμοιο στο χώρο εργασίας μου, όπου άνδρας με λιγότερα προσόντα προτιμήθηκε από γυναίκες με περισσότερα προσόντα σε θέση προϊσταμένου.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Προσπαθώ να απέχω. Να μη με επηρεάζουν άμεσα, αλλά κάθε μορφή διάκρισης επηρεάζει την ψυχολογία μου, είτε η διάκριση γίνεται σε εμένα, είτε σε άλλη συνάδελφο. Θεωρώ πως δεν πρέπει να υπάρχουν γενικά διακρίσεις, γιατί η ψυχολογία και η διαχείριση της σε κάθε άνθρωπο είναι εντελώς διαφορετική.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Ίσως άθελά μου να το αναπαράγω γιατί η αλήθεια είναι πως μεγαλώνουμε με κάποιες στερεοτυπικές αντιλήψεις, όπως για παράδειγμα τα κορίτσια πηγαίνουν στο μπαλέτο ενώ τα αγόρια στο ποδόσφαιρο.

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Ναι πράγματι. Κάποια φορά θυμάμαι που οδηγούσε μία γυναίκα είδα να της φωνάζουν και να της λένε να πάει σπίτι της να πλύνει πιάτα και να αφήσει το τιμόνι κι όταν τόλμησε να τους πει να σταματήσουν την έβρισαν και από πάνω. Εγώ αμέσως αντέδρασα και τους είπα ότι το λιγότερο θα πρέπει να ντρέπονται.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 4

1. Τι ηλικία έχετε;

58.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

Ανώτατη. έχω τελειώσει ΑΣΟΕΕ.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Έγγαμη με δύο παιδιά. Ένα κορίτσι πρωτοετή φοιτήτρια και ένα αγόρι στην τρίτη Λυκείου.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Έχω συνταξιοδοτηθεί με εθελουσία. Για την ακρίβεια αναγκάστηκα να βγω στη σύνταξη.

5. Σε ποιόν τομέα εργαζόσαστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Ιδιωτικό. Στην Εθνική τράπεζα.

6. Με τι είδους εργασιακή σχέση;

Μόνιμη. Τουλάχιστον δεν είχα τον καθημερινό φόβο μη με απολύσουν. Όχι βέβαια ότι δεν θα μπορούσα να το έκαναν οπότε ήθελαν αλλά τουλάχιστον με τη μονιμότητα είναι πιο δύσκολο.

7. Ποια ήταν η σημαντικότερη προτεραιότητά σας, η οικογένειά σας ή η επαγγελματική σας εξέλιξη;

Την οικογένειά μου, γιατί τα παιδιά μου πλέον είναι σε ηλικίες που με χρειάζονται περισσότερο από ποτέ. Για την ακρίβεια η βρεφική ηλικία και η εφηβική- μετεφηβική για μένα είναι οι πιο σπουδαίες. Για να είμαι ειλικρινής όμως μόλις ο γιος μου τελειώσει το σχολείο έχω άλλα σχέδια... Σκέφτομαι να αρχίσω ένα μεταπτυχιακό που πάντα ονειρευόμουν..

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Ακόμα και την περίοδο που σπούδαζα είχα βιώσει αρκετές διακρίσεις λόγω του φύλου μου. Ήμουν από τις λίγες γυναίκες πού φοιτούσα σε οικονομική σχολή. Οι περισσότεροι συμφοιτητές μου θεωρούσαν ότι οι γυναίκες δεν έχουν μαθηματική σκέψη. Ευτυχώς όταν κατάφερα να προσληφθώ στη τράπεζα ένιωσα μεγάλη ανακούφιση και μια αίσθηση δικαίωσης!!

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Όταν μπήκα στην τράπεζα δεν είχα παιδιά, οπότε δεν έχω κάποια προσωπική εμπειρία. Από την αδερφή μου πάντως η οποία είναι 2 χρόνια μικρότερη και έχει ακριβώς το ίδιο πτυχίο με μένα αλλά δεν κατάφερε να μπει και αυτή στην τράπεζα, ξέρω ότι στις περισσότερες συνεντεύξεις που έχει δώσει τη ρωτάνε επίμονα την οικογενειακή της κατάσταση.

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης);

Σε αμοιβές ευτυχώς όχι γιατί υπάρχουν συγκεκριμένα μισθολογικά κλιμάκια. Σε ευκαιρίες ανέλιξης όμως και σε θέσεις ευθύνης πάντα έβρισκα κάποιον άντρα μπροστά μου παρόλο πού οι επιδόσεις μου ήταν καλύτερες.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Νομίζω όσον αφορά τη διαφορετική μεταχείριση, τα είπα όλα στην προηγούμενη ερώτηση. Όσο για τις παρενοχλήσεις, ναι έχω βιώσει. Όχι άμεσα αλλά έμμεσα. Πολλές φορές τα βλέμματα μπορούν να γίνουν χειρότερα και από τα λόγια καθαυτά.

12. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας, εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Ένα θα πω: τόσα χρόνια στη δουλειά μου όλοι ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας μας παίρναμε και την ανάλογη προαγωγή. Όσον αφορά όμως τα τμήματα που μας τοποθετούσαν ή τις διάφορες μεταθέσεις, πάντα μα πάντα ήταν όχι ένα άλλα δύο βήματα μπροστά οι άντρες.

13. Σε ποιο βαθμό σάς έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Στο μέγιστο βαθμό. Πρώτον όλα τα σοβαρά projects τα έδιναν ή σε ελεύθερες συναδέλφους ή σε άντρες, και στις γυναίκες με παιδιά μάς είχαν για τα απλά. Επίσης ότι επιμορφωτικά προγράμματα έβγαιναν ενημερωνόμασταν τελευταίες με αποτέλεσμα να παίρνουν όσους έχουν δηλώσει ενδιαφέρον πρώτοι.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Εύκολη ερώτηση στην οποία δεν χρειάζεται καν να απαντήσω. Έχει υπάρξει ποτέ σε τράπεζα γενική διευθύντρια γυναίκα; Στη δική μου πάντως όχι.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Φυσικά και με επηρεάζουν. Πλέον όχι τόσο πολύ, αλλά όταν ήμουν εργαζόμενη και είχα τα παιδιά μικρά πάρα πολύ. Ακόμα και με τον σύζυγό μου. Δε σήκωνα μύγα στο σπαθί μου, με αποτέλεσμα κάποιες φορές να γίνομαι εγώ η σκληρή και άδικη. Άργησα να βρω τις ισορροπίες μέσα στην οικογένειά μου.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Κατηγορηματικά όχι. Ζω στην επαρχία και είναι τόσο έντονο το στοιχείο των έμφυλων διακρίσεων (ευτυχώς όχι από όλους) που πραγματικά μού ανεβαίνει το αίμα στο κεφάλι κάποιες φορές.

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Μόνο έμμεσων; Εδώ έχουμε γίνει όλοι μάρτυρες πλέον άμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Απροκάλυπτα θα έλεγα! Πως έχω αντιδράσει; Εξαρτάται την ένταση της διάκρισης. Άλλες φορές έχω συγκρουστεί με όποιο κόστος. Άλλες φορές που βλέπω ότι δεν έχει κανένα νόημα και ότι χάνω το χρόνο μου πέφτοντας σε τοίχο (για την ακρίβεια σε ντουβάρια χα χα) τότε αποχωρώ και κόβω κάθε επαφή!!

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 5

1. Τι ηλικία έχετε;

39 ετών.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

ΤΕΕ

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Μονογονέας με δύο ανήλικα παιδιά.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Όχι.

5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Εργάζομαι στον ιδιωτικό τομέα.

6. Με τι είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Εργάζομαι ως ξενοδοχοϋπάλληλος.

7. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητά σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Οικογένεια. Άλλωστε στο επάγγελμά μου δεν μπορώ να περιμένω και πολλά, δεν φαίνεται κάποια εξέλιξη αφού υπάρχει ταβάνι. Η δουλειά μου παρότι μου αρέσει, αποτελεί καθαρά έναν βιοποριστικό τρόπο για να ανταπεξέλθω με τα έξοδα της οικογένειάς μου.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Προσωπικά εγώ δεν έχω βιώσει διακρίσεις για την πρόσληψη σε μία δουλειά. Είναι βέβαια σύνηθες σε αντίστοιχα πόστα να θέλουν και γυναίκες. Γενικά σε άλλες εργασίες έχω συζητήσει και έχω ακούσει ότι υπάρχουν τέτοιου είδους προβλήματα, ότι δηλαδή προτιμούν άνδρες άσχετα από άλλα προσόντα.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Γίνεται πολύ συχνά. Τα αφεντικά δεν θέλουν να μπλέξουν, πιο πολύ, σε καταστάσεις με άδειες λοχείας, σε γονικές άδειες κλπ ή σε αντικαταστάσεις προσωπικού στο μέσον της σεζόν.

10. Έχετε βιώσει κάτι παρόμοιο;

Εννοείται ότι το έχω ζήσει. Ήταν πολύ πολύ έντονο στα πρώτα χρόνια των παιδιών μου, όπου εκεί μου είχαν κλείσει πάρα πολλές πόρτες. Η συγκυρία ήταν βέβαια και μέσα στην οικονομική κρίση αλλά και μόνο που άκουγαν ότι έχω δύο βρέφη ήταν αυτόματα κάτι πού έκανε πολλούς εργοδότες να με απορρίψουν.

11. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης)

Όπως σας είπα δεν εργάζομαι μόνιμα. Δουλεύω βασικά σεζόν. Αυτή η δουλειά και η εργασία που κάνω δεν έχει ευκαιρίες για προαγωγές, για εξέλιξη ή ανέλιξη. Από ότι έχω δει δεν είναι θέμα φύλου, δηλαδή και άντρες συνάδελφοι βλέπουν αυτό το ταβάνι, δεν γίνεται να προχωρήσουν γιατί οι θέσεις προϊσταμένων είναι ήδη κατειλημμένες ή αν όχι κατειλημμένες, θα δοθούν σε συγγενείς ή φίλους των εργοδοτών. Άλλωστε ο κόσμος στην επαρχία είναι πολύ μικρός και εδώ όλοι γνωρίζονται. Μπορεί να είναι κάποιος παλιός συμμαθητής, κάποιος κουμπάρος, οπότε ευκαιρίες ανέλιξης δεν υπάρχουν. Πιο πολύ μπορώ να πω ότι αδικούνται οι όχι ντόπιοι, όπου για αυτούς δεν υπάρχει πραγματικά ευκαιρία για εξέλιξη. Άρα τελικά δεν πιστεύω ότι είναι θέμα φύλου η εξέλιξη και οι αμοιβές. Είναι θέμα εντοπιότητας καθαρά.

12. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Διαφορετική μεταχείριση γενικά υπάρχει. Η διάκριση ζει και βασιλεύει. Οι παρενοχλήσεις σε ωραίες γυναίκες μπορεί να μην είναι και φανερές, μπορεί να είναι ένα σχόλιο για το ντύσιμο, ένα σχόλιο για ένα χαμόγελο, είναι τραγικό. Σε μένα δεν έχει τύχει κάτι τέτοιο. Προσπαθώ να μην προκαλώ και να μη δίνω δικαιώματα στο

χώρο εργασίας. Πάντως μας έχουν βάλει σε μία διαδικασία να σκεφτόμαστε έτσι, δηλαδή αμυντικά και ενοχικά λες και εμείς δεν είμαστε άνθρωποι να μπορούμε να χαμογελάσουμε ελεύθερα ή να ντυθούμε όπως θέλουμε.

13. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Όπως είπα δεν έχω δει διακρίσεις σε αυτό το κομμάτι λόγω του φύλου. Οι τοποθετήσεις σε διευθυντικές θέσεις στον τομέα όπου εργάζομαι γίνεται με βάση καθαρά προσωπικές σχέσεις. Συνήθως μπαίνουν συγγενείς, φίλοι, κουμπάροι, συντοπίτες και γενικά δύσκολα θα βάλουν κάποιον όχι ντόπιο σε αυτήν την αλυσίδα.

14. Σε ποιο βαθμό σάς έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Όχι για την επαγγελματική εξέλιξη, αλλά για την επαγγελματική επιβίωση. Η επαγγελματική εξέλιξη ίσως να μην ευνοείται για τις μητέρες στην επαρχία γενικότερα.

15. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Όπωςδήποτε όλες οι επιχειρήσεις προωθούν τους δικούς τους ανθρώπους. Αυτοί μπορεί να είναι άνδρες ή γυναίκες. Οι καλές θέσεις πιστεύω ότι είναι δοσμένες για τρεις γενιές! Δεν έχω βιώσει κάτι αντίστοιχο, αλλά δε νομίζω ότι έχει να κάνει με το φύλο μου.

16. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Οι διακρίσεις και η διαφορετική αντιμετώπιση πηγάζουν όχι μόνο από το φύλο, αλλά και από την εμφάνιση. Αν υποθέσουμε ότι στη δουλειά μας αποδίδουμε όλοι το ίδιο, άσχετα από την ύπαρξη παιδιών κλπ, οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες. Είναι ωραίες, δέχονται «πέσιμο». Είναι λιγότερο ωραίες, δέχονται bullying, λόγω κιλών, εμφάνισης κλπ. Εμένα με πειράζει αυτό. Οι διακρίσεις. Όσο και να λέμε ότι δεν το μεταφέρουμε σπίτι μας, πληγωνόμαστε βαθιά μέσα μας.

17. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Τις αναπαράγω χωρίς να το θέλω. Όταν σκέφτομαι ότι δεν πρέπει να δίνω δικαιώματα, να χαμογελάω, να είμαι διαχυτική ή φιλική γιατί αυτό θα παρεξηγηθεί, τότε τις αναπαράγω.

18. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Προσπαθώ καταρχήν να πιάσω το θύμα, να μπω στην ψυχολογία της και να της τη φτιάξω. Να της μιλήσω, να δει ότι δεν είναι μόνη της. Ταυτόχρονα, αν γίνεται, πιάνω και τον θύτη και του εξηγώ τη λάθος προσέγγιση. Αν πρόκειται για διακρίσεις λόγω φύλου που γίνονται με φωνές και άσχημες κουβέντες, τότε παρεμβαίνω και εγώ!

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 6

1. Τι ηλικία έχετε;

45.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσης σας;

Ανώτατη με μεταπτυχιακό

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Έγγαμη με τρία παιδιά.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Ναι Δόξα Τω Θεώ!!!

5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Δημόσιο.

6. Με τί είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Με 12μηνη σύμβαση και τον Ιούλιο και τον Αύγουστο μπαίνω ταμείο ανεργίας με αμφίβολη ανανέωση από Σεπτέμβρη.

7. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητα σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Την οικογένεια γιατί έχω τρία παιδιά τα δύο στο δημοτικό και το ένα στο γυμνάσιο οπότε απαιτείται χρόνος και ιδιαίτερη προσοχή λόγω εφηβείας.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Το ότι είμαι γυναίκα και σε παραγωγική ηλικία φυσικά και έχει παίξει αρνητικό ρόλο.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Στον ιδιωτικό τομέα στον υπέρτατο βαθμό. Ως χημικός που είμαι με μεταπτυχιακό στη βιολογία έκανα πάρα πολλές αιτήσεις σε φαρμακοβιομηχανίες οι οποίες απορρίπτονταν άμεσα χωρίς καν να προβώ στο επόμενο στάδιο συνέντευξης.

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης)

Οι εργοδότες έχοντας υπόψη τις υποχρεώσεις και την οικογένεια που έχω (στα φροντιστήρια συγκεκριμένα που δούλευα) δεν έδιναν την πρέπουσα σημασία στην πραγματική μου αξία. Για παράδειγμα τα παιδιά των μεγάλων τάξεων και κυρίως της τρίτης λυκείου τα έδιναν σε άνδρες συναδέλφους ακόμα και με λιγότερα προσόντα παραγκωνίζοντας με.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Όχι γιατί έβαζα τα όριά μου από την αρχή αυστηρώς.

12. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Όπως και στο προηγούμενο παράδειγμα που έδωσα ναι.

13: Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Στο μέγιστο βαθμό με άμεση απόρριψη από το στάδιο της συνέντευξης.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Οι άντρες ακόμα και οι παντρεμένοι λόγω των κοινωνικών στερεοτύπων που υπάρχουν ακόμα έχουν περισσότερο χρόνο για να εμπλουτίσουν το βιογραφικό τους με αποτέλεσμα να έχουν και περισσότερα τυπικά προσόντα. Συνεπώς προάγονται στις υψηλότερες θέσεις.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Στο ότι μένω στάσιμη ακαδημαϊκά. Επί παραδείγματι θα ήθελα να κάνω διδακτορικό και ξένες γλώσσες που πάντα μου άρεσαν.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Όχι σε καμία περίπτωση. Ούτε για αυτό δεν έχω χρόνο (γέλια)

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Τις μικρότερες σε ηλικία έχω δει να τους μιλούν οι άντρες αυταρχικά. Συνήθως η αντίδρασή μου είναι κυρίως συμβουλευτική.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΥΝΤΕΞΗΣ 7

1. Τι ηλικία έχετε;

31.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

Απόφοιτος πανεπιστημίου.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Άγαμος

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Ναι.

5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Ιδιωτικό τομέα.

6. Με τι είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Πλήρης απασχόληση σε τεχνική εταιρεία.

7. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητά σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Την επαγγελματική μου εξέλιξη. Δεν έχω σκεφτεί ακόμη τη δημιουργία οικογένειας. Άλλωστε είναι τέτοιοι οι ρυθμοί της εργασίας, που προσπαθώ καλά καλά να συνηθίσω αυτούς πρώτα. Το επαγγελματικό κομμάτι καταλαμβάνει ευτυχώς ή δυστυχώς όλο το είναι μου αυτή την περίοδο. Θέλω να καθιερωθώ, να αποκτήσω εμπειρία, γνώσεις, να μάθω να στέκομαι. Να πω την αλήθεια, οι γονείς μου μου ζητούν να παντρευτώ, όμως δεν είναι στα πλάνα μου.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Δεν το έχω βιώσει προσωπικά, όμως γενικά υπάρχει η αντίληψη ότι οι γυναίκες «δεν κάνουν» για εργοτάξιο. Δεν τις διαλέγουν για δύσκολες αποστολές, για projects δύσκολα με ωράριο 24/7. Προτιμούν άνδρες, χωρίς αυτό να στέκει βέβαια.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Εκτιμώ ότι δυνητικά θα αποτελούσε εμπόδιο πρόσληψης. Η οικογένεια σε αποσπά από την εργασία. Όμως και η δημιουργία οικογένειας είναι θεμελιώδες δικαίωμα όλων μας, ανδρών και γυναικών, και προστατεύεται νομικά. Θεωρώ ότι για συμβάσεις αορίστου είναι λιγότερο δύσκολη η πρόσληψη κάποιου ή κάποιας με παιδιά. Εκεί που είναι αδύνατο είναι στα συμβόλαια ορισμένου χρόνου. Εκεί υπάρχει η απόλυτη αδιαφορία για οικογένεια, για ωράρια...

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης)

Δεν έχω βιώσει εις βάρος μου. Το έχω δει να συμβαίνει εις βάρος γυναικών. Οι γυναίκες είναι οι πρώτες που θα υποστούν την περικοπή μισθού σε μια δύσκολη συγκυρία. Σου λέει ο εργοδότης: «Θα σε ζήσει ο άντρας σου μέχρι να περάσουν τα δύσκολα». Δεν υπολογίζεται η γυναίκα ως ισότιμη εργαζόμενη στην Ελλάδα.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Έχω βιώσει την ανηλεή έκρηξη θυμού εργοδότη προς άντρες συναδέλφους και την αντιστρόφως ανάλογη συμπεριφορά σε γυναίκες συναδέλφους. Από την άλλη, έχω δει εργοδότη να «σαλιαρίζει» με γυναίκες, και αυτές να έρχονται σε αμηχανία και να προσπαθούν ευγενικά να αρνηθούν το φλερτ. Στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει καθεστώς τρομοκρατίας και bullying για τις γυναίκες.

12. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Υπάρχει η επιλεκτική αξιοποίηση γυναικών συναδέλφων σε θέσεις γραφείου και η επιλεκτική τοποθέτηση ανδρών συναδέλφων σε εξωτερικό περιβάλλον εργασίας (εργοτάξιο). Επίσης οι γυναίκες προτιμώνται σε πιο «φινετσάτους» ρόλους. Βέβαια αυτό έχει σεξιστικό υπόβαθρο και για τις ίδιες τις γυναίκες.

13. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Σε μεγάλο βαθμό. Θεωρούν ότι τα παιδιά είναι ασύμβατα με το επάγγελμα, είναι βέβαια στο χέρι του εργοδότη. Πολλές από τις τεχνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται διοικούνται από πρόσωπα παλιάς νοοτροπίας. Δουλειά, δουλειά, δουλειά. Δεν τους νοιάζει η οικογένεια, οι ανάγκες ενός πατέρα, μιας μάνας. Σε κατευθύνουν και σου δείχνουν πρότυπα ανθυγιεινά, αντικοινωνικά και μίζερα, που τους ενδιαφέρει μόνο η δουλειά.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Σαφέστατα υφίστανται εξόφθαλμα σε υψηλές διοικητικές θέσεις, όπου κυριαρχούν οι άνδρες. Οι γυναίκες επιλέγονται το πολύ σε ενδιάμεσες θέσεις στην ιεραρχία με μέτριο βαθμό εξουσίας.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Δεν με επηρεάζουν, παρότι έχω δεχθεί σκληρή συμπεριφορά λόγω του φύλου μου, προσπαθώ να αφήνω τις σκοτούρες της δουλειάς πίσω μου. Στους άνδρες συνηθίζουν να φέρονται αυταρχικά. Οι γυναίκες έχουν αλλιώτικη αντιμετώπιση. Μπορείς να δεις μια νέα και ωραία συνάδελφο να προσλαμβάνεται μόνο και μόνο ως μελλοντική νύφη! Όλο αυτό βέβαια δημιουργεί μια απέχθεια.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Προσπαθώ να μη μιλάω πολύ. Να λέω λίγα λόγια και σωστά. Σίγουρα τα στερεότυπα ζουν μέσα μας και είναι έτοιμα να εξωτερικευτούν σε μια δύσκολη στιγμή. Ή επίσης συμβαίνει με την ψυχολογία της μάζας. Ψάχνουν για εξιλαστήριο θύμα και βρίσκουν τον πιο αδύναμο κρίκο. Προσωπικά επιδιώκω να κατευιάζω τα πνεύματα και να έχω «πυροσβεστικό» ρόλο.

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Οι διακρίσεις υφίστανται είτε από πάνω προς τα κάτω, είτε από κάτω προς τα πάνω, είτε οριζόντια. Μπορεί να μην εκφραστούν ποτέ κατάμουτρα. Κάθε μορφή τέτοιων διακρίσεων πρέπει να αντιμετωπίζεται με συζήτηση και πρόληψη. Αυτήν την προσέγγιση ακολουθώ κι εγώ.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 8

1. Τι ηλικία έχετε;

29.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσης σας;

Μεταπτυχιακό

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Είμαι άγαμη.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Εργάζομαι.

5. Σε ποιόν τομέα εργαζόσαστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Ιδιωτικό τομέα.

6. Με τι είδους εργασιακή σχέση;

Με σύμβαση αορίστου χρόνου σε ιδιωτικό νηπιαγωγείο.

7. Ποια είναι η σημαντικότερη προτεραιότητα σας, η οικογένειά σας ή η επαγγελματική σας εξέλιξη;

Αυτήν τη στιγμή το επάγγελμά μου. Θέλω να εξελίξω και να εξελιχθώ στον τομέα της Ειδικής Αγωγής. Οι ρυθμοί της εργασίας μου, αλλά και οι ρυθμοί της πόλης, μας έχουν καταστήσει γενικότερα όντα αποξενωμένα, χωρίς διάθεση για κοινωνική ζωή. Από τη στιγμή που μπήκα στο «τρυπάκι» του επαγγελματικού ανταγωνισμού οι πιθανότητες για δημιουργία οικογένειας μειώνονται.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Δεν μπορώ να πω ότι το έχω βιώσει για την πρόσληψή μου. Πιστεύω ότι τα θύματα προκαταλήψεων στο επάγγελμά μου, δηλαδή ως νηπιαγωγοί, είναι οι άνδρες.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Πάντα! Οι εργοδότες προτιμούν συναδέλφους χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις, χωρίς παιδιά ή ακόμη και χωρίς δεσμεύσεις γενικότερα. Επίσης αποφεύγουν

ανύπαντρες μητέρες, καθώς πιστεύουν ότι θα ρίξουν τα βάρος στην οικογένεια και όχι στο νηπιαγωγείο.

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης);

Δεν έχω βιώσει πρόβλημα στην αμοιβή μου ως γυναίκα, διότι η εργασία μου ζητά γυναίκες. Ωστόσο στην ιδιωτική επιχείρηση μπλέκονται γνωστοί και μη. Άρα ναι υπάρχουν οι καλοβολεμένοι και μη. Σίγουρα η συνεργασία μεταξύ γυναικών δεν είναι εύκολη, ειδικά στη συνεργασία μεταξύ νέων και μεγαλύτερων γυναικών ηλικιακά. Είτε αφορά σε συμβάσεις, είτε αφορά σε σχέση με τα παιδιά.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Όχι λόγω του φύλου μου, αλλά λόγω της ηλικίας μου. Νέες γυναίκες με λίγη εμπειρία, βράζει το αίμα τους για δημιουργία και δουλειά, ενώ οι μεγαλύτερες έχουν γράψει εγκυκλοπαίδεια εμπειριών, αλλά ταυτόχρονα είναι κουρασμένες. Όλα αυτά φέρουν συγκρούσεις. Έχω βιώσει προσβολές για τη δουλειά μου χωρίς τελικά να ευθύνομαι, μονάχα και μόνο για να ξεσπάσει η συνάδελφός καθώς είχε δύσκολη μέρα.

12. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας, εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Στη σημερινή μου εργασία υποβιβάστηκε η θέση μου φέτος. Δεν νομίζω ότι ήταν λόγω του ότι είμαι γυναίκα, αλλά λόγω αλλαγής διεύθυνσης.

13. Σε ποιό βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Η ύπαρξη παιδιών, και δη, μικρών παιδιών, επηρεάζει και με το παραπάνω. Δεν έχω διαπιστώσει όμως κάτι τέτοιο όταν τα παιδιά είναι σε μεγάλες ηλικίες.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Στον επαγγελματικό μου χώρο όχι. Δεν έχω δει κάτι παρόμοιο. Γενικότερα όμως είναι ο κανόνας.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Έχω ζήσει μια μορφή βίας ως γυναίκα από άντρα που ήθελε να φαίνεται είναι ανώτερος από μένα. Ωστόσο κατάφερα να βρω τη δύναμη μέσα μου και να το βγάλω από τη ζωή μου και να αντιμετωπίζω ανάλογα τέτοιες καταστάσεις από δω και πέρα.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Επειδή προέρχομαι από παραδοσιακή οικογένεια και ως παιδαγωγός έχω αποδείξει ότι δεν συμπεριφέρομαι με αυστηρά στερεότυπα. Επίσης, και στη δουλειά μου προσπαθώ να περάσω μηνύματα στα παιδιά που να μη περιέχουν ανισότητες φύλων και ρατσιστικές απόψεις.

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Ψύχραιμα, με συζήτηση και σωστά επιχειρήματα. Μου αρέσει να βρίσκω λύσεις. Όταν κάποιος δεν συνεργάζεται δεν χρειάζεται να ασχολείσαι άλλο μαζί του. Πρέπει να προχωράμε και να εξελισσόμαστε. Υπάρχουν πολλοί άνθρωποι με αυστηρά πρότυπα που δύσκολα θα ακούσουν τη φωνή σου, υπάρχουν όμως και άνθρωποι που έχουν μάθει να ακούν και να αποδέχονται. Όσο περισσότεροι τόσο το καλύτερο για να κάνουμε το μέλλον των παιδιών μας καλύτερο. Αυτές οι διαφορές, που στο τέλος αποδεικνύουν ότι είμαστε φτιαγμένοι από τα ίδια υλικά και είναι ανούσιος αυτός ο πόλεμος.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 9

1. Τι ηλικία έχετε;

Είμαι 27 ετών.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσης σας;

Έχω ένα πτυχίο πανεπιστημιακής εκπαίδευσης.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση:

Προσφάτως παντρεμένη.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Ναι, εδώ και μερικά χρόνια.

5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Εργάζομαι στον ιδιωτικό τομέα, στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού.

6. Με τι είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Εργάζομαι με σύμβαση αορίστου χρόνου.

7. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητα σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Αυτή τη στιγμή θεωρώ προσπαθώ να ισορροπήσω μεταξύ της έναρξης οικογένειας και επαγγελματικής ζωής. Ο ρυθμός του εργασιακού βίου δεν με βοηθά καθόλου ειδικά αν συνυπολογίσετε τις απαιτήσεις των εργοδοτών μου σε επίπεδο νέων γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία μου αλλά και όσον αφορά τις πολλές ώρες εργασίας πέραν του ωραρίου μου.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Σίγουρα έχω δεχτεί διακρίσεις κατά τις συνεντεύξεις μου στο παρελθόν, ειδικά για το ηλικιακό κομμάτι καθώς υπάρχει η αντίληψη ότι μια γυναίκα μετά τα 25 θα "κρεμάσει" τους εργοδότες της για την δημιουργία οικογένειας καθώς και γιατί πολλές φορές για τις θέσεις διοίκησης προτιμάται άντρας με την νοοτροπία ότι μια γυναίκα δεν κάνει για ηγετική θέση.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, σε μια συνέντευξη για θέση εργασίας, σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Λυπάμαι που το λέω αλλά είναι πολύ μεγάλος ο βαθμός.

10. Έχετε βιώσει κάτι παρόμοιο;

Ίσως και το 80% των συνεντεύξεων μου, και μάλιστα έχω ενημερωθεί με την ίδια αγένεια που διακρίνει εργοδότες με τέτοια νοοτροπία, ότι απορρίφθηκα ακριβώς και μόνο για αυτό.

11. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης)

Από όταν ξεκίνησα την αναζήτηση εργασίας μέχρι και σήμερα, όπως εξήγησα και σε προηγούμενη ερώτηση, λαμβάνω συμπεριφορές οι οποίες δείχνουν ξεκάθαρα τη διάκριση. Παραδείγματος χάριν όσον αφορά την δημιουργία οικογένειας ή την τοποθέτηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις εμποδίζοντας τους την επαγγελματική ανέλιξη, αλλά και την προτίμηση των γυναικών σε κάποιες θέσεις εργασίας με σκοπό να χρησιμοποιηθούν ως "γλάστρες" γεγονός που της αντικειμενοποιεί.

12. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Ξεκάθαρα! Ειδικά ως προς το αν οι γυναίκες μπορούν να διεκπεραιώσουν μία δουλειά όπως θα μπορούσε κάποιος άντρας, πολλές φορές επίσης φοβόμουν να ντυθώ με συγκεκριμένο τρόπο για να μην ληφθεί υπόψη ως κάτι προκλητικό από διάφορους συναδέλφους. Τελευταία αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, έχω δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση από ανωτέρους με αποτέλεσμα να υποβάλω την παραίτηση μου και να χάνω τη δουλειά μου.

13. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Στην τελευταία εργασία μου ευτυχώς τα φαινόμενα αυτά έχουν σχεδόν εξαλειφθεί και υπάρχουν στο ελάχιστο.

14. Σε ποιο βαθμό σάς έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Σε ένα αρκετά μεγάλο βαθμό, καθώς μονοπωλούν τις συνεντεύξεις ερωτήσεις αν είμαι παντρεμένη κι αν σκοπεύω άμεσα να κάνω παιδιά, καθώς κανείς δεν είναι πρόθυμος να προσλάβει κάποιον και σχετικά άμεσα να πρέπει να βγει σε άδεια μητρότητας.

15. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Το έχω βιώσει από την αρχή της καριέρας μου. Ακόμα και σε συζητήσεις με συναδέλφους, οι άνδρες τείνουν να μην λαμβάνουν υπόψη σοβαρά τα λεγόμενα των γυναικών καθώς θεωρούν ότι δεν έχουν τον αντίκτυπο "σοβαρότητας" όσο κάποιου άνδρα. Συνεχίζοντας αυτή την νοοτροπία λοιπόν, η εμποδίζεται η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις διοικητικές θέσεις και έτσι αποκλείονται άνθρωποι με ικανότητες, οι οποίοι θα μπορούσαν να έχουν διαπρέψει.

16. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Στη ζωή μου προσπαθούσα, όσο ήταν εφικτό, ο περίγυρος μου να μην αποτελείται από άτομα με τις συγκεκριμένες αντιλήψεις, ωστόσο 100% αυτές οι καταστάσεις δεν μπορούν να αποφευχθούν, οπότε ναι, σίγουρα έχουν αντίκτυπο και στην καθημερινότητά μου από τη στιγμή που θα βγω από το σπίτι μου μέχρι που θα ξαναγυρίσω. Ωστόσο, όλοι γνωρίζουμε ότι η αλλαγή των αντιλήψεων και των νοοτροπιών θέλει αρκετό καιρό για να, αν όχι εξαλειφθεί, να αλλάξει, οπότε προσπαθώ να είμαι αισιόδοξη ότι στο μέλλον τα φαινόμενα θα είναι σε μικρότερο βαθμό ίσως και σε ελάχιστο.

17. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Θέλω να ελπίζω πως όχι και θέλω να ελπίζω επίσης ότι κάθε φορά που αντιλαμβάνομαι ότι κάποιος έχει αυτή την αντίληψη προσπαθώ με κάποιο τρόπο να επέμβω όσο επιτρέπει η θέση μου ή να συζητήσω ή, αν θέλεις, να υποστηρίξω κάποιον που βλέπω ότι αδικείται.

18. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Σίγουρα η αντίδρασή μου είναι αναλόγως της βαρύτητας του περιστατικού αλλά και της θέσης της οποίας μπορώ να πάρω. Βεβαίωτα όμως, αυτές οι συμπεριφορές δεν είναι αποδεκτές και δεν θα έπρεπε να είναι από καμία γυναίκα και από κανέναν άνθρωπο γενικά. Αλλά όπως σου είπα και νωρίτερα, η αλλαγή θέλει χρόνο και όλοι

πρέπει προσωπικά να προσπαθούμε για αυτήν με τη δική μας συμβολή, που δεν πρέπει να είναι άλλη από τη μη ανοχή τέτοιων συμπεριφορών.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 10

1. Τι ηλικία έχετε;

37.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

Απόφοιτος τριών προπτυχιακών.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Έγγαμος και έχω ένα αγοράκι.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Ναι.

5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Δημόσιο τομέα.

6. Με τί είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Μόνιμος αξιωματικός στην Πολεμική Αεροπορία.

7. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητά σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Την οικογένειά μου. Την επαγγελματική μου εξέλιξη τη βλέπω ως ένα παράγοντα για τη βελτίωση του οικογενειακού μου βίου.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Κατά την εισαγωγή μου στην Πολεμική Αεροπορία δεν υπήρχε διαχωρισμός ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Οι εισακτέοι καθορίστηκαν μετά από πανελλαδικές εξετάσεις, όπου όλοι μπορούσαν ισότιμα να συμμετέχουν.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Στον ιδιωτικό τομέα είναι ο κανόνας και είναι από τα πρώτα πράγματα που ρωτώνται. Στο χώρο μας, λόγω της εισαγωγής-πρόσληψης σε μικρή ηλικία, μετά το σχολείο, δεν έχω ακούσει κάποια περίπτωση.

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης)

Διακρίσεις λόγω του φύλου σε αμοιβές και ευκαιρίες ανέλιξης και προαγωγές όχι. Δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί και νομικά κάτι τέτοιο. Οι διακρίσεις είναι άλλης μορφής, υπάρχει σε αρκετούς συναδέλφους, κυρίως μεγάλης ηλικίας, η αντίληψη ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να προσφέρουν το ίδιο με τους άνδρες.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Για να λέμε την αλήθεια οι άντρες συνάδελφοί μου ντρέπονται να μιλήσουν απότομα σε μία γυναίκα συνάδελφο, όπως θα έκαναν αντίστοιχα με έναν άντρα. Διαφορετική αντιμετώπιση άμεσα και με βάση το φύλο εις βάρος των γυναικών πλέον δε νοείται.

12. Στην σημερινή εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Δεν μπορώ να πω ότι οι διακρίσεις λόγω του φύλου είναι υπεύθυνες για την αξιοποίηση των συναδέλφων. Ίσως επιδρούν σε ένα μικρό βαθμό συνδυαστικά με άλλες παραμέτρους.

13. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Έχω διαπιστώσει ότι σε περιπτώσεις έγγαμων συναδέλφων γυναικών που βρίσκονται σε αναπαραγωγική ηλικία αλλά και ανδρών συναδέλφων που επίκειται η πρόκειται να λάβουν άδεια πατρότητας τέκνου δεν προτείνονται σε συγκεκριμένα πόστα ή θέσεις ευθύνης.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Δεν υφίστανται ακόμη γυναίκες σε πολύ υψηλόβαθμες θέσεις. Σε κάποια χρόνια ίσως το μάθουμε. Στο μικροεπίπεδο διευθυντικών θέσεων οι περισσότερες γυναίκες τοποθετούνται κανονικά σε θέσεις ευθύνης, εκτός εάν οι ίδιες το αποφύγουν. Αυτό όμως συμβαίνει και με άνδρες συναδέλφους, είναι η εύκολη λύση.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Προσπαθώ να μην το κάνω, να μη μεταφέρω την εργασία μου και τα προβλήματά της στο σπίτι μου, και το αντίστροφο, χωρίς όμως να τα καταφέρνω πάντα. Σίγουρα η επίδραση των εργασιακών συγκρούσεων ή αδικιών, επιβαρύνει την οικογενειακή γαλήνη κάθε εργαζόμενου.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Σε μικρότερη ηλικία και λόγω παρορμητικότητας είχα ορισμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις, οι οποίες σταδιακά διαλύθηκαν και πλέον βλέπω και αντιλαμβάνομαι τις γυναίκες συναδέλφους ως ισότιμες και ισάξιες.

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Η διάκριση είναι πάντοτε σε συγκεκριμένη μορφή οπότε δεν μπορείς εύκολα να αντιδράσεις όσον αφορά τη δουλειά μου. Όσον αφορά την καθημερινότητά μου προσπαθώ να αντιδρώ πάντα.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 11

1. Τι ηλικία έχετε;

48.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσης σας;

Απόφοιτος ιατρικής μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Προσφάτως έγγαμος χωρίς τέκνα έως τώρα.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Ναι.

5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Ιδιωτικό τομέα.

6. Με τί είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Είμαι ιατρός γυναικολόγος και έχω δικό μου ιατρείο.

7. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητα σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Την παρούσα στιγμή προσπαθώ να ισορροπήσω ανάμεσα και στα δύο. Παλαιότερα ήμουν πλήρως αφοσιωμένος στο επάγγελμά μου, στη βελτιστοποίηση μου και στην εξέλιξή μου πάνω στην επιστήμη μου. Η ζωή όμως επιτάσσει ο άνθρωπος να είναι κοινωνικό ον. Η δημιουργία οικογένειας πρέπει πάντοτε να είναι στα πλάνα κάθε ανθρώπου με κάθε τίμημα. Γνωρίζω τη δυσκολία και γνωρίζω ότι είναι σχεδόν ακατόρθωτο να έχεις δύο καρπούζια στην ίδια μασχάλη, όμως πρέπει να επενδύουμε και στους δύο τομείς.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Στο επάγγελμά μου υπάρχουν διακρίσεις αυτού του είδους. Από την άλλη, μού έχει τύχει σύζυγος μιας γυναίκας πελάτη να επιμένει να εξεταστεί από γυναίκα γυναικολόγο και όχι από άνδρα γυναικολόγο.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι, η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Για την πρόσληψη ενός ιατρού ο κάθε εργοδότης ιδιοκτήτης μιας κλινικής ή ενός κέντρου αδιαφορεί για την ύπαρξη παιδιών, αδιαφορεί για την οικογενειακή κατάσταση. Άλλωστε ο κάθε γιατρός είναι ταγμένος στην επιστήμη του. Έχει μόνο απαιτήσεις. Το επάγγελμά μας και η επιστήμη μας δεν μας αφήνουν πολλά περιθώρια για προσωπική ζωή. Υπάρχει μία συνεχής τηλεφωνική επικοινωνία 24 ώρες το

24ωρο, δεν μπορούμε καν να προγραμματίσουμε άδειες, διακοπές. Ωστόσο αυτό υποδαυλίζει τη σημασία της οικογένειας.

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης)

Όταν ιδιοτεύεις, οι διακρίσεις που υφίστανται, προέρχονται κυρίως από τους πελάτες σου. Βέβαια άντρες γυναικολόγοι σταδιοδρομούν ως εξωσωματιστές ή ως χειρουργοί, σε πιο δηλαδή δύσκολους ρόλους.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Διαφορετική μεταχείριση υπάρχει κυρίως απέναντι στις γυναίκες συναδέλφους σε μεγάλα κέντρα, όχι τόσο σε εμφανές επίπεδο, αλλά υπάρχει. Οι άντρες θεωρούνται ότι έχουν πιο καλή αντίληψη των πραγμάτων και πιο μηχανικό μυαλό. Οι γυναίκες θεωρείται ότι είναι πιο τυπικές στην εργασία τους και πιο σχολαστικές από την άλλη πλευρά.

12. Στην σημερινή εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Όχι, δεν έχω εντοπίσει κάτι τέτοιο. Στον ιδιωτικό τομέα μπορεί ο καθένας να σταδιοδρομήσει όπως αυτός θέλει. Ο κόσμος είναι αυτός που τελικά κρίνει και οι επιτυχίες του κάθε επαγγελματία ιατρού.

13. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Τα παιδιά και η οικογένεια δεν αφορούν τους εργοδότες στο επάγγελμά μου. Θεωρείται ότι οι επαγγελματίες γιατροί πρέπει να είναι αφοσιωμένοι στο καθήκον τους.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις σε μία εταιρεία; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Οπωσδήποτε υπάρχουν, καθώς οι παλαιότεροι μεγαλογιατροί είναι άντρες. Το να σταδιοδρομήσει μία γυναίκα σε τόσο υψηλό επίπεδο είναι ως τώρα κάτι που δεν υπάρχει. Ίσως βέβαια στο μέλλον δούμε κάτι διαφορετικό, αλλά γενικά πιστεύω ότι οι

γυναίκες είναι περισσότερο αφοσιωμένες στην οικογένειά τους ή τουλάχιστον σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά σας;

Προσωπικά δεν έχω καθόλου χρόνο να σκεφτώ. Αλλά δεν βιώνω κάποιες διακρίσεις λόγω του φύλου μου οπότε για ένα λόγο παραπάνω δεν επηρεάζομαι καθόλου.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Πιθανόν και ναι όταν ήμουν πιο νέος. Από φοιτητής, οι κοινωνικές αντιλήψεις ενάντια στον ρόλο της γυναίκας ως επιστήμονα και ως γιατρού ήταν μεσαιωνικού τύπου. Στις μέρες μας όλες αυτές οι αναίτιες αντιλήψεις έχουν εξομαλυνθεί, υπάρχει ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών, υπάρχει αποδοχή, οπότε θεωρώ ότι όλοι οι άντρες συναδέλφοι σέβονται εξίσου τις γυναίκες συναδέλφους.

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Οι γυναίκες είναι μία ζωογόνος πηγή. Έτσι πρέπει να τις βλέπουμε όλοι μας. Στερεότυπα και σεξιστικές συμπεριφορές υπήρχαν και θα υπάρχουν. Όταν γίνομαι μάρτυρας τέτοιων περιστατικών, προσπαθώ αρχικά να κατευνάζω τα πνεύματα και στη συνέχεια να απομονώνω τους άντρες που προκαλούν τις εντάσεις και με ωραίο τρόπο να τους εξηγώ ότι η συμπεριφορά τους πηγάζει από λανθασμένα κοινωνικά πρότυπα και στερεότυπα. Στις γυναίκες συστήνω να μη δίνουν σημασία, εκτός βέβαια από την περίπτωση που υπάρχουν κακοποιητικές συμπεριφορές, όπου το πιο σωστό είναι όχι μόνο να δηλώνεται αλλά και να καταγγέλλεται.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΗΜΙ-ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 12

1. Τι ηλικία έχετε;

Είμαι 43 ετών.

2. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

Ανώτατη εκπαίδευση και είμαι κάτοχος μεταπτυχιακού.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Έγγαμη με δύο τέκνα.

4. Εργάζεστε την παρούσα χρονική περίοδο;

Ναι.

5. Σε ποιόν τομέα εργάζεστε, ιδιωτικό ή δημόσιο;

Εργάζομαι στον δημόσιο τομέα.

6. Με τί είδους εργασιακή σχέση απασχολείστε;

Είμαι μόνιμη αξιωματικός των Ενόπλων Δυνάμεων.

7. Ποια θεωρείτε αυτή την στιγμή ως τη σημαντικότερη προτεραιότητά σας, την οικογένειά σας ή την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Την οικογένειά μου. Το επάγγελμά μου απλώς πολλές φορές βάζει εμπόδια σε αυτή την προτεραιότητά μου και στην εκπλήρωση των οικογενειακών μου στόχων. Για παράδειγμα μία έκτακτη μετάθεση μπορεί να μου αλλάξει όλο τον οικογενειακό μου σχεδιασμό. Μπορεί από τη μία μέρα στην άλλη να βρεθώ σε κάποιο νησί άρα και η οικογένεια θα πρέπει να ακολουθήσει.

8. Σε ποιο βαθμό προσωπικά έχετε βιώσει διακρίσεις κατά την προσπάθεια πρόσληψης για μια θέση εργασίας ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Δεν έχω βιώσει κατά τη διαδικασία εισαγωγής μου. Η διαδικασία εισαγωγής ήταν μέσω πανελλαδικών εξετάσεων, οι ψυχομετρικές και υγειονομικές δοκιμασίες ήταν ακριβώς οι ίδιες. Επίσης οι αθλητικές δοκιμασίες είχαν χαμηλότερα όρια για τις γυναίκες αλλά θεωρώ ότι κατά κάποιο τρόπο υπήρχε μία δικαιοσύνη στη διαδικασία εισαγωγής μου.

9. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση ότι η ύπαρξη παιδιών θα αποτελούσε πιθανόν ή αποτελεί πράγματι εμπόδιο πρόσληψης;

Στο επάγγελμά μου και για τις θέσεις των γυναικών στελεχών που προέρχονται από στρατιωτικές σχολές, δεν υφίσταται κάτι τέτοιο, καθώς η εισαγωγή γίνεται μέσω

πανελλαδικών, οπότε δεν έχει υποπέσει κάτι τέτοιο στην αντίληψή μου. Πιθανή εγκυμοσύνη κατά τη διάρκεια φοίτησης, είναι κάτι το οποίο επίσης δεν έχω ακούσει, όμως νομίζω ότι απαγορεύεται και δεν ξέρω τί συνέπειες θα είχε. Σε θέσεις επαγγελματιών οπλιτών δεν έχει υποπέσει κάτι τέτοιο στην αντίληψή μου επίσης. Μιλάμε βέβαια μόνο για την πρόσληψη, γιατί η αντιμετώπιση γυναικών συναδέλφων με παιδιά είναι ένα άλλο κομμάτι, τελείως διαφορετικό.

10. Σε ποιο βαθμό εσείς προσωπικά όλα αυτά τα έτη που απασχολείστε έχετε βιώσει διακρίσεις στην εργασία σας λόγω του φύλου σας (επί παραδείγματι σε αμοιβές, σε ευκαιρίες ανέλιξης)

Διακρίσεις σε αμοιβές όχι. Διακρίσεις σε ευκαιρίες ανέλιξης πιθανόν ναι, αλλά δεν έχει διαπιστωθεί ακόμη, αφού οι πρώτες γυναίκες που έχουν εισαχθεί ως αξιωματικοί δεν έχουν φτάσει σε ανώτατους βαθμούς ακόμη, ώστε να μπορέσουν να προαχθούν στις ανώτατες βαθμίδες της ιεραρχίας. Διακρίσεις έχω βιώσει σε τοποθετήσεις προσωπικού και συγκεκριμένα ανδρών σε συγκεκριμένες θέσεις ευθύνης. Συγκεκριμένα δηλαδή πόστα που η ιεραρχία κρίνει ότι ένας άνδρας θα μπορέσει να ανταπεξέλθει καλύτερα από μία γυναίκα.

11. Έχετε βιώσει διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας ή παρενοχλήσεις ακριβώς λόγω του φύλου σας;

Σε μεγάλο βαθμό και σε διαφορετικά περιβάλλοντα εργασίας. Λόγω της φύσης της εργασίας μου (μεταθέσεις, αποσπάσεις κλπ.) έχω υποστεί διαφορετική, πολύπλευρη και πολλές φορές υποτιμητική μεταχείριση, απαξίωση, ενώ έχω βιώσει και συμπεριφορές προκατάληψης και στερεότυπα παλαιότερων εποχών. Το ενθαρρυντικό βέβαια είναι ότι τέτοιες συμπεριφορές είναι όλο και πιο σπάνιες, λόγω της συνεχούς διεύρυνσης των οριζόντων του έμψυχου δυναμικού.

12. Στην σημερινή ή έστω πιο πρόσφατη εργασία σας εντοπίσατε διακρίσεις στην αξιοποίηση ή προαγωγή των εργαζομένων λόγω του φύλου τους;

Σαφώς, υπάρχει πάντοτε η υποβόσκουσα έκφραση διακρίσεων στην αξιοποίηση, ενώ από προϊστάμενους μεγάλης ηλικίας οι διακρίσεις είναι εντονότερες έως αποκάλυπτες. Ωστόσο, αναφορικά με τις προαγωγές ισχύουν τα ίδια για τα δύο φύλα.

13. Σε ποιο βαθμό σας έχει δοθεί η εντύπωση από τους εργοδότες σας ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί εμπόδιο για την επαγγελματική σας εξέλιξη;

Αρκετά, ωστόσο θεωρώ ότι αυτή η προσέγγιση με το πέρασμα των ετών φθίνει. Είναι προϊόν παλιών, σκουριασμένων μυαλών αυτές οι αντιλήψεις. Ευτυχώς στον δημόσιο τομέα η συντριπτική πλειοψηφία των διοικητών ή διευθυντών υποχρεούται νομικά, πρωτίστως, να συμμορφωθεί, αλλά και δευτερευόντως οι αντιλήψεις εκπολιτίζονται.

14. Θεωρείτε ότι συντηρούνται ακόμη φαινόμενα glass ceiling σε υψηλές διοικητικές θέσεις; Έχετε βιώσει κάτι συναφές;

Θεωρώ πως ναι, προσωπικά όμως δεν το έχω βιώσει ακόμη. Θα το διαπιστώσουμε σε λίγα χρόνια αν αυτό ισχύει για μας ή όχι. Οι πρώτες γυναίκες αξιωματικοί δεν έχουν φτάσει ακόμη, λόγω ηλικίας, στις ανώτατες βαθμίδες ώστε να μπορούμε να γνωρίζουμε τί αντιμετώπιση δέχονται σε σύγκριση με τους άνδρες σε αυτόν τον τομέα.

15. Τι αντίκτυπο έχουν οι έμφυλες διακρίσεις στην προσωπική και οικογενειακή σας ζωή; Θεωρείτε πως σας επηρεάζουν στην καθημερινότητά τους;

Στο βαθμό που λαμβάνουν χώρα, προκαλούν έντονο συναισθηματικό φορτίο, που μερικές φορές επηρεάζει και την οικογενειακή μου γαλήνη. Προκαλούν εκνευρισμό, μπορούν να μου χαλάσουν ολόκληρα απογεύματα.

16. Θεωρείτε πως αναπαράγετε και εσείς άθελά σας στερεοτυπικές αντιλήψεις που ενέχουν έντονο το στοιχείο της έμφυλης διάστασης;

Όχι, μάλιστα προσπαθώ για το αντίθετο. Ούσα δέκτης αρνητικών συμπεριφορών, λόγω στερεοτύπων που κυριαρχούν σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής μας, μπορώ να αναγνωρίσω αμέσως τις προθέσεις του καθενός, τις αντιλήψεις του και τα πιστεύω του. Από μια ματιά μπορείς να το καταλάβεις. Με αυτά τα δεδομένα σπάω τις αλυσίδες των προκαταλήψεων αυτών.

17. Στην καθημερινότητά μας οι περισσότεροι έχουμε γίνει μάρτυρες περιστατικών έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Πώς έχετε αντιδράσει σε τέτοιες περιπτώσεις;

Αναλόγως με το βαθμό και το μέγεθος των διακρίσεων προσπαθώ να αντιδρώ έντονα. Η ανοχή και ο ωχαδερφισμός μάς έφτασαν εδώ. Έπειτα υπάρχει και η άλλη αντίληψη:

«Αυτός έτσι είναι...». Δεν υπάρχει χειρότερη διαχείριση μιας κακής μεταχείρισης από το να τη συνηθίσεις και να την αποδεχτείς. Εν τέλει όχι, αυτές οι συμπεριφορές θέλουν άμεση αντίδραση και διόρθωση και αυτό επιδιώκω να κάνω κι εγώ.

