



**ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ**

**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**«Κοινωνικές Επιστήμες και Ανθρωπιστικές Σπουδές στην
Εκπαίδευση»**

**ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: «Κοινωνιολογία και Σύγχρονη Κοινωνία: Ειδικά
Θέματα Παιδικής Ηλικίας, Κοινωνικών Μειονοτήτων, Εργασίας και
Εκπαίδευσης»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Πολιτικές για την ένταξη των γυναικών στην αγορά
εργασίας»**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ

ΓΙΩΤΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ

Επιβλέπων καθηγητής: κ. Δασκαλάκης Δημοσθένης

Συνεπιβλέποντες: κα Βουδούρη Αγγελική

κ. Μπαμπούνης Χαράλαμπος

Αθήνα, 2023

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	8
Κεφάλαιο 1: Ζητήματα γυναικείας απασχόλησης	8
1.1 Γυναικεία εργασία και οικογενειακή κατάσταση.....	8
1.2 Ανεργία.....	10
1.3 Εκπαίδευση.....	12
1.4 Μερική απασχόληση	13
1.5 Μη αμειβόμενη ή αφανής εργασία.....	16
Κεφάλαιο 2: Έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας και θεωρίες για την ύπαρξή τους	20
2.1 Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Human Capital Theory)	21
2.2 Θεωρία προτίμησης διακρίσεων (Taste-based Discrimination Theory).....	22
2.3 Στατιστική θεωρία διακρίσεων (Statistical Theory of Discrimination).....	23
2.4 Θεωρία περί δυαδισμού στην αγορά εργασίας (Dual Labour Market Theory).....	24
2.5 Η υπόθεση της υπερσυγκέντρωσης (Overcrowding Hypothesis)	25
2.6 Φεμινιστικές προσεγγίσεις.....	26
Κεφάλαιο 3: Φαινόμενα εκδήλωσης των διακρίσεων φύλου στην αγορά εργασίας	30
3.1 Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός (horizontal and vertical occupational segregation)	30
3.2 Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής (glass ceiling).....	35
Κεφάλαιο 4: Οι επιπτώσεις των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας	37
4.1 Μισθολογικό χάσμα (gender pay gap).....	37
4.2 Συνταξιοδοτικό χάσμα (gender pension gap).....	40
4.3 Θηλυκοποίηση της φτώχειας (feminization of poverty).....	43
ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	46
Κεφάλαιο 5: Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ένταξη των γυναικών στην εργασία	46
5.1 Νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης	52
5.2 Ευρωπαϊκές Οδηγίες.....	54
5.3 Σχέδια δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση	67
Κεφάλαιο 6: Πολιτικές της Ελλάδας για την ένταξη των γυναικών στην εργασία	76

6.1 Νομοθεσία της Ελλάδας	86
6.2 Πολιτικές για την εναρμόνιση μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής	101
6.3 Σχέδια δράσης της Ελλάδας για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση	107
Κεφάλαιο 7: Τα δεδομένα για την Ελλάδα σήμερα.....	116
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	129
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	138
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....	139
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	140
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ.....	141
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ.....	142
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	143

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το ζήτημα των πολιτικών που εφαρμόστηκαν και εφαρμόζονται, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης. Αρχικά, στο πρώτο μέρος, επιχειρείται μια θεωρητική προσέγγιση των κυρίαρχων προβληματισμών που αφορούν την γυναικεία εργασία. Οι γυναίκες, ανέκαθεν αντιμετώπιζαν δυσκολίες τόσο πρόσβασης όσο και παραμονής στην απασχόληση. Οι δυσκολίες αυτές, προκύπτουν κυρίως, από τις έμφυλες διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, αλλά και τη σταδιακή εξέλιξη αυτών σε έμφυλες ανισότητες, με αποτέλεσμα την επικράτηση του χάσματος μεταξύ γυναικείας και ανδρικής απασχόλησης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, ήδη, από την ίδρυσή της, στόχευσε στην προώθηση της ισότητας για τα δύο φύλα στην απασχόληση, αλλά και στην ενίσχυση της γυναικείας εργασίας. Η Ελλάδα, με τη σειρά της, ακολούθησε τις ευρωπαϊκές προσεγγίσεις για το ζήτημα της ένταξης των γυναικών στην απασχόληση και τις ενσωμάτωσε στην ελληνική πραγματικότητα. Συνεπώς, στο δεύτερο μέρος της εργασίας, εξετάζονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας, όπως αυτές αποτυπώνονται μέσα από τη νομοθεσία, τα προεδρικά διατάγματα, τις ευρωπαϊκές οδηγίες, τα σχέδια δράσης και τις ευρωπαϊκές και εθνικές κατευθύνσεις, για την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση και την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην εργασία. Τελικώς, παρουσιάζονται ορισμένα δεδομένα για τη γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα σήμερα, συγκριτικά με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, και εξάγονται τα ανάλογα συμπεράσματα.

Λέξεις-κλειδιά: γυναικεία απασχόληση, αγορά εργασίας, έμφυλη ισότητα

ABSTRACT

This paper deals with the issue of the policies that were implemented and are being implemented, at the European and national level, for the integration of women in the labor market and the promotion of female employment. Initially, in the first part, a theoretical approach to the dominant concerns regarding women's work is attempted. Women have always faced difficulties both in accessing and remaining in employment. These difficulties arise mainly from the gender discrimination suffered by women in the labor market, but also from the gradual evolution of these into gender inequalities, resulting in the prevalence of the gap between female and male employment. Since its inception, the European Union has aimed to promote gender equality in employment and to strengthen women's work. Greece, in turn, followed the European approaches to the issue of women's inclusion in employment and incorporated them into the Greek reality. Therefore, in the second part of the paper, the policies of the European Union and Greece, as reflected in legislation, presidential decrees, European directives, action plans and European and national guidelines, for the integration of women in employment and the achievement of gender equality at work are examined. Finally, some data on female employment in Greece today, compared to other European countries, are presented and the corresponding conclusions are drawn.

Keywords: female employment, labour market, gender equality

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία διακρίνεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος, διατυπώνεται το θεωρητικό υπόβαθρο της θεματικής, το οποίο διαιρείται σε τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, αναλύονται ορισμένα ζητήματα της γυναικείας απασχόλησης, και συγκεκριμένα, η γυναικεία εργασία και η οικογενειακή κατάσταση, η ανεργία, η εκπαίδευση, η μερική απασχόληση και η αφανής ή μη αμειβόμενη εργασία. Το δεύτερο κεφάλαιο, αναφέρεται στις έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας και στις θεωρίες που αποσκοπούν στην επεξήγηση της ύπαρξής τους. Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται τα φαινόμενα που εκδηλώνονται στην απασχόληση λόγω των έμφυλων διακρίσεων, όπως ο οριζόντιος και ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Το τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο του πρώτου μέρους, καταγράφει τις επιπτώσεις των έμφυλων διακρίσεων που πλήττουν την γυναικεία απασχόληση, δηλαδή το μισθολογικό χάσμα, το συνταξιοδοτικό χάσμα και τη θηλυκοποίηση της φτώχειας.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αποτελεί το ερευνητικό πλαίσιο, το οποίο διαχωρίζεται σε τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, εξετάζονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως η ευρωπαϊκή νομοθεσία, οι ευρωπαϊκές οδηγίες και τα σχέδια δράσης για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Στο δεύτερο κεφάλαιο, διατυπώνονται οι πολιτικές της Ελλάδας για την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση, και συγκεκριμένα, η νομοθεσία, οι δράσεις για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και τα σχέδια δράσης για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση. Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται ορισμένα δεδομένα για την Ελλάδα σήμερα. Αναλύονται στατιστικά στοιχεία ευρωπαϊκών ερευνών για την γυναικεία απασχόληση και συγκρίνονται τα αποτελέσματα της Ελλάδας με αυτά των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται είναι τα παρακάτω:

Ερώτημα 1ο: Ποιες είναι οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας;

Ερώτημα 2ο: Ποιες είναι οι πολιτικές της Ελλάδας για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας;

Ερώτημα 3ο: Ποια είναι τα δεδομένα για την Ελλάδα σήμερα, στον τομέα της απασχόλησης σε συσχέτιση με το φύλο, συγκριτικά με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης;

Η ερευνητική υπόθεση είναι η εξής:

Η Ελλάδα, αν και ακολουθεί σε μεγάλο βαθμό τις πολιτικές που προτείνονται και προωθούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο ζήτημα της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, εντούτοις, εξακολουθεί να υπολείπεται σημαντικά των άλλων ευρωπαϊκών χωρών στα ζητήματα ίσης και δίκαιης αντιμετώπισης του φύλου στο πεδίο της απασχόλησης.

Η μεθοδολογία που θα αξιοποιηθεί είναι η αρχειακή έρευνα. Θα ερευνηθεί η νομοθεσία σε εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο για τη γυναικεία απασχόληση καθώς και τα επίσημα κείμενα από τα αρμόδια θεσμικά όργανα της Ευρώπης και της Ελλάδας. Επιπλέον, θα χρησιμοποιηθούν στατιστικά στοιχεία από φορείς όπως η Eurostat και το Eige, για να αξιολογηθούν οι επιδόσεις της Ελλάδας σε δείκτες στατιστικών ερευνών για την γυναικεία απασχόληση, και να συγκριθούν με των υπόλοιπων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Κεφάλαιο 1: Ζητήματα γυναικείας απασχόλησης

1.1 Γυναικεία εργασία και οικογενειακή κατάσταση

Η γυναικεία απασχόληση διαφέρει από την ανδρική σε τρεις τομείς: (1) οι γυναίκες κατά μέσο όρο αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες λόγω της έμφυλης διάκρισης, (2) η ασυνεχής απασχόληση των γυναικών λόγω των διακοπών στη σταδιοδρομία τους σε αντιδιαστολή με την κατά κανόνα συνεχή απασχόληση των ανδρών και (3) οι διαφορές σε δομικά στοιχεία της απασχόλησης στον χώρο και στον χρόνο (Μπονίδης & Κουτούρης, 2008: 8). Η διαφοροποίηση στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών οφείλεται σε έναν μεγάλο βαθμό στον προκαθορισμένο ρόλο των φύλων σχετικά και με την κατανομή των εργασιών εντός και εκτός της οικίας αλλά και στην διαφορετική σημασία που έχει η αμειβόμενη εργασία για τις γυναίκες και τους άνδρες λόγω των έμφυλων στερεοτύπων (Μουρίκη, 2008: 13).

Η οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας επηρεάζει την ένταξή της στην αγορά εργασίας (Μπονίδης & Κουτούρης, 2008: 11). Το στερεότυπο του ρόλου-φύλου της γυναίκας που περιλαμβάνει και το στερεότυπο της μητέρας, φαίνεται πως είναι προσδιοριστικό του πλαισίου απασχόλησης της γυναίκας. Οι επιπτώσεις του καταγράφονται στους όρους και στις συνθήκες εργασίας, όπως είναι οι αυξομειώσεις του γυναικείου εργατικού δυναμικού, οι αυξομειώσεις των ωρών απασχόλησης, τα επαγγέλματα και οι θέσεις στις οποίες εργάζονται οι γυναίκες* όλοι αυτοί οι παράγοντες επηρεάζονται από τη φάση του κύκλου οικογενειακής ζωής της γυναίκας (Μουσουρού, 2005: 52).

Σύμφωνα με στοιχεία που παραθέτει η Μουρίκη (2008: 13) από έρευνα που διεξήχθη το 2002, οι άνδρες χωρίς παιδιά ή με παιδιά άνω των 6 ετών, εργάζονται σε ποσοστό 64,1% ενώ οι γυναίκες της ίδιας κατηγορίας εργάζονται σε ποσοστό 42,6%. Για τους άνδρες εργαζόμενους που έχουν παιδί ή παιδιά έως 6 ετών, το ποσοστό απασχόλησης τους ανέρχεται στο 96,2% ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό είναι 49%. Παρατηρείται ένα μεγάλο χάσμα στο ποσοστό απασχόλησης των γονέων με μικρά παιδιά που υπολογίζεται στο 47,2%, σε αντίθεση με τους εργαζόμενους γονείς με μεγαλύτερα παιδιά που το χάσμα στο ποσοστό απασχόλησης είναι 21,5%, ποσοστό βέβαια καθόλου αμελητέο, αλλά αρκετά μικρότερο από το χάσμα που καταγράφεται

στους εργαζόμενους με μικρά παιδιά. Φαίνεται πως η παρουσία μικρών παιδιών στην οικογένεια είναι καθοριστικής σημασίας για τη γυναικεία απασχόληση, καθώς ένα μέρος των γυναικών διακόπτει την εργασία του ή εγκαταλείπει την αγορά εργασίας προκειμένου να παρέχει φροντίδα στα παιδιά του (Μουρίκη, 2008: 13).

Παρόμοια στοιχεία παρουσιάζει και η O'Neill (2003: 310), όπου σύμφωνα με δεδομένα από έρευνα του 2001, στην ηλικιακή ομάδα 25-44, το 34% των γυναικών με παιδιά κάτω των 6 ετών δεν εργάζεται, σε αντίθεση με το 16% των γυναικών χωρίς παιδιά που δεν εργάζεται. Επιπλέον, το 30% των εργαζόμενων μητέρων εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, σε αντίθεση με το 11% των γυναικών χωρίς παιδιά που δουλεύουν σε συνθήκες μερικής απασχόλησης. Για τους άνδρες με παιδιά μικρότερα των 6 ετών, μόλις το 4% δεν εργάζεται, ενώ μόλις το 2% των εργαζόμενων πατέρων εργάζεται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Παρατηρείται συσχέτιση μεταξύ της παρουσίας μικρών παιδιών και της μη απασχόλησης ή της μερικής απασχόλησης για τις γυναίκες, ενώ αντίθετα για τους άνδρες η παρουσία των παιδιών συνδέεται με την αύξηση της συμμετοχής στην εργασία (O'Neill, 2003: 310). Επομένως, η γονεϊκότητα τροποποιεί τις συμπεριφορές της αμειβόμενης απασχόλησης για τα δύο φύλα σε αντίθετη κατεύθυνση: για τις γυναίκες μειώνεται ο χρόνος της επαγγελματικής εργασίας, ενώ για τους άνδρες αυξάνεται (Puech, 2008: 235).

Αλλά και μια πιο πρόσφατη έρευνα επιβεβαιώνει τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τις προηγούμενες έρευνες. Ειδικότερα, μία έρευνα της Eurostat για την Ευρώπη, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών αυξάνεται όσο περισσότερα παιδιά αποκτά κανείς. Συγκεκριμένα: (α) για τα άτομα χωρίς παιδιά, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι στο 64% ενώ για τους άνδρες στο 72%, με τη διαφορά να είναι στις 8 μονάδες, (β) για τα άτομα με ένα παιδί, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι στο 67% ενώ για τους άνδρες στο 81%, με τη διαφορά στις 14 μονάδες (γ) για τα άτομα με δύο παιδιά, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι στο 70% ενώ για τους άνδρες στο 89%, με τη διαφορά στις 19 μονάδες (δ) για τα άτομα με τρία παιδιά και πάνω, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι στο 54% ενώ για τους άνδρες στο 82%, με τη διαφορά να βρίσκεται στις 28 μονάδες (Eurostat, 2021). Φαίνεται πως η παρουσία τριών παιδιών και άνω οδηγεί σε μία σημαντική υποχώρηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών (Puech, 2008: 233-234), που μεταφράζεται σε όξυνση του έμφυλου εργασιακού χάσματος. Η μητρότητα είναι ένας παράγοντας καθοριστικής σημασίας για τη γυναικεία αμειβόμενη απασχόληση, που προσδιορίζει τις ώρες

εργασίας και τις δυνατότητες για προσαρμογή στον χρόνο και τον χώρο της εργασίας (Μουσούρου, 2005: 50). Φαίνεται πως ο γάμος και η μητρότητα επηρεάζουν πολύ περισσότερο τις επαγγελματικές προοπτικές μιας γυναίκας από το ίδιο το φύλο της (Μουσούρου, 2005: 113).

Η επιστροφή στην εργασία για μια γυναίκα μετά από διακοπή για τη φροντίδα ενός παιδιού, είναι πιο δύσκολη στην Ελλάδα λόγω της υψηλής γυναικείας ανεργίας (κυρίως στις γυναίκες χαμηλού και μεσαίου εκπαιδευτικού επιπέδου), λόγω των διακρίσεων που υφίστανται οι μητέρες στον ιδιωτικό τομέα και λόγω των ελάχιστων ευκαιριών μερικής απασχόλησης. Για τις γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου, φαίνεται πως η μητρότητα δεν τις επηρεάζει ιδιαίτερα, καθώς ακολουθούν κυρίως το πρότυπο της συνεχούς απασχόλησης (Καραμεσίνη, 2021: 53).

Μια σειρά από παράγοντες που συντείνουν στο χαμηλό ποσοστό της ελληνικής γυναικείας απασχόλησης είναι οι εξής: (α) παρά το γεγονός της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ζήτηση για γυναικεία εργασία εξακολουθεί να υπολείπεται της προσφοράς, κάτι που συνεπάγεται τα αυξημένα ποσοστά της γυναικείας ανεργίας, (β) τα ποσοστά συμμετοχής στην αμειβόμενη εργασία των μεγαλύτερων ηλικιακά γυναικών εμφανίζονται αρκετά χαμηλά, παρά τις μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος, (γ) η έλλειψη επαρκών δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας και εκπαίδευσης για τα παιδιά μικρότερης ηλικίας αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας (Καραμεσίνη, 2021: 59-60).

Το χαμηλό ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα συγκριτικά με τις άλλες χώρες της Ευρώπης, αποδίδεται σε ένα μεγάλο βαθμό στα ζητήματα παιδικής φροντίδας που αντιμετωπίζουν οι Ελληνίδες μητέρες (Daouli, Demoussis & Giannakopoulos, 2004: 2). Η ανεπάρκεια της κοινωνικής φροντίδας στην Ελλάδα έχει προκαλέσει εμπόδια στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας κυρίως γυναικών από οικογένειες χαμηλού εισοδήματος, γεγονός που οδήγησε και στην πτώση της γυναικείας γονιμότητας (Καραμεσίνη, 2021: 60).

1.2 Ανεργία

Η ανεργία θεωρείται μία από τις σημαντικότερες έμφυλες ανισότητες που πλήττει σε μεγάλο βαθμό το γυναικείο φύλο, φαινόμενο που συναντάται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες (Maruani & Meulders, 2008: 298). Ορισμένα

χαρακτηριστικά της γυναικείας ανεργίας είναι τα εξής: (α) οι γυναίκες εμφανίζουν λιγότερες πιθανότητες μετάβασης από μία εργασιακή κατάσταση σε μία άλλη, (β) παρουσιάζουν ανεργία μεγαλύτερης διάρκειας σε σχέση με τους άνδρες, (γ) για τις γυναίκες καταγράφεται μεγαλύτερη συχνότητα ανεργίας, (δ) οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη κινητικότητα εντός και εκτός της αγοράς εργασίας (Πετρινωτή, 1989: 317).

Τα υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 25 ετών, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2022), με το μέσο ποσοστό που καταγράφεται να βρίσκεται στο 16,7%. Πρόκειται για ένα φαινόμενο έντονα παράδοξο για δύο λόγους: πρώτον, οι γυναίκες αυτής της ηλικίας έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από τους άνδρες συνομήλικούς τους, και δεύτερον, η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα δεν αντιμετωπίζει τις συνέπειες της δημιουργίας οικογένειας, γιατί ο παράγοντας της οικογένειας δεν διαδραματίζει ακόμη κάποιον ρόλο στη ζωή τους (Alonzo, Angeloff & Maruani, 2008: 491• Maruani & Meulders, 2008: 300).

Η ανδρική και η γυναικεία ανεργία επιδρούν στη γυναικεία απασχόληση• η ανδρική αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο η γυναίκα αντιμετωπίζει την εργασία, μέσω της συνειδητοποίησης της σημασίας της για την οικονομική επιβίωση και την ακόλουθη αναπροσαρμογή των έμφυλων ρόλων στο οικογενειακό πλαίσιο, ενώ η γυναικεία ανεργία συνοδεύεται με την αναγκαστική επιστροφή στο σπίτι και τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας. Η επιστροφή αυτή δεν αντιμετωπίζεται με θετικό τρόπο, διότι πέρα από τις οικονομικές επιπτώσεις, η ανεργία προκαλεί και μια αίσθηση απώλειας σκοπού (Μουσούρου, 2005: 125-126).

Πράγματι, εξετάζοντας κανείς πρόσφατα στατιστικά στοιχεία σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το 35% των γυναικών στην ΕΕ έχει ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, σε αντίθεση με το 30% των ανδρών (Eurostat, 2021). Σύμφωνα με έρευνα της Eurostat για το έτος 2020, η μέση ηλικία απόκτησης του πρώτου παιδιού για τις γυναίκες είναι τα 29 έτη, για τις χώρες της ΕΕ, ενώ για την Ελλάδα είναι τα 31 έτη (Eurostat, 2021). Συνεπώς, ούτε το ζήτημα του μορφωτικού επιπέδου ούτε το ζήτημα της γονεϊκότητας, επηρεάζουν τις επαγγελματικές προοπτικές για την ηλικιακή ομάδα κάτω των 25, που βάλλεται ιδιαίτερα από την ανεργία. Το γεγονός της έντονης ανεργίας στην ηλικιακή κατηγορία κάτω των 25, μπορεί να εξηγηθεί αποκλειστικά ως «επίδραση της επιλεκτικότητας που επιδεικνύει η αγορά εργασίας» (Alonzo, Angeloff & Maruani, 2008: 491).

Στην Ελλάδα οι γυναίκες χαμηλής και μεσαίας μόρφωσης, αλλά και οι νεότερες γυναίκες όλων των μορφωτικών βαθμίδων, παρουσιάζουν πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας (Καραμεσίνη, 2021: 56). Επιπλέον, το ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, στην Ελλάδα είναι υψηλότερο από τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων (Maruani & Meulders, 2008: 301). Σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα της Eurostat για το 2021 στην Ελλάδα το ποσοστό των άνεργων γυναικών στην ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών είναι 40,9% και στην ηλικιακή ομάδα 25-29 βρίσκεται στο 29%. Αυτές οι ηλικιακές κατηγορίες είναι που συγκεντρώνουν τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των άνεργων γυναικών. Η ανεργία των νέων γυναικών στην Ελλάδα φαίνεται πως προκύπτει ως σωρευτικό αποτέλεσμα της ηλικίας και του φύλου (Maruani & Meulders, 2008: 300). Το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών αποτελεί σημαντικό παράγοντα πρόκλησης αλλαγών στις στάσεις και στις αντιλήψεις προς την κατεύθυνση της ισότητας του φύλου, αλλά είναι απαραίτητο να συνοδευτεί με αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και μείωση των διακρίσεων κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας (Καραμεσίνη, 2021: 198),

1.3 Εκπαίδευση

Οι γυναίκες παρά το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο που διαθέτουν συγκριτικά με τους άνδρες, δεν αντιμετωπίζουν τις ίδιες συνθήκες στην αγορά εργασίας, γεγονός που συνεπάγεται την τοποθέτησή τους σε υποδεέστερες θέσεις εργασίας με χαμηλό γόητρο, λιγότερες ευθύνες και χαμηλότερες αμοιβές (Καράγιωργας, Κασιμάτη & Πανταζίδης, 1988: 184-185). Οι εκπαιδευτικές επιλογές των ατόμων που θα οδηγήσουν σε συγκεκριμένες επαγγελματικές θέσεις, συνδέονται με τις κοινωνικά προσδιορισμένες αντιλήψεις για τα φύλα και τους ρόλους τους (Μουσούρου, 2005: 116). Ο εκπαιδευτικός προσανατολισμός των κοριτσιών φαίνεται πως είναι λιγότερο αποδοτικός σε ό,τι αφορά την επαγγελματική πορεία και τη μισθολογική εξέλιξη (Marry & Schweitzer, 2008: 282). Ο έμφυλος καταμερισμός των γνώσεων προσδιορίζει τη χαμηλότερη επαγγελματική απόδοση που έχουν οι σχολικοί προσανατολισμοί των νέων γυναικών (Marry & Schweitzer, 2008: 285). Η οικογένεια ασκεί σημαντική επίδραση στον σχολικό προσανατολισμό των κοριτσιών ενισχύοντας κοινωνικά συντηρητικές κατευθύνσεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις, δύναται οι γυναίκες να προχωρούν σε ορθολογικές επαγγελματικές επιλογές στη βάση της εξισορρόπησης της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής (Cacouault-Bitaud, 2008: 500).

1.4 Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση ως μορφή εργασίας οδήγησε σε δύο αποκλίνουσες κατευθύνσεις: σε μερικές χώρες επέτρεψε την είσοδο και την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας ενώ σε άλλες την απομάκρυνση από αυτήν (κυρίως την απομάκρυνση από την πλήρη απασχόληση). Για την Ελλάδα φαίνεται πως η εργασία μερικής απασχόλησης εισέρχεται περισσότερο περιθωριακά στην αγορά εργασίας της χώρας, με το εργασιακό πρότυπο της πλήρους απασχόλησης να είναι το επικρατέστερο και για τη γυναικεία απασχόληση και για την ανδρική (Maruani & Meulders, 2008: 308-309).

Η μερική απασχόληση ενέτεινε τις ήδη υπάρχουσες εργασιακές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό συνέβη, διότι η μερική απασχόληση συνεπάγεται κυρίως θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, περιορισμένο αριθμό επαγγελματών και επισφαλείς συνθήκες εργασίας με χαμηλές αποδοχές (Silvera, 2008: 347). Επειδή το είδος εργασίας της μερικής απασχόλησης εντατικοποιεί τις έμφυλες ανισότητες και τις έμμεσες διακρίσεις, διάφορες πολιτικές που στρέφονται σε αυτή την κατεύθυνση (π.χ. για την αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας προκρίνεται η ενίσχυση της μερικής απασχόλησης) θα πρέπει να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται με δέουσα προσοχή και κοινωνική ευαισθησία (Ζάχου & Σταφυλάς, 2008: 95). Η μερική απασχόληση αποτελεί διαφοροποιητικό παράγοντα για τις επαγγελματικές θέσεις που καταλαμβάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες, γεγονός που φέρει άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις στις μισθολογικές αποκλίσεις, επηρεάζοντας παράλληλα την εξέλιξη των επαγγελματικών σταδιοδρομιών (Meurs & Ponthieux, 2008: 338-339).

Η μερική απασχόληση όταν επιλέγεται από τις γυναίκες, γίνεται για λόγους συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Θεοφιλόπουλος & Μοσχοβάκου, 2020: 61). Η απόφαση αυτή, οδηγεί στην αναπαραγωγή του στερεότυπου ρόλου της γυναίκας στον καταμερισμό της εργασίας εντός της οικίας και τις διακρίσεις σε βάρος της, ενώ επιπλέον οδηγεί σε ανεπαρκές εισόδημα. Η μερική απασχόληση διαλέγεται εξ' ανάγκης από τις γυναίκες προκειμένου να αντιμετωπίσουν το διπλό βάρος της έμμισθης και της άμισθης οικιακής εργασίας (Μπάτρα, 2003: 3). Οι γυναίκες υφίστανται σημαντική εκμετάλλευση στην αγορά εργασίας, λόγω των καθηκόντων τους στην οικογένεια, καθώς αποδέχονται θέσεις μερικής απασχόλησης ή θέσεις εργασίας με δυσμενείς όρους, προκειμένου να μπορούν να συνδυάζουν την αμειβόμενη

εργασία με τις οικιακές υποχρεώσεις (Βαΐου & Στρατηγάκη, 1989: 18). Ουσιαστικά η μερική απασχόληση συνεπάγεται την αύξηση του χρόνου που αφιερώνουν οι γυναίκες στις οικιακές εργασίες (Kergoat, 1984 όπως αναφέρεται στο Puech, 2008: 237).

Επιπλέον, η μερική απασχόληση εντείνει τον επαγγελματικό διαχωρισμό της αγοράς εργασίας, γιατί εκτός από το γεγονός, ότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται στη μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερο από των ανδρών, η μερική απασχόληση των γυναικών εντοπίζεται κυρίως στα παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα (Μουσούρου, 2005: 89). Η μερική απασχόληση αποτελεί ένα είδος θεσμικού συμβιβασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των γυναικών (Ζάχου & Σταφυλάς, 2008: 95). Οι γυναίκες επιλέγουν τη μερική απασχόληση για να λάβουν το βασικό εισόδημά τους, ενώ οι άνδρες για να ενισχύσουν συμπληρωματικά το εισόδημα της κύριας εργασίας τους (Νάζου, 2002: 10). Η επέκταση της μερικής απασχόλησης φαίνεται ότι έχει μειώσει το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τα ποσοστά απασχόλησης αλλά το έχει αυξήσει ως προς την ποιότητα της απασχόλησης (Καραμεσίνη, 2008: 195).

Οι αρνητικές συνέπειες της επιλογής της μερικής απασχόλησης για μια γυναίκα είναι η χαμηλότερη αμοιβή, ο μικρότερος χρόνος μίσθωσης, η λιγότερη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και η μειωμένη πρόσβαση στα πλεονεκτήματα και τις κοινωνικές παροχές που προσφέρει η πλήρης απασχόληση (Μπονίδης & Κουτούρης, 2008: 8). Η επιλογή της μερικής απασχόλησης οφείλεται στον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας και δεν είναι αποτέλεσμα προσωπικής επιλογής, παράλειψης ή έλλειψης θέλησης από πλευράς των γυναικών (Κραβαρίτου, 1989: 27). Οι εργασίες μερικής απασχόλησης δεν απαιτούν ιδιαίτερη ειδίκευση ούτε προσφέρουν δυνατότητες για επαγγελματική εκπαίδευση και εξέλιξη με αποτέλεσμα το φαινόμενο της γυναικείας μερικής απασχόλησης να εντείνει το χάσμα στον κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό (Δήμου, 1989: 58).

Από τη μια πλευρά, γενικά η μερική απασχόληση οδηγεί στην αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών αφού μειώνονται οι έμφυλες ανισότητες και δημιουργούνται περισσότερες ευκαιρίες για ένταξη στην αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά όμως, οι όροι με τους οποίους εισέρχονται οι γυναίκες στην αμειβόμενη απασχόληση συνεπάγονται εργασίες χαμηλά αμειβόμενες, με πρόσκαιρο χαρακτήρα και αστάθεια που συντείνουν στην αύξηση των ανισοτήτων στους μισθούς και στην ποιότητα της εργασίας (Αβραμίκου, 2001: 14). Η σημασία της μερικής απασχόλησης στην αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες, υπερεκτιμάται

γιατί δεν λαμβάνεται υπόψη το μεγάλο ποσοστό των γυναικών που θα επιθυμούσαν περισσότερο να εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης (Καραμεσίνη, 2008: 195).

Με δεδομένο ότι το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού της μερικής απασχόλησης αποτελείται από γυναίκες και της πλήρους απασχόλησης από άνδρες, φαίνεται ότι η αγορά εργασίας αποκτά έναν «δυναμικό χαρακτήρα», όπου ο ρόλος των γυναικών είναι υποδεέστερος, γεγονός που συντελεί στην αναπαραγωγή των υφιστάμενων ανισοτήτων και όχι στην εξάλειψή τους (Δήμου, 1989: 60). Η μερική απασχόληση βάζει τη γυναίκα, γιατί την εντάσσει σε εργασιακούς τομείς χαμηλής ποιότητας και κατάρτισης και χαμηλότερων οικονομικών απολαβών (Παναγιωτόπουλος, 1998: 114). Επιπλέον, η μερική απασχόληση συνεπάγεται εργασία «μερικού» μισθού, γεγονός που συμβάλλει στην ανάπτυξη και διαίωνιση του φαινομένου των «working poor» (Παναγιωτόπουλος, 1998: 114). Οι «working poor» είναι οι εργαζόμενοι που θεωρούνται φτωχοί, γιατί το ισοδύναμο ετήσιο εισόδημά τους είναι κάτω από το 60% του εθνικού μέσου επιπέδου εισοδήματος. Παράγοντες που συμβάλλουν στη φτώχεια των εργαζομένων, είναι οι χαμηλοί μισθοί, τα χαρακτηριστικά του νοικοκυριού, η ποιότητα της απασχόλησης, το φύλο και άλλα ατομικά χαρακτηριστικά (Eurofound, 2022).

Σύμφωνα με ανάλυση του 2008 για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα σημειώνει το υψηλότερο ποσοστό (14%) των εργαζομένων που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας, μεταξύ των χωρών της ΕΕ (Allègre, 2008: 6). Οι παράγοντες που εξετάζονται στη συγκεκριμένη έρευνα, είναι τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τα χαρακτηριστικά της εργασίας και τα χαρακτηριστικά που αφορούν τη σύνθεση του νοικοκυριού. Σχετικά με τον παράγοντα του φύλου, στην Ελλάδα οι άνδρες εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας είναι 15%, ενώ οι γυναίκες 12% (Allègre, 2008: 22), αναλογιζόμενοι όμως το εργασιακό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα που είναι στο 29,5%, προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενες γυναίκες είναι λιγότερο πιθανόν να βρεθούν σε κίνδυνο φτώχειας από τους εργαζόμενους άνδρες, επειδή οι γυναίκες που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν (Allègre, 2008: 7). Σχετικά με τον παράγοντα της μερικής απασχόλησης, για την Ελλάδα το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας (στην έρευνα η μερική απασχόληση υπολογίζεται ως ίση ή μικρότερη από 30 ώρες εργασίας την εβδομάδα) είναι 26% ενώ των πλήρως απασχολούμενων είναι 13% (Allègre, 2008: 22). Συνεπώς προκύπτει ότι: (α) Παραπάνω από το 1/4 των μερικώς απασχολούμενων στην Ελλάδα βρίσκεται σε

κίνδυνο φτώχειας και (β) Το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας είναι διπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό των πλήρως απασχολούμενων.

1.5 Μη αμειβόμενη ή αφανής εργασία

Ως μη αμειβόμενη εργασία χαρακτηρίζεται η εργασία που δεν περιλαμβάνει αμοιβή. Στις μη αμειβόμενες οικιακές δραστηριότητες περιλαμβάνονται οι εξής: φροντίδα ή εκπαίδευση παιδιών και εγγονιών, φροντίδα ηλικιωμένων ή ανάπηρων συγγενών, οικιακές εργασίες (Eurofound, 2021). Η Πετρινώτη (1989: 48) ορίζει την οικιακή εργασία ως εξής: «η δουλειά που απαιτείται για να γίνει δυνατή η κατανάλωση και η συντήρηση και αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού της οικογένειας ή του νοικοκυριού και όχι η εργασία που παράγει εμπορεύσιμα αγαθά μέσα στην οικογενειακή εστία».

Η Διεθνής Ταξινόμηση Δραστηριοτήτων για τις Στατιστικές Χρήσης Χρόνου ορίζει δύο είδη δραστηριοτήτων που περιλαμβάνονται στην απλήρωτη εργασία: α) τις απλήρωτες εργασίες παροχής φροντίδας, που αφορούν τις άμεσες δραστηριότητες σχετικά με την φροντίδα όλων των μελών της οικογένειας και β) τις απλήρωτες οικιακές εργασίες που αφορούν τις έμμεσες δραστηριότητες για την φροντίδα του νοικοκυριού (Καραμεσίνη, 2021: 390). Οι οικιακές εργασίες, περιλαμβάνουν εργασίες για τη συντήρηση του σπιτιού, την προετοιμασία του φαγητού και τη διασφάλιση των κατάλληλων συνθηκών για την υγιή διαβίωση των κατοικούντων ατόμων (Στρατηγάκη, 2007: 89). Το Ινστιτούτο Ερευνών των Ηνωμένων Εθνών για την κοινωνική ανάπτυξη διακρίνει την μη αμειβόμενη εργασία που είναι σχετική με τα παιδιά, σε άμεση (σωματική φροντίδα, μάθηση των παιδιών κ.λπ.) και έμμεση (φύλαξη παιδιών, μεταφορά και συνοδεία παιδιών σε διάφορες δραστηριότητες, συντήρηση νοικοκυριού κ.λπ.) (Hirway, 2015: 4).

Οι γυναίκες, συγκριτικά με τους άνδρες, είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν σε ανεπίσημες και μη αμειβόμενες εργασίες, σε δραστηριότητες που θεωρούνται θηλυκοποιημένες, όπως είναι η καθαριότητα, το μαγείρεμα ή η φύλαξη των παιδιών, παράλληλα με την κύρια και αμειβόμενη εργασία τους (Καμπούρη, Μαρινούδη & Πετράκη, 2020: 193). Οι Καμπούρη, Μαρινούδη και Πετράκη (2020: 194) κάνουν λόγο για την εργασία «διπλής βάρδιας» των γυναικών, με τις γυναίκες εργαζόμενες να συνδυάζουν την έμμισθη εργασία τους με την άμισθη οικιακή εργασία. Αντίστοιχα, η

Στρατηγάκη (2007: 91) αναφέρει το «διπλό ωράριο» εργασίας των γυναικών, με τις εργαζόμενες να απασχολούνται στην εξωτερική αμειβόμενη εργασία τους και στην εσωτερική μη αμειβόμενη, σε μια διαρκή προσπάθεια εξισορρόπησης όλων των καθηκόντων και των υποχρεώσεών τους.

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) την περίοδο 2013-2014, πραγματοποίησε μία Έρευνα Χρήσης Χρόνου, μέσω της οποίας εξάγονται στοιχεία και πληροφορίες για την κατανομή του χρόνου του πληθυσμού της Ελλάδας. Οι συγκεκριμένες έρευνες πραγματοποιούνται για την καταγραφή του χρόνου και των δραστηριοτήτων με τις οποίες απασχολούνται άνδρες και γυναίκες, με σκοπό την κατάρτιση συμπερασμάτων για τον χρόνο που αφιερώνουν οι άνδρες και οι γυναίκες στην αμειβόμενη και στην μη αμειβόμενη εργασία (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2016: 16).

Από την συγκεκριμένη έρευνα προκύπτουν ορισμένα συμπεράσματα: (α) ο συνολικός ημερήσιος χρόνος που δαπανούν στην εργασία τους, αμειβόμενη και μη, τα άτομα ηλικίας 20-74 ετών, είναι για τις γυναίκες 6 ώρες και 15 λεπτά, ενώ για τους άνδρες 4 ώρες και 51 λεπτά, (β) για τη μη αμειβόμενη εργασία, οι γυναίκες αφιερώνουν καθημερινά 4 ώρες και 22 λεπτά ενώ οι άνδρες 1 ώρα και 32 λεπτά, (γ) δεν υπάρχει καμία ηλικιακή κατηγορία όπου οι άνδρες να εργάζονται παραπάνω από τις γυναίκες (συνολικά αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία), (δ) οι άνδρες έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο από τις γυναίκες ο οποίος κυμαίνεται αυξητικά στις πιο μεγάλες ηλικιακά ομάδες, (ε) οι πιο «δημοφιλείς» δραστηριότητες των γυναικών που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 20 έως 74, μετά τον ύπνο, είναι η παρακολούθηση τηλεόρασης, η εργασία, η προετοιμασία των γευμάτων και των δείπνων και η καθαριότητα του σπιτιού. Για τους άντρες αντίστοιχα οι τέσσερις πιο «δημοφιλείς» δραστηριότητες είναι η εργασία, η παρακολούθηση τηλεόρασης, η πληροφόρηση μέσω Η/Υ και η χαλάρωση-ξεκούραση. Για τους άνδρες παρατηρείται ότι από τις τέσσερις δημοφιλέστερες δραστηριότητες μόνο μία σχετίζεται με τη συνολική εργασία, ενώ οι τρεις από αυτές αφορούν δραστηριότητες που εντάσσονται στον ελεύθερο χρόνο. Αντιθέτως, για τις γυναίκες παρατηρείται ότι μόνο μία δραστηριότητα αφορά τον ελεύθερό τους χρόνο, ενώ οι υπόλοιπες τρεις σχετίζονται με αμειβόμενη ή μη εργασία (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2016: 25, 31, 65-67).

Καθώς η συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθη και σε άλλες αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες, εξάγονται ορισμένα συγκριτικά συμπεράσματα μεταξύ των χωρών που έλαβαν μέρος. Για την Ελλάδα ισχύουν τα εξής: (α) στη μη αμειβόμενη

απασχόληση οι έμφυλες ανισότητες εις βάρος των γυναικών είναι μεταξύ των μεγαλύτερων στο σύνολο των αναπτυγμένων χωρών, (β) στην αμειβόμενη απασχόληση ισχύει το ίδιο, (γ) στη συνολική απασχόληση οι έμφυλες διαφορές είναι οι μεγαλύτερες μεταξύ όλων των αναπτυγμένων χωρών, (δ) στον συνολικό χρόνο εργασίας καταγράφεται ένα από τα μικρότερα νούμερα από όλες τις χώρες, γεγονός που εξηγείται από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας, που έπληξε τους εργαζομένους και των δύο φύλων (Καραμεσίνη, 2021: 394).

Η Στρατηγάκη (2007: 87) αναφέρει τα εξής: «Το «φύλο» της φροντίδας και της οικιακής εργασίας κατασκευάζεται κοινωνικά μέσα από το σύστημα οικονομικών και πολιτισμικών έμφυλων αξιολογήσεων, το οποίο διαχωρίζει την ανθρώπινη εργασία και το χώρο και χρόνο της σε «ιδιωτικό» (τόπος κατοικίας / μη αμειβόμενη εργασία) και «δημόσιο» (εργασιακός χώρος / αμειβόμενη εργασία) και αντίστοιχα τα εργασιακά καθήκοντα σε «γυναικεία» και «ανδρικά». Η παραδοσιακή κατανομή των ρόλων στην οικογένεια συνεχίζει να υφίσταται, παρά τη σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (Μουρίκη, 2008: 13). Ο διαφορετικός βαθμός συμμετοχής των δύο φύλων στις οικιακές ευθύνες συνεπάγεται τα εξής: (α) διαφορετικά ποσοστά συμμετοχής για τα δύο φύλα στην αμειβόμενη απασχόληση, (β) μεγαλύτερα ποσοστά των γυναικών σε άτυπη, μερική ή ευκαιριακή απασχόληση, (γ) η συμμετοχή στην πλήρη απασχόληση δημιουργεί μία συσσώρευση πολλών ευθυνών και υποχρεώσεων για τις γυναίκες και όχι μία ανακατανομή αυτών των ευθυνών ανάμεσα στα δύο φύλα (Μουρίκη, 2008: 14).

Η μη αμειβόμενη εργασία είναι ένα είδος «φόρου χρόνου» για τις γυναίκες, εξαιτίας του οποίου μειώνεται ο διαθέσιμος χρόνος για αμειβόμενη εργασία, για ελεύθερο χρόνο, για εκπαίδευση κ.ά. Η άνιση κατανομή της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών παραβιάζει βασικά δικαιώματα των γυναικών, όπως είναι η ισότητα των ευκαιριών, η μη διάκριση, η συμμετοχή, η εκπαίδευση, η υγεία, η εργασία και η κοινωνική ασφάλιση (Hirway, 2015: 8).

Η Στρατηγάκη (2007: 89) αναφέρει τον όρο «υποχρεωτικό αλτροουισμό» των γυναικών που φροντίζουν συγγενείς τους, ηλικιωμένους ή με αναπηρίες, με την οικογένεια να αναλαμβάνει το ρόλο του φροντιστή ως απότοκο της έλλειψης μέτρων κοινωνικής πολιτικής από το κράτος. Η φροντίδα των παιδιών και των εξαρτημένων μελών της οικογένειας που επιβαρύνει κατά κύριο λόγο τις γυναίκες, οδηγεί στην απομάκρυνση ή στη μη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η μη αμειβόμενη εργασία αποτελεί μια άτυπη παροχή φροντίδας με κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές διαστάσεις. Οι γυναίκες, αφού αποδέχονται το κοινωνικό συμβόλαιο του φύλου, αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών ευθυνών και το ρόλο του φροντιστή της οικογένειας, όπως επιτάσσει το στερεοτυπικό οικογενειακό πρότυπο (Νταλάκα, 2015: 6). Η κατανομή της οικιακής εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί ένα κοινωνικό κατασκεύασμα που έχει τη βάση του στις σχέσεις εξουσίας και τις ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα, δημιουργήματα του πατριαρχικού μοντέλου. Ως εκ τούτου, το γεγονός ότι οι γυναίκες αφιερώνουν πολύ περισσότερο χρόνο στη μη αμειβόμενη εργασία, δεν είναι αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, ικανότητας ή αποτελεσματικότητας (Hirway, 2015: 6). Η ανισότητα του έμφυλου καταμερισμού της οικιακής εργασίας προσδιορίζει τις δυνατότητες και τις προϋποθέσεις για ένταξη στην αμειβόμενη εργασία, με αποτέλεσμα ένα μεγάλο μέρος των γυναικών να εργάζεται σε ορισμένους μόνο επαγγελματικούς κλάδους, σε θέσεις υποαπασχόλησης, με χαμηλότερους μισθούς και χειρότερες συνθήκες εργασίας (Βαΐου, 1991: 16).

Υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες τα όρια μεταξύ οικογενειακού και εργασιακού πλαισίου είναι δυσδιάκριτα, αόριστα και μη θεσμικά και νομικά κατοχυρωμένα. Συγκεκριμένα, η Στρατηγάκη (2007: 120) διακρίνει τις εξής κατηγορίες: (1) εργαζόμενες γυναίκες στον αγροτικό χώρο, (2) εργαζόμενες ως συμβοηθούντα μέλη στις οικογενειακές επιχειρήσεις και (3) εργαζόμενες σε κατ' οίκον αμειβόμενη εργασία. Με τον ασαφή διαχωρισμό οικογένειας και εργασίας που συντελείται στις παραπάνω περιπτώσεις χωρικής ή χρονικής σύμπτωσης της εργασίας και της οικογένειας (Στρατηγάκη, 2007: 122), θίγονται τα εργασιακά, μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα των γυναικών.

Παρά τις εξελίξεις και τις μεταβολές στο εργασιακό και στο κοινωνικό πρότυπο για τη γυναικεία απασχόληση, οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών και οικογενειακών εργασιών (Puech, 2008: 234). Με την πάροδο των χρόνων, αν και έχουν συντελεστεί μεταβολές ως προς την ανδρική συμμετοχή στις οικιακές εργασίες, παρά ταύτα δεν έχει επιτευχθεί κάποια αξιοσημείωτη ανατροπή (Καραμεσίνη, 2021: 15). Οι αλλαγές στον καταμερισμό της οικιακής εργασίας και η σταδιακή επαναδιαπραγμάτευση που απαιτείται, προχωρούν με πολύ αργούς ρυθμούς, συγκριτικά με την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας (Giddens & Sutton, 2020: 318-319). Χρειάζεται να γίνει μια αποδόμηση του έμφυλου καταμερισμού της οικιακής εργασίας ώστε οι άνδρες να συνδυάζουν την αμειβόμενη

με τη μη αμειβόμενη εργασία με τον τρόπο που γίνεται και από τις γυναίκες, ούτως ώστε να πραγματοποιηθεί μια ισοκατανομή των οικογενειακών καθηκόντων (Crompton, 2006: 17 όπως αναφέρεται στο Giddens & Sutton, 2020: 442-443).

Κεφάλαιο 2: Έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας και θεωρίες για την ύπαρξή τους

Οι έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας αφορούν περιπτώσεις, στις οποίες «γυναίκες με την ίδια παραγωγικότητα με τους άνδρες συναδέλφους τους αντιμετωπίζουν κατά μέσο όρο διαφορετική μεταχείριση στις προσλήψεις, στους μισθούς, στις αναθέσεις εργασιών, στις προαγωγές ή στις απολύσεις» (Lloyd & Niemi, 1979 όπως αναφέρεται στο Παυλίδου, 1989: 40). Η Παυλίδου (1989: 40-41) καταγράφει τρία είδη διακρίσεων: (α) διακρίσεις που γίνονται πριν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, (β) διακρίσεις που συμβαίνουν μετά την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και αφορούν τις θέσεις εργασίας και τους μισθούς, (γ) διακρίσεις που σχετίζονται με θέματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης. Η ερμηνεία των διακρίσεων στον επαγγελματικό τομέα επικεντρώνεται κυρίως στην λειτουργία της αγοράς εργασίας, όμως ενδέχεται οι διακρίσεις να είναι αποτέλεσμα κι άλλων παραγόντων όπως είναι η λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος και η κοινωνική οργάνωση (Meurs & Ponthieux, 2008: 339). Ορισμένες από τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας είναι άμεσες ενώ άλλες έμμεσες.

Η άμεση διάκριση εντοπίζεται σε περιπτώσεις όπου ένα άτομο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω του φύλου του. Η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση αποτελεί έμφυλη διάκριση, όταν τοποθετεί το άτομο σε δυσμενέστερη συνθήκη, με κριτήριο το φύλο του (Σταμάτη, Βέργου, Βλάσσης & Κουφοπούλου, 2019: 6). Οι άμεσες διακρίσεις συσχετίζονται με την ιδέα ότι οι βιολογικές διαφορές συνιστούν διαφορές συνθηκών απασχόλησης αλλά και ουσιαστικών ικανοτήτων στην εργασία (Κατή, 1990 όπως αναφέρεται στο Μουσούρου, 2005:109).

Η έμμεση διάκριση ανιχνεύεται σε περιπτώσεις όπου μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική, τοποθετεί το άτομο σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλο άτομο του αντίθετου φύλου (Σταμάτη, Βέργου, Βλάσσης & Κουφοπούλου, 2019: 6). Οι έμμεσες διακρίσεις προκύπτουν από τις κοινωνικά προσδιορισμένες συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης, που συνδέονται με τον κοινωνικό ρόλο μέσα στον οποίο οι

γυναίκες έχουν κοινωνικοποιηθεί (Μουσούρου, 2005: 111). Οι έμμεσες διακρίσεις λειτουργούν με ενισχυτικό τρόπο στις άμεσες ενώ παράλληλα, επηρεάζουν με ανεξάρτητο και προσδιοριστικό τρόπο, τη θέση και τις προοπτικές των γυναικών στην απασχόληση (Μουσούρου, 2005: 118).

Οι έμμεσες διακρίσεις εντοπίζονται σε ζητήματα, όπως η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, οι διαφορετικές επαγγελματικές προοπτικές και η επαγγελματική κινητικότητα που προσδιορίζονται στη βάση του φύλου (Μουσούρου, 2005: 111). Για την καταπολέμηση των έμμεσων διακρίσεων, η νομοθετική παρέμβαση δεν αρκεί* χρειάζεται μια μακροχρόνια διαδικασία ευαισθητοποίησης για τις επιπτώσεις των βαθιά ριζωμένων στερεότυπων αντιλήψεων που διαμορφώνουν την υφιστάμενη κοινωνική πρακτική (Μουσούρου, 1984: 129 όπως αναφέρεται στο Μουσούρου, 2005: 111).

Παρακάτω, θα αναλυθούν οι κυριότερες θεωρίες που επεξηγούν τη δημιουργία, την ύπαρξη και τη σημασία των διακρίσεων φύλου που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας.

2.1 Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Human Capital Theory)

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου επικεντρώνεται στην άποψη ότι η παραγωγικότητα εξαρτάται από το ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτει το άτομο, δηλαδή χαρακτηριστικά όπως είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, η επαγγελματική κατάρτιση, η εργασιακή εμπειρία κ.ά. Για τις μισθολογικές ανισότητες, αναφέρεται πως οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες επειδή οι άνδρες υπερτερούν κατά μέσο όρο στην κατοχή του ανθρώπινου κεφαλαίου (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 5). Αυτό συμβαίνει λόγω των ιδιοτήτων της γυναικείας εργασίας, όπως για παράδειγμα ότι οι γυναίκες παραμένουν στην εργασία για λιγότερα χρόνια, έχουν μια διακοπτόμενη επαγγελματική πορεία κ.ά. Άρα, εφόσον οι γυναίκες διαθέτουν χαμηλότερο ανθρώπινο κεφάλαιο, αυτό έχει επιπτώσεις στην ποσότητα και την ποιότητα της παραγόμενης εργασίας, κάτι που συνεπάγεται τις διαφοροποιήσεις στους μισθούς ανδρών και γυναικών (Μουσούρου, 2005: 107).

Ο Becker λαμβάνει ως αιτιακή την αλληλεπίδραση της οικογένειας με την έμφυλη διαφοροποίηση των ρόλων στο οικονομικό σύστημα. Οι διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο σε γυναίκες και άνδρες οφείλονται στον παράγοντα του οικογενειακού θεσμού και λόγω αυτού, οι γυναίκες, σύμφωνα με τον Becker,

επενδύουν λιγότερο στο ανθρώπινο κεφάλαιο, γιατί ενδιαφέρονται περισσότερο να ανταποκριθούν καλύτερα στις έμφυλες υποχρεώσεις τους στο οικογενειακό πλαίσιο (Ζάχου & Σταφυλάς, 2008: 24). Οι υποστηρικτές της θεωρίας δέχονται την ύπαρξη του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού και των μισθολογικών διαφορών ως αποτέλεσμα των διαφορετικών επαγγελματικών προσόντων και επιλογών και όχι λόγω των προκαταλήψεων (Παυλίδου, 1989: 42).

Η κριτική που δέχτηκε αυτή η θεωρία συγκεντρώνεται γύρω από τα ακόλουθα σημεία: (α) η παραγωγικότητα του εργαζομένου εξαρτάται και από τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματός του και της θέσης του και όχι αποκλειστικά από το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχει, (β) η αμοιβή του εργαζόμενου σχετίζεται και με τη δύναμη που έχει η επιχείρηση στην αγορά εργασίας και από τον συνδικαλισμό που επικρατεί στον κλάδο ή την επιχείρηση, και όχι μόνο από την παραγωγικότητα του εργαζομένου, (γ) οι διαφοροποιήσεις στους μισθούς προκύπτουν και από τις διαφορετικές απαιτήσεις σε ειδικεύσεις και από την κοινωνική αξιολόγηση αυτών (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 5-6). Η ποσοτική ή η ποιοτική διαφοροποίηση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, σε πολλές περιπτώσεις δεν υφίσταται, άρα δεν μπορεί μια τέτοια διαπίστωση να επεξηγεί τον έμφυλη κατάτμηση της αγοράς εργασίας και το μισθολογικό χάσμα (Χλέτσος, 1988: 130).

2.2 Θεωρία προτίμησης διακρίσεων (Taste-based Discrimination Theory)

Σε περιπτώσεις όπου γυναίκες και άνδρες κατέχουν το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο, οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο, εξαιτίας διακρίσεων που προκύπτουν από τις προκαταλήψεις των εργοδοτών (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 5). Ο Becker υποστηρίζει ότι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν προτιμήσεις σχετικά με τα άτομα που θα συνεργαστούν κι αυτές οι προτιμήσεις πηγάζουν από την αποστροφή ή την προκατάληψή τους για συγκεκριμένα άτομα ή ομάδες (Παυλίδου, 1989: 42). Στο επίκεντρο της θεωρίας του Becker βρίσκεται η έννοια του «συντελεστή διάκρισης». Ο συντελεστής επηρεάζεται από παράγοντες όπως το φύλο, η εθνικότητα, η ηλικία κ.ά., που είναι χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Όσο υψηλότερος είναι ο συντελεστής διάκρισης, τόσο μεγαλύτερο θα είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των εργαζομένων που υφίστανται διακριτική μεταχείριση και των υπόλοιπων εργαζομένων (Λαλιώτη, 2020: 12).

Σχετικά με τις επιπτώσεις των προτιμήσεων στην αγορά εργασίας προκύπτουν τα εξής: (1) ύπαρξη μισθολογικών διαφορών και διάσπαση του εργατικού δυναμικού, (2) εισοδηματικές απώλειες για τους εργοδότες που ασκούν διακρίσεις, γιατί πληρώνουν υψηλότερους μισθούς στην ομάδα προτίμησής τους, προκειμένου να μη συνεργαστούν με συγκεκριμένα άτομα, λόγω των προκαταλήψεων τους (Παυλίδου, 1989: 42). Συνεπώς, οι επιχειρήσεις που ασκούν διακρίσεις έχουν υψηλότερο κόστος και χαμηλότερο όφελος από τις άλλες επιχειρήσεις, που δεν επιλέγουν το προσωπικό τους βάσει προκαταλήψεων, άρα δεν είναι βιώσιμες. Το γεγονός αυτό, οδηγεί τον Becker στη διαπίστωση, ότι η καλύτερη πολιτική για την εξάλειψη των διακρίσεων είναι η αύξηση του ανταγωνισμού στις αγορές, που θα επιφέρει την κατάρρευση των επιχειρήσεων που λειτουργούν με βάση τις διακρίσεις (Meurs & Ponthieux, 2008: 339). Ο Becker διέκρινε τρεις τύπους διακρίσεων στην αγορά εργασίας: (α) διακρίσεις του εργοδότη, (β) διακρίσεις του εργαζόμενου, (γ) διακρίσεις του πελάτη.

Αντικείμενο κριτικής για τη συγκεκριμένη προσέγγιση, είναι το γεγονός ότι η θεωρία των διακρίσεων όπως και η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, δεν εξέτασαν το θέμα του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού, δηλαδή το γεγονός ότι γυναίκες και άνδρες δεν καταλαμβάνουν τις ίδιες θέσεις εργασίας και ότι κατά μέσο όρο οι γυναίκες εργάζονται σε χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 6).

2.3 Στατιστική θεωρία διακρίσεων (Statistical Theory of Discrimination)

Η στατιστική θεωρία των διακρίσεων αναφέρεται στην ύπαρξη στερεοτύπων για θέματα όπως η παραγωγικότητα, η εργασιακή εμπειρία, η επαγγελματική κατάρτιση κ.ά. των εργαζομένων, κατατάσσοντάς τους σε ομάδες με κοινά χαρακτηριστικά όπως είναι το φύλο ή η φυλή. Με βάση αυτά τα στερεότυπα, οι εργοδότες επιλέγουν ή απορρίπτουν εργαζομένους όχι ατομικά αλλά με κριτήριο την ομάδα στην οποία ανήκουν (Λαλιώτη, 2020: 12-13). Ο εργοδότης προκειμένου να μεγιστοποιήσει το αναμενόμενο κέρδος, θα κάνει διακρίσεις εις βάρος των συγκεκριμένων ομάδων, που θεωρεί ότι κατά μέσο όρο έχουν λιγότερα προσόντα, είναι λιγότερο αξιόπιστο εργατικό δυναμικό κ.ά., ενώ ταυτόχρονα με αυτόν τον τρόπο μειώνει και το κόστος για την αναζήτηση πληροφοριών ξεχωριστά για τον κάθε υποψήφιο εργαζόμενο (Phelps, 1972: 659).

Για παράδειγμα, μπορεί ένας εργοδότης να επιλέγει αποκλειστικά ή κυρίως άνδρες εργαζομένους, βασιζόμενος σε στερεότυπα για το γυναικείο φύλο (π.χ. στερεότυπα που θεωρούν τη γυναίκα «ασταθές» εργατικό δυναμικό λόγω ενδεχόμενων διακοπών στη σταδιοδρομία της). Οι διακρίσεις των εργοδοτών δεν προέρχονται από αποστροφή ή αντιπάθεια προς τις συγκεκριμένες ομάδες, όπως στην περίπτωση της θεωρίας προτίμησης διακρίσεων (Phelps, 1972: 659), αλλά είναι αποτέλεσμα της ελλιπούς πληροφόρησης και της προσπάθειας μείωσης του κόστους αναζήτησης των κατάλληλων εργαζομένων (Fearn, 1981: 132 όπως αναφέρεται στο Παυλίδου, 1989: 43). Ουσιαστικά πρόκειται για μια πρακτική που παρουσιάζεται ως αποτέλεσμα ορθολογικής οικονομικής συμπεριφοράς (Meurs & Ponthieux, 2008: 339). Αυτά τα στερεότυπα οδηγούν σε διακρίσεις για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων και προκαλούν άνισες ευκαιρίες απασχόλησης και εξέλιξης (Λαλιώτη, 2020: 13).

2.4 Θεωρία περί δυαδισμού στην αγορά εργασίας (Dual Labour Market Theory)

Ο Piore το 1972 ανέπτυξε τη θεωρία του για τον δυαδικό χαρακτήρα της αγοράς εργασίας. Ανέφερε πως η αγορά εργασίας διαχωρίζεται σε δύο τομείς: στον πρωτεύοντα, που περιλαμβάνει απασχόληση με υψηλότερους μισθούς, σταθερότητα και ελκυστικές θέσεις εργασίας και στον δευτερεύοντα, που αποτελείται από χαμηλότερους μισθούς, ανασφάλεια και μη ελκυστικές θέσεις εργασίας. Ο Piore θεωρεί ότι στη δεύτερη κατηγορία, εργάζονται γυναίκες, νέοι, μετανάστες, και γενικά μη «προνομιούχα» μέλη της κοινωνίας (Piore, 1978: 27). Στον πρωτεύοντα τομέα, συγκεντρώνονται οι μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν σύγχρονη τεχνολογία, διακρίνονται από υψηλή παραγωγικότητα και παρουσιάζουν μονοπωλιακά χαρακτηριστικά. Αντιθέτως, στον δευτερεύοντα τομέα, βρίσκονται οι μικρές επιχειρήσεις που σημειώνουν χαμηλή παραγωγικότητα και μικρότερα κέρδη (Δασκαλάκης, 2009: 475). Ο πρωτεύων τομέας απαιτεί ειδικευμένους εργαζόμενους με πολλά προσόντα, ενώ στον δευτερεύοντα τομέα ανήκουν εργαζόμενοι, κυρίως, ανειδίκευτοι. Συνεπώς, η κινητικότητα από τον έναν τομέα στον άλλο είναι πολύ περιορισμένη (Παυλίδου, 1989: 43). Κατά τον Piore, η κατατμημένη αγορά εργασίας προκύπτει ως αποτέλεσμα των πολιτικών πρόσληψης που ακολουθούν οι εργοδότες, καθώς θεωρούν τις γυναίκες ως «ασταθές» εργατικό δυναμικό λόγω των ενδεχόμενων διακοπών στη σταδιοδρομία τους, με αποτέλεσμα να μην επενδύουν στην επιμόρφωσή

τους και να μην τις τοποθετούν σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις (Παυλίδου, 1989: 43-44).

Η συγκεκριμένη θεωρία αδυνατεί να εξηγήσει ζητήματα, όπως είναι, τα αίτια του αναφερόμενου διαχωρισμού, τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες και οι άνδρες όταν βρίσκονται στον ίδιο τομέα, ή τη σύνδεση ανάμεσα στους δύο τομείς (Χλέτσος, 1988: 132-133). Επιπλέον, η συγκεκριμένη προσέγγιση αναφέρει τις διακρίσεις ως παράγοντα για την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, χωρίς να επεξηγεί όμως την προέλευση ή τα αίτια των διακρίσεων, ενώ έχει εφαρμογή σε συγκεκριμένα τμήματα της αγοράς εργασίας, χωρίς να μπορεί να αναχθεί στο πλήρες οικονομικό σύστημα (Marshall, 1974: 857).

2.5 Η υπόθεση της υπερσυγκέντρωσης (Overcrowding Hypothesis)

Το 1922 ο Edgeworth ισχυρίστηκε ότι οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών έναντι των ανδρών, οφείλονται στο γεγονός ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε έναν μικρό αριθμό επαγγελμάτων. Τα ανδρικά συνδικάτα έχοντας αποκλείσει τις γυναίκες εργαζόμενες από τα «ανδρικά» επαγγέλματα, προκάλεσαν την υπερσυγκέντρωσή τους σε ορισμένες μόνο θέσεις εργασίας (Edgeworth, 1922: 439).

Η Bergmann το 1974 ανέπτυξε περαιτέρω τη θεωρία περί υπερσυγκέντρωσης στην αγορά εργασίας. Αναφέρει ότι ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας είναι αποτέλεσμα των προκαταλήψεων των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των γυναικών, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να προσλαμβάνονται σε λίγα «γυναικεία» επαγγέλματα (Παυλίδου, 1989: 42). Οι προκαταλήψεις, όταν παίρνουν τη μορφή περιορισμού των γυναικών σε συγκεκριμένες μόνο θέσεις εργασίας, οδηγούν στον κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό, στα «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα (Bergmann, 1987: 397).

Η Bergmann θίγει και το θέμα του μισθολογικού χάσματος, επισημαίνοντας ότι η υπερσυγκέντρωση των γυναικών σε λίγα επαγγέλματα έχει αντίκτυπο στους μισθούς των γυναικών: εφόσον δημιουργούνται δύο ξεχωριστά τμήματα της αγοράς εργασίας, στο κάθε τμήμα οι μισθοί εξαρτώνται από την προσφορά και τη ζήτηση. Οπότε όταν η προσφορά είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση όπως συμβαίνει στις λίγες γυναικείες θέσεις εργασίας, οι μισθοί θα είναι χαμηλότεροι (Bergmann, 1987: 397). Ακόμη και αν μειωθούν οι προκαταλήψεις και επιτευχθεί μια από-συγκέντρωση της αγοράς εργασίας,

είναι πιθανότερο το ποσοστό της μείωσης των μισθών των ανδρών να είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό αύξησης των μισθών των γυναικών (Bergmann, 1974: 106).

2.6 Φεμινιστικές προσεγγίσεις

Το ζήτημα της γυναικείας εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο των φεμινιστικών αναζητήσεων, ιδιαίτερα από το 1970 και μετά, με τα κυρίαρχα θέματα που απασχολούν, να είναι τα εξής: (1) ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός, (2) η υποδεέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, (3) η διασύνδεση μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας, (4) οι προσωπικές εμπειρίες και οι αντιδράσεις απέναντι στην εκμετάλλευση (Avdela, 1999: 528).

Οι φεμινιστικές θεωρίες ορίζουν το φύλο ως μια έννοια, κοινωνικά και πολιτισμικά κατασκευασμένη, η οποία συνιστά τους διακριτούς έμφυλους ρόλους (Hines, 2020: 24). Η απόληξη όλων των φεμινιστικών προσεγγίσεων είναι η διάκριση της σημασίας της αλληλεπίδρασης της οικογένειας και της αγοράς εργασίας στον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό και η πρωτότερη ανάδειξη της ύπαρξης του διαχωρισμού των ρόλων στην οικογένεια και την αναπαραγωγή του στην αγορά εργασίας (Στρατηγάκη, 2007: 119).

Μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι φεμινιστικές προσεγγίσεις πέτυχαν περισσότερο, συγκριτικά με τις άλλες θεωρίες, να εξηγήσουν τα γενεσιουργά αίτια των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας (Λαλιώτη, 2020: 14).

Φιλελεύθερος φεμινισμός

Ο φιλελεύθερος φεμινισμός δεν αντιμετωπίζει το θέμα των έμφυλων ανισοτήτων ως μέρος ενός ευρύτερου δομικού συστήματος, αλλά εστιάζει σε διάφορους επιμέρους τομείς που διακρίνεται η ύπαρξη ανισοτήτων π.χ. ανισότητες στην εργασία, ανισότητες στην εκπαίδευση κ.ά., (Giddens & Sutton, 2020: 706). Ο φιλελεύθερος φεμινισμός των προηγούμενων δεκαετιών εστίαζε κυρίως στην πραγματοποίηση της νομικής κατοχύρωσης της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Οι σύγχρονες φιλελεύθερες φεμινίστριες έχοντας αντιληφθεί ότι η νομική ισότητα, εφόσον έχει ήδη επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό, δεν επιλύει όλα τα ουσιαστικά ζητήματα, επικεντρώνονται στο θέμα της κατάργησης των έμφυλων στερεοτύπων (Δελιγιάννη-Κουμιτζή, 1999: 26), όπως είναι τα πολιτιστικά στερεότυπα για το φύλο και οι έμφυλοι διαχωρισμοί στο σπίτι και στην απασχόληση (Hines, 2020: 26). Εξετάζουν τα

στερεότυπα σε ψυχολογική βάση και όχι κοινωνικά ή ιστορικά όπως συμβαίνει σε άλλες φεμινιστικές προσεγγίσεις (Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1999: 26-27). Οι φιλελεύθερες φεμινίστριες θεωρούν ότι η άρση των έμφυλων ανισοτήτων, θα επέλθει με την εφαρμογή αλλαγών και μεταρρυθμίσεων σε πολιτικό, νομικό και κοινωνικό επίπεδο, μέσω της νομοθεσίας και άλλων δημοκρατικών διαδικασιών και μέτρων (Giddens & Sutton, 2020: 706· Hines, 2020: 26) .

Η κριτική που δέχεται ο φιλελεύθερος φεμινισμός, προέρχεται κυρίως από τα άλλα φεμινιστικά ρεύματα και αφορά ζητήματα όπως: (α) ο φιλελεύθερος φεμινισμός δέχεται ως αυτονόητες τις υπάρχουσες ιεραρχικές δομές και τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα, (β) δεν ενδιαφέρεται και δεν αναζητά τους λόγους ύπαρξης και αναπαραγωγής των ανισοτήτων (Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1999: 28). Οι φιλελεύθερες φεμινίστριες δεν κατάφεραν να αντιμετωπίσουν τα ριζικά αίτια των ανισοτήτων, ούτε να αναγνωρίσουν τον συστημικό χαρακτήρα της καταπίεσης των γυναικών, ενώ μπορεί να θεωρηθεί, ότι ουσιαστικά παρότρυναν τις γυναίκες να αποδεχθούν τον άνισο και ανταγωνιστικό χαρακτήρα της κοινωνίας. Παρά ταύτα, δεν μπορεί να αγνοηθεί ή να αμφισβητηθεί η συμβολή των φιλελεύθερων φεμινιστριών στην κατεύθυνση της πραγμάτωσης της νομικής και πολιτικής ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα (Giddens & Sutton, 2020: 706).

Μαρξιστικός φεμινισμός

Επίκεντρο της μαρξιστικής φεμινιστικής προσέγγισης είναι η έννοια του καπιταλισμού ως η κυρίαρχη πηγή καταπίεσης για το γυναικείο φύλο. Θεωρήθηκε ότι ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας λειτουργεί θετικά για το κεφάλαιο, γιατί από τη μία καλύπτονται οι ανάγκες της παραγωγής με τη γυναικεία εργασία που λαμβάνεται ως εφεδρική δύναμη, και από την άλλη οι γυναίκες προσφέρουν μη αμειβόμενη οικιακή εργασία (Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1999: 29).

Στο καπιταλιστικό σύστημα, ο κυρίαρχος ρόλος της παραγωγής για την αγορά, δημιούργησε τις συνθήκες, ώστε οι μη αμειβόμενες εργασίες που παρέχουν κατά κύριο λόγο οι γυναίκες, δηλαδή οι οικιακές εργασίες και η βοηθητική απασχόληση στις οικογενειακές επιχειρήσεις, να καταστούν «αόρατες» (Καραμεσίνη, 2021: 389). Ο καπιταλισμός στηρίζεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες εργάζονται δωρεάν καθώς απασχολούνται στις οικιακές εργασίες (Giddens & Sutton, 2020: 707). Οι γυναίκες αποτελούν μία καταπιεσμένη ομάδα και αυτή η καταπίεση προκύπτει από τις δομές και τους τρόπους παραγωγής του καπιταλισμού (Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1999: 30). Η

ανισότητα των φύλων αποτελεί ένα σύστημα ταξικής ανισότητας που διατηρείται για να ικανοποιεί τα συμφέροντα της άρχουσας τάξης (Hines, 2020: 26). Η μαρξιστική προσέγγιση δίνει έμφαση στην έμφυλη κατάτμηση της αγοράς εργασίας και τη λειτουργία του γυναικείου εργατικού δυναμικού ως εφεδρικού (Μουσούρου, 2005: 154).

Οι μαρξίστριες φεμινίστριες εντάσσουν και τον όρο «πατριαρχία» στις προσεγγίσεις τους, εξετάζοντας τον, όχι ως ένα γενικό φαινόμενο αλλά σε ένα πλαίσιο ταξικής διαστρωμάτωσης, στο οποίο η ένταση της πατριαρχίας διαφέρει από τη μία κοινωνική τάξη στην άλλη (Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1999: 32). Η σχέση μεταξύ καπιταλισμού και πατριαρχίας στην αγορά εργασίας, εντοπίζεται στο γεγονός, ότι η εκμετάλλευση των γυναικών στην εργασία μπορεί να εξεταστεί με οικονομικούς όρους αλλά ο αποκλεισμός από τις υψηλότερες θέσεις στην εργασία μπορεί να εξηγηθεί με τους όρους της πατριαρχίας (Κανταράκη, Παγκάκη & Σταματελοπούλου, 2008: 20). Από τη μαρξιστική φεμινιστική οπτική, προκύπτει ότι η ουσιαστική ισότητα των φύλων είναι επιτεύξιμη μόνο μέσα από την ανατροπή του καπιταλιστικού συστήματος (Hines, 2020: 26).

Ο μαρξιστικός φεμινισμός επικρίνεται για τον λειτουργισμό και τον ντετερμινισμό που τον διακρίνει σε μεγάλο βαθμό, καθώς επικεντρώνεται κυρίως στη κοινωνική δομή και τις διαδικασίες που αναπαράγουν τις ανισότητες, παραβλέποντας το γεγονός ότι τα άτομα αντιδρούν ή αντιστέκονται σε αυτές τις διαδικασίες (Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1999: 33).

Ριζοσπαστικός φεμινισμός

Στον ριζοσπαστικό φεμινισμό η έννοια της πατριαρχίας είναι κυρίαρχης σημασίας και αποτελεί τον κεντρικό άξονα ανάπτυξης της θεωρίας. Η ριζοσπαστική προσέγγιση λαμβάνει τις γυναίκες ως μια ξεχωριστή τάξη, καθώς υφίστανται μια διαρκή καταπίεση από τους άνδρες μέσω της πατριαρχίας. Γενικά θεωρείται ότι ο διαχωρισμός με βάση το φύλο αποτελεί την παλαιότερη μορφή διάκρισης, άρα προηγείται από τη διάκριση με κριτήριο την κοινωνική τάξη, και αποτελεί τη βάση για οποιαδήποτε άλλης μορφής ανισότητα και διάκριση (Τσώλη, 2003: 7).

Εν αντιθέσει με τις μαρξίστριες φεμινίστριες που ορίζουν την πατριαρχία στο πλαίσιο της ταξικής διαστρωμάτωσης και διακρίνουν διαφορές στη μορφή και την ένταση που αυτή εκφράζεται, οι ριζοσπάστριες φεμινίστριες ορίζουν την πατριαρχία ως οικουμενικό φαινόμενο που συναντάται σε όλους τους πολιτισμούς και τις ιστορικές

περιόδους (αν και μπορεί να διαφέρει η μορφή του στο χώρο και τον χρόνο), και εκφράζεται σε όλα τα γεγονότα και τις εκδηλώσεις της ζωής (Δεληγιάννη-Κουιμιτζή, 1999: 34-35· Hines, 2020: 25). Η ριζοσπαστική προσέγγιση δίνει έμφαση στην έμφυλη διχοτόμηση της αγοράς εργασίας και στην δημιουργία των ανισοτήτων του καπιταλιστικού συστήματος στη βάση της διχοτόμησης αυτής (Μουσούρου, 2005: 154).

Αναγνωρίζεται ότι ο θεσμός της οικογένειας και η αναπαραγωγική διαδικασία αποτελούν κυρίαρχα στοιχεία της γυναικείας καταπίεσης. Οι γυναίκες πέφτουν θύματα εκμετάλλευσης και στο σπίτι λόγω του φύλου τους, μέσω διάφορων πρακτικών που εκπηγάζουν από την πατριαρχία. Μία από αυτές είναι η μη αμειβόμενη οικιακή εργασία, η οποία οδηγεί στον περιορισμό τους από την ανάληψη ηγετικών θέσεων στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα (Hines, 2020: 25). Οι ριζοσπάστριες φεμινίστριες θεωρούν ότι η πατριαρχία είναι ένα συστημικό φαινόμενο και ότι η έμφυλη ισότητα θα επέλθει μόνο μέσα από την ανατροπή της πατριαρχικής οργάνωσης της κοινωνίας (Giddens & Sutton, 2020: 708).

Η βασική κριτική που ασκείται στον ριζοσπαστικό φεμινισμό, έγκειται στην διαπίστωση ότι η έννοια της πατριαρχίας δεν μπορεί να εξηγήσει εξ' ολοκλήρου την ύπαρξη των έμφυλων ανισοτήτων. Αν δεχθεί κανείς ότι η πατριαρχία είναι ένα καθολικό και παγκόσμιο φαινόμενο, παραβλέπει ιστορικές και κοινωνικές διαφοροποιήσεις που προκύπτουν, από παραμέτρους όπως είναι η φυλή, η κοινωνική τάξη ή η εθνικότητα (Giddens & Sutton, 2020: 708).

Σοσιαλιστικός φεμινισμός

Ο σοσιαλιστικός φεμινισμός υποστηρίζει ότι ούτε ο καπιταλισμός ούτε η πατριαρχία ευθύνονται αποκλειστικά για την ύπαρξη των έμφυλων ανισοτήτων, αλλά είναι δύο έννοιες που αλληλεπιδρούν και συνεργάζονται μεταξύ τους αλλά και με άλλους παράγοντες όπως είναι η τάξη, η ηλικία, το έθνος κ.ά., για τη διαμόρφωση των υφιστάμενων ανισοτήτων (Χατζίκου, 2019: 35).

Οι σοσιαλίστριες φεμινίστριες ισχυρίζονται ότι η υποτέλεια των γυναικών προκύπτει εξαιτίας του διττού ρόλου που επωμίζονται οι γυναίκες στο σπίτι και στον εργασιακό χώρο (Hines, 2020: 26). Οι γυναίκες εργαζόμενες υφίστανται διπλή εκμετάλλευση: από τη μια οι εργοδότες τις εκμεταλλεύονται με τις χαμηλότερες αμοιβές που τους προσφέρουν, και από την άλλη οι γυναίκες υπόκεινται σε

εκμετάλλευση και στο σπίτι, μέσω της μη αμειβόμενης απασχόλησης που σχετίζεται με τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών. Για τον σοσιαλιστικό φεμινισμό, η κατάργηση των έμφυλων ανισοτήτων μπορεί να προκύψει μέσα από την ταυτόχρονη και αμοιβαία αντιμετώπιση και των δύο αυτών μεταβλητών (Hines, 2020: 26).

Κεφάλαιο 3: Φαινόμενα εκδήλωσης των διακρίσεων φύλου στην αγορά εργασίας

3.1 Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός (horizontal and vertical occupational segregation)

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός μπορεί να ορισθεί ως εξής: «Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε ένα στενότερο πεδίο επαγγελμάτων σε σχέση με τους άνδρες (οριζόντιος διαχωρισμός), και σε εργασία χαμηλότερης βαθμίδας και αμοιβής (κάθετος διαχωρισμός)» (Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, χ.χ.). Ο διαχωρισμός στην απασχόληση εκφράζεται με την τάση, τη συγκέντρωση και τη σύγκλιση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα και σε διαφορετικές ιεραρχικά θέσεις.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός αποτελεί μια κοινωνική πρακτική κατά την οποία, οι εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες, χωρίζονται μεταξύ τους και η κυρίαρχη ομάδα (των ανδρών) συνήθως καταλαμβάνει καλύτερες θέσεις εργασίας (Walby, 1996: 12). Ο έμφυλος διαχωρισμός που επικρατεί στον εργασιακό τομέα, σχετίζεται και με άλλες ανισότητες, όπως είναι: τα διαφορετικά κατά φύλο επαγγέλματα, ο διαχωρισμός των καθηκόντων στο ίδιο επάγγελμα, οι άνισες αμοιβές, ο διαφορετικά οργανωμένος χρόνος εργασίας, οι άνισος καταμερισμός αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας και η διαφορετική εξέλιξη της καριέρας (Μπατρά, 2003: 2).

Τα αίτια του επαγγελματικού διαχωρισμού των φύλων είναι ιστορικά, κοινωνικά, πολιτιστικά και οικονομικά. Ορισμένα από αυτά είναι τα εξής: (α) οι κοινωνικές και στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων στην οικογένεια και στην εργασία, (β) η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, (γ) το κοινωνικό και ασφαλιστικό σύστημα, (δ) η δομή της αγοράς εργασίας, (ε) οι διακρίσεις πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και μετά (Anker, Melkas & Kortén, 2003: 1).

Ο Ντερμανάκης (2005: 1) κάνει λόγο για τον «απόλυτο» επαγγελματικό διαχωρισμό που λαμβάνει χώρα σε περιπτώσεις που γυναίκες και άνδρες ασκούν

εντελώς διαφορετικά επαγγέλματα. Ο ίδιος συνεχίζει, αναφέροντας, πως «δεν υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των δύο φύλων στη συνολική απασχόληση» (Ντερμανάκης, 2005: 1).

Ο Ντερμανάκης (2005: 2) μελετώντας στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση στην Ελλάδα την περίοδο 1993-2003 καταλήγει σε ορισμένα συμπεράσματα: (α) ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο φύλα συνεχίζει να υφίσταται, συγκεκριμένα, στο μεγαλύτερο μέρος των ανώτερων και ανώτατων ιεραρχικά επαγγελματικών ομάδων, αλλά και στα επαγγέλματα με τεχνικό περιεχόμενο, η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση είναι περιορισμένη, (β) η αύξηση στην απασχόληση εκείνης της περιόδου, όσον αφορά τις γυναίκες, περιορίζεται κατά βάση σε επαγγελματικούς κλάδους που ανήκουν σε μεσαία και κατώτερα επίπεδα ιεραρχίας και σε επαγγέλματα με χαμηλό τεχνικό περιεχόμενο και χαμηλού βαθμού εξειδίκευσης.

Οι τάσεις που καταγράφονται στην απασχόληση, την περίοδο 1993-2003 στην Ελλάδα, φαίνεται να διατηρούν ή ακόμα και να αυξάνουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό ανάμεσα στα δύο φύλα (Ντερμανάκης, 2005: 2). Άρα, παρατηρείται και επιβεβαιώνεται η ύπαρξη και των δύο μορφών επαγγελματικού διαχωρισμού, κάθετου και οριζόντιου, στην Ελλάδα για τη συγκεκριμένη περίοδο.

Ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός διαπνέεται από δύο βασικές αρχές: την αρχή του διαχωρισμού των επαγγελμάτων (γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα) και την αρχή της ιεράρχησης (άνιση κατανομή στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις των επαγγελμάτων), (Kergoat, 2008: 132). Οι δύο αυτές αρχές οδηγούν με τη σειρά τους στη διαμόρφωση δύο έκδηλων μορφών επαγγελματικού διαχωρισμού, του οριζόντιου και του κάθετου.

Ο οριζόντιος και ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός συνιστούν περιπτώσεις διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Ο κατά φύλο καταμερισμός της εργασίας συνδέεται με τα υφιστάμενα στερεότυπα για τα φύλα και τις διακρίσεις που αναπαράγονται στην εκπαίδευση, στην κοινωνικοποίηση των φύλων και στις πεποιθήσεις για την εργασία των γυναικών (Λιάπη & Τζαβάρα, χ.χ.: 15). Ο άνισος καταμερισμός των οικογενειακών υποχρεώσεων που θίγει τις γυναίκες καθότι αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος αυτών, αντανakλάται στην αγορά εργασίας, στον διαχωρισμό των επαγγελμάτων και στην ιεραρχία. Οι έμφυλοι διαχωρισμοί που ενυπάρχουν στο οικογενειακό πλαίσιο, αναπαράγονται στον

εργασιακό χώρο, νομιμοποιώντας τη διάκριση των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά» (Στρατηγάκη, 2007: 119).

Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός σχετίζεται με την παρουσία ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους επαγγελματικής δραστηριότητας. Όσο πιο παραδοσιακή είναι μια κοινωνία, τόσο μεγαλύτερη είναι η διαφοροποίηση σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και τόσο πιο άκαμπτη η κατανομή αυτή. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός σχετίζεται με τη διαίρεση και την ιεράρχηση της αγοράς εργασίας, με τα ανδρικά επαγγέλματα να παρουσιάζονται ως ανώτερα και τα γυναικεία ως κατώτερα, και γι' αυτό το λόγο τα στερεότυπα γυναικεία επαγγέλματα ήταν πάντα περισσότερο υποβαθμισμένα (Μουσούρου, 2005: 73-74).

Η ύπαρξη οριζόντιου διαχωρισμού αναπαράγει τη διάκριση σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα και οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από ορισμένα επαγγέλματα, γεγονός που αποτελεί εμπόδιο στη μείωση της ανεργίας (Νίνα-Παζαρζή, 2013). Αποτέλεσμα του οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού, είναι η διαπίστωση πως οι άνδρες συγκεντρώνονται, κατά κύριο λόγο, σε επαγγέλματα με υψηλότερες απολαβές, καλύτερες προοπτικές εξέλιξης, που τους προσφέρουν αναγνώριση και κύρος, σε αντίθεση με τις γυναίκες (Λιάπη & Τζαβάρα, χ.χ.: 14).

Η συσσώρευση των γυναικών σε επαγγέλματα που αποτελούν προέκταση των οικιακών δραστηριοτήτων που αναλαμβάνουν παραδοσιακά οι γυναίκες και ταυτίζονται με τους στερεότυπους ρόλους της γυναίκας στην οικογένεια (π.χ. επαγγέλματα σχετικά με τη φροντίδα, την εξυπηρέτηση, την εκπαίδευση κ.ά.) αποτελούν έκδηλο χαρακτηριστικό του οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού (Elder and Johnson, 2001, όπως αναφέρεται στο Irving, 2020: 246· Λιάπη & Τζαβάρα, χ.χ.: 15). Όπως αναφέρει και η Μουσούρου (2005: 89): «η διχοτόμηση της αγοράς εργασίας συνδέεται στενά με την παραδοσιακή αντίληψη των ρόλων των φύλων και την αυτοσυνειδησία των γυναικών ως προς τον ρόλο αυτόν».

Μια άλλη έμφυλη επαγγελματική διαφοροποίηση που παρατηρείται, είναι πως στον δημόσιο τομέα σημειώνεται μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών εργαζομένων, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα που καταγράφεται μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών εργαζομένων (Irving, 2020: 246). Αυτό συμβαίνει, διότι ο δημόσιος τομέας προσφέρει περισσότερες δυνατότητες για εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως είναι το περισσότερο ευέλικτο ωράριο, οι γονικές άδειες κ.ά. (Ζάχου & Σταφυλάς, 2008: 70-71).

Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός ερμηνεύεται κυρίως ως αποτέλεσμα της επιλογής των διαφορετικών επαγγελμάτων από τα φύλα και της επίδρασης της διαφορετικής κοινωνικοποίησής τους. Η προτίμηση του επαγγέλματος προκύπτει από την εσωτερίκευση των έμφυλων και κοινωνικά αποδεκτών ρόλων και συμπεριφορών, που διαμορφώνουν τις φιλοδοξίες και τις επαγγελματικές προοπτικές των ατόμων, με ανάλογο τρόπο και για όλα τα άτομα στη βάση του φύλου τους (Ζάχου & Σταφυλάς, 2008: 68). Ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται έντονα με τις πρακτικές και τις διαδικασίες της κοινωνικοποίησης των φύλων, με τους διάφορους περιορισμούς με τους οποίους έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες στην απασχόληση και με τις έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 27).

Το γεγονός ότι οι άνδρες και οι γυναίκες επιλέγουν διαφορετικούς τύπους επαγγελμάτων είναι αποτέλεσμα των επικρατέστερων στερεότυπων αντιλήψεων για το ποιες δουλειές είναι «κατάλληλες» για τους άνδρες και ποιες για τις γυναίκες (Giddens & Sutton, 2020: 316). Σε έρευνα που πραγματοποίησαν οι Στογιαννίδου, Σάκκα και Δεληγιάννη-Κουιμτζή σε δείγμα 1.000 μαθητών Γυμνασίων και Λυκείων από όλη την επικράτεια, σχετικά με την κατανομή διάφορων επαγγελμάτων σε τυπικά «γυναικεία», «ανδρικά» και «ουδέτερα», διαπιστώθηκαν τα εξής: (α) τα επαγγέλματα του ηλεκτρολόγου και του οδηγού ταξι χαρακτηρίζονται ως ανδρικά στην πλειονότητα των απαντήσεων και των δύο φύλων, (β) τα επαγγέλματα του υπαλλήλου σουπερμάρκετ και του νοσοκόμου χαρακτηρίζονται από το 1/2 των απαντήσεων ως γυναικεία και από το άλλο 1/2 ως ουδέτερα, (γ) σε ποσοστό μεγαλύτερο του 60% των απαντήσεων θεωρούνται γυναικεία επαγγέλματα τα επαγγέλματα της γραμματέας και της βρεφονηπιοκόμου, ενώ ανδρικά του ηλεκτρολόγου, του μηχανοτεχνίτη και του οδηγού ταξί (Στογιαννίδου, Σακκά & Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 2007: 98).

Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων που διαπιστώνεται σε αυτή την έρευνα, σχετίζεται με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για την καταλληλότητα του φύλου στο επάγγελμα, καθώς οι απαντήσεις για τα γυναικεία επαγγέλματα ταυτίζονται με την εξυπηρέτηση και την φροντίδα, ενώ τα ανδρικά συνδέονται με την εργασία σε τεχνικά θέματα (Στογιαννίδου, Σακκά & Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 2007: 101-102). Η κατάτμηση της αγοράς εργασίας ως προς το φύλο, φαίνεται και στην προετοιμασία των νέων πριν την είσοδό τους σε αυτήν (Μουσούρου, 2005: 88).

Φαίνεται πως ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός είναι ακόμη ανθεκτικός απέναντι σε μια ριζική αλλαγή (Giddens & Sutton, 2020: 317). Οι διαφορετικές εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων συνδέονται άμεσα με τις

διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές και καταλήγουν στη διαιώνιση του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού. Είναι ζητούμενο αν ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα σχολεία θα μπορούσε να αποτελέσει ένα βασικό μέσο στην κατεύθυνση της εξάλειψης του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 75).

Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός αναφέρεται στις διαφορετικές θέσεις ιεραρχίας ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό των επαγγελματικών κλάδων. Σχετικά με τον κάθετο διαχωρισμό, παρατηρείται, ότι ακόμη και σήμερα, η πρόσβαση των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια όλων των επαγγελμάτων είναι περιορισμένη ακόμη και στα επαγγέλματα που γυναικοκρατούνται (Νίνα-Παζαρζή, 2013). Αυτό σημαίνει πως, ακόμα και σε επαγγέλματα που υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση γυναικών εργαζομένων, όπως επαγγέλματα σχετικά με την εκπαίδευση και την υγεία, παρατηρούνται οι επιπτώσεις του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, με τους άνδρες να καταλαμβάνουν τις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις (Irving, 2020: 249). Το μερίδιο των γυναικών εργαζομένων μειώνεται όσο αυξάνονται τα επίπεδα της ιεραρχίας των επαγγελμάτων, στον ιδιωτικό τομέα, στον ακαδημαϊκό χώρο, στα μεικτά επαγγέλματα και στα πιο ανδροκρατούμενα (Marry & Schweitzer, 2008: 285).

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός των φύλων έχει αρνητικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητα και στην ευελιξία της αγοράς εργασίας, καθώς περιορίζει την κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων, και συμβάλλει έτσι στην επέκταση και διαιώνιση του φαινομένου της ανεργίας (Anker, Melkas & Korten, 2003: 7). Ο άτυπος αποκλεισμός εργαζομένων από ορισμένα επαγγέλματα, τροφοδοτεί τη δημιουργία μιας άκαμπτης αγοράς εργασίας και μειώνει την ικανότητα του οικονομικού συστήματος να προσαρμοστεί σε ενδεχόμενες αλλαγές (Anker, 1998 όπως αναφέρεται στο Anker, Melkas & Korten, 2003: 7).

Το ζήτημα που προκύπτει από τον κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό οδηγείται σε δύο κατευθύνσεις: (α) το κεφάλαιο που διαθέτουν οι γυναίκες σε ικανότητες και δεξιότητες δεν αξιοποιείται στο έπακρον, διότι οι γυναίκες συσσωρεύονται σε πιο ανειδίκευτα επαγγέλματα και (β) η αξία της γυναικείας εργασίας υποτιμάται, εφόσον δεν αναγνωρίζεται η αξία των δεξιοτήτων που χρειάζονται στις γυναικείες εργασίες (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 27).

Αν και ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός παρατηρείται σε όλες τις κοινωνίες, εντούτοις δεν χαρακτηρίζεται ως αεικίνητο και αμετάβλητο φαινόμενο • αντιθέτως, είναι ένα φαινόμενο που διακρίνεται από ευελιξία και ευμεταβλητότητα. Οι

ετερογενείς εκφάνσεις του φαινομένου διαφοροποιούνται στον χώρο και τον χρόνο, με το στοιχείο της έμφυλης επαγγελματικής απόκλισης όμως, να διατηρείται σταθερό και αδιατάρακτο, παρά τη βελτιωμένη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας εν συγκρίσει με τα προηγούμενα χρόνια (Kergoat, 2008: 133). Ο βαθμός της έντασης και της εκδήλωσης του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού δεν σχετίζεται με το επίπεδο κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης μιας χώρας, αλλά ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνεται σε μία ορισμένη χώρα σχετίζεται με το κοινωνικο-οικονομικό της επίπεδο (Anker, 1998 όπως αναφέρεται στο Anker, Melkas & Korten, 2003: 4).

Η αλλαγή του έμφυλου δομικού συστήματος της αγοράς εργασίας είναι μια βραδεία διαδικασία, διότι η θέση των γυναικών στην απασχόληση είναι συνδεδεμένη με ιστορικούς και πολιτισμικούς παράγοντες σε όλες τις χώρες (Anker, Melkas & Korten, 2003: 26). Το φύλο, με τους ρόλους και τα στερεότυπα που περιλαμβάνει, δύσκολα εξουδετερώνεται. Η ισότητα των φύλων στον επαγγελματικό τομέα απαιτεί μεταβολές και μετασχηματισμούς στο επίπεδο της ταυτότητας, της διάρθρωσης της εργασίας και της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής σφαίρας (Cacouault-Bitaud, 2008: 504). Οι ανισότητες στις επαγγελματικές σταδιοδρομίες ανδρών και γυναικών συνδέονται με τις σχέσεις που διαμορφώνονται στο εσωτερικό των οργανώσεων και των οικογενειών (Fortino, 2002 όπως αναφέρεται στο Cacouault-Bitaud, 2008: 504).

3.2 Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής (glass ceiling)

Ο όρος «γυάλινη οροφή» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1986 σε μια έκθεση δημοσιογράφων της “Wall Street Journal” για να περιγράψει τα κατασκευασμένα ή τα αόρατα εμπόδια που καθυστερούν ή σταματούν την επαγγελματική άνοδο των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων (Νίνα-Παζαρζή & Πέκκα-Οικονόμου, 2009· Ντερμανάκης, 2004: 1). Τα εμπόδια αυτά περιλαμβάνουν πρακτικές, προκαταλήψεις, στερεότυπα κ.ά., που επιβραδύνουν ή διακόπτουν την άνοδο των γυναικών σε ιεραρχικά υψηλότερες θέσεις (Νίνα-Παζαρζή & Πέκκα-Οικονόμου, 2009).

Ένας ορισμός για το φαινόμενο της γυάλινης οροφής είναι ο εξής: «Το αόρατο φράγμα που προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις/επιχειρήσεις, όπου κυριαρχούν οι άνδρες, και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες» (Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού

Φύλου, χ.χ.). Υποστηρίζεται πως όσο ψηλότερα ανεβαίνει μια γυναίκα στην ιεραρχική κλίμακα της εργασίας της, τόσο περισσότερα εμπόδια αντιμετωπίζει. Ο όρος, αρχικά, χρησιμοποιήθηκε για την περιγραφή των δυσκολιών στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών αλλά στη συνέχεια, στο φαινόμενο της γυάλινης οροφής ενσωματώθηκαν και οι δυσκολίες στην εργασία για τις φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες (Boyd, 2008: 1).

Σε ανάλυση των μισθολογικών σταδιοδρομιών ανδρών και γυναικών, παρατηρείται ότι ενώ στην αρχή της καριέρας τους οι μισθοί είναι παρόμοιοι, μετά από μερικά χρόνια εμφανίζονται αποκλίσεις (Le Minez & Roux, 2002 όπως αναφέρεται στο Meurs & Ponthieux, 2008: 343). Συνεπώς, ακόμα και με παρόμοια παραγωγικά χαρακτηριστικά, οι άνδρες καταλαμβάνουν υψηλότερες θέσεις από τις γυναίκες, που φαίνεται η σταδιοδρομία τους να είναι περισσότερο στάσιμη. Οι οικογενειακές ευθύνες παίζουν καθοριστικό ρόλο σε αυτή τη διαπίστωση, διότι οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος τους, γεγονός που δυσχεραίνει τις δυνατότητές τους για ανάληψη υψηλότερων ιεραρχικά θέσεων εργασίας με εντατικότερους όρους ευθυνών και χρόνου (Meurs & Ponthieux, 2008: 343).

Η στασιμότητα στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών προκαλείται από το φαινόμενο της γυάλινης οροφής και εντοπίζεται στην αγορά εργασίας με τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες λόγω του φύλου τους. Αν και οι δύο μορφές διακρίσεων απαγορεύονται από τη νομοθεσία, εντούτοις υπάρχουν πολλοί τρόποι για να παρεμποδιστεί έμμεσα μια γυναίκα εργαζόμενη στην προσπάθειά της να αναλάβει μια υψηλότερη θέση (Irving, 2020: 249). Συγκεκριμένα, σε ορισμένες επιχειρήσεις υπάρχουν πολιτικές για τις προαγωγές, οι οποίες θέτουν σε μειονεκτική θέση εργαζόμενους, με ιστορικό που περιλαμβάνει περιόδους διακοπής της εργασίας ή περιόδους μερικής απασχόλησης, ενώ σε άλλες περιπτώσεις οι άκαμπτες ρυθμίσεις εργασίας ουσιαστικά αποκλείουν τη συμμετοχή των εργαζομένων με οικιακές υποχρεώσεις (Livingstone et al., 2016, όπως αναφέρεται στο Irving, 2020: 249).

Σε πολλούς εργασιακούς κλάδους τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι πολύ μικρά. Ακόμα και όσες γυναίκες καταφέρνουν να ξεπεράσουν τα υφιστάμενα εμπόδια, λίγες είναι αυτές που καταφέρνουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε αντίστοιχα επίπεδα με αυτά των ανδρών (Ντερμανάκης, 2004: 1). Ο Ντερμανάκης (2004: 1) ορίζει την γυάλινη οροφή ως το ενυπόστατο όριο που καθιστά, από ένα σημείο και μετά, την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών ιδιαίτερα δύσκολη.

Ο Ντερμανάκης (2004:2), αφού εξέτασε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών κλάδων στην Ελλάδα για την περίοδο 1995-2000 ως προς τον επαγγελματικό διαχωρισμό, επιβεβαίωσε την ύπαρξη ενός εκτεταμένου στρώματος γυάλινης οροφής στις επιχειρήσεις όλων των κλάδων. Σημείωσε, ακόμη, ότι η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού ανάμεσα στα δύο φύλα αυξάνεται στις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους εργαζομένους. Επομένως, επαληθεύεται η ύπαρξη του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» στον εργασιακό τομέα της Ελλάδας και καταδεικνύεται μία δύστοκη για το γυναικείο φύλο πραγματικότητα: η προσπάθεια των γυναικών για επαγγελματική άνοδο στις ανώτατες μισθολογικά και ιεραρχικά θέσεις των ελληνικών επιχειρήσεων, είναι αρκετά έως πολύ δυσκολότερη από την προσπάθεια των ανδρών συναδέλφων τους (Ντερμανάκης: 2004: 12).

Κεφάλαιο 4: Οι επιπτώσεις των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας

4.1 Μισθολογικό χάσμα (gender pay gap)

Το μισθολογικό χάσμα μπορεί να οριστεί ως εξής: «Οι υφιστάμενες διαφορές στις αποδοχές των ανδρών και των γυναικών, εξαιτίας του επαγγελματικού διαχωρισμού και της άμεσης διάκρισης στη βάση του φύλου και όχι στην αξία της εργασίας» (Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, χ.χ.). Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εκφράζεται ως η διαφορά μεταξύ των μέσων ετήσιων αποδοχών ανάμεσα στα δύο φύλα και ουσιαστικά αναφέρεται στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας.

Η έμφυλη διαφοροποίηση των αμοιβών δεν προσδιορίζεται αποκλειστικά από τα στοιχεία των μέσων αμοιβών των δύο φύλων, αλλά πρόκειται για ένα φαινόμενο που συσχετίζεται πολυεπίπεδα και με άλλες κοινωνικές και οικονομικές καταστάσεις (Μουσούρου, 2005: 92), όπως είναι διάφοροι παράγοντες που εξακολουθούν να περιορίζουν τις επαγγελματικές πορείες των γυναικών ή παράγοντες που σχετίζονται με την πολύ υψηλή αναλογία χαμηλόμισθων γυναικών (Meurs & Ponthieux, 2008: 344).

Ορισμένα στοιχεία για τις μισθολογικές αποκλίσεις των φύλων είναι τα εξής: (α) υποαντιπροσώπευση των γυναικών στις υψηλές μισθολογικές κλίμακες, (β) υπεραντιπροσώπευσή τους στις χαμηλές μισθολογικές κλίμακες, (γ) οι μισθολογικές διαφορές είναι περισσότερο έντονες στις υψηλότερες βαθμίδες, (δ) η αύξηση της

αναλογίας των γυναικών στις υψηλότερες οικονομικές κλίμακες πραγματοποιείται με πολύ αργό ρυθμό, (ε) η αναλογία τους στις χαμηλότερες βαθμίδες δεν μειώνεται (Meurs & Ponthieux, 2008: 342).

Η κοινωνική υποβίβαση της αξίας της γυναικείας μη αμειβόμενης οικιακής απασχόλησης, είναι ιστορικά ο βασικότερος λόγος για τους χαμηλούς μισθούς στη γυναικεία αμειβόμενη απασχόληση και άρα για την γενικευμένη κοινωνική υποτίμηση της αξίας και της ποιότητας της γυναικείας εργασίας (Καραμεσίνη, 2021: 389). Η έμφυλη διαφοροποίηση των αμοιβών παρατηρείται και στους χαμηλότερους μισθούς των γυναικών έναντι των ανδρών αλλά και στην μικρότερη αύξηση των γυναικείων αποδοχών συγκριτικά με των ανδρικών (Μουσουρού, 2005: 102). Ο όρος «γυναικείο τίμημα» (female forfeit) αναφέρεται στις εισοδηματικές διαφορές που προκύπτουν από το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, με μια γυναίκα να αποκτά στη διάρκεια της ζωής της χαμηλότερο εισόδημα από έναν άνδρα που έχουν τα ίδια προσόντα, ακόμα και αν η γυναίκα δεν αποκτήσει παιδιά (Rake, 2000 όπως αναφέρεται στο Giddens & Sutton, 2020: 317).

Σε γενικές γραμμές, θεωρείται πως ο κύριος παράγοντας της ύπαρξης του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα είναι ο οριζόντιος και ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός. Αυτό συμβαίνει για δύο λόγους: (α) λόγω της συσσώρευσης των γυναικών σε κατώτερες ιεραρχικά θέσεις και σε θέσεις εργασίας με χαμηλούς μισθούς και (β) λόγω της κοινωνικής υποτίμησης της αξίας της γυναικείας εργασίας (Karamessini & Ioakimoglou, 2007 όπως αναφέρεται στο Καραμεσίνη, 2021: 22).

Ο έμφυλος διαχωρισμός στην απασχόληση εντοπίζεται σε τομείς, όπως, η επιλογή του επαγγέλματος, ο κλάδος απασχόλησης και το είδος της σύμβασης εργασίας, ενώ περιλαμβάνει δύο διαστάσεις: (α) ο επιμερισμός της απασχόλησης κατά φύλο, δημιουργεί ανδροκρατούμενα και γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα, (β) οι άνδρες μισθωτοί συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα με υψηλότερες απολαβές ενώ οι γυναίκες μισθωτοί σε επαγγέλματα με χαμηλότερες απολαβές (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 6).

Η ύπαρξη των στερεότυπων «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων, αλλά και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» που εξαναγκάζει τις περισσότερες γυναίκες να παραμένουν στις κατώτερες ιεραρχικά θέσεις, ανεξαρτήτως επαγγελματικού κλάδου, αποτελούν αίτια του έμφυλου μισθολογικού χάσματος (Θεοφιλόπουλος & Μοσχοβάκου, 2020: 62). Η διαφοροποίηση στους μισθούς

γυναικών και ανδρών, εμφανίζει έναν καθολικό χαρακτήρα και συσχετίζεται με το φαινόμενο της συγκέντρωσης των γυναικών σε ορισμένα μόνο επαγγέλματα και με το ζήτημα του συνδυασμού εργασίας και οικογένειας, που απασχολεί ένα μεγάλο μέρος του γυναικών εργαζομένων (Μουσούρου, 2005: 105).

Η κατάτμηση της αγοράς εργασίας εξηγεί ένα μέρος της μισθολογικής διαφοροποίησης μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που προκύπτει ως έλλογη συνέπεια της (Μουσούρου, 2005: 90). Το ύψος του μισθολογικού χάσματος διαμορφώνεται εκτός από τον επαγγελματικό διαχωρισμό, και από άλλους παράγοντες, όπως την κατανομή της ανδρικής και γυναικείας εργασίας στους οικονομικούς κλάδους, τις άτυπες μορφές απασχόλησης, το μέγεθος της κάθε επιχείρησης κ.ά. (Rubery κ.ά., 1999 όπως αναφέρεται στο Καραμεσίνη, 2021: 22).

Οι διακρίσεις κατά των γυναικών που οδηγούν σε μισθολογικές διαφορές, έχουν «τυπικά» εξαλειφθεί μέσω της νομοθεσίας περί ισότητας των αμοιβών, στην πραγματικότητα όμως, διακρίσεις εξακολουθούν να υφίστανται. Ορισμένες περιπτώσεις που συμβαίνει αυτό είναι: (α) όταν ο μισθός ξεπερνάει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, (β) σε μικρές επιχειρήσεις που επικρατεί μισθολογική αδιαφάνεια (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 5).

Παράλληλα, οι ανισότητες στους μισθούς ανδρών και γυναικών προκύπτουν και από τις πρακτικές των ατομικών και συλλογικών ιδιωτικών φορέων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο του καθορισμού των μισθών. Οι συγκεκριμένες πρακτικές είναι αποτέλεσμα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου διαμόρφωσης των μισθών (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003: 12, 14). Ορισμένα από τα χαρακτηριστικά που συγκροτούν αυτό το θεσμικό πλαίσιο είναι τα εξής: (α) το σύστημα προστασίας των μισθών, (β) οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, (γ) το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, (δ) το σύστημα κατάταξης των επαγγελματιών και (ε) το σύστημα αμοιβής (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου, 2003: 19).

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών αποτελεί ένα από τα πλέον επίμονα έμφυλα χάσματα (Πορφύρη, 2008: 5), ενώ προβλέψεις που έλεγαν πως αν οι γυναίκες επενδύσουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο θα εξαλειφθεί το μισθολογικό χάσμα και θα επιτευχθεί μισθολογική ισότητα, φαίνεται πως δεν επιβεβαιώνονται (Λαλιώτη, 2020: 14). Αυτό συμβαίνει διότι, οι πτυχιούχοι άνδρες και γυναίκες συγκεντρώνονται σε διαφορετικούς τομείς σπουδών, γεγονός που συμβάλλει στη διατήρηση των μισθολογικών αποκλίσεων, με τις γυναίκες να υποαντιπροσωπεύονται διαχρονικά σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα (Meurs & Ponthieux, 2008: 338).

Σύμφωνα με τους Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2003: 23), τρεις είναι οι επικρατούσες πολιτικές για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος: (α) η πολιτική ίσων ευκαιριών, που στοχεύει στην άρση των διαχωρισμών και των διαφορών παραγωγικότητας με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας, (β) η πολιτική ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία, που αποσκοπεί στην κατάργηση των έμφυλων διακρίσεων και (γ) η πολιτική ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, που αποβλέπει στην προαγωγή της αξίας της γυναικείας εργασίας.

4.2 Συνταξιοδοτικό χάσμα (gender pension gap)

Οι μισθολογικές διαφορές και οι ανισότητες που πλήττουν το γυναικείο εργατικό δυναμικό σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας, έχουν ως επακόλουθο την πρόκληση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Οι δύο κυριότερες αιτίες της απόκλισης των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες είναι τα λιγότερα χρόνια εργασίας και οι χαμηλότερες αποδοχές κατά τη διάρκεια του επαγγελματικής τους πορείας (Bonnet, 2008: 265).

Το συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί συνέπεια του μισθολογικού χάσματος. Το μισθολογικό χάσμα που υφίστανται οι γυναίκες στην διάρκεια του εργασιακού τους βίου, μετατρέπεται σε συνταξιοδοτικό χάσμα μετά την έξοδό τους από την αγορά εργασίας. Το γεγονός αυτό καθιστά τις γυναίκες πιο ευάλωτες στη δυνατότητα αυτοσυντήρησης (Λιλιμπάκης, 2017: 25), ενώ διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να βρεθούν σε κατάσταση φτώχειας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 11) και κοινωνικού αποκλεισμού (Καπέλλα, Κωνσταντινίδου & Θεοδωρουλάκης, 2022: 11). Εκτός από το μισθολογικό χάσμα, άλλοι παράγοντες που ενδέχεται να οδηγήσουν τις γυναίκες σε συνθήκες φτώχειας είναι οι εξής: η πατριαρχική δομή της οικογένειας, οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις από το κοινωνικό-ασφαλιστικό σύστημα, η μικρότερη πρόσβαση σε οικονομικά αγαθά, ο μεγαλύτερος χρόνος για την απόκτηση εισοδήματος και η άνιση μεταβίβαση της ιδιοκτησίας (Στρατηγάκη, 2007: 137). Παρατηρείται πως οι μεγαλύτερες ηλικιακά γυναίκες και τα μέλη εθνοτικών μειονοτήτων έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρεθούν σε κατάσταση φτώχειας συγκριτικά με άλλες ομάδες συνταξιούχων (Giddens & Sutton, 2020: 599).

Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερα συντάξιμα χρόνια από τους άνδρες, άρα εντονότερες δυσκολίες στη θεμελίωση του δικαιώματος για μειωμένη ή πλήρη σύνταξη, οφείλεται στους εξής λόγους: (α) λόγω αποκλειστικής απασχόλησης με την

οικιακή εργασία, (β) λόγω διακοπών στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία (γ) λόγω της απασχόλησής τους ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη σε οικογενειακές επιχειρήσεις (Στρατηγάκη, 2007: 136), (δ) λόγω των μεγαλύτερων διαστημάτων ανεργίας, (ε) λόγω μεγαλύτερης συμμετοχής στην ανασφάλιστη αμειβόμενη εργασία (Καραμεσίνη, 2002: 9).

Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι αποτέλεσμα των διακρίσεων και των ανισοτήτων που υφίστανται οι γυναίκες σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Τα κυριότερα αίτια διαμόρφωσης του συνταξιοδοτικού χάσματος είναι, το συνταξιοδοτικό σύστημα, η λειτουργία της αγοράς εργασίας και ο άνισος καταμερισμός των καθηκόντων φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών (Καπέλλα, Κωνσταντινίδου & Θεοδωρουλάκης, 2022: 16).

Το είδος του συνταξιοδοτικού συστήματος αποτελεί θεμελιώδη και προσδιοριστικό παράγοντα για τη μείωση ή τη διεύρυνση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος (Καπέλλα, Κωνσταντινίδου & Θεοδωρουλάκης, 2022: 16). Το συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελεί ένα μέρος του ευρύτερου συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Οι φεμινιστικές προσεγγίσεις κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα ασφαλιστικά συστήματα διαχρονικά οικοδομήθηκαν στη βάση των στερεοτύπων για τα δύο φύλα και τους ρόλους τους στην οικογένεια και στην κοινωνία, συνεχίζοντας την οικονομική εξάρτηση των γυναικών από τους άνδρες και ενισχύοντας τις υφιστάμενες και καθορισμένες σχέσεις εξουσίας (Καραμεσίνη, 2002: 4-5).

Στην Ελλάδα το συνταξιοδοτικό σύστημα διέπεται από την αρχή της ασφάλισης από τους κινδύνους γήρατος, θανάτου και ανεργίας, το οποίο σημαίνει ότι η κοινωνική προστασία και οι ασφαλιστικές εισφορές εξαρτώνται από τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου και του μισθού του κάθε ατόμου, σε αντίθεση με ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα άλλων χωρών που λειτουργούν με βάση την αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης, σύστημα στο οποίο η κοινωνική προστασία είναι κοινή για όλα τα άτομα και οι ασφαλιστικές εισφορές εξαρτώνται από το ατομικό εισόδημα (Στρατηγάκη, 2007: 135). Επομένως, με βάση το υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα, το είδος του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού συστήματος της Ελλάδας, εντείνει και επιδεινώνει το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

Η θέσπιση χαμηλότερων ορίων συνταξιοδότησης για τις γυναίκες, στο ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα, σχεδιάστηκε στη βάση του αντισταθμιστικού οφέλους, λόγω του διπλού φορτίου που επωμίζονται οι γυναίκες με την αμειβόμενη εξωτερική εργασία και τη μη αμειβόμενη οικιακή εργασία (Καραμεσίνη, 2002: 12). Οι

μορφές πρόωρης συνταξιοδότησης, πέρα από τις ανισότητες μεταξύ των φύλων που δημιουργούν, οι οποίες οδηγούν στην ενίσχυση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, συμβάλλουν και στην ενδυνάμωση του παραδοσιακού καταμερισμού των οικιακών καθηκόντων και του στερεότυπου ρόλου της γυναίκας-μητέρας (Καραμεσίνη, 2002: 15-16). Η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τα δύο φύλα πρέπει να συνοδεύεται με την ανάπτυξη και τη βελτίωση των δημόσιων κοινωνικών δομών φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους, με τη θέσπιση γονικών αδειών και με μέτρα που να ενθαρρύνουν τον ισότιμο καταμερισμό των οικιακών εργασιών. Διαφορετικά, οι γυναίκες θα συνεχίσουν να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων και παράλληλα με τη συμμετοχή στην αμειβόμενη απασχόληση, το ποιοτικό επίπεδο της ζωής των γυναικών θα επιδεινωθεί (Καραμεσίνη, 2002: 28).

Σχετικά με τον έμφυλο και άνισο διαμοιρασμό των οικιακών εργασιών, είναι γεγονός ότι εφόσον οι γυναίκες επιβαρύνονται από αυτόν κυρίως, επηρεάζονται οι φιλοδοξίες και οι δυνατότητές τους για εργασία έξω από το σπίτι, με αποτέλεσμα να εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης και άρα να έχουν χαμηλότερες απολαβές (Giddens & Sutton, 2020: 595). Λόγω της παρουσίας των γυναικών στη μη αμειβόμενη οικιακή φροντίδα, καταγράφεται υψηλό ποσοστό συμμετοχής τους στην άτυπη απασχόληση, γεγονός που προκαλεί δυσμενείς και αρνητικές επιπτώσεις στην θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των γυναικών και στο ύψος των συνταξιοδοτικών τους απολαβών (Καραμεσίνη, 2002: 8).

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για τις μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα την περίοδο 1991-2018, όπως παρουσιάζουν οι Θεοδωρουλάκης και Κουμαριανός (2021: 15-16), παρατηρούνται σταθερές ως προς το χρόνο διαφορές σχετικά με το φύλο στην απασχόληση, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν μεγαλύτερα ποσοστά στη προσωρινή απασχόληση, στη μερική απασχόληση και στη απασχόληση ως βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση. Αντίθετα, οι άνδρες συγκεντρώνουν υψηλότερα ποσοστά ως αυτοαπασχολούμενοι με ή χωρίς προσωπικό, ως μισθωτοί, στη μόνιμη απασχόληση και στην πλήρη απασχόληση. Η απασχόληση των γυναικών ως νοικοκυρές ή ως βοηθοί στις οικογενειακές επιχειρήσεις, έχει ως επακόλουθο το συνταξιοδοτικό χάσμα και το χάσμα στο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα, γιατί εργάζονται είτε ως ανασφάλιστες είτε ως ασφαλισμένες για μικρά χρονικά διαστήματα (Θεοδωρουλάκης & Κουμαριανός: 2019: 17).

Οι αποκλίσεις στις συντάξεις γυναικών και ανδρών μειώνονται με την πάροδο των χρόνων, λόγω της αυξημένης παρουσίας των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, αλλά αυτό συμβαίνει γενικά με πολύ αργό ρυθμό (Bonnet, 2008: 268). Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μεγάλη μείωση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό συνέβη κυρίως μετά την οικονομική κρίση του 2008 και την εφαρμογή των μέτρων του πρώτου μνημονίου. Λόγω των πολύ μεγάλων μειώσεων που επιβλήθηκαν στις συντάξεις εκείνη την περίοδο, οι άνδρες συνταξιούχοι υπέστησαν μεγαλύτερες περικοπές από τις γυναίκες συνταξιούχους, γιατί λάμβαναν κατά μέσο όρο υψηλότερες συντάξεις. Συνεπώς, η μείωση του συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα οφείλεται στην επιδείνωση της θέσης των ανδρών συνταξιούχων και όχι στη βελτίωση της θέσης των γυναικών συνταξιούχων (Καραμεσίνη, 2020: 20),

4.3 Θηλυκοποίηση της φτώχειας (feminization of poverty)

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (χ.χ.) η θηλυκοποίηση της φτώχειας ορίζεται ως εξής: «αύξηση της συχνότητας εμφάνισης φτώχειας και διεύρυνση της φτώχειας μεταξύ των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, ως αποτέλεσμα δομικών διακρίσεων που επηρεάζουν τη ζωή των γυναικών και μεταφράζονται σε χαμηλότερους μισθούς, χαμηλότερες συντάξεις, λιγότερα επιδόματα, μεγαλύτερη ανεργία και μακράς διάρκειας ανεργία κ.λπ.». Ο όρος «θηλυκοποίηση της φτώχειας» επικεντρώνεται στις διαφορές των φύλων που καταγράφονται στα ποσοστά της φτώχειας ενώ παράλληλα, περιγράφει την ανισότητα στα ποσοστά φτώχειας γυναικών και ανδρών και τις διαδικασίες που συντείνουν στις ολοένα και περισσότερο αυξημένες πιθανότητες του κινδύνου φτώχειας των γυναικών έναντι των ανδρών (McLanahan & Kelly, 1999: 129).

Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, η θηλυκοποίηση της φτώχειας εξετάζεται είτε διαχρονικά, και εντοπίζεται στα αυξανόμενα ποσοστά γυναικών που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας συγκριτικά με το παρελθόν, είτε στη βάση του φύλου, και ανιχνεύεται στα αυξανόμενα ποσοστά των γυναικών που ζουν σε συνθήκες φτώχειας συγκριτικά με τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών (Millar, 1989: 311). Ο όρος «θηλυκοποίηση» της φτώχειας υπονοεί τη μεταστροφή της φτώχειας από μια «ανδρική» κατάσταση σε «γυναικεία». Οι φεμινιστικές κριτικές, ωστόσο, αμφισβητούν αυτή την τάση για έμφυλη μετατόπιση της φτώχειας, θεωρώντας ότι ανέκαθεν

περισσότερες γυναίκες αντιμετώπιζαν τον κίνδυνο φτώχειας από τους άνδρες (Μουκάνου, 2004: 2). Η θηλυκοποίηση της φτώχειας σηματοδοτεί περισσότερο την αυξημένη ορατότητα της γυναικείας φτώχειας, παρά την έμφυλη μεταστροφή της (Millar, 1989: 312).

Η φτώχεια και η ανισότητα των φύλων είναι δύο έννοιες αλληλένδετες μεταξύ τους (Barry, 2019: 45). Και οι δύο αποτελούν μορφές κοινωνικής αδικίας που υπονομεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ευημερία των ατόμων (European Anti-Poverty Network, 2017: 3). Σύμφωνα με έρευνα του European Community Household Panel (ECHP) σχετικά τις πιθανότητες κινδύνου φτώχειας για τα δύο φύλα, για τα έτη 1995-1997, στην Ελλάδα καταγράφεται το ποσοστό του 10% για τους άνδρες και του 12% για τις γυναίκες. Παρατηρείται ότι και στα τρία έτη τα ποσοστά παραμένουν υψηλά και σταθερά, γεγονός που οδηγεί στη διαπίστωση της ύπαρξης μιας παρατεταμένης φτώχειας στην Ελλάδα για την συγκεκριμένη χρονική περίοδο (Μουκάνου, 2004: 7).

Διαχρονικά, οι κατηγορίες των γυναικών που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο να βρεθούν σε κατάσταση φτώχειας, είναι οι γυναίκες που είναι αρχηγό μονογονεϊκών οικογενειών και οι γυναίκες υπερήλικες (Millar, 1989: 312). Οι μονογονεΐς αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εύρεση εργασίας που σχετίζονται με προκαταλήψεις αλλά και με πρακτικά προβλήματα που βιώνουν οι ίδιες. Σχετικά με τις γυναίκες υπερήλικες, λόγω του συνταξιοδοτικού χάσματος, ένα μεγάλο μέρος των γυναικών λαμβάνει χαμηλότερες συντάξεις από τους άνδρες, γεγονός που αυξάνει τις πιθανότητες αντιμετώπισης συνθηκών φτώχειας. Επιβαρυντικός παράγοντας είναι οι αυξημένες ανάγκες μέριμνας και φροντίδας των ατόμων αυτής της ηλικίας (Μουσσούρου, 2005: 156-157).

Σύμφωνα με τα πρόσφατα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) για το έτος 2022, το ποσοστό των γυναικών που αντιμετωπίζει τον κίνδυνο φτώχειας στην Ελλάδα βρίσκεται στο 19,4%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες βρίσκεται στο 18,2%. Σχετικά με τον τύπο νοικοκυριού και τον κίνδυνο φτώχειας, η μονογονεϊκή οικογένεια με τουλάχιστον ένα εξαρτώμενο παιδί, συγκεντρώνει το υψηλότερο ποσοστό (37,7%) μεταξύ όλων των τύπων νοικοκυριού. Αναφορικά με τα ποσοστά των ηλικιωμένων ατόμων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο φτώχειας, στην ηλικιακή ομάδα άνω των 60 ετών, το ποσοστό των γυναικών είναι 17,4% έναντι 14,6% των ανδρών, ενώ στην ηλικιακή ομάδα άνω των 75 ετών, το ποσοστό των γυναικών βρίσκεται στο 19,5% και των ανδρών στο 13% (ΕΛΣΤΑΤ,

2023: 9-11). Επομένως, με τα σημερινά δεδομένα, ο κίνδυνος της φτώχειας ελλοχεύει περισσότερο για τις γυναίκες, και ιδιαίτερα τις γυναίκες των μονογονεϊκών οικογενειών και τις γυναίκες υπερήλικες.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Κεφάλαιο 5: Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ένταξη των γυναικών στην εργασία

Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαχρονικά έχει προχωρήσει σε μια σειρά από ενέργειες για την επίτευξη της ένταξης των γυναικών στην απασχόληση. Ορισμένοι από τους τομείς που έχουν στοχεύσει οι πρωτοβουλίες της ΕΕ είναι οι εξής: (α) ίση αμοιβή στην εργασία και για τα δύο φύλα, (β) ίση μεταχείριση στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, (γ) προστασία της μητρότητας, (δ) ίση πρόσβαση και ένταξη στην απασχόληση, (ε) καταπολέμηση της ανεργίας, κ.ά. (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005: 20).

Η καθολική αρχή της ισότητας στην εργασία περιλαμβάνει και την αρχή για την ισότητα ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στην εργασία (Ζαχαροπούλου & Φλούδας, 2011: 17). Το νομικό πλαίσιο για την εργασία των γυναικών διαμορφώθηκε από δύο κυρίαρχες κατευθύνσεις. Η πρώτη χρονικά, αφορούσε διατάξεις για την προστασία της βιολογικής υπόστασης της γυναίκας, όπως νομοθετικές ρυθμίσεις για τη μητρότητα. Αρκετά αργότερα, συμπεριλήφθη και η δεύτερη κατεύθυνση στο εργατικό δίκαιο, με στόχο την εφαρμογή νομοθετικών διατάξεων για την άρση της άνισης μεταχείρισης και των ανισοτήτων που υφίστανται οι γυναίκες στην εργασία (Ζαχαροπούλου & Φλούδας, 2011: 112).

Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, δύναται να διακριθούν σε τρεις χρονικές περιόδους. Η πρώτη, αναφέρεται στο χρονικό διάστημα από την ίδρυση της ΕΕ έως και το τέλος της δεκαετίας του 1980 και χαρακτηρίζεται από τις πολιτικές για την ισότητα των ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες. Η δεύτερη περίοδος, τοποθετείται μεταξύ 1991 και 2000, όπου καταγράφεται μια μεγαλύτερη επέκταση των πεδίων εφαρμογής των ευρωπαϊκών πολιτικών ισότητας. Η τρίτη περίοδος, από το 2000 έως και το 2020, χαρακτηρίζεται, κυρίως, από την επιβράδυνση της ανάπτυξης στο πεδίο της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση, λόγω των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης (Στρατηγάκη, 2021: 82-83).

1957-1990

Από την εκκίνηση της ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) το 1957, το ζήτημα της ισότητας των φύλων στην απασχόληση βρέθηκε στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος. Με τη Συνθήκη της Ρώμης (1957) κατοχυρώθηκε νομοθετικά η ισότητα αμοιβών για άνδρες και γυναίκες. Με την πάροδο του χρόνου και με τη ένταξη και άλλων κρατών στην ΕΟΚ (μετέπειτα ΕΕ), το θέμα της έμφυλης ισότητας σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής, αναδείχθηκε ως πρωτεύον στην πορεία για την επίτευξη της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (Στρατηγάκη, 2021: 86).

Η Συνθήκη της Ρώμης (1957)

Το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης κατοχύρωσε την ισότητα στις αμοιβές για άνδρες και γυναίκες: «Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνεχεία την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Ως αμοιβή νοούνται, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται: α) ότι η αμοιβή, παρεχόμενη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως β) ότι η αμοιβή, η παρεχόμενη για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας».

Όμως, στη Συνθήκη δεν αναφέρθηκε η υποχρεωτικότητα των κρατών-μελών της ΕΕ να εντάξουν το άρθρο στην εθνική τους νομοθεσία. Συνεπώς, για αρκετά χρόνια δεν εφαρμόστηκε από τα κράτη η αρχή της ισότητας των αμοιβών για άνδρες και γυναίκες (Hoskyns, 1996: 60-65, ό. α. στο Στρατηγάκη, 2021: 86).

Οι Κοινοτικές Οδηγίες που διατυπώθηκαν εκείνη την περίοδο (75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 79/7/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ και 86/613/ΕΟΚ) αν και κάλυψαν ένα πολύ μεγάλο μέρος των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, εντούτοις διακρίνονται από δύο σημαντικές ελλείψεις: (α) τη μη κατοχύρωση των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών και (β) την απουσία νομοθετικού πλαισίου για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (Στρατηγάκη, 2021: 87).

Καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η νομοθεσία δεν μπορεί από μόνη της να εξαλείψει πλήρως τις έμφυλες ανισότητες, η ευρωπαϊκή ηγεσία προχώρησε στη σύνταξη προγραμμάτων και δράσεων για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες και για την ίση πρόσβαση και μεταχείριση στην αγορά εργασίας και την απασχόληση. Συνεπώς, υλοποιήθηκε αρχικά, το πρώτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα (1982-1985) και στη συνέχεια, το δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα (1986-1990) για την υποστήριξη της ισότητας των ευκαιριών (Στρατηγάκη, 2021: 88).

Οι βασικοί στόχοι των δύο Προγραμμάτων ήταν: (α) η μείωση του οριζόντιου και του κάθετου έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού, μέσω της αύξησης του ποσοστού των γυναικών απασχολούμενων στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, για την επίτευξη της ισότητας στις αμοιβές και στην πρόσβαση στην απασχόληση και (β) η διευκόλυνση για την εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής όλων των εργαζομένων, μέσω της ισοκατανομής των οικογενειακών και οικιακών καθηκόντων και υποχρεώσεων. Όλες οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων αυτής της περιόδου, χρηματοδοτήθηκαν από το Α' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (1989-1993) και από το Β' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (1994-1999) με πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου (ΕΚΤ) (Στρατηγάκη, 2021: 88-89).

Στο επίκεντρο των πολιτικών αυτής της περιόδου, βρέθηκε το ζήτημα του επαγγελματικού διαχωρισμού και της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας. Για την αντιμετώπιση του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού, υλοποιήθηκαν δράσεις για την εκπαίδευση των γυναικών στις νέες τεχνολογίες, την εφαρμογή θετικών δράσεων στις επιχειρήσεις για την ανέλιξη των γυναικών στην ιεραρχία και την υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Στρατηγάκη, 2021: 89).

Για την επίτευξη της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, αρχικά, η ευρωπαϊκή πολιτική προσανατολίστηκε στη λειτουργία νέων υποδομών και υπηρεσιών για τη φροντίδα και φύλαξη παιδιών και άλλων ατόμων, ενώ παράλληλα ενθαρρύνθηκε η μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών στη φροντίδα των παιδιών. Αργότερα, όμως, το ζήτημα της ευελιξίας και της διάρθρωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων γυναικών, απασχόλησε περισσότερο τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις. Συνεπώς, προωθήθηκαν δράσεις και μέτρα, σχετικά με τη μερική απασχόληση, τα ελαστικά ωράρια εργασίας κ.ά., σε βάρος των μέτρων για την ανάπτυξη κοινωνικών δομών και υπηρεσιών φροντίδας. Εφόσον, οι ρυθμίσεις για την ευέλικτη εργασία απευθύνονταν κυρίως στις γυναίκες εργαζόμενες, ο αντίκτυπος αυτών των πολιτικών ήταν αρνητικός

για την έμφυλη ισότητα στην εργασία, καθώς διατήρησαν ή διεύρυναν τις ανισότητες των φύλων στον επαγγελματικό διαχωρισμό της αγοράς εργασίας αντί να τις περιορίσουν (Στρατηγάκη, 2021: 89-90).

1991-2000

Τη δεκαετία του 1990 η ευρωπαϊκή πολιτική επικεντρώθηκε περισσότερο στον τομέα της οικονομίας και της ανάπτυξης (με την ίδρυση και της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης), ανακόπτοντας τον ευρωπαϊκό προσανατολισμό στην ενίσχυση της κοινωνικής πολιτικής της Ευρώπης. Αν και το νομοθετικό έργο της περιόδου στο ζήτημα της έμφυλης ισότητας κινήθηκε σε αργούς ρυθμούς, εντούτοις σημειώθηκε ανάπτυξη στις ευρωπαϊκές πολιτικές για την ισότητα των φύλων (Στρατηγάκη, 2021: 92-93).

Οι κυρίαρχοι στόχοι της πολιτικής ισότητας ήταν δύο: (α) η προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και (β) η ενσωμάτωση του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Με βάση αυτούς τους στόχους σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν το 3ο (1991-1995) και το 4ο (1996-2000) Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο πρώτος στόχος, αφορούσε την ενίσχυση της θέσης και της συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων (π.χ. οικονομικά, κοινωνικά, κ.ά.). Ο θετικός αντίκτυπος αυτού του στόχου έγινε φανερός στις εθνικές νομοθεσίες πολλών κρατών-μελών της ΕΕ (μεταξύ αυτών και η Ελλάδα), όπου θεσμοθετήθηκε η ποσόστωση στα ψηφοδέλτια των τοπικών και εθνικών εκλογών (Στρατηγάκη, 2021: 93-96).

Ο δεύτερος στόχος, σχετιζόταν με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής, όπως εξαγγέλθηκε στο 3ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης. Η πραγματοποίηση αυτού του στόχου, χαρακτηρίστηκε από σημαντικές δυσκολίες, όπως είναι ο οριζόντιος χαρακτήρας της παρέμβασης και η ανάγκη συνεργασίας πολλών διαφορετικών φορέων (Στρατηγάκη, 2021: 97-98).

Συνεπώς, στο 4ο Πρόγραμμα Δράσης, υιοθετήθηκε μια διαφορετική ευρωπαϊκή κατεύθυνση, συγκεκριμένα, μια διττή στρατηγική για την πραγμάτωση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, η οποία συνδύαζε τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην απασχόληση και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (Καραμεσίνη, 2021: 169). Οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών επιδρούν ουσιαστικά στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων έμφυλων ανισοτήτων, ενώ η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα πεδία πολιτικής, συμβάλλει στην εξάλειψη των

μηχανισμών διαίωξης των έμφυλων ανισοτήτων. Μέσω της διττής στρατηγικής, οι δύο διακριτές πολιτικές αλληλοσυμπληρώνονται, ούτως ώστε να επιτευχθεί η μεγιστοποίηση των πλεονεκτημάτων τους και η ελαχιστοποίηση των μειονεκτημάτων τους (Στρατηγάκη, 2021: 98-99).

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αποδείχτηκε καθοριστικής σημασίας για την ένταξη της έμφυλης ισότητας στις πολιτικές απασχόλησης των κρατών-μελών της ΕΕ (Καραμεσίνη, 2021: 143). Συγκεκριμένα, η Συνθήκη έφερε τέσσερις κύριες αλλαγές στο ευρωπαϊκό πλαίσιο: (α) η ισότητα των φύλων αναδείχθηκε σε αποστολή της ευρωπαϊκής κοινότητας, (β) η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) θεωρήθηκε σημαντική διαδικασία για την προαγωγή της έμφυλης ισότητας, (γ) η κατοχύρωση της νομιμοποίησης των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών και (δ) η υποστήριξη των κοινοτικών δράσεων για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων σε όλους τους τομείς. Η Συνθήκη προκάλεσε αξιοσημείωτη επιρροή στις πολιτικές διαδικασίες για τη νομιμοποίηση των θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών (Στρατηγάκη, 2021: 99-100).

Η Συνθήκη, οδήγησε στον συντονισμό των εθνικών πολιτικών των κρατών-μελών της ΕΕ και στη συγκρότηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ). Συνδυαστικά, η αρχή της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλα τα πεδία πολιτικής και τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών, τα οποία κατοχύρωσε η Συνθήκη του Άμστερνταμ, αποτέλεσαν τα δύο κυριότερα σημεία της περιόδου (Καραμεσίνη, 2021: 169).

Έκτακτη Σύνοδος στο Λουξεμβούργο (1997)

Η Έκτακτη Σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την απασχόληση που διεξήχθη στο Λουξεμβούργο το 1997, συμπεριέλαβε στις κατευθυντήριες γραμμές της για την απασχόληση, και το ζήτημα της ισότητας των ευκαιριών για τα δύο φύλα στην εργασία. Σε αυτό συνοψίζονται οι παρακάτω δράσεις: (α) αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων, με αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και μείωση της ανεργίας, (β) σύνδεση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, με την παροχή υπηρεσιών για φροντίδα, φύλαξη και περίθαλψη και (γ) διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία, με την εξάλειψη των εμποδίων που δυσκολεύουν την επανένταξη των ατόμων (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 1997: 21-22).

Η συγκεκριμένη Σύνοδος οδήγησε στην αύξηση της ορατότητας και της αναγνώρισης των ζητημάτων φύλου και στην ακόλουθη παρότρυνση των εθνικών φορέων που επιμελούνται τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), να τα εντάξουν στον σχεδιασμό τους (Καραμεσίνη, 2021: 143). Η Σύνοδος δημιούργησε θετικό αντίκτυπο στην κατεύθυνση της ισχυροποίησης του εθνικού μηχανισμού ισότητας των φύλων, της βελτίωσης του σχεδιασμού ανάλογων πολιτικών και της διεύρυνσης των οικονομικών μέσων που διοχετεύονται στα μέτρα ισότητας (Καραμεσίνη, 2021: 163).

2001-2020

Το 5ο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα των φύλων (2001-2005) αποτελεί το τελευταίο ευρωπαϊκό πρόγραμμα σε αυτό το πεδίο. Για την καταπολέμηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων επιχειρήθηκε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, με τα πεδία δράσης να άπτονται διαφορετικών θεματικών, όπως την οικονομική, την κοινωνική και την πολιτική έκφραση της ευρωπαϊκής πολιτικής (Vogel-Polsky, Vogel & Degraef, 1994, όπως αναφέρεται στο Στρατηγάκη, 2021: 102).

Από το 2005 και έπειτα, τα εξειδικευμένα προγράμματα δράσης για την έμφυλη ισότητα διακόπηκαν. Αυτό συνέβη λόγω του άρθρου 13 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (όπως τροποποιήθηκε από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997), όπου ο παράγοντας του φύλου συμπεριελήφθη ως πηγή διάκρισης μαζί με άλλες μορφές διάκρισης, όπως διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής, θρησκείας, αναπηρίας κ.ά. (Στρατηγάκη, 2021: 103-104).

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 13 αναφέρονται τα εξής: «Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας Συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχει αυτή στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Συνεπώς, η ισότητα των φύλων συγχωνεύθηκε ως πεδίο άσκησης πολιτικής στον γενικότερο στόχο της ισότητας για όλους. Όπως αναφέρει η Στρατηγάκη (2021: 103): «Αυτή η μετατόπιση του νοηματικού πλαισίου της ισότητας στην ΕΕ αποτέλεσε σημαντική απειλή για την ισότητα των φύλων, αφού υπονοούσε ότι οι γυναίκες

αποτελούν μειονεκτούσα κοινωνική ομάδα και ως τέτοια θα πρέπει να αντιμετωπίζονται από τις δημόσιες πολιτικές».

Για να αντισταθμίσει την κατάργηση των εξειδικευμένων προγραμμάτων για την έμφυλη ισότητα, η ΕΕ εξέδωσε το 2006 τον «Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010», ένα κείμενο το οποίο είχε περισσότερο θεωρητικό υπόβαθρο και δεν εφαρμόστηκε στην πράξη, καθώς τα προτεινόμενα πεδία παρέμβασης του δεν υποστηρίχθηκαν από συγκεκριμένο προϋπολογισμό (Στρατηγάκη, 2021: 104).

Την δεκαετία 2010-2020 η οικονομική κρίση οδήγησε στην αναστολή πολλών στόχων της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής και στην οπισθοχώρηση της προόδου στο πεδίο της ισότητας των φύλων σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη (Στρατηγάκη, 2021:105). Τα δύο κείμενα αυτής της περιόδου, «η Στρατηγική για την ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες 2010-2015» και η «Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019», δεν αποτέλεσαν επίσημα σχέδια δράσης και παρέμβασης, δεν είχαν έναν ορισμένο προϋπολογισμό, ενώ είχαν τους ίδιους τομείς προτεραιότητας με τον Χάρτη (Στρατηγάκη, 2021: 105).

Το 2020, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε το κείμενο «Μια Ένωση ισότητας: Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025». Αποτελεί ένα καινοτόμο κείμενο, που διαφέρει από τα ευρωπαϊκά κείμενα των προηγούμενων ετών, καθώς εισάγει μια περισσότερο ουσιαστική προσέγγιση όσον αφορά τους στόχους, τις δράσεις και τις πολιτικές που συνίστανται στο ζήτημα της ισότητας των φύλων (Στρατηγάκη, 2021: 107).

5.1 Νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνει μια πληθώρα άρθρων για την ισότητα των φύλων. Αρχικά, στο άρθρο 8 αναφέρεται η πρόθεση της ΕΕ να υλοποιεί δράσεις στην κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας: «Σε όλες τις δράσεις της, η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών».

Αναφορικά με το ζήτημα της ισότητας μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, κυρίως το άρθρο 153 και το άρθρο 157, την κατοχυρώνει. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 1 του άρθρου 153 γίνεται λόγος, μεταξύ άλλων, για την έμφυλη ισότητα

στις ευκαιρίες στην απασχόληση και στη μεταχείριση στον χώρο εργασίας: «Προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του άρθρου 151, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στους ακόλουθους τομείς: θ) ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία».

Στο άρθρο 157 γίνεται μια εκτενής αναφορά για την ισότητα στην απασχόληση και την εφαρμογή της αρχής για την ίση αμοιβή. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 157 επισημαίνεται η αρχή της ισότητας στην αμοιβή για όλους και η υποχρέωση του κάθε κράτους να την διασφαλίζει: «Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας».

Στην παράγραφο 2 νοηματοδοτείται και επεξηγείται ο όρος «αμοιβή» και οι έννοιες με τις οποίες συνεπάγεται η ισότητα στην αμοιβή: «Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται: α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως· β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας».

Στην παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, υποδεικνύεται η απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τη θέσπιση μέτρων στην κατεύθυνση της ισότητας των φύλων και της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση: «Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας».

Η παράγραφος 4 αναφέρει πως επιτρέπεται στα κράτη-μέλη να υιοθετούν θετικά μέτρα και πλεονεκτήματα για να ενισχύσουν την επαγγελματική δραστηριότητα του υποεκπροσωπούμενου φύλου στην απασχόληση, ούτως ώστε να επιτευχθεί η ουσιαστική ισότητα μεταξύ των φύλων: «Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που

προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία».

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ο ευρωπαϊκός χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων κατοχυρώνει τα κύρια δικαιώματα που πρέπει να απολαμβάνουν οι πολίτες σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ. Στο άρθρο 23 του χάρτη, γίνεται αναφορά στην ισότητα των φύλων στην απασχόληση: «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».

5.2 Ευρωπαϊκές Οδηγίες

Ίση αμοιβή

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου

Η οδηγία 75/117/ΕΟΚ αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 1, αναφέρεται πως η αρχή της ισότητας των αμοιβών αφορά όχι μόνο την ίδια εργασία αλλά και την εργασία που της αποδίδεται ίση αξία: «Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της συνθήκης και που καλείται στο έξης «αρχή της ισότητας των αμοιβών», συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο».

Επιπλέον, στο άρθρο 3, γίνεται αναφορά για την κατάργηση οποιωνδήποτε εθνικών διατάξεων θίγουν την αρχή της ισότητας των αμοιβών: «Τα Κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ των ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών».

Η οδηγία 75/117/ΕΟΚ δεν είναι πλέον σε ισχύ, καθώς αντικαταστάθηκε από την οδηγία 2006/54/ΕΚ.

Οδηγία 2006/54/EK

Η οδηγία 2006/54/EK περιλαμβάνει νομοθετικές ρυθμίσεις για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης για άνδρες και γυναίκες σε θέματα απασχόλησης. Συγκεκριμένα, για την αρχή της ίσης αμοιβής και της απαγόρευσης των διακρίσεων, στο άρθρο 4 παράγραφος 1, αναφέρονται τα εξής: «Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο».

Η οδηγία 2006/54/EK βρίσκεται σήμερα σε ισχύ.

Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

Η οδηγία 2023/970 δίνει κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη-μέλη της ΕΕ για την ενίσχυση της εφαρμογής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο με κατάλληλα μέτρα που στοχεύουν στη μισθολογική διαφάνεια και την ενίσχυση των μηχανισμών έννομης προστασίας και επιβολής.

Ειδικότερα, στο άρθρο 4 παράγραφος 1: «Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες διαθέτουν μισθολογικές δομές που διασφαλίζουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αμείβονται εξίσου για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας».

Το άρθρο 5 αναφέρεται στη μισθολογική διαφάνεια πριν την έναρξη της απασχόλησης: «1. Οι αιτούντες απασχόληση έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από τον μελλοντικό εργοδότη πληροφορίες σχετικά με: α) την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια, που πρέπει να καθορίζεται για τη συγκεκριμένη θέση· και β) κατά περίπτωση, τις σχετικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση. Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται τεκμηριωμένη και διαφανής διαπραγμάτευση σχετικά με τις αμοιβές, όπως σε δημοσιευμένη προκήρυξη κενής θέσης εργασίας, πριν από τη συνέντευξη για τη θέση εργασίας ή με άλλο τρόπο. 2. Ο εργοδότης δεν υποβάλλει ερωτήσεις στους αιτούντες σχετικά με το μισθολογικό

ιστορικό τους κατά τη διάρκεια των τωρινών ή των προηγούμενων εργασιακών σχέσεών τους. 3. Οι εργοδότες διασφαλίζουν ότι οι προκηρύξεις κενών θέσεων εργασίας και οι τίτλοι εργασίας χαρακτηρίζονται από ουδετερότητα ως προς το φύλο και ότι οι διαδικασίες πρόσληψης καθοδηγούνται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, προκειμένου να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας».

Στο άρθρο 6 γίνεται λόγος για τη διαφάνεια στον καθορισμό των αμοιβών: «Οι εργοδότες καθιστούν εύκολα προσβάσιμα στους εργαζομένους τους τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων. Τα κριτήρια αυτά είναι αντικειμενικά και ουδέτερα ως προς το φύλο».

Ίση μεταχείριση

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισούται με την υποχρέωση του εργοδότη να μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο τους μισθωτούς που του παρέχουν ανάλογη εργασία, προσφέροντας τους ίσες παροχές και δικαιώματα, χωρίς εξαιρέσεις (Φαρμακίδης, 1998: 6).

Ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης

Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου

Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ αναφέρεται στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων σε τομείς σχετικούς με την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και τις συνθήκες εργασίας. Στο άρθρο 1, παράγραφος 1, ορίζεται το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης: «Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των Κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2 την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως».

Επίσης, στο άρθρο 2, παράγραφος 1, γίνεται αναφορά στις έμφυλες άμεσες και έμμεσες διακρίσεις: «Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση».

Στο άρθρο 3 παράγραφος 1, αναφέρεται η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στους προαναφερόμενους τομείς: «Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, όσον αφορά τους όρους, συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων επιλογής, προσβάσεως σε απασχολήσεις, σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας».

Οι οδηγίες 75/117 και 76/207 αποτελούν τις πρώτες ευρωπαϊκές νομοθετικές πράξεις που εντάσσουν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις (Καραμεσίνη, 2021: 135).

Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ δεν βρίσκεται σε ισχύ σήμερα, καθώς αντικαταστάθηκε αρχικά, από την οδηγία 2002/73/ΕΚ και στη συνέχεια, από την οδηγία 2006/54/ΕΚ που είναι σε ισχύ σήμερα.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

Η οδηγία 2006/54/ΕΚ περιλαμβάνει νομοθετικές διατάξεις σχετικές με την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης για τα δύο φύλα στην εργασία. Συγκεκριμένα, καθορίζει θέματα που αφορούν την πρόσβαση στην απασχόληση, τους όρους εργασίας και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Στην παράγραφο 1 του άρθρου 14, σημειώνεται η απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στους όρους εργασίας: «Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά: α) τους όρους πρόσβασης στη μισθωτή εργασία, στο ελεύθερο επάγγελμα ή σε άλλα είδη απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές· β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας· γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 141 της συνθήκης· δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν

συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις».

Η οδηγία 2006/54/EK είναι σε ισχύ σήμερα.

Ίση μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης

Η αρχή της κοινωνικής ασφάλισης έχει κυρίως δύο στόχους. Ο πρώτος, συνεπάγεται την εξασφάλιση των κατάλληλων όρων και συνθηκών εργασίας για όλους τους εργαζομένους. Ο δεύτερος, αφορά τη διατήρηση της οικονομικής ικανότητας του ενεργού πληθυσμού, γεγονός που φέρει θετικό αντίκτυπο στην δημόσια και ιδιωτική οικονομία (Ζαχαροπούλου & Φλούδας, 2011: 77-78).

Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου

Η οδηγία 79/7/ΕΟΚ συνιστά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα δύο φύλα σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας. Όπως αναφέρεται και στο άρθρο 1: «Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην προοδευτική εφαρμογή, στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως και των άλλων στοιχείων κοινωνικής προστασίας που προβλέπεται στο άρθρο 3 της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, η οποία καλείται στο εξής «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως». Οι τομείς εφαρμογής της συγκεκριμένης οδηγίας αποτελούν τα νομικά συστήματα προστασίας από κινδύνους ασθενείας, γήρατος, ανεργίας κ.λπ. και γενικότερα διατάξεις που περιλαμβάνονται στο πεδίο της κοινωνικής πρόνοιας.

Επιπλέον, στο άρθρο 4, αναφέρεται η υποχρέωση για απουσία των άμεσων ή έμμεσων έμφυλων διακρίσεων σχετικά και με την οικογενειακή κατάσταση και σε ό,τι αφορά: «το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά, την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών, τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενου προσώπου και τις προϋποθέσεις διαρκείας και διατηρήσεως του δικαιώματος επί των παροχών».

Η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ είναι σε ισχύ σήμερα.

Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου

Η οδηγία 86/378/ΕΟΚ συνεπάγεται την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε γυναίκες και άνδρες στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής

ασφάλισης. Τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης αφορούν την χορήγηση παροχών στους εργαζομένους στα πλαίσια ενός επαγγελματικού κλάδου και τομέα ή μιας επιχείρησης, δρώντας συμπληρωματικά στις παροχές που προέρχονται από τα νομικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Η συγκεκριμένη οδηγία περιλαμβάνει τις διατάξεις για την υποχρέωση των επαγγελματικών συστημάτων να ακολουθήσουν και να εφαρμόσουν την «αρχή της ίσης μεταχείρισης» μεταξύ των εργαζομένων αλλά και την υποχρέωση των κρατών για έλεγχο της λειτουργίας των επαγγελματικών συστημάτων και για την λήψη των κατάλληλων μέτρων στην κατεύθυνση αυτή.

Στο άρθρο 5 της οδηγίας αναφέρονται τα εξής: «1. Υπό τις συνθήκες που καθορίζονται στις ακόλουθες διατάξεις, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την εξάλειψη κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, και ιδιαίτερα όσον αφορά: το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά, την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών, τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων, των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενου προσώπου, και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών. 2. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας λόγω μητρότητας».

Η οδηγία 86/378/ΕΟΚ δεν είναι πλέον σε ισχύ, αφού είχε αντικατασταθεί αρχικά, από την οδηγία 96/97/ΕΚ και στη συνέχεια, από την οδηγία 2006/54/ΕΚ που βρίσκεται σε ισχύ σήμερα.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ

Η οδηγία 2006/54/ΕΚ συγκροτείται γύρω από μια πληθώρα θεμάτων με κεντρικό άξονα την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εργαζομένων σε τομείς εργασίας και απασχόλησης. Το κεφάλαιο 2 της οδηγίας περιλαμβάνει τις διατάξεις για την ίση μεταχείριση των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων στα επαγγελματικά συστήματα ασφάλειας. Περιλαμβάνονται άρθρα που ρυθμίζουν θέματα όπως, η απαγόρευση των διακρίσεων, τα πεδία εφαρμογής, το πλαίσιο για τους αυτοαπασχολούμενους και τα μεταβλητά όρια συνταξιοδότησης.

Στο άρθρο 5 της παρούσας οδηγίας, επισημαίνεται η απαγόρευση των έμφυλων διακρίσεων και αναφέρονται τα εξής: «Με την επιφύλαξη του άρθρου 4, εξαλείφεται

κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως όσον αφορά: α) το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων αυτών και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά· β) την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό τους· γ) τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενου προσώπου, και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών».

Στο άρθρο 7 αναφέρεται το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλειας: «Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται: α) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακόλουθων κινδύνων: i) ασθένεια, ii) αναπηρία, iii) γήρας, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης, iv) εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια, v) ανεργία· β) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές, σε είδος ή σε χρήμα, και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησής του».

Η οδηγία 2006/54/EK βρίσκεται σε ισχύ σήμερα.

Ίση μεταχείριση κατά την άσκηση αυτοτελούς απασχόλησης

Οδηγία 86/613/ΕΟΚ

Η οδηγία 86/613/ΕΟΚ αφορά νομοθετικές διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα και για την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας των γυναικών αυτοαπασχολούμενων. Στην παρούσα οδηγία περιλαμβάνονται άρθρα που αφορούν τους όρους για την ισότητα στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών ανεξάρτητων επαγγελματιών, το καθεστώς των συζύγων των ανεξάρτητων επαγγελματιών και τις διατάξεις για την προστασία των εγκυμονουσών και των μητέρων αυτοαπασχολούμενων ή συζύγων των ανεξάρτητων επαγγελματιών.

Η οδηγία 86/613/ΕΟΚ δεν ισχύει πλέον και έχει αντικατασταθεί από την οδηγία 2010/41/ΕΕ.

Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

Η οδηγία 2010/41/ΕΕ οριοθετεί το νομοθετικό πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή απασχόληση. Η προηγούμενη οδηγία που

αφορούσε στο συγκεκριμένο ζήτημα, αντικαταστάθηκε καθώς δεν περιλάμβανε σαφείς διατάξεις για την διακριτή μεταχείριση λόγω φύλου και την παρενόχληση σε τομείς και εκτός της μισθωτής εργασίας.

Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 1 του άρθρου 4, γίνεται αναφορά στην αρχή της ίσης μεταχείρισης κατά την άσκηση αυτοτελούς απασχόλησης: «Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται καμία διάκριση λόγω φύλου, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε σχέση ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τη σύσταση, την εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας».

Στην παράγραφο 2 του άρθρου 4, εντάσσεται και το ζήτημα της παρενόχλησης: «Στους τομείς που καλύπτει η παράγραφος 1, η παρενόχληση και η γενετήσια παρενόχληση θεωρούνται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και, συνεπώς, απαγορεύονται. Το γεγονός ότι ένα άτομο απορρίπτει ή ανέχεται τέτοιου είδους συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη απόφασης που επηρεάζει το εν λόγω άτομο». Ενώ και στην παράγραφο 3 του άρθρου 4, καταγράφονται τα εξής: «Στους τομείς που εμπίπτουν στην παράγραφο 1, η εντολή άνισης μεταχείρισης προσώπων λόγω φύλου θεωρείται διάκριση».

Η οδηγία 2010/41/ΕΕ είναι σε ισχύ σήμερα.

Ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών

Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου

Η οδηγία 2004/113/ΕΚ θεσπίζει το πλαίσιο για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, την παροχή αυτών, καθώς και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Περιλαμβάνονται άρθρα που αφορούν τα πεδία εφαρμογής της συγκεκριμένης οδηγίας, καθώς και διατάξεις για τα ένδικα μέσα στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων, ενώ γίνεται και αναφορά στους οργανισμούς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης.

Το πεδίο εφαρμογής της συγκεκριμένης οδηγίας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 3, είναι το εξής: «1. Εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που ανατίθενται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα τα οποία παρέχουν αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό ανεξάρτητα από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των

δημόσιων οργανισμών, και που προσφέρονται εκτός του τομέα του ιδιωτικού και του οικογενειακού βίου και των συναλλαγών που διεξάγονται στο πλαίσιο αυτό».

Στο άρθρο 4, αναφέρεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης: «1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σημαίνει ότι: α) δεν πρέπει να υπάρχουν άμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας, β) δεν πρέπει να υπάρχουν έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου. 2. Η παρούσα οδηγία ισχύει υπό την επιφύλαξη ευνοϊκότερων διατάξεων σχετικά με την προστασία των γυναικών όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. 3. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου και, συνεπώς, απαγορεύονται. Το γεγονός ότι ένα άτομο απορρίπτει ή ανέχεται τέτοιου είδους συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη απόφασης που επηρεάζει το εν λόγω άτομο. 4. Η ενθάρρυνση για την άσκηση άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου θεωρείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας. 5. Η παρούσα οδηγία δεν αποκλείει τη διαφορετική μεταχείριση, εάν η παροχή αγαθών ή υπηρεσιών αποκλειστικά ή πρωτίστως σε άτομα του ενός φύλου αιτιολογείται από θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία».

Η οδηγία 2004/113/EK αποτέλεσε «τομή» για το ευρωπαϊκό δίκαιο καθώς διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής της έμφυλης ισότητας και σε άλλα πεδία εκτός της αγοράς εργασίας (Στρατηγάκη, 2021: 103).

Η οδηγία 2004/113/EK βρίσκεται σε ισχύ σήμερα.

Σεξουαλική παρενόχληση

Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

Η οδηγία 2002/73/EK αναφέρεται σε ζητήματα που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τα δύο φύλα στην αγορά εργασίας και στον εργασιακό χώρο. Στο άρθρο 2 παράγραφος 2, ορίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ως εξής: «όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Στη συνέχεια, στο άρθρο 2 παράγραφος 3 δηλώνεται ρητά η απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης: «Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση κατά

την έννοια της παρούσας οδηγίας θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου και συνεπώς απαγορεύονται. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο».

Με την συγκεκριμένη οδηγία, δίνεται για πρώτη φορά στο ευρωπαϊκό πλαίσιο ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης ως παράνομης διάκρισης στη βάση του φύλου και τοποθετείται στην ευρωπαϊκή νομοθεσία (Γιαρένη, 2004: 243-244).

Η οδηγία 2002/73/EK δεν είναι σε ισχύ σήμερα, καθώς έχει αντικατασταθεί από την οδηγία 2006/54/EK.

Οδηγία 2006/54/EK

Η οδηγία 2006/54/EK αναδιατυπώνει ορισμένα άρθρα που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία. Για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, ο ορισμός, όπως δίνεται στο άρθρο 2 παράγραφος 1, είναι ο εξής: «όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Επίσης, στο άρθρο 2 παράγραφος 2, αναφέρονται τα εξής: «Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση περιλαμβάνει: α) την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση βασιζόμενη στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν».

Η οδηγία 2006/54/EK είναι σε ισχύ σήμερα.

Προστασία της μητρότητας

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ αφορά μέτρα που αποσκοπούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών γυναικών εργαζομένων. Στα άρθρα της παρούσας οδηγίας, περιλαμβάνονται διατάξεις σχετικά με την απαγόρευση έκθεσης των συγκεκριμένων εργαζομένων σε ορισμένες δραστηριότητες, σχετικά με τη δυνατότητα απαλλαγής από τη νυχτερινή εργασία, καθώς και για τη δυνατότητα απουσίας από την εργασία για τη διενέργεια προγεννητικών εξετάσεων.

Επίσης, στο άρθρο 8 γίνεται αναφορά στην άδεια μητρότητας που ορίζεται σε τουλάχιστον, 14 συνεχείς εβδομάδες: «Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές».

Επιπροσθέτως, στο άρθρο 10, γίνεται αναφορά στην απαγόρευση της απόλυσης για το διάστημα κατά την εγκυμοσύνη έως το τέλος της άδειας μητρότητας και την ανάγκη για λήψη των κατάλληλων μέτρων από τα κράτη: «τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή».

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ είναι σε ισχύ έως σήμερα, με την τελευταία τροποποίηση να έχει λάβει χώρα το 2019.

Ισότητα στις γονικές παροχές

Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου

Η οδηγία 96/34/ΕΚ αφορά τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια η οποία συντάχθηκε από τις οργανώσεις UNICE, CEEP και CES. Στο άρθρο 1 επισημαίνεται η δέσμευση για υλοποίηση της συμφωνίας από τα κράτη-μέλη: «Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην υλοποίηση της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (UNICE, CEEP και CES), και η οποία αναφέρεται στο παράρτημα».

Η συμφωνία θεσπίζει ελάχιστους κανόνες για τη γονική άδεια με σκοπό την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και των δύο φύλων. Στις παραγράφους 1 και 2 της ρήτρας 2 της συμφωνίας αναγράφονται τα εξής: «Δυνάμει της παρούσας συμφωνίας, με την επιφύλαξη της ρήτρας 2 παράγραφος 2, παρέχεται ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορέσουν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, τουλάχιστον επί τρεις μήνες, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας, η οποία μπορεί να φθάσει μέχρι τα 8 έτη και προσδιορίζεται από

τα κράτη μέλη ή/και τους κοινωνικούς εταίρους» και «Για την προαγωγή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, τα μέρη που υπογράφουν την παρούσα συμφωνία πιστεύουν ότι το δικαίωμα στη γονική άδεια που προβλέπεται στη ρήτρα 2 παράγραφος 1 θα πρέπει, κατ' αρχήν, να είναι αμεταβίβαστο».

Η οδηγία 96/34/EK δεν είναι πλέον σε ισχύ, καθώς έχει αντικατασταθεί από την οδηγία 2010/18/EE.

Οδηγία 2010/18/EE

Η οδηγία 2010/18/EE σχετίζεται με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας για το πλαίσιο των γονικών παροχών. Η νέα συμφωνία συντάχθηκε από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC. Υποδεικνύεται η ανάγκη για συμμόρφωση των κρατών-μελών στην παρούσα οδηγία και η λήψη των κατάλληλων εθνικών νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων. Η νέα συμφωνία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη γονική άδεια στην κατεύθυνση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και της προώθησης των ίσων εργασιακών και γονικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες.

Στην παράγραφο 2 της ρήτρας 2 της συμφωνίας, αναγράφεται η χρονική περίοδος της γονικής άδειας, η οποία ορίζεται στους τέσσερις μήνες, από τους οποίους ο ένας τουλάχιστον να είναι αμεταβίβαστος: «Η άδεια χορηγείται για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών και, με σκοπό την ισότητα των ευκαιριών και της μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει καταρχήν να είναι αμεταβίβαστη. Για να ενθαρρυνθεί η δικαιότερη χρήση του δικαιώματος της άδειας και από τους δύο γονείς, τουλάχιστον ένας από τους τέσσερις μήνες παρέχεται ως αμεταβίβαστος». Σε αυτό το σημείο εντοπίζεται μια διαφορά από την προηγούμενη συμφωνία-πλαίσιο, η οποία έγκειται στην αύξηση των μηνών γονικής άδειας στους τέσσερις από τους τρεις, που ορίζονταν στην πρότερη συμφωνία. Οι υπόλοιπες ρήτρες της συμφωνίας ρυθμίζουν θέματα σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα και τη μη διάκριση των εργαζόμενων γονέων, την επιστροφή στην εργασία μετά τη χρήση της γονικής άδειας και την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας.

Η οδηγία 2010/18/EE δεν ισχύει πλέον, και έχει αντικατασταθεί από την οδηγία (EE) 2019/1158.

Οδηγία (EE) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

Η οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου περιλαμβάνει νομοθετικές ρυθμίσεις για όλους τους εργαζόμενους σε ζητήματα όπως: η άδεια για οικογενειακούς λόγους, η άδεια πατρότητας, οι γονικές άδειες, οι άδειες φροντίδας, η ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ των γονέων και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Στοχεύεται η ισότητα στις ευκαιρίες απασχόλησης για τα δύο φύλα, διαμέσου της εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Μέσω της οδηγίας αυτής, δίνονται κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη-μέλη για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και για την προαγωγή της ισότητας στην αγορά εργασίας, διαμέσου των παρεχόμενων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης για τα δύο φύλα.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 4, παράγραφος 1, ορίζεται η άδεια πατρότητας: «Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε πατέρας ή, εάν και εφόσον αναγνωρίζεται στο εθνικό δίκαιο, αντίστοιχος δεύτερος γονέας, δικαιούται άδεια πατρότητας 10 εργάσιμων ημερών η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίζουν εάν η άδεια πατρότητας επιτρέπεται να λαμβάνεται εν μέρει και πριν ή μόνο μετά τη γέννηση του παιδιού, καθώς και εάν η άδεια αυτή επιτρέπεται να λαμβάνεται με ευέλικτο τρόπο».

Ακολουθως, στο άρθρο 5, στις παραγράφους 1 και 2 ορίζεται η γονική άδεια: «Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος ατομικώς δικαιούται γονική άδεια τεσσάρων μηνών που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, μέχρι την ηλικία των οκτώ ετών, που πρέπει να προσδιορίζεται από κάθε κράτος μέλος ή από τις συλλογικές συμβάσεις. Η ηλικία αυτή καθορίζεται κατά τρόπο που κάθε γονέας να μπορεί να ασκήσει ισότιμα το δικαίωμά του για γονική άδεια» και «Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε δύο μήνες γονικής άδειας να μην μπορούν να μεταβιβαστούν».

Στο άρθρο 6 παράγραφος 1 γίνεται λόγος για την άδεια φροντίδας: «Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια φροντίδας πέντε εργάσιμων ημερών ετησίως».

Στο άρθρο 9 οριοθετείται το πλαίσιο για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας: «Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον οκτώ έτη, και οι φροντιστές, δικαιούνται να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους

φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς».

Η οδηγία 2019/1158 καθώς αντικατέστησε την προηγούμενη οδηγία 2010/18/ΕΕ, εισήγαγε αρκετές μεταβολές και καινοτομίες στο ευρωπαϊκό πλαίσιο σχετικά με τις γονικές άδειες. Μία από αυτές, είναι ο ορισμός της άδειας πατρότητας που θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά στο ευρωπαϊκό πλαίσιο. Επίσης, μία αλλαγή που καταγράφεται είναι οι μήνες γονικής άδειας που είναι αμεταβίβαστοι μεταξύ των γονέων και διαμορφώνονται πλέον στη χρονική περίοδο των δύο μηνών. Είναι σημαντικό να επισημανθεί, ότι με την παρούσα οδηγία αναγνωρίζεται πια και η ύπαρξη του φροντιστή και η ανάγκη για παροχή άδειας φροντίδας καθώς και η εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας στους εργαζομένους γονείς και φροντιστές.

Η οδηγία 2019/1158 βρίσκεται σε ισχύ σήμερα.

5.3 Σχέδια δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση

Η Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την ισότητα των φύλων 2001-2005

Η «Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την ισότητα των φύλων 2001-2005» αποτελεί το πρώτο ευρωπαϊκό κείμενο στο οποίο διατυπώνεται ρητά η «ισότητα των φύλων» και όχι η «ισότητα ευκαιριών ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες», όπως αναφερόταν στα προηγούμενα ευρωπαϊκά κείμενα (Στρατηγάκη, 2021: 102). Η Κοινοτική Στρατηγική είχε ως σκοπό να προωθήσει προληπτικές παρεμβάσεις και συγκεκριμένα μέτρα στην κατεύθυνση της προαγωγής της έμφυλης ισότητας (Βουγιούκα, 2012: 8).

Το κείμενο περιλαμβάνει πέντε τομείς δράσης: (α) προαγωγή της έμφυλης ισότητας στην οικονομική ζωή, (β) προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης, (γ) ίση πρόσβαση και εφαρμογή των κοινωνικών δικαιωμάτων σε όλους, (δ) ενίσχυση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην καθημερινή ζωή και (ε) προώθηση της αλλαγής στους ρόλους των φύλων και τα στερεότυπα (Βουγιούκα, 2012: 9).

Αναφορικά με τον πρώτο τομέα δράσης, ο οποίος ανάγεται στο πεδίο της απασχόλησης, προτείνεται μια σειρά από στόχους και ενέργειες για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην απασχόληση. Αρχικά, ένας πρώτος στόχος, είναι η ένταξη

της οπτικής του φύλου στις ευρωπαϊκές στρατηγικές για την απασχόληση. Ο στόχος αυτός, μπορεί να επιτευχθεί, με την αξιολόγηση των φορολογικών συστημάτων και τη μείωση των αντικινήτρων για την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση, με τη συμμετοχή των γυναικών σε ενεργητικά μέτρα για την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας, με την αύξηση του ποσοστού των γυναικών που συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην πληροφορική και στις νέες τεχνολογίες και την επακόλουθη ένταξή τους σε αυτούς τους επαγγελματικούς κλάδους κ.ά. (Βουγιούκα, 2012: 9).

Ένας άλλος στόχος, αφορά τη βελτίωση της χρήσης των διαρθρωτικών ταμείων για να προάγουν περαιτέρω την έμφυλη ισότητα. Ενέργειες που συντελούν σε αυτή την κατεύθυνση, είναι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές και πρωτοβουλίες καθώς και στα διαρθρωτικά ταμεία, η παρότρυνση των κρατών-μελών να προχωρήσουν σε ενέργειες πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης σε θέματα ισότητας, η σύσταση δικτύου ειδικών για παρακολούθηση των ζητημάτων ισότητας σε όλα τα κράτη κ.ά. (Βουγιούκα, 2012: 9-10).

Ο τρίτος και τελευταίος στόχος, όπως αναφέρεται στην Κοινοτική Στρατηγική, είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την ένταξη της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Σε αυτό το πλαίσιο, προωθείται η καταγραφή και η ενσωμάτωση αναλύσεων για το φύλο κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού και της υλοποίησης των διάφορων ευρωπαϊκών μέτρων και πολιτικών, η ανάπτυξη του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους για την ισότητα των φύλων στην οικονομική ζωή και η απονομή του ευρωπαϊκού σήματος ισότητας, το οποίο θα αποδίδεται σε επιχειρήσεις που έχουν εντάξει καλές πρακτικές για την προαγωγή της έμφυλης ισότητας (Βουγιούκα, 2012: 10).

Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010

Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε το 2006 τον «Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010». Ο Χάρτης περιλάμβανε πολιτικές διακηρύξεις σε έξι τομείς προτεραιότητας: (α) οικονομική ανεξαρτησία επί ίσοις όροις για γυναίκες και άνδρες, (β) συμφιλίωση της επαγγελματικής ζωής με την ιδιωτική και την οικογενειακή ζωή, (γ) ίση συμμετοχή για γυναίκες και άνδρες σε θέσεις λήψης αποφάσεων, (δ) εξάλειψη της έμφυλης βίας και του εμπορίου ανθρώπων, (ε) εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων στην κοινωνία και (στ) προώθηση της ισότητας των φύλων και σε χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αναφορικά με τον πρώτο τομέα, ο οποίος ανάγεται στο πεδίο της απασχόλησης, απαριθμείται μια σειρά από μέτρα που έχουν ως στόχο την οικονομική αυτοτέλεια των γυναικών. Αρχικά, επισημαίνεται η ανάγκη για αύξηση του ποσοστού των γυναικών απασχολούμενων με βάση το ποσοστό που είχε τεθεί ως κατάλληλο στους στόχους της Λισαβόνας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη συμμόρφωση των κρατών-μελών της ΕΕ με τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και με την ανάπτυξη δράσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Ένα άλλο ζήτημα, είναι η εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των φύλων, που για την επίτευξή του, απαιτούνται πολύπλευρες παρεμβάσεις. Μία άλλη ενέργεια, είναι η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και η στήριξη των γυναικών που επιθυμούν να προχωρήσουν στη σύσταση μιας επιχείρησης, με την παροχή χρηματοδοτικών πόρων και την κατάλληλη κατάρτιση. Άλλες δράσεις που αναφέρονται, είναι η ισότητα των φύλων στην κοινωνική προστασία και στην αντιμετώπιση της φτώχειας, η αναγνώριση της διάστασης των φύλων στην υγεία και η καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2006: 4-6).

Ο δεύτερος τομέας προτεραιότητας, που σχετίζεται επίσης με το θέμα της απασχόλησης, έχει ως βασικό άξονα το ζήτημα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Σε αυτήν την κατεύθυνση, προτείνεται η περαιτέρω προώθηση και εφαρμογή των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας σε όλους τους εργαζομένους. Ένα άλλο μέτρο που αναφέρεται, είναι η ανάγκη για ποιοτικότερες και περισσότερο προσβάσιμες υπηρεσίες φροντίδας και φύλαξης παιδιών, ηλικιωμένων και ανθρώπων με αναπηρίες. Γι' αυτό, η Επιτροπή θα στηρίξει την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης (συγκεκριμένα ο στόχος μέχρι το 2010 είναι το 33% των παιδιών κάτω των 3 ετών και το 90% των παιδιών άνω των 3 ετών και έως την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, να λαμβάνει φροντίδα από τυπικές δομές φύλαξης και φροντίδας) με την χρηματοδότηση των κρατών-μελών της από τα διαρθρωτικά ταμεία και με την ανταλλαγή ορθών πρακτικών.

Επιπλέον, μία άλλη δράση που εντάσσεται στον δεύτερο τομέα προτεραιότητας, σχετίζεται με την προώθηση καλύτερων πολιτικών συμφιλίωσης για γυναίκες και άνδρες. Από μέρους των κρατών, είναι αναγκαία η παροχή κινήτρων για την ενθάρρυνση των ανδρών να λαμβάνουν τις γονικές άδειες και την άδεια πατρότητας. Αυτό θα συμβάλλει στον διαμοιρασμό των οικιακών και οικογενειακών

καθηκόντων και στην ομαλότερη επιστροφή των μητέρων στην εργασία τους (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2006: 6-7).

Συνολικά, στις παρεμβάσεις που προτείνονται από τον Χάρτη, σημαντική θέση είχε η στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και η καταπολέμηση του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές. Το κύριο μειονέκτημα του Χάρτη ήταν πως δεν είχε συγκεκριμένο προϋπολογισμό για τις δράσεις του, ενώ το περιεχόμενό του είχε κυρίως πολιτικές κατευθύνσεις, οι οποίες για να πραγματοποιηθούν, θα έπρεπε να λάβουν χρηματοδότηση από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα (Στρατηγάκη, 2021: 104).

Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε το 2010 τη «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015», που περιλάμβανε πέντε κύρια πεδία δράσης, τα οποία είναι τα εξής: ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία, ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, ισότητα στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, τερματισμός της έμφυλης βίας και ισότητα των φύλων στις εξωτερικές δράσεις.

Σχετικά με την απασχόληση, ορισμένες δράσεις που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την επίτευξη της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας ανδρών και γυναικών, είναι οι εξής: (α) υποστήριξη της προαγωγής της ισότητας και της υλοποίησης κατάλληλων εθνικών μέτρων, αξιοποιώντας μέσα τεχνικής υποστήριξης και χρηματοδοτικά προγράμματα, (β) προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και αυτοαπασχόλησης, (γ) αξιολόγηση του υπάρχοντος χάσματος στα δικαιώματα των εργαζομένων για οικογενειακές άδειες, (δ) υποβολή έκθεσης για την πρόοδο των κρατών-μελών σε ό,τι αφορά τις δομές και τις υπηρεσίες παιδικής φροντίδας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010: 6).

Ο άξονας δράσης που αφορά την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας εντοπίζεται, επίσης, στον τομέα της απασχόλησης. Μερικές ενέργειες που συμβάλλουν σε αυτήν την κατεύθυνση είναι οι εξής: (α) βελτίωση της διαφάνειας των αμοιβών, (β) στήριξη πρωτοβουλιών για την ίση αμοιβή στον χώρο εργασίας, (γ) θέσπιση και καθιέρωση της Ευρωπαϊκής Ημέρας Ίσης Αμοιβής και (δ) ενθάρρυνση των γυναικών για την ένταξή τους σε μη παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010: 7).

Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε το 2015 τη «Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019», ενσωματώνοντας και ενισχύοντας τους πέντε βασικούς άξονες προτεραιότητας, όπως περιλαμβάνονταν στη «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015». Σχετικά με την απασχόληση, τα δύο κυριότερα πεδία δράσης, που περιλαμβάνονται στη Στρατηγική Δέσμευση, σχετίζονται με την αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών και τη συνεπαγόμενη οικονομική ανεξαρτησία τους και με τη μείωση των διαφορών στους μισθούς και τις συντάξεις για την καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015: 9).

Σχετικά με το πρώτο πεδίο δράσης, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, προϋποθέτει μέτρα στην κατεύθυνση της εξισορρόπησης των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, την περαιτέρω επέκταση των κρατικών δομών και υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα μέλη, τη στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας κ.ά. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015: 10). Ορισμένες ενέργειες που προτείνονται για υιοθέτηση από τα κράτη-μέλη είναι οι εξής: (α) εκσυγχρονισμός του νομοθετικού πλαισίου και θέσπιση ενός ευρύτερου πλαισίου πολιτικής για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και τις άδειες για τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων, (β) παρακολούθηση και στήριξη στα κράτη-μέλη για την ανάπτυξη ποιοτικών και προσβάσιμων δομών φροντίδας και μέριμνας, (γ) ευαισθητοποίηση για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, κ.ά. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015: 22).

Αναφορικά με το δεύτερο πεδίο δράσης, για τη μείωση των έμφυλων διαφορών που σημειώνονται στους μισθούς και τις συντάξεις, προκρίνονται μέτρα για τη μείωση των ανισοτήτων ως προς την πρόσβαση σε χρηματοοικονομικούς πόρους, την αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας για ίση αμοιβή, πολιτικές για τα άτομα που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας, όπως είναι οι μονογονεϊκές οικογένειες κ.ά. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015: 12). Μερικές δράσεις που προωθούνται για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων είναι οι εξής: (α) ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας και μέτρα για την βελτίωση της εφαρμογής της ίσης αμοιβής, (β) επίτευξη της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων σε τομείς οικονομικής και ψηφιακής δραστηριότητας με την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των γυναικών (γ) προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις βαθμίδες και τις μορφές εκπαίδευσης, (δ) αντιμετώπιση των αιτιών της συνταξιοδοτικής ανισότητας των φύλων, κ.ά. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015: 24-25).

Η «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015» και η «Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019», είναι δύο κείμενα τα οποία δεν αποτέλεσαν επίσημα σχέδια δράσης, καθώς δεν είχαν συγκεκριμένο προϋπολογισμό και τα πεδία δράσης τους ήταν ίδια με αυτά που περιλαμβάνονταν στον «Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010» (Στρατηγάκη, 2021: 105).

Μια Ένωση Ισότητας-Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε το 2020 το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων, με τίτλο «Μια Ένωση ισότητας – Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025». Η Στρατηγική επικεντρώνεται στους εξής τομείς προτεραιότητας: απαλλαγή από τη βία και τα έμφυλα στερεότυπα, ευημερία σε μια οικονομία με ισότητα των φύλων, ισότιμη ανάληψη ηγετικών ρόλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, συνεκτίμηση και συμπερίληψη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ, χρηματοδοτικές δράσεις για την προαγωγή της ισότητας των φύλων, μέριμνα για την έμφυλη ισότητα και την ενδυνάμωση των γυναικών σε παγκόσμιο επίπεδο.

Για την επίτευξη της αύξησης του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, προτείνεται μια σειρά από πολιτικές και μέτρα που επικεντρώνονται σε ζητήματα, όπως είναι η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας, η διαθεσιμότητα των υπηρεσιών παιδικής φροντίδας και η αντιμετώπιση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος. Όπως αναφέρει η Στρατηγάκη (2021: 105) το συγκεκριμένο σχέδιο δράσης αποτελεί «τομή» στα ευρωπαϊκά κείμενα για την ισότητα των φύλων, ως προς την προσέγγιση που επιδιώκεται και ως προς τα πεδία άσκησης της πολιτικής που αναφέρονται σε αυτό.

Ο δεύτερος τομέας προτεραιότητας της Στρατηγικής, είναι αυτός που σχετίζεται περισσότερο με την απασχόληση και την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην εργασία. Διαρθρώνεται γύρω από τις εξής θεματικές: (α) γεφύρωση του έμφυλου χάσματος στην απασχόληση, (β) ίση συμμετοχή σε διάφορους τομείς της οικονομίας, (γ) αντιμετώπιση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού έμφυλου χάσματος και (δ) καταπολέμηση του χάσματος των φύλων στη φροντίδα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 7-13).

Η πρώτη θεματική επικεντρώνεται στο ζήτημα του έμφυλου χάσματος στην απασχόληση. Η εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένας σημαντικός παράγοντας για τη μείωση του έμφυλου χάσματος στην αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 8). Σε αυτό το πλαίσιο, συντάχθηκε η οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η οποία περιλαμβάνει νομοθετικές ρυθμίσεις για ζητήματα όπως: η άδεια για οικογενειακούς λόγους, η άδεια πατρότητας, οι γονικές άδειες, οι άδειες φροντίδας και η ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ των γονέων. Μέσω των συγκεκριμένων νομοθετικών ρυθμίσεων, γίνεται μια προσπάθεια για την επίτευξη της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Η λήψη αδειών και στα δύο φύλα έχει θετικό αντίκτυπο στην κατανομή και τον επιμερισμό των οικογενειακών εργασιών και των ευθυνών φροντίδας (European Commission, 2016: 9). Η αξιοποίηση των αδειών από τους πατέρες, μετριάζει το βάρος της οικογενειακής φροντίδας για τις μητέρες και αυτό επιτρέπει την ταχύτερη και ομαλότερη επιστροφή στην εργασία τους.

Μία ακόμη πολιτική που μπορεί να ευνοήσει την επαγγελματική κατάσταση των γυναικών, περιλαμβάνει μέτρα που στοχεύουν στη μεταβολή των οικονομικών και φορολογικών συστημάτων και την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών (European Commission, 2016: 12). Οι κοινωνικές και οικονομικές πολιτικές πρέπει να στοχεύουν στην εξάλειψη των εργασιακών ανισοτήτων, με τα εθνικά συστήματα και τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας να μεταβάλλονται και να προσαρμόζονται αναλόγως. Γι' αυτό το λόγο, η Επιτροπή θα καταρτίσει κατευθυντήριες οδηγίες προς τα κράτη-μέλη σχετικά με τα εθνικά φορολογικά συστήματα και τον τρόπο που επηρεάζουν την παροχή κινήτρων ή αντικινήτρων για τα εργαζόμενα μέλη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 9). Ειδικότερα, σχετικά με το σύστημα φορολόγησης, θεωρείται ότι το κοινό σύστημα φορολόγησης των ζευγαριών, ενδεχομένως να αποτελεί οικονομικό αντικίνητρο για την εργασία των γυναικών, οπότε προτείνεται η μετάβαση στο ατομικό σύστημα φορολόγησης για να διευκολυνθεί η γυναικεία εργασία (European Commission, 2016: 12).

Παράλληλα, αναφέρεται στη Στρατηγική το ζήτημα της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Είναι σημαντική η ενδυνάμωση των γυναικών στην αγορά εργασίας σε τομείς επιχειρηματικού και επενδυτικού ενδιαφέροντος. Γι' αυτό η Επιτροπή θα υλοποιήσει συγκεκριμένα μέτρα και προγράμματα για τη στήριξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων που διοικούνται από γυναίκες και στοχευμένες

δράσεις για την προώθηση των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 9-10).

Η δεύτερη θεματική εστιάζει στο θέμα της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στους διάφορους τομείς της οικονομίας. Σε αυτή την κατεύθυνση, είναι εξαιρετικά σημαντική η ψηφιακή μετάβαση που συντελείται. Δεδομένου ότι, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στους κλάδους που σχετίζονται με τις ψηφιακές δεξιότητες, είναι απαραίτητο να ληφθούν μέτρα για την ένταξη περισσότερων γυναικών σε αυτά τα επαγγέλματα. Η Επιτροπή θα συντάξει σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση και θα προχωρήσει στην εφαρμογή υπουργικής δήλωσης με δεσμευτικό χαρακτήρα για τις γυναίκες στο ψηφιακό περιβάλλον. Παράλληλα, θα καταρτιστεί το επικαιροποιημένο ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων που θα συμβάλλει στην καταπολέμηση του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού και του χάσματος μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, ενώ θα συσταθεί και Συμβούλιο για την ενίσχυση της ίσης εκπροσώπησης στα παραδοσιακά ανδροκρατούμενα και γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα και την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 10-11).

Η τρίτη θεματική αφορά ένα καίριο ζήτημα που απαιτεί παρέμβαση και αντιμετώπιση, κι αυτό είναι η ύπαρξη του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα. Το μισθολογικό χάσμα προκύπτει από διάφορα αίτια. Ένα από αυτά, είναι το υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών στις χώρες της ΕΕ, που για το 2021 βρίσκεται στο 28,8% έναντι του 8,1% των ανδρών (Eurostat, 2021c). Το καθεστώς μερικής απασχόλησης στο οποίο εργάζεται ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών, συνεπάγεται χαμηλότερες απολαβές και άρα την όξυνση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα. Άλλοι παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωσή του, είναι η αφανής και η μη αμειβόμενη εργασία των γυναικών, οι διακοπές στην εργασιακή τους σταδιοδρομία λόγω ανάληψης των οικογενειακών ευθυνών καθώς και ο οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός που υφίστανται οι γυναίκες λόγω των έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 11).

Για τη διαχείριση και τον περιορισμό του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, προτείνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η σύσταση και η υιοθέτηση δεσμευτικών μέτρων για τη μισθολογική διαφάνεια και την εργασιακή ισότητα από όλα τα κράτη-μέλη της. Επιπλέον, αναφέρεται πως η Επιτροπή θα εκκινήσει διαδικασίες διαβούλευσης με τα κράτη-μέλη

και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση γενικότερα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 11). Στην κατεύθυνση αυτή, προκρίνονται και άλλα μέτρα όπως είναι, η εισαγωγή και η εφαρμογή νομικών διατάξεων περί ίσης αμοιβής, η μείωση των έμφυλων στερεοτύπων στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος διαμέσου της ευαισθητοποίησης των ατόμων κ.ά. (European Commission, 2016: 12). Για την αντιμετώπιση του συνταξιοδοτικού χάσματος, προκρίνεται η συζήτηση με τα κράτη-μέλη για την παροχή συνταξιοδοτικών μορίων για τη διακοπή της σταδιοδρομίας που σχετίζεται με την παροχή φροντίδας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 12).

Αναφορικά με την τέταρτη θεματική, προκρίνεται το ζήτημα των ανισοτήτων φύλου στις ευθύνες φροντίδας. Για να αντιμετωπιστεί το συγκεκριμένο ζήτημα, απαιτείται η ίση κατανομή των οικιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων και η αναβάθμιση των υπηρεσιών και των δομών φροντίδας και φύλαξης. Η έλλειψη πρόσβασης σε επίσημες υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών, θεωρείται μια βασική αιτία για την ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας. Οι επίσημες υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας είναι ένα μέσο για τη διευκόλυνση των γυναικών στην επιστροφή τους στην εργασία. Θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα από όλα τα κράτη-μέλη για την παροχή προσβάσιμων, ποιοτικών και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών φροντίδας ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της σύγχρονης οικογένειας. Γι' αυτό η ΕΕ θα συνεχίσει την οικονομική ενίσχυση των κρατών-μελών της για την δημιουργία βέλτιστων δομών και υπηρεσιών φροντίδας και φύλαξης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 12-13).

Η Στρατηγική συνδέει το χάσμα των φύλων στην απασχόληση, με το μισθολογικό και με το συνταξιοδοτικό χάσμα, καθώς και με την έλλειψη επαρκών υποδομών φροντίδας. Επιδιώκεται, έτσι, μια πολύπλευρη προσέγγιση για την αντιμετώπιση αυτών των διαστάσεων της έμφυλης ανισότητας στην απασχόληση, με την αλληλοσυμπλήρωση της οικονομικής ευρωπαϊκής πολιτικής και της κοινωνικής ευρωπαϊκής πολιτικής. Συμπερασματικά, η Στρατηγική εισάγει καινοτόμα στοιχεία στο ευρωπαϊκό γίγνεσθαι, αναφορικά με το πεδίο της ισότητας των φύλων, σε σχέση με τους στόχους, με τις δράσεις και με τις προσεγγίσεις που επιδιώκονται για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας (Στρατηγάκη, 2021: 107-108).

Κεφάλαιο 6: Πολιτικές της Ελλάδας για την ένταξη των γυναικών στην εργασία

Το πεδίο της ισότητας των φύλων και η συνακόλουθη πολιτική για το ζήτημα, αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα από τη δεκαετία του 1970 και έπειτα. Τον πιο καθοριστικό λόγο στην διαμόρφωσή του, τον έχει η πολιτική ίσων ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό συνέβη, λόγω της έλλειψης εμπειρίας στο συγκεκριμένο θέμα κοινωνικής πολιτικής στην Ελλάδα, και λόγω της αδυναμίας του ελληνικού γυναικείου κινήματος να συμβάλλει στον τομέα της απασχόλησης (αν και το κίνημα είχε γενικά σημαντική επίδραση σε μεταρρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων). Η πολιτική της ΕΕ επηρέασε την πολιτική της Ελλάδας, άμεσα, μέσω της έκδοσης οδηγιών που αντικατόπτριζαν την κατευθυντήρια ευρωπαϊκή γραμμή για το ζήτημα, οδηγώντας σε νομοθετικές ρυθμίσεις στο εσωτερικό της χώρας, και έμμεσα, μέσω της χρηματοδότησης συγκεκριμένων προγραμμάτων απασχόλησης που αντηχούσαν την έμφυλη διάσταση (Καραμεσίνη, 2021: 135).

Η εθνική πολιτική απασχόλησης περιέλαβε το ζήτημα του φύλου κατά την δεκαετία του 1980, μέσω της επίδρασης των πολιτικών απασχόλησης και ισότητας της ΕΕ. Από το 1998 και έπειτα, η Ελλάδα συντάχθηκε με τις «Κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης» που εκδίδονται κάθε χρόνο από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και ισχύουν για όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ (Καραμεσίνη, 2021: 136-137).

Η Ελλάδα ακολούθησε τη διττή ευρωπαϊκή στρατηγική για την έμφυλη ισότητα στην απασχόληση, η οποία περιλάμβανε, αφενός, ειδικά μέτρα και θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών και αφετέρου, ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις εθνικές πολιτικές. Από το 1998 και στο εξής, έχει καταγραφεί πρόοδος και στους δύο πυλώνες της διττής στρατηγικής, που γίνεται εμφανής μέσω της βελτίωσης των δομών, των υπηρεσιών και της τεχνογνωσίας, που είναι κατάλληλες για τον σχεδιασμό των πολιτικών ισότητας (Καραμεσίνη, 2021: 170).

Οι εθνικές πολιτικές για την απασχόληση και την έμφυλη ισότητα διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες, σύμφωνα με την Καραμεσίνη (2021: 176): (α) ενεργητικές πολιτικές στην εργασία, (β) πολιτικές για τις αμοιβές και τη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού, (γ) πολιτικές για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και (δ) πολιτικές για την ευέλικτη εργασία.

Οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση περιλαμβάνουν κυρίως, προγράμματα για την ένταξη των ανέργων στην απασχόληση και προγράμματα για την

κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων. Το ελληνικό Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) του 1999, περιείχε την εφαρμογή ποσόστωσης 60% για τις γυναίκες σε όλα τα προγράμματα απασχόλησης, που ισοδυναμούσε με το ποσοστό των γυναικών ανέργων. Το συγκεκριμένο μέτρο θεωρείται βαρύνουσας σημασίας, καθώς είναι το πρώτο πολύ καλό παράδειγμα ενσωμάτωσης της έννοιας του φύλου στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Άλλα μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο της προαγωγής της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση είναι: (α) τα προγράμματα ένταξης στην εργασία για μητέρες, με την προώθηση και της μερικής απασχόλησης, (β) τα μέτρα της περιφερειακής ανάπτυξης, στα οποία ευνοούνταν περισσότερο οι επικεφαλής των μονογονεϊκών οικογενειών και όσοι επέστρεφαν στην εργασία τους μετά από απουσία για οικογενειακούς λόγους και (γ) οι θετικές δράσεις για την στήριξη της γυναικείας εργασίας, που περιλάμβαναν ολικές παρεμβάσεις για άνεργες γυναίκες και προγράμματα κατάρτισης στις ψηφιακές δεξιότητες (Καραμεσίνη, 2021: 176-179).

Είναι γεγονός, ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ασκούν μικρή επίδραση στο πεδίο της αγοράς εργασίας. Η κυρίαρχη επίδρασή τους, έγκειται στην αναδιανομή των ευκαιριών απασχόλησης σε μη προνομιούχα μέλη της κοινωνίας (Koning κ. ά., 2001 όπως αναφέρεται στο Καραμεσίνη, 2021: 180), ενώ για την προώθηση της έμφυλης ισότητας, πρέπει να ληφθούν υπόψη τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών και οι διαφορές φύλου στις θέσεις εργασίας μετά την λήξη αυτών των προγραμμάτων (Καραμεσίνη, 2021: 180).

Σχετικά με τις πολιτικές για τις αμοιβές και τη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού, στην Ελλάδα, το ζήτημα περιορίζεται σχεδόν αποκλειστικά στην νομοθεσία για την «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας». Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων δεν έχει απασχολήσει τους εθνικούς μηχανισμούς της πολιτικής ισότητας και οι ανάλογες πρωτοβουλίες δεν έχουν εκκινήσει. Ορισμένες δράσεις που έχουν υλοποιηθεί στην κατεύθυνση αυτή, δεν σχετίζονται τόσο άμεσα με το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές, αλλά περισσότερο με την ισότητα των ευκαιριών στην απασχόληση και με την καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού (Καραμεσίνη, 2021: 183-186).

Μερικές από αυτές είναι: (α) μέτρα ένταξης της ισότητας των φύλων στην δευτεροβάθμια και μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με την επιμόρφωση για την ισότητα των φύλων σε δασκάλους και μαθητές και την χρήση του επαγγελματικού προσανατολισμού για την κατάρτιση των έμφυλων στερεοτύπων στην επιλογή επαγγέλματος και γενικότερα στην απασχόληση, (β) προγράμματα στήριξης της

γυναικείας επιχειρηματικότητας, (γ) συμμετοχή κάθε φύλου τουλάχιστον κατά το ένα τρίτο στα υπηρεσιακά συμβούλια του δημοσίου τομέα για την καταπολέμηση του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, (δ) μέτρα για την ένταξη της διάστασης του φύλου και της έμφυλης ισότητας στον εργασιακό χώρο, τα οποία πραγματοποιήθηκαν κυρίως, με τα προγράμματα «Ανδρομέδα» και «Άνθηση» της ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας “EQUAL”, με στόχο την ανάπτυξη των ενδεδειγμένων μεθόδων και μέσων για την ένταξη της πολιτικής του φύλου στη διοίκηση προσωπικού και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, (ε) θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στις επιχειρήσεις, όπως υπηρεσίες συμβουλευτικής και κατάρτισης, βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών εργαζομένων, κ.ά., με στόχο την επαγγελματική εξέλιξή τους και (στ) συμφωνίες για συνεργασία μεταξύ της Γενικής Ισότητας των Φύλων και των εργοδοτικών οργανώσεων για τη διάδοση της έμφυλης ισότητας στις επιχειρήσεις (Καραμεσίνη, 2021: 183-186).

Αναφορικά με τις πολιτικές για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, στην Ελλάδα η εφαρμογή τους ξεκίνησε με το ΕΣΔΑ του 1998, ενώ προηγουμένως είχε αναγνωριστεί και αποδεχθεί η ΕΣΑ του 1997, η οποία περιλάμβανε μέτρα ενεργητικής πολιτικής σε αυτό το πεδίο. Οι τρεις κυριότεροι άξονες δράσης ήταν οι εξής: (α) κατασκευή νέων δομών για τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία, (β) διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας των παιδικών σταθμών και των σχολείων και (γ) βελτίωση του καθεστώτος αδειών για οικογενειακούς λόγους. Στην Ελλάδα, εφαρμόστηκαν δράσεις και προγράμματα και στους τρεις άξονες. Ορισμένα από αυτά, είναι: η δημιουργία ολοήμερων νηπιαγωγείων και δημοτικών σχολείων, η οικονομική στήριξη των Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) και η ίδρυση νέων δομών, η ενίσχυση των υπηρεσιών και των δομών για τη φροντίδα των ηλικιωμένων κ.ά. Όσον αφορά τον τρίτο άξονα, τα μέτρα γι' αυτόν, εφαρμόστηκαν χρονικά λίγο αργότερα. Πραγματοποιήθηκαν σημαντικές βελτιώσεις στο σύστημα των γονικών αδειών, αφενός στον δημόσιο τομέα, με τις αναθεωρήσεις του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, και αφετέρου στον ιδιωτικό τομέα, ως αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο (Καραμεσίνη, 2021: 188-189).

Σχετικά με τις πολιτικές για την ευέλικτη εργασία, στην ελληνική πραγματικότητα, προωθήθηκαν νομοθετικές μεταβολές από τη δεκαετία του 1990 και ύστερα. Περιλάμβαναν, μεταξύ άλλων, μέτρα για τη ρύθμιση της μερικής απασχόλησης και για την κατοχύρωση της ευέλικτης μορφής του εργασιακού χρόνου.

Το ζήτημα του φύλου, συμπεριλήφθη αποκλειστικά και μόνο στο θέμα της μερικής απασχόλησης. Η μερική απασχόληση προτάθηκε ως μία μορφή αμειβόμενης εργασίας, κατάλληλη, για την αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης. Οριοθετήθηκε σε ένα αυστηρό νομικό πλαίσιο, με την αναλογική εξίσωση των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων και των πλήρως απασχολούμενων, με σκοπό την αποτροπή της μεταστροφής της μερικής απασχόλησης σε περιθωριακή απασχόληση. Παράλληλα, η μερική απασχόληση προωθήθηκε και στον δημόσιο τομέα, με τις συμβάσεις προσωρινής εργασίας και την συνακόλουθη μετατροπή τους, σε ορισμένες περιπτώσεις, σε θέσεις μόνιμης και πλήρους απασχόλησης. Παρά ταύτα, τα ερευνητικά στοιχεία της περιόδου, καταδεικνύουν πως το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που εργάζεται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, θα προτιμούσε να εργάζεται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αυτό το γεγονός, αποδεικνύει την υπερεκτίμηση της σημασίας της μερικής απασχόλησης στην αύξηση των ευκαιριών συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση. Η επέκταση της μερικής απασχόλησης στις γυναίκες έναντι των ανδρών, φαίνεται μάλλον πως έχει συμβάλει στην μείωση του χάσματος των φύλων ως προς την απασχόληση, όμως έχει οδηγήσει και στην αύξηση του έμφυλου χάσματος ως προς την ποιότητα της απασχόλησης (Καραμεσίνη, 2021: 193-195).

Η εφαρμογή των πολιτικών ισότητας των φύλων στην Ελλάδα μπορεί να διακριθεί σε τρεις περιόδους, σύμφωνα με τη Στρατηγάκη (2021: 237): «την περίοδο της ανάπτυξης των πολιτικών ισότητας (1981-1993), την περίοδο της εδραίωσης των πολιτικών ισότητας (1993-2004) και την περίοδο της διεύρυνσης των πολιτικών ισότητας (2004-2019)».

1981-1993

Την δεκαετία του 1980, η εθνική πολιτική της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, εκδηλώθηκε κυρίως με νομοθετικές μεταρρυθμίσεις. Στη συνέχεια, τη δεκαετία του 1990, η έμφαση δόθηκε στις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην απασχόληση. Αυτές οι δράσεις χρηματοδοτήθηκαν μέσω των διαθέσιμων πόρων από τα Α' και Β' Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης και από το πρόγραμμα "NOW" (Καραμεσίνη, 2021: 171).

Τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης (ΚΠΣ) ενσωμάτωσαν μέτρα θετικών δράσεων στην κατεύθυνση της πραγμάτωσης της ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Τα ΚΠΣ αποτελούν ένα σύνολο στρατηγικών και μέτρων που στοχεύουν σε συγκεκριμένα

αποτελέσματα, με υπολογισμένο το κόστος, τις πηγές χρηματοδότησης και τα χρονικά περιθώρια (Γκριγκόρας, χ.χ.: 2).

Το Α΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (1989-1993) συμπεριέλαβε θετικές δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών. Συγκεκριμένα, το πρόγραμμα «Γυναίκες», αφορούσε την εκπαίδευση άνεργων γυναικών και γυναικών από συγκεκριμένες ομάδες (π.χ. γυναίκες θύματα κακοποίησης, γυναίκες με αναπηρίες κ.ά.) για την ένταξή τους στην εργασία. Μέσω αυτού του προγράμματος, την συγκεκριμένη περίοδο χρηματοδοτήθηκαν και άλλα προγράμματα ανάλογης κατεύθυνσης, που στόχευαν στην παροχή ευκαιριών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών, για την εξάλειψη της ανεργίας και των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας (Καραμεσίνη, 2021: 142).

Η έμφυλη διάσταση της πολιτικής απασχόλησης έλαβε υπόσταση με τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των πρώτων προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων εργασίας, τα οποία προσέφεραν μεγαλύτερη επιδότηση σε εργοδότες που προσλάμβαναν γυναίκες. Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ και η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων πραγματοποίησαν προγράμματα για την εκπαίδευση και την κατάρτιση γυναικών σε διάφορους τομείς απασχόλησης. Το σημαντικότερο πρόγραμμα εκείνου του χρονικού διαστήματος, ήταν το “NOW” (New Opportunities for Women). Ήταν ένα ολοκληρωμένο και εξατομικευμένο πρόγραμμα για τις γυναίκες γιατί προσέγγιζε όλα τα στάδια και τις διαδικασίες για την εύρεση εργασίας, με την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, δομών υποστήριξης των γυναικών επιχειρηματιών, κέντρων φύλαξης και απασχόλησης μαθητών κ.ά. Ένα αξιοσημείωτο γεγονός που πέτυχε το πρόγραμμα, είναι και η ίδρυση του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), που αποτέλεσε βασικό πυλώνα χάραξης της πολιτικής ισότητας και των προγραμμάτων θετικής δράσης (Καραμεσίνη, 2021: 140-141).

1993-2004

Η πολιτική απασχόλησης στην Ελλάδα πριν το 1998, ισοδυναμούσε με τα επιδόματα ανεργίας και τις ενεργητικές πολιτικές στο πεδίο της απασχόλησης. Από το 1998 και μετά, η υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) εκ μέρους όλων των κρατών-μελών της ΕΕ, ώθησε και την Ελλάδα στον συντονισμό όλων των εθνικών πολιτικών με τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις. Η ΕΣΑ επέκτεινε τον όρο «πολιτική απασχόλησης», συνδέοντας τον και με άλλα πεδία πολιτικής, όπως το

εργατικό δίκαιο, την κοινωνική πολιτική, την αναπτυξιακή πολιτική κ.ά. (Καραμεσίνη, 2021: 175).

Από το 1999 και μετά, η υιοθέτηση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές εκ μέρους της ΕΕ, παρότρυνε περαιτέρω τα κράτη-μέλη να εντάξουν την έμφυλη ισότητα στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των εθνικών τους ΕΣΔΑ (Rubery κ.ά., 2000, ό. α. στο Καραμεσίνη, 2021: 143-144). Ο κεντρικός πυλώνας των ελληνικών Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) περιλαμβάνει τα εξής ζητήματα: (α) αναλογική πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών στα επιδοτούμενα προγράμματα εργασίας σε αντιστοιχία με τα ποσοστά ανεργίας για κάθε φύλο, (β) επέκταση της μερικής απασχόλησης και (γ) βελτίωση των υπηρεσιών και των δομών φροντίδας (Καραμεσίνη, 2021: 153).

Την χρονική περίοδο 1993-1999 το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για την απασχόληση των γυναικών διευρύνθηκε περισσότερο ακολουθώντας το ευρωπαϊκό πρότυπο. Συγκεκριμένα, το προεδρικό διάταγμα 176/1997 εισήγαγε μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, των λεχόνων και των γαλουχουσών εργαζομένων, ενώ ο νόμος 2639/1998 ενέταξε διατάξεις για την ευέλικτη εργασία και τις γονικές άδειες (Στρατηγάκη, 2021: 157).

Το Β΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (1994-1999) συμπεριέλαβε μέτρα για την προαγωγή της γυναικείας απασχόλησης. Το πρόγραμμα «Συνεχιζόμενη κατάρτιση και προώθηση της απασχόλησης» συνεπαγόταν ολιστικές δράσεις για επαγγελματική κατάρτιση και καθοδήγηση, επιδοτούμενες θέσεις εργασίας και υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας. Επιπλέον, δόθηκαν επιδοτήσεις σε εργοδότες που προσλάμβαναν γυναίκες εργαζόμενες και στηρίχθηκε και η γυναικεία επιχειρηματικότητα μέσω της παροχής μεγαλύτερων ποσών επιδότησης στις γυναίκες. Το 1999, εισήχθησαν ποσοστώσεις στη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα προγράμματα απασχόλησης, που ισοδυναμούσαν με το ποσοστό της γυναικείας ανεργίας. Το χρονικό διάστημα 1994-1997, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και ο συντονισμός των ευρωπαϊκών πολιτικών, οδήγησαν την Ελλάδα στην ενσωμάτωση του φύλου στην εθνική πολιτική απασχόλησης (Καραμεσίνη, 2021: 142-143). Είναι γεγονός όμως, ότι στο Β΄ ΚΠΣ τα μέτρα για την έμφυλη ισότητα ήταν ανεπαρκή ενώ η πορεία πολλών προγραμμάτων δεν ολοκληρώθηκε, στη διάρκεια των αναθεωρήσεών του (Καραμεσίνη, 2021: 174).

Παράλληλα, εκείνη την περίοδο, συνεχίστηκε η Κοινοτική Πρωτοβουλία «Απασχόληση NOW» που συνέβαλε στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών. Στόχος ήταν η υλοποίηση δράσεων για τη μείωση της γυναικείας ανεργίας και η

βελτίωση της επαγγελματικής θέσης των γυναικών εργαζομένων. Συνολικά, στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας, πραγματοποιήθηκαν 29 έργα κατά τον πρώτο κύκλο (1995-1997) και 33 έργα κατά τον δεύτερο κύκλο (1997-1999) με τη συνεργασία δημόσιων και ιδιωτικών φορέων (Στρατηγάκη, 2021: 158-159).

Επιπροσθέτως, την περίοδο αυτή ξεκίνησε και το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. Το Γ΄ ΚΠΣ (2000-2006), είχε ως στόχο την επέκταση της ενίσχυσης των μέτρων που αναπτύχθηκαν το χρονικό διάστημα από το 1998 και μετά. Εκείνη την περίοδο, κυριάρχησαν μέτρα που αφορούσαν την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως: βελτίωση των δομών και των υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους, θεσμοθέτηση του ολοήμερου νηπιαγωγείου και του ολοήμερου δημοτικού σχολείου, παράταση του ωραρίου λειτουργίας των βρεφονηπιακών σταθμών κ.ά. (Καραμεσίνη, 2021: 152).

Από το 2001 και ύστερα, ενσωματώθηκαν στο εθνικό πλαίσιο και άλλες θετικές δράσεις, που εντάσσονταν στον τομέα της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας, όπως: παροχή υποστήριξης και συμβουλευτικής σε άνεργες γυναίκες για την ίδρυση επιχείρησης, κατάρτιση σε γυναίκες επιχειρηματίες και παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης στις νέες τεχνολογίες (Καραμεσίνη, 2021: 152-153). Το ζήτημα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην απασχόληση, εντάθηκε σε μεγαλύτερο βαθμό στο Γ΄ ΚΠΣ, αν και τα μέτρα και οι παρεμβάσεις που τελικά πραγματοποιήθηκαν, δεν ικανοποίησαν στο έπακρον τις προσδοκίες των γυναικών φεμινιστριών που ασχολήθηκαν με το θέμα (Καραμεσίνη, 2021: 170).

Η ελληνική δημόσια διοίκηση αντιμετώπισε δυσκολίες κατά τον σχεδιασμό του Γ΄ ΚΠΣ, οι οποίες αποδίδονται στην έλλειψη εμπειρίας και γνώσης των αρμόδιων εθνικών θεσμών και μηχανισμών που είναι υπεύθυνοι για την πολιτική απασχόλησης. Αυτές οι δυσκολίες εντοπίζονται στον σχεδιασμό και την εφαρμογή ολοκληρωμένων στρατηγικών που δράττονται πολλών διαφορετικών πεδίων, σχετιζόμενων και με την απασχόληση, όπως είναι η εκπαίδευση, η τεχνολογία, η επιχειρηματικότητα, κ.ά. (Στρατηγάκη, 2006 ό. α. στο Καραμεσίνη, 2021: 174).

Στο Γ΄ ΚΠΣ διατυπώθηκε η ποσόστωση 60% υπέρ των γυναικών σε όλα τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν. Αυτό το ποσοστό αντιπροσώπευε το ποσοστό των άνεργων γυναικών στο σύνολο των ανέργων. Ορισμένες από τις δράσεις που πραγματοποιήθηκαν είναι οι εξής: (α) πρωτοβουλίες για την έμφυλη ισότητα στην απασχόληση σε μικρομεσαίες και σε μεγάλες επιχειρήσεις, με την παροχή οικονομικών κινήτρων στους εργοδότες για την επιμόρφωση των γυναικών εργαζομένων, με την

προώθηση της τηλεργασίας κ.ά. (β) ενίσχυση, υποστήριξη και επέκταση των δομών και υπηρεσιών φροντίδας και φύλαξης για παιδιά, ηλικιωμένους και άτομα με ειδικές ανάγκες, όπως είχε ξεκινήσει από το Β΄ ΚΠΣ, ενώ παράλληλα προωθήθηκε και η διεύρυνση των ωρών λειτουργίας των σχολείων και η αύξηση των παιδικών σταθμών και (γ) ολικές παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών, με τη δημιουργία συμβουλευτικών κέντρων σε όλη τη χώρα. Σχετικά με την τρίτη δράση, η αρχική πρόταση ανέφερε ότι η λειτουργία των συμβουλευτικών υπηρεσιών θα γινόταν με την υποστήριξη και εποπτεία του ΚΕΘΙ. Παρά ταύτα, η δράση δεν υλοποιήθηκε τελικά από το ΚΕΘΙ αλλά από διάφορους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς σε όλη την Ελλάδα. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια του Γ΄ ΚΠΣ, σημειώθηκε αύξηση του ποσοστού των γυναικών που συμμετείχαν στα προγράμματα του ΟΑΕΔ ενώ, παράλληλα, σχεδιάστηκαν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών (Στρατηγάκη, 2021: 171-172).

Σε γενικές γραμμές, η αποτίμηση του Γ΄ ΚΠΣ ως προς τον στόχο της ισότητας των φύλων στην εργασία, κρίνεται ως θετική. Πραγματοποιήθηκε η δημιουργία πολλών νέων δομών και υπηρεσιών για τη φροντίδα των εξαρτημένων ατόμων, οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί φορείς προχώρησαν σε θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, χρηματοδοτήθηκε ένα πλήθος ερευνών και μελετών για το φύλο, την έμφυλη ισότητα και άλλα σχετικά θέματα, η κοινωνία ευαισθητοποιήθηκε περισσότερο σχετικά με τις κοινωνικές και οικονομικές πτυχές της έμφυλης ανισότητας και η δημόσια διοίκηση εξοικειώθηκε με τους μηχανισμούς ένταξης της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς πολιτικής (Στρατηγάκη, 2021: 176).

2004-2019

Τη χρονική περίοδο 2004-2009, συνεχίστηκε η πραγματοποίηση ορισμένων προγραμμάτων της πολιτικής ισότητας που είχαν σχεδιαστεί και ενταχθεί στο Γ΄ ΚΠΣ (2000-2006). Η Γενική Γραμματεία Ισότητας προχώρησε στην κατάρτιση των αξόνων προτεραιότητας για την ισότητα των φύλων, προκειμένου να συμπεριληφθεί και να χρηματοδοτηθεί το ζήτημα της έμφυλης ισότητας στο Δ΄ ΚΠΣ, το οποίο μετονομάστηκε σε ΕΣΠΑ (2007-2013) (Στρατηγάκη, 2021: 180). Τα Εθνικά Στρατηγικά Πλαίσια Αναφοράς (ΕΣΠΑ) αποτελούν ολικά αναπτυξιακά σχέδια με / “>συγκεκριμένους άξονες προτεραιότητας. Κεντρικοί πυλώνες του είναι οι εξής: περιφερειακή ανάπτυξη, ενδυνάμωση της επιχειρηματικότητας, βαρύτητα στην εκπαίδευση και στους νέους, τεχνολογία κ.ά. (Γκριγκόρας, χ.χ.: 17).

Ο στόχος της ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών, βρέθηκε στο επίκεντρο της πολιτικής ισότητας. Μαζί με τις δράσεις και τα προγράμματα υπέρ των γυναικών που υλοποιήθηκαν από το Γ΄ ΚΠΣ, το ΚΕΘΙ προχώρησε στη δημιουργία και στην ενίσχυση των γυναικείων συνεταιρισμών σε όλη την Ελλάδα. Επίσης, στον δημόσιο τομέα, υλοποιήθηκαν βελτιώσεις στο σύστημα των γονεϊκών αδειών, με την αναγνώριση και τη συμπερίληψη και των δικαιωμάτων του πατέρα - εργαζομένου. Και στον ιδιωτικό τομέα υπήρξαν βελτιώσεις στην παροχή αδειών στους εργαζόμενους γονείς, μικρότερης, όμως, εμβέλειας. Παράλληλα, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων προχώρησε στην υπογραφή μιας συμφωνίας για τη συνεργασία μεταξύ της ΓΓΙΦ και των βασικών εργοδοτικών οργανώσεων στην Ελλάδα (ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕ-ΒΕΕ, ΕΒΕΑ), για την προώθηση και την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών στον εργασιακό χώρο (Στρατηγάκη, 2021: 185).

Μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης του 2008, η Ελλάδα βίωσε σημαντικές αλλαγές και στο ζήτημα των έμφυλων ανισοτήτων στην εργασία. Ουσιαστικά η κρίση διέκοψε την ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή και παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στα χρόνια που προηγήθηκαν της κρίσης, οι γυναίκες στην Ελλάδα είχαν καταγράψει αξιοσημείωτη πρόοδο στην αγορά εργασίας, και πέτυχαν να καταλαμβάνουν θέσεις μόνιμης απασχόλησης, πλήρους ασφάλισης και υψηλού κοινωνικού γοήτρου (Καραμεσίνη, 2021: 234).

Η περίοδος της ύφεσης προκάλεσε πολύ μεγάλη άνοδο του ποσοστού της γυναικείας ανεργίας και παράλληλα, πολύ μεγάλη πτώση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών. Ένα γεγονός που αξίζει να επισημανθεί, είναι ότι λόγω της πολιτικής λιτότητας που εφαρμόστηκε, ο δημόσιος τομέας επλήγη σε μεγάλο βαθμό. Αυτό προκάλεσε αρνητικές συνέπειες στην επαγγελματική σταδιοδρομία ενός μέρους των νέων και μορφωμένων γυναικών, που με βάση τα ακαδημαϊκά τους προσόντα, ο κλάδος δραστηριοποίησής τους, ήταν κυρίως στον δημόσιο τομέα. Συνεπώς, αυτή η κατάληξη έστρεψε ένα μεγάλο μέρος των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα, στον οποίο αδιαμφισβήτητα οι έμφυλες διακρίσεις είναι περισσότερο έντονες (Καραμεσίνη, 2021: 247).

Την χρονική περίοδο 2009-2015, η ΓΓΙΦ υλοποίησε συγκεκριμένα έργα ΕΣΠΑ για τη στήριξη της γυναικείας απασχόλησης, γύρω από ζητήματα, όπως η ενίσχυση της επαγγελματικής θέσης των γυναικών εργαζομένων και η προώθηση των άνεργων γυναικών στην απασχόληση, η στήριξη των πολιτικών ισότητας στις επιχειρήσεις και

η ανάπτυξη της κοινωνικής ευαισθησίας για την έμφυλη ισότητα στην απασχόληση (Στρατηγάκη, 2021: 200-201).

Παράλληλα, την περίοδο αυτή, πραγματοποιήθηκαν δράσεις για τη στήριξη της γυναικείας και νεανικής επιχειρηματικότητας. Επιπλέον, υλοποιήθηκε ένα πρόγραμμα για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων, στοχεύοντας στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος, παραδόθηκε εκπαιδευτικό υλικό επί του θέματος, οργανώθηκαν σεμινάρια ενδυνάμωσης των γυναικών υπαλλήλων και επιμορφωτικές ημερίδες για τα διοικητικά στελέχη. Επίσης, εκδόθηκαν οδηγοί καλών πρακτικών για την εφαρμογή πολιτικών έμφυλης ισότητας στις επιχειρήσεις, και διαμορφώθηκε το πεδίο για την απόδοση σήματος ισότητας στις επιχειρήσεις, οι οποίες εφαρμόζουν καλές πρακτικές προώθησης της ισότητας των φύλων (Στρατηγάκη, 2021: 201).

Την περίοδο 2015-2019, πραγματοποιήθηκαν ουσιαστικές παρεμβάσεις θεσμικού χαρακτήρα και θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών από τον ΟΑΕΔ. Συγκεκριμένα, υλοποιήθηκαν τα εξής: (1) οι εργοδότες δεν έχουν πλέον πρόσβαση στο φύλο κατά την αναζήτηση διαθέσιμων για εργασία ανέργων, (2) χορηγήθηκε η δυνατότητα εγγραφής στο μητρώο του ΟΑΕΔ σε κακοποιημένες γυναίκες που βρίσκονται σε δομές, (3) δόθηκε στους επικεφαλής των μονογονεϊκών οικογενειών υψηλότερη μοριοδότηση για τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας, (4) παρασχέθηκαν κουπόνια επιμόρφωσης και πρακτικής άσκησης σε αποφοίτους ΑΕΙ-ΤΕΙ με ποσόστωση 60% για τις γυναίκες, (5) δημιουργήθηκε πρόγραμμα στήριξης και χρηματοδότησης επιχειρηματικών σχεδίων σε νέους 18-29 ετών, με ποσόστωση 60% των γυναικών και (6) επιμορφώθηκαν οι εργασιακοί σύμβουλοι του ΟΑΕΔ σε θέματα γυναικείας επιχειρηματικότητας (Στρατηγάκη, 2021: 212).

Συμπερασματικά, η επίδραση των κατευθύνσεων της ΕΕ στο πεδίο της σύζευξης της πολιτικής απασχόλησης και της ισότητας των φύλων, για την κοινωνική πολιτική της Ελλάδας, αποδείχθηκε καθοριστική. Τη χρονική περίοδο 1980-1997, η ευρωπαϊκή επίδραση έλαβε υπόσταση μέσω των χρηματοδοτήσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ), που αποσκοπούσε σε μέτρα θετικών δράσεων στο πεδίο της πολιτικής απασχόλησης. Από το 1998 και έπειτα, η ευρωπαϊκή επιρροή έγινε περισσότερο εμφανής μέσω του συντονισμού των εθνικών πολιτικών με την ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης, με στόχο την γενικευμένη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (Καραμεσίνη, 2021: 145).

6.1 Νομοθεσία της Ελλάδας

Η αρχή της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα κατοχυρώθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος του 1975, όπου αναφέρεται ότι «οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Μέσω αυτής της νομοθετικής διάταξης, δηλώνεται μια ποιοτικά διαφορετική μορφή ισότητας από αυτήν που αντιπροσωπεύει η γενική αρχή της ισότητας, καθώς δεν αναφέρεται μόνο σε ισότητα απέναντι στο νόμο, αλλά και σε ισότητα στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις (Κουβαράς, 2023: 51).

Επιπλέον, στην παράγραφο 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος (όπως αναθεωρήθηκε το 2001) γίνεται αναφορά στη λήψη θετικών μέτρων για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Στο Ελληνικό Σύνταγμα μέσω του άρθρου 116, αναγνωρίζεται η ύπαρξη των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες, ενώ επισημαίνεται η αναγκαιότητα για τη λήψη μέτρων, με σκοπό την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Η συγκεκριμένη συνταγματική διάταξη επισημαίνει την υποχρέωση του κράτους να θεσμοθετεί θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών, χωρίς να τα κατοχυρώνει απλώς (Σαραντοπούλου, 2023: 3).

Η πιο σημαντική εφαρμογή του άρθρου για τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών, εντοπίζεται στη θέσπιση της υποχρεωτικής εκλογικής ποσόστωσης για τις γυναίκες. Αρχικά καθιερώθηκε στις δημοτικές και νομαρχιακές εκλογές, και αργότερα και στις εθνικές εκλογές, όπως και στις εκλογές για την ανάδειξη εκπροσώπων στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (Σαραντοπούλου, 2023: 4). Εκτός από την ποσόστωση στα ψηφοδέλτια, κατοχυρώθηκε συνταγματικά η ύπαρξη ποσοστάσεων και στη δημόσια διοίκηση, καθώς και η μοριοδότηση στα προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας στο Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Στρατηγάκη, 2021: 162).

Με το άρθρο 116, η ελληνική νομοθεσία ουσιαστικά υπερβαίνει την ευρωπαϊκή σε αυτό το ζήτημα, καθώς η Συνθήκη της ΕΕ επιτρέπει τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών, ενώ το ελληνικό Σύνταγμα τα προτρέπει (Στρατηγάκη, 2021: 162). Οι μεταβολές στο ελληνικό Σύνταγμα και στη νομοθεσία πραγματοποιήθηκαν κυρίως, μέσω των πιέσεων που ασκήθηκαν στις εκάστοτε κυβερνήσεις, από τις γυναικείες και φεμινιστικές τοπικές οργανώσεις και από την θέληση και την επιμονή των Γενικών Γραμματέων Ισότητας των Φύλων (Στρατηγάκη, 2021: 239).

Ίση αμοιβή

Νόμος 46/75 (ΦΕΚ 105/Α/3-06-75)

Ο νόμος 46/75 επικυρώνει τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας που ψηφίστηκε στη Γενεύη το 1951, και κατοχυρώνει το δικαίωμα στην ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 2 παράγραφος 1: «Έκαστον μέλος οφείλει δια μέσων προσαρμοζόμενων προς τας ισχύουσας μεθόδους δια τον καθορισμόν του επιπέδου της αμοιβής, να ενισχύση και καθ' ό μέτρον τούτο συνάδει προς τας εν λόγω μεθόδους, να εξασφαλίζη την εφαρμογήν εις άπαντας τους εργαζομένους της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι'εργασίαν ίσης αξίας».

Σύνταγμα

Στο Σύνταγμα του 1975, αναφέρεται ότι η εργασία αποτελεί δικαίωμα για όλους και προστατεύεται από το κράτος. Παράλληλα, κατοχυρώνεται το δικαίωμα της ίσης αμοιβής στην εργασία ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος: «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Από την παραπάνω διάταξη, προκύπτει ότι το κράτος θέλησε να κατοχυρώσει την εργασία ως κοινωνικό δικαίωμα, ούτως ώστε να προστατεύεται από το εργατικό δίκαιο. Η αρχή της κοινωνικής προστασίας αποτελεί έναν τρόπο παρέμβασης, σε κοινωνίες, στις οποίες εφαρμόζεται η φιλελεύθερη αρχή της εργασίας, με σκοπό την προστασία των εργαζομένων (Φραγκάκης, 1998: 5).

Με την ψήφιση του Συντάγματος, οι διαφορετικοί μισθοί, οι διαφορετικές μισθολογικές κλίμακες και οι ξεχωριστές συλλογικές συμβάσεις για άνδρες και γυναίκες που ίσχυαν έως τότε, κρίθηκαν παράνομες. Οι πολιτικές για την ίση αμοιβή στην Ελλάδα έχουν περιοριστεί σε νομοθετικά μέτρα ενώ τα επαγγελματικά συνδικάτα δεν έχουν αναλάβει κάποια αξιοσημείωτη πρωτοβουλία για την περαιτέρω ενίσχυση της αρχής (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 21). Η εφαρμογή της ίσης αμοιβής συναντά ένα σημαντικό εμπόδιο, που είναι η έλλειψη διαφάνειας ως προς τον υπολογισμό της (Στρατηγάκη, 2021: 193).

Επιπλέον, φαίνεται πως η αρχή για «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας» δεν έχει τυγχάνει της απαραίτητης προσοχής ούτε από τις κυβερνήσεις ούτε από τους κοινωνικούς εταίρους (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 21), ενώ δε συνέβαλε θετικά στη μείωση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων, εφόσον δεν υπήρξε καμία παρότρυνση για την εφαρμογή και υλοποίησή της (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003: 4). Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων δεν αποτέλεσε ποτέ πεδίο ενδιαφέροντος για το σχεδιασμό της πολιτικής ισότητας στη Ελλάδα, πέραν της νομοθεσίας για την ισότητα των αμοιβών (Καραμεσίνη, 2021: 183).

Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ Α 207.08-12-2007)

Ο νόμος 3896/2010 εναρμονίζεται με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και εντάσσει στην εθνική νομοθεσία, διατάξεις για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 4 γίνεται αναφορά στην ισότητα των αμοιβών: «Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας» και «α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξή του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης».

Η τελευταία τροποποίηση του νόμου 3896/2010 έγινε με τον νόμο 4808/2021, ενώ η κωδικοποίησή του έγινε με το προεδρικό διάταγμα 80/2022.

Ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης

Νόμος 1414/1984 (ΦΕΚ 10/Α` 2.2.1984)

Ο νόμος 1414/1984 αφορά την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Ο συγκεκριμένος νόμος ενέταξε στο εθνικό δίκαιο τις ευρωπαϊκές οδηγίες 75/117 και 76/207 (Καραμεσίνη, 2021: 139). Ο νόμος αυτός, αποτελεί κομβικό σημείο στην ελληνική νομοθεσία καθώς κατοχυρώθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Ρυθμίστηκε έτσι το πλαίσιο για την απαγόρευση κάθε διάκρισης στη βάση του φύλου στον χώρο εργασίας και την εκπαίδευση (Ζαχαροπούλου & Φλούδας, 2011: 114).

Στο άρθρο 2 του παρόντος νόμου αναγράφεται η απαγόρευση των διακρίσεων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική εκπαίδευση: «Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση : α) στην πρόσβαση , στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων, που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη και β) στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων σπουδών, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή άλλων σπουδαστικών ευεργετημάτων».

Στο άρθρο 3 περιλαμβάνονται νομοθετικές αποφάσεις που αφορούν την πρόσβαση στην απασχόληση: «1. Η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης. 2. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν επιλογή προτύπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων. 3. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης».

Στο άρθρο 5 σημειώνονται οι διατάξεις για την έμφυλη ισότητα σχετικά με τους όρους απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη: «1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου, όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία. 2. Η υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων και η απασχόλησή τους κατά τις Κυριακές και αργίες γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και για τα δυο φύλα».

Ο νόμος 1414/1984 τροποποιήθηκε αρχικά από τον νόμο 3488/2006 και αργότερα από τον νόμο 3896/2010.

Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191/Α` 11.9.2006)

Ο νόμος 3488/2006 ενσωματώνει στο εθνικό δίκαιο τις κανονιστικές διατάξεις της οδηγίας 2002/73/EK, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για άνδρες και γυναίκες εργαζομένους σε θέματα εργασίας, επαγγελματικής εξέλιξης και εκπαίδευσης.

Τα σημαντικότερα σημεία του νόμου είναι τα εξής: (1) μετατίθεται το βάρος απόδειξης και προστατεύονται τα θύματα και οι μάρτυρες, (2) επιρρίπτονται ευθύνες και στους εργοδότες, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι να εξασφαλίζουν ένα περιβάλλον εργασίας που προστατεύει την αξιοπρέπεια των εργαζομένων τους και (3) διευκολύνονται οι συνδικαλιστικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις να προσφεύγουν στη δικαιοσύνη εκ μέρους των θυμάτων (Στρατηγάκη, 2021: 180-181).

Ο νόμος 3488/2006 τροποποιήθηκε αρχικά από τον νόμο 3896/2010 και αργότερα από τον νόμο 4808/2021.

Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ Α 207/2010-12-08)

Ο νόμος 3896/2010 εναρμονίζεται με την οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και εντάσσει στην εθνική νομοθεσία, διατάξεις για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Ο σκοπός του παρόντος νόμου είναι η εξασφάλιση της εφαρμογής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης των φύλων σε θέματα εργασίας, όπως: πρόσβαση στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση, επαγγελματική εξέλιξη, συνθήκες εργασίας και επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης.

Ειδικότερα στο άρθρο 3 παράγραφος 1, γίνεται αναφορά στην απαγόρευση των διακρίσεων: «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις».

Στο κεφάλαιο Γ', το άρθρο 11 αναφέρει την απαγόρευση των διακρίσεων στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση: «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας».

Το άρθρο 12 αφορά την απαγόρευση των έμφυλων διακρίσεων στις συνθήκες και τους όρους απασχόλησης και επαγγελματικής εξέλιξης: «Απαγορεύεται κάθε

μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού».

Επιπροσθέτως, στο άρθρο 13 εντοπίζονται οι διατάξεις σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση.

Με τον συγκεκριμένο νόμο, όλες οι εργοδοτικές αποφάσεις που συνιστούν διάκριση σε όλους τους τομείς της εργασιακής σχέσης, θα πρέπει να αιτιολογούνται, περιορίζοντας με αυτόν τον τρόπο την ελευθερία του εργοδότη προς όφελος της ελευθερίας του εργαζομένου (Φαρμακίδη, 2022). Μέσω του νόμου 3896/2010, συγκροτήθηκε ένα βελτιωμένο και απλουστευμένο ενιαίο νομοθετικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία, εναρμονισμένο πλήρως με το ευρωπαϊκό δίκαιο και την οδηγία 2006/54/EK (Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, 2012, όπως αναφέρεται στο Στρατηγάκη, 2021: 193). Ύστερα από την ψήφιση του νόμου 3896/2010, το ελληνικό δίκαιο ρύθμισε όλα τα ζητήματα στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και δεν αντιμετωπίζει κάποια εκκρεμότητα ως προς το ευρωπαϊκό δίκαιο (Στρατηγάκη, 2021: 193).

Ο νόμος 3896/2010 τροποποίησε τον νόμο 3488/2006 σε θέματα σχετικά με την ισότητα των αμοιβών των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων, με την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και στους όρους εργασίας, με την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης και με επιπρόσθετα μέτρα από τον εθνικό νομοθέτη.

Η τελευταία τροποποίηση του νόμου 3896/2010 έγινε με τον νόμο 4808/2021, ενώ η κωδικοποίησή του έγινε με το προεδρικό διάταγμα 80/2022.

Ίση μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης

Προεδρικό διάταγμα 87/2002 (ΦΕΚ 66/A` 4.4.2002)

Το προεδρικό διάταγμα 87/2002 ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο τις οδηγίες 86/378/ΕΟΚ και 96/97/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Σύμφωνα με το άρθρο 4: «1. Υπό τους όρους που καθορίζονται στις ακόλουθες διατάξεις, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την εξάλειψη κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, ιδιαίτερα σε συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση

και ειδικότερα όσον αφορά: -το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους της υπαγωγής στα συστήματα αυτά, -την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών, -τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενων προσώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών. 2. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας λόγω μητρότητας.

Το προεδρικό διάταγμα 87/2002 δεν είναι σε ισχύ πλέον, καθώς αντικαταστάθηκε από τον νόμο 3896/2010.

Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α` 8.12.2010)

Ο νόμος 3896/2010 ενσωματώνει τις νομοθετικές διατάξεις της ευρωπαϊκής οδηγίας 2006/54/EK για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Για το ζήτημα της ισότητας στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, στο κεφάλαιο Β' του νόμου περιλαμβάνονται άρθρα που ρυθμίζουν διάφορα θέματα, όπως, το πεδίο εφαρμογής του νόμου, την έκταση της απαγόρευσης, τις περιπτώσεις διακρίσεων κ.ά.

Η παράγραφος 1 του άρθρου 5 αναφέρεται στα πρόσωπα στα οποία απευθύνεται ο νόμος: «Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου εφαρμόζονται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, των εργαζόμενων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, στους συνταξιούχους και στους αναπήρους εργαζομένους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εσωτερικό δίκαιο ή/και την πρακτική».

Επιπλέον, στην παράγραφο 2 του άρθρου 5 επισημαίνεται το πεδίο εφαρμογής του νόμου: «α) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, καθώς και ανεργίας. β) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές σε είδος ή σε χρήμα και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για μισθωτούς και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης αυτού.

Στο άρθρο 6 αναφέρονται τα εξής: «Υπό τους όρους που καθορίζονται στις ακόλουθες διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου, απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ιδίως σε συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά: -το πεδίο εφαρμογής των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τους όρους της υπαγωγής στα συστήματα αυτά -την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών, -τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενων προσώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών».

Η τελευταία τροποποίηση του νόμου 3896/2010 έγινε με τον νόμο 4808/2021, ενώ η κωδικοποίησή του έγινε με το προεδρικό διάταγμα 80/2022.

Ίση μεταχείριση κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας
Νόμος 4097/2012 (ΦΕΚ Α 235/03-12-2012)

Ο νόμος 4097/2012 ακολουθεί τις διατάξεις που προτείνονται στην οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας. Ο κύριος σκοπός του, είναι η εξασφάλιση της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης προς όλους τους αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου.

Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 1 του άρθρου 4 σημειώνονται τα εξής: «Απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε σχέση ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τη σύσταση, την εγκατάσταση ή την επέκταση μίας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας».

Ο νόμος 4097/2012 τροποποιήθηκε από τον νόμο 4488/2017.

Ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών
Νόμος 3769/2009 (ΦΕΚ Α 105/01/07/2009)

Ο νόμος 3769/2009 ενσωματώνει τις κατευθύνσεις που περιλαμβάνονται στην οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, αναφορικά με την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών για την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Ο νόμος αυτός, στοχεύει στην θεσμοποίηση ενός πλαισίου για την

αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων σχετικά με την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και τη δυνατότητα για παροχή αυτών.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 3 γίνεται αναφορά στο πεδίο εφαρμογής του νόμου: «1. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στα πρόσωπα, τα οποία παρέχουν αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό, ανεξάρτητα από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα, του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός εκάστοτε οριοθετείται από τις κείμενες διατάξεις, καθώς και του ιδιωτικού τομέα, και οι οποίες προσφέρονται εκτός του πλαισίου του ιδιωτικού και του οικογενειακού βίου και των συναλλαγών που διεξάγονται σε αυτό. 2. Ο νόμος αυτός δεν θίγει την ελευθερία του ατόμου να επιλέγει αντισυμβαλλόμενο, εφόσον η επιλογή αυτή δεν γίνεται με βάση το φύλο. 3. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου ισχύουν υπό την επιφύλαξη ευνοϊκότερων διατάξεων σχετικά με την προστασία των γυναικών όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα».

Στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και 2 αναγράφονται τα εξής: «α) Απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας. β) Απαγορεύονται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση, κατά την έννοια του νόμου αυτού, θεωρούμενες ως διάκριση λόγω φύλου. Το γεγονός ότι ένα άτομο απορρίπτει ή ανέχεται τέτοιου είδους συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη απόφασης που επηρεάζει το εν λόγω άτομο» και «Η ενθάρρυνση για την άσκηση άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου θεωρείται διάκριση, κατά την έννοια του νόμου αυτού».

Ο νόμος αυτός απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες έμφυλες διακρίσεις από τα άτομα που παρέχουν υπηρεσίες στον δημόσιο και στον ιδιωτικό χώρο, εκτός από τους χώρους της εκπαίδευσης, των μέσων μαζικής ενημέρωσης και της διαφήμισης. Το κυριότερο πεδίο εφαρμογής του συγκεκριμένου νόμου είναι ο ασφαλιστικός κλάδος, όπου αναφέρεται ρητά ότι απαγορεύεται η χρήση της διάστασης του φύλου ως συντελεστή στον υπολογισμό των ασφαλιστρών, των συμβολαίων και όλων των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και παροχών (Στρατηγάκη, 2021: 184).

Ο νόμος 3769/2009 βρίσκεται σε ισχύ σήμερα.

Σεξουαλική παρενόχληση

Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191/Α` 11.9.2006)

Ο νόμος 3488/2006 ρυθμίζει θέματα που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας, την πρόσβαση στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική εκπαίδευση και εξέλιξη. Συγκεκριμένα, σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση, στο άρθρο 4 παράγραφος 2 αναγράφονται τα εξής: «Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο». Για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο, ορίζεται η σεξουαλική παρενόχληση, η οποία χαρακτηρίζεται ως διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας.

Ο νόμος 3488/2006 τροποποιήθηκε αρχικά από τον νόμο 3896/2010 και αργότερα από τον νόμο 4808/2021.

Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ Α 207/2010-12-08)

Ο νόμος 3896/2010 εναρμονίζεται με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και εντάσσει στην εθνική νομοθεσία, διατάξεις για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Αναφορικά με την σεξουαλική παρενόχληση, στο άρθρο 3 παράγραφος 2, καταγράφεται ρητά ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί έμφυλη διάκριση και συνεπώς απαγορεύεται: «Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται».

Στην παράγραφο 3 του άρθρου 26 του ίδιου νόμου, επισημαίνεται η υποχρέωση των εργοδοτών να προασπίζονται την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, λαμβάνοντας μέτρα για την αντιμετώπιση κάθε είδους διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης: «Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για το σκοπό αυτόν λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος και ιδίως για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην επαγγελματική, μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη».

Η τελευταία τροποποίηση του νόμου 3896/2010 έγινε με τον νόμο 4808/2021, ενώ η κωδικοποίησή του έγινε με το προεδρικό διάταγμα 80/2022.

Προστασία της μητρότητας

Η Ελλάδα ήδη από το 1920 περιλάμβανε στη νομοθεσία της την προστασία της μητρότητας, με διάταξη που απαγόρευε την απόλυση κατά την διάρκεια της άδειας μητρότητας, που ορίζονταν τότε στις 12 εβδομάδες. Πολύ αργότερα, το 1980 νομοθετήθηκε η απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και το 1984 θεσμοθετήθηκε η απαγόρευση της άρνησης πρόσληψης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και η απαγόρευση της απόλυσης μετά τον τοκετό. Η άδεια μητρότητας στον ιδιωτικό τομέα αποζημιωνόταν μερικώς, ενώ το 1977 ξεκίνησε να παρέχεται πλήρης μισθός (Καραμεσίνη, 2021: 51).

Η ελληνική νομοθεσία παρέχει προστασία στη μητρότητα, κατά την πρόσληψη, κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας και κατά την απόλυση (Ζαχαροπούλου & Φλούδας, 2011: 113). Όμως, στο νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδας παρατηρούνται διαφοροποιήσεις μεταξύ των γυναικών εργαζομένων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Οι εργαζόμενες του δημοσίου είναι περισσότερο ευνοημένες από τη νομοθεσία σε ζητήματα, όπως οι γονικές άδειες ή οι άδειες ασθενοείας (Ζαχαροπούλου & Φλούδας, 2011: 110).

Προεδρικό διάταγμα 176/1997 (ΦΕΚ 150/Α` 15.7.1997)

Το προεδρικό διάταγμα 176/1997 ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο τις διατάξεις της ευρωπαϊκής οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων. Περιλαμβάνονται άρθρα που αφορούν την άδεια μητρότητας, την απαγόρευση απόλυσης, την απαγόρευση έκθεσης των συγκεκριμένων εργαζομένων σε ορισμένες δραστηριότητες, τη δυνατότητα απαλλαγής από τη νυχτερινή εργασία και τη δυνατότητα απουσίας από την εργασία για τη διενέργεια προγεννητικών εξετάσεων. Για την άδεια μητρότητας, στην παράγραφο 1 του άρθρου 8, αναφέρονται τα εξής: «Οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 (παράγραφος α) δικαιούνται να λάβουν άδεια μητρότητας σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού που να βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δέκα έξι (16) εβδομάδων. Οκτώ (8)

εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες μετά τον τοκετό».

Για την προστασία από την απόλυση, στο άρθρο 8, αναφέρονται τα εξής: «Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι: 1. Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 1483/84. 2. Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 1483/84, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων».

Η τελευταία τροποποίηση του προεδρικού διατάγματος 176/1997 έγινε με τον νόμο 4808/2021, ενώ η κωδικοποίησή του έγινε με το προεδρικό διάταγμα 80/2022.

Νόμος 2874/2000 (ΦΕΚ 286/Α` 29.12.2000)

Ο νόμος 2874/2000 ρυθμίζει διάφορα θέματα για την απασχόληση. Σχετικά με την άδεια μητρότητας, η χρονική περίοδος της άδειας αυξάνεται στις 17 εβδομάδες, όπως αναφέρεται στο άρθρο 11: «Κυρώνεται και αποκτά ισχύ νόμου η διάταξη του άρθρου 7 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 23.5.2000 (πράξη κατάθεσης στον Υπουργό Εργασίας 31/23.5.2000), η οποία έχει ως εξής: Χορηγείται μία επιπλέον εβδομάδα άδειας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας). Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας αναπροσαρμόζεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες».

Η τελευταία τροποποίηση του νόμου 2874/2000 έγινε με τον νόμο 4808/2021, ενώ η κωδικοποίησή του έγινε με το προεδρικό διάταγμα 80/2022.

Ισότητα στις γονικές παροχές

Νόμος 4075/2012 (ΦΕΚ 89/Α` 11.4.2012)

Ο νόμος 4075/2012 εναρμονίζεται με τους κανονισμούς της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, η οποία, περιλαμβάνει την αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, όπως διαμορφώθηκε από τους οργανισμούς BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC. Εντάσσονται, έτσι, στην εθνική νομοθεσία οι νέες διατάξεις που αφορούν την κατοχύρωση του δικαιώματος της γονικής άδειας και

καθορίζεται το πλαίσιο εφαρμογής του. Στο κεφάλαιο ΣΤ' του παρόντος νόμου, περιλαμβάνονται τα άρθρα που σχετίζονται με τη γονική άδεια ανατροφής, τις ειδικές γονικές άδειες, τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και την προστασία των εργαζομένων.

Το άρθρο 49 επισημαίνει πως οι κανονιστικές διατάξεις που περιλαμβάνονται στον συγκεκριμένο νόμο, απευθύνονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα ανεξαρτήτως της μορφής απασχόλησης ή του είδους σύμβασης: «Οι διατάξεις των άρθρων 49 έως 55 του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους, που απασχολούνται στον ιδιωτικό, το δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α'65), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α'41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών».

Με αυτόν τον νόμο, ενισχύθηκε το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και συμπεριελήφθησαν του δικαιώματος στις γονικές άδειες, όλοι οι εργαζόμενοι του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που απασχολούνται με οποιαδήποτε εργασιακή σχέση ή μορφή απασχόλησης (Στρατηγάκη, 2021: 194).

Τα άρθρα 48-54 του παρόντος νόμου που ρύθμιζαν τα ζητήματα για τις γονικές άδειες, καταργήθηκαν με την εφαρμογή του νόμου 4808/2021.

Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021)

Ο νόμος 4808/2021 ενσωματώνει τις διατάξεις της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Στο άρθρο 27 παράγραφος 1 ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν την άδεια πατρότητας: «Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30)

ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση».

Στο άρθρο 28 παράγραφος 1 γίνεται αναφορά στη γονική άδεια: «Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια».

Το άρθρο 29 ορίζει την άδεια του φροντιστή: «Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση».

Επιπροσθέτως, στο άρθρο 31 παράγραφος 1 αναφέρονται οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας: «Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση».

Με τον συγκεκριμένο νόμο, δίνεται έμφαση στην προστασία των εργαζομένων που κάνουν χρήση των ευνοϊκών ρυθμίσεων υπέρ του οικογενειακού βίου, αποσκοπώντας στην διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Συνήγορος του Πολίτη, 2022: 105).

Η τελευταία τροποποίηση του νόμου 4808/2021 έγινε με τον νόμο 5043/2023, ενώ η κωδικοποίησή του έγινε με το προεδρικό διάταγμα 80/2022.

Προώθηση της γυναικείας απασχόλησης

Νόμος 3227/2004 (ΦΕΚ Α/31/2004-02-09)

Ο νόμος 3227/2004 περιλαμβάνει θετικά μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας, προσφέροντας κίνητρα για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων και των ηλικιωμένων. Συγκεκριμένα, σε ό,τι αφορά την ενίσχυση της γυναικείας

εργασίας, στην παράγραφο 1 του άρθρου 2 καταγράφονται τα εξής: «Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κήσης ή λοχείας επιδοτούνται, για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια, με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων».

Επίσης, στην παράγραφο 2 του άρθρου 2: «Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση διαρκεί επί ένα έτος για κάθε τέκνο». Ακόμη, στο άρθρο 2 παράγραφος 7, περιλαμβάνεται θετικό μέτρο για τις γυναίκες που απασχολούνται στον αγροτικό τομέα: «Αγρότισσες ασφαλισμένες στον κλάδο κύριας ασφάλισης αγροτών του Ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α'), όπως ισχύει, απαλλάσσονται για κάθε τέκνο που αποκτούν πλέον του ενός από την υποχρέωση καταβολής εισφορών υπέρ Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.) για τους κλάδους σύνταξης ασθενείας και για το Λογαριασμό Αγροτικής Εστίας επί ένα έτος από τη γέννηση κάθε τέκνου από το δεύτερο τέκνο και μετά».

Η τελευταία τροποποίηση του νόμου 3227/2004 έγινε με τον νόμο 3850/2010, ενώ η κωδικοποίησή του έγινε με το προεδρικό διάταγμα 80/2022.

Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων

Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019)

Ο νόμος 4604/2019 περιλαμβάνει μέτρα για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Τα πεδία δράσης που περιέχονται είναι: (α) αρχή της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων, (β) ενσωμάτωση της αρχής της έμφυλης ισότητας και της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, (γ) ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον ιδιωτικό βίο και στην απασχόληση και (δ) ανάπτυξη δικτύου δομών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και των διακρίσεων κατά των γυναικών. Σχετικά με το πεδίο (γ) τα άρθρα που αναφέρονται στην απασχόληση περιλαμβάνουν διατάξεις, για την επιβράβευση των επιχειρήσεων που υλοποιούν δράσεις για την έμφυλη ισότητα, για την έννομη προστασία και για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και τη διαφήμιση.

Το κυριότερο από τα άρθρα που ανάγονται στον τομέα της απασχόλησης είναι το άρθρο 21, το οποίο αναφέρεται στην επιβράβευση των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν σχέδια προώθησης της ισότητας. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 1: «Η ΓΓΙΦ επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας».

Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, επισημαίνονται οι προϋποθέσεις για την απόδοση του «Σήματος Ισότητας» στις επιχειρήσεις: «Για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που συμβάλει στην πρόληψη της έμφυλης βίας και αποθαρρύνει τη βία κατά των γυναικών και τον σεξισμό».

Όπως αναφέρει η Στρατηγάκη (2021: 206) ο νόμος 4604/2019 «αποτελεί το πρώτο αυτοτελές θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα μεταξύ των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, το οποίο διέπεται από μια συνολική θεώρηση των έμφυλων σχέσεων».

Ο νόμος 4604/2019 έχει τροποποιηθεί με τον νόμο 4808/2021.

Το στοιχείο που χαρακτηρίζει όλες τις χρονικές περιόδους στην Ελλάδα, σχετικά με τη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων, είναι ο βραδύς ρυθμός ένταξης των ευρωπαϊκών κατευθύνσεων στο ελληνικό δίκαιο. Αυτό οφείλεται κυρίως στις αντιδράσεις που προέβαλαν οι διάφορες κυβερνήσεις ανά τα χρόνια, προκειμένου να μην επωμιστούν το αντίστοιχο πολιτικό κόστος (Στρατηγάκη, 2021: 240).

6.2 Πολιτικές για την εναρμόνιση μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής

Η πολιτική της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, περιλαμβάνει ενέργειες και μέτρα, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι με εξαρτημένα

μέλη να ανταποκρίνονται στα εργασιακά και στα οικογενειακά τους καθήκοντα, εξισορροπώντας την αμειβόμενη εργασία με τη μη αμειβόμενη εργασία και με την παροχή φροντίδας (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2019: 11). Οι πολιτικές για την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελούν μία σύμπραξη των οικογενειακών πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησης (Σκόμπα: 2013: 174).

Η Στρατηγάκη (2007: 87) αναφέρει ότι λόγω της μαζικής εισροής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη μεταβολή της οικογένειας από τον ένα κυρίως ανδρικό μισθό στην οικογένεια του διπλού μισθού, προέκυψαν προβλήματα σχετικά με τη συσσώρευση πολλαπλών εργασιακών καθηκόντων για τις γυναίκες. Για την επίλυσή τους, το κράτος ανέπτυξε μέτρα για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής αποτελεί ουσιώδη διάσταση της ποιότητας της εργασίας και της ποιότητας της ζωής (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2016: 18).

Στην Ελλάδα από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα, έγινε εμφανής η ανάγκη για υιοθέτηση και καθιέρωση ανάλογων πολιτικών, λόγω της σταδιακά αυξανόμενης γυναικείας παρουσίας στη μισθωτή απασχόληση (Καραμεσίνη, 2021: 271). Εκείνη την περίοδο, εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα τα πρώτα πολιτικά μέτρα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που αφορούσαν και τους δύο εργαζόμενους γονείς, ενώ ως τότε το κράτος είχε θεσπίσει μέτρα μόνο για την προστασία της μητρότητας των εργαζόμενων γυναικών (Καραμεσίνη, 2021: 51-52). Οι πολιτικές τέτοιου τύπου, έχουν ως στόχο τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων για να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές και οικογενειακές τους ανάγκες, μέσω της παροχής γονεϊκών αδειών και της πρόσβασης σε δομές και υπηρεσίες φροντίδας παιδιών (Καραμεσίνη, 2021: 271). Οι γονικές άδειες παρέχουν στους γονείς περισσότερο χρόνο για να διαθέσουν στη φροντίδα των παιδιών τους, ενώ οι υπηρεσίες φροντίδας μειώνουν τον όγκο της φροντίδας που παρέχει η οικογένεια (Στρατηγάκη, 2006: 98).

Τη δεκαετία του 1990 η εθνική πολιτική γι' αυτό το ζήτημα επικεντρώθηκε κυρίως στο σύστημα των αδειών, με την καθιέρωση και χορήγηση περισσότερων αδειών και τη βελτίωση των όρων παροχής τους. Οι δημόσιες δομές και υπηρεσίες για τη φύλαξη και τη φροντίδα των παιδιών, απασχόλησαν την εθνική πολιτική κυρίως από το 2000 και μετά (Καραμεσίνη, 2021: 272). Συγκεκριμένα, ακολουθήθηκε μια πολιτική που περιλάμβανε τη δημιουργία νέων δημόσιων βρεφονηπιακών σταθμών και κέντρων απασχόλησης παιδιών και την επέκταση του ωραρίου λειτουργίας των νηπιαγωγείων

και των δημοτικών σχολείων, με τη δημιουργία και ενσωμάτωση του θεσμού του ολοήμερου σχολείου (Καραμεσίνη, 2021: 52).

Οι φεμινίστριες υποστήριξαν εξ αρχής ότι η πολιτική εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, πρέπει να απευθύνεται και στα δύο φύλα και να περιλαμβάνει μέτρα για την ενθάρρυνση των ανδρών να συμμετέχουν περισσότερο στις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα, με στόχο την επίτευξη της πλήρους ισότητας των φύλων και όχι την ισότητα αποκλειστικά στην αμειβόμενη απασχόληση (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2019: 12). Εντούτοις, στην Ελλάδα οι πολιτικές για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής επικεντρώνονται κυρίως σε μέτρα που διευκολύνουν τις γυναίκες εργαζόμενες να συνδυάσουν την αμειβόμενη με την αμειβόμενη εργασία, και όχι σε μέτρα που να ενθαρρύνουν μια ισοκατανομή των οικιακών καθηκόντων και υποχρεώσεων μεταξύ των δύο φύλων (Αλιπράντη-Μαράτου, Κατσή & Παπαδημητρίου, 2016: 19).

Η πολιτική ισότητας των φύλων της Ελλάδας έχει καθοριστεί σε μεγάλο βαθμό από την ευρωπαϊκή πολιτική της έμφυλης ισότητας, μέσω των ευρωπαϊκών Οδηγιών για όλα τα θέματα που αφορούν την απασχόληση και την ισότητα και μέσω των χρηματοδοτήσεων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο για την πραγμάτωση των ευρωπαϊκών στόχων και κατευθύνσεων (Καραμεσίνη, 2021: 170).

Με την εμφάνιση της οικονομικής ύφεσης και κρίσης του 2008 και τις συνακόλουθες πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις, δεν θα ήταν δυνατό να μην επηρεαστεί και η λειτουργία του κοινωνικού κράτους και του κράτους πρόνοιας. Υπό αυτές τις συνθήκες, η εμφάνιση του προγράμματος του ΕΣΠΑ «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», αναχαίτισε την αποδυνάμωση του κοινωνικού κράτους, τουλάχιστον, στον τομέα της παροχής της επίσημης παιδικής φροντίδας (Καραμεσίνη, 2021: 254).

Το πρόγραμμα δίνει τη δυνατότητα σε οικογένειες με χαμηλό ή μεσαίο εισόδημα, για τη συμμετοχή των παιδιών τους σε δημόσιες ή ιδιωτικές δομές φροντίδας, φύλαξης και απασχόλησης (π.χ. βρεφονηπιακοί σταθμοί, παιδικοί σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών κ.ά.). Το πρόγραμμα, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Καραμεσίνη (2021: 254), «όχι μόνο διέσωσε το σύστημα επίσημης παιδικής φροντίδας, σε συνθήκες πρωτοφανούς λιτότητας, αλλά επέδρασε και προωθητικά, αυξάνοντας τόσο την προσφορά θέσεων όσο και τη ζήτηση φροντίδας, ιδίως από νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος».

Υπηρεσίες και δομές φροντίδας

Για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, βασική προϋπόθεση, είναι η υποκατάσταση ενός μέρους της φροντίδας που παρέχεται αμισθί από τις γυναίκες στο εσωτερικό της οικογένειας (Ματσαγγάνης & Πετρόγλου, 2001: 16). Αυτό σημαίνει πως η παροχή ποιοτικών και οικονομικά προσιτών δομών φύλαξης και φροντίδας, πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο των εθνικών πολιτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Δομές προσχολικής φροντίδας

Οι δομές προσχολικής φροντίδας απευθύνονται σε βρέφη και νήπια κάτω των 6 ετών και διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: η πρώτη περιλαμβάνει δομές για παιδιά έως 2,5 ετών που τους παρέχεται κυρίως φροντίδα, όπως είναι οι βρεφονηπιακοί σταθμοί, ενώ η δεύτερη αφορά παιδιά από 3 ετών έως την ηλικία φοίτησης στην υποχρεωτική εκπαίδευση, στα οποία παρέχεται προσχολική εκπαίδευση, και σε αυτή την κατηγορία ανήκουν δομές όπως είναι οι παιδικοί σταθμοί (Σκόμπα, 2019: 90-91).

Η έλλειψη πρόσβασης σε επίσημες υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών, θεωρείται μια βασική αιτία για την ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 12). Οι επίσημες υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας είναι ένα μέσο για τη διευκόλυνση των γυναικών στην επιστροφή τους στην εργασία. Μερικά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γονείς για την ένταξη των παιδιών τους στις τυπικές δομές φροντίδας, είναι η έλλειψη διαθέσιμων θέσεων, τα προβλήματα πρόσβασης που σχετίζονται με την απόσταση, με τις ώρες λειτουργίας ή με τα αυστηρά κριτήρια επιλογής, το υψηλό άμεσο κόστος και η χαμηλή ποιότητα αυτών των υπηρεσιών (European Commission, 2016: 11).

Μερικά δεδομένα που ισχύουν για την Ελλάδα είναι τα εξής: (α) η κατ' οίκον φροντίδα είναι είτε αμειβόμενη είτε παρέχεται από συγγενείς, (β) οι ιδιωτικοί φορείς που παρέχουν τυπική φροντίδα έχουν μεγάλο κόστος για τους γονείς, (γ) οι παρεχόμενες θέσεις των δημόσιων φορέων δεν επαρκούν για να καλυφθούν οι ανάγκες όλων των γονέων (Daouli, Demoussis & Giannakopoulos, 2004: 2). Στην Ελλάδα, η πιο κοινή άτυπη μέθοδος φροντίδας είναι η κατ' οίκον φροντίδα από τα μέλη της οικογένειας, κυρίως παππούδες ή γιαγιάδες, και λιγότερο η παρεχόμενη φροντίδα από αμειβόμενη φροντίστρια (Σκόμπα, 2019: 87).

Η λειτουργία των δομών προσχολικής φροντίδας συμβάλλει στην ισότητα των ευκαιριών στην εργασία, εφόσον δημιουργεί προϋποθέσεις ένταξης και παραμονής των

μητέρων στην αμειβόμενη απασχόληση (Σκόμπα, 2019: 108). Η διαθεσιμότητα των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας, συμβάλλει όχι μόνο στην ένταξη των μη ενεργών γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και στην παραμονή και ανέλιξη των ήδη εργαζόμενων γυναικών στην απασχόληση (Καραμεσίνη, 2021: 192).

Σύμφωνα με τη Eurostat για το 2020 στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 53,4% των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών λάμβανε φροντίδα αποκλειστικά από τους γονείς, το 32,3% λάμβανε φροντίδα έστω 1 ώρα την εβδομάδα από τυπικές δομές φροντίδας και το 20,9% λάμβανε φροντίδα από παππούδες, γιαγιάδες ή άλλους συγγενείς. Για την Ελλάδα, το 47,9% των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών δέχεται φροντίδα αποκλειστικά από τους γονείς, στις επίσημες δομές φροντίδας απασχολείται έστω 1 ώρα την εβδομάδα το 21,5% των παιδιών, ενώ στις ανεπίσημες μεθόδους φροντίδας ανήκει το 40,3% των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών (Eurostat, 2022). Η φροντίδα των παιδιών κάτω των 3 ετών, φαίνεται πως είναι ένα σύνθετο και περίπλοκο ζήτημα, που συνδέεται με τις ευκαιρίες των γυναικών για την ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό αλλά και με τα πολιτιστικά πρότυπα για τη φροντίδα των μικρών παιδιών και τους ρόλους των φύλων (Αλιπράντη-Μαράτου, Κατσή & Παπαδημητρίου, 2016: 54).

Για τα παιδιά από 3 ετών έως την ηλικία για την υποχρεωτική εκπαίδευση, για το 2020 στην ΕΕ, φροντίδα από επίσημες δομές λαμβάνει το 80,5%, ενώ άλλες μορφές φροντίδας δέχεται το 23,7% των παιδιών αυτής της ηλικιακής ομάδας. Για την Ελλάδα, το ποσοστό των παιδιών αυτής της ηλικίας που δέχεται τυπική φροντίδα είναι στο 86,1%, ενώ για τα παιδιά που λαμβάνουν μη τυπική φροντίδα καταγράφεται το ποσοστό 47,5% (Eurostat, 2022).

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τα παραπάνω στοιχεία είναι τα εξής:

(α) Για τα παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών: Στην Ελλάδα οι γονείς αναλαμβάνουν κυρίως την φροντίδα των παιδιών τους, με το ποσοστό να είναι λίγο χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ, όπου παρατηρείται ότι πάνω από το 1/2 των γονιών αναλαμβάνουν οι ίδιοι την φροντίδα των παιδιών τους. Σε περιπτώσεις που οι γονείς δεν αναλαμβάνουν αποκλειστικά την φροντίδα των παιδιών τους, στην Ελλάδα οι άτυπες μορφές απασχόλησης εντοπίζονται σε πολύ υψηλό ποσοστό, διπλάσιο, από το αντίστοιχο της ΕΕ. Αντίθετα, το ποσοστό της τυπικής φροντίδας, είναι αρκετά χαμηλότερο στην Ελλάδα συγκριτικά με την ΕΕ όπου το 1/3 των παιδιών αυτής της ηλικίας λαμβάνει φροντίδα από επίσημες δομές.

(β) Για τα παιδιά ηλικίας άνω των 3 ετών: Στην Ελλάδα τα παιδιά αυτής της ηλικίας δέχονται τυπική φροντίδα σε πολύ μεγάλο ποσοστό, λίγο υψηλότερο από την ΕΕ.

Εντούτοις, παρατηρείται πολύ υψηλό ποσοστό στην Ελλάδα και πάλι στην παροχή άτυπης φροντίδας που αγγίζει σχεδόν το 1/2, διπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό της ΕΕ. Αυτό που φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση της Ελλάδας, είναι ότι ένα μεγάλο ποσοστό παιδιών αυτής της ηλικίας, λαμβάνει παράλληλα φροντίδα με τυπική και με άτυπη μορφή. Ένας λόγος που μπορεί να συντείνει σε αυτό το φαινόμενο, είναι πως, ενδέχεται τα ωράρια κάποιων εργαζόμενων γονέων να μη συμβαδίζουν με τα ωράρια των τυπικών δομών φροντίδας, με αποτέλεσμα για παράδειγμα, ένα παιδί που πηγαίνει το πρωί στον παιδικό σταθμό που αποτελεί την τυπική δομή φροντίδας, το μεσημέρι να το παραλαμβάνει ένας συγγενής του και να του παρέχει μια άτυπη μορφή φροντίδας, έως ότου επιστρέψουν οι γονείς του από τη δουλειά τους. Ένας άλλος λόγος παρεμφερής με τον προηγούμενο, είναι το κλείσιμο των τυπικών δομών φροντίδας και εκπαίδευσης στις επίσημες αργίες, στις γιορτές και κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού, κάτι που αναγκάζει τους εργαζόμενους γονείς να καταφύγουν σε λύσεις μη τυπικής φροντίδας (Σκόμπα, 2019: 87-88).

Δομές σχολικής φροντίδας: Το ολόημερο σχολείο

Το ολόημερο σχολείο είναι ένας καινοτόμος εκπαιδευτικός θεσμός (Σκόμπα, 2013: 213) για την φροντίδα και απασχόληση των παιδιών σχολικής ηλικίας, που φοιτούν στο νηπιαγωγείο και στο δημοτικό σχολείο. Χωρίζεται στην πρωινή ζώνη με το ωράριο να είναι 7:00-8:00 και τη μεσημεριανή ζώνη από τις 13:15 ως τις 16:00. Αποτελεί ένα μέτρο στήριξης της γυναικείας εργασίας, διότι η διεύρυνση του ωραρίου του σχολείου εναρμονίζεται με το ωράριο των εργαζόμενων μητέρων (Παπαχρήστου, 2022: 31). Προωθείται έτσι η ισότητα στις ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, με ισότιμους όρους για άνδρες και γυναίκες, προκειμένου να επιτευχθεί η συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων (Σκόμπα: 2019: 116· Παπαχρήστου: 2022: 40).

Το ολόημερο σχολείο αποτελεί μια ουσιαστική βοήθεια προς τις εργαζόμενες μητέρες ώστε να μπορούν να υπερβούν τις δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας και να ανταποκριθούν στα επαγγελματικά τους καθήκοντα. Επιπλέον, το ολόημερο σχολείο συμβάλλει στον καταμερισμό του ενδοοικογενειακού χρόνου γιατί αντικαθιστά ένα μέρος της φροντίδας που παρέχεται από τις μητέρες, αλλά συντείνει και στην μείωση των εξόδων για κάθε οικογένεια γιατί υποκαθιστά τους αμειβόμενους κατ' οίκον φροντιστές (Παπαχρήστου, 2022: 31). Το ολόημερο σχολείο από την αρχή της θέσπισης και της εφαρμογής του, είχε διττό στόχο: αποσκοπούσε αφενός στην

εκπαίδευση των παιδιών αλλά αφετέρου και στη φύλαξή τους, που αναδύθηκε ως πρωτεύον ζήτημα για τους φορείς σχεδιασμού πολιτικής (Καραμεσίνη, 2021: 283).

Η Σκόμπα (2013) πραγματοποίησε μια έρευνα σε 45 δημοτικά σχολεία της Αθήνας για το ολοήμερο σχολείο, επιβεβαιώνοντας τη σημασία και τη συμβολή του ολοήμερου σχολείου στη γυναικεία απασχόληση ως μέτρο πολιτικής για την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Μερικά συμπεράσματα που εξήχθησαν από την έρευνα είναι τα εξής: (α) ο θεσμός του ολοήμερου σχολείου συντείνει στην πρόσβαση και την ένταξη των άνεργων γυναικών στην αγορά εργασίας, (β) το ολοήμερο σχολείο συμβάλλει θετικά στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζόμενων μητέρων, (γ) μέσω της συμμετοχής στο ολοήμερο σχολείο, μειώνεται ο χρόνος φροντίδας για τις μητέρες ενώ αυξάνεται ο ελεύθερος χρόνος τους, (δ) το ολοήμερο σχολείο βοηθά στη μείωση του κόστους της αμειβόμενης φροντίδας (Σκόμπα, 2013: 349-355).

Από το σχολικό έτος 2022-2023 λειτουργεί το ολοήμερο σχολείο με νέο διευρυμένο ωράριο μέχρι τις 17:30, σε ορισμένα σχολεία της χώρας. Σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας, ο πρώτος στόχος του νέου διευρυμένου ωραρίου είναι η ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης των παιδιών, ενώ ο δεύτερος αφορά την υποστήριξη της οικογένειας και ειδικότερα: (α) την εναρμόνιση του σχολικού ωραρίου με το εργασιακό ωράριο των γονέων, (β) την εξασφάλιση περισσότερου ελεύθερου και δημιουργικού χρόνου στο σπίτι, εφόσον η μελέτη θα ολοκληρώνεται στο σχολείο, (γ) την επέκταση των δωρεάν παροχών εκπαίδευσης (Υπουργείο Παιδείας, 2022).

6.3 Σχέδια δράσης της Ελλάδας για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση

Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2001-2006

Το «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ισότητα των Φύλων 2001-2006» αποτέλεσε την επίσημη εθνική στρατηγική για να ενσωματωθεί το ζήτημα της οπτικής του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές. Το Εθνικό Πρόγραμμα συμπεριέλαβε τους στόχους του 5ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος της ΕΕ (Στρατηγάκη, 2021: 163). Συγκεκριμένα, οι στόχοι ήταν οι ακόλουθοι: (α) προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της οικονομικής ζωής, (β) ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση στη δημόσια και ιδιωτική ζωή, (γ) ίση πρόσβαση και εφαρμογή των κοινωνικών δικαιωμάτων για όλους και (δ) προώθηση της αλλαγής των έμφυλων ρόλων και

στερεοτύπων (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005: 34-35* Στρατηγάκη, 2021: 163).

Για την επίτευξη του πρώτου στόχου, επιδιώκεται η υλοποίηση δράσεων στους τομείς της απασχόλησης, της ίσης αμοιβής, της κατάρτισης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Αναφορικά με τον δεύτερο στόχο, προωθούνται περισσότερο οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την καθιέρωση ποσοστώσεων και οι ενέργειες για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, σε διοικητικές θέσεις και σε συνδικαλιστικά όργανα. Ο τρίτος στόχος περιλαμβάνει κυρίως παρεμβάσεις στο νομοθετικό πλαίσιο, δράσεις για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών σε θέματα έμφυλης ισότητας, μέτρα για τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής και ειδικά προγράμματα για ομάδες γυναικών που βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό. Ο τέταρτος στόχος συνεπάγεται ενέργειες για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και μέτρα ευαισθητοποίησης σε όλους τους τομείς (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005: 34-35).

Η εφαρμογή και η υλοποίηση του Εθνικού Προγράμματος συνάντησε σημαντικές δυσκολίες. Ο σχεδιασμός πολιτικών ισότητας απασχόλησε για πρώτη φορά τους κρατικούς μηχανισμούς και φορείς, οι οποίοι δεν είχαν ως τότε καμία εμπειρία στο ζήτημα αυτό. Το Πρόγραμμα είχε οριζόντιο χαρακτήρα, ενώ η ανάγκη για σύμπραξη πολλών διαφορετικών φορέων δημόσιας διοίκησης και πολιτικής, είναι δύο στοιχεία που κατέστησαν δύσκολη την εφαρμογή του (Στρατηγάκη, 2021: 163).

Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2004-2008

Οι «Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2004-2008» σχεδιάστηκαν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Περιλάμβαναν τέσσερις άξονες δράσης: (α) αντιμετώπιση του ελλείματος ισότητας στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, (β) πρόληψη και καταπολέμηση της βίας εναντίον των γυναικών, (γ) καταπολέμηση των στερεοτύπων αντιλήψεων για τους ρόλους των φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας και (δ) ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005: 39* Στρατηγάκη, 2021: 179).

Αναφορικά με τον πρώτο άξονα δράσης που ανάγεται στο πεδίο της απασχόλησης, προωθήθηκαν ορισμένες ενέργειες στην κατεύθυνση της βελτίωσης της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Αρχικά, η ΓΠΙ έχει το καθήκον της υλοποίησης των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, όπως παρουσιάζονται στο Γ΄

ΚΠΣ, όπου δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στη στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Παράλληλα, επισημαίνεται η ανάγκη για επέκταση του νομοθετικού πλαισίου και κάλυψη των όποιων νομοθετικών κενών σε φορολογικά, εργασιακά και οικογενειακά ζητήματα. Μια άλλη ενέργεια, αφορά την ενίσχυση των δομών και των υπηρεσιών φροντίδας για την εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Επιπλέον, είναι σημαντικό να προωθηθούν συγκεκριμένα μέτρα για τη στήριξη των γυναικών που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και να αναπτυχθεί διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους και τις ΜΚΟ, για την ενσωμάτωση της αρχής της έμφυλης ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις (Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005: 40-41).

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα δράσης, αναδεικνύει όχι μόνο την κοινωνική διάσταση της έμφυλης ισότητας αλλά και την οικονομική και αναπτυξιακή της διάσταση, ενώ παράλληλα εισάγει την προληπτική νομοθεσία στην εθνική πολιτική ισότητας των φύλων. Η προληπτική νομοθεσία συνεπάγεται αφενός, τη διατύπωση ορισμένων δεσμεύσεων από την πλευρά των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων, για την εφαρμογή δράσεων που προωθούν την έμφυλη ισότητα και αφετέρου, την παροχή κινήτρων και επιβραβεύσεων από την πλευρά του κράτους (Καραμεσίνη, 2021: 172).

Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων συνέταξε το 2010 το «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013». Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε στη βάση της διττής στρατηγικής που εφαρμόζεται σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο. Η διττή στρατηγική περιλαμβάνει: (α) στοχευμένες πολιτικές ισότητας που απευθύνονται και στα δυο φύλα στους τομείς που υποεκπροσωπούνται και (β) οριζόντιες στρατηγικές και δράσεις σε όλα τα πεδία πολιτικής για την ολική και σφαιρική αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων (Στρατηγάκη, 2021: 189).

Στο Πρόγραμμα περιλαμβάνονται εξειδικευμένες πολιτικές ισότητας και οριζόντιες παρεμβάσεις σε μια πληθώρα τομέων της δημόσιας πολιτικής, με κεντρικό στόχο την άρση των έμφυλων διακρίσεων και την προάσπιση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Το Εθνικό Πρόγραμμα στοιχειοθετείται γύρω από τρεις κεντρικούς πυλώνες: (1) βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της νομοθεσίας, (2) εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων και (3) ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές.

Αναφορικά με τον τομέα της απασχόλησης, προτείνονται ορισμένες στοχευμένες δράσεις για την πλήρη και ισότιμη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αρχικά, μια σημαντική δράση, είναι η συμβουλευτική απασχόλησης εργαζόμενων γυναικών από τα Συμβουλευτικά Κέντρα της ΓΓΙΦ και τα ειδικά καταρτισμένα στελέχη της. Η ενέργεια αυτή, περιλαμβάνει δράσεις εξειδικευμένης πληροφόρησης και καθοδήγησης έχοντας ως στόχο την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των γυναικών, για την βελτίωση της θέσης τους στην μισθωτή απασχόληση. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες μπορούν να παροτρυνθούν για την ένταξή τους σε επαγγέλματα που υποεκπροσωπούνται ή σε τεχνικά επαγγέλματα ώστε να επιτευχθεί μια σταδιακή μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού. Σε συνέχεια αυτού του μέτρου και μετά το πέρας των συμβουλευτικών δράσεων, προτείνεται η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης και επιδοτούμενης απασχόλησης για τις γυναίκες ωφελούμενες (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2010: 23, 67-68).

Ένας πολύ σημαντικός πυλώνας για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στη μισθωτή απασχόληση, είναι η επίτευξη της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Για να πραγματοποιηθεί κάτι τέτοιο, θα πρέπει να αλλάξουν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων στο σπίτι, ούτως ώστε τα οικιακά καθήκοντα να μοιράζονται εξίσου μεταξύ των δύο φύλων και άρα να μπορούν οι γυναίκες να συμμετέχουν ισότιμα στην αγορά εργασίας. Μέτρα όπως η εξίσωση των συνταξιοδοτικών ορίων για γυναίκες και άνδρες, θα πρέπει να συνοδευτούν από επιπρόσθετες ενέργειες για την υποστήριξη των εργαζόμενων γονέων, όπως είναι η ενίσχυση του ολόημερου σχολείου και η επέκταση των αμειβόμενων γονικών αδειών, που θα συμβάλλουν θετικά στην κατεύθυνση αυτή. Ως συμπληρωματική ενέργεια, η ΓΓΙΦ μπορεί να οργανώσει μια πλήρη και ολοκληρωμένη καμπάνια ευαισθητοποίησης της κοινωνίας, για θέματα όπως, ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός και η άρση των υφιστάμενων στερεοτύπων, οι ανισότητες που επικρατούν στον οικιακό χώρο με τον άνισο καταμερισμό των οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων ανάμεσα στα δύο φύλα και η προώθηση των γυναικών σε τεχνικού περιεχομένου επαγγέλματα (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2010: 23-24, 68).

Ένα άλλο μέτρο, είναι η πληροφόρηση και η ενθάρρυνση από την ΓΓΙΦ προς τις επιχειρήσεις, για να προχωρήσουν σε ενέργειες ανάπτυξης και υλοποίησης θετικών δράσεων και πολιτικών υπέρ των γυναικών εργαζομένων τους, με στόχο την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και την εξισορρόπηση μεταξύ των οικογενειακών και των επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζομένων. Στο πλαίσιο

αυτό, θεσμοθετείται η επιβράβευση των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν πολιτικές ισότητας των φύλων, με το Βραβείο Ισότητας, το οποίο έχει αναπτύξει η ΓΠΦ (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2010: 24).

Ένα τελευταίο μέτρο που καταγράφεται στο Εθνικό Πρόγραμμα, έχει ως σημείο αναφοράς τις γυναίκες εργαζόμενες στον αγροτικό χώρο. Είναι σημαντικό, να προωθηθεί η στήριξη των γυναικείων αγροτικών συνεταιρισμών με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή θεσμικών αλλαγών για τη βιωσιμότητά τους. Επιπλέον, οι γυναικείοι αγροτικοί συνεταιρισμοί, μπορούν να υποστηριχθούν και μέσω της ένταξής τους στα προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2010: 24).

Σχετικά με τις παραπάνω δράσεις που αφορούν την εργασία, το Εθνικό Πρόγραμμα δεν κατάφερε, μέσω αυτών, να ανακόψει τις δυσμενείς επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης της περιόδου, όπως την αύξηση της ανεργίας, την απώλεια θέσεων εργασίας και εισοδήματος για τις γυναίκες και την διεύρυνση της φτώχειας. Από αυτό προκύπτει ότι, οι πολιτικές ισότητας των φύλων δεν μπορούν να λειτουργήσουν αμετάβλητα και ανεξάρτητα από τις οικονομικές πολιτικές (ιδιαίτερα τις πολιτικές λιτότητας και εσωτερικής υποτίμησης που εφαρμόστηκαν τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο), οι οποίες προκαλούν ευρείας κλίμακας κοινωνικές συνέπειες που βάλλουν και τα δύο φύλα (Καραμεσίνη, 2021: 262).

Το πρόγραμμα παρατάθηκε ως το 2015, με τη σύσταση ομάδας εργασίας για την επικαιροποίησή του (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015: 43).

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων και το Υπουργείο Εσωτερικών δημοσιοποίησαν το 2017, το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020». Για τη δημιουργία του, εργάστηκε μια πληθώρα ατόμων που αποτελούνταν από μέλη της ΓΠΦ, ερευνήτριες, πανεπιστημιακούς και εκπροσώπους γυναικείων και φεμινιστικών οργανώσεων (Στρατηγάκη, 2021: 204). Στο παρόν Σχέδιο ενσωματώθηκαν και επικαιροποιήθηκαν οι βασικές αρχές και οι στόχοι του «Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», προσαρμοζόμενοι κατάλληλα στα δεδομένα και τις ανάγκες της χρονικής συγκυρίας (Καραμεσίνη, 2020: 34).

Έχοντας ως στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα, προτείνονται βασικοί στόχοι και δράσεις στην κατεύθυνση της επικράτησης της

έμφυλης ισότητας. Τα πεδία παρέμβασης που περιέχονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης είναι τα εξής: κοινωνική ένταξη και ισότιμη μεταχείριση γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις, έμφυλη βία, αγορά εργασίας, εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, εκπαίδευση, κατάρτιση, πολιτισμός, αθλητισμός και ΜΜΕ, ισόρροπη συμμετοχή γυναικών σε δομές εξουσίας, διαδικασίες και κέντρα λήψης αποφάσεων.

Για την υλοποίηση των στόχων και των δράσεων επιχειρείται μια πολυδιάστατη συνεργασία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων με ποικίλους φορείς όπως: Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Οικονομίας, Ο.Α.Ε.Δ, Σ.Ε.Π.Ε., Συνήγορος του Πολίτη, Κ.Ε.Θ.Ι. κ.ά. Το πεδίο παρέμβασης που επικεντρώνεται στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, συγκεντρώνει μια πληθώρα από στόχους και δράσεις.

Αρχικά, ο πρώτος στόχος επικεντρώνεται στην ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για την επίτευξή του, προτείνεται η συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), με στόχο την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης και στα προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Παράλληλα, επιδιώκεται η εφαρμογή ποσόστωσης για αυξημένο αριθμό γυναικών ωφελούμενων στα προγράμματα κατάρτισης. Επιπλέον, προτείνεται η εισαγωγή της αρχής της ισότητας των φύλων στα προγράμματα σπουδών και η εκπαίδευση των στελεχών του Ο.Α.Ε.Δ. και του Σ.Ε.Π.Ε. σε θέματα φύλου, ισότητας και ίσης μεταχείρισης. Σημαντικό ζήτημα είναι, επίσης, η παροχή έμφυλης συμβουλευτικής εργασίας για εξειδικευμένες ομάδες του πληθυσμού, όπως γυναίκες θύματα βίας ή θύματα πολλαπλών διακρίσεων, με την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού των αρμόδιων κοινωνικών υπηρεσιών και κέντρων (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2015: 52-53).

Ο δεύτερος στόχος αφορά τη προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις. Στην κατεύθυνση αυτή, θεσμοθετείται η εφαρμογή σημάτων ποιότητας και βραβείων Ισότητας για τις επιχειρήσεις. Για την απόκτησή τους, οι εταιρείες παροτρύνονται να εκπονούν Σχέδια Ισότητας με στοχευμένες δράσεις, για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Γι' αυτό το σκοπό, είναι απαραίτητη η δικτύωση και η ευαισθητοποίηση των στελεχών των επιχειρήσεων για θέματα ισότητας των φύλων και προώθησης της ίσης αμοιβής. Επιπροσθέτως, μια ακόμη δράση που εντάσσεται στον δεύτερο στόχο, είναι η

εκπαίδευση των εργοδοτών για ζητήματα φύλου, για θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και για τα δικαιώματα των εργαζομένων (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2015: 53-54).

Ο τρίτος στόχος επικεντρώνεται στην ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας με την προώθηση της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας. Για το σκοπό αυτό, προτείνεται η ενημέρωση της κοινωνίας για το πλαίσιο λειτουργίας των κοινωνικών επιχειρήσεων και των συνεταιρισμών και η ένταξη της οπτικής του φύλου στις συμβουλευτικές υπηρεσίες εργασίας, για την παρότρυνση της ίδρυσης επιχειρήσεων τέτοιου τύπου. Σημαντική είναι, επίσης, η προώθηση δράσεων ευαισθητοποίησης για θέματα έμφυλης ισότητας στις επιχειρήσεις κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας. Πολιτικές συνεργασίας με το Υπουργείο Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού και με τους κοινωνικούς εταίρους για την στήριξη και την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν. Το αποτέλεσμα αυτής της συνεργασίας, θα μπορούσε να είναι η αύξηση της ελκυστικότητας της επιχειρηματικής δράσης για τις γυναίκες με την παροχή φορολογικών και ασφαλιστικών κινήτρων για τις γυναίκες επιχειρηματίες (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2015: 54).

Ο τέταρτος στόχος αναφέρεται στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στον αγροτικό τομέα. Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνεται η συνεργασία της ΓΠΦ με το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων με σκοπό την ένταξη της διάστασης του φύλου στα θέματα της γυναικείας εργασίας στον αγροτικό τομέα. Σημαντικό είναι να προωθηθεί η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση των γυναικών για τις δυνατότητες απασχόλησης και χρηματοδότησής τους στον πρωτογενή τομέα παραγωγής. Μία ακόμη ουσιαστική δράση που εμπεριέχεται στον τέταρτο στόχο, αφορά την ανάδειξη και προάσπιση των γυναικών που εμφανίζονται ως συμβοηθούντα μέλη στις οικογενειακές αγροτικές επιχειρήσεις (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2015: 55).

Ο πέμπτος στόχος επικεντρώνεται στην ενθάρρυνση της χρήσης ΤΠΕ από τις γυναίκες. Σε αυτήν την κατεύθυνση, προκρίνεται η συνεργασία της ΓΠΦ με το «Ε.Κ.Ε.Φ.Ε. ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ» και η ενεργοποίηση της «Ψηφιακής συμμαχίας» για την υλοποίηση δράσεων, σχετικών με την προαγωγή της έμφυλης ισότητας και την εξισορρόπηση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Παράλληλα, προωθείται η εκπαίδευση και η κατάρτιση ειδικών ομάδων πληθυσμού στις ψηφιακές δεξιότητες και σε δεξιότητες πληροφορικής και ασφάλειας. Ακολούθως, είναι ουσιαστικής σημασίας,

η παρατήρηση και η καταγραφή της χρήσης ΤΠΕ από τις αρμόδιες υπηρεσίες και η εξαγωγή ετήσιων ενημερωτικών δελτίων (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2015: 55).

Ο έκτος και τελευταίος στόχος του Εθνικού Σχεδίου Δράσης, αφορά τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στον συγκεκριμένο στόχο περιλαμβάνονται πολλά μέτρα και δράσεις. Ένα από αυτά, είναι η συνεργασία της ΓΓΠΦ με τα αρμόδια υπουργεία για τη βελτίωση της νομοθεσίας σε θέματα σχετικά με την άδεια μητρότητας και την άδεια ανατροφής, αποσκοπώντας στην προστασία των εγκύων από διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε συνέχεια αυτού του μέτρου, προκρίνεται ο σχεδιασμός μιας μελέτης για την διερεύνηση και τη συγκρότηση ενός ενιαίου πλαισίου προστασίας της μητρότητας σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Ένα άλλο μέτρο, είναι η ενημέρωση και η δικτύωση των ατόμων με τα αρμόδια όργανα και τις κατάλληλες υπηρεσίες, προκειμένου να απευθυνθούν σε αυτά, σε περίπτωση καταπάτησης των εργασιακών ή γονικών τους δικαιωμάτων. Επίσης, η δημιουργία μιας καμπάνιας για την ίση κατανομή των οικιακών ευθυνών ανάμεσα στα δύο φύλα και η συνακόλουθη εξάλειψη των στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων στο σπίτι και στην οικογένεια, αποτελεί μια ακόμη θετική δράση. Ως αποτέλεσμα της συγκεκριμένης δράσης, θα μπορούσαν να αποδοθούν κίνητρα για την παρότρυνση των ανδρών για τη χρήση της γονικής τους άδειας. Τέλος, είναι απαραίτητο, να προωθηθεί η εκπαίδευση των εργοδοτών σε θέματα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και η παρότρυνση των επιχειρήσεων για υιοθέτηση φιλικών προς την οικογένεια πρακτικών (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2015: 55-56).

Παρά τον πολύ καλό σχεδιασμό του Εθνικού Σχεδίου Δράσης, εντοπίζεται ένα μειονέκτημα που αφορά την υλοποίησή του και σχετίζεται με την απουσία των οικονομικών πόρων για την πραγματοποίηση αυτών των στρατηγικών και των στόχων (Καραμεσίνη, 2021: 351).

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025

Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων εξέδωσε το 2021, το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025». Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης θεμελιώνεται γύρω από τέσσερις άξονες προτεραιότητας: (α) πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης και της ενδοοικογενειακής βίας, (β) ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και σε ηγετικούς

ρόλους, (γ) ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και (δ) ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε τομεακές πολιτικές.

Για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας προτείνονται οι εξής δράσεις: ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος, προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και ενίσχυση και κατάρτιση των γυναικών σε τομείς τεχνολογίας και έρευνας (Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 59-60).

Όσον αφορά την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, συστήνεται η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση για τις έμφυλες διακρίσεις στην εργασία, που μπορεί να επιτευχθεί με την ενημέρωση και εκπαίδευση των στελεχών, των εργοδοτών και των εργαζομένων καθώς και με ενημερωτικές εκδηλώσεις στους χώρους εργασίας. Παράλληλα, αναπτύσσεται σε πιλοτική εφαρμογή η απόδοση του «Σήματος Ισότητας» ή “SHARE”, που πιστοποιεί την εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης σχετικά με τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Μία άλλη δράση που εντάσσεται σε αυτόν τον στόχο, είναι η υποστήριξη των άνεργων γυναικών με την συνδρομή του ΟΑΕΔ, η οποία, γίνεται σε δύο επίπεδα: το πρώτο αφορά την ένταξη στην αγορά εργασίας γυναικών, που έχουν υπάρξει θύματα ενδοοικογενειακής ή έμφυλης βίας, και το δεύτερο αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων, χρήσιμων στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στη δράση για υλοποίηση του προγράμματος “Diversity Awareness”, που σχετίζεται με τη εκπαίδευση των εργοδοτών και των εργαζομένων στην κατανόηση και την ενσωμάτωση της έννοιας της διαφορετικότητας στην εργασία (Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 72-73).

Για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η Ελλάδα έχει ήδη ενσωματώσει την οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στο εθνικό της δίκαιο, ενώ προτείνεται η προώθηση και άλλων νομοθετικών παρεμβάσεων στην κατεύθυνση αυτή. Μία ακόμη δράση που εντάσσεται σε αυτό το στόχο, είναι η ενημέρωση, η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για την διευκόλυνση των εργαζομένων, σχετικά με τις γονικές άδειες και τις άδειες ευθυνών φροντίδας. Στο συγκεκριμένο πλαίσιο, προωθείται και η πολιτική που αφορά τη βελτίωση της πρόσβασης στην προσχολική εκπαίδευση και τις υπηρεσίες φροντίδας. Για να επιτευχθεί αυτό, δημιουργείται το πρόγραμμα «Νταντάδες της Γειτονιάς» για τη φύλαξη βρεφών από 2 μηνών έως 2,5 ετών. Με αυτό το πρόγραμμα διευκολύνεται η

επιστροφή ή η επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, σε σύντομο χρονικό διάστημα από την απόκτηση ενός παιδιού. Επιπλέον, αναφέρεται ως μέτρο η δημιουργία χώρων φύλαξης για βρέφη σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις (Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 74).

Το μέτρο περί μείωσης του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος συμπεριλαμβάνει νομοθετικές παρεμβάσεις, που αφορούν τη σύσταση για τη διαφάνεια αμοιβών και την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ακόμη, είναι σημαντικό να προωθηθεί η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση για τη μισθολογική και συνταξιοδοτική ισότητα, με τη διάχυση και την εφαρμογή κατάλληλων πολιτικών (Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 75).

Σχετικά με τον στόχο για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, αναφέρεται η ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα επιχειρηματικότητας, που αποσκοπούν στην υποστήριξη των γυναικών σε τομείς έρευνας και τεχνολογίας σε θεωρητικό και πρακτικό πλαίσιο. Παράλληλα, γίνεται αναφορά σε προγράμματα κατάρτισης των γυναικών σε θέματα επιχειρηματικότητας και σε προγράμματα χρηματοδότησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 76).

Το σχέδιο για την ενίσχυση της κατάρτισης και της εκπαίδευσης των κοριτσιών και των γυναικών στην τεχνολογία και την έρευνα στοιχειοθετείται γύρω από δύο δράσεις. Η πρώτη, αναφέρεται στη ενθάρρυνση των γυναικών για συμμετοχή σε πεδία των θετικών επιστημών, με την παροχή κινήτρων και την ποσόστωση των γυναικών ερευνητριών σε ερευνητικά έργα. Η δεύτερη, αφορά την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση για τη διάσταση του φύλου στους επιστημονικούς και τεχνολογικούς κλάδους, με την υποστήριξη της δικτύωσης των γυναικών πανεπιστημιακών και ερευνητριών (Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 77).

Κεφάλαιο 7: Τα δεδομένα για την Ελλάδα σήμερα

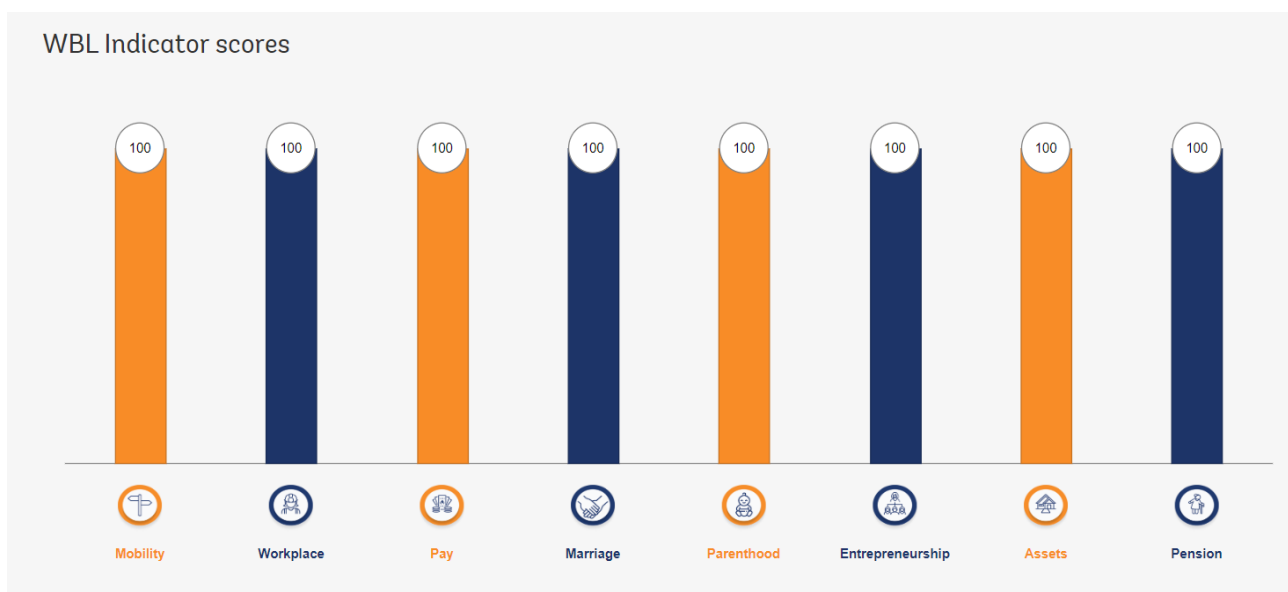
Σε αυτό το κεφάλαιο, παρουσιάζονται ορισμένα στατιστικά στοιχεία από πρόσφατες επιλεγμένες έρευνες, σχετικά με το φύλο και την απασχόληση και εξετάζονται τα δεδομένα για την Ελλάδα. Συγκεκριμένα, εξετάζεται η έρευνα της

Παγκόσμιας Τράπεζας για τη νομική ισότητα των φύλων, η έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, σχετικά με τον ευρωπαϊκό δείκτη ισότητας των φύλων, και οι έρευνες της Eurostat για τα δεδομένα των ευρωπαϊκών χωρών σε διάφορα πεδία ενδιαφέροντος.

“Women, business and the law”, Παγκόσμια Τράπεζα

Σύμφωνα με την έκθεση "Women, business and the law" που συντάχθηκε και δημοσιεύθηκε από την Παγκόσμια Τράπεζα για το 2023, σχετικά με τη νομική ισότητα των φύλων, η Ελλάδα περιλαμβάνεται στις 14 χώρες σε παγκόσμιο επίπεδο που έχουν πετύχει 100% νομική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Συγκεκριμένα, η έρευνα εξέτασε τους εξής οκτώ δείκτες: μετακίνηση, χώρος εργασίας, μισθός, γάμος, γονεϊκότητα, επιχειρηματικότητα, περιουσία και συνταξιοδότηση. Στον καθένα από αυτούς τους δείκτες η Ελλάδα σημείωσε τη μέγιστη βαθμολογία (100), όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα (World Bank Group, 2023).

Γράφημα 1: Δείκτες για τη νομοθεσία – Ελλάδα



Πηγή: World Bank Group <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/greece/2022>

Ο δείκτης που εξετάζει τα δεδομένα για τον χώρο εργασίας, αναλύει τους νόμους που επηρεάζουν την απόφαση μιας γυναίκας να εισέλθει στην αγορά εργασίας, όπως τη νομική δυνατότητα για ένταξη στην απασχόληση και την προστασία στον χώρο εργασίας από τις διακρίσεις και από τη σεξουαλική παρενόχληση. Ο δείκτης αυτός, διαμορφώνεται από τέσσερις παράγοντες.

Ο πρώτος παράγοντας, σχετίζεται με την δυνατότητα μιας γυναίκας να έχει πρόσβαση στην απασχόληση όπως ακριβώς έχει και ένας άνδρας. Εδώ εξετάζεται το νομικό πλαίσιο της κάθε χώρας και συγκεκριμένα αν υφίστανται περιορισμοί για τις γυναίκες στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας ή στην άσκηση ενός επαγγέλματος. Ο δεύτερος παράγοντας που αξιολογείται, είναι η ύπαρξη εθνικής νομοθεσίας για την απαγόρευση των έμφυλων διακρίσεων στον χώρο εργασίας ή για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία. Ο τρίτος παράγοντας, καταγράφει την κατοχύρωση νομοθετικού πλαισίου για την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της λεκτικής ή της σωματικής πράξης σεξουαλικής φύσης. Ο τέταρτος παράγοντας, εξετάζει την ύπαρξη ποινικών κυρώσεων σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, όπως η επιβολή προστίμου, η φυλάκιση ή η αποζημίωση του θύματος (World Bank Group, 2023: 93-94).

Πίνακας 1: Δεδομένα για τον χώρο εργασίας – Ελλάδα

Workplace			
Scored Questions			
Question	Answer	Score	Legal Basis
Can a woman get a job in the same way as a man?	Yes	1	Civil Code, Art. 1387
Does the law prohibit discrimination in employment based on gender?	Yes	1	Law No. 3896/2010, Art. 3
Is there legislation on sexual harassment in employment?	Yes	1	Law No. 3896/2010, Arts. 1 and 3(2); Criminal Code, Art. 337(1) and (5)
Are there criminal penalties or civil remedies for sexual harassment in employment?	Yes	1	
Criminal penalties	Yes		Law No. 3896/2010, Art. 23(4); Criminal Code, Art. 337(1) and (5)
Civil remedies	Yes		Law No. 3896/2010, Art. 23(1); Law No. 3488/2006, Art. 16

Πηγή: World Bank Group <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/greece/2022>

Ένας άλλος δείκτης που σχετίζεται άμεσα με την απασχόληση, είναι ο δείκτης που συγκρίνει τα στοιχεία για τους μισθούς. Σε αυτήν την περίπτωση, εξετάζεται το νομικό πλαίσιο της κάθε χώρας αναφορικά με τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Αυτός ο δείκτης προκύπτει ως αποτέλεσμα τεσσάρων παραμέτρων.

Η πρώτη παράμετρος, σχετίζεται με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας σε άνδρες και γυναίκες. Ο όρος «αμοιβή» περιλαμβάνει τον μισθό του εργαζομένου και τυχόν πρόσθετες απολαβές, οικονομικές ή μη, που παρέχονται από τον εργοδότη. Ο όρος «εργασία ίσης αξίας» αναφέρεται όχι μόνο σε ίδιες ή παρόμοιες εργασίες, αλλά και σε διαφορετικές εργασίες ίσης αξίας. Η δεύτερη παράμετρος, καταγράφει τα νομικά δεδομένα κάθε χώρας σχετικά με τη δυνατότητα μια γυναίκας να εργάζεται την νύχτα, όπως ακριβώς ένας άνδρας. Εδώ εξετάζονται ζητήματα που αφορούν την ύπαρξη νομικών περιορισμών στην γυναικεία νυχτερινή απασχόληση. Η τρίτη παράμετρος, ασχολείται με τη δυνατότητα μιας γυναίκας να εργαστεί σε μια δουλειά που θεωρείται επικίνδυνη, με τον ίδιο τρόπο που μπορεί να εργαστεί και ένας άνδρας. Η τέταρτη παράμετρος, εξετάζει τυχόν νομικές απαγορεύσεις ή περιορισμούς στην απασχόληση των γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας ή σε κλάδους της βιομηχανίας (World Bank Group, 2023: 94-95).

Πίνακας 2: Μισθολογικά δεδομένα – Ελλάδα

Question	Answer	Score	Legal Basis
Does the law mandate equal remuneration for work of equal value?	Yes	1	Law No. 3896/2010, Art. 4
Can a woman work at night in the same way as a man?	Yes	1	No restrictions could be located
Can a woman work in a job deemed dangerous in the same way as a man?	Yes	1	
Jobs deemed hazardous	Yes		No restrictions could be located
Jobs deemed arduous	Yes		No restrictions could be located
Jobs deemed morally inappropriate	Yes		No restrictions could be located
Can a woman work in an industrial job in the same way as a man?	Yes	1	

Πηγή: World Bank Group <https://wbi.worldbank.org/en/data/exploreconomies/greece/2022>

Gender Equality Index (Δείκτης Ισότητας των Φύλων), EIGE

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι ένας ευρωπαϊκός οργανισμός που έχει ως στόχο την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Μία από τις πρακτικές του, είναι η διεξαγωγή ερευνών και η συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων, σχετικών με την ισότητα των φύλων στις χώρες της ΕΕ. Για την σύγκριση αυτών των στοιχείων και την εξαγωγή συμπερασμάτων, χρησιμοποιείται ο Δείκτης

Ισότητας των Φύλων. Μέσω του Δείκτη καταγράφονται οι τάσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων για όλες τις χώρες της ΕΕ.

Στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2023, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 24η θέση μεταξύ των 27 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με βαθμολογία 58 στα 100. Ο μέσος όρος της βαθμολογίας των χωρών της ΕΕ βρίσκεται στο 70,2. Συνεπώς, η βαθμολογία της Ελλάδας βρίσκεται 12,2 μονάδες πίσω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ο Δείκτης Ισότητας εξετάζει τους εξής τομείς: εργασία, χρήματα, μόρφωση, χρόνος, εξουσία και υγεία. Οι επιδόσεις της Ελλάδας σε αυτούς τους τομείς είναι: εργασία (68,7), χρήματα (71,7), μόρφωση (57,3), χρόνος (67,1), εξουσία (30,4) και υγεία (85,5). Σύμφωνα με το EIGE, από το 2010 και έπειτα, η βαθμολογία της Ελλάδας έχει αυξηθεί κατά 9,4 μονάδες, ενώ από το 2020 και μετά έχει αυξηθεί κατά 4,6 μονάδες, σημειώνοντας μία από τις μεγαλύτερες αυξήσεις μεταξύ των χωρών-μελών της ΕΕ. Επιπλέον, στον τομέα της εργασίας, η Ελλάδα έχει καταγράψει άνοδο κατά 3,1 μονάδες (EIGE, 2023).

Στον παρακάτω πίνακα, παρουσιάζονται συγκριτικά οι δείκτες που διαμορφώνουν τον τομέα της εργασίας για άνδρες και γυναίκες, μεταξύ της Ελλάδας και της ΕΕ. Ο τομέας της εργασίας καταγράφει τα ποσοστά γυναικών και ανδρών που επωφελούνται από την ίση πρόσβαση στην απασχόληση και τις καλές εργασιακές συνθήκες. Όπως φαίνεται στον πίνακα, ο τομέας της απασχόλησης διακρίνεται σε δύο επιμέρους τομείς: (α) συμμετοχή και (β) επαγγελματικός διαχωρισμός και ποιότητα στην απασχόληση.

Πίνακας 3: Δεδομένα για την εργασία – ΕΕ και Ελλάδα

Country	Work									
	Participation				Segregation and quality of work					
	Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population)		Duration of working life (years, 15+ population)		Employed people in education, human health and social work activities (% , 15-89 employed)		Ability to take one hour or two off during working hours to take care of personal or family matters (% , 15+ workers)		Career Prospects Index (points, 0-100, +15 population)	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EL	34	53	29	36	25	8	29	35	51	52
EU	42	57	34	38	30	8	29	37	62	63

Πηγή: Eige <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/EL>

Σχετικά με τον δείκτη της συμμετοχής, εξετάζεται το ποσοστό απασχόλησης και η διάρκεια του επαγγελματικού βίου. Το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες στην Ελλάδα είναι 34%, ενώ για τους άνδρες είναι 53%. Στην ΕΕ τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 42% και 57%. Η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στα ποσοστά απασχόλησης είναι πολύ μεγάλη, τόσο στην Ελλάδα που είναι στις 19 μονάδες, όσο και στην ΕΕ που είναι στις 15 μονάδες. Επίσης, το γυναικείο ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα υπολείπεται κατά 8 μονάδες από το ευρωπαϊκό, ενώ το ανδρικό ποσοστό κατά 4 μονάδες.

Αναφορικά με τη διάρκεια του εργασιακού βίου, υπολογίζεται στα 29 χρόνια για τις γυναίκες στην Ελλάδα και στα 36 χρόνια για τους άνδρες. Στην ΕΕ, η διάρκεια του επαγγελματικού βίου είναι 34 χρόνια για τις γυναίκες και 38 για τους άνδρες. Η διαφορά που σημειώνεται μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα είναι στα 7 χρόνια, ενώ στην ΕΕ είναι στα 4 χρόνια. Η επαγγελματική πορεία των γυναικών στην ΕΕ διαρκεί 5 χρόνια παραπάνω σε σχέση με την επαγγελματική πορεία των γυναικών στην Ελλάδα, ενώ για τους άνδρες η διαφορά εντοπίζεται στα 2 έτη.

Ο δεύτερος επιμέρους δείκτης που διαμορφώνει τον τομέα της εργασίας, εξετάζει τον επαγγελματικό διαχωρισμό και την ποιότητα στην απασχόληση. Αρχικά, καταγράφονται τα ποσοστά των εργαζομένων στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής εργασίας. Εδώ, παρατηρείται πολύ μεγάλη διαφορά μεταξύ των φύλων, και στην περίπτωση της Ελλάδας και στην περίπτωση της ΕΕ. Το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε αυτούς τους τομείς στην Ελλάδα είναι στο 25%, σε αντίθεση με το 8% των ανδρών, σημειώνοντας μια διαφορά 17 ποσοστιαίων μονάδων. Στην ΕΕ, το γυναικείο ποσοστό που εργάζεται σε αυτούς τους τομείς είναι στο 30%, ενώ το ανδρικό ποσοστό βρίσκεται στο 8%, καταγράφοντας μια διαφορά 22 μονάδων. Συνεπώς, ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός στην Ελλάδα βρίσκεται σε χαμηλότερο επίπεδο από τον μέσο όρο της ΕΕ, και συγκεκριμένα κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες.

Ένα άλλο ζήτημα που εξετάζεται και σχετίζεται με την ποιότητα στην απασχόληση, αφορά τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Στον πίνακα, σημειώνονται τα ποσοστά των εργαζομένων που έχουν τη δυνατότητα να πάρουν άδεια μία ή δύο ώρες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, για να φροντίσουν προσωπικά ή οικογενειακά θέματα. Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που έχουν αυτή τη δυνατότητα είναι στο 29%, ενώ το ποσοστό των ανδρών βρίσκεται στο 35%, άρα η μεταξύ τους διαφορά είναι στις 6 μονάδες. Στην ΕΕ, το ποσοστό των γυναικών είναι στο 29% και το ποσοστό

των ανδρών στο 37%, με την μεταξύ τους διαφορά να βρίσκεται στις 8 μονάδες. Συνεπώς, το ποσοστό της ΕΕ και της Ελλάδας για τις γυναίκες είναι το ίδιο, ενώ για τους άνδρες η διαφορά είναι στις 2 μονάδες.

Το τελευταίο ζήτημα που εξετάζεται στον πίνακα, αφορά τις προοπτικές της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ορίζεται από διάφορα στοιχεία, όπως το είδος της εργασιακής σύμβασης, τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης κ.ά. Υπολογίζεται σε μια κλίμακα 1-100 βαθμών, όπου το 100 υποδηλώνει τις καλύτερες προοπτικές εργασίας. Για τις γυναίκες στην Ελλάδα, ο δείκτης σημειώνει 51 βαθμούς και για τους άνδρες 52. Για την ΕΕ, ο βαθμός είναι 62 και για τους άνδρες 63. Ουσιαστική διαφορά μεταξύ των φύλων σε αυτόν τον δείκτη δεν υφίσταται, καθώς η διαφορά είναι 1 βαθμός και για την Ελλάδα και για την ΕΕ. Όμως, η Ελλάδα συγκριτικά με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο βρίσκεται 11 βαθμούς πίσω, τόσο στις γυναίκες, όσο και στους άνδρες.

“Key figures on Europe - 2023 edition”, Eurostat

Η έκθεση “Key figures on Europe - 2023 edition” της Eurostat, αποτελεί ένα σύνολο στατιστικών ερευνών για ένα ευρύ φάσμα θεματικών που καλύπτει όλες τις χώρες της ΕΕ. Διακρίνεται σε τρεις κύριους τομείς: (α) άνθρωποι και κοινωνία, (β) οικονομία και επιχειρηματικότητα, (γ) περιβάλλον και φυσικοί πόροι. Το θέμα της εργασίας περιλαμβάνεται στον πρώτο τομέα και εξετάζει ζητήματα, όπως, η απασχόληση, η ανεργία και το μισθολογικό χάσμα.

Ποσοστό απασχόλησης

Το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ καταγράφει το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών που εργάζεται. Για το έτος 2022, ο μέσος όρος της ΕΕ βρίσκεται στο 74,6%. Η Ελλάδα σημειώνει το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης (66,3%) μετά την Ιταλία (64,8%), ενώ το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης κατέχει η Ολλανδία (82,9%) (Eurostat, 2023: 22).

Γράφημα 2: Ποσοστό απασχόλησης – ΕΕ και Ελλάδα

Employment rate

(%, share of population aged 20–64 years, 2022)



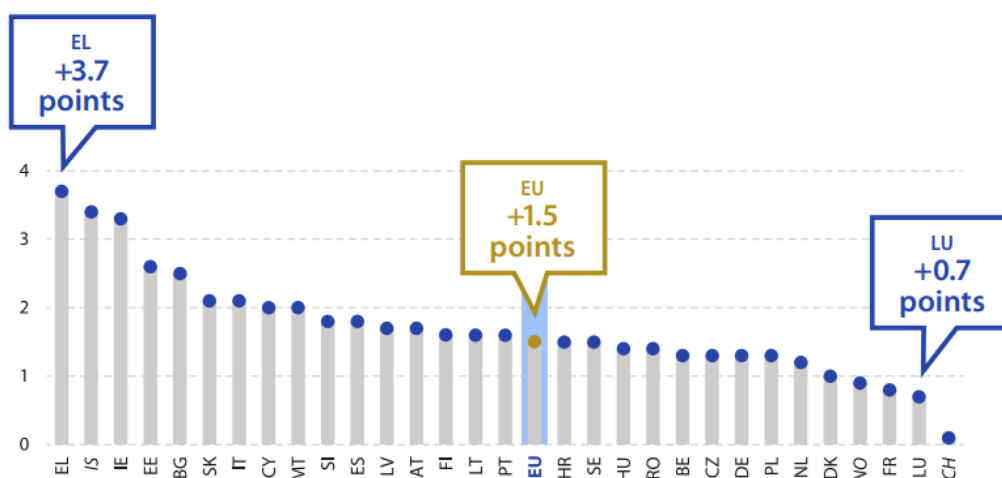
Source: Eurostat (online data code: ifsi_emp_a)

Πηγή: Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Ετήσια μεταβολή του ποσοστού απασχόλησης

Η ετήσια μεταβολή του ποσοστού απασχόλησης καταγράφει την αύξηση ή τη μείωση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών. Μεταξύ του 2021 και του 2022, σε όλες τις χώρες της ΕΕ καταγράφηκε άνοδος στο ποσοστό απασχόλησης. Την μεγαλύτερη άνοδο σημειώνει η Ελλάδα, όπου το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε κατά 3,7 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ παρουσίασε άνοδο κατά 1,5 μονάδες (Eurostat, 2023: 23).

Γράφημα 3: Ετήσια μεταβολή του ποσοστού απασχόλησης – ΕΕ και Ελλάδα



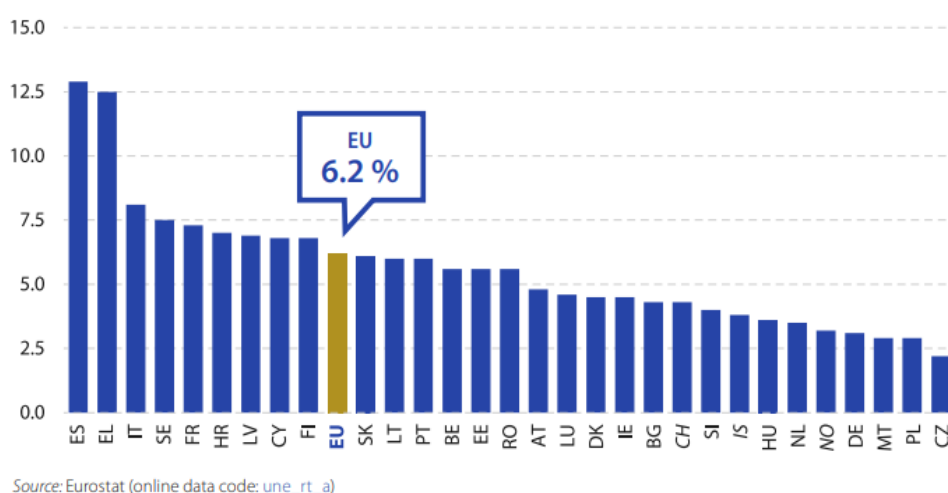
Source: Eurostat (online data code: ifsi_emp_a)

Πηγή: Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Ποσοστό ανεργίας

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας για τα άτομα 15-74 ετών, μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ, παρατηρείται στην Ισπανία (12,9%), με την Ελλάδα να ακολουθεί (12,5%). Καμία άλλη χώρα της ΕΕ δεν παρουσιάζει διψήφιο ποσοστό ανεργίας. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος βρίσκεται στο 6,2%, με την Τσεχία να καταγράφει το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας (2,2%) (Eurostat, 2023: 25).

Γράφημα 4: Ποσοστό ανεργίας – ΕΕ και Ελλάδα

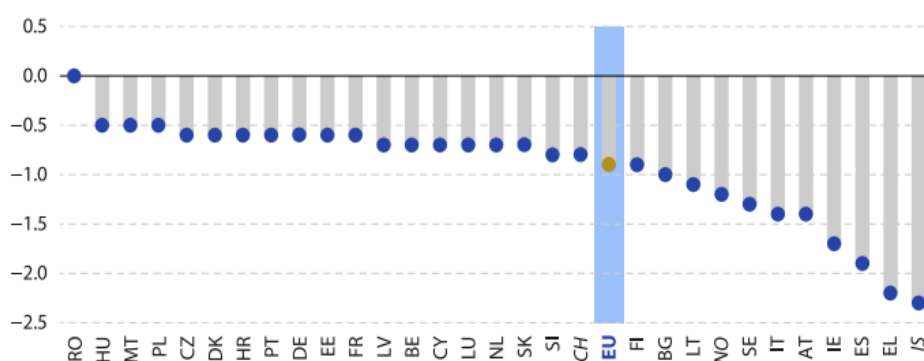


Πηγή: Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Ετήσια μεταβολή του ποσοστού ανεργίας

Η ετήσια μεταβολή του ποσοστού ανεργίας καταγράφει τις διαφοροποιήσεις που έχουν συντελεστεί στα ποσοστά ανεργίας των χωρών της ΕΕ, συγκριτικά με το προηγούμενο έτος. Εξετάζονται τα δεδομένα που αφορούν την ηλικιακή ομάδα 15-74 ετών. Σε όλες τις χώρες της ΕΕ παρατηρήθηκε πτώση στο ποσοστό ανεργίας, με εξαίρεση τη Ρουμανία που το ποσοστό παρέμεινε αμετάβλητο. Η μεγαλύτερη μείωση του ποσοστού ανεργίας σημειώνεται στην Ελλάδα, κατά 2,2 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος βρίσκεται στο 0,9% (Eurostat, 2023: 25).

Γράφημα 5: Ετήσια μεταβολή του ποσοστού ανεργίας – ΕΕ και Ελλάδα

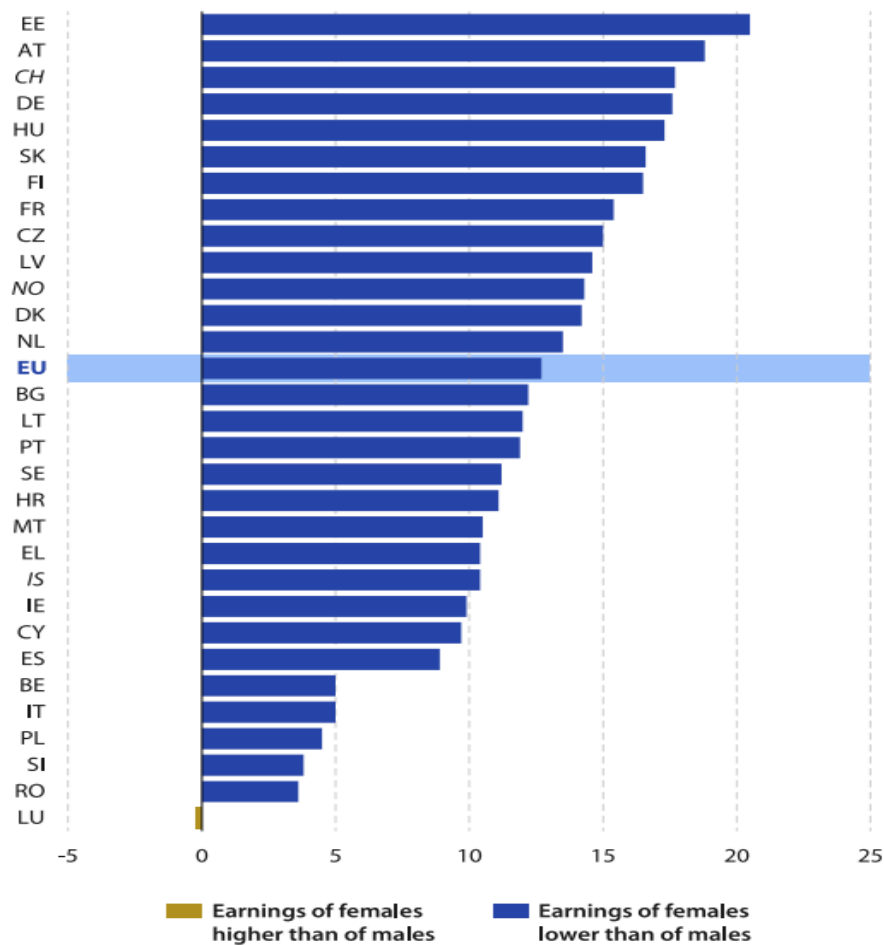


Πηγή: Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων

Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται με βάση τη διαφορά στις ωριαίες αποδοχές ανδρών και γυναικών εργαζομένων στη βιομηχανία, τις κατασκευές και τις υπηρεσίες, σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 10 υπαλλήλους. Με αυτόν τον τρόπο, παρέχεται μια συνολική εικόνα των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Κατά μέσο όρο, οι ωριαίες αποδοχές των γυναικών στην Ευρώπη είναι 12,7% χαμηλότερες από των ανδρών. Για την Ελλάδα, το μισθολογικό έμφυλο χάσμα υπολογίζεται στο 10,4%, άρα είναι χαμηλότερο κατά 2,3 ποσοστιαίες μονάδες από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Eurostat, 2023: 26).

Γράφημα 6: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων – ΕΕ και Ελλάδα



Πηγή: Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

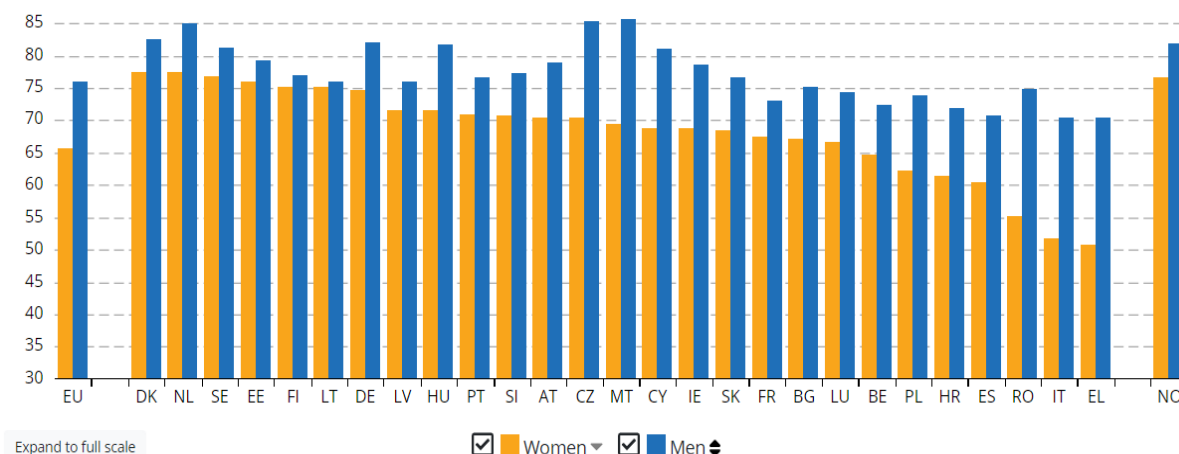
“The life of women and men in Europe – 2022 interactive edition”, Eurostat

Η έκθεση “The life of women and men in Europe – 2022 interactive edition” αποτελεί μια διαδραστική έκδοση της Eurostat που στοχεύει στη σύγκριση της καθημερινής ζωής γυναικών και ανδρών στην Ευρώπη. Απεικονίζει τις ομοιότητες και τις διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ των φύλων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους εξής τομείς: διαβίωση και γήρανση, μόρφωση και οικονομία, διατροφή και διαδίκτυο.

Στον τομέα της μόρφωσης και της οικονομίας εντάσσονται και τα ζητήματα που σχετίζονται με την απασχόληση. Αρχικά, εξετάζεται το ποσοστό απασχόλησης του γενικού πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών. Στην Ελλάδα το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών αυτής της ηλικίας είναι 70,4%, ενώ το ποσοστό των γυναικών είναι 50,8%, σημειώνοντας τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ όλων των χωρών της ΕΕ. Την ίδια στιγμή, ο ευρωπαϊκός μέσος όρος για τους άνδρες βρίσκεται στο 76% και υπερβαίνει την Ελλάδα κατά 5,6 μονάδες, ενώ για τις γυναίκες βρίσκεται στο 65,7%,

σημειώνοντας μια πολύ μεγάλη διαφορά της τάξης των 14,9 ποσοστιαίων μονάδων (Eurostat, 2021).

Γράφημα 7: Ποσοστό απασχόλησης – ΕΕ και Ελλάδα

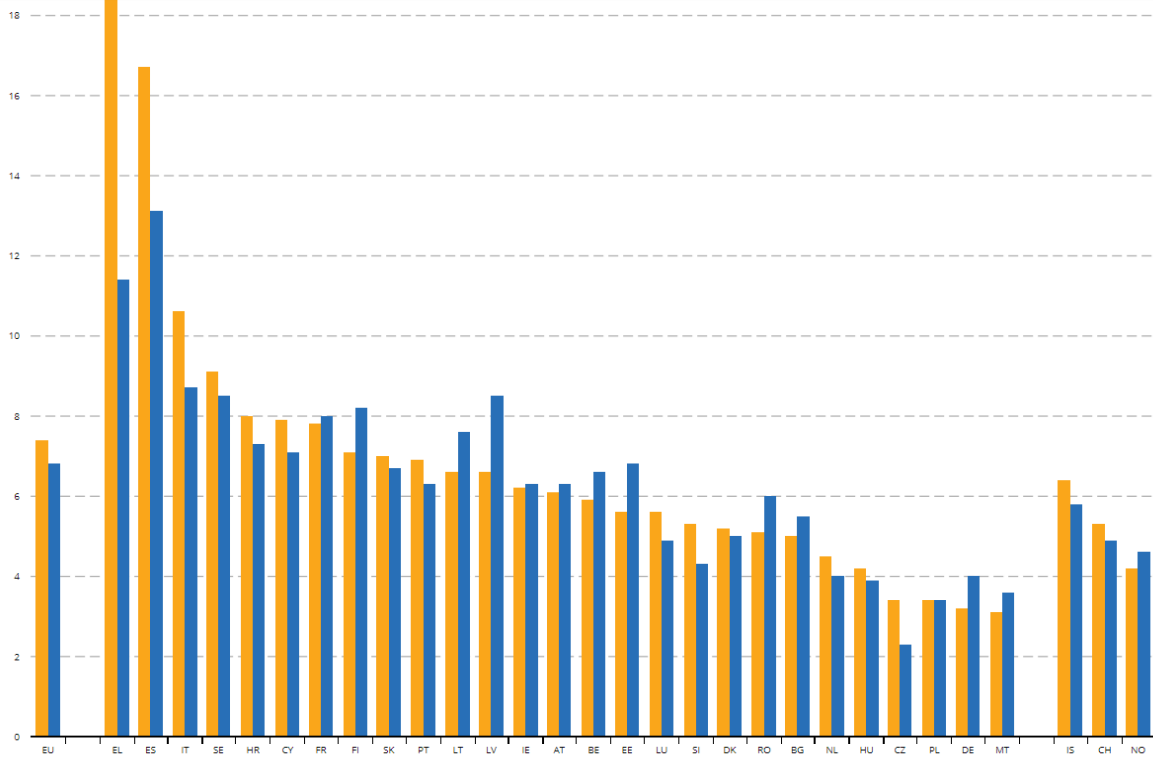


Expand to full scale Women Men

Πηγή: Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>

Έπειτα, εξετάζεται το ποσοστό ανεργίας για άνδρες και γυναίκες ηλικίας 15-74 ετών. Στην ΕΕ, το ποσοστό ανεργίας είναι για τους άνδρες 6,8% και για τις γυναίκες 7,4%. Η Ελλάδα καταγράφει ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες 11,4%, που είναι το δεύτερο υψηλότερο από τα κράτη-μέλη μετά την Ισπανία (13,1%). Στις γυναίκες το ποσοστό ανεργίας βρίσκεται στο 18,9% σημειώνοντας το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Παράλληλα, η διαφορά στα ποσοστά ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα (7,5 μονάδες) είναι η μεγαλύτερη που καταγράφεται στις χώρες της ΕΕ (Eurostat, 2021).

Γράφημα 8: Ποσοστό ανεργίας – ΕΕ και Ελλάδα



Πηγή: Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στα προηγούμενα κεφάλαια της εργασίας, καταγράφηκαν τα σημαντικότερα ζητήματα της γυναικείας απασχόλησης, οι θεωρητικές προσεγγίσεις και οι πολιτικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας για την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση και την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην εργασία. Στο παρόν κεφάλαιο, θα παρουσιαστούν τα τελικά συμπεράσματα ώστε να επιβεβαιωθεί ή να διαψευστεί η ερευνητική υπόθεση.

Απαντώντας στα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας, συμπεραίνουμε τα εξής:

Ερώτημα 1ο: Ποιες είναι οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας;

Η ΕΕ από την ίδρυσή της στόχευε στο πεδίο της ισότητας των φύλων, ενώ η προώθηση της ένταξης των γυναικών στην εργασία και η επίτευξη της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση αποτελούσαν ανέκαθεν τομείς ενδιαφέροντος και δράσης. Στην παρούσα εργασία, εξετάσαμε τις τάσεις της ευρωπαϊκής πολιτικής από την ίδρυσή της ΕΕ έως και σήμερα, την ευρωπαϊκή νομοθεσία, τις ευρωπαϊκές οδηγίες και τα σχέδια δράσης της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση.

Οι πολιτικές της ΕΕ μπορούν να διακριθούν σε τρία χρονικά διαστήματα: α) 1957-1990, β) 1991-2000, γ) 2000-2020. Αναφορικά με την πρώτη περίοδο, η συνθήκη της Ρώμης (1957) αποδείχτηκε κομβικής σημασίας για την εκκίνηση της ευρωπαϊκής πολιτικής στην πορεία για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση. Μέσω της συνθήκης, κατοχυρώθηκε νομικά για πρώτη φορά η ισότητα στις αμοιβές για άνδρες και γυναίκες για όμοια εργασία. Παράλληλα με τις νομοθετικές ενέργειες, εκείνη την περίοδο, ξεκίνησαν ορισμένες δράσεις για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στην απασχόληση για άνδρες και γυναίκες. Γι' αυτό τον σκοπό, υλοποιήθηκαν το πρώτο και το δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα, τα οποία στόχευαν στην αντιμετώπιση του επαγγελματικού διαχωρισμού και στη συμφιλίωση εργασιακού και οικογενειακού περιβάλλοντος.

Σχετικά με το δεύτερο χρονικό διάστημα, η ευρωπαϊκή πολιτική εστίασε κυρίως στην οικονομική ανάπτυξη και όχι τόσο στην ισότητα των φύλων. Οι στόχοι που διατυπώθηκαν εκείνη την περίοδο για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην απασχόληση, περιλάμβαναν την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Για την

εκπλήρωση αυτών των στόχων, πραγματοποιήθηκαν το τρίτο και το τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα. Το τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα εισήγαγε μια νέα ευρωπαϊκή διττή στρατηγική: θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην απασχόληση και ενσωμάτωση του φύλου σε όλα τα πεδία πολιτικής. Ταυτόχρονα, εκείνο το διάστημα πραγματοποιήθηκε η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) και η Σύνοδος του Λουξεμβούργου (1997). Η Συνθήκη επέφερε σημαντικές αλλαγές στις ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης και άσκησε επιρροή για τη νομική κατοχύρωση των θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών. Η Σύνοδος οδήγησε σε μια μεγαλύτερη αναγνώριση των ζητημάτων φύλου, σε βελτίωση του σχεδιασμού των κατάλληλων πολιτικών και σε ενδυνάμωση των εθνικών μηχανισμών για την έμφυλη ισότητα.

Την τρίτη περίοδο, υλοποιήθηκε το πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα, το οποίο στόχευε σε μια ολική προσέγγιση των ζητημάτων φύλου με συνδυασμένες δράσεις από κοινωνικά, οικονομικά και πολιτικά πεδία ευρωπαϊκής κατεύθυνσης. Το πέμπτο Πρόγραμμα αποτέλεσε και το τελευταίο ευρωπαϊκό πρόγραμμα στο πεδίο της ισότητας των φύλων. Από το 2005 και μετά, τα προγράμματα δράσης για την έμφυλη ισότητα διακόπηκαν, λόγω του άρθρου 13 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, το οποίο, συμπεριέλαβε το φύλο ως πηγή διάκρισης μαζί με άλλες μορφές διάκρισης. Αυτό σημαίνει, πως ουσιαστικά η ισότητα των φύλων έπαυε να υφίσταται ως διακριτό πεδίο πολιτικής. Από τότε και στο εξής, η ΕΕ ξεκίνησε να δημοσιεύει κείμενα με προτεινόμενες δράσεις προς τα κράτη-μέλη της, για την ισότητα των φύλων, τα οποία, όμως, είχαν περισσότερο θεωρητικό παρά πρακτικό χαρακτήρα. Παράλληλα, τη χρονική περίοδο 2010-2020, η οικονομική κρίση έπληξε και το θέμα της ισότητας των φύλων, καθώς παρατηρήθηκε μια αναστολή της προόδου σε ζητήματα φύλου σε αρκετά ευρωπαϊκά κράτη. Το 2020, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιοποίησε το κείμενο «Μια Ένωση ισότητας: Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025», το οποίο αποτελεί ένα κείμενο με ουσιαστικές δράσεις και παρεμβάσεις για την έμφυλη ισότητα και διαφοροποιείται ουσιαστικά από τα κείμενα των προηγούμενων ετών.

Για το ζήτημα της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δύο είναι τα κυριότερα σημεία: η Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στη Συνθήκη περιλαμβάνονται πολλά άρθρα που αφορούν την ισότητα των φύλων, αλλά και πιο συγκεκριμένα την ισότητα των φύλων στην απασχόληση. Στο άρθρο 8 της Συνθήκης, αναφέρεται η

επιδίωξη της ΕΕ να αντιμετωπίσει τις ανισότητες των φύλων και να προωθήσει την ισότητα των φύλων σε όλες τις δράσεις της. Στο άρθρο 153, γίνεται λόγος για την έμφυλη ισότητα στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας. Στο άρθρο 157, αναφέρεται η αρχή της ίσης αμοιβής, η θέσπιση μέτρων για την έμφυλη ισότητα στην απασχόληση και η κατοχύρωση θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών για την ένταξή τους στην απασχόληση. Στον Χάρτη, το άρθρο 23 περιλαμβάνει τα ζητήματα για την έμφυλη ισότητα σε όλους τους τομείς στην απασχόληση.

Οι ευρωπαϊκές οδηγίες αποτελούν τις κατευθυντήριες γραμμές που δίνει η ΕΕ προς τα κράτη-μέλη της για όλα τα ζητήματα. Το κάθε κράτος-μέλος είναι υποχρεωμένο να εντάσσει στην εθνική του νομοθεσία τις ευρωπαϊκές οδηγίες σε σύντομο χρονικό διάστημα από την έκδοσή τους. Στην παρούσα εργασία, καταγράφηκαν τα κυριότερα θέματα της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, τα οποία διαμορφώθηκαν με βάση τις ευρωπαϊκές οδηγίες. Χρονολογικά, η κατοχύρωση της αρχής της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες, απασχόλησε εξ' αρχής την ευρωπαϊκή πολιτική. Στη συνέχεια, ακολούθησε η νομοθέτηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Οι ευρωπαϊκές οδηγίες που εξασφάλισαν την ίση μεταχείριση, διακρίθηκαν σε αρκετές επιμέρους θεματικές όπως: ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης, ίση μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, ίση μεταχείριση στην άσκηση αυτοτελούς απασχόλησης και ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Ένα άλλο ζήτημα, το οποίο προσδιορίστηκε από το ευρωπαϊκό πλαίσιο, είναι το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, που ορίζεται ως διάκριση στη βάση του φύλου και απαγορεύεται. Επιπλέον, για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, ορίστηκαν συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα για την προστασία της μητρότητας και για την προώθηση της ισότητας στις γονικές παροχές. Ορισμένες από τις σημαντικότερες ευρωπαϊκές οδηγίες είναι οι εξής: οδηγία 75/117/ΕΟΚ (ίση αμοιβή), οδηγία 76/207/ΕΟΚ (ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης), οδηγία 2006/54/ΕΚ (ίση αμοιβή, ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης, ίση μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και απαγόρευση σεξουαλικής παρενόχλησης), οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 (ισότητα στις γονικές παροχές).

Ο τελευταίος άξονας της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση και την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην εργασία, είναι τα σχέδια δράσης της ΕΕ. Το πρώτο από αυτά, είναι η «Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την ισότητα των φύλων 2001-2005», το οποίο είχε ως στόχο τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην απασχόληση, με την ένταξη της οπτικής του φύλου στις ευρωπαϊκές

στρατηγικές και την ανάπτυξη πρωτοβουλιών σε αυτήν την κατεύθυνση. Το δεύτερο κείμενο, είναι ο «Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010», που περιλάμβανε δράσεις για την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Το τρίτο κείμενο, η «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015», πρότεινε δράσεις για την ισότιμη οικονομική αυτοτέλεια των ατόμων και για την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Το επόμενο σχέδιο δράσης, είναι η «Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019», το οποίο στόχευσε περισσότερο στην αύξηση του ποσοστού του γυναικείου εργατικού δυναμικού και στη μείωση του μισθολογικού χάσματος. Το τελευταίο κείμενο, είναι το «Μια Ένωση ισότητας – Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025», το οποίο εστιάζει στην αντιμετώπιση του έμφυλου χάσματος στην απασχόληση και του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος, στην ίση συμμετοχή σε τομείς της οικονομίας και στη γεφύρωση του χάσματος των φύλων στην παροχή φροντίδας. Το τελευταίο αυτό σχέδιο δράσης, αποτελεί μια καινοτόμα ευρωπαϊκή προσέγγιση των ζητημάτων φύλου, καθώς επιχειρείται μια ολική και πολύπλευρη αντιμετώπιση των κυριότερων θεμάτων, στην κατεύθυνση της προαγωγής της έμφυλης ισότητας.

Ερώτημα 2ο: Ποιες είναι οι πολιτικές της Ελλάδας για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας;

Το ζήτημα της ένταξης των γυναικών στην εργασία και η ανάπτυξη της έμφυλης ισότητας, άρχισαν να αποτελούν πεδία ενδιαφέροντος και δράσης στην Ελλάδα, κυρίως από την ένταξή της στην ΕΕ και έπειτα. Σχετικά με τις πολιτικές της Ελλάδας για την προαγωγή της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση, στην παρούσα εργασία εξετάσαμε τις εθνικές κατευθύνσεις, την ελληνική νομοθεσία, τις πολιτικές για την εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και τα εθνικά σχέδια δράσης για την έμφυλη ισότητα. Η ελληνική πολιτική διαμορφώθηκε από δύο κυρίαρχους παράγοντες: τις ευρωπαϊκές οδηγίες, οι οποίες κατεύθυναν τα κράτη-μέλη στις απαραίτητες εσωτερικές νομοθετικές μεταβολές για την προσαρμογή τους στις ευρωπαϊκές τάσεις, και τις ευρωπαϊκές χρηματοδοτικές πηγές που προσδιόριζαν τις δράσεις και τα προγράμματα που θα σχεδιάζονταν και θα υλοποιούνταν.

Οι εθνικές πολιτικές που αναπτύχθηκαν ώστε να επιτευχθεί η έμφυλη ισότητα στην απασχόληση, είναι οι ενεργητικές εργασιακές πολιτικές, οι πολιτικές για την ίση αμοιβή και τη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού, οι πολιτικές για την

εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οι πολιτικές για την ευέλικτη εργασία. Η εφαρμογή των εθνικών πολιτικών έμφυλης ισότητας στην απασχόληση, μπορεί να διακριθεί σε τρία χρονικά διαστήματα: (α) 1981-1993, (β) 1993-2004, (γ) 2004-2019.

Στην πρώτη χρονική περίοδο, οι εθνικές πολιτικές επικεντρώθηκαν στις νομοθετικές μεταβολές και στις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, οι οποίες υλοποιήθηκαν μέσω του Α΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Το Α΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, στόχευσε στην ένταξη των γυναικών στην απασχόληση και στην παροχή εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Παράλληλα, εκείνη την περίοδο, ο ΟΑΕΔ υλοποίησε προγράμματα για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που απευθύνονταν, κυρίως, σε γυναίκες. Το πρόγραμμα “NOW” αποτέλεσε ένα καλό παράδειγμα ολιστικής αντιμετώπισης και ουσιαστικής παρέμβασης των εργασιακών ζητημάτων πολλών γυναικών.

Στο δεύτερο διάστημα, η Ελλάδα ακολούθησε το ευρωπαϊκό πρότυπο της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλα τα πεδία πολιτικής. Οι στόχοι στους οποίους επικεντρώθηκε η εθνική πολιτική ήταν, η πρόσβαση στα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης ανάλογα με τα ποσοστά ανεργίας, η αύξηση της μερικής απασχόλησης και η βελτίωση των δομών φροντίδας. Ταυτόχρονα, εφαρμόστηκε το Β΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, το οποίο συμπεριέλαβε ολοκληρωμένες δράσεις για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Συγχρόνως, το πρόγραμμα “NOW” συνέχισε τη λειτουργία του, αποσκοπώντας στη μείωση του γυναικείου ποσοστού ανεργίας και στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εργασία. Αργότερα εκείνη την περίοδο, ξεκίνησε και το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, το οποίο στόχευσε κυρίως σε μέτρα για την συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή των προγραμμάτων και των δράσεων κατά το Γ΄ ΚΠΣ, αποτέλεσε ένα δύσκολο εγχείρημα για τους εθνικούς μηχανισμούς χάραξης πολιτικής, καθώς το θέμα της ένταξης της οπτικής του φύλου στην πολιτική απασχόλησης και ο συνδυασμός πολλών διαφορετικών πεδίων πολιτικής, ήταν κάτι πρωτόγνωρο για την εγχώρια πραγματικότητα.

Την τελευταία χρονική περίοδο, στο επίκεντρο των πολιτικών απασχόλησης και έμφυλης ισότητας, βρέθηκε το ζήτημα της ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών. Παράλληλα με τα προγράμματα του Γ΄ ΚΠΣ που συνεχίστηκαν και αυτήν την περίοδο, το ΚΕΘΙ και η ΓΠΦ προχώρησαν σε δράσεις ισχυροποίησης της επαγγελματικής

θέσης των γυναικών. Όμως, η οικονομική κρίση που ξέσπασε εκείνη την περίοδο, ανέστειλε την πρόοδο και την ανάπτυξη της γυναικείας εργασίας στην Ελλάδα. Τα προγράμματα της περιόδου, στόχευσαν κυρίως, στην ένταξη των άνεργων γυναικών στην απασχόληση, στη στήριξη των πολιτικών έμφυλης ισότητας στις επιχειρήσεις και στην ενδυνάμωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Σημαντική συμβολή προς το τέλος της περιόδου, είχε ο ΟΑΕΔ, ο οποίος υλοποίησε αρκετές ουσιαστικές δράσεις και παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών στην απασχόληση.

Σχετικά με την εθνική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων, η γενική αρχή της έμφυλης ισότητας έχει κατοχυρωθεί μέσω του Συντάγματος. Η παράγραφος 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος έχει βαρύνουσα σημασία, καθώς αναγνωρίζει τις ανισότητες που υφίστανται οι γυναίκες και υποχρεώνει το κράτος να λαμβάνει θετικά μέτρα για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων. Τα ζητήματα τα οποία κατοχυρώνει νομοθετικά το ελληνικό Σύνταγμα και η ελληνική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την ένταξη των γυναικών στην εργασία, είναι τα παρακάτω: ίση αμοιβή, ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης, ίση μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, ίση μεταχείριση κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας, ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, σεξουαλική παρενόχληση, προστασία της μητρότητας, ισότητα στις γονικές παροχές, προώθηση της γυναικείας απασχόλησης, προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων. Ορισμένοι από τους σημαντικότερους εθνικούς νόμους είναι οι εξής: ν. 1414/1984 (ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης), ν. 3896/2010 (ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης, ίση μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, σεξουαλική παρενόχληση), ν. 4808/2021 (ισότητα στις γονικές παροχές), ν. 4604/2019 (προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων).

Αναφορικά με το ζήτημα των εθνικών πολιτικών για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η ανάγκη για την εφαρμογή τους, προέκυψε λόγω της ολοένα αυξανόμενης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι πολιτικές αυτές κατευθύνθηκαν σε δύο πεδία: στη βελτίωση του καθεστώτος παροχής αδειών στους εργαζόμενους γονείς στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και στη βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης σε επίσημες δομές φροντίδας και φύλαξης για τα εξαρτώμενα μέλη των οικογενειών. Σχετικά με τις υπηρεσίες φροντίδας και φύλαξης, οι δομές προσχολικής φροντίδας και το ολοήμερο νηπιαγωγείο και δημοτικό σχολείο, αποτελούν τις κυριότερες επίσημες κρατικές υπηρεσίες φροντίδας. Η λειτουργία αυτών

των δομών είναι καθοριστικής σημασίας για να μπορέσουν οι μητέρες να ενταχθούν και να παραμείνουν σε θέσεις αμειβόμενης απασχόλησης. Με αυτόν τον τρόπο, προάγεται η ισότητα στις ευκαιρίες πρόσβασης στην εργασία για γυναίκες και άνδρες και αναδεικνύεται η σημασία της λειτουργίας των δομών φροντίδας ως μέσο εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής.

Το τελευταίο μέρος της εθνικής πολιτικής, όπως παρουσιάστηκε στην εργασία, είναι τα σχέδια δράσης της Ελλάδας για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση. Το πρώτο από αυτά χρονικά, είναι το «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ισότητα των Φύλων 2001-2006», στο οποίο οι βασικοί στόχοι στον τομέα της απασχόλησης, ήταν η προώθηση της έμφυλης ισότητας, η ίση πρόσβαση στα κοινωνικά δικαιώματα και η ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση σε δημόσιο και ιδιωτικό επίπεδο και η στήριξη της αλλαγής των έμφυλων ρόλων και στάσεων. Το επόμενο κείμενο ήταν οι «Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2004-2008» και ο βασικότερος στόχος του σχετικά με την απασχόληση, ήταν η αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις. Το τρίτο εθνικό κείμενο, ήταν το «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», το οποίο στόχευε στη βελτίωση της νομοθεσίας, στις εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων και στην ένταξη της έμφυλης ισότητας στις δημόσιες πολιτικές. Το επόμενο κείμενο που συντάχθηκε, ήταν το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020», με σκοπό την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Το τελευταίο σχέδιο δράσης, είναι το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025», το οποίο επικεντρώθηκε στον γενικό στόχο της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στους επιμέρους στόχους της ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης, της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, της μείωσης του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος, της στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της ενδυνάμωσης των γυναικών σε τομείς τεχνολογίας και έρευνας.

Ερώτημα 3ο: Ποια είναι τα δεδομένα για την Ελλάδα σήμερα, στον τομέα της απασχόλησης και του φύλου, συγκριτικά με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης;

Για να απαντήσουμε στο 3ο ερώτημα, εξετάσαμε στο έβδομο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, ορισμένες πρόσφατες έρευνες και μελέτες για τη σχέση φύλου και απασχόλησης. Αρχικά, παρουσιάστηκε η έρευνα της Παγκόσμιας Τράπεζας σχετικά με

τη νομική ισότητα των φύλων. Σε αυτήν, αξιολογούνται δείκτες από διάφορους τομείς και συγκρίνονται τα δεδομένα των χωρών σε παγκόσμιο επίπεδο. Σχετικά με τον τομέα της απασχόλησης, η έρευνα εξετάζει στοιχεία για τον χώρο εργασίας και για τους μισθούς, καταγράφοντας την ύπαρξη ή την απουσία νομοθετικού πλαισίου για την προστασία των εργαζομένων και την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Από τα δεδομένα προκύπτει, ότι η Ελλάδα συμπληρώνει τη μέγιστη βαθμολογία σε όλους τους εξεταζόμενους δείκτες – συμπεριλαμβανομένων και της απασχόλησης –. Συνεπώς, η Ελλάδα τοποθετείται μεταξύ των χωρών που έχουν πετύχει την έμφυλη ισότητα απέναντι στον νόμο, σύμφωνα με τα δεδομένα που καταγράφονται στην συγκεκριμένη έρευνα.

Στη δεύτερη έρευνα, όπως παρουσιάζεται στην εργασία, εξετάζεται ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων, μέσω του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων. Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων καταγράφει τα δεδομένα για τις ευρωπαϊκές χώρες σε διάφορους τομείς ενδιαφέροντος. Εδώ παρατηρούμε ότι η Ελλάδα βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Στον τομέα της απασχόλησης, ερευνώνται ορισμένα δεδομένα για την ίση πρόσβαση στην εργασία και τις καλές εργασιακές συνθήκες. Στο ζήτημα της συμμετοχής στην εργασία, η Ελλάδα σημειώνει αρκετά χαμηλά ποσοστά, καταγράφοντας ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ ανδρικής και γυναικείας απασχόλησης, εγχώρια αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Άλλοι παράγοντες που αξιολογήθηκαν για τη διαμόρφωση του Δείκτη είναι, η διάρκεια του επαγγελματικού βίου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και οι προοπτικές της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Η επόμενη έρευνα, αποτελεί μία έκθεση της Eurostat, η οποία καταγράφει διάφορα δεδομένα για τις χώρες της ΕΕ. Για τον τομέα της εργασίας, αξιολογήθηκαν στοιχεία για τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας, για τις ετήσιες μεταβολές των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας και για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Αναφορικά με τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας, παρατηρείται πως η Ελλάδα σημειώνει πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης και πολύ υψηλό ποσοστό ανεργίας. Όμως, η Ελλάδα καταγράφει μία σημαντική αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, συγκριτικά με το προηγούμενο έτος και μία σημαντική μείωση του ποσοστού ανεργίας, συγκριτικά και πάλι με τα περσινά δεδομένα. Σχετικά, επίσης, με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, η Ελλάδα σημειώνει χαμηλότερο ποσοστό από τον μέσο όρο των χωρών της ΕΕ.

Η τελευταία έρευνα που παρουσιάζεται, είναι μία άλλη έκθεση της Eurostat, η οποία συγκρίνει ορισμένα στοιχεία για την καθημερινή ζωή των γυναικών και των ανδρών στην Ευρώπη. Αναφορικά με το ζήτημα της απασχόλησης, καταγράφονται δεδομένα για τα ποσοστά του εργαζόμενου πληθυσμού και για τα ποσοστά ανεργίας. Η Ελλάδα σημειώνει τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης στις γυναίκες και στους άνδρες μεταξύ όλων των χωρών της ΕΕ. Για τα ποσοστά ανεργίας, η Ελλάδα καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό στη γυναικεία ανεργία και το δεύτερο υψηλότερο στην ανδρική ανεργία, ενώ σημειώνει και τη μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ γυναικείας και ανδρικής ανεργίας.

Εφόσον απαντήσαμε στα ερωτήματα της εργασίας, μπορούμε να προχωρήσουμε στην επιβεβαίωση ή μη, της ερευνητικής υπόθεσης, η οποία είναι η εξής: «Η Ελλάδα, αν και ακολουθεί σε μεγάλο βαθμό τις πολιτικές που προτείνονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο ζήτημα της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, εντούτοις, η χώρα εξακολουθεί να υπολείπεται των άλλων ευρωπαϊκών χωρών στα ζητήματα φύλου και απασχόλησης».

Μέσω των δεδομένων που παρουσιάστηκαν στην εργασία, μπορούμε να προχωρήσουμε στην επιβεβαίωση της ερευνητικής υπόθεσης. Η πολιτική της απασχόλησης και η πολιτική της ισότητας των φύλων, είναι δύο πεδία, τα οποία στην Ελλάδα διαμορφώθηκαν κατά βάση από τις κυρίαρχες ευρωπαϊκές πολιτικές κατευθύνσεις. Το νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδας κατοχυρώνει την έμφυλη ισότητα και προωθεί σύγχρονες προσεγγίσεις στα ζητήματα απασχόλησης και φύλου. Από την άλλη πλευρά, όμως, τα στοιχεία που καταγράφονται για την Ελλάδα στο ζήτημα της γυναικείας εργασίας είναι αρνητικά. Η χώρα συγκεντρώνει τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης και τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας ανεργίας, παρά τη σταδιακή πρόοδο που παρατηρείται. Συνεπώς, η νομοθετική παρέμβαση δεν αρκεί για την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση και την προώθηση της ισότητας. Ενδέχεται να απαιτείται μια περισσότερο συντονισμένη προσπάθεια συνεργασίας διαφορετικών τομέων πολιτικής, κρατικών ή και μη κρατικών φορέων, ώστε να επιτευχθεί η μεγαλύτερη ένταξη των γυναικών στην εργασία και να ενισχυθεί περαιτέρω η γυναικεία απασχόληση.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Νομοθεσία Ευρωπαϊκής Ένωσης

Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>

Συνθήκη της Ρώμης

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:11992E/TXT>

Συνθήκη του Άμστερνταμ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>

Έκτακτη Σύνοδος στο Λουξεμβούργο

<https://www.consilium.europa.eu/el/european-council/conclusions/1993-2003/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Ευρωπαϊκές Οδηγίες

Οδηγία (ΕΕ) 2023/970

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

Οδηγία 2010/41/ΕΕ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041>

Οδηγία 2010/18/ΕΕ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32010L0018>

Οδηγία 2006/54/ΕΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

Οδηγία 2004/113/ΕΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

Οδηγία 96/34/ΕΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A31996L0034>

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

Οδηγία 86/613/ΕΟΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A31986L0613>

Οδηγία 86/378/ΕΟΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31986L0378>

Οδηγία 79/7/ΕΟΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>

Οδηγία 76/207/ΕΟΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:31976L0207>

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A31975L0117>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

Ελληνική νομοθεσία

Σύνταγμα

https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/SYNTAGMA1_1.pdf

Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-48082021-fek-101a-1962021>

Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-46042019-fek-50a-2632019>

Νόμος 4097/2012 (ΦΕΚ Α 235/03-12-2012)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-40972012-fek-235a-3122012>

Νόμος 4075/2012 (ΦΕΚ 89/Α` 11.4.2012)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-40752012-fek-89a-1142012>

Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α` 8.12.2010)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-38962010-fek-207a-8122010>

Νόμος 3769/2009 (ΦΕΚ Α 105/01/07/2009)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-37692009-fek-105a-172009>

Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191/Α` 11.9.2006)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-34882006-fek-191a-1192006>

Νόμος 3227/2004 (ΦΕΚ Α/31/2004-02-09)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-32272004-fek-31a-922004>

Προεδρικό διάταγμα 87/2002 (ΦΕΚ 66/Α` 4.4.2002)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-872002-fek-66a-442002>

Νόμος 2874/2000 (ΦΕΚ 286/Α` 29.12.2000)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-28742000-fek-286a-29122000>

Προεδρικό διάταγμα 176/1997 (ΦΕΚ 150/Α` 15.7.1997)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-1761997-fek-150a-1571997>

Νόμος 1414/1984 (ΦΕΚ 10/Α` 2.2.1984)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-14141984-fek-10a-221984>

Νόμος 46/1975 (ΦΕΚ 105/Α/3-06-75)

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-461975-fek-105a-361975>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ

Γραφήματα – Πίνακες

Γράφημα 1, Δείκτες για την νομοθεσία – Ελλάδα. Πηγή <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/greece/2022>

Γράφημα 2, Ποσοστό απασχόλησης – ΕΕ και Ελλάδα. Πηγή <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Γράφημα 3, Ετήσια μεταβολή του ποσοστού απασχόλησης – ΕΕ και Ελλάδα. Πηγή <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Γράφημα 4, Ποσοστό ανεργίας – ΕΕ και Ελλάδα. Πηγή <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Γράφημα 5, Ετήσια μεταβολή του ποσοστού ανεργίας – ΕΕ και Ελλάδα. Πηγή <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Γράφημα 6, Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων – ΕΕ και Ελλάδα. Πηγή <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Γράφημα 7, Ποσοστό απασχόλησης – ΕΕ και Ελλάδα. Πηγή <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>

Γράφημα 8, Ποσοστό ανεργίας – ΕΕ και Ελλάδα. Πηγή <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>

Πίνακας 1, Δεδομένα για τον χώρο εργασίας – Ελλάδα. Πηγή <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/greece/2022>

Πίνακας 2, Μισθολογικά δεδομένα – Ελλάδα. Πηγή <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/greece/2022>

Πίνακας 3, Δεδομένα για την εργασία – ΕΕ και Ελλάδα. Πηγή <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/EL>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβραμίκου, Α. (2001). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης & ανισότητες στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Ανακτήθηκε από <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/eyeliktes-morfes-apasholisis-kai-anisotites-ston-ergasiako-horo>
- Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσή, Α. & Παπαδημητρίου, Π. (2016). *(Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής. Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης*. Αθήνα: Κέντρο Μέρμινας Οικογένειας και Παιδιού. Ανακτήθηκε από https://worlbal.eu/files/publications/Anisotropia_Ergasias_Zois.pdf
- Allègre, G. (2008). *Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis*. Sciences Po publications. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Working-poor-in-the-EU-%3A-an-exploratory-comparative-All%C3%A8gre/3e68cdf10d27dffe15130ed041e10d8ca163e6f>
- Alonzo, P., Angeloff, T. & Maruani, M. (2008). Εργασία, οικογένεια και φύλο: αμφίδρομη σχέση. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (485-495). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Anker, R., Melkas, H. & Korten, A. (2003). *Gender-based occupational segregation in the 1990s*. International Labour Office. Retrieved from https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_DECL_WP_18_EN/lang--en/index.htm
- Avdela, E. (1999). Work, Gender & History in the 1990s and Beyond. *Gender & History, Vol.11, No.3*, 528-541. DOI:[10.1111/1468-0424.00161](https://doi.org/10.1111/1468-0424.00161)
- Βαΐου, Ν. & Στρατηγάκη, Μ. (1989). Η εργασία των γυναικών: Ανάμεσα σε δύο κόσμους. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 16-24.
- Βαΐου, Ν. (1991). Ο χώρος των γυναικών σ' έναν ανδρικό κόσμο. *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 47-48, 15-17.
- Barry, U. (2019). Feminisation of poverty – lone parents, migrant women and older women. In N. Crowley & S. Sansonetti (Ed.), *New visions for Gender Equality 2019*, (45-48). Brussels: European Commission. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/saage_report-new_visions_for_gender_equality-2019.pdf

- Baum, C. L. (2003). The Effect of Work Interruptions on Women's Wages. *Labour* 16(1), 1-37. DOI:[10.1111/1467-9914.00185](https://doi.org/10.1111/1467-9914.00185)
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal* 1, vol. 1, issue 2, 103-110. Retrieved from https://web.holycross.edu/RePEc/eej/Archive/Volume1/V1N2P103_110.pdf
- Bergmann, B. R. (1987). Women's Roles in the Economy: Teaching the Issues. *The Journal of Economic Education*, 18(4), 393-407. <https://doi.org/10.2307/1182120>
- Bonnet, C. (2008). Σύνταξη και φύλο. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (263-274). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Βουγιούκα, Α. (2012). *Συγκριτική Ανάλυση Δημόσιων Πολιτικών σε Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Εντοπισμός και Επεξεργασία Καλών Πρακτικών*. Αθήνα: Κέντρο Γυναικείων Ερευνών και Μελετών. Ανακτήθηκε από https://diotima.org.gr/wp-content/uploads/2012/12/SYGGRITIKI_ANALYSI_DIMOSIWN_POLITIKWN_SE_EE.doc.pdf
- Boyd, Karen S. (2008). "GLASS CEILING." Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society. CA: SAGE. Retrieved from https://edge.sagepub.com/system/files/15_GlassCeiling.pdf
- Cacouault-Bitaud, M. (2008). Η μεικτή παρουσία των δύο φύλων: από το σχολείο στη δημόσια σφαίρα και στον κόσμο της εργασίας. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (496-506). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Γιαρένη, Ι. Α. (2004). *Γυναίκα & Ανθρώπινα Δικαιώματα*. Αθήνα: Έλλην.
- Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016). *Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Ανακτήθηκε από <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/ekthesi-eyrimaton-ereynas-pedioy-isotita-ton-fylon-sto-ergatiko-dynamiko-i-symfiliosi-tis-epaggelmatikis-me-tin-oikogeneiaki-idiotiki-zoi-stis-ellinikes-biomihanies>
- Γκριγκόρας, Ε. Ι. (χ.χ.). *Τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης*. Ανακτήθηκε από <https://openeclass.panteion.gr/modules/document/file.php/TMI104/%CE%95%CE%B D%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B5%CF%82/12.pdf>

- Daouli, J., Demoussis, M. & Giannakopoulos, N. (2004). *Child Care Costs and Employment Decisions of Greek Women*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.917681>
- Δασκαλάκης, Δ. (2009). *Εισαγωγή στη σύγχρονη κοινωνιολογία*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Δεληγιάννη-Κουιμτζή, Β. (1999). Φεμινιστικές τάσεις στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης. Στο Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (Επιμ.), *Εκπαίδευση και φύλο*, (23-40). Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Δήμου, Α. (1989). Η μερική απασχόληση: Ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 55-60.
- Edgeworth, F. Y. (1922). Equal Pay to Men and Women for Equal Work. *The Economic Journal*, Vol. 32, No. 128, 431-457. <https://doi.org/10.2307/2223426>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (2023). *ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΦΤΩΧΕΙΑΣ, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών: Έτος 2022*. Ανακτήθηκε από <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SFA10/2022>
- Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012). *Ενοποιημένη Απόδοση της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Ανακτήθηκε από <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:EL:PDF>
- Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000). *Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Ανακτήθηκε από https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2006). *Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010*. Ανακτήθηκε από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0092>
- European Anti-Poverty Network (2017). *Gender and Poverty in Europe*. EAPN Briefing Note. Retrieved from <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2018/03/EAPN-2017-EAPN-Briefing-Gender-and-Poverty-final.pdf>
- European Commission (2016). *Θεματικό ενημερωτικό δελτίο ευρωπαϊκού εξαμήνου, οι γυναίκες στην αγορά εργασίας*. Ανακτήθηκε από https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_el.pdf
- European Institute for Gender Equality (2023). *Gender Equality Index 2023 – country profiles*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EL>
- European Union (2023). *Key figures on Europe, 2023 edition*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010). *Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015*. Ανακτήθηκε από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0491>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015). *Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019*. Ανακτήθηκε από <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-el>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). *Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*. Ανακτήθηκε από https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (χ.χ.). *Θηλυκοποίηση της φτώχειας*. Ανακτήθηκε από <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1133?lang=el>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2019). *Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου*. Ανακτήθηκε από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2022). *Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται*; Ανακτήθηκε από <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai>

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (1997). *Λουξεμβούργο – έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την απασχόληση*. Ανακτήθηκε από <https://www.consilium.europa.eu/el/european-council/conclusions/1993-2003/>

Eurofound (2021). *Τηλεργασία, μη αμειβόμενη φροντίδα και ψυχική υγεία εν καιρώ COVID-19*. Ανακτήθηκε από <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20220303STO24641/tilerg-asia-mi-ameivomeni-frontida-kai-psuchiki-ugeia-en-kairo-covid-19>

Eurofound (2022). *Working poor*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/topic/working-poor>

Eurostat (2021). *The life of women and men in Europe, 2021 Interactive version*. Ανακτήθηκε από <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/index.html?lang=en>

Eurostat (2022a). *Living conditions in Europe – childcare arrangements*. Ανακτήθηκε από <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

[E%B7%CF%83%CE%B7-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%89%CC%81%CE%BD-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%89%CC%81%CE%BD.pdf](#)

Irving, Z. (2020). Gender, work and employment. In D. Richardson & V. Robinson, *Introducing gender and women's studies*, (242-261). London: Red Globe Press.

Καμπούρη, Ν., Μαρινούδη, Σ. & Πετράκη, Γ. (2020). *Φύλο, κράτος πρόνοιας και ανθεκτικότητα στην κρίση*. Αθήνα: Νήσος.

Κανταράκη, Μ., Παγκάκη, Μ. & Σταματελοπούλου, Ε. (2008). *Κατά Φύλο Επαγγελματικός Διαχωρισμός (Κάθετος και Οριζόντιος): Διακρίσεις και Ανισότητες κατά των Γυναικών στην Εκπαίδευση*. Αθήνα: ΚΕΘΙ. Ανακτήθηκε από <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/kata-fylo-epaggelmatikos-diahorismos-kathetos-kai-orientios-diakriseis-kai-anisotites-kata-ton-gynaikon-stin-ekpaideysi>

Καπέλλα Α., Κωνσταντινίδου Δ. & Θεοδορουλάκης Μ. (2022). Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: η περίπτωση της Ελλάδας. *Κοινωνική Πολιτική*, 16, 10–29. Ανακτήθηκε από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeqp/article/view/30605>

Καραμεσίνη, Μ. (2002). Η διάσταση του φύλου στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων: Η ελληνική περίπτωση. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 108, 3-32. <https://doi.org/10.12681/grsr.9061>

Καραμεσίνη, Μ. & Ιωακείμογλου, Η. (2003). *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*. Αθήνα: ΚΕΘΙ. Ανακτήθηκε από <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/prosdioristikoi-paragontes-toy-misthologikoy-hasmatos-metaxy-andron-kai-gynaikon>

Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ. (2016). *META-ANALYSE ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΧΡΗΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ*, Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες. Αθήνα: ΚΕΘΙ, Εργαστήριο Σπουδών Φύλου Παντείου Πανεπιστημίου. Ανακτήθηκε από <https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/12/%CE%9C%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%BD%CE%A>

[C%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%B1%CF%80%CE%BF%CF%84%CE%B5%CE%BB%CE%B5%CF%83%CE%BC%CE%AC%CF%84%CF%89%CE%BD-](#)

[%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1%CF%82-%CF%87%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B7%CF%82-%CF%87%CF%81%CF%8C%CE%BD%CE%BF%CF%85.pdf](https://poulantzas.gr/yliko/ikonomiki-krisi-ke-aristeri-diakyvernisi-apotimisi-apo-ti-skopia-tis-isotitas-fylon/)

Καραμεσίνη, Μ. (2020). *Οικονομική κρίση και αριστερή διακυβέρνηση: αποτίμηση από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων*. Αθήνα: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς. Ανακτήθηκε από <https://poulantzas.gr/yliko/ikonomiki-krisi-ke-aristeri-diakyvernisi-apotimisi-apo-ti-skopia-tis-isotitas-fylon/>

Καραμεσίνη, Μ. (2021). *Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα*. Αθήνα: νήσος.

Kergoat, D. (2008). Κοινωνικές σχέσεις και έμφυλος καταμερισμός της εργασίας. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (128-137). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Κραβαρίτου, Γ. (1989). Οι γυναίκες στη μεταμοντέρνα κοινωνία: φτωχότερες ή πλουσιότερες; *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 25-30.

Κουβαράς, Η. (2023). *Σύνταγμα. Ερμηνεία κατά άρθρο. Άρθρο 4*. Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου. Ανακτήθηκε από <https://www.syntagmawatch.gr/my-constitution/arthro-4/>

Λαλιώτη, Β. (2020). *Όψεις της Γυναικείας Απασχόλησης & των Διακρίσεων Βάσει Φύλου στην Εγχώρια Αγορά Εργασίας*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Ανακτήθηκε από https://lmd.eiead.gr/wp-content/uploads/2021/03/Lalioti_Seira_8_Eidikes-Meletes.pdf

Λιάπη, Μ. & Τζαβάρα, Μ. (χ.χ.). *Οδηγός Εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας*. Equal-Ανδρομέδα. Ανακτήθηκε από https://diotima.org.gr/wp-content/uploads/2013/01/ODIGOS_EFARMOGIS_SXEDIWN_ISOTITAS.pdf

Λιλιμπάκης, Α. (2017). *Στερεότυπα για τη γυναίκα στον εργασιακό χώρο*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Ανακτήθηκε από <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/19942>

Marry, C. & Schweitzer, S. (2008). Σπουδές. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (277-286). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Marshall, R. (1974). The Economics of Racial Discrimination: A Survey. *Journal of Economic Literature* Vol. 12, No. 3, 849-871. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/pdf/2721701.pdf?refreqid=excelsior%3A2f08181f5de5b33c1a1cfd58b9da85e1&ab_segments=&origin=&acceptTC=1

- Maruani, M. & Meulders, D. (2008). Ανεργία, υποαπασχόληση και επισφαλής εργασία. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (298-310). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Ματσαγγάνης, Μ. & Πετρόγλου, Α. (2001). *Το σύστημα κοινωνικής προστασίας και οι γυναίκες*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Ανακτήθηκε από <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/systima-koinonikis-prostasias-kai-oi-gynaikes>
- McLanahan, S. S. & Kelly, E. L. (1999). The Feminization of Poverty. In J. Saltzman Chafetz (ed.), *Handbooks of Sociology and Social Research*, (127-145). New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers.
- Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (χ.χ.). *Γλωσσάρι Βασικών Όρων και Εννοιών για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου*. Ανακτήθηκε στις 5-8-2022 από <https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf>
- Meurs, D. & Ponthieux, S. (2008). Μισθολογικές αποκλίσεις. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (335-345). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Millar, J. (1989). Social security, women and equality in the UK. *Policy & Politics*, 17(4), 311-319. <https://doi.org/10.1332/030557389782454686>
- Μουκάνου, Ε. (2004). *Φτώχεια και γυναίκες*. Διδακτικό υλικό για το μάθημα «Εισοδηματικές ανισότητες και φτώχεια». Πάντειο Πανεπιστήμιο, Εργαστήριο Σπουδών, Φύλου και Ισότητας. Ανακτήθηκε από <http://www.gender.panteion.gr/gr/didaktiko.php>
- Μουρίκη, Α. (2008). *Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Μουσούρου, Λ. Μ. (2005). *Γυναίκα και απασχόληση, δέκα ζητήματα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Μπατρά, Π. (2003). *Η διάσταση του φύλου στις συνθήκες Ασφάλειας και Υγείας των Ευρωπαίων εργαζομένων γυναικών*. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/237102453_E_diastase_tou_phylou_stis_synthekes_asphaleias_kai_ygeias_ton_Europaion_ergazomenon_gynaikon
- Μπονίδης, Κ. & Κουτούρης Α. (Επιμ.). (2008). *Γυναικεία Αγορά Εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο. Ανακτήθηκε από <http://edu->

gate.minedu.gov.gr/SEP/attachments/Enimerwtika_teuxi_sep/%CE%93%CE%A5%CE%9D%CE%91%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%99%CE%91%20%CE%91%CE%A0%CE%91%CE%A3%CE%A7%CE%9F%CE%9B%CE%97%CE%A3%CE%97.pdf

Νάζου, Δ. (2002). *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες*. Ανακτήθηκε από <http://www1.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7%20%CE%9D%CE%AC%CE%B6%CE%BF%CF%85.pdf>

Νίνα-Παζαρζή, Ε. & Πέκκα-Οικονόμου Β. (2009). *Φύλο και μάνατζμεντ*. Ανακτήθηκε από <http://www.fylopedia.uoa.gr/index.php/%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BC%CE%AC%CE%BD%CE%B1%CF%84%CE%B6%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CF%84#.CE.97.C2.AB.CE.B3.CF.85.CE.AC.CE.BB.CE.B9.CE.BD.CE.B7.C2.BB.CE.BF.CF.81.CE.BF.CF.86.CE.AE>

Νίνα-Παζαρζή, Ε. (2013). *Φύλο και εργασία*. Ανακτήθηκε από <http://www.fylopedia.uoa.gr/index.php/%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1>

Νταλάκα Ε. (2017). Συμφιλίωση Επαγγελματικής - Οικογενειακής / Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους / τις φροντιστές / τριες (Carers) στην Ελλάδα. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 49–73. <https://doi.org/10.12681/sp.10589>

Ντερμανάκης, Ν. Ε. (2005). *Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας*. ΚΕΘΙ, Στατιστικό δελτίο Νο 3°. Ανακτήθηκε από https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/125_ORIZONTIOS_EPAGGELMATIKOS_DIAXWRISMOS.pdf

Ντερμανάκης, Ν. Ε. (2004). *Το εύρος της “γυάλινης οροφής” σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*. ΚΕΘΙ, Στατιστικό δελτίο Νο 1°. Ανακτήθηκε από https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/120_GYALINH_OPOFH_ELLADA.pdf

Παπαγιαννοπούλου, Μ., Χ. & Παπαρούνη, Ρ. (2005). *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*. Αθήνα: ΚΕΘΙ. Ανακτήθηκε από

<https://www.kethi.gr/ekdoseis/oi-ethnikes-politikes-gia-tin-isotita-ton-fylon-stin-apasholisi>

Παπαχρήστου Μ. (2022). Το ολοήμερο δημοτικό σχολείο. Κριτική αποτίμηση ενός θεσμού. *Κοινωνική Πολιτική*, 16, 30–42. Ανακτήθηκε από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/view/30608>

Παναγιωτόπουλος, Ν. (1998). Σημειώσεις για την απασχόληση των γυναικών και τον χρόνο απασχόλησης. *Σύγχρονα Θέματα*, 66, 112-118.

Παυλίδου, Ε. (1989). Γυναίκα και εργασία: Οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 39-46.

Πετρινιώτη, Ξ. (1989). Προβληματισμοί γύρω από τη μέτρηση και την αποτίμηση της ολικής εργασίας των γυναικών. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 47-54.

Phelps, E.S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, vol. 62, n. 4, 659-661. Retrieved from <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/1556513643/1556513643.pdf>

Piore, M. J. (1978). Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. *Revue économique*, volume 29, n°1, 26-48. <https://doi.org/10.3406/reco.1978.408371>

Puech, I. (2008). Η μη κατανομή της οικιακής εργασίας. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (231-240). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Προφύρη Ι. (2018), «*Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017- 2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου*», Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Ανακτήθηκε από https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/11/%CE%95%CE%9A_%CE%88%CE%BC%CF%86%CF%85%CE%BB%CE%BF-%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%87%CE%AC%CF%83%CE%BC%CE%B1.pdf

Σαραντοπούλου, Φ. (2023). *Σύνταγμα. Ερμηνεία κατά άρθρο. Άρθρο 116*. Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου. Ανακτήθηκε από <https://www.syntagmawatch.gr/my-constitution/arthro-116/>

Silvera, R. (2008). Χρόνος εργασίας και φύλο: μια παράδοξη σχέση. Στο Μ. Maruani (Επιμ.), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες: Τι γνωρίζουμε σήμερα* (μτφ. Π. Μαρκέτου), (346-356). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σκόμπα, Μ. (2013). *Ο θεσμός του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου και οι επιπτώσεις στη γυναικεία συμμετοχή στον ενεργό πληθυσμό*. Διδακτορική Διατριβή. Πάντειο Πανεπιστήμιο. Ανακτήθηκε από

<https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/32921>

Σκόμπα, Μ. (2019α). Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας: Βασικό εργαλείο εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Στο Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (Επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής* (87- 113). Αθήνα: νήσος.

Σκόμπα, Μ. (2019β). Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά σχολικής ηλικίας: Ολοήμερο σχολείο και πολιτική συμφιλίωσης. Στο Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (Επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής* (115-144). Αθήνα: νήσος.

Σταμάτη, Α., Βέργου, Σ. Α., Βλάσσης, Θ. & Κουφοπούλου Μ. (2019). *Γυναίκα και Εργασία: Οδηγός εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από <https://www.kepea.gr/article.php?id=1722#>

Στογιαννίδου, Α., Σακκά, Δ. & Δεληγιάννη-Κουιμτζή, Β. (2007). Ταυτότητες φύλου και επαγγελματικές επιλογές. Στο Β. Δεληγιάννη-Κουιμτζή & Δ. Σακκά (Επιμ.), *Από την εφηβεία στην ενήλικη ζωή* (89-108). Αθήνα: Gutenberg.

Στρατηγάκη, Μ. (2007). *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχιμο.

Στρατηγάκη, Μ. (2021). *Πολιτικές ισότητας των φύλων. ΟΗΕ, Ευρωπαϊκή Ένωση, Ελλάδα*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Συμεωνίδου, Χ. (1989). Γεγονότα του κύκλου της ζωής και γυναικεία απασχόληση. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 61-70.

Συνήγορος του Πολίτη (2022). *Ετήσια Έκθεση 2021*. Ανακτήθηκε από <https://www.synigoros.gr/el/category/ekdoseis-ek8eseis/post/h-ethsia-ek8esh-toy-synhgoroy-toy-polith-gia-to-2021>

Τσώλη Θ. (2003). *Φύλο και κοινωνική τάξη, Σχολιασμένη βιβλιογραφία*. Διδακτικό υλικό για το μάθημα «Εισαγωγή στην κοινωνιολογία της εργασίας». Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Εργαστήριο Σπουδών, Φύλου και Ισότητας. Πάντειο Πανεπιστήμιο. Ανακτήθηκε από <http://www.gender.panteion.gr/gr/didaktiko.php>

World Bank Group (2023). *Women, Business and the Law 2023*. Retrieved from <https://wbl.worldbank.org/en/reports>

Walby, S. (1996). *Key Concepts in Feminist Theory*. FREIA - Feminist Research Centre in Aalborg Department of Development and Planning, Aalborg University. Retrieved from <https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/14136356/33.pdf>

Υπουργείο Παιδείας, (2022). *Ξεκινά το νέο διευρυμένο Ολοήμερο σε Νηπιαγωγεία και Δημοτικά Σχολεία μέχρι 5:30μμ.* Ανακτήθηκε από <https://www.minedu.gov.gr/news/52962-04-08-22-ksekina-to-neo-dievrymeno-oloimero-se-nipiagogeia-kai-dimotika-sxoleia-mexri-5-30mm>

Φαρμακίδη, Μ. (2022). *Οι έμφυλες ανισότητες στην εργασία*. Εισήγηση. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Ανακτήθηκε από <https://diotima.org.gr/eisigisi-oi-emfyles-anisotites-stin-ergasia/>

Φραγκάκης, Ν. (1998). *Στοιχεία εργατικού δικαίου*. Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου. Ανακτήθηκε από https://www.eef.edu.gr/media/2317/e_g00007.pdf

Χατζίκου, Β. (2019). *Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας: η περίπτωση του ΟΤΕ*. Διπλωματική εργασία. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Ανακτήθηκε από <http://ikee.lib.auth.gr/record/303947/files/GRI-2019-24061.pdf>

Χλέτσος, Μ. (1988). Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 68, 128-138. <https://doi.org/10.12681/grsr.858>