

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙ.Κ.Σ.Ε.Ο.

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ  
ΣΤΑ ΛΥΚΕΙΑ ΤΟΥ  
ΝΟΜΟΥ  
ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ  
ΕΦΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΔΕ ΝΙΕΛΑΤΑ

ΕΞΗΓΗΣΗ  
ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΒΑΦΩ

Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Αριθμ. Εισαγωγής 1140Δ

ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙ 2010

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</b> .....	2
<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b> .....	4
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	5
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	
1.1 Γένους θηλυκού η ανισότητα στην αγορά εργασίας.....	7
1.1.1 Απασχόληση.....	8
1.1.2 Αυτοαπασχόληση.....	9
1.1.3 Διευθυντικές θέσεις .....	10
1.1.4 Ωράριο .....	11
1.1.5 Αμοιβές .....	12
1.1.6 Ανεργία .....	12
1.1.7 Κοινοβούλιο.....	13
1.2 Ισότητα Ανδρών και Γυναικών.....	13
1.2.1 Η άνιση θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας .....	14
1.2.2 Ίση μεταχείριση στην πρόσβαση,την απασχόληση,την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.....	15
1.2.3 Η Συμφωνία του Μάαστριχτ για την Κοινωνική Πολιτική/Κοινωνική Ασφάλεια.....	16
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ</b>	
2.1 Σύντομη ιστορική επισκόπηση .....	18
2.1.1 Η θεωρία του Becker.....	20
2.1.2 Πληροφόρηση και κίνητρα.....	20
2.1.3 Σχολιασμός της θεωρίας του Becker .....	21
2.1.4 Κύρια αιτία διακρίσεων φύλου στην αγορά εργασίας.....	21

2.1.5 Τι μέτρα έχει πάρει η ΕΕ;.....	23
2.2 Ίδια δουλειά ίδια σύνταξη.....	24
2.2.1 Γιατί έχει σημασία.....	25
2.2.2 Το Χάσμα Αμοιβών Αντρών και Γυναικών (The Wage Gap).....	26
2.2.3 Η Άμισθη Εργασία των Γυναικών:Η Απασχόληση με τα «Οικιακά» Καθήκοντα.....	27
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ:Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΗΣ</b>	
3.1 Γυναίκες και ο Λαβύρινθος της Ηγεσίας.....	29
3.1.1 Κατάλοιπα Προκαταλήψεων.....	29
3.1.2 Οι Απαιτήσεις της Οικογενειακής Ζωής.....	32
3.1.3 Οι Γυναίκες της Ερευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης.....	33
3.1.4 Είναι μόνο Ζήτημα Χρόνου; .....	36
3.2 Τι συμβαίνει στην εκπαίδευση σχετικά με την εξέλιξη των γυναικών σε θέση διευθύντριας ή σχολικού συμβούλου.....	37
3.2.1 Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν.....	40
3.2.2 «Χωριστικότητα» των Επαγγελματιών Ανδρών και Γυναικών.....	44
<b>ΤΕΤΑΡΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ:ΛΥΚΕΙΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΝΑΝΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ</b>	
4.1 Επισκόπηση του SPSS.....	47
4.2 Έτη υπηρεσίας καθηγητών.....	48
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b> .....	68
<b>ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b> .....	70
<b>ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ</b> .....	75
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	76

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι δυο τελευταίοι αιώνες συνέβαλαν δραστικά στην ισότιμη συμμετοχή των φύλων και των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων στην εκπαίδευση : Με απαρχή την ειδική εκπαίδευση για κάθε φύλο ξεχωριστά στον 19<sup>ο</sup> αιώνα, την καθολική εκπαίδευση στον 20<sup>ο</sup> αιώνα και την συνεκπαίδευση μεταγενέστερα, αλλά και την πρόκληση του πολυπολιτισμικού σχολείου στον 21<sup>ο</sup>, παρατηρούμε ότι η εκπαιδευτική διαδικασία διένυσε μια τεράστια απόσταση άλλοτε με αργούς και άλλοτε με γοργούς ρυθμούς στην τροχιά κατοχύρωσης της εκπαιδευτικής ισότητας. Η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και η συνεκπαίδευση των δύο φύλων δεν αντανακλά απλά την εξέλιξη των κοινωνικών επιστημών και τη διεύρυνση της οπτικής της κοινωνίας, αλλά κυρίως τη σύναψη ενός νέου «κοινωνικού» συμβολαίου ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα που θα προωθεί την εύρυθμη συμβίωση και συνύπαρξη των δυο φύλων. Η ισότητα όμως, που προωθήθηκε μ' έμπρακτες διαδικασίες στο χώρο της εκπαίδευσης, προκαλώντας συχνά έντονες κοινωνικές αναταράξεις δεν είχε πάντα αντίστοιχες κοινωνικές αναπαραστάσεις στη δημόσια σφαίρα: σ' ένα πεδίο δηλαδή, όπου οι ανισότητες των φύλων αν και αμβλυμένες πια, εξακολουθούν να υφίστανται, καθώς εκπορεύονται κυρίως από ένα σύστημα παραδοσιακών κοινωνικών νοοτροπιών με αιχμή που αντλείται από ποικίλα στερεότυπα. Είναι προφανές, ότι η αναδόμηση εκ βάθρων των ποικίλων στερεότυπων βαθειά χαραγμένων στο κοινωνικό DNA δεν μπορεί να γίνει αποκλειστικά με παρεμβάσεις από «κάτω προς τα πάνω» στη δομή της κοινωνικής πυραμίδας ούτε μπορεί να υλοποιηθεί «επί παραγγελία» με διοικητικές παρεμβάσεις. Αντιθέτως, πρόκειται για μια πολυσύνθετη διαδικασία με άξονα, σ' όλα τα επίπεδα και ηλικίες, την εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση. Η προβληματική πρέπει να ξεκινήσει λοιπόν μέσα από την εκπαίδευση: τα τελευταία χρόνια έχουν διενεργηθεί πολλές έρευνες, προκειμένου να εντοπιστούν και να καταγραφούν οι ανισότητες φύλου που αναπαράγονται μέσα από την εκπαίδευση, συμβάλλοντας έτσι ανάπτυξη της συζήτησης και στην υιοθέτηση πρακτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον εκπαιδευτικό χώρο. Ωστόσο, μέχρι πρόσφατα δεν υπήρχε μια συστηματική και οργανωμένη αξιολόγηση της εφαρμογής των πολιτικών της ισότητας στην εκπαίδευση.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα μελέτη επιχειρείται να αποκρυπτογραφηθεί η αόρατη πλευρά των έμφυλων διακρίσεων, που αφορούν στην εξέλιξη των γυναικών εκπαιδευτικών μέσα από την ανάλυση και την επεξεργασία των δεδομένων της εμπειρικής έρευνας αλλά και την ανάλογη βιβλιογραφική επισκόπηση. Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζονται οι ανισότητες των φύλων στο χώρο της εκπαίδευσης καθώς και τα αίτια που τις προκαλούν. Παρά τις σημαντικές μεταβολές της θέσης των γυναικών στην απασχόληση στην Ελλάδα, διαπιστώνεται υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σημαντικούς τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, όπως στον τομέα της επιστήμης, στην έρευνα, στα κέντρα λήψης αποφάσεων και γενικά στις υψηλές βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Ακολούθως στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι θεωρίες των Bronfenbrenner και Becker για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο συνεχίζει να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη διαδικασία ένταξης και εξέλιξης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζονται τα αίτια διακρίσεων των φύλων στο χώρο της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ως προς την απασχόληση των γυναικών εκπαιδευτικών, και ειδικότερα, τόσο η «υπεραντιπροσώπηση» γυναικών στην πρωτοβάθμια (και ιδιαίτερα στις μικρότερες τάξεις) και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε ειδικότητες και γνωστικά πεδία που θεωρούνται «γυναικεία», όπως είναι οι θεωρητικές σπουδές, όσο και η υπεραντιπροσώπηση ανδρών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε ειδικότητες και γνωστικά πεδία που θεωρούνται «ανδρικά». Η καταλληλότητα της διδασκαλίας για τις γυναίκες αποτελεί μια πάγια κοινωνική παραδοχή που έχει επηρεάσει τη φύση του επαγγέλματος θεωρώντας το κατάλληλο για τις γυναίκες, ιδιαίτερα στη πρωτοβάθμια εκπαίδευση και έχει οδηγήσει διεθνώς σε μια αυξητική τάση του αριθμού τους στο επάγγελμα. Στο τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζεται ο αριθμός των καθηγητών που υπάγονται στα λύκεια του νομού Αιτωλοακαρνανίας με βάση το φύλο τους. Η απόφαση σημαντικού αριθμού γυναικών να γίνουν εκπαιδευτικοί αντανακλά την κυρίαρχη άποψη που επικρατεί στην κοινωνία για τους ρόλους των φύλων. Από πλευράς εργασιακών συνθηκών, το επάγγελμα της εκπαιδευτικού θεωρείται «ευνοϊκό» για τις γυναίκες, εφόσον εργάζονται λίγες ώρες καθημερινά, εξασφαλίζουν ένα μικρό

αλλά σταθερό μισθό, η πρόσληψη συνήθως είναι άμεση (τουλάχιστον για ορισμένες χρονικές περιόδους), υπάρχουν μεγάλα διαστήματα διακοπών και εξασφαλίζει επαγγελματική σταθερότητα (όσον αφορά στο δημόσιο τομέα), αν και όλα αυτά μπορεί να συνοδεύονται από έλλειψη φιλοδοξιών. Φαίνεται, λοιπόν, ότι η εκπαίδευση αποτελεί τις τελευταίες δεκαετίες έναν «γυναικοκρατούμενο» χώρο, από πλευράς συμμετοχής εργαζομένων παραταύτα πολύ λίγες γυναίκες εκπαιδευτικοί βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την Ειρήνη Καλαμάκη, για την πολύτιμη βοήθειά της, για την άντληση των απαραίτητων στοιχείων από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση του νομού Αιτωλοακαρνανίας.

## ΠΡΩΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ‘Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ’<sup>1</sup>

#### *1.1 Γένους θηλυκού η ανισότητα στην αγορά εργασίας*

Στις σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες ο πρωταγωνιστικός ρόλος της γυναίκας διαγράφεται, δυστυχώς, τόσο στο οικονομικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο εξέλιξης της επαγγελματικής καταξίωσής της. Κι αυτό συμβαίνει γιατί ακόμα και σήμερα οι εργαζόμενες γυναίκες στην Ε.Ε. αμείβονται κατά 15% λιγότερο από τους άλλους συναδέλφους τους, οι οποίοι είναι άνδρες<sup>2</sup>. Παρατηρούμε πως στις μεγαλύτερες ηλικίες (55- 64ετών) υπάρχει μισθολογικό χάσμα σε ποσοστό 25% και στους υπαλλήλους με υψηλή εξειδίκευση ποσοστό που αγγίζει το 22%. Σύμφωνα με έρευνα στο Βρετανικό Πανεπιστήμιο Warwick αρκετά μεγάλο ποσοστό της ανισότητας εξηγείται από την αρχική επιλογή κατεύθυνση σπουδών αλλά και από το έλλειμμα συμπλήρωσης γνώσεων και κατάρτισης μέσα από τη Δια Βίου Εκπαίδευση. Έτσι ακόμα και στην ιεραρχία κυρίως στο ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό των γυναικών που έχουν αναλάβει τη θέση manager είναι εξαιρετικά άνισο. Όμως το εμπόδιο μπορεί να μπαίνει ακόμα και από τις ίδιες τις γυναίκες, είτε λόγω χαμηλών προσδοκιών από τον εαυτό τους, είτε γιατί η προσωπική και οικογενειακή ζωή τους προηγείται της επαγγελματικής. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΗΕ, ένα άλλο θλιβερό ποσοστό για τις γυναίκες αποτελεί το 70% των φτωχών στον κόσμο, όπου το 1% κατέχει γη ενώ τα 2/3 των παιδιών στον κόσμο που δεν πηγαίνουν σχολείο είναι κορίτσια και τα 2/3 των αναλφάβητων, γυναίκες. Τα ποσοστά, επίσης, όσον αφορά την πορνεία αλλά και των θυμάτων βιασμού είναι πραγματικά θλιβερά ακόμα και στον «πολιτισμένο» δυτικό κόσμο όπου η φτώχεια, η ανεργία, οι μισθολογικές ανισότητες, η σεξουαλική παρενόχληση καθώς και η βία μέσα στην οικογένεια είναι γένους θηλυκού. Εάν δώσουμε προσοχή στα παραπάνω ποσοστά και στην κατά τα άλλα ευνομούμενη κοινωνία, δεν μπορούμε να αμφισβητήσουμε με τίποτα ότι ο αγώνας για την ισοτιμία των γυναικών είναι μακρύς. Με βάση τα ελληνικά δεδομένα μπορούμε να πούμε πως η συμμετοχή της γυναίκας στην παγκόσμια κοινωνία επιβάλλεται τόσο σε επίπεδο κοινωνίας όσο και σε πολιτικό επίπεδο μέσα από την ανάπτυξη θεσμικών και οικονομικών συνθηκών, όπου η Ελληνίδα θα έχει την

<sup>1</sup> Στοιχεία ΟΟΣΑ, 2007, [www.femnetsalonica.gr/4-03-07.doc](http://www.femnetsalonica.gr/4-03-07.doc).

<sup>2</sup> Στατιστικά στοιχεία Ε.Ε. , 2003

δυνατότητα να συμμετέχει ενεργά και να αναδιαμορφώνει τους όρους σε θέματα όπως η εργασία, η ασφάλεια, η ένταξη, η εξέλιξη και η επιλογή που την αφορούν άμεσα. Ο θεσμικός παράγων της τοπικής αυτοδιοίκησης αλλά και του Κοινοβουλίου οφείλει να καταγράψει και να εξειδικεύσει με συγκεκριμένες προτάσεις τα θέματα που απασχολούν τις γυναίκες σε τοπικό και διεθνές επίπεδο, με σκοπό την αποκέντρωση των αποφάσεων για τα προγράμματα κατάρτισης και διαμόρφωσης θέσεων απασχόλησης από την ίδια την τοπική κοινωνία. Με αυτό τον τρόπο οι γυναίκες σταδιακά θα καταφέρουν να διαμορφώσουν το αυτονόητο, δηλαδή την ισοτιμία τους μέσα στο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον και φυσικά θα αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στο δημιουργικό κομμάτι της ανάπτυξής τους. Παρά τους αγώνες που έχουν γίνει τα τελευταία τριάντα κυρίως χρόνια για την άμβλυνση της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η ισότητα των δύο φύλων και ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας έχει να διανύσει ακόμη μεγάλο δρόμο. Σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ η προσπάθεια για ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας έχει αποδώσει σημαντικούς καρπούς. Το γενικό συμπέρασμα που προκύπτει από μια σειρά συγκριτικών στατιστικών στοιχείων του ΟΟΣΑ, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης, η ανεργία, η μερική απασχόληση, η χαμηλή κατοχή διευθυντικών θέσεων, το αυξημένο ωράριο εργασίας ή το υψηλό ωράριο σε απλήρωτη εργασία, οι χαμηλοί συγκριτικά μισθοί και η ισχνή παρουσία στα Κοινοβούλια είναι γένους θηλυκού. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των στατιστικών στοιχείων για τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας, είναι αρκετά μελαγχολικά. Αν και σε πολλές χώρες μικραίνει συνεχώς το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών την τελευταία δεκαετία. Αναλυτικότερα, από την ανάλυση των σχετικών στοιχείων προκύπτουν ανά τομείς οι ακόλουθες διαπιστώσεις<sup>3</sup>:

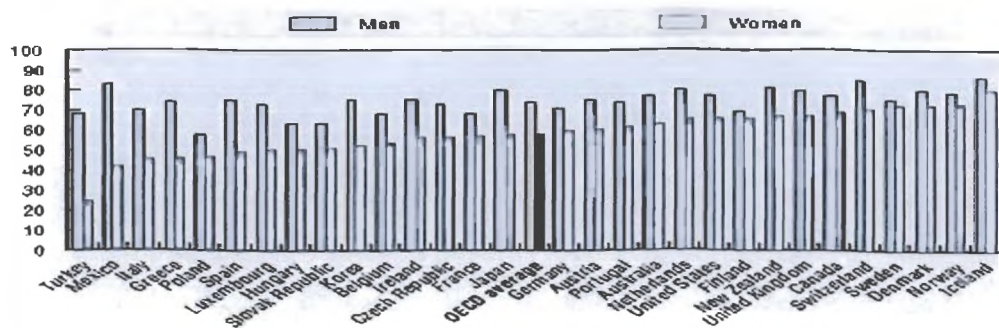
### **1.1.1 Απασχόληση**

Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ. Όπως προκύπτει από τα ίδια στοιχεία του ΟΟΣΑ, σε όλες σχεδόν τις χώρες-μέλη του, το χάσμα μεταξύ της ανδρικής και γυναικείας απασχόλησης έχει μειωθεί. Σε μόνο πέντε χώρες όπως η Τουρκία, η Ουγγαρία, η Τσεχία, η Φινλανδία και η Σουηδία έχει διευρυνθεί το χάσμα αυτό από το 1990.

---

<sup>3</sup>Στεργίου Ε. , 2007, "Γένους θηλυκού η ανισότητα στην αγορά εργασίας", Καθημερινή, 04/03/2007



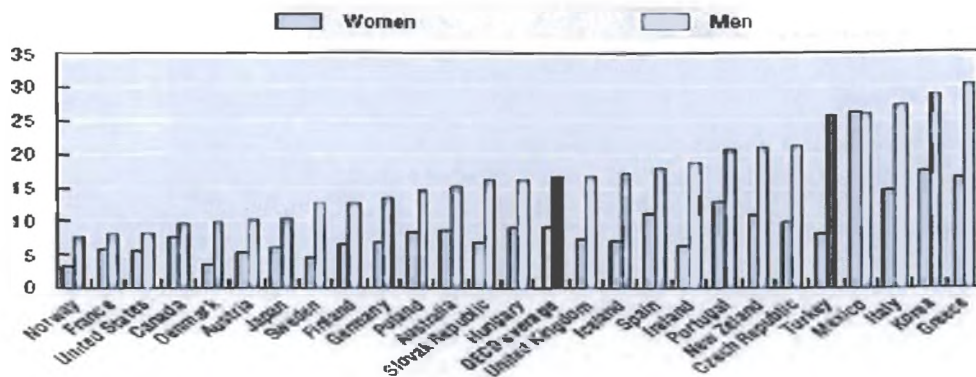


Πίνακας 1. Ποσοστό απασχόλησης αντρών και γυναικών

Στην Ελλάδα οι γυναίκες απασχολούνται σε ποσοστό 45% του συνολικού ενεργού πληθυσμού. Κάτω από το 50% του ενεργού πληθυσμού είναι η απασχόληση των γυναικών στην Τουρκία, το Μεξικό, την Ιταλία, την Ισπανία και την Πολωνία, ενώ πάνω από το 70% είναι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ισλανδία, τη Νορβηγία, τη Δανία, τη Σουηδία και την Ελβετία. Εντονότερο παρουσιάζεται το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην Τουρκία και το Μεξικό, επίσης, μεγάλο είναι και στην Ιαπωνία, την Κορέα και την Ιρλανδία. Αξίζει να σημειώσουμε πως κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας οι χώρες που παρουσιάζουν την υψηλότερη αύξηση της γυναικείας απασχόλησης είναι, εκτός από την Τουρκία, η Ουγγαρία, η Τσεχία, η Φινλανδία και η Σουηδία, καθώς και η Ισπανία, η Ιρλανδία, η Ελλάδα και οι Κάτω Χώρες.

### 1.1.2 Αυτοαπασχόληση

Όσον αφορά στην αυτοαπασχόληση, από τα ίδια στοιχεία του ΟΟΣΑ προκύπτει ότι η Ελλάδα, η Κορέα, η Ιταλία και το Μεξικό έχουν το υψηλότερο ποσοστό αυτοαπασχόλησης, ενώ η Νορβηγία, η Γαλλία και οι Ηνωμένες Πολιτείες έχουν το χαμηλότερο. Ακόμα διαπιστώνεται ότι το ποσοστό αυτοαπασχόλησης για τους άνδρες είναι δύο φορές μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ.



Πίνακας 2. Συγκριτικό ποσοστό αντρών-γυναικών στην αυτοαπασχόληση

Η μεγαλύτερη διαφορά στον τομέα της αυτοαπασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι στην Τουρκία, την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ιρλανδία, ενώ στο Μεξικό, τη Γαλλία και τον Καναδά η διαφορά είναι μικρότερη<sup>4</sup>. Δηλαδή γενικά παρατηρούμε πως όσο πλουσιότερη είναι μια χώρα τόσο χαμηλότερο το μερίδιο των γυναικών στην αυτοαπασχόληση. Το ίδιο ισχύει και τους άντρες.

### 1.1.3 Διευθυντικές θέσεις

Από τα στοιχεία του ΟΟΣΑ διαπιστώνουμε ότι σε όλες τις χώρες του οι άνδρες κατέχουν τα περισσότερα διευθυντικά πόστα σε σχέση με τις γυναίκες. Η μεγαλύτερη διαφορά ανάμεσα στο γυναικείο και ανδρικό πληθυσμό που κατέχουν διευθυντικές θέσεις παρατηρείται στο Ηνωμένο Βασίλειο, τη Νορβηγία, τη Φινλανδία, τις Κάτω Χώρες και τη Δανία. Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να σημειώσουμε

ότι το χάσμα είναι πολύ μικρότερο στην Ανατολική Ευρώπη.

Στις επαγγελματικές θέσεις, οι οποίες αφορούν στους τομείς της περίθαλψης, εκπαίδευσης και τις υπηρεσίες, όπως η λογιστική και τα νομικά, οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες. Περίπου στα δύο τρίτα των χωρών του ΟΟΣΑ, τα ποσοστά του γυναικείου δυναμικού που κατέχει επαγγελματικές θέσεις υπερβαίνουν τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών. Ιδιαίτερα υψηλή είναι η διαφορά στο Βέλγιο, την Ιρλανδία, την Ελλάδα και την Πολωνία. Η εξήγηση μπορεί να αναζητηθεί στην προτίμηση των γυναικών να εργαστούν στους τομείς της υγείας και της εκπαίδευσης.

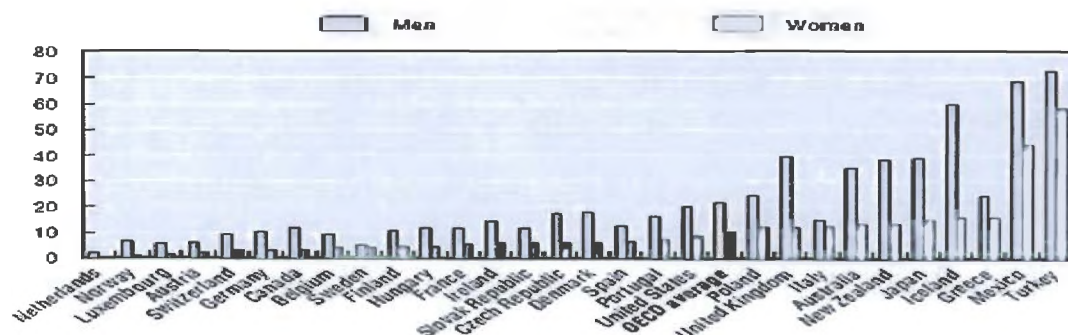
<sup>4</sup> Στεργίου Ε., 2007, "Γένους θηλυκού η ανισότητα στην αγορά εργασίας", Καθημερινή, 04/03/2007

Η πλειοψηφία των γυναικών εργάζονται σε:	Η πλειοψηφία των ανδρών εργάζονται σε:
Προσχολική εκπαίδευση	Ανθρακωρύχοι, πυροσβέστες, τροχιστές
Νοσηλευτική και μαιευτική	Κατασκευαστές κτιρίων, εργάτες κ.λ.π
Γραμματειακή υποστήριξη	Πληρώματα πλοίων και σχετικά επαγγέλματα
Πρόνοια	Εργάτες στα μεταλλεία και κατασκευαστές
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	Γεωργοί
Πωλήτριες	Επεξεργαστές μετάλλων, οξυγονοκολλητές
Οικιακές βοηθοί, καθαρίστριες	Μηχανικοί και μηχανολόγοι

Πίνακας 3. Κατάταξη εργασίας σε άνδρες και γυναίκες

#### 1.1.4 Ωράριο

Σημαντικές είναι οι διαπιστώσεις που προκύπτουν και για το ωράριο απασχόλησης των γυναικών στις χώρες του ΟΟΣΑ. Μία στις τέσσερις γυναίκες εργάζεται με μειωμένο ωράριο και τρεις στις τέσσερις με μερική απασχόληση. Η μερική απασχόληση αυξάνεται, όταν οι γυναίκες αποκτούν σύντροφο και ακόμα περισσότερο όταν αποκτούν παιδιά. Ακόμη, παρατηρείται ότι οι άνδρες εργάζονται πιο πολλές ώρες από τις γυναίκες, αλλά το πιο εκπληκτικό είναι ότι οι τελευταίες απασχολούνται τις περισσότερες ώρες στις «απλήρωτες» δραστηριότητες, δηλαδή τα οικιακά, τη φροντίδα για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους γονείς.



Πίνακας 4. Ποσοστό αντρών και γυναικών που δουλεύουν πάνω από 45 ώρες

Στις Κάτω Χώρες το καθεστώς της μερικής απασχόλησης είναι πιο έντονο<sup>5</sup> και μάλιστα με ποσοστό που υπερβαίνει στις χώρες αυτές το 10%, δηλαδή σε χώρες η Ελβετία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γερμανία, το Βέλγιο και η Ιρλανδία, η Τουρκία, το Μεξικό και οι Ηνωμένες Πολιτείες. Στη χώρα μας, πάντως, το καθεστώς της μερικής απασχόλησης εισήχθη τα τελευταία χρόνια και όπως προκύπτει από έρευνες, δεν τυχαίνει και τόσο ενθουσιώδους υποδοχής!

Στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ, οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας είναι περίπου 40, αλλά στην πραγματικότητα οι περισσότεροι εργάζονται ακόμη περισσότερο.

<sup>5</sup> Στεργίου Ε., 2007, "Γένους θηλυκού η ανισότητα στην αγορά εργασίας", Καθημερινή, 04/03/2007

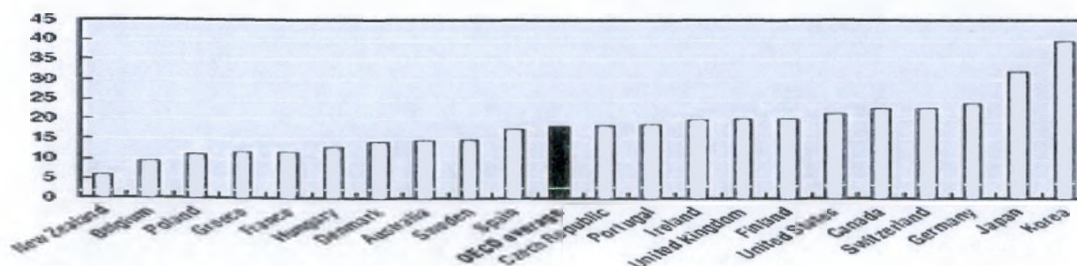
Αξίζει να σημειωθεί ότι οι παραπάνω ώρες εργασίας είναι αντρική υπόθεση. Στην Ισλανδία, το Μεξικό και την Τουρκία πάνω από το 60% των αντρών δουλεύουν περισσότερο από 45 ώρες την εβδομάδα.

Τα υψηλά ποσοστά γυναικών που δουλεύουν, επίσης, περισσότερο από 45 ώρες είναι στην Τουρκία και το Μεξικό. Πάντως πρέπει να σημειώσουμε, πως η εργασιομανία και στα δύο φύλα είναι σπάνιο φαινόμενο στις Κάτω Χώρες, τη Νορβηγία, το Λουξεμβούργο, την Αυστρία και τη Σουηδία.

### 1.1.5 Αμοιβές

Σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ η μέση αμοιβή για τους άνδρες είναι υψηλότερη από εκείνη των γυναικών. Κατά μέσον όρο η αμοιβή αυτή για τους άνδρες είναι υψηλότερη περίπου κατά 16%. Η μεγαλύτερη διαφορά (πάνω από 20%) στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι στην Κορέα, την Ιαπωνία, τη Γερμανία και τις Ηνωμένες Πολιτείες, ενώ η μικρότερη (λιγότερο από 12%) είναι στη Νέα Ζηλανδία, το Βέλγιο, την Πολωνία, την Ελλάδα (11%) και τη Γαλλία.

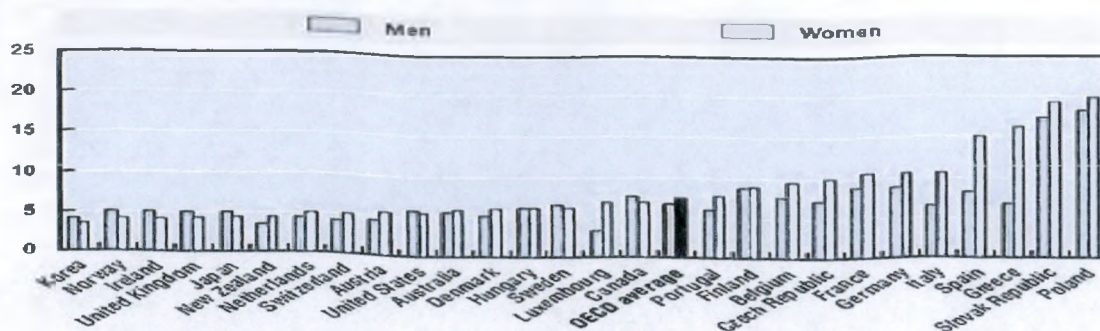
Στην πλειοψηφία των χωρών, το χάσμα είναι μεγαλύτερο για τους υψηλόμισθους. Οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να λάβουν υψηλούς μισθούς και πόστα διευθυντικά.



Πίνακας 5. Ποσοστό διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων στις αμοιβές

### 1.1.6 Ανεργία

Το φάσμα της ανεργίας φαίνεται ότι απειλεί περισσότερο τις γυναίκες. Σύμφωνα, λοιπόν, με στοιχεία του ΟΟΣΑ, σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες έχουν υψηλότερο κίνδυνο να μείνουν άνεργες, αφού το ποσοστό ανεργίας, που πλήττει τον γυναικείο πληθυσμό, είναι υψηλότερο από αυτό των αντρών στην ηλικία των 20. Αισιόδοξη είναι πάντως, η διαπίστωση ότι το ποσοστό αυτό έχει μειωθεί σε δεκαπέντε από τις 27 χώρες κατά τη διάρκεια της δεκαετίας. Η Πολωνία έχει το υψηλότερο ποσοστό με σχεδόν το 20% του γυναικείου εργατικού δυναμικού να είναι άνεργο.

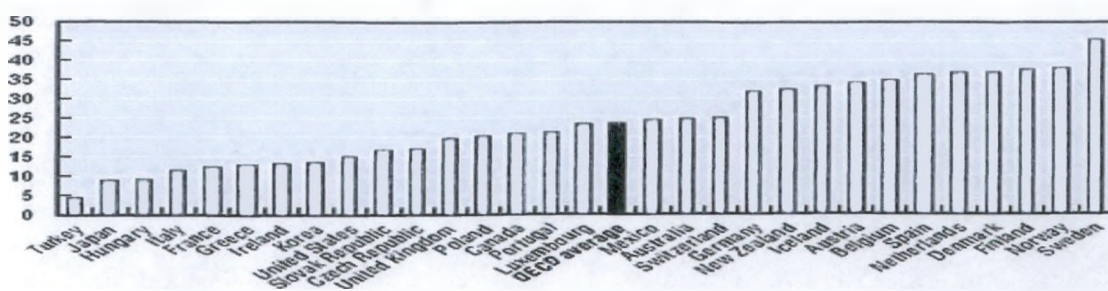


Πίνακας 6. Ποσοστό ανεργίας για τους άντρες και τις γυναίκες

Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι ιδιαίτερα υψηλό στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία. Το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο στην Κορέα, τη Νορβηγία, την Ιρλανδία, την Ιαπωνία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

### 1.1.7 Κοινοβούλιο

Σημαντική είναι η παρουσία των γυναικών στα κοινοβούλια. Ξεπερνιούνται όμως από τους άνδρες στα κοινοβούλια όλου του κόσμου. Οι γυναίκες έχουν τις μισές από τις κοινοβουλευτικές έδρες στη Ρουάντα και τη Σουηδία και το ένα τρίτο στις σκανδιναβικές χώρες, στην Κούβα, την Κόστα Ρίκα και την Αργεντινή. Πάντως, τα ποσοστά των γυναικών στο Κοινοβούλιο είναι υψηλά στις σκανδιναβικές χώρες, όπου οι γυναίκες αποτελούν ένα μεγάλο μέρος της αγοράς εργασίας. Χαμηλό είναι το ποσοστό των γυναικών στα Κοινοβούλια της Τουρκίας, της Ελλάδας, της Ιταλίας και της Ουγγαρίας<sup>6</sup>.



Πίνακας 7. Ποσοστό γυναικών ανά χώρα στο κοινοβούλιο

### 1.2 Ισότητα ανδρών και γυναικών

Παρά τις αυξητικές τάσεις της γυναικείας απασχόλησης, δεν φαίνεται να υπάρχει και ανάλογη τάση αλλαγής και προσαρμογής του γυναικείου ρόλου, σε όλες

<sup>6</sup> Στεργίου Ε., 2007, "Γένους θηλυκού η ανισότητα στην αγορά εργασίας", Καθημερινή, 04/03/2007

τις πλευρές της κοινωνικής πραγματικότητας, με αποτέλεσμα να υπάρχουν σοβαρές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών και στην απασχόληση. Οι ανισότητες αυτές, οι οποίες αρχίζουν πολύ νωρίς και επιβάλλονται μέσα από τη διαφοροποίηση των στάσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, ξεκινούν από την οικογένεια, η οποία επιβάλλει συγκεκριμένους ρόλους στα αγόρια και διαφορετικούς στα κορίτσια, συνεχίζονται στο σχολείο, με τα στερεότυπα των ρόλων μέσα από τα βιβλία, τις επιλογές των μαθημάτων και των εκπαιδευτικών κατευθύνσεων, τις συμμετοχές σε 'ανδρικά' ή 'γυναικεία' σπορ και άλλες εκδηλώσεις, επιστρέφουν και ανακυκλώνονται στην οικογένεια με τη μορφή εμπεδωμένων ρόλων και κατόπιν επεκτείνονται στις επαγγελματικές επιλογές, την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση.

### ***1.2.1 Η άνιση θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας***

Στην Ελλάδα οι γυναίκες εξακολουθούν να καταλαμβάνουν τις κατώτερες βαθμίδες στην επαγγελματική κατάταξη και να συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα τα οποία ούτε ενδιαφέρον τους προσφέρουν ούτε επαρκείς αποδοχές. Και ενώ αυτή είναι η μορφή της γυναικείας πληρωμένης εργασίας στην αγορά εργασίας (των οικονομικά ενεργών γυναικών), ένα σοβαρό ποσοστό γυναικών απασχολείται έξω από τα όρια της αγοράς εργασίας, διαμορφώνοντας την μη πληρωμένη εργασία, κυρίως στον οικογενειακό ή τον κοινωνικό τομέα (συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας), ενώ ένα άλλο επιθυμεί την μερική απασχόληση στα πλαίσια ενός ελαστικότερου ωραρίου εργασίας. Η τελευταία αυτή μορφή εργασίας, δεδομένης και της ανελαστικότητας στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, δεν εμφανίζεται σε όλη την έκτασή της αφού ένα μεγάλο τμήμα της καλύπτεται πίσω από την παραοικονομία. Τα αίτια που ευνοούν την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στο χώρο της γυναικείας εργασίας είναι ότι αυτή ανταποκρίνεται ευκολότερα στις εργασιακές ανάγκες εκείνων των γυναικών με παράλληλες οικογενειακές υποχρεώσεις, λόγω της ελαστικότητας που παρουσιάζει η μερική απασχόληση και η δυνατότητα που παρέχεται στις γυναίκες για πρόσβαση με αυτό τον τρόπο στην αγορά εργασίας, δεδομένου του προβλήματος της ανεργίας που αποκλείει σε αυτές τη δυνατότητα εργασίας πλήρους απασχόλησης. Η μεταποίηση αλλά και οι υπηρεσίες αποτελούν τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας που απορροφούν κυρίως τις γυναίκες με μερική απασχόληση (εργασία με το κομμάτι, φασόν) ενώ αυτές παραμένουν έξω από κάθε συνδικαλιστική δράση, είναι χαμηλά αμειβόμενες και με ανύπαρκτη κοινωνική προστασία. Η διέξοδος όμως των γυναικών

προς τη μερική απασχόληση αντί να τις απελευθερώνει, ενισχύει αφενός τον παραδοσιακό τους ρόλο και αφετέρου την εξάρτησή τους, διατηρώντας έμμεσα ανισότητες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

### ***1.2.2 Ίση μεταχείριση στην πρόσβαση, την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.***

Η υποχρέωση ίσης μεταχείρισης απορρέει από το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ και υλοποιείται στην προκειμένη περίπτωση με την οδηγία 76/207/ΕΟΚ. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονισθεί ότι με την απόφαση του ΔΕΚ της 21.5.1985 έχει κριθεί ότι η οδηγία 76/207/ΕΟΚ εφαρμόζεται τόσο στις σχέσεις ιδιωτικού όσο και στις σχέσεις δημοσίου δικαίου, επειδή έχει γενική ισχύ συμφυή προς τη φύση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Πρόβλημα ανέκυψε από το γεγονός ότι η Ελλάδα δεν εξέδωσε ειδική νομοθετική κανονιστική πράξη για την εφαρμογή της οδηγίας αυτής στις δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Η από 19 Οκτωβρίου 1990 αιτιολογημένη γνώμη της Επιτροπής που απευθύνεται στην Ελλάδα δυνάμει του άρθρου 169 ΣυνθΕΟΚ καταλήγει ρητά στο σημείο Α ότι η Ελληνική Δημοκρατία δεν έχει ενσωματώσει πλήρως το άρθρο 1 της επίδικης οδηγίας στην Ελληνική έννομη τάξη. Ας σημειωθεί ότι κατά την άποψη της Επιτροπής, η συνταγματική αρχή της ισότητας στην αμοιβή της εργασίας (άρθρο 22 παρ.1β Συντάγματος) δεν αρκεί για να θεωρηθεί ότι η Ελληνική Δημοκρατία έχει συμμορφωθεί στο εξεταζόμενο σημείο με την οδηγία, δεδομένου ότι η αρχή αυτή δεν αναφέρεται στο δημόσιο τομέα. Όμως η ισονομία ανδρών και γυναικών καθιερώνεται και με τις συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 4παρ.25, 116 παρ.1 και 2. Σε περίπτωση προσφυγής της Επιτροπής εναντίον της Ελλάδας, θα μπορούσε η χώρα μας να ισχυρισθεί, με δεδομένη την αποδοχή από το ΔΕΚ της επιχειρηματολογίας της Ομοσπονδιακής Γερμανίας με την απόφαση του της 21.5.1985 (υπόθεση 248/83), ότι κατά το χρόνο ενάρξεως ισχύος της οδηγίας ή την 1.1.1981 (δεδομένου ότι, εφόσον η οδηγία είχε τεθεί σε ισχύ πριν από την προσχώρηση της Ελλάδας στην ΕΟΚ, η Ελλάδα σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 145 της πράξης προσχωρήσεως είχε από τότε υποχρέωση να συμμορφωθεί), το ελληνικό συνταγματικό και νομοθετικό πλαίσιο που υπήρχε αποτελούσε επαρκή εγγύηση τηρήσεως της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη δημόσια διοίκηση και ανταποκρινόταν στους στόχους της οδηγίας. Παραπέρα όμως, με βάση το άρθρο 9παρ.2 της οδηγίας, η Ελλάδα είναι υποχρεωμένη να προβαίνει σε περιοδικό έλεγχο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων οι οποίες εξαιρούνται από τον κανόνα ίσης

μεταχείρισης και να ανακοινώνει στην Επιτροπή το αποτέλεσμα αυτού του ελέγχου. Η κοινοποίηση αυτή δεν είχε γίνει μέχρι σήμερα, με αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η άσκηση του ελέγχου της Επιτροπής, όσον αφορά τη χρήση της εξαιρέσεως του άρθρου 10 παρ. 1β του ν. 1414/1984. Η Επιτροπή επομένως ορθώς διαπιστώνει στην παραπάνω Αιτιολογημένη Γνώμη (σημείο Β) ότι η Ελληνική Δημοκρατία έχει παραβεί το άρθρ. 9παρ.2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ<sup>7</sup>.

### ***1.2.3 Η Συμφωνία του Μάαστριχτ για την Κοινωνική Πολιτική/Κοινωνική Ασφάλεια***

Με τη συμφωνία των ένδεκα κρατών μελών, πλην της Μ. Βρετανίας, για την κοινωνική πολιτική θεμελιώθηκε για πρώτη φορά η νομοθετική παρέμβαση της Κοινότητας σε θέματα κοινωνικής ασφάλειας και προστασίας. Στο άρθρο 2 παρ.3 της συμφωνίας, η κοινωνική ασφάλεια και προστασία περιλαμβάνονται στα θέματα για τα οποία η Κοινότητα έχει συντρέχουσα αρμοδιότητα με τα κράτη μέλη. Για τα θέματα όμως που αναφέρονται σ' αυτή τη διάταξη το Συμβούλιο αποφασίζει με ομοφωνία των ένδεκα κρατών μελών μετά από πρόταση της Επιτροπής και μετά από διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την ΟΚΕ. Η ενεργοποίηση της κοινοτικής αρμοδιότητας στο πεδίο των Κοινωνικών Ασφαλίσεων προσκρούει καταρχήν στο γεγονός ότι η κοινωνική προστασία εμφανίζεται στενά δεμένη με το κράτος-έθνος, σε σημείο μάλιστα που το κράτος πρόνοιας να αποτελεί βασικό νομιμοποιητικό παράγοντα του κράτους έθνους. Περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη κρατική παρέμβαση, η διαρκής ρύθμιση της κοινωνικής προστασίας και ιδιαίτερα των θεσμοθετημένων από το κράτος ασφαλιστικών καθεστώτων, δεν μπορεί να αποσυνδεθεί από το κράτος. Σε αντίθεση με τις ΗΠΑ όπου οι πολιτείες δεν είχαν ανεπτυγμένα συστήματα κοινωνικής προστασίας και η ομοσπονδιακή παρέμβαση ήταν εκσυγχρονιστική, στα κράτη μέλη της Κοινότητας υπάρχει ένα σημαντικό κεκτημένο στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας και η κοινοτική παρέμβαση δικαιολογείται μόνο για την κάλυψη τυχόν κενών που υπάρχουν σε ορισμένες χώρες. Μια άλλη έκφανση της αρχής της επικουρικότητας συνδέεται με την αποκεντρωμένη διαμόρφωση των ρυθμίσεων στα πλαίσια του ίδιου του κράτους. Στα περισσότερα κράτη μέλη επαγγελματικά ασφαλιστικά καθεστώτα διαμορφώνονται στα πλαίσια συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα να είναι απρόσφορη κάθε

---

<sup>7</sup> Παπαϊωάννου Β., 2003, "Ίσότητα ανδρών και γυναικών", [www.koinoniarpoliton.gr](http://www.koinoniarpoliton.gr), τεύχος 9



κοινοτική η κρατική παρέμβαση για τη διαρρύθμισή τους. Από την άλλη πλευρά σε πολλές χώρες η περιφερειακή η τοπική αυτοδιοίκηση έχει κανονιστική αρμοδιότητα σε θέματα κοινωνικής πρόνοιας. Στις περιπτώσεις αυτές η κοινοτική παρέμβαση προσκρούει στην εσωτερική οργάνωση των κρατών μελών. Αναφορικά με «την ισότητα ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας και την μεταχείριση στην εργασία», αποφασίζει το Συμβούλιο με ειδική πλειοψηφία των ένδεκα κρατών μελών. Σε γενικές γραμμές το Ευρωπαϊκό Δίκαιο της Ισότητας απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση που προκύπτει από διάταξη νομοθεσίας ή συλλογική σύμβαση εργασίας, εργοδοτική πρακτική ή ακόμα και ιδιωτική συμφωνία. Το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100/1951 αποτελούν το αρχικό γενικό πλαίσιο για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Το Ευρωπαϊκό Δίκαιο της Ισότητας συμπληρώνεται από τις μεταγενέστερες οδηγίες για την ισότητα αμοιβών, ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Το περιεχόμενο της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών είναι ευρύτατο και στηρίζεται στην προσπάθεια αναβάθμισης του ρόλου της γυναίκας και στην ισότιμη συμμετοχή της σε όλους τους τομείς των οικογενειακών, κοινωνικών και εργασιακών σχέσεων. Η Ελλάδα, σε εφαρμογή και της υπερνομοθετικής αρχής του άρθρου 4 του Συντάγματος του 1975, θέσπισε μια σειρά ειδικότερων νομοθετημάτων, όπως ο ν. 1329/1983 για την αναμόρφωση του οικογενειακού δικαίου και ο ν. 1414/1984 για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο ν. 1414/1984 δεν καλύπτει τους δημόσιους υπαλλήλους ούτε τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα που συνδέονται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, και κατά μια περιοριστική ερμηνεία του άρθρου 1 δεν καλύπτει ούτε τους εργαζόμενους με σχέση ανεξάρτητης εργασίας και ειδικότερα όσους εργάζονται «κατ' οίκον», «εκτός επιχείρησης», με σχέση έργου ή έμμισθης εντολής, εφόσον στο άρθρο 1 ορίζει ότι: «οι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ανήκουν σε ελευθέρια επαγγέλματα». Όμως πέρα από το απαραίτητο νομοθετικό πλαίσιο, είναι ανάγκη να ληφθούν και θετικά συνοδευτικά μέτρα, όπως αυτά που έχει υιοθετήσει το Συμβούλιο Υπουργών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στα πλαίσια των πενταετών προγραμμάτων για την επίτευξη της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Παπαϊωάννου Β., 2003, "Ισότητα ανδρών και γυναικών", [www.koinoniatopoliton.gr](http://www.koinoniatopoliton.gr), τεύχος 9

## ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ‘ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ’

### 2.1 Σύντομη ιστορική επισκόπηση

Στα μέσα του 19ου αιώνα διατυπώθηκαν μια σειρά από φιλελεύθερες απόψεις σχετικά με τις διακρίσεις φύλου. Η βασική επιχειρηματολογία ήταν η εξής: Δεν υπάρχει ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, εκτός ίσως από την μυϊκή τους δύναμη. Αν συνεπώς αν η φύση δεν έκανε τον άνδρα και την γυναίκα άνισους, τότε η νομοθεσία δεν είχε υποχρέωση μέσω τις θέσπισης κανόνων και νόμων να τους εξισώσει. Επίσης, αρκετοί συγγραφείς θεωρούσαν ότι η γυναίκα πρέπει να εξαρτάται από τον άνδρα, όσο και ο άνδρας από την γυναίκα, εκτός και αν οι σχέσεις τους είναι τέτοιες ώστε να επιβάλλεται η εξάρτηση του ενός περισσότερο από τον άλλον<sup>9</sup>.

Στις αρχές όμως του 20ου αιώνα οι απόψεις που επικρατούσαν δεν ήταν και τόσο ενθαρρυντικές ως προς την ισότητα των δύο φύλων. Η όλη φιλολογία περί κατάργησης των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών θεωρούνταν μάλλον παράδοξη. Οι προ-νεοκλασικές συζητήσεις περί της κατώτερης θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας επικεντρώθηκαν κυρίως στις μισθολογικές διαφορές. Οι πρώτες αναλύσεις επί του θέματος εξηγούσαν την χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών με βάση τα ήθη και τα έθιμα που επικρατούσαν σε κάθε κοινωνία την εποχής εκείνης η γυναίκα κατείχε δευτερεύοντα ρόλο στην αγορά εργασίας, διότι ο άνδρας ήταν ο κύριος υπεύθυνος στο να προσφέρει τα προς το ζην στην οικογένεια. Επίσης, οι γυναίκες συνδέονταν με χαμηλή παραγωγικότητα, με μη συμμετοχή στα εργατικά σωματεία καθώς επίσης και με ελλιπές επίπεδο μόρφωσης<sup>10</sup>. Οι Edgeworth (1922) και Fawcett (1918) ήταν οι πρώτοι που εισήγαγαν την έννοια της ‘επαγγελματικής συμφόρησης’ (crowding effect) των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την υπόθεση, οι γυναίκες συνωστιζονται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και αυτό έχει ως αποτέλεσμα χαμηλούς μισθούς γυναικών. Σε συνδυασμό με τα παραπάνω, η ύπαρξη διάκρισης στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων, οφείλεται επίσης και στο γεγονός ότι οι γυναίκες ασχολούνται αρκετές ώρες με την οικογένεια, την ανατροφή των παιδιών τους και το νοικοκυριό. Η ενασχόληση τους με την

<sup>9</sup> John Stuart Mill and Harriet Taylor Mill in Rossi, (1970), Δρακόπουλου Σ. – Θεοδοσίου Ι., ‘‘Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία σύντομη και βιβλιογραφική επισκόπηση’’, Ιανουάριος 2006, σελ.3.

<sup>10</sup> Webb.S., (1891) Collet, (1891) Fawcett, (1892) Cannan, (1914) Rathbone, (1917) Webb.B., (1919) Δρακόπουλου Σ. – Θεοδοσίου Ι., ‘‘Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία σύντομη και βιβλιογραφική επισκόπηση’’, Ιανουάριος 2006, σελ.4.

παραγωγή στο σπίτι, έχει ως αποτέλεσμα την σωματική τους κούραση, με φυσικό επακόλουθο την μειωμένη παραγωγικότητα έναντι των ανδρών. Επιπρόσθετα, η άρνηση πολλών ανδρών να εργαστούν μαζί ή υπό την διεύθυνση των γυναικών σύμφωνα με τον Florence (1931) παίζει καταλυτικό ρόλο στην ύπαρξη μισθολογικού κενού. Ο Rigou (1952) προσθέτει ότι οι 'ασυνείδητοι και απερίσκεπτοι' εργοδότες αμείβουν τις γυναίκες λιγότερο από ότι πραγματικά τους αξίζει, διότι οι τελευταίες δεν εκμεταλλεύονται την λεγόμενη μονοψωνιακή δύναμη ώστε να απαιτούν μεγαλύτερους μισθούς. Στην εποχή πριν την ανάπτυξη της θεωρίας του Becker (οικονομικά των διακρίσεων), η διεθνής βιβλιογραφία και αρθρογραφία βασιζόταν κυρίως σε δύο επιστημονικά δημοσιεύματα του Bronfenbrenner (1939, 1956) ο οποίος εξέτασε κατά πόσο η παρουσία εργατικών σωματείων και μονοψωνίου επιδρούν στην αγορά εργασίας ως κύριες πηγές μισθολογικών διαφορών. Σύμφωνα με τη προσέγγιση αυτή, οι εργοδότες προσέφεραν χαμηλούς μισθούς στη ομάδα που εφάρμοζαν διάκριση, με την σκεπτικό ότι αυτή θα είχε υψηλό κόστος λόγω της συνύπαρξης πλειονότητας και μειονότητας στον ίδιο χώρο εργασίας. Αυτή η προσέγγιση είναι αρκετά ενδιαφέρουσα ακόμη και σήμερα για τους εξής λόγους:

- Η ανάλυση αυτή μπορεί να προσδιοριστεί ως επέκταση της θεωρίας του μονοψωνίου<sup>11</sup>.
- Το κόστος του εργοδότη αυξάνει με το να δίνει εργασία σε ετερογενή ομάδα εργαζομένων. Από μια άλλη οπτική γωνία όμως, η ετερογένεια αυτή καθαυτή αυξάνει την δύναμη της διαπραγμάτευσης του εργοδότη και μειώνει τον κίνδυνο απεργιών και αναταραχής, εφαρμόζοντας την τακτική του 'διαίρει και βασίλευε'.
- Η ανάλυση του Bronfenbrenner έχει ομοιότητες με εκείνη που υιοθέτησε αργότερα ο Becker, ο οποίος υπέθεσε ότι ο εργοδότης θα προσλαμβάνει εργαζόμενους από την ομάδα της μειονότητας μόνο όταν συμφωνήσουν να τους πληρώνει μισθούς χαμηλότερους από εκείνους της πλειονότητας.

---

<sup>11</sup>Ο όρος μονοψώνιο χαρακτηρίζει την πλευρά των αγοραστών. Αν υπάρχει ένας μόνο αγοραστής υπάρχει μονοψώνιο. Συνήθως μονοψωνιακή δύναμη έχουν ορισμένες επιχειρήσεις που απασχολούν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού μιας περιοχής ή που αγοράζουν σημαντικό μέρος της παραγωγής ενός προϊόντος.

### **2.1.1 Η θεωρία του Becker**

Η σύγχρονη θεωρία για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας εμφανίζεται με το έργο του G. Becker (1957) 'The Economics of Discrimination'. Η θεωρία βασίζεται στην έννοια της ροπής για διακρίσεις. Η έννοια αυτή ουσιαστικά μεταφράζει την ιδέα της φυλετικής προκατάληψης στη γλώσσα των οικονομικών. Έτσι λοιπόν, αν ένας εργοδότης είναι προκατειλημμένος με τους έγχρωμους (γυναίκες) εργαζόμενους, τότε η πρόσληψη ενός από αυτούς θα μειώσει την ωφέλεια του. Αν λοιπόν η πρόσληψη ενός από αυτούς κοστίζει  $wB$  ανά ώρα, ο εργοδότης θα λειτουργήσει σαν να κοστίζει  $[wB (1+d)]$  όπου  $d$  είναι ένας θετικός αριθμός ο οποίος ονομάζεται συντελεστής διάκρισης. Ο συντελεστής διάκρισης δίνει την ποσοστιαία ανατίμηση του κόστους για την πρόσληψη ενός/μιας έγχρωμου (γυναίκας) εργαζόμενου, η οποία οφείλεται στην προκατάληψη του εργοδότη. Όσο μεγαλύτερη είναι η προκατάληψη, τόσο μεγαλύτερη είναι και η απώλεια ωφέλειας από την πρόσληψη έγχρωμων (γυναικών) εργαζομένων και τόσο μεγαλύτερος ο συντελεστής διάκρισης.

### **2.1.2 Πληροφόρηση και κίνητρα**

Η αγορά εργασίας μπορεί να παραλληλιστεί με την ανάλυση για την αγορά αγαθών με έλλειψη πληροφόρησης του οικονομολόγου G. Akerlof (1970). Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο εργοδότης (αγοραστής) προσπαθεί να διαχωρίσει την ποιότητα των εργαζομένων (προϊόντα). Το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι ότι εξαιτίας έλλειψης πληροφόρησης θα υπάρχει μια χειροτέρευση στην ποιότητα του αγαθού που προσφέρεται (εργασία). Με την σειρά του, ο Kenneth Arrow (1973) υποστηρίζει ότι οι συνέπειες της στατιστικής διάκρισης είναι η εμφάνιση του λεγόμενου αποτελέσματος ανάδρασης (feedback effect). Αυτό σημαίνει ότι λόγω του διαχωρισμού, οι εργοδότες πληρώνουν λιγότερο της γυναίκες, οι οποίες με την σειρά τους ως συνέπεια του προηγούμενου έχουν λιγότερα κίνητρα για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Αναλύοντας περισσότερο το 'feedback effect' στο άρθρο τους οι D. Neumark και M. Mc Lennan (1995) αποδεικνύουν εμπειριστικώς ότι πολλές εργαζόμενες γυναίκες ανέφεραν διακρίσεις στην αγορά εργασίας και αυτό ήταν που τις οδήγησε να διακόψουν την εργασιακή τους πορεία. Μια εναλλακτική εξήγηση για την υπόθεση του 'feedback effect' είναι ότι οι γυναίκες γνωρίζουν εκ των προτέρων (ex ante) ότι θα υποστούν διακρίσεις, με φυσικό επακόλουθο την πρόωγη αποχώρηση τους από το εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, εκ των υστέρων (ex post) θα υπάρχουν

μικρές διαφορές επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο γυναικών που έχουν υποστεί ή όχι διαχωρισμό στην αγορά εργασίας.

### **2.1.3 Σχολιασμός της θεωρίας του Becker**

Η θεωρία του Becker συνέβαλε περισσότερο στο να μας επισημάνει τις επιπτώσεις ή τον αντίκτυπο της προκατάληψης και των διακρίσεων στις διάφορες μειονοτικές ομάδες. Αυτό που δεν προσδιόρισε όμως ήταν οι αιτίες που προκαλούν αυτές τις διακρίσεις. Συνεπώς οι τελευταίες υπάρχουν και επιδρούν με διαφορετικούς τρόπους στην αγορά εργασίας, αλλά οι λόγοι που τις δημιουργούν παραμένουν ως ένα "μαύρο κουτί"<sup>12</sup>. Παράλληλα, η θεωρία του Becker περί διακρίσεων δεν έλαβε υπόψη το ενδεχόμενο ο εργοδότης να μην ταυτίζεται με την διοίκηση της επιχείρησης, που σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν είναι αναγκαστικά αυτός που αποφασίζει για την πρόσληψη εργαζομένων. Επίσης, η διάκριση που προέρχεται από τον πελάτη εμφανίζεται συνήθως μόνο στον τομέα άμεσης παροχής υπηρεσιών. Σε συνάφεια με τα παραπάνω, ένα άλλο αδύνατο σημείο της συγκεκριμένης θεωρίας είναι ότι αυτή μελετά τη διάκριση που κάνει ο εργοδότης μόνο στο επίπεδο της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, δεν αναλύει τη συμπεριφορά αυτού εκτός εργασιακού χώρου. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα αν η παραίτηση του κάθε εργοδότη από τα κέρδη λόγω διακρίσεων γίνεται απλά για να αυξήσει την ωφέλεια του λόγω προκατάληψης. Λιγότερα κέρδη όμως για τον επιχειρηματία έχουν και έμμεσες επιδράσεις στην προσωπική του ζωή, παράγοντα που δεν εξετάζει η θεωρία του Becker.

### **2.1.4 Κύρια αιτία διακρίσεων φύλου στην αγορά εργασίας**

Οι διακρίσεις και όπως αυτές εμφανίζονται μπορούν να προκληθούν από τους παρακάτω παράγοντες:

1. Από την κεντρική διοίκηση, η οποία μπορεί με διάφορα διατάγματα και ψηφίσματα, να απαγορεύει την απασχόληση διαφόρων κοινωνικών ομάδων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αποτελεί ο αποκλεισμός των μαύρων από θέσεις εργασίας στις Η.Π.Α καθώς επίσης και η

---

<sup>12</sup> Dex, (1986), Δρακόπουλου Σ. -Θεοδοσίου Ι., "Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία σύντομη και βιβλιογραφική επισκόπηση", Ιανουάριος 2006, σελ.18.

απαγόρευση του να εργάζονται παντρεμένες γυναίκες σε κάποιες δημόσιες υπηρεσίες στην Μ.Βρετανία<sup>13</sup>.

2. Η ύπαρξη ακαμψίας μισθών. Αν οι μισθολογικές διαφορές απαγορεύονται με θέσπιση νόμων που επιβάλλει την πληρωμή κατώτατου ημερομισθίου ανεξάρτητα φύλου ή εθνικότητας, τότε το αποτέλεσμα αυτού θα είναι η ύπαρξη υποαπασχόλησης στους τομείς της οικονομίας που προβαίνουν σε διακρίσεις. Συνέπεια του τελευταίου θα είναι να προσφέρονται στους συγκεκριμένους τομείς χαμηλοί μισθοί με αποτέλεσμα οι διακρίσεις να μην είναι πλέον φαινόμενο που παρατηρείται μέσα σε κάθε τομέα, αλλά να υφίσταται κατά μήκος των διαφόρων τομέων<sup>14</sup>.

3. Ο Akerlof (1983) έδειξε ότι η πηγή των διακρίσεων είναι η προσκόλληση σε κοινωνικά ήθη και έθιμα. Έτσι λοιπόν, η αντίθεση κάποιων απέναντι στον γενικό κανόνα μπορεί να είναι οικονομικά επικερδής. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι έχει μόνο πλεονεκτήματα.

4. Μια από τις σημαντικότερες αιτίες είναι και η "ατελής πληροφόρηση". Αυτή σχετίζεται με την εκπαίδευση που επιθυμεί να προσφέρει ο εργοδότης στους υπαλλήλους του καθώς και με την περίοδο απόσβεσης που απαιτείται για να αποπληρωθεί η συγκεκριμένη επένδυση. Με άλλα λόγια, το ανθρώπινο κεφάλαιο που προσφέρεται είναι πιο κερδοφόρο όσο μεγαλύτερη είναι η περίοδος αποπληρωμής κατά την οποία εισπράττονται οι αποδόσεις της επένδυσης. Στην περίπτωση των γυναικών όμως, λόγω της ασυνέχειας της εργασιακής τους πορείας (γέννηση και ανατροφή παιδιών) το διάστημα αυτό είναι εκ των πραγμάτων περιορισμένο με αποτέλεσμα να μην προτιμούνται οι γυναίκες σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, αλλά οι άνδρες<sup>15</sup>.

5. Οι γυναίκες είναι πιθανό να επενδύουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο με βάση την προσωπική τους ευχαρίστηση και όχι με βάση τις ανάγκες στην αγορά εργασίας. Αυτό βέβαια έχει να κάνει με τον εκπαιδευτικό προσανατολισμό και το περιεχόμενο των μαθημάτων που εκείνες επιλέγουν από την σχολική ακόμη ηλικία<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> Tzannatos, (1986), Δρακόπουλου Σ.- Θεοδοσίου Ι., "Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία σύντομη και βιβλιογραφική επισκόπηση", Ιανουάριος 2006, σελ.19.

<sup>14</sup> Gilman, (1965), Δρακόπουλου Σ.- Θεοδοσίου Ι., "Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία σύντομη και βιβλιογραφική επισκόπηση", Ιανουάριος 2006, σελ.19.

<sup>15</sup> Borjas, (2003), Δρακόπουλου Σ.-Θεοδοσίου Ι., "Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία σύντομη και βιβλιογραφική επισκόπηση", Ιανουάριος 2006, σελ.20.

<sup>16</sup> Brown and Corcoran, (1997), Δρακόπουλου Σ.- Θεοδοσίου Ι., "Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία σύντομη και βιβλιογραφική επισκόπηση", Ιανουάριος 2006, σελ.20.

6. Η ύπαρξη θεσμικών εμποδίων που ιστορικά απέκλειαν τις γυναίκες από συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα αν υφίσταται το λεγόμενο αποτέλεσμα οροφής (glass ceiling effect) σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες δεν προάγονται σε ανώτερες ή ανώτατες διοικητικές θέσεις. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα αυτού του φαινομένου στην ακαδημαϊκή κοινότητα των Η.Π.Α. αυτό που παρατηρήθηκε ήταν ότι με δεδομένα την εργασιακή εμπειρία, την ποιότητα του διδακτορικού διπλώματος, την εκπαίδευση, τις δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά, οι γυναίκες οικονομολόγοι ήταν λιγότερο πιθανό να προαχθούν στην θέση του αναπληρωτή καθηγητή ή του καθηγητή.

7. Η γενική δομή των μισθών που υπάρχει σε κάθε χώρα. Για παράδειγμα στις Η.Π.Α, ενώ παρατηρήθηκε μείωση του μισθολογικού κενού, οι μισθολογικές διακυμάνσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας ανεξαρτήτου φύλου είχε ως αποτέλεσμα την διατήρηση αν όχι την αύξηση του μισθολογικού κενού. Με άλλα λόγια το τελευταίο εξαρτάται και από την διαχρονική εξέλιξη και τάση των μισθών στην οικονομία γενικότερα<sup>17</sup>.

8. Οι λεγόμενες σεξιστικές διακρίσεις που οδηγεί κάποιες γυναίκες να αποχωρούν από την αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, έρευνα των Η. Antencol και Ρ. Kuhn (2000) έδειξε ότι πλέον και νεαρές γυναίκες αναφέρουν ότι πέφτουν θύματα σεξιστικών διακρίσεων. Με άλλα λόγια ανατρέπουν τα μέχρι τώρα αποτελέσματα, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας ήταν αυτές που βίωναν τέτοιου είδους διακρίσεις.

9. Η λιγότερη εργασιακή εμπειρία των γυναικών. Οι Mincer και Polachec (1974), απέδιδαν το μεγαλύτερο μέρος μισθολογικού κενού στην ολοένα και λιγότερη εργασιακή εμπειρία των γυναικών.

### **2.1.5 Τι μέτρα έχει πάρει η ΕΕ**

Η ίση αμοιβή για ίση εργασία αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είχε περιληφθεί στη Συνθήκη της Ρώμης το 1957, και υπήρξε το θέμα οδηγίας του 1975 η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση σε όλες τις πτυχές των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Η Ε.Ε. εξακολουθεί να εργάζεται υπέρ της μείωσης των αδικαιολόγητων μισθολογικών

---

<sup>17</sup>Borjas, (2003), Δρακόπουλου Σ.- Θεοδοσίου Ι., “Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία σύντομη και βιβλιογραφική επισκόπηση”, Ιανουάριος 2006, σελ.21.

ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών. Είναι ένας από τους κυρίους στόχους της με το Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010. Στην Ανακοίνωση του 2007 «Καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών», η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέλυσε τις αιτίες για το χάσμα της αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων και προσδιόρισε τρόπους αντιμετώπισής του. Η Επιτροπή αναλύει πόσο αποτελεσματικό είναι το Κοινοτικό δίκαιο όσον αφορά την ίση αμοιβή και μπορεί, αν θεωρηθεί αναγκαίο, να παρουσιάσει νέα νομοθεσία επί του θέματος. Η καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας απαιτεί ενέργειες από πολλούς διαφορετικούς παράγοντες. Επιπλέον των ενεργειών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επίσης ενέκρινε πρόσφατα μία αναφορά προβάλλοντας τη σπουδαιότητα του θέματος και με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων του 2006, οι ηγέτες της Ε.Ε. κατέστησαν προτεραιότητα την καταπολέμηση της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Η καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων είναι επίσης η κεντρική δράση στο «Πλαίσιο ενεργειών υπέρ της ισότητας των φύλων» που υιοθετήθηκε από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους το 2005. Αυτή η εκστρατεία είναι μέρος των προσπαθειών της Επιτροπής για να εντείνει την ευαισθητοποίηση στο θέμα της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των φύλων και πώς μπορεί αυτή να καταπολεμηθεί.

## **2.2 Ίδια δουλειά, ίδια σύνταξη;**

Κατά μέσον όρο, στην ΕΕ, η αμοιβή των γυναικών απέχει κατά 17%<sup>18</sup> από αυτή των ανδρών. Το εισοδηματικό αυτό χάσμα αναφέρεται στη διαφορά των ακαθάριστων μέσων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών για το σύνολο της οικονομίας. Γιατί εξακολουθούν οι γυναίκες να κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες κατά μέσον όρο; Οι διαφορές στις αμοιβές είναι ένα σύνθετο ζήτημα, με πολλαπλά αίτια, που συχνά συσχετίζονται με:

- Άμεση διάκριση: μερικές φορές οι γυναίκες εξακολουθούν να κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες ενώ κάνουν την ίδια δουλειά. Επειδή όμως έχει γίνει μεγάλη πρόοδος τα τελευταία χρόνια και τώρα έχουμε αποτελεσματική Ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, αυτός ο παράγοντας εξηγεί μόνο ένα περιορισμένο μέρος της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων.

---

<sup>18</sup> Αυτός ο αριθμός είναι βασισμένος σε μία πηγή εναρμονισμένη με την Ε.Ε.Η προφανής αύξηση από 15% το 2006 σε 17% τώρα, οφείλεται μόνο στην αλλαγή της μεθοδολογίας.



- Οι ικανότητες και οι δεξιότητες των γυναικών είναι υποτιμημένες: πολύ συχνά οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες ενώ κάνουν δουλειά ίσης αξίας. Ουσιαστικά, ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 59 % όλων των νέων αποφοίτων των πανεπιστημίων, η εργασία των γυναικών συχνά θεωρείται ότι αξίζει λιγότερο από εκείνη των ανδρών, αν και όλα τα άλλα στοιχεία είναι ίσα. Οι μισθολογικές κλίμακες για δουλειές που απαιτούν όμοιες δεξιότητες, προσόντα ή πείρα τείνουν να είναι χαμηλότερες όταν εκτελούνται κυρίως από γυναίκες. Για παράδειγμα, σε μια υπεραγορά, οι γυναίκες ταμίες συνήθως πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες του καταστήματος.
- Διαχωρισμός της αγοράς εργασίας: οι γυναίκες και οι άνδρες ακόμα τείνουν να εργάζονται σε διαφορετικές δουλειές. Οι γυναίκες συχνά απασχολούνται σε τμήματα όπου οι αμοιβές είναι, κατά μέσον όρο, χαμηλότερες από εκείνα όπου κυριαρχούν οι άνδρες. Περισσότερο από 40% των γυναικών εργάζονται για την υγεία, την εκπαίδευση και τη δημόσια διοίκηση–το διπλάσιο από τους άνδρες (βλ. πίνακα). Μόνο το 29% των επιστημόνων και μηχανικών στην Ε.Ε. είναι γυναίκες. Επιπλέον, οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως ως βοηθοί διοίκησης, υπάλληλοι καταστημάτων ή εργαζόμενες με χαμηλή εξειδίκευση ή ανειδίκευτες εργάτριες με συναφείς κατώτερες αμοιβές.
- Παραδόσεις και στερεότυπα: αν και αυτό μπορεί να αντανακλά προσωπικές προτιμήσεις, οι παραδόσεις και τα στερεότυπα μπορεί επίσης να επηρεάζουν, για παράδειγμα, την επιλογή της σταδιοδρομίας και τα εργασιακά πρότυπα.
- Συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής: η διαφορά στις αμοιβές αντανακλά επίσης διαρθρωτικά εμπόδια στην επαγγελματική ζωή, πράγμα το οποίο επηρεάζει κυρίως γυναίκες. Οι γυναίκες διακόπτουν πολύ συχνότερα τη σταδιοδρομία τους, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά η επαγγελματική τους εξέλιξη. Αυτό συνεπάγεται επίσης επαγγελματικές σταδιοδρομίες πολύ λιγότερο προσοδοφόρες. Οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων μειώνουν τα συνολικά επαγγελματικά έσοδα των γυναικών και περιορίζουν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα προκαλώντας φτώχεια στην μετέπειτα ζωή τους.

### **2.2.1 Γιατί έχει σημασία;**

Η καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών και δημιουργεί μία κοινωνία πιο ισότιμη. Οι εταιρείες που προωθούν την ισότητα στους κόλπους τους θα δημιουργήσουν τους καλύτερους

χώρους εργασίας για όλους. Η αμοιβή γυναικών και ανδρών για τις πραγματικές τους δεξιότητες και η εκτίμηση της συνεισφοράς τους με δίκαια κριτήρια μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την πρόσληψη και διατήρηση του καλύτερου και πιο ταλαντούχου προσωπικού. Οι εργοδότες κερδίζουν όταν χρησιμοποιούν πιο αποτελεσματικά τις δεξιότητες και το ταλέντο των γυναικών διασφαλίζοντας ότι οι γυναίκες επωφελούνται από εκπαίδευση και πρωτοβουλίες για εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Αυτό είναι σημαντικό για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Ένας αυξανόμενος αριθμός μελετών διαπιστώνει ένα συσχετισμό μεταξύ της μεγαλύτερης ισότητας των φύλων και της αποδοτικότητας, ειδικά σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Άλλες έρευνες επισημαίνουν ότι υπάρχει συσχετισμός μεταξύ της ισορροπημένης συμμετοχής των δύο φύλων σε ομάδες διαχείρισης και σε ικανότητα πρωτοβουλιών. Η καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία μίας πιο ισότιμης και συνεκτικής κοινωνίας. Βοηθάει να δώσει δικαίωμα στις γυναίκες και να αυξήσει την οικονομική τους ανεξαρτησία. Μπορεί να αυξήσει τις αποδοχές των γυναικών καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής και να μειώσει τα επίπεδα φτώχειας, ειδικά όταν αποσύρονται από την ενεργό ζωή οι γυναίκες.

### **2.2.2 Το Χάσμα Αμοιβών Αντρών και Γυναικών (The Wage Gap)**

Οι γυναίκες παίρνουν λιγότερα χρήματα από τους άντρες για το ίδιο, ή παρόμοια, είδος απασχόλησης<sup>19</sup>. Το 1975, οι εργαζόμενες με πλήρη απασχόληση γυναίκες στις Η.Π.Α. είχαν αποδοχές που αντιστοιχούσαν κατά μέσο όρο περίπου στο 59.5% των αποδοχών των αντρών (δηλ. σε κάθε δολάριο αμοιβής ενός άντρα αντιστοιχούσαν 59.5 λεπτά αμοιβής για μια γυναίκα). Το 1991, οι γυναικείες αποδοχές είχαν ήδη αυξηθεί και αντιστοιχούσαν πλέον στο 72% των αποδοχών των αντρών<sup>20</sup>. Το 1998, ο μέσος εβδομαδιαίος μισθός των γυναικών που εργαζόνταν με πλήρη απασχόληση στις Η.Π.Α. αντιστοιχούσε στο 76% των αντρών με πλήρη απασχόληση. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο μέσος όρος για το χάσμα αμοιβών σε όλα τα κράτη-μέλη είναι 76.3%. Χώρες όπως είναι η Δανία (88.1%) και η Σουηδία (87.0%) έχουν κάνει πολύ μεγαλύτερη πρόοδο στην επίλυση αυτού του προβλήματος, ενώ άλλα κράτη, όπως η Πορτογαλία (71.7%), η Ολλανδία (70.6%)

<sup>19</sup> Η σύγκριση γίνεται ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες ίσων τυπικών προσόντων

<sup>20</sup> U.S Bureau of the Census, 1991

και η Ελλάδα (68.0%) υστερούν ακόμη σημαντικά. Επομένως, το χάσμα των αποδοχών γεφυρώνεται όσο περνάνε τα χρόνια, ακόμη κι αυτό γίνεται με πολύ αργούς ρυθμούς (λιγότερο από 1 τοις εκατό βελτίωση ετησίως). Όλοι οι κοινωνικοί επιστήμονες (κυρίως δε οι οικονομολόγοι και οι κοινωνιολόγοι) διεξάγουν τα τελευταία χρόνια σημαντικές εμπειρικές έρευνες σε μια προσπάθεια να βρουν λύσεις στο σοβαρό αυτό κοινωνικό πρόβλημα.

### **2.2.3 Η Άμισθη Εργασία των Γυναικών: Η Απασχόληση με τα «Οικιακά» Καθήκοντα**

Υπάρχει μια δουλειά που εκτελείται με ωράριο πλήρους απασχόλησης και σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες – η *άμισθη οικιακή εργασία ή ενδοοικιακή εργασία*. Η εργασία των γυναικών μέσα στο σπίτι εξακολουθεί να μην αναγνωρίζεται ως “πραγματική” εργασία και επιφέρει χαμηλό κοινωνικό κύρος και κοινωνική θέση σε σύγκριση με την έμμισθη απασχόληση. Τα τελευταία τριάντα χρόνια, οι κοινωνιολόγοι έχουν διεξαγάγει έρευνες σχετικά με την άμισθη οικιακή εργασία των γυναικών στις Δυτικές κοινωνίες και στις χώρες του Τρίτου Κόσμου. Τα πορίσματά τους δείχνουν ότι μολονότι η οικιακή εργασία των γυναικών διαφέρει από κουλτούρα σε κουλτούρα, τα χαρακτηριστικά της γνωρίζονται είναι παγκόσμια: είναι εργασία που δεν αμείβεται, που υποτιμάται και που δεν αναγνωρίζεται<sup>21</sup>. Η σπουδαιότητα της εργασίας των γυναικών καταδεικνύεται στις πληροφορίες που έγιναν ευρύτερα γνωστές κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του Ο.Η.Ε. για τις γυναίκες: ότι οι γυναίκες κάνουν τα δύο τρίτα της παγκόσμιας εργασίας, εισπράττουν το 10% του παγκοσμίου εισοδήματος και κατέχουν το 1% του παγκοσμίου πλούτου. Σύμφωνα με τα στοιχεία κοινωνιολογικών ερευνών, οι γυναίκες αναλώνουν κατά μέσο όρο 77 ώρες την εβδομάδα στην εκτέλεση οικιακών εργασιών – δηλ. πολύ περισσότερες ώρες σε σύγκριση με την έμμισθη απασχόληση. Ωστόσο η οικιακή απασχόληση δεν έχει κανένα από τα προνόμια της αμειβόμενης απασχόλησης (όπως τακτικό ωράριο, άδεια λόγω ασθένειας, κτλ). Επιπλέον, όλες οι μελέτες δείχνουν ότι όταν οι γυναίκες είναι νοικοκυρές πλήρους απασχόλησης, οι σύζυγοί τους έχουν την τάση να κάνουν κατάχρηση της αυξημένης οικονομικής, κοινωνικής και ψυχολογικής τους δύναμης ως «αρχηγοί της οικογενείας». Επομένως, η συχνότητα των περιστατικών κακοποίησης γυναικών και ανηλίκων είναι σημαντικά μεγαλύτερη σε σπίτια όπου

<sup>21</sup> *Women: A World Report*, (1985), Δρ. Α. Τσαούση, “Τα κοινωνικά προβλήματα των γυναικών στις ανεπτυγμένες χώρες”, Πανεπιστήμιο Αθηνών / Τμήμα Μ.Ι.Θ.Ε., Μάρτιος 2006

μόνο οι άντρες είναι οι «κουβαλητές». Τέλος, όλες οι έρευνες καταδεικνύουν ότι όταν και οι δυο σύζυγοι εργάζονται με πλήρες ωράριο στην έμμισθη απασχόληση, οι γυναίκες είναι αυτές που αναλαμβάνουν την κύρια ευθύνη για την εκτέλεση των οικιακών εργασιών και τη φροντίδα των παιδιών. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την πιο πρόσφατη έκθεση που δημοσίευσε ο Ο.Η.Ε., στα περισσότερα Δυτικά κράτη (όπου σχετικές έρευνες έχουν διεξαχθεί ανάμεσα στο 1995 και στο 1999), η παρουσία μικρών παιδιών αναγκάζει τις γυναίκες να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο απ' ό,τι οι άντρες στις οικιακές εργασίες<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> *The World's Women*, (2000), Δρ.Α.Τσαούση, “Τα κοινωνικά προβλήματα των γυναικών στις ανεπτυγμένες χώρες”, Πανεπιστήμιο Αθηνών / Τμήμα Μ.Ι.Θ.Ε., Μάρτιος 2006

## ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ‘Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΗΣ’

#### *3.1 Γυναίκες και ο Λαβύρινθος της Ηγεσίας*

Μία εικόνα που αποδίδει παραστατικότερα τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη, είναι ο λαβύρινθος. Είναι μία παράσταση με μακρά και πλούσια ιστορία που συναντάται στην αρχαία Ελλάδα, την Ινδία, το Νεπάλ, στους ιθαγενείς της Βόρειας και Νότιας Αμερικής, στη μεσαιωνική Ευρώπη και σε πολλούς ακόμη πολιτισμούς. Ως σύγχρονο σύμβολο, αποδίδει την έννοια ενός σύνθετου ταξιδιού προς έναν στόχο που αξίζει να κατακτήσεις. Η διαδρομή μέσα στον λαβύρινθο δεν είναι απλή ούτε ευθεία, αλλά απαιτεί επιμονή, επίγνωση της προόδου και προσεκτική ανάλυση των διλημμάτων που προκύπτουν κατά την πορεία. Είναι ένας συμβολισμός που κατά την άποψή μας αποδίδει την πραγματικότητα. Για τις γυναίκες που φιλοδοξούν να κατακτήσουν κορυφαίες Ηγετικές Θέσεις οι δρόμοι υπάρχουν, αλλά είναι γεμάτοι με μαιάνδρους και στροφές, τόσο αναπάντεχες όσο και αναμενόμενες. Καθώς όλοι οι λαβύρινθοι έχουν μία διαδρομή που οδηγεί στο κέντρο τους, είναι σαφές ότι ο στόχος είναι εφικτός. Τα εμπόδια και οι δυσκολίες υπάρχουν αλλά δεν αποτρέπουν την επιδίωξη του στόχου.

#### *3.1.1 Κατάλοιπα Προκαταλήψεων*

Είναι αποδεδειγμένο ότι οι άνδρες ως ομάδα συνεχίζουν να έχουν υψηλότερες απολαβές και ταχύτερη εξέλιξη σε σύγκριση με τις γυναίκες. Για παράδειγμα, το 2005 οι γυναίκες εργαζόμενες πλήρους απασχόλησης στις ΗΠΑ, κέρδιζαν 81 σεντ για κάθε δολάριο που κέρδιζαν οι άνδρες. Είναι αυτό αποτέλεσμα διάκρισης ή μήπως οφείλεται στο ότι οι άνδρες έχοντας λιγότερες οικογενειακές ευθύνες και κατά μέσο όρο περισσότερα χρόνια εργασίας έχουν τη δυνατότητα να εξασφαλίσουν ανώτερα επαγγελματικά προσόντα; Κυριολεκτικά εκατοντάδες ερευνητών οικονομολόγων και κοινωνιολόγων προσπάθησαν να δώσουν απάντηση σ' αυτό το ερώτημα. Μία από τις σημαντικότερες αυτές μελέτες βασίστηκε σε στοιχεία που συγκεντρώθηκαν μεταξύ των ετών 1983-2000 από ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα Αμερικανών εργαζομένων. Καθώς η έρευνα παρακολούθησε στο διάστημα αυτό τους ίδιους ανθρώπους, υπήρξαν ακριβή στοιχεία σχετικά με την προηγούμενη εργασιακή τους εμπειρία και προϋπηρεσία, παράγοντας που είναι καθοριστικός για την ερμηνεία της μισθολογικής

τους κατάστασης. Οι ερευνητές προσπάθησαν να διαπιστώσουν αν οι συνολικές αμοιβές των εργαζομένων θα μπορούσαν να προβλεφθούν με βάση το φύλο και άλλα χαρακτηριστικά. Στην έρευνά τους συμπεριέλαβαν εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης και έλαβαν υπόψη τους όλους τους παράγοντες που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τη μισθολογική τους κατάσταση, όπως μορφωτικό επίπεδο και προϋπηρεσία. Χωρίς τον έλεγχο των παραπάνω μεταβλητών, τα στοιχεία έδειξαν ότι κατά μέσο όρο για την περίοδο 1983-2000 οι γυναίκες κέρδισαν 44% λιγότερα σε σύγκριση με τους άνδρες. Λαμβάνοντας υπόψη και τις μεταβλητές αυτές, η διαφορά μειώθηκε στο μισό, αλλά παρέμεινε σημαντική. Οι σημαντικότεροι παράγοντες που μείωσαν την απόσταση, ήταν τα διαφορετικά εργασιακά μοντέλα ανδρών και γυναικών: οι άνδρες εργαζόταν συνολικά περισσότερες ώρες το χρόνο σε σύγκριση με τις γυναίκες και είχαν περισσότερα χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Αν και οι περισσότεροι παράγοντες επηρέασαν αντίστοιχα τις αμοιβές ανδρών και γυναικών, υπήρξαν ωστόσο εξαιρέσεις. Για παράδειγμα, ο γάμος και η ύπαρξη παιδιών συνδεόταν με αυξημένες απολαβές για τους άνδρες αλλά όχι και για τις γυναίκες. Αντίθετα, άλλα χαρακτηριστικά, ιδιαίτερα τα έτη σπουδών, επηρέαζαν περισσότερο θετικά τις αμοιβές των γυναικών σε σύγκριση με αυτές των ανδρών. Ακόμη και μετά την προσαρμογή των αμοιβών σύμφωνα με όλες τις μεταβλητές, η έρευνα έδειξε ότι οι αμοιβές των γυναικών παρέμεναν χαμηλότερες σε σύγκριση με τις αμοιβές των ανδρών. Το ενδιαφέρον είναι ότι από τις έρευνες δεν προκύπτει ότι τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη αυξάνονται με κάθε βαθμίδα της ιεραρχικής κλίμακας-με άλλα λόγια, δεν προκύπτει ότι οι πιθανότητες προαγωγής των γυναικών μειώνονται προοδευτικά στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης. Αντίθετα, φαίνεται ότι μία γενική προκατάληψη εναντίον των γυναικών εμφανίζεται με ίση περίπτωση ένταξη σε όλες τις βαθμίδες. Ο περιορισμένος αριθμός γυναικών σε Ηγετικές Θέσεις είναι το αποτέλεσμα της προκατάληψης σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και όχι απόρροια ενός συγκεκριμένου εμποδίου (του γυάλινου τοίχου) που εμποδίζει τις γυναίκες να φτάσουν στην κορυφή. Αν γίνει λάθος διάγνωση ενός προβλήματος, οι πιθανότητες να βρεθεί αποτελεσματική λύση είναι ελάχιστες. Αυτό συμβαίνει και με το πρόβλημα της περιορισμένης παρουσίας γυναικών σε κορυφαίες ηγετικές θέσεις. Αν και οι ερευνητές που μελετούν το πρόβλημα έχουν τις καλύτερες προθέσεις, αναλύουν με λανθασμένο τρόπο τα συμπτώματα, και οι θεραπείες στις οποίες επενδύουν οι Μάνατζερ αποδεικνύονται αναποτελεσματικές. Το ότι υπάρχει πρόβλημα θεωρείται δεδομένο. Παρά την εδραιωμένη παρουσία γυναικών στον

επαγγελματικό Στίβο (αυτή τη στιγμή στις ΗΠΑ πάνω από 40% των Διευθυντικών Θέσεων καλύπτονται από γυναίκες), οι γυναίκες σε Ηγετικές θέσεις μετριούνται στα δάχτυλα. Για παράδειγμα, από τις Εταιρείες που περιλαμβάνονται στον κατάλογο του Fortune 500<sup>23</sup>, μόνο το 6% των πιο υψηλόμισθων θέσεων (CEO, Πρόεδροι, Γενικοί Διευθυντές) είναι καλυμμένες από γυναίκες. Για τις ίδιες εταιρείες, μόνο το 2% των CEO και το 15% των μελών των Διοικητικών Συμβουλίων είναι γυναίκες. Η κατάσταση δεν διαφέρει σημαντικά στις άλλες βιομηχανικές χώρες. Κατά μέσο όρο, στις 50 μεγαλύτερες εταιρείες κάθε κράτους μέλους της Ε.Ε., οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 14% των ανώτερων Εκτελεστικών Θέσεων, ενώ μόνο 4% των CEO και των Προέδρων των Διοικητικών Συμβουλίων είναι γυναίκες. Μόνον 7 εταιρείες (ή το 1% του καταλόγου Global 500 του Fortune<sup>24</sup>) διοικούνται από γυναίκες CEO. Ποιες είναι, λοιπόν, οι αιτίες για αυτή τη Φανερή Απουσία των γυναικών από θέσεις ισχύος και εξουσίας; Το 1986, οι Carol Hymowitz και Timothy Schellhardt<sup>25</sup> προσπάθησαν να δώσουν μία απάντηση: «Ακόμη και οι ελάχιστες γυναίκες που αναρριχήθηκαν σταθερά τις βαθμίδες της εταιρικής ιεραρχίας, τελικά συνάντησαν ένα αόρατο εμπόδιο. Αν και μόλις ένα βήμα πριν από την κατάκτηση της υψηλότερης Ηγετικής Θέσης, δεν κατόρθωναν να διαπεράσουν το γυάλινο τοίχο που τις χώριζε από το στόχο τους». Οι εποχές ωστόσο έχουν αλλάξει, και σήμερα ο συμβολισμός του γυάλινου τοίχου κρύβει μικρότερη δόση αλήθειας. Κατ' αρχάς, περιγράφει την ύπαρξη ενός αξεπέραστου εμποδίου στο υψηλότερο επίπεδο των οργανισμών. Το γεγονός όμως ότι υπάρχουν πλέον γυναίκες CEO, Πρόεδροι Πανεπιστημίων, Κυβερνήτες Πολιτειών και Πρόεδροι Κρατών, αποδεικνύει το αβάσιμο ενός τέτοιου ισχυρισμού. Την ίδια στιγμή, ο συμβολισμός αφήνει να εννοηθεί ότι γυναίκες και άνδρες έχουν ισότιμη πρόσβαση σε θέσεις στελεχών χαμηλού και μέσου επιπέδου-και αυτό δεν ισχύει. Ακόμη, η εικόνα του διάφανου εμποδίου υπονοεί ότι οι γυναίκες έχουν λανθασμένη άποψη όσον αφορά το περιθώριο εξέλιξής τους γιατί δύσκολα μπορούν να διακρίνουν από κάποια απόσταση το εμπόδιο που θα συναντήσουν στην πορεία τους. Ωστόσο, κάποια εμπόδια δεν είναι δυσδιάκριτα. Όμως το χειρότερο από όλα είναι ότι χρησιμοποιώντας τον συμβολισμό

---

<sup>23</sup> Η Fortune 500 είναι μία λίστα εταιριών που καταρτίζεται και δημοσιεύεται από το Αμερικάνικο οικονομικό περιοδικό Fortune και περιλαμβάνει τις 500 μεγαλύτερες επιχειρήσεις των Ηνωμένων Πολιτειών με βάση τα ακαθάριστα έσοδα τους, μετά από προσαρμογές που γίνονται από το Fortune για να αφαιρεθεί η επίπτωση των ειδικών φόρων κατανάλωσης

<sup>24</sup> Κάθε χρόνο, το γνωστό επιχειρηματικό περιοδικό Fortune δημοσιεύει την κατάταξη «Fortune Global 500» των εταιριών με τα υψηλότερα έσοδα

<sup>25</sup> Συντάκτες της Wall Street Journal

ενός μοναδικού και σταθερού εμποδίου, δεν αποδίδεται η πολυπλοκότητα και η ποικιλία των προκλήσεων που μπορεί να συναντήσει μία γυναίκα στο ταξίδι προς την Ηγεσία. Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες δεν εμποδίζονται μόνο τη στιγμή που φτάνουν στο προτελευταίο σκαλί μίας διακεκριμένης καριέρας. Η εξέλιξη της καριέρας τους μπορεί να τελειώσει σε διάφορα σημεία του ταξιδιού.

### **3.1.2 Οι απαιτήσεις της οικογενειακής ζωής**

Για πολλές γυναίκες, οι πιο κρίσιμες καμπές του λαβύρινθου είναι αυτές που σχετίζονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι γυναίκες συνεχίζουν να είναι αυτές που συνήθως θα διακόψουν τις καριέρες τους, θα πάρουν περισσότερη άδεια, και θα εργαστούν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Το αποτέλεσμα είναι ότι έχουν λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας και λιγότερες ώρες απασχόλησης, γεγονός που επιβραδύνει την επαγγελματική τους εξέλιξη και μειώνει τις απολαβές τους. Σε μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των δικηγόρων του Σικάγο, οι ερευνητές προσπάθησαν να κατανοήσουν γιατί οι γυναίκες είχαν λιγότερες πιθανότητες να κατακτήσουν Ηγετικές Θέσεις σε μεγάλες δικηγορικές φέρμες-θέσεις που έχουν τις υψηλότερες απολαβές και το μεγαλύτερο κύρος. Ανακάλυψαν ότι οι γυναίκες είχαν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες για να ξεκινήσουν την καριέρα τους σε μία τέτοια φέρμα, άλλα ταυτόχρονα και τις περισσότερες πιθανότητες να εγκαταλείψουν τη δικηγορική φέρμα επιλέγοντας θέσεις στο δημόσιο τομέα ή σε εταιρείες. Οι λόγοι για αυτή τους την επιλογή συμπυκνώνονται στο ασυμβίβαστο των οικογενειακών απαιτήσεων και της καριέρας. Μεταξύ των σχετικά λίγων γυναικών που έγιναν εταίροι σε δικηγορικές φέρμες, 60% δεν είχαν παιδιά, ενώ οι υπόλοιπες είχαν καθυστερήσει να αποκτήσουν μέχρι να εξασφαλίσουν την ιδιότητα του εταίρου. Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι, αν και όλο και περισσότερο οι άνδρες συμμετέχουν στις δουλειές του σπιτιού και στην ανατροφή των παιδιών, το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων βαρύνει τους ώμους των γυναικών. Αυτό επιβεβαιώνεται και από έρευνες στις οποίες οι συμμετέχοντες καταγράφουν τι κάνουν κάθε ώρα του 24ώρου. Έτσι, για παράδειγμα, το 2005 στις ΗΠΑ οι παντρεμένες γυναίκες αφιέρωναν κατά μέσο όρο 19 ώρες την εβδομάδα σε δουλειές του σπιτιού, ενώ οι παντρεμένοι άνδρες συμμετείχαν με 11 ώρες. Πρόκειται για τεράστια βελτίωση σε σχέση με τα στοιχεία του 1965, όταν οι γυναίκες αφιέρωναν 34 ώρες την εβδομάδα και οι άνδρες πέντε, ωστόσο η ανισότητα παραμένει. Και η κατάσταση δείχνει πολύ χειρότερη όταν συνυπολογιστούν και οι ώρες που αφιερώνονται στην



φροντίδα των παιδιών. Αν και είναι γνωστό σε όλους ότι οι μητέρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για την φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών σε σύγκριση με τους πατέρες, ελάχιστοι συνειδητοποιούν ότι οι μητέρες προσφέρουν σήμερα περισσότερα σε σύγκριση με τις προηγούμενες γενιές-παρότι οι πατέρες αφιερώνουν πολύ περισσότερο χρόνο σε σύγκριση με το παρελθόν. Υπάρχουν μελέτες που συγκρίνουν το χρόνο που αφιερώνουν οι μητέρες και οι πατέρες για την ανατροφή των παιδιών τους-το χρόνο που αφιερώνουν αποκλειστικά στα παιδιά τους και όχι σε συνδυασμό με άλλες δραστηριότητες. Οι παντρεμένες μητέρες έχουν αυξήσει το χρόνο από 10,6 ώρες την εβδομάδα το 1965 σε 12,9 ώρες το 2000, ενώ οι παντρεμένοι πατέρες έχουν αυξήσει το δικό τους χρόνο από 2,6 σε 6,5 ώρες. Έτσι, αν και οι άνδρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην οικογένειά τους, η ένταση της σύγκρουσης καριέρας/οικογένειας δεν έχει μειωθεί για τις γυναίκες. Το όφελος από τη συμμετοχή των ανδρών έχει αντισταθμιστεί από την αυξανόμενη τάση για εντατικότερη γονική φροντίδα και τις αυξημένες απαιτήσεις των υψηλόβαθμων θέσεων<sup>26</sup>. Ακόμη και όταν οι γυναίκες βρίσκουν τρόπους να μειώσουν τον φόρτο των οικογενειακών υποχρεώσεων -αναθέτοντας μέρος της φροντίδας των παιδιών σε άλλα μέλη της οικογένειας, στους συζύγους ή σε αμειβόμενο προσωπικό- το εργασιακό περιβάλλον δεν αναγνωρίζει ότι μπορούν να εργαστούν ανεμπόδιστα. Όταν έρχεται η στιγμή να κριθεί η προαγωγή τους, οι ανώτεροί τους συχνά υποθέτουν ότι ως μητέρες έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και ως εκ τούτου είναι άτοπο να τις προάγουν σε θέσεις με αυξημένες απαιτήσεις. Όπως παρατηρεί μία Μάνατζερ που συμμετείχε σε σχετική έρευνα «μεταξύ των υποψηφίων, υπήρχαν 2-3 γυναίκες. Σύμφωνα με τους προϊσταμένους, δεν υπήρχε λόγος να συζητηθεί η μία υποψηφιότητα, γιατί η γυναίκα είχε μικρά παιδιά. Ωστόσο, αυτό το σχόλιο δεν έγινε για κανέναν άνδρα υποψήφιο, πολλοί από τους οποίους είχαν παιδιά της ίδιας ηλικίας».

### **3.1.3 Οι Γυναίκες της Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης**

Ενώ οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των αποφοίτων από τα πανεπιστήμια στις ανεπτυγμένες βιομηχανικά χώρες και τείνουν να αποτελούν τη βασικότερη δύναμη που αποφασίζει για την κατανάλωση προϊόντων και υπηρεσιών, οι περισσότερες χάνονται κατ' την εξέλιξη της καριέρας τους. Σε φορείς όπως οι

---

<sup>26</sup> Alice H. Eagly & Lindol L. Carli, 2007, 'Γυναίκες και ο Λαβύρινθος της Ηγεσίας', στο Harvard Business Review, Δεκέμβριος 2007

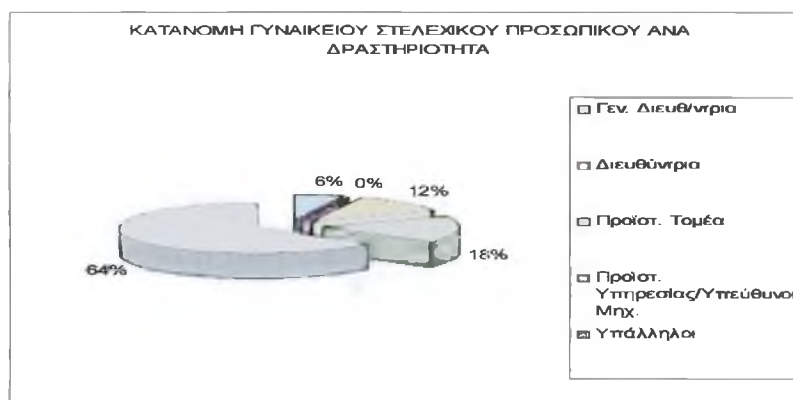
βιομηχανίες που είναι παραδοσιακά "ανδροκρατούμενοι" και ο τρόπος εξέλιξης του προσωπικού δεν είναι θεσμοθετημένος (career path—τυπικά προσόντα, εμπειρία, πτυχία εκπαιδεύσεις αξιολογήσεις κ.τ.λ.), οι γυναίκες παραμένουν στάσιμες γενικώς ως προς την εξέλιξη τους σε θέσεις λήψης αποφάσεων υψηλών ιεραρχικά βαθμίδων. Οι γυναίκες αποτελούν το 50% του παγκόσμιου πληθυσμού, όπως επίσης αποτελούν την πλειονότητα των νέων επιστημόνων στις δυτικές βιομηχανοποιημένες χώρες. Ως απαρτίζουσες το 50% και πλέον της καταναλωτικής δύναμης του πλανήτη, διαμορφώνουν κατά ανάλογο ποσοστό τις απαιτήσεις που έχει ένας καταναλωτής από τα προϊόντα και τις υπηρεσίες, οπότε είναι φυσικό ότι θα πρέπει κατ' αναλογία να συμμετέχουν στη σχεδίαση και ανάπτυξη προϊόντων και λήψη αποφάσεων. Παρατηρείται το φαινόμενο άνδρες με λιγότερα προσόντα ,πτυχία, εμπειρία, απόδοση και χαμηλές δυνατότητες διοίκησης να ανελίσσονται με μεγαλύτερη ευκολία στην ιεραρχική κλίμακα. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την δημιουργία στερεότυπων τα οποία λειτουργούν αναχαιτιστικά στην αλλαγή του κλίματος, στην αλλαγή κουλτούρας και φυσιολογικής εξέλιξης των γυναικών και είναι σαφές ότι, χωρίς την ενεργό συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της λήψης αποφάσεων, οι στόχοι της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης δεν μπορούν να επιτευχθούν. Θα πρέπει δε να τονισθεί ότι τέτοιου τύπου στερεότυπα κουράζουν και απαγορεύουν τον ικανό γυναικείο πληθυσμό να προχωρήσει και εξελιχθεί επιστημονικά και επαγγελματικά. Γενικώς, υπάρχει επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και απουσία ή ισχνή παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις. Σήμερα και στην Ελλάδα οι στατιστικές δείχνουν ότι:

- οι γυναίκες με υψηλά προσόντα κατά την διάρκεια της καριέρας τους εξαφανίζονται σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας δυσανάλογα με τον αριθμό αποφοίτησής τους από τις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης.
- παρουσιάζεται έλλειψη γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στην ιεραρχία των εταιρειών οι οποίες θα μπορούσαν να παίξουν καθοδηγητικό ρόλο και να αποτελέσουν παραδείγματα προς μίμηση για την ενθάρρυνση συνέχισης της καριέρας των νέων γυναικών επιστημόνων.

## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ (ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ ΜΕ ΕΡΕΥΝΑ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ) ΣΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ



Πίνακας 8. Αριθμός γυναικών ανά δραστηριότητα



Πίνακας 9. Κατανομή γυναικείου στελεχικού προσωπικού ανά δραστηριότητα

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΤΑΝΟΜΩΝ

- ✓ Από τα 2936 άτομα προσωπικό της εταιρείας τα 284 είναι γυναίκες ήτοι το 10% περίπου του προσωπικού, όλων των επιπέδων μόρφωσης. Από αυτές οι 67 έχουν πτυχία ανωτάτης εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων
- ✓ Από τις 67 οι 17 ασχολούνται με Έρευνα & Τεχνολογική ανάπτυξη δηλαδή ένα ποσοστό 5% επί του συνόλου του προσωπικού .
- ✓ Επί του συνόλου των μηχανικών ανωτάτης με μεταπτυχιακό ένα 5% αντιστοίχως είναι γυναίκες.
- ✓ Σε θέσεις λήψης αποφάσεων, δύο πρώτες Διευθυντικές βαθμίδες, 1 γυναίκα στους 35 ήτοι ποσοστό περίπου 3%.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Δρ. Ζ.Μαριόλη –Ρήγα, 2006, “Οι Γυναίκες της Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης στην Ευρωπαϊκή & Ελληνική Βιομηχανία και η επαγγελματική τους εξέλιξη”, Ημερίδα Δικτύου Περικτιόνη Ζάππειο, Ιούνιος 2006

### **3.1.4 Είναι μόνο ζήτημα χρόνου;**

Κυριαρχεί η άποψη ότι το ποσοστό των γυναικών σε Ηγετικούς Ρόλους θα αυξάνεται σταθερά. Για παράδειγμα, έρευνα μεταξύ φοιτητών πανεπιστημίων σχετικά με τη μελλοντική δύναμη ανδρών και γυναικών, έδειξε ότι οι φοιτητές πιστεύουν ότι η δύναμη των γυναικών θα αυξηθεί. Δημοσκοπήσεις έδειξαν ότι οι περισσότεροι Αμερικανοί πιστεύουν ότι, όσο ζουν, θα προλάβουν να δουν γυναίκα να εκλέγεται στη θέση του προέδρου ή του αντιπροέδρου της χώρας. Και οι δύο ομάδες εκτιμούν ότι οι πρόσφατες κατακτήσεις των γυναικών θα συνεχιστούν και στο μέλλον-σαν η κοινωνία μας να βαδίζει σταθερά προς την εξίσωση των φύλων. Όμως η κοινωνική αλλαγή δεν έρχεται χωρίς αγώνες και συγκρούσεις. Καθώς οι γυναίκες κατακτούν μεγαλύτερη ισότητα, μέρος της κοινωνίας αντιδρά αρνητικά. Υπάρχουν άνθρωποι που νοσταλγούν τους παραδοσιακούς ρόλους. Στην πραγματικότητα, ήδη έχουν εμφανιστεί σημάδια επιβράδυνσης της πορείας προς την ισότητα των φύλων σε πολλά μέτωπα. Εξετάζοντας τις σχετικές μελέτες, διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν αρκετοί τομείς στους οποίους, ενώ υπήρξε μία έντονα ανοδική τάση κατά τις δεκαετίες 1970 και 1980,στη συνέχεια, υπήρξε επιβράδυνση και στασιμότητα (για παράδειγμα, στο ποσοστό των γυναικών Μάνατζερ).Η στασιμότητα εμφανίζεται και στις τάσεις του κοινού-όπως το ποσοστό των ανθρώπων που συμφωνούν με την ιδέα της γυναίκας-Ηγέτη ή όσων πιστεύουν ότι οι γυναίκες είναι κατάλληλες, τουλάχιστον όσο και οι άνδρες, για την πολιτική. Οι κοινωνικοί επιστήμονες έχουν προτείνει διάφορες θεωρίες για να ερμηνεύσουν αυτή τη στασιμότητα. Ορισμένοι, όπως η Cecilia Ridgeway (ψυχολόγος), πιστεύουν ότι η κοινωνική αλλαγή ενεργοποιεί «τη βαθιά εδραιωμένη ανάγκη των ανθρώπων για σαφή καθορισμό των διαφορών των φύλων».Άλλοι πιστεύουν ότι η εξέλιξη έφτασε ήδη στα όριά της, δεδομένου ότι η οικογενειακή ζωή συνεχίζει να δομείται με βάση το φύλο και οι εργοδότες ακολουθούν πολιτικές που ευνοούν τους εργαζόμενους που δεν έχουν την πρωταρχική ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών. Ίσως πρόκειται για μια ανάπαυλα-μια στιγμή που οι γυναίκες παίρνουν συλλογικά μια ανάσα πριν πέσουν ξανά για περισσότερες αλλαγές. Τον προηγούμενο αιώνα το φεμινιστικό κίνημα γεννήθηκε από την ανάγκη των γυναικών να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις και την άδικη μεταχείριση. Όμως οι πρόσφατες δημοσκοπήσεις δείχνουν ότι ο φεμινισμός δεν έχει την αποδοχή που είχε κατά το παρελθόν. Ο περιορισμός των ακτιβιστικών δράσεων

στο όνομα όλων των γυναικών, αναγκάζει κάθε γυναίκα να αναζητεί το δρόμο μόνη της<sup>28</sup>.

### **3.2 Τι συμβαίνει στην εκπαίδευση σχετικά με την εξέλιξη των γυναικών σε θέση διευθύντριας ή σχολικού συμβούλου.**

Τα στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών είναι πολύ μεγάλη στην προσχολική εκπαίδευση. Το 1990 το 99,8% των Ν/γών ήταν γυναίκες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι μέχρι το 1987 γίνονται δεκτές στις Σχολές Ν/γών μόνο γυναίκες. Με το νόμο 1286/82 έγινε εισαγωγή ανδρών σπουδαστών στις Σχολές Ν/γών, οι διορισμένοι Νηπ/γοί ήταν 8.357 γυναίκες και 20 Νηπ/γοί άνδρες. Στη Δημοτική Εκπ/ση υπάρχει περίπου ίσος αριθμός διδασκόντων και διδασκουσών. Το 1990 οι δασκάλες αποτελούσαν το 51,3% του διδακτικού προσωπικού της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση στα Γενικά Λύκεια το 1990 το 48,9% ήταν γυναίκες, στα Τεχνικά Λύκεια το ποσοστό ήταν 35,9%. Συνολικά στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση φαίνεται να υπερτερούν οι γυναίκες σε ποσοστό 63,2%. Όπως είδαμε, το γυναικείο φύλο διδασκόντων, έχει την αριθμητική υπεροχή σε σχέση με το ανδρικό φύλο σε όλη τη βαθμίδα της εκπ/σης. Οι γυναίκες ως διδακτικό προσωπικό πλειοψηφούν, αλλά στη διοίκηση αποτελούν μειοψηφία. Η γυναικεία παρουσία στη διοίκηση είναι ελάχιστη. Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν. Ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν διοικητικές θέσεις, είναι κατά πολύ μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών. Αν και τις περισσότερες φορές έχουν το ίδιο επίπεδο σπουδών και προσόντων, επιλέγονται για τη διοικητική θέση από τα υπηρεσιακά συμβούλια τα οποία όντας ανδροκρατούμενα, εκτιμούν ότι ο ρόλος του προϊσταμένου, του διευθυντή δεν ταιριάζει στη γυναικεία φύση. Παραθέτουμε στοιχεία από μια έρευνα του 1997, που διενήργησαν εκπ/κοί της Α/θμιας Εκπ/σης στο Α΄ και Β΄ ΠΥΣΠΕ & ΠΥΣΔΕ Θεσ/νίκης και στο ΠΥΣΠΕ Ημαθίας, ερεύνησαν το σύνολο των αιτήσεων των γυναικών εκπαιδευτικών που υπέβαλαν αίτηση για διευθύντριας καθώς και όσες αυτές κατέλαβαν διευθυντική θέση. Στο Α΄ ΠΥΣΠΕ Θεσ/νίκης υπέβαλαν αίτηση για 152 διευθυντικές θέσεις, 347 εκπαιδευτικοί, από τους οποίους 44 ήταν γυναίκες, ποσοστό 12,7%. Ολοκλήρωσαν τη διαδικασία επιλογής, συμμετέχοντες στη

<sup>28</sup> Alice H. Eagly & Lindol L. Carli, 2007, ‘Γυναίκες και ο Λαβύρινθος της Ηγεσίας’, στο Harvard Business Review, Δεκέμβριος 2007

συνέντευξη 302 εκπ/κοί, από τους οποίους οι 37 ήταν γυναίκες. Το ποσοστό μειώθηκε στο 12,3%. Από τις 37 γυναίκες εκπ/κούς, μόνο οι 11 κατάφεραν να καταλάβουν τη διευθυντική θέση. Έτσι λοιπόν από τις 152 διευθυντικές θέσεις μονάχα οι 7 κατελήφθησαν από γυναίκες ποσοστό 4,6%. Στο Β΄ ΠΥΣΠΕ Θεσ/νίκης 255 εκπ/κοί υπέβαλαν αίτηση για 151 διευθυντικές θέσεις, από τους οποίους οι 43 ήταν γυναίκες, ποσοστό 16,9%. Ολοκλήρωσαν τη διαδικασία επιλογής 242 εκπ/κοί, από τους οποίους οι 38 ήταν γυναίκες ποσοστό 13,2%. Από τις 38 γυναίκες, οι 20 κρίθηκαν άξιες και έγιναν διευθύντριες. Σε σύνολο 151 διευθυντικών θέσεων μονάχα οι 20 κατελήφθησαν από γυναίκες ποσοστό 13,2%. Στο ΠΥΣΠΕ του νομού Ημαθίας υπέβαλαν αίτηση για 63 διευθυντικές θέσεις 108 εκπ/κοί από τους οποίους οι 9 ήταν γυναίκες, ποσοστό 8,5%. Ολοκλήρωσαν τη διαδικασία επιλογής 100 εκπ/κοί από τους οποίους οι 6 ήταν γυναίκες. Από τις 6 γυναίκες, οι 3 έγιναν διευθύντριες, ποσοστό 4,7%. Μελετώντας τα στατιστικά στοιχεία, παρατηρούμε ότι ο αριθμός των υποψηφίων γυναικών είναι πολύ μικρός σε σχέση με τον αντίστοιχο των ανδρών. Η συμμετοχή των γυναικών γίνεται ακόμη μικρότερη στην ολοκλήρωση της διαδικασίας με τη συνέντευξη, και ακόμη πιο μικρός στην κατάληψη της θέσης. Διερευνήθηκαν οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες δεν ολοκλήρωσαν τη διαδικασία και απείχαν από τη συνέντευξη. Αρκετές γυναίκες ισχυρίστηκαν ότι απείχαν από τη συνέντευξη επειδή θεώρησαν σίγουρη την επιλογή του συνυποψηφίου συζύγου τους. Μια γυναίκα εκπ/κός είπε ότι δεν προσήλθε στη συνέντευξη γιατί ο άνδρας της δεν της επέτρεψε να αναλάβει τόσο μεγάλες ευθύνες, η ανάληψη των οποίων, θα λειτουργούσε σε βάρος της οικογένειας. Μερικές προέβαλαν ως λόγο της αποχής τους, το φόβο μήπως αποτύχουν αν επιλέγονταν, στα διευθυντικά τους καθήκοντα. Μία δεν προσήλθε, γιατί φοβήθηκε τις ερωτήσεις που θα της υπέβαλαν στη συνέντευξη. Στο Α΄ ΠΥΣΠΕ Θεσ/νίκης υπέβαλαν αίτηση 268 άνδρες και 51 γυναίκες. Προσήλθαν 229 άνδρες και 45 γυναίκες. Διευθυντές έγιναν 136 άνδρες και 8 γυναίκες ποσοστό 11%. Στο Β΄ ΠΥΣΔΕ Θεσ/νίκης υπέβαλαν αίτηση 157 άνδρες και 28 γυναίκες. Προσήλθαν 146 άνδρες και 28 γυναίκες. Τις διευθυντικές θέσεις κατέλαβαν 130 άνδρες και 16 γυναίκες, ποσοστό 9%. Έτσι παρατηρούμε, ότι τόσο στην Α/θμια όσο και στην Β/θμια εκπ/ση, οι γυναίκες εκπ/κοί στις διοικητικές θέσεις υπολείπονται κατά πολύ των ανδρών. Παρατηρείται μια διάκριση σε βάρος των γυναικών, που γίνεται ακόμη μεγαλύτερη αν λάβουμε υπόψη μας 'τι οι γυναίκες εκπ/κοί αποτελούν την πλειοψηφία των διδασκόντων και στις δυο αυτές βαθμίδες της εκπ/σης. Στην Α/θμια εκπ/ση δεν έχουμε καμία γυναίκα Προϊσταμένη Διεύθυνσης και

μόνο δύο Προϊστάμενοι Γραφείου (1,4%). Στη Β/θμια εκπ/ση έχουμε δύο γυναίκες Προϊστάμενοι Διεύθυνσης (3,5%) και 8 Προϊστάμενοι Γραφείου (5,8%). Με το Ν. 1304/84 καθιερώθηκε ο θεσμός των σχολικών συμβούλων, των οποίων έργο είναι η ενημέρωση του διδακτικού προσωπικού σε επιστημονικά θέματα, μεταξύ των οποίων και θέματα που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων, με σκοπό την εξάλειψη των παραδοσιακών προτύπων στο εκπ/κό σύστημα και μέσα από το εκπ/κό σύστημα. Οι σχολικοί σύμβουλοι επιλέγονται βάσει καθορισμένων κριτηρίων. Ένας θεσμός που δημιουργήθηκε με σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων και της ανισότητας που ωστόσο ως φαίνεται από τα στατιστικά στοιχεία ανδροκρατείται. Στην προσχολική αγωγή το 1992-96 επιλέγονται 37 σχολικοί σύμβουλοι όλες γυναίκες, γιατί όπως είναι γνωστό δεν υπήρχαν άνδρες Ν/γοί, αφού το επάγγελμα του/της Ν/γού θεωρείτο «γυναικείο επάγγελμα». Στην Α/θμια εκπ/ση το 1992-96 επιλέγονται 300 σχολικοί σύμβουλοι από τους οποίους και οι 6 είναι γυναίκες, ποσοστό 2%. Στη Β/θμια επιλέγονται 208 σχολικοί σύμβουλοι, από τους οποίους οι 28 είναι γυναίκες, ποσοστό 13,4%. Στην ανώτατη εκπ/ση οι γυναίκες αποτελούν το 37,6% του διδακτικού προσωπικού των Τ.Ε.Ι και το 28,5% των Α.Ε.Ι. Το ποσοστό μειώνεται δραματικά όταν ανεβαίνουμε την κλίμακα της ιεραρχίας. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται στις χαμηλότερες βαθμίδες και παραμένουν στάσιμες ή προάγονται με αργότερο ρυθμό από τους άνδρες. Το επάγγελμα του πανεπιστημιακού ήταν ανέκαθεν ανδρικό «φέουδο».

*Ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην κάθε επιστημονική βαθμίδα.*

Επιστήμονες	Καθηγητές	Υφηγητές	Επιμελητές	Βοηθοί
Φυσικές	2,6	11,1	16,0	33,6
Ιατρικές	4,8	6,9	18,5	30,1
Θεωρητικές	3,6	4,8	35,0	62,9
Νομικές	5,1	8,3	22,5	48,9

*Πίνακας 10. Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε.-ΥΠΕΠΘ*

Η εικόνα των συνολικών στατιστικών είναι επιφανειακή αν όχι απατηλή επισημαίνει η Μ. Ηλιού. Υπάρχει άνιση κατανομή όχι μόνο στις βαθμίδες της ιεραρχίας αλλά και στις σχολές και σε αυτές τις επιστημονικές περιοχές. Περισσότερες γυναίκες πανεπιστημιακοί συγκεντρώνονται στις Ανθρωπιστικές Σπουδές, Νομικές, Οικονομικές, Κοινωνικές Επιστήμες και τέλος στις Ιατρικές, Φυσικές Επιστήμες, Αρχιτεκτονική. Μεγάλες διαφορές εμφανίζονται σε βάρος των γυναικών στο επίπεδο

των μεταπτυχιακών σπουδών. Οι άνδρες παρακολούθησαν μεταπτυχιακές σπουδές σε ποσοστό 43,3% και οι γυναίκες σε ποσοστό 36,4%. Το 66,1% των ανδρών απέκτησαν μεταπτυχιακό δίπλωμα, το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών είναι 59.6%. Η ακαδημαϊκή σταδιοδρομία των γυναικών έχει αργή εξέλιξη σε έναν επαγγελματικό χώρο που ήταν ανδροκρατούμενος. Οι γυναίκες παραμένουν στάσιμες ή προάγονται με αργότερο ρυθμό, ιδιαίτερα αν είναι παντρεμένες και με παιδιά. Ο χρόνος εργασίας της γυναίκας που ξοδεύεται για τη φροντίδα της οικογένειας εμφανίζεται αρνητικά: λιγότερες έρευνες, λιγότερες δημοσιεύσεις πραγματοποιούμενες από γυναίκες σε σχέση με την ανδρική πνευματική παραγωγή<sup>29</sup>.

### 3.2.1 Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν

Ρίχνοντας μια γρήγορη ματιά στον πίνακα αξιολόγησης των αιτήσεων για τις πρόσφατες κρίσεις των στελεχών εκπαίδευσης, εντύπωση προκαλεί η ανισορροπία στον αριθμό ανδρών και γυναικών που αιτήθηκαν την επιλογή τους σε διευθυντική θέση σχολικής μονάδας. Χρόνια τώρα στο εργασιακό μας περιβάλλον παρατηρούμε όλοι, την μεγάλη πλειοψηφία των συναδέλφων να είναι γυναίκες, ενώ την πλειοψηφία των διευθυντικών θέσεων να την κατέχουν άνδρες. Το στερεότυπο που έχει δημιουργηθεί είναι ότι «Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν». Αν ρίξουμε μια ματιά στα στατιστικά στοιχεία που προκύπτουν από τις δύο τελευταίες διαδικασίες κρίσης στελεχών εκπαίδευσης στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση Χανίων το στερεότυπο, τείνει να επιβεβαιωθεί<sup>30</sup>:

Σχολική μονάδα		Αριθμοί αιτήσεων		Διευθυντικοί/ντιες		Υποδιευθυντικοί/ντιες	
		Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες
53	Ανδρες	55	75,1	42	79,2	43	81,1
	Γυναίκες	18	24,9	11	20,8	10	18,9
Σχολική μονάδα		Αριθμοί αιτήσεων		Διευθυντικοί/ντιες		Υποδιευθυντικοί/ντιες	
		Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες
50	Ανδρες	52	76,5	41	82	*	*
	Γυναίκες	16	23,5	9	18	*	*

Πίνακας 11. Στοιχεία που αφορούν τις κρίσεις στελεχών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο νομό Χανίων το 2003 και το 2008

<sup>29</sup>Θεοδώρου Η.-Κουτλής Ε., 2001, “Η ανισότητα των δύο φύλων στην εκπαίδευση”, Το εικονικό σχολείο Virtual School The Sciences of Education On line, τόμος 2, τεύχη 2-3

<sup>30</sup>Παπαστάμος Β., 2008, “Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν”, Μάρτιος 2008



Με αφορμή τα παραπάνω ξεκίνησε μια μικρή έρευνα με στατιστικό δείγμα 26 γυναικών εκπαιδευτικών(18 της Β/βάθμιας και 8 της Α/βάθμιας εκπαίδευσης). Το ερωτηματολόγιο που μοιράστηκε περιλάμβανε τέσσερις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου έτσι ώστε τα ποιοτικά στοιχεία που θα συγκέντρωνα από τις απαντήσεις των συναδέλφων να μπορούν να κατηγοριοποιηθούν.(Η κατηγοριοποίηση έγινε μετά την πρώτη ανάγνωση των απαντήσεων) Οι ερωτήσεις ήταν:

1. «Γιατί πιστεύεις ότι η συμμετοχή των γυναικών στις αιτήσεις επιλογής διευθυντών είναι μειωμένη;»
2. «Πιστεύεις ότι η συμμετοχή θα πρέπει να ήταν ίση και από τα δύο φύλα;»
3. «Τι πιστεύεις ότι πρέπει να αλλάξει για να υπάρξει μεγαλύτερο γυναικείο ενδιαφέρον σχετικά με την διοίκηση της εκπαίδευσης;»
4. Πιστεύεις ότι το στερεότυπο «Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν» ισχύει;

Οι απαντήσεις ήταν:

Στην πρώτη ερώτηση «Γιατί πιστεύεις ότι η συμμετοχή των γυναικών στις αιτήσεις επιλογής διευθυντών είναι μειωμένη;» οι απαντήσεις μπορούν εύκολα να κατηγοριοποιηθούν δημιουργώντας τον πίνακα 2. Οι περισσότερες των απαντήσεων αναφέρουν ως πρόβλημα, τον περιορισμένο χρόνο λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, όπως επίσης και τη μη ουσιαστική ισότητα και τα στερεότυπα φύλου.

Ερώτηση 1	Ηλικία				Οικ. Κατάσταση			Βαθμίδα		
	20-35	36-45	46-55	55-65	Διαζούσα	Έμφυλη	Με παιδιά	Α	Β	Σύνολο
Περιορισμένος χρόνος λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων	4	12	1		4		13	6	11	17
Φόβος αναληψης πρωτοβουλίας	3	1			3		1	2	2	4
Στερεότυπα φύλου	3	4			5		2	1	6	7
Φόβος έλλειψης ικανοτήτων	1						1	1		1
Έλλειψη τυπικών προσόντων		1					1	1		1
Μη ουσιαστική ισότητα		3			1		2		3	3
Πλήξη με τη γραφειοκρατία		1			1				1	1
Διαφορετικά ενδιαφέροντα		1			1				1	1

Πίνακας 12. Απόψεις γυναικών για την απασχόληση της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες κρίσης στελεχών κρίσης στελεχών εκπαίδευσης.

Στην απάντηση «Περιορισμένος χρόνος λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων» αποτυπώνεται καθαρά η έλλειψη ισορροπίας χρόνου μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής. Η εργασία στις θέσεις στελεχών, συνοδεύεται από πολλές ώρες εργασίας σε πίεση για τα επιθυμητά αποτελέσματα. Οι συνθήκες αυτές δημιουργούν προβλήματα στις γυναίκες που τις επιλέγουν αφού οι απαιτήσεις των δύο κόσμων

δημιουργούν πιέσεις και στις περισσότερες των περιπτώσεων στέκονται εμπόδιο στην εξέλιξη τους. Άλλες έρευνες σε εθνικό αλλά και παγκόσμιο επίπεδο έχουν δείξει ότι ο γάμος και η οικογένεια, αποτελούν υποστηρικτικούς μηχανισμούς στην καριέρα των ανδρών στελεχών, οι γυναίκες όμως αναφέρουν ότι υποφέρουν στην προσπάθεια να συνδυάσουν την εργασιακή με την προσωπική-οικογενειακή ζωή. Δεν είναι τυχαίο το ότι η απάντηση δόθηκε από 13 γυναίκες με οικογενειακή κατάσταση «Έγγαμη με παιδιά» 12 εκ των οποίων η ηλικία ήταν 36-45. Στον παραπάνω πίνακα φανερώνεται επίσης το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» σύμφωνα με το οποίο αν και υπάρχει το θεσμικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα επαγγελματικής εξέλιξης, η ύπαρξη αρνητικών στάσεων και στερεότυπων εμποδίζει τις γυναίκες να προχωρήσουν σε παραπάνω επίπεδα στην ιεραρχία ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης. Όπως αναφέρει μια απάντηση: «Η φαινομενική έλλειψη ενδιαφέροντος από τις γυναίκες για τις θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης παρατηρείται διότι η ισότητα στο χώρο εργασίας αν και έχει θεσμοθετηθεί από την πολιτεία, δεν έχει γίνει πράξη, ούτε στον εργασιακό χώρο αλλά και στον οικογενειακό». Από τις απαντήσεις «Φόβος ανάληψης πρωτοβουλιών», «Φόβος έλλειψης ικανοτήτων» και «διαφορετικά ενδιαφέροντα», συμπαιρένουμε την απουσία γυναικείων ινδαλμάτων από το χώρο των στελεχών –ή αλλιώς η απουσία της γυναικείας οπτικής στη διοίκηση. Το γεγονός ότι οι γυναίκες σχετικά πρόσφατα απέκτησαν πρόσβαση σε θέσεις ή σε ηγετικές θέσεις στον κόσμο των ιεραρχικών εργασιών δομών, σημαίνει ότι εκείνες οι γυναίκες που κατάφεραν να αναρριχηθούν, όπως επίσης και εκείνες που ακόμα η διαδικασία αναρρίχησης τους στην ιεραρχία δεν έχει ακόμα εκκινήσει, δεν είχαν και δεν έχουν πρότυπα ή μοντέλα γυναικείας συμπεριφοράς σε θέσεις διοίκησης. Στην ερώτηση «Πιστεύεις ότι η συμμετοχή θα πρέπει να ήταν ίση και από τα δύο φύλα;» το σύνολο των ερωτηθέντων απάντησε «Ναι» τονίζοντας στην αιτιολόγηση την ικανότητα της γυναίκας στη διοίκηση. Η καθολική θετική απάντηση καταρρίπτει τον ανδρικό μύθο– δικαιολογία, ότι οι γυναίκες δεν επιθυμούν τη συμμετοχή τους σε θέσεις διοίκησης. Στην τρίτη ερώτηση οι συναδέλφισες κλήθηκαν να καταγράψουν τις απόψεις τους σχετικά με το «Τι πιστεύεις ότι πρέπει να αλλάξει για να υπάρξει μεγαλύτερο γυναικείο ενδιαφέρον σχετικά με την διοίκηση της εκπαίδευσης;». Οι απαντήσεις που δόθηκαν έχουν μεγάλο εύρος θεματολογίας και με δυσκολία κατηγοριοποιούνται. Επίσης υψηλό είναι το ποσοστό εκείνων που απάντησαν «Δεν γνωρίζω». Το συμπέρασμα που προέκυψε από τις απαντήσεις της πρώτης και τρίτης ερώτησης είναι ότι οι γυναίκες

έχουν κοινά προβλήματα σε ότι αφορά την επαγγελματική τους εξέλιξη και δη στη συμμετοχή τους στη διοίκηση της εκπαίδευσης, δεν έχουν κοινές διεκδικήσεις που θα επιφέρουν την λύση σε αυτά. Είναι φανερό η απουσία κοινής γραμμής, που για να υπάρξει προϋποθέτει δημόσιο λόγο και δράση από οργανωμένο κίνημα. Η εξασθένηση του ελληνικού φεμινιστικού κινήματος και η μειωμένη δράση οργανώσεων που δρουν με στόχο τη δημιουργία ενός κόσμου ίσων ευκαιριών και αποτυπώνεται περίτρανα στην περίπτωση αυτή.

Ερωτήσεις	Ηλικία:				Ποιοτική			Μορφές:		
	20-35	36-45	46-55	56-65	Αγαπητή	Ενωτική η	Με παιδιά	A	B	Σύνολο
Εξασφάλιση γυναικείων			1				1	1		1
Αλλαγή πολιτικής των γυναικών στην εργασία	2	2	1		2		3	1	4	5
Αλλαγή πολιτικής των γυναικών στην οικογένεια		2					2		2	2
Εξασφάλιση κοινωνικής πολιτικής	2	3			1		4	1	4	5
Εξασφάλιση πολιτικής γυναικείων	1	1			1		1		2	2
Εξασφάλιση πολιτικής γυναικείων	3	2			3		2	1	4	5
Διαμόρφωση		4					4	3	1	4
Αλλαγή πολιτικής των γυναικείων		1					1		1	1
Διαμόρφωση		1			1			1		1

Πίνακας 13. Απαντήσεις στην ερώτηση: «Τι πιστεύεις ότι να αλλάξει για να υπάρξει μεγαλύτερο γυναικείο ενδιαφέρον σχετικά με την διοίκηση της εκπαίδευσης;»

Στην τέταρτη και τελευταία ερώτηση κανένα φύλο δεν παρουσιάστηκε να συμφώνει με το στερεότυπο «Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν». Φαίνεται ό'τι αυτή η ερώτηση δημιούργησε εκνευρισμό μιας και καταγράφηκαν απαντήσεις της μορφής: «Φαλλοκρατικές βλακείες», ή «Μύθος» κ.τ.λ.π. Το συμπέρασμα λοιπόν από τη μικρή αυτή έρευνα, είναι ότι η ισότητα στον εργασιακό χώρο της εκπαίδευσης είναι ένας «μύθος». Αν και ο νομοθέτης έχει φροντίσει να τη θεσπίσει, δεν την όπλισε με δομές κοινωνικής πολιτικής που θα μπορούσαν να την κάνουν πράξη. Οι ελληνίδες μητέρες στερούνται σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές των υπηρεσιών –σε ποσότητα και ποιότητα– βρεφονηπιακών σταθμών, παιδικών σταθμών, νηπιαγωγείων σε ότι αφορά τα μικρά παιδιά τους. Το υπ' άρχον σύστημα εκπαίδευσης στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια τις γεμίζει υποχρεώσεις όπως φροντίδα της μελέτης των παιδιών και μεταφοράς των παιδιών σε φροντιστήρια και γυμναστήρια. Άξια διερεύνησης ήταν η αντίδραση των γυναικών εκπαιδευτικών του δείγματος στις ερωτήσεις «Πιστεύεις ότι η συμμετοχή θα πρέπει να ήταν ίση και από τα δύο φύλα;» και «Πιστεύεις ότι το στερεότυπο 'Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν' ισχύει;», όπου καθολικά απάντησαν θετικά στο πρώτο ενώ στο δεύτερο έδειξαν σημάδια εκνευρισμού. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες όχι μόνο θεωρούν τους εαυτούς τους αξίες για τη διεκδίκηση θέσης στη διοικητική πυραμίδα, αλλά και αντιδρούν έντονα όταν αυτό αμφισβητείτε χωρίς να αναφέρονται οι λόγοι που τις αναγκάζουν να μη συμμετέχουν στις διαδικασίες. Επίσης για πολλά χρόνια στο εκπαιδευτικό σύστημα της βασικής εκπαίδευσης δεν υπάρχουν δράσεις που να αναδεικνύουν την ισότητα των φύλων στα μάτια των μαθητών και να καταπολεμούν με αυτό τον τρόπο τα στερεότυπα φύλου του παρελθόντος, αντίθετα πολλά από τα εκπαιδευτικά συγκράματα βρίθουν σε πειπτώσεις αναπαραγωγής λανθασμένων στερεότυπων του φύλου. Για να επέλθει η ισότητα στην διοίκηση της εκπαίδευσης (από πλευράς αντιπροσώπευσης των δύο φύλων) θα πρέπει να γίνουν πολλές παρεμβάσεις και αλλαγές στην κοινωνική πολιτική του κράτους, στην εκπαίδευση διαδικασία αλλά και στην εκπαίδευση γενικότερα.

### **3.2.2 «Χωριστικότητα» των Επαγγελματιών Ανδρών και Γυναικών**

Σήμερα οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας με ραγδαίους ρυθμούς. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το 50% του εργατικού δυναμικού στα ανεπτυγμένα κράτη. Μάλιστα, δεν είναι τυχαίο ότι τα κράτη που είχαν τα υψηλότερα ποσοστά γυναικών στο εργατικό τους δυναμικό από το 1960 και μετά (και

γενικότερα από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο) είναι σήμερα τα πιο προηγμένα (από οικονομική και τεχνολογική άποψη) κράτη. Στην Ιαπωνία, το 53% του εργατικού δυναμικού το 1960 και το 49% το 1998 ήταν γυναίκες. Στις Η.Π.Α., τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 38% το 1960 και 60% το 1998, στη Μεγάλη Βρετανία 39% το 1960 και 54% το 1998 και στον Καναδά 30% το 1960 και 58% το 1998.

Παρόλα αυτά, η αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι διχοτομημένη με βάση το φύλο, με την έννοια ότι τα επαγγέλματα διακρίνονται σε “αντρικά” και “γυναικεία”. Τα γυναικεία επαγγέλματα έχουν χαμηλότερες αποδοχές, λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και λιγότερο κοινωνικό κύρος από τα αντρικά επαγγέλματα. Οι γυναίκες εργάζονται κυρίως σε ανειδίκευτες και ημιανειδίκευτες χειρωνακτικές εργασίες, ή σε χαμηλόβαθμες και χαμηλόμισθες υπαλληλικές θέσεις. Σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις (π.χ. διευθυντές τραπεζών, πρόεδροι εταιριών, διευθύνοντες σύμβουλοι, κ.τ.λ.) και σε ελεύθερα επαγγέλματα υψηλού κύρους (γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί, πανεπιστημιακοί) βρίσκουμε λιγότερες γυναίκες από ό,τι άντρες. Οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες “διανέμονται” σε τέσσερις μεγάλες κατηγορίες απασχόλησης: (α) εκπαίδευση, κοινωνική πρόνοια και υγεία, (β) υπαλληλικές θέσεις, (γ) πωλήσεις, και (δ) προσωπικές υπηρεσίες. Παραδείγματα χαρακτηριστικών “γυναικείων επαγγελμάτων” είναι νοσοκόμα, δασκάλα, γραμματέας, υπάλληλος, σερβιτόρα, μπαργούμαν, ξενοδοχοϋπάλληλος, αεροσυνοδός, καθαρίστρια, μοδίστρα, πωλήτρια, ταμίας σε σούπερ μάρκετ, δακτυλογράφος, κομμώτρια, κτλ. Αυτά τα επαγγέλματα είναι συνήθως προεκτάσεις των *παραδοσιακών ενδοοικογενειακών ρόλων* τους οποίους διαδραματίζουν οι γυναίκες ως αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησής τους. Δεν προξενεί έκπληξη το γεγονός ότι λίγο έως πολύ τα επαγγέλματα αυτά σχετίζονται με το σερβίρισμα, τη φροντίδα και την παροχή υπηρεσιών στους άλλους, φροντίζοντάς τους, καθαρίζοντάς τους, προσέχοντάς τους-εργασίες που οι γυναίκες παραδοσιακά προσφέρουν μέσα στο σπίτι τους. Κάποιοι από τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες “συνωστίζονται” σε χαμηλόμισθα και χαμηλού κύρους επαγγέλματα είναι οι ακόλουθοι:

(1) Επειδή τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες συνεχίζουν να κοινωνικοποιούνται μαθαίνοντας την παραδοσιακή κατανομή ρόλων (άντρας = προμηθευτής και γυναίκα = νοικοκυρά) και την παραδοσιακή διάκριση του χώρου σε ιδιωτικό (οίκος)-γυναικείο και δημόσιο (αγορά)-ανδρικό, *τα καθήκοντα της οικιακής απασχόλησης και της φροντίδας των παιδιών δεν κατανέμονται ισότιμα ανάμεσα στα δύο φύλα.* Μολονότι το Οικογενειακό Δίκαιο σε όλα τα σύγχρονα προοδευμένα κράτη

επιτάσσουν την πλήρη ισότητα των δύο φύλων μέσα στην οικογένεια, οι οικιακές εργασίες και η φροντίδα των παιδιών εξακολουθούν να είναι η πρωταρχική ευθύνη των γυναικών (όπως δείχνουν οι σχετικές κοινωνιολογικές έρευνες). Αυτό απορροφά πολύ μεγάλο μέρος από τον χρόνο και την ενεργητικότητα των γυναικών, αφήνοντάς τους έτσι λιγότερα περιθώρια να αναζητήσουν επαγγελματικές ευκαιρίες, να συναγωνιστούν με τους άντρες *επί ίσοις όροις* για μια θέση στην αγορά εργασίας και για να εξασφαλίσουν την οικονομική τους ανεξαρτησία (και συνακόλουθα τη δύναμη και την επιρροή τους στο κοινωνικό σύνολο).

(2) Μολονότι τα περισσότερα νομικά εμπόδια για την απασχόληση των γυναικών έχουν καταρριφθεί και παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν καλύτερες επιδόσεις από τους άντρες στις σπουδές τους, *εξακολουθεί να υπάρχει μεγάλη προκατάληψη και άνιση μεταχείριση από τους εργοδότες* (σχετικά με το ποια επαγγέλματα είναι κατάλληλα για γυναίκες, πώς πρέπει να μεταχειρίζεται ένας εργοδότης μια εργαζόμενη γυναίκα, πώς πρέπει να εφαρμόζονται τα νομικά δικαιώματα των εγκύων γυναικών, κτλ.).

(3) Η *έλλειψη επαρκών και προσιτών στο μέσο εισόδημα παιδικών σταθμών και άλλων χώρων φύλαξης βρεφών και νηπίων*, εξωθεί συνήθως τις γυναίκες να επιλέξουν τη μερική απασχόληση (π.χ. το 80% του μερικώς απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στην Ε.Ε. είναι γυναίκες).

(4) Πολλές γυναίκες *διακόπτουν τη καριέρα τους για να αποκτήσουν και να αναθρέψουν τα παιδιά τους*. Μολονότι η σύγχρονη εργατική νομοθεσία προβλέπει την παροχή άδειας τοκετού και γονεϊκής άδειας (που δικαιούται είτε ο πατέρας είτε η μητέρα), αυτά τα μέτρα δεν επαρκούν για να καλύψουν τις ανάγκες των εργαζόμενων μητέρων (για παράδειγμα, σε πολλές χώρες, οι άδειες αυτές είναι άνευ αποδοχών, επομένως στην πράξη πολλές γυναίκες δεν κάνουν χρήση αυτών, μολονότι τις δικαιούνται).

(5) Για όλους τους λόγους που προαναφέρθηκαν, *οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική επιμόρφωση, άνιση πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και σημαντικά λιγότερη (ή και ανύπαρκτη) υποστήριξη από τα επαγγελματικά κι εργατικά συνδικάτα*. Κατά συνέπεια, τα ποσοστά ανέργων γυναικών είναι υψηλά.

## ΤΕΤΑΡΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ‘ΛΥΚΕΙΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΝΑΝΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ’

#### 4.1 Επισκόπηση του SPSS

Για την επεξεργασία των δεδομένων, χρησιμοποίησα το στατιστικό πακέτο SPSS. Το πρόγραμμα ηλεκτρονικού υπολογιστή SPSS κυκλοφόρησε σε πρώτη έκδοση του στη δεκαετία του 1960 και είναι ίσως το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο πρόγραμμα για τη στατιστική ανάλυση στις κοινωνικές επιστήμες, και χρησιμοποιείται επίσης από τους ερευνητές της αγοράς, οι ερευνητές της υγείας, εταιρείες έρευνας, της κυβέρνησης, οι ερευνητές της εκπαίδευσης, και άλλα. Το πρόγραμμα SPSS πωλείται από μια εταιρεία, που ονομάζεται επίσης SPSS. Χρησιμοποιείται ευρέως από τους ερευνητές για την ανάλυση δεδομένων, διαχείριση και τεκμηρίωση. Το SPSS είναι ένα ισχυρό σύστημα ανάλυσης και διαχείρισης δεδομένων, το οποίο «κυριαρχεί» τα τελευταία χρόνια στην παγκόσμια αγορά του στατιστικού λογισμικού, περισσότερο από κάθε άλλο ανταγωνιστικό προϊόν, καλύπτοντας ανάγκες πολλών χρηστών λόγω της μεγάλης γκάμας διαχειριστικών και αναλυτικών διαδικασιών του. Μεταξύ των διαφόρων λογισμικών προϊόντων ανάλυσης και διαχείρισης δεδομένων οι προτιμήσεις των χρηστών – ειδικά μετά τις σχετικές εκδόσεις σε παραθυρικό περιβάλλον-φαίνεται να έχουν στραφεί αποφασιστικά υπέρ του SPSS. Το SPSS είναι ένα στατιστικό πακέτο ανάλυσης δεδομένων, το οποίο προσφέρει στο χρήστη δυνατότητες για δημιουργία αναφορών, ανάλυση και μοντελοποίηση δεδομένων καθώς και για γραφική αναπαράστασή τους. Διαθέτει πολλές στατιστικές συναρτήσεις για ανάλυση δεδομένων μέσα από ένα εύχρηστο γραφικό περιβάλλον. Με την βοήθεια του SPSS όλα τα στάδια της αναλυτικής διαδικασίας ολοκληρώνονται κάτω από ένα ενοποιημένο περιβάλλον εργασίας καλύπτοντας την ανάλυση από άκρο σε άκρο.

PASW Statistics είναι η νέα ονομασία του SPSS. Μετά από σαράντα περίπου χρόνια από την πρώτη έκδοση του λογισμικού, η SPSS Incorporation μετονόμασε όλα τα προϊόντα της υπό το πλαίσιο της Πλατφόρμας Λογισμικού Προβλεπτικής Ανάλυσης (Predictive Analytics Software-PASW). Το πιο γνωστό από αυτά, το SPSS Statistics, μετονομάζεται πλέον σε PASW Statistics. Ήδη, από προηγούμενες εκδόσεις, το SPSS είχε επανασχεδιαστεί σε αντικειμενοστραφή βάση, παρέχοντας στους χρήστες αναβαθμισμένο γραφικό περιβάλλον και ισχυρότερες δυνατότητες,

τόσο κατά τη διαχείριση όσο και κατά την ανάλυση των δεδομένων. Η έκδοση 17.0 βελτίωσε περισσότερο τη λειτουργικότητα του, παρέχοντας νέες ευκολίες στους χρήστες, κυρίως διαχειριστικής φύσεως.

#### 4.2 Έτη υπηρεσίας καθηγητών

Σύμφωνα με στοιχεία που αντλήθηκαν από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση του νομού Αιτωλοακαρνανίας μπορούμε να διακρίνουμε το φύλο και τα έτη υπηρεσίας των καθηγητών στα λύκεια του νομού. Τα στοιχεία αφορούν τα λύκεια: Μεσολογγίου, Αγρινίου, Ναυπάκτου, Παραβόλας, Παναϊτωλίου, Ματαράγκας, Γαβαλούς, Θέρμου, Αμφιλοχίας, Βόνιτσας, Μύτικα.

1ο ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΑΝΔΡΑΣ	29
ΑΝΔΡΑΣ	26
ΓΥΝΑΙΚΑ	24
ΓΥΝΑΙΚΑ	22
ΓΥΝΑΙΚΑ	18
ΑΝΔΡΑΣ	17
ΓΥΝΑΙΚΑ	24
ΑΝΔΡΑΣ	21
ΑΝΔΡΑΣ	11
ΑΝΔΡΑΣ	33
ΑΝΔΡΑΣ	27
ΑΝΔΡΑΣ	18
ΓΥΝΑΙΚΑ	4
ΓΥΝΑΙΚΑ	19
ΑΝΔΡΑΣ	11

Πίνακας 14. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

2ο ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΒΕΡΓΙΝΟΥ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΓΥΝΑΙΚΑ	28
ΓΥΝΑΙΚΑ	7
ΓΥΝΑΙΚΑ	16
ΓΥΝΑΙΚΑ	31
ΑΝΔΡΑΣ	35
ΑΝΔΡΑΣ	31
ΓΥΝΑΙΚΑ	26
ΑΝΔΡΑΣ	32

ΑΝΔΡΑΣ	27
ΑΝΔΡΑΣ	29
ΓΥΝΑΙΚΑ	29
ΓΥΝΑΙΚΑ	28
ΓΥΝΑΙΚΑ	18
ΓΥΝΑΙΚΑ	34
ΓΥΝΑΙΚΑ	28
ΑΝΔΡΑΣ	18
ΑΝΔΡΑΣ	29
ΑΝΔΡΑΣ	21
ΓΥΝΑΙΚΑ	19
ΑΝΔΡΑΣ	25
ΓΥΝΑΙΚΑ	23
ΓΥΝΑΙΚΑ	16
ΑΝΔΡΑΣ	31
ΓΥΝΑΙΚΑ	7
ΑΝΔΡΑΣ	31
ΓΥΝΑΙΚΑ	27
ΓΥΝΑΙΚΑ	16
ΑΝΔΡΑΣ	21
ΓΥΝΑΙΚΑ	20
ΓΥΝΑΙΚΑ	21
ΑΝΔΡΑΣ	20
ΓΥΝΑΙΚΑ	21
ΓΥΝΑΙΚΑ	13
ΓΥΝΑΙΚΑ	6
ΑΝΔΡΑΣ	10
ΑΝΔΡΑΣ	10

Πίνακας 15. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας



ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΤΗΛΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΑΝΔΡΑΣ	32
ΓΥΝΑΙΚΑ	31
ΓΥΝΑΙΚΑ	22
ΑΝΔΡΑΣ	17
ΑΝΔΡΑΣ	16
ΓΥΝΑΙΚΑ	4
ΑΝΔΡΑΣ	5
ΑΝΔΡΑΣ	29
ΑΝΔΡΑΣ	25
ΓΥΝΑΙΚΑ	23
ΑΝΔΡΑΣ	22
ΑΝΔΡΑΣ	30
ΑΝΔΡΑΣ	13
ΑΝΔΡΑΣ	24
ΑΝΔΡΑΣ	15
ΓΥΝΑΙΚΑ	19
ΓΥΝΑΙΚΑ	5
ΑΝΔΡΑΣ	3
ΓΥΝΑΙΚΑ	20
ΑΝΔΡΑΣ	9
ΓΥΝΑΙΚΑ	21

Πίνακας 16. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΜΑΓΔΑΛΑΚΑ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΤΗΛΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΓΥΝΑΙΚΑ	26
ΓΥΝΑΙΚΑ	22
ΓΥΝΑΙΚΑ	13
ΓΥΝΑΙΚΑ	23
ΑΝΔΡΑΣ	15
ΓΥΝΑΙΚΑ	7
ΓΥΝΑΙΚΑ	9

Πίνακας 17. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΜΑΓΔΑΛΑΚΑ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΤΗΛΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΑΝΔΡΑΣ	33
ΑΝΔΡΑΣ	13
ΓΥΝΑΙΚΑ	8
ΓΥΝΑΙΚΑ	23
ΓΥΝΑΙΚΑ	8
ΑΝΔΡΑΣ	5
ΓΥΝΑΙΚΑ	13
ΑΝΔΡΑΣ	19
ΑΝΔΡΑΣ	6
ΑΝΔΡΑΣ	18

Πίνακας 18. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΜΑΓΔΑΛΑΚΑ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΤΗΛΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΓΥΝΑΙΚΑ	27
ΑΝΔΡΑΣ	12
ΑΝΔΡΑΣ	15
ΓΥΝΑΙΚΑ	2
ΑΝΔΡΑΣ	12

Πίνακας 19. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ (ΕΚΔΕΛΑΔΑ)	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΤΗΛΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΓΥΝΑΙΚΑ	23
ΑΝΔΡΑΣ	7
ΑΝΔΡΑΣ	14
ΑΝΔΡΑΣ	10
ΓΥΝΑΙΚΑ	14
ΑΝΔΡΑΣ	10
ΓΥΝΑΙΚΑ	8
ΓΥΝΑΙΚΑ	9
ΓΥΝΑΙΚΑ	9
ΓΥΝΑΙΚΑ	2
ΓΥΝΑΙΚΑ	4

Πίνακας 20. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΘΕΡΜΟΥ	
ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΑΝΔΡΑΣ	33
ΑΝΔΡΑΣ	23
ΓΥΝΑΙΚΑ	7
ΓΥΝΑΙΚΑ	0
ΑΝΔΡΑΣ	5
ΑΝΔΡΑΣ	3
ΓΥΝΑΙΚΑ	7
ΑΝΔΡΑΣ	7
ΑΝΔΡΑΣ	9
ΑΝΔΡΑΣ	1

Πίνακας 21. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΑΜΦΙΛΟΧΙΑΣ	
ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΓΥΝΑΙΚΑ	24
ΓΥΝΑΙΚΑ	16
ΑΝΔΡΑΣ	30
ΑΝΔΡΑΣ	30
ΓΥΝΑΙΚΑ	26
ΓΥΝΑΙΚΑ	7
ΑΝΔΡΑΣ	19
ΑΝΔΡΑΣ	8
ΑΝΔΡΑΣ	5
ΑΝΔΡΑΣ	23
ΓΥΝΑΙΚΑ	8
ΑΝΔΡΑΣ	33
ΑΝΔΡΑΣ	6
ΑΝΔΡΑΣ	30

Πίνακας 22. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΒΟΝΙΤΣΑΣ	
ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΑΝΔΡΑΣ	29
ΑΝΔΡΑΣ	30
ΓΥΝΑΙΚΑ	27
ΓΥΝΑΙΚΑ	20
ΑΝΔΡΑΣ	21
ΑΝΔΡΑΣ	20
ΑΝΔΡΑΣ	14
ΑΝΔΡΑΣ	9
ΓΥΝΑΙΚΑ	6
ΑΝΔΡΑΣ	9
ΑΝΔΡΑΣ	4
ΑΝΔΡΑΣ	3
ΓΥΝΑΙΚΑ	15
ΑΝΔΡΑΣ	1

Πίνακας 23. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΜΥΤΙΚΑ	
ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΑΝΔΡΑΣ	25
ΓΥΝΑΙΚΑ	30
ΓΥΝΑΙΚΑ	26
ΑΝΔΡΑΣ	20
ΑΝΔΡΑΣ	2

Πίνακας 24. Πηγή Δευτ/θμια Εκπ/ση Αιτωλ/νίας

Με βάση την στατιστική επεξεργασία των παραπάνω λυκείων του νομού αιτωλοακαρνανίας έχουμε τα εξής:

1° Λύκειο Μεσολογγίου
--------------------------

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	15	15
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	5	33,3	33,3	33,3
1,00	10	66,7	66,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**YEARS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	1	6,7	6,7	6,7
11,00	2	13,3	13,3	20,0
17,00	1	6,7	6,7	26,7
18,00	2	13,3	13,3	40,0
19,00	1	6,7	6,7	46,7
21,00	1	6,7	6,7	53,3
22,00	1	6,7	6,7	60,0
24,00	2	13,3	13,3	73,3
26,00	1	6,7	6,7	80,0
27,00	1	6,7	6,7	86,7
29,00	1	6,7	6,7	93,3
33,00	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Πίνακας 25. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του 1ου λυκείου Μεσολογγίου οι 5 είναι γυναίκες, δηλαδή το 33,3% είναι γυναίκες και οι 10 είναι άνδρες, δηλαδή το 66,7% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη εργασίας έχουμε τα εξής:

Το 6,7% των καθηγητών έχουν 4 χρόνια υπηρεσίας.

Το 13,3% των καθηγητών έχουν 11 χρόνια υπηρεσίας.

Το 6,7% των καθηγητών έχει 17 χρόνια υπηρεσίας.

Το 13,3% των καθηγητών έχει 18 χρόνια υπηρεσίας.

Το 6,7% των καθηγητών έχει 19 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 6,7% των καθηγητών έχει 21 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 6,7% των καθηγητών έχει 22 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 13,3% των καθηγητών έχει 24 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 6,7% των καθηγητών έχει 26 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 6,7% των καθηγητών έχει 27 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 6,7% των καθηγητών έχει 29 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 6,7% των καθηγητών έχει 33 χρόνια υπηρεσίας.  
Με αλλά λόγια το 20% των καθηγητών έχουν το πολύ 11 χρόνια υπηρεσίας,  
το 26,7% έχουν το πολύ 17 χρόνια υπηρεσίας,  
το 40% έχει το πολύ 18 χρόνια υπηρεσίας,  
το 46,7% έχει το πολύ 19 χρόνια υπηρεσίας,  
το 53,3% έχει το πολύ 21 χρόνια υπηρεσίας,  
το 60% έχει το πολύ 22 χρόνια υπηρεσίας,  
το 73,3% έχει το πολύ 24 χρόνια υπηρεσίας,  
το 80% έχει το πολύ 26 χρόνια υπηρεσίας,  
το 86,7% έχει το πολύ 27 χρόνια υπηρεσίας,  
το 93,3% έχει το πολύ 29 χρόνια υπηρεσίας.

**2<sup>ο</sup> Λύκειο  
Αγρινίου**

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	36	36
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	21	58,3	58,3	58,3
1,00	15	41,7	41,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**YEARS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6,00	1	2,8	2,8	2,8
7,00	2	5,6	5,6	8,3
10,00	2	5,6	5,6	13,9
13,00	1	2,8	2,8	16,7
16,00	3	8,3	8,3	25,0
18,00	2	5,6	5,6	30,6
19,00	1	2,8	2,8	33,3
20,00	2	5,6	5,6	38,9
21,00	4	11,1	11,1	50,0
23,00	1	2,8	2,8	52,8
25,00	1	2,8	2,8	55,6
26,00	1	2,8	2,8	58,3
27,00	2	5,6	5,6	63,9
28,00	3	8,3	8,3	72,2
29,00	3	8,3	8,3	80,6
31,00	4	11,1	11,1	91,7
32,00	1	2,8	2,8	94,4
34,00	1	2,8	2,8	97,2
35,00	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Πίνακας 26. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του 2ου λυκείου Αγρινίου οι 21 είναι γυναίκες, δηλαδή το 58,3% είναι γυναίκες και οι 15 είναι άνδρες, δηλαδή το 41,7% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη εργασίας έχουμε τα εξής:

Το 2,8% των καθηγητών έχουν 6 χρόνια υπηρεσίας.

Το 5,6% των καθηγητών έχουν 7 χρόνια υπηρεσίας.

Το 5,6% των καθηγητών έχουν 10 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 2,8% των καθηγητών έχουν 13 χρόνια εργασίας.  
Το 8,3% των καθηγητών έχουν 16 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 5,6% των καθηγητών έχουν 18 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 2,8% των καθηγητών έχουν 19 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 5,6% των καθηγητών έχουν 20 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 11,1% των καθηγητών έχουν 21 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 2,8% των καθηγητών έχουν 23 χρόνια εργασίας.  
Το 2,8% των καθηγητών έχουν 25 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 2,8% των καθηγητών έχουν 26 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 5,6% των καθηγητών έχουν 27 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 8,3% των καθηγητών έχουν 28 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 8,3% των καθηγητών έχουν 29 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 11,1% των καθηγητών έχουν 31 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 2,8% των καθηγητών έχουν 32 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 2,8% των καθηγητών έχουν 34 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 2,8% των καθηγητών έχουν 34 χρόνια εργασίας.

Με αλλά λόγια το 8,3% των καθηγητών έχουν το πολύ 7 χρόνια υπηρεσίας, το 13,9% των καθηγητών έχουν το πολύ 10 χρόνια υπηρεσίας, το 16,7% των καθηγητών έχουν το πολύ 13 χρόνια υπηρεσίας, το 25% των καθηγητών έχουν το πολύ 16 χρόνια υπηρεσίας, το 30,6% έχουν το πολύ 18 χρόνια υπηρεσίας, το 33,3% των καθηγητών έχουν το πολύ 19 χρόνια υπηρεσίας, το 38,9% των καθηγητών έχουν 20 χρόνια υπηρεσίας, το 50% των καθηγητών έχουν το πολύ 21 χρόνια υπηρεσίας, το 52,8% των καθηγητών έχουν το πολύ 23 χρόνια υπηρεσίας. Το 55,6% των καθηγητών έχουν το πολύ 25 χρόνια υπηρεσίας, το 58,3% των καθηγητών έχουν το πολύ 26 χρόνια υπηρεσίας, το 63,9% των καθηγητών έχουν το πολύ 27 χρόνια υπηρεσίας, το 72,2% των καθηγητών έχουν το πολύ 28 χρόνια υπηρεσίας, το 80,6% των καθηγητών έχουν το πολύ 29 χρόνια υπηρεσίας, το 91,7% των καθηγητών έχουν το πολύ 31 χρόνια υπηρεσίας, το 94,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 32 χρόνια υπηρεσίας και το 97,2% των καθηγητών έχουν το πολύ 35 χρόνια υπηρεσίας.

**Λύκειο  
Ναυπάκτου**

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	21	21
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	8	38,1	38,1	38,1
1,00	13	61,9	61,9	100,0
Total	21	100,0	100,0	

**YEARS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	4,8	4,8	4,8
4,00	1	4,8	4,8	9,5
5,00	2	9,5	9,5	19,0
9,00	1	4,8	4,8	23,8
13,00	1	4,8	4,8	28,6
15,00	1	4,8	4,8	33,3
16,00	1	4,8	4,8	38,1
17,00	1	4,8	4,8	42,9
19,00	1	4,8	4,8	47,6
20,00	1	4,8	4,8	52,4
21,00	1	4,8	4,8	57,1
22,00	2	9,5	9,5	66,7
23,00	1	4,8	4,8	71,4
24,00	1	4,8	4,8	76,2
25,00	1	4,8	4,8	81,0
29,00	1	4,8	4,8	85,7
30,00	1	4,8	4,8	90,5
31,00	1	4,8	4,8	95,2
32,00	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Πίνακας 27. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Ναυπάκτου οι 8 είναι γυναίκες, δηλαδή το 38,1% είναι γυναίκες και οι 13 είναι άνδρες, δηλαδή το 61,9% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη εργασίας έχουμε τα εξής:

Το 4,8% των καθηγητών έχουν 3 χρόνια υπηρεσίας.

Το 4,8% των καθηγητών έχουν 4 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,5% των καθηγητών έχουν 5 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 9 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 13 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 15 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 16 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 17 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 19 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 20 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 21 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 9,5% των καθηγητών έχουν 22 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 23 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 24 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 25 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 29 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 30 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 31 χρόνια υπηρεσίας.  
Το 4,8% των καθηγητών έχουν 32 χρόνια υπηρεσίας.

Με άλλα λόγια το 9,5% των καθηγητών έχουν το πολύ 4 χρόνια υπηρεσίας, το 19% των καθηγητών έχει το πολύ 5 χρόνια υπηρεσίας, το 23,8% των καθηγητών έχουν το πολύ 9 χρόνια υπηρεσίας, το 28,6% έχουν το πολύ 13 χρόνια υπηρεσίας, το 33,3% των καθηγητών έχουν το πολύ 15 χρόνια υπηρεσίας, το 38,1% των καθηγητών έχουν το πολύ 16 χρόνια υπηρεσίας, το 42,9% των καθηγητών έχουν το πολύ 17 χρόνια υπηρεσίας, το 47,6% των καθηγητών έχουν το πολύ 19 χρόνια υπηρεσίας, το 52,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 20 χρόνια υπηρεσίας, το 57,1% των καθηγητών έχουν το πολύ 21 χρόνια υπηρεσίας, το 66,7% των καθηγητών έχουν το πολύ 22 χρόνια υπηρεσίας, το 71,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 23 χρόνια υπηρεσίας, το 76,2% των καθηγητών έχουν το πολύ 24 χρόνια υπηρεσίας, το 81% των καθηγητών έχουν το πολύ 25 χρόνια υπηρεσίας, το 85,7% των καθηγητών έχουν το πολύ 29 χρόνια υπηρεσίας, το 90,5% έχουν το πολύ 30 χρόνια υπηρεσίας, το 95,2% των καθηγητών έχουν το πολύ 31 χρόνια υπηρεσίας.



**Λύκειο  
Παραβόλας**

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	7	7
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	6	85,7	85,7	85,7
1,00	1	14,3	14,3	100,0
Total	7	100,0	100,0	

**YEARS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 7,00	1	14,3	14,3	14,3
9,00	1	14,3	14,3	28,6
13,00	1	14,3	14,3	42,9
15,00	1	14,3	14,3	57,1
22,00	1	14,3	14,3	71,4
23,00	1	14,3	14,3	85,7
26,00	1	14,3	14,3	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Πίνακας 28. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Παραβόλας οι 6 είναι γυναίκες, δηλαδή το 85,7% είναι γυναίκες και ο 1 είναι άνδρας, δηλαδή το 14,3% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη υπηρεσίας έχουμε τα εξής:

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 7 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 9 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 13 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 15 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 22 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 23 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 26 χρόνια υπηρεσίας.

Με άλλα λόγια το 28,6% των καθηγητών έχουν το πολύ 9 χρόνια υπηρεσίας, το 42,9% έχουν το πολύ 13 χρόνια υπηρεσίας, το 57,1% των καθηγητών έχουν το πολύ

15 χρόνια υπηρεσίας, το 71,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 22 χρόνια υπηρεσίας και το 85,7% των καθηγητών έχουν το πολύ 23 χρόνια υπηρεσίας.

Λύκειο Παναιτωλίου
-----------------------

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	10	10
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	4	40,0	40,0	40,0
1,00	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**YEARS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5,00	1	10,0	10,0	10,0
6,00	1	10,0	10,0	60,0
8,00	2	20,0	20,0	40,0
13,00	2	20,0	20,0	60,0
18,00	1	10,0	10,0	70,0
19,00	1	10,0	10,0	80,0
23,00	1	10,0	10,0	90,0
33,00	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Πίνακας 29. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Παναιτωλίου οι 4 είναι γυναίκες, δηλαδή το 40% είναι γυναίκες και οι 6 είναι άνδρες δηλαδή το 60% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη υπηρεσίας έχουμε τα εξής:

Το 10% των καθηγητών έχουν 5 χρόνια υπηρεσίας.

Το 10% των καθηγητών έχουν 6 χρόνια υπηρεσίας.

Το 20% των καθηγητών έχουν 8 χρόνια υπηρεσίας.

Το 20% των καθηγητών έχουν 13 χρόνια υπηρεσίας.

Το 10% των καθηγητών έχουν 18 χρόνια υπηρεσίας.

Το 10% των καθηγητών έχουν 19 χρόνια υπηρεσίας.

Το 10% των καθηγητών έχουν 23 χρόνια υπηρεσίας.

Το 10% των καθηγητών έχουν 33 χρόνια υπηρεσίας.

Με άλλα λόγια το 20% των καθηγητών έχουν το πολύ 6 χρόνια υπηρεσίας, το 40% των καθηγητών έχουν το πολύ 8 χρόνια υπηρεσίας, το 60% των καθηγητών έχουν το πολύ 13 χρόνια υπηρεσίας, το 70% των καθηγητών έχουν το πολύ 18 χρόνια υπηρεσίας, το 80% των καθηγητών έχουν το πολύ 19 χρόνια υπηρεσίας και το 90% των καθηγητών έχουν το πολύ 23 χρόνια υπηρεσίας.

Λύκειο Ματαράγκας
----------------------

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	5	5
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	2	40,0	40,0	40,0
1,00	3	60,0	60,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

**YEARS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	20,0	20,0	20,0
12,00	2	40,0	40,0	60,0
15,00	1	20,0	20,0	80,0
27,00	1	20,0	20,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

Πίνακας 30. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Ματαράγκα οι 2 είναι γυναίκες, δηλαδή το 40% είναι γυναίκες και οι 3 είναι άνδρες, δηλαδή το 60% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη υπηρεσίας έχουμε τα εξής:

Το 20% των καθηγητών έχουν 2 χρόνια υπηρεσίας.

Το 40% των καθηγητών έχουν 12 χρόνια υπηρεσίας.

Το 20% των καθηγητών έχουν 15 χρόνια υπηρεσίας.

Το 20% των καθηγητών έχουν 27 χρόνια υπηρεσίας.

Με αλλά λόγια το 60% των καθηγητών έχουν το πολύ 12 χρόνια υπηρεσίας και το 80% των καθηγητών έχουν το πολύ 15 χρόνια υπηρεσίας.

<b>Λύκειο Γαβαλούς</b>
----------------------------

Statistics		
	SEX	YEARS
N Valid	11	11
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

SEX				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	7	63,6	63,6	63,6
1,00	4	36,4	36,4	100,0
Total	11	100,0	100,0	

YEARS				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	9,1	9,1	9,1
4,00	1	9,1	9,1	18,2
7,00	1	9,1	9,1	27,3
8,00	1	9,1	9,1	36,4
9,00	2	18,2	18,2	54,5
10,00	2	18,2	18,2	72,7
14,00	2	18,2	18,2	90,9
23,00	1	9,1	9,1	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Πίνακας 31. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Γαβαλούς οι 7 είναι γυναίκες, δηλαδή το 63,3% είναι γυναίκες και οι 4 είναι άνδρες, δηλαδή το 36,4% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη υπηρεσίας έχουμε τα εξής:

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 2 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 4 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 7 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 8 χρόνια υπηρεσίας.

Το 18,2% των καθηγητών έχουν 9 χρόνια υπηρεσίας.

Το 18,2% των καθηγητών έχουν 10 χρόνια υπηρεσίας.

Το 18,2% των καθηγητών έχουν 14 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 23 χρόνια υπηρεσίας.

Με άλλα λόγια 18,2% των καθηγητών έχουν το πολύ 4 χρόνια υπηρεσίας, το 27,3% των καθηγητών έχουν το πολύ 7 χρόνια υπηρεσίας, το 36,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 8 χρόνια υπηρεσίας, το 54,5% των καθηγητών έχουν το πολύ 9 χρόνια εργασίας, το 72,7% των καθηγητών έχουν το πολύ 10 χρόνια υπηρεσίας και το 90,9% έχουν το πολύ 14 χρόνια υπηρεσίας.

<b>Λύκειο Θέρμου</b>
--------------------------

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	10	10
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	3	27,3	30,0	30,0
	1,00	7	63,6	70,0	100,0
	Total	10	90,9	100,0	
Missing	System	1	9,1		
Total		11	100,0		

**YEARS**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	9,1	10,0	10,0
	1,00	1	9,1	10,0	20,0
	3,00	1	9,1	10,0	30,0
	5,00	1	9,1	10,0	40,0
	7,00	3	27,3	30,0	70,0
	9,00	1	9,1	10,0	80,0
	23,00	1	9,1	10,0	90,0
	33,00	1	9,1	10,0	100,0
	Total	10	90,9	100,0	
	Missing	System	1	9,1	
Total		11	100,0		

Πίνακας 32. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Θέρμου οι 3 είναι γυναίκες, δηλαδή το 27,3% είναι γυναίκες και οι 7 είναι άνδρες, δηλαδή το 63,6% είναι άνδρες. Ως προς τα έτη εργασίας έχουμε τα εξής:

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 0 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 1 χρόνο υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 3 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 5 χρόνια υπηρεσίας.

Το 27,3% των καθηγητών έχουν 7 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 9 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 23 χρόνια υπηρεσίας.

Το 9,1% των καθηγητών έχουν 33 χρόνια υπηρεσίας.

Με άλλα λόγια το 20% των καθηγητών έχουν το πολύ 1 χρόνο υπηρεσίας, το 30% των καθηγητών έχουν το πολύ 3 χρόνια υπηρεσίας, το 40% των καθηγητών έχουν το πολύ 5 χρόνια υπηρεσίας, το 70% των καθηγητών έχουν το πολύ 7 χρόνια υπηρεσίας, το 80% των καθηγητών έχουν το πολύ 9 χρόνια υπηρεσίας και το 90% των καθηγητών έχουν το πολύ 23 χρόνια υπηρεσίας.

**Λύκειο  
Αμφιλοχίας**

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	14	14
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	5	35,7	35,7	35,7
1,00	9	64,3	64,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**YEARS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5,00	1	7,1	7,1	7,1
6,00	1	7,1	7,1	14,3
7,00	1	7,1	7,1	21,4
8,00	2	14,3	14,3	35,7
16,00	1	7,1	7,1	42,9
19,00	1	7,1	7,1	50,0
23,00	1	7,1	7,1	57,1
24,00	1	7,1	7,1	64,3
26,00	1	7,1	7,1	71,4
30,00	3	21,4	21,4	92,9
33,00	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Πίνακας 33. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Αμφιλοχίας οι 5 είναι γυναίκες, δηλαδή το 35,7% είναι γυναίκες και οι 9 είναι άνδρες, δηλαδή το 64,3% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη εργασίας έχουμε τα εξής:

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 5 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 6 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 7 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών 6 χρόνια υπηρεσίας έχουν 8 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 16 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 19 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 23 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 24 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 26 χρόνια υπηρεσίας.

Το 21,4% των καθηγητών έχουν 30 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 33 χρόνια υπηρεσίας.

Με άλλα λόγια το 14,3% των καθηγητών έχουν το πολύ 6 χρόνια υπηρεσίας, το 21,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 7 χρόνια υπηρεσίας, το 35,7% των καθηγητών έχουν το πολύ 8 χρόνια υπηρεσίας, το 42,9% έχουν το πολύ 16 χρόνια υπηρεσίας, το 50% των καθηγητών έχουν το πολύ 19 χρόνια υπηρεσίας, το 57,1% έχουν το πολύ 23 χρόνια εργασίας, το 64,3% των καθηγητών έχουν το πολύ 24 χρόνια υπηρεσίας, το 71,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 26 χρόνια υπηρεσίας και το 92,9% των καθηγητών έχουν το πολύ 30 χρόνια υπηρεσίας.



<b>Λύκειο Βόνιτσας</b>
----------------------------

**Statistics**

	SEX	YEARS
N Valid	14	14
Missing	0	0

**Frequency  
Table**

**SEX**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	4	28,6	28,6	28,6
1,00	10	71,4	71,4	100,0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**YEARS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	7,1	7,1	7,1
3,00	1	7,1	7,1	14,3
4,00	1	7,1	7,1	21,4
6,00	1	7,1	7,1	28,6
9,00	2	14,3	14,3	42,9
14,00	1	7,1	7,1	50,0
15,00	1	7,1	7,1	57,1
20,00	2	14,3	14,3	71,4
21,00	1	7,1	7,1	78,6
27,00	1	7,1	7,1	85,7
29,00	1	7,1	7,1	92,9
30,00	1	7,1	7,1	100,0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Πίνακας 34. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Βόνιτσας οι 4 είναι γυναίκες, δηλαδή το 28,6% είναι γυναίκες και οι 10 είναι άνδρες, δηλαδή το 71,4% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη εργασίας έχουμε τα εξής:

Το 7,1% των καθηγητών των καθηγητών έχουν 1 χρόνο υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 3 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 4 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 6 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 9 χρόνια υπηρεσίας

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 14 χρόνια υπηρεσίας.

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 15 χρόνια υπηρεσίας.

Το 14,3% των καθηγητών έχουν 20 χρόνια υπηρεσίας

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 21 χρόνια υπηρεσίες .

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 27 χρόνια υπηρεσίες .

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 29 χρόνια υπηρεσίας .

Το 7,1% των καθηγητών έχουν 30 χρόνια υπηρεσίας.

Με αλλά λόγια το 14,3% των καθηγητών έχουν το πολύ 3 χρόνια υπηρεσίας, το 21,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 4 χρόνια υπηρεσίας, το 28,6% των καθηγητών έχουν το πολύ 6 χρόνια υπηρεσίας, το 42,9% των καθηγητών έχουν το πολύ 9 χρόνια υπηρεσίας, το 50% των καθηγητών έχουν το πολύ 14 χρόνια υπηρεσίας, το 57,1% των καθηγητών έχουν το πολύ 15 χρόνια υπηρεσίας, το 71,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 20 χρόνια υπηρεσίας, το 78,6% των καθηγητών έχουν το πολύ 21 χρόνια υπηρεσίας, το 85,4% των καθηγητών έχουν το πολύ 27 χρόνια υπηρεσίας και το 92,9% των καθηγητών έχουν το πολύ 29 χρόνια υπηρεσίας.

Λύκειο Μύτικα
------------------

#### Statistics

	SEX	YEARS
N Valid	5	5
Missing	0	0

#### Frequency Table

##### SEX

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	2	40,0	40,0	40,0
1,00	3	60,0	60,0	100,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

##### YEARS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	20,0	20,0	20,0
20,00	1	20,0	20,0	40,0
25,00	1	20,0	20,0	60,0
26,00	1	20,0	20,0	80,0
30,00	1	20,0	20,0	100,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Πίνακας 35. Στατιστική επεξεργασία

Στο σύνολο των καθηγητών του λυκείου Μύτικα οι 2 είναι γυναίκες, δηλαδή το 40% είναι γυναίκες και οι 3 είναι άνδρες, δηλαδή το 60% είναι άνδρες.

Ως προς τα έτη εργασίας έχουμε τα εξής:

Το 20% των καθηγητών έχουν 2 χρόνια υπηρεσίας.

Το 20% των καθηγητών έχουν 20 χρόνια υπηρεσίας.

Το 20% των καθηγητών έχουν 25 χρόνια υπηρεσίας.

Το 20% των καθηγητών έχουν 26 χρόνια υπηρεσίας.

Το 20% των καθηγητών έχουν 30 χρόνια υπηρεσίας.

Με αλλά λόγια το 40% των καθηγητών έχουν το πολύ 20 χρόνια υπηρεσίας, το 60% των καθηγητών έχουν το πολύ 25 χρόνια υπηρεσίας και το 80% των καθηγητών έχουν το πολύ 26 χρόνια υπηρεσίας.

Στον πίνακα που ακολουθεί, βλέπουμε το φύλο των καθηγητών που απασχολούνται στα λύκεια του νομού αιτωλοακαρνανίας, στις θέσεις διευθυντή-διευθύντριας κ υποδιευθυντή-υποδιευθύντριας:

ΛΥΚΕΙΟ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ/ΝΤΡΙΑ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ/ΝΤΡΙΑ
ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ	ΑΝΔΡΑΣ	ΑΝΔΡΑΣ
ΑΓΡΙΝΙΟΥ	ΑΝΔΡΑΣ	ΑΝΔΡΑΣ
ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
ΠΑΡΑΒΟΛΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	
ΠΑΝΑΙΤΟΛΙΟΥ	ΑΝΔΡΑΣ	
ΜΑΤΑΡΑΓΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	
ΓΑΒΑΛΟΥΣ	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
ΘΕΡΜΟΥ	ΑΝΔΡΑΣ	
ΑΜΦΙΛΟΧΙΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΓΥΝΑΙΚΑ
ΒΟΝΙΤΣΑΣ	ΑΝΔΡΑΣ	
ΜΥΤΙΚΑ	ΑΝΔΡΑΣ	

Πίνακας 36.Θέσεις διευθυντή/ντριας,υποδιευθυντή/ντριας κατά φύλο

Συμπερασματικά, από την στατιστική επεξεργασία παρατηρούμε πώς στις διευθυντικές θέσεις των παραπάνω λυκείων απασχολούνται περισσότερο άνδρες και λιγότερο γυναίκες. Συγκεκριμένα, βλέπουμε πως στα 11 λύκεια του νομού στην θέση διευθυντή-διευθύντριας οι 9 είναι άνδρες ενώ οι 2 είναι γυναίκες. Ακόμα για τις θέσεις υποδιευθυντή-υποδιευθύντριας οι 3 είναι γυναίκες ενώ μόλις οι 2 είναι άνδρες.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι γυναίκες σήμερα στην εκπαίδευση υποεκπροσωπούνται στις χαμηλόβαθμες διοικητικές θέσεις και αποκλείονται από τις υψηλόβαθμες. Το πιο σημαντικό εμπόδιο είναι οι διακρίσεις φύλου. Είναι ένα εμπόδιο το οποίο πηγάζει από ιδεολογία της πατριαρχίας και μπορεί να αντιμετωπισθεί κυρίως σε κοινωνικό επίπεδο. Αυτό επιβεβαιώνεται και μέσα από τις μελέτες που διερευνούν τις επιδράσεις του φύλου στον τομέα της διοίκησης οι οποίες επικεντρώνονται σε δύο κυρίως ζητήματα: α) στη διαφορετική αντιμετώπιση της διοίκησης από τους άνδρες και τις γυναίκες που πηγάζει από τα κοινωνικά πρότυπα σύμφωνα με τα οποία κοινωνικοποιήθηκαν ως γυναίκες και άνδρες και β) στα στερεότυπα για τα φύλα τα οποία μπορούν να παρεμβαίνουν στη ζωή των γυναικών και των ανδρών στις οργανώσεις και αυτό να οδηγεί σε μια όχι τόσο αποτελεσματική διοίκηση. Κατανοώντας τις επιδράσεις των κοινωνικών ρόλων των φύλων στη διοίκηση της εκπαίδευσης «θα μας βοηθήσει να βελτιώσουμε τη διοίκηση καθώς επίσης και να διασφαλίσουμε την ισότιμη πρόσβαση σε διοικητικές θέσεις και για τις γυναίκες και για τους άνδρες». Στην παρούσα έρευνα προβάλλονται και καταγράφονται οι έμφυλες ανισότητες στη διοίκηση και τον εργασιακό χώρο της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας δημόσιας εκπαίδευσης. Ένας ισχυρός παράγοντας που παίζει ρόλο στην πορεία της επαγγελματικής τους ζωής είναι, εκτός από την ύπαρξη γάμου και παιδιών, ο αριθμός και η ηλικία των παιδιών. Όσο μεγαλύτερη είναι η οικογένεια και όσο μικρότερα είναι τα παιδιά, τόσο πιο απαιτητική είναι η εργασία στο σπίτι, που απορροφά την ενεργητικότητα των εργαζομένων. Η ύπαρξη ανήλικων παιδιών από δύο έως δεκαεφτά ετών συνδέεται άμεσα και αποτρεπτικά με τη μη δημιουργία καριέρας. Οι διακρίσεις ξεκινούν ή από τη στιγμή της επιλογής του επαγγέλματος. Οι ίδιες οι γυναίκες θεωρούν ότι το συγκεκριμένο επάγγελμα αποτελεί μια μορφή προέκτασης της μητρότητας και του γυναικείου ρόλους τους. Ορισμένες μάλιστα αντιλαμβάνονται το επάγγελμα της εκπαιδευτικού ως τιμητικό για το γυναικείο φύλο. Πρόκειται για ένα επάγγελμα που αποτελεί προέκταση ιδιοτήτων και δεξιοτήτων της στερεοτυπικής ταυτότητας των γυναικών. Οι γυναίκες γίνονται ευκολότερα «στόχοι» κριτικής, βασισμένης σε στερεότυπες προκαταλήψεις, παρά σε πραγματικά περιστατικά. Αυτό που θεωρούν οι γυναίκες του δείγματος ότι ισχύει είναι πως οι ομόφυλές τους στην ιεραρχία τα καταφέρνουν πολύ καλύτερα από τους άνδρες. Από την άλλη, όταν δέχονται κριτική, δεν είναι για τυχόν παραλείψεις και λάθη τους στην άσκηση του έργου τους, αλλά για την ικανότητα τους να διοικούν, την ικανότητα

τους να βρίσκονται στην ιεραρχία. Οι άνδρες, όταν καταλαμβάνουν θέσεις εξουσίας στην εκπαίδευση, ενισχύουν το κύρος τους σε αυτό το επάγγελμα που θεωρείται υποτιμημένο και «θηλυκό». Αντίθετα, οι γυναίκες που ανέρχονται στην ιεραρχία πρέπει συνεχώς να αποδεικνύουν ότι «αξίζουν» τη θέση που κατέχουν, όπως προαναφέρθηκε. Η εξουσία είναι εδώ και αιώνες ταυτισμένη με τον άνδρα και το πρότυπό του, και το λόγο αυτό οι γυναίκες, ακόμα και όταν έχουν τα τυπικά προσόντα και βρίσκονται στην ιεραρχία, δυσκολεύονται να επιβληθούν». Η ανέλιξη σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας είναι λιγότερο «οικεία» στη γυναίκα, που εισέρχεται στον επαγγελματικό χώρο της εκπαίδευσης με κίνητρο την αγάπη προς τα παιδιά και τη σταθερή δουλειά. Οι ποσοτικές και ποιοτικές διακρίσεις που εντοπίζονται στο χώρο της εκπαίδευσης διατηρούνται, όπως φαίνεται, καθώς οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν συμφιλιωθεί με τις επιταγές του κοινωνικού ρόλου του φύλου τους. Εμποδίζονται από παράγοντες «οικογενειακής» φύσης, αλλά και από τον ίδιο τον εργασιακό τους χώρο. Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, όπου οι γυναίκες είναι εμφανώς περισσότερες, οι έμφυλες διαφοροποιήσεις είναι περισσότερο ορατές. Οι γυναίκες διδάσκουν, βρίσκονται στην τάξη και οι άνδρες διοικούν, βρίσκονται στην εξουσία. Η αναλογία ανδρών-γυναικών στην ιεραρχία δεν ανταποκρίνεται στην αναλογία ανδρών-γυναικών στη διδασκαλία. Στην εκπαίδευση, ως εργασιακό χώρο, οι ανισότητες υφίστανται και αναπαράγονται μέσα από τις ποσοτικές και ποιοτικές διακρίσεις. Πρόκειται για «αόρατα» εμπόδια που οδηγούν στην αδυναμία εναρμόνισης των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι διακρίσεις αυτές συνδέονται και με άλλους παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με διασυνδέσεις και σχέσεις σε παγιωμένους χώρους πολιτικοοικονομικής κυριαρχίας. Με λίγα λόγια, οι παράγοντες αυτοί διαμορφώνουν τις καθημερινές ανισότητες και πρακτικές και επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στη δημιουργία κάθετων και οριζόντιων διακρίσεων.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- Επιμόρφωση στελεχών εκπαίδευσης

Με δεδομένο ότι πολύ λίγες γυναίκες εκπαιδευτικοί βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις, αν και υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών συναδέλφων τους, αντιλαμβανόμαστε ότι οι εκπρόσωποι της διοικητικής και επιστημονικής εξουσίας στο χώρο της εκπαίδευσης είναι άνδρες. Για τη διασφάλιση, λοιπόν, της προώθησης της ισότητας των φύλων στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, διαφαίνεται ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση των προϊσταμένων εκπαίδευσης και των σχολικών συμβούλων. Κρίνεται απαραίτητη η ανάπτυξη προγραμμάτων σχετικών με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, με απώτερο σκοπό να ενεργοποιήσουν την κοινότητα των στελεχών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έτσι ώστε να υιοθετηθούν και να υποστηριχθούν ιδεολογίες συμβατές με τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση. Μία από τις βασικές δυσκολίες που παρατηρείται κατά την πρακτική της ισότητας των φύλων έγκειται στην υποτίμηση της πολυπλοκότητας και των πραγματικών διαστάσεων του προβλήματος. Είναι συνεπώς ουσιαστική η ανάγκη να αναδειχθούν οι εντοπισμένες κάθετες και οριζόντιες διακρίσεις στην εκπαίδευση, να επισημανθεί η σχέση αλληλεπίδρασης μεταξύ των οριζόντιων και κάθετων διακρίσεων λόγω φύλου και να εξαλειφθούν οι ιδεολογίες που τις υποτιμούν.

- Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών

Η υιοθέτηση πολιτικών από το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων για την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, η οποία σημαίνει πολλαπλασιασμός, διεύρυνση και κυρίως αποκέντρωση των επιμορφωτικών προγραμμάτων, έτσι ώστε να δοθεί η δυνατότητα σε μεγαλύτερο αριθμό εκπαιδευτικών να συμμετάσχει σε αυτά, κρίνεται απαραίτητη για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο της εκπαίδευσης. Επίσης, αναγκαία προϋπόθεση για την επίτευξη του προαναφερθέντος στόχου αποτελεί η καλλιέργεια της άποψης ότι η συμμετοχή στα σχετικά επιμορφωτικά προγράμματα αποτελεί φυσική συνέχεια της κοινωνικής και επιστημονικής τους επιμόρφωσης. Το προσδοκώμενο αποτέλεσμα αυτής της παρέμβασης είναι οι γυναίκες να επισημάνουν την ανισότητα και να

αναγνωρίσουν τα κοινωνικό-οικονομικά αίτια και τους παράγοντες που τη δημιουργούν και που σχετίζονται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη, τα περιορισμένα προσόντα, καθώς και την έλλειψη κινήτρων και φιλοδοξιών. Επιπλέον, να επιδιώξουν τη δια βίου εκπαίδευση στο πλαίσιο της συνέχισης των σπουδών τους, σε επίπεδο μετεκπαίδευσης ή πανεπιστημίου, να αναπτυχθούν ως προσωπικότητες και να επεξεργασθούν τα βιώματα τους υπό άλλο πρίσμα. Δηλαδή, να αναδιαμορφώσουν τις αντιλήψεις τους για τις προσδοκίες των φύλων, τις οποίες διαιωνίζουν στην τάξη, εφόσον λειτουργούν ως πρότυπα στα παιδιά «τους», στους μαθητές και στις μαθήτρίες τους. Ο εντοπισμός των διακρίσεων και η ανάδειξη των αιτιών που τις αναπαράγουν αποτελεί, κατά τη γνώμη μας, τη βάση για την υιοθέτηση πρακτικών που θα συμβάλουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων.

- Ισότητα των φύλων και σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός

Στο παρελθόν η εκπαίδευση αποτελούσε αποκλειστικό προνόμιο των ανδρών. Σήμερα, παρ' όλο που οι γυναίκες έχουν κατακτήσει σε εθνικό και διεθνές επίπεδο υψηλούς δείκτες εκπαίδευσης, με την έννοια ότι έχουν πλέον, σε παγκόσμιο επίπεδο, μεγαλύτερη πρόσβαση σε όλες τις βαθμίδες της σε σχέση με τους άνδρες, ενώ στην Ελλάδα, όλο και περισσότερες νέες γυναίκες κάνουν μεταλυκειακές σπουδές και εισάγονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις. Οι διακρίσεις λοιπόν αυτές στις μέρες μας είναι περισσότερο ποιοτικές παρά ποσοτικές. Στο σημερινό εκπαιδευτικό σύστημα η διάκριση των φύλων είναι ορατή όχι πλέον τόσο σε ό,τι αφορά τις δυνατότητες πρόσβασης των γυναικών στις διάφορες εκπαιδευτικές βαθμίδες, όσο σε σχέση με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές. Με άλλα λόγια, εμφανίζονται διακρίσεις σε εκείνους τους τομείς και τους κλάδους σπουδών οι οποίοι επιλέγονται και βάσει στερεότυπων «ταιριάζουν» ή απορροφούν αποκλειστικά, ή σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα, το ένα από τα δύο φύλα. Η εκπαίδευση αποτελεί τον κυριότερο κοινωνικό παράγοντα που προσδιορίζει και διαμορφώνει την ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης επιδρά στην οικονομική δραστηριότητα τους. Το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης διασφαλίζει, ως ένα βαθμό, την εύρεση εργασίας και ακόμα περισσότερο, αντίστοιχα υψηλό επίπεδο στην ιεραρχία ή τη μισθολογική κλίμακα στο επάγγελμα. Δεδομένης ωστόσο, της διάκρισης με βάση το φύλο που εμφανίζεται στην εκπαίδευση και ειδικότερα στις επιλογές του τομέα σπουδών και κατεύθυνσης στο αντικείμενο κατάρτισης, παρουσιάζονται κατά προέκταση αντίστοιχες διαφοροποιήσεις και στην

αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο, λοιπόν, του μαθήματος του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στην ενθάρρυνση των μαθητριών, έτσι ώστε να στραφούν σε ανδροκρατούμενες ειδικότητες που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας και στις οποίες η εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα.

- Εισαγωγή μαθήματος για τις διαφυλικές σχέσεις απο την προσχολική ηλικία

Προκειμένου να εκλείψουν οι σεξιστικές αντιλήψεις και να εμπεδωθεί η ισότητα, θα πρέπει να ενταχθεί μάθημα σχετικό με τις διαφυλικές σχέσεις στο αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης. Ειδικότερα, το εν λόγω μάθημα θα αναφέρεται στις σχέσεις των δύο φύλων, μέσα από δύο νοηματικούς άξονες: α) αυτόν της κοινωνικής ισοτιμίας και των κοινωνικών ρόλων των φύλων και β) το βιολογικό τομέα, τον τομέα της ερωτικής συμπεριφοράς και της αγωγής υγείας. Η εισαγωγή του περιεχομένου αυτού του μαθήματος στο πρόγραμμα σπουδών είναι ένα ουσιαστικό και χρονίζον αίτημα, προκειμένου η κατ' εξοχήν κοινωνικοποιητική δύναμη του σχολείου να λειτουργήσει προς την κατεύθυνση της αρμονικής και ισότιμης συνύπαρξης υποκειμένων στη σύγχρονη κοινωνία.

- Εισαγωγή υποχρεωτικού μαθήματος σπουδών φύλου στα παιδαγωγικά τμήματα δημοτικής εκπαίδευσης και τις καθηγητικές σχολές

Με δεδομένο ότι στις αρχές του 21ου αιώνα το φύλο έχει αναδειχθεί σε όρο ανάλογης σπουδαιότητας με την κοινωνική τάξη και τη φυλή στην ανάλυση του κοινωνικού συστήματος, είναι προφανές ότι η ένταξη της μελέτης του φύλου ως κοινωνικοπολιτισμικής ομάδας στα προγράμματα σπουδών βασικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών είναι απαραίτητη. Η επιστημονική μελέτη του ζητήματος της κοινωνικής ανισότητας των φύλων δεν αφορά μόνο στις γυναίκες και τα γυναικεία ζητήματα, αλλά στα έμφυλα όντα, εν γένει. Μια τέτοια προσπάθεια θα εγείρει στους φοιτητές και στις φοιτήτριες τον προβληματισμό πως η «εμφυλοποίηση» πραγματοποιείται μέσα σε συμφραζόμενα κοινωνικών σχέσεων και σχέσεων εξουσίας, που περιορίζουν την ελευθερία του υποκειμένου. Θα τους προσφέρει το θεωρητικό πλαίσιο για την ανάλυση των διεργασιών που συντελούν στην κοινωνική κατασκευή του φύλου και την κατανόηση του τρόπου που βιώνουμε τις σχέσεις των



φύλων, ώστε να μπορούν οι ίδιοι/-ες να επεξεργαστούν θέσεις για την υπέρβαση των έμφυλων ανισοτήτων.

- Συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων

Η αποτύπωση της πραγματικής εικόνας της υποδεέστερης θέσης της γυναίκας εκπαιδευτικού καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη, λόγω της έλλειψης συστηματικής συγκέντρωσης στατιστικών στοιχείων. Απαραίτητη προϋπόθεση για την επισήμανση και ανάδειξη των έμφυλων ανισοτήτων στους /στις εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτελεί η ανάπτυξη στατιστικών μελετών ανά βαθμίδα, ειδικότητα, ιεραρχία, συμμετοχή σε συνδικαλιστικά όργανα, μεταπτυχιακές σπουδές, με το φύλο ως βασική μεταβλητή. Η συγκέντρωση αυτών των στοιχείων θα κάνει γνωστές τις πραγματικές κατανομές με βάση το φύλο (πιστοποίηση με αριθμητικά δεδομένα) και θα συμβάλει στην εφαρμογή των ποσοτώσεων και άλλων συναφών πολιτικών. Η τακτική παραγωγή αναλυτικών στατιστικών μελετών θα λειτουργήσει τόσο ως πηγή πληροφόρησης όσο και ως μέσο χάραξης πολιτικής.

- Εφαρμογή ποσοτώσεων

Η ισότητα αποτελεί οικουμενικό ανθρώπινο δικαίωμα. Άνδρες και γυναίκες διοικούνται να συμμετέχουν επί ίσης όρους σε όλες τις δραστηριότητες και τους τομείς της εκπαίδευσης. Οι κάθετες και οριζόντιες διακρίσεις πρέπει να εκλείψουν. Επιβάλλεται η αξιοποίηση των δεξιοτήτων όλου του ανθρώπινου δυναμικού, με ίση εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις βαθμίδες και τις θέσεις εξουσίας στο χώρο της εκπαίδευσης, προκειμένου η δημοκρατία να λειτουργεί αποτελεσματικά. Στο πλαίσιο των θετικών δράσεων, προκειμένου να εξαλειφθεί η μειονεκτική θέση του ενός από τα δύο φύλα, εντάσσεται η πολιτική των ποσοτώσεων, που αποτελεί το πλέον αποτελεσματικό μέσο αντιμετώπισης της κάθετης και οριζόντιας διάκρισης των φύλων.

- Πρόγραμμα εξέλιξης προσωπικού

Μία ακόμα θετική δράση μπορεί να είναι τα προγράμματα εξέλιξης προσωπικού, που ως σκοπό θα έχουν να ενισχύσουν με έμμεσους και διαφορετικούς τρόπους τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στη σταδιοδρομία τους. Τα προγράμματα σχετίζονται με την

εξοικείωση και τη βελτίωση των γνώσεων χρήσης των νέων τεχνολογιών, με την ανάπτυξη διοικητικών δεξιοτήτων, με την παροχή γνώσεων σχετικά με τους τρόπους και τα μέσα που μπορούν να αξιοποιήσουν διαθεματικά, προκειμένου να καταπολεμηθούν οι στερεότυπες αντιλήψεις για το ρόλο του φύλου, αλλά και με κάθε είδους συμβουλευτική υπηρεσία προσανατολισμένη στην ενίσχυση του αυτοσυναισθήματος των γυναικών εκπαιδευτικών. Το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών θα μπορούσαν να αναλάβουν γραφεία ισότητας που θα λειτουργούσαν στις κατά τόπους διευθύνσεις εκπαίδευσης.

- Ενίσχυση των δομών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Η φύλαξη και η φροντίδα των αδύναμων μελών της οικογένειας (παιδιά προσχολικής ηλικίας, ηλικιωμένοι/-ες) βαρύνει αποκλειστικά τη γυναίκα, και στην περίπτωση μας τη γυναίκα εκπαιδευτικό, η οποία καλείται να ανταποκριθεί σε πολλαπλούς ρόλους. Οι ενδοοικογενειακές υποχρεώσεις, μάλιστα, της απορροφούν δυνάμεις, της περιορίζουν τις επιθυμίες για ανέλιξη και λειτουργούν ανασταλτικά στην επαγγελματική της δραστηριότητα και σταδιοδρομία. Προτείνεται, λοιπόν, η ανάπτυξη υποστηρικτικών δομών και η διεύρυνσή τους από την τοπική αυτοδιοίκηση και σε άλλους φορείς, ώστε να παρέχεται η δυνατότητα φύλαξης, δημιουργικής απασχόλησης και εν γένει υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας, για όλους τους μήνες του έτους, στα άτομα που χρήζουν προστασίας. Τα μέτρα αυτά αποτελούν τη βάση της κοινωνικής πολιτικής ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων, αφού περιορίζουν τους λόγους αποκλεισμού των γυναικών, ενώ ενθαρρύνουν τη μητρότητα.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Ε.Ε. = Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο.Η.Ε. = Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

Ο.Ο.Σ.Α. = Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΣυνθΕΟΚ = Συνθήκη Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας

Δ.Ε.Κ. = Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Ε.Ο.Κ. = Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

Ο.Κ.Ε. = Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

Η.Π.Α. = Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

παρ. = Παράγραφος

άρθ. = Άρθρο

CEO = Chief executive officer (Διευθύνων Σύμβουλος)

ΠΥΣΠΕ = Περιφεριακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

ΠΥΣΔΕ = Περιφεριακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

S.P.S.S.(PASW Statistics) = Στατιστικό Πακέτο για τις Κοινωνικές Επιστήμες

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ➤ Άρθρα (Σε περιοδικά ή εφημερίδες)

<http://www.femnetsalonica.gr/kathimerini4-3-07.doc>: Γένους θηλυκού η ανισότητα στην αγορά εργασίας, , 2007

[http://www.koinonipoliton.gr/site/content/view/185/27/lang,el\\_GR.UTF8/](http://www.koinonipoliton.gr/site/content/view/185/27/lang,el_GR.UTF8/): Γυναίκα και εργασία, Τεύχος 9, Βερονίκη Παπαιωάννου, 2003

<http://www.morax.gr/>: Γυναίκες και ο λαβύρινθος της ηγεσίας, Harvard Business Review, Alice H. Eagly και Lindal L. Carli, 2009

<http://www.auth.gr/virtualschool/2.2-3/Praxis/TheodorouKoutlisInequality.html>: Η ανισότητα των δύο φύλων στην εκπαίδευση, Virtual School The Sciences of Education Online, Τόμος 2, τεύχη 2-3, Ηλίας Θεοδώρου και Ευστράτιος Κουτλής, 2001

<http://www.scribd.com/doc/14180019/>:- Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν, Παπαστάμος Βασίλειος, 2008

<http://www.kethi.gr.index.tht?..> :Δρ. Κανταράκη Μ., Παγκάκη Μ., Σταματελοπούλου Ευγ., (2008), Κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός (κάθετος και οριζόντιος): Διακρίσεις και ανισότητες κατά των γυναικών στην εκπαίδευση, Παρατηρητήριο παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων της εκπαιδευτικής πολιτικής για την ισότητα, Αθήνα, Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας(Κ.Ε.Θ.Ι.).

<http://www.gsrt.g/default.asp?File=items/5060/149>: Δρ. Ζ. Μαριόλη-Ρήγα, (2006), Οι γυναίκες της έρευνας και τεχνολογικής ανάπτυξης στην ευρωπαϊκή & ελληνική βιομηχανία και η επαγγελματική τους εξέλιξη ,Ζάππειο, Ημερίδα δικτύου περιεκτιόνη

### ➤ Βιβλία

Γναρδέλλης Χαρ. (2006), Ανάλυση Δεδομένων με το S.P.S.S. 14.0 for Windows, Αθήνα, Παπαζήση

Κάτσικας Χρ., Καββαδίας Γ., (2000), Η ανισότητα στην ελληνική εκπαίδευση, Αθήνα, Gutenberg

Σίανου- Κυργίου Ε., (2006), Εκπαίδευση και κοινωνικές ανισότητες, Αθήνα, Μεταίχμιο

### ➤ Ιστοσελίδες

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1920&langId=el> : Η εργασία μας αξίζει το ίδιο; Κλείστε το χάσμα της αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων, 2007

<http://users.unionoscar.gr/~sdrakor/articles/equireviewA.doc> : Δρακόπουλος Σ., Θεοδοσιού Ι., (2006), Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία θεωρητική και βιβλιογραφική επισκόπηση, Πανεπιστήμιο Αθηνών.

<http://europa.eu.int/hellas/5news/5.6press180402htm>: Δρ. Τσαούση Α., (2006), Κοινωνιολογία των έμφυλων σχέσεων, Αθήνα, Πανεπιστήμιο Αθηνών/ Τμήμα Μ.Ι.Θ.Ε.

### ➤ Άλλες πηγές

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση νομού Αιτωλοακαρνανίας / Στοιχεία για τα λύκεια στο νομό Αιτωλοακαρνανίας