



**ΠΑΝΤΕΙΟ**

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Διακρίσεις λόγω φύλου στην αγορά εργασίας: Οι γυναίκες στο  
Λιμενικό Σώμα**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**BENIERH IOANNA**

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Μ. Στρατηγάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Επιβλέπουσα

Μ. Καραμεσίνη, Καθηγήτρια

Ι. Κουζής, Καθηγητής

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2014

Copyright © Βενιέρη Ιωάννα, 2014.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν το συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΣΕΠ: Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕΔ: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

ΕΛ.ΑΚΤ: Ελληνική Ακτοφυλακή

ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή

ΛΣ: Λιμενικό Σώμα

ΜΚΟ: Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

ΜΜΕ: Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΣΜΥΝ: Σχολή Μόνιμων Υπαξιωματικών Ναυτικού

ΥΕΝ: Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας

ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Στρατηγάκη Μαρία Επίκουρη Καθηγήτρια και επιβλέπουσα της παρούσας εργασίας, για τις πολύτιμες συμβουλές και τη συνεχή υποστήριξή της καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Επίσης ευχαριστώ όλες τις κυρίες εργαζόμενες στο Λιμενικό Σώμα που δέχθηκαν να συμμετέχουν στην εμπειρική έρευνα και να παράσχουν όλες τις πολύτιμες σχετικά πληροφορίες.

Τέλος, ευχαριστώ όλους όσους στηρίζουν τις προσπάθειες μου και με ενθαρρύνουν να κάνω το «δικό μου» αγώνα.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	8
Α' Μέρος Θεωρητικό πλαίσιο .....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Έμφυλες διακρίσεις.....	11
1.1 Διακρίσεις λόγω φύλου.....	11
1.2 Έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας.....	15
1.3 Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις στην αγορά εργασίας – Η αρχή της ίσης μεταχείρισης. 19	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο .....	23
2.1 «Γυάλινη οροφή» (Κάθετος Διαχωρισμός).....	24
2.2 «Γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα (Οριζόντιος Διαχωρισμός) .....	27
2.3 Λόγοι επαγγελματικού διαχωρισμού γυναικών – ανδρών .....	31
Β' Μέρος Εμπειρική έρευνα .....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Το Λιμενικό Σώμα .....	36
3.1 Το Λιμενικό Σώμα- Ιστορική αναδρομή και έργο .....	36
3.2 Προσωπικό Λιμενικού Σώματος.....	39
3.3 Οι γυναίκες στο Λιμενικό Σώμα .....	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Ποιοτική έρευνα.....	45
4.1 Η συνέντευξη στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας.....	45
4.2 Υποθέσεις εργασίας και ερευνητικά ερωτήματα .....	49
4.3 Ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας.....	50
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	57
ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	60
ABSTRACT.....	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	64
1.Οδηγός Συνέντευξης .....	64

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Ποσοστό Ανεργίας κατά φύλο Δεκέμβριος 2008-2013.....	17
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Ανεργία κατά φύλο & επίπεδο εκπαίδευσης έτη 2013-2014.....	18
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Φύλο Πτυχιούχων κατά Επιστημονικό Κλάδο (%).....	27
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Εισαχθέντες στη σχολή Αξιωματικών κατά τα έτη 2003-2012.....	41
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Εισαχθέντες στη σχολή Υπαξιωματικών κατά τα έτη 2003-2012...	42
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Εισαχθέντες στη σχολή Λιμενοφυλάκων κατά τα έτη 2003-2012...	42

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας είναι να αποτυπώσει όσο το δυνατόν πληρέστερα τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, τον κατά φύλο διαχωρισμό του χώρου και την είσοδο των γυναικών στα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα. Στο εργασιακό περιβάλλον σε αρκετές περιπτώσεις η εργαζόμενη γυναίκα αντιμετωπίζεται από τους ιεραρχικά προϊστάμενους, αλλά και τους συναδέλφους της, με προκατάληψη, δυσπιστία και επιφυλακτικότητα ως προς τις γνώσεις και τις ικανότητες της.

Οι έντονες διαφοροποιήσεις των εργασιών κατά φύλο παγίωσαν έναν αυθαίρετο, συμβατικό διαχωρισμό των θέσεων εργασίας σε «ανδρικές» και «γυναικείες». Υπάρχουν συγκεκριμένοι τομείς της οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, οι οποίοι κυριαρχούνται συνήθως από γυναίκες, όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες, τα παραϊατρικά επαγγέλματα και η εκπαίδευση, ενώ στα κατασκευαστικά επαγγέλματα, την βιομηχανία και τις μεταφορές έχουν μεγαλύτερη διείσδυση οι άνδρες. Η διαίρεση αυτή των αρμοδιοτήτων κατά φύλο εφαρμόστηκε κυρίως για να αποκλείσει τις γυναίκες από τα ανώτερα και όχι από τα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

Εν συνεχεία, θα μας απασχολήσει η εισροή των γυναικών στα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα και θα λάβουμε ως παράδειγμα τις γυναίκες που εργάζονται σε ένα θεωρητικά ανδροκρατούμενο χώρο, το Λιμενικό Σώμα. Θα μας απασχολήσουν θέματα ισότητας ως προς την πρόσληψη και εκπαίδευση των γυναικών, καθώς και ως προς την αντιμετώπιση και την εξελικτική τους πορεία μετά την ανάληψη των επίσημων καθηκόντων τους, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Συμπεράσματα τα οποία θα εκπονηθούν έπειτα από συνεντεύξεις που θα ληφθούν από γυναίκες εργαζόμενες στο Λιμενικό Σώμα.

Λέξεις κλειδιά:  
Ισότητα, φύλο, γυναικεία απασχόληση, διακρίσεις, θέματα εργασίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η μελέτη και αποτύπωση των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στο χώρο της αγορά εργασίας, ο κατά φύλο διαχωρισμός του χώρου και η είσοδος της γυναίκας στα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα.

Η έως τώρα η βιβλιογραφική διερεύνηση του θέματος έχει αποκαλύψει ότι στο εργασιακό αλλά και κοινωνικό περιβάλλον σε αρκετές περιπτώσεις οι εργαζόμενες γυναίκες αντιμετωπίζονται από τους ιεραρχικά προϊστάμενους, αλλά και τους συναδέλφους τους, με προκατάληψη, δυσπιστία και επιφυλακτικότητα ως προς τις γνώσεις και τις ικανότητες τους. Αντιμετωπίζοντας παράλληλά δυσκολίες όχι μόνο ως προς την είσοδό τους σε μια επαγγελματική κατηγορία ή κλάδο αλλά και ως προς την ανέλιξή τους σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις- *Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής*, το οποίο αναφέρεται στην ύπαρξη αόρατων τεχνητών εμποδίων που δημιουργούνται από αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις και εμποδίζουν την εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Συχνό φαινόμενο οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας ως προς τις ευκαιρίες απασχόλησης μεταξύ ατόμων που έχουν τις ίδιες ικανότητες και τυπικά προσόντα αλλά διαφέρουν ως προς το φύλο. Οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών έχουν ποικίλες μορφές οι οποίες συνήθως μεταφράζονται ως μειωμένες ευκαιρίες πρόσληψης ή εξέλιξης. Οι γυναίκες βιώνουν έμμεσες αλλά πολύ συχνά και άμεσες διακρίσεις ζώντας όμως σε ένα νομοθετικό περιβάλλον που προωθεί την ισότητα ευκαιριών απασχόλησης.

Χρόνο με τον χρόνο, όλο και περισσότερο συναντάμε το γυναικείο φύλο σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, σε Οργανισμούς, Επιχειρήσεις αλλά και στον ελεύθερο επαγγελματικό χώρο, συνδυάζοντας επιτυχώς ταυτόχρονα τον ρόλο της συζύγου, της μητέρας, αλλά και της εργαζόμενης. Είναι ένας συνδυασμός-πρότυπο, εργασία και οικογένεια, που αρχίζει πλέον να αποτελεί συνείδηση στον γυναικείο πληθυσμό.

Η θέση των γυναικών στην κοινωνία και την εργασία η κυριαρχία των ανδρών στο σπίτι και την οικογένεια, είναι ζητήματα τα οποία απασχόλησαν και απασχολούν τις γυναικείες οργανώσεις από τον 19ο αιώνα μέχρι σήμερα. Βέβαια, παρά την σημαντική βελτίωση του ρόλου των γυναικών στη σημερινή ελληνική κοινωνία, η θέση τους στον χώρο της εργασίας αλλά και την πολιτική ζωή εξακολουθεί να είναι επισφαλής και αυτό



γιατί η ισότητα βρίσκεται ακόμη στα χαρτιά, και δεν συνεπάγεται πραγματική ισότητα ευκαιριών .

Οι έντονες διαφοροποιήσεις των εργασιών κατά φύλο έχουν παγιώσει έναν αυθαίρετο, συμβατικό διαχωρισμό των θέσεων εργασίας σε «ανδρικές» και «γυναικείες». Υπάρχουν συγκεκριμένοι τομείς της οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, οι οποίοι κυριαρχούνται συνήθως από γυναίκες, όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες, τα παραϊατρικά επαγγέλματα και η εκπαίδευση, ενώ στα κατασκευαστικά επαγγέλματα, την βιομηχανία και τις μεταφορές επικρατούν οι άνδρες. Η εργασιακή αυτή διάκριση κατά φύλο καθιερώθηκε κυρίως για να αποκλείσει τις γυναίκες από τα ανώτερα και όχι από τα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία θα μας απασχολήσει η διάκριση των κλάδων απασχόλησης σύμφωνα με το φύλο, που παραπέμπει στη διχοτόμηση της αγοράς εργασίας – μια διχοτόμηση η οποία συνδέεται άρρηκτα και με την ιεράρχηση των δύο τμημάτων της αγοράς αυτής σε «ανώτερες ως ανδρικές εργασίες» και «κατώτερες ως γυναικείες». Έτσι, οι παραδοσιακά «γυναικείοι» κλάδοι είναι εξ ορισμού υποβαθμισμένοι – ακόμα και όταν έχουν καίρια σημασία για την οικονομία της χώρας. Επιπλέον, η «κατάκτηση» από μέρους των γυναικών κλάδων που ήταν παραδοσιακά «ανδρικοί» μπορεί βέβαια να σημαίνει από τη μία εξάλειψη των σε βάρος τους διακρίσεων, μπορεί όμως από την άλλη να εκφράζει υποβάθμιση των κλάδων αυτών – και την εν λόγω αυτής απομάκρυνση των ανδρών.

Στο Α' Μέρος καλούμαστε να διενεργήσουμε μια βιβλιογραφική ανασκόπηση και να εντοπίσουμε εάν υφίστανται διακρίσεις στο χώρο της αγοράς εργασίας οι οποίες να βασίζονται κατά κύριο λόγο στο φύλο και όχι στις προσωπικές ικανότητες ή τα προσόντα. Επιπροσθέτως, θα προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε εάν η αγορά εργασίας διχοτομείται και η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους δεν είναι εφικτή και για τα δύο φύλα. Το γεγονός όμως αυτό αλλάζει με το πέρασμα του χρόνου και όλο και περισσότερες γυναίκες εισέρχονται σε καθαρά ανδρικούς χώρους εργασίας όπως το Λιμενικό Σώμα, το οποίο θα αποτελέσει το αντικείμενο της εμπειρικής μας έρευνας προκειμένου να διαπιστώσουμε πώς βιώνουν οι γυναίκες την παρουσία τους σε έναν κατεξοχήν ανδροκρατούμενο χώρο εργασίας.

Στο τμήμα της εμπειρικής έρευνας (Β' Μέρος) θα μας απασχολήσει η εισροή των γυναικών σε έναν παραδοσιακά ανδροκρατούμενο χώρο, το Λιμενικό Σώμα, όπου τα τελευταία χρόνια λόγω της νομικής ισότητας έχει εισαχθεί ένας σημαντικός αριθμός

γυναικών. Σκοπός μας είναι να καταφανεί μέσω της συνέντευξης εάν οι γυναίκες εργαζόμενες στο Λιμενικό Σώμα υφίστανται διακρίσεις, ως προς τον τρόπο εισαγωγής τους, τον τρόπο εκπαίδευσης τους και εν συνεχεία ως προς την ανάληψη καθηκόντων τους. Παράλληλα θα επιδιώξουμε να διαπιστώσουμε εάν και κατά πόσο αναπαράγονται τα ανδρικά στερεότυπα και αν η οργάνωση της Υπηρεσίας ενισχύει ή όχι την αναπαραγωγή διακρίσεων λόγω φύλου. Ένα τελευταίο σημείο που θα διερευνήσουμε είναι εάν οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια ως προς την ανέλιξή τους σε υψηλότερες θέσεις ανάληψης καθηκόντων.

## **Α' Μέρος Θεωρητικό πλαίσιο**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Έμφυλες διακρίσεις**

Οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα εξακολουθούν να υφίστανται στους μεγάλους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας καθώς και κατά την ανάθεση επαγγελματικών καθηκόντων μέσα στις επιχειρήσεις. Οι γυναίκες περιορίζονται σε ένα μικρό αριθμό επαγγελμάτων με χαμηλές αποδοχές που δε χαίρουν ιδιαίτερης εκτίμησης.<sup>1</sup> Η δίκαιη και ίση μεταχείριση πρέπει να εφαρμόζεται, όχι μόνο σχετικά με την εξασφάλιση του δικαιώματος πρόσβασης στην εργασία, αλλά και σχετικά με τις συνθήκες και τις ευκαιρίες που διατίθενται σε όσους εργάζονται.

Οι έμφυλες διακρίσεις αφορούν κάθε διαχωρισμό, εξαίρεση ή περιορισμό που βασίζονται στο φύλο και που έχουν σαν αποτέλεσμα ή σκοπό να διακυβεύσουν ή να καταστρέψουν τη με βάση την ισότητα ανδρών και γυναικών αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση από τις γυναίκες, ανεξαρτήτως της οικογενειακής τους κατάστασης, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και αστικό τομέα ή σε κάθε άλλο τομέα.<sup>2</sup>

#### **1.1 Διακρίσεις λόγω φύλου**

Στο παρόν υποκεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να δομήσουμε ένα θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο θα στηριχτεί η εργασία μας. Για το λόγο αυτό αρχικά θα ασχοληθούμε με την ανάλυση των όρων «διακρίσεις», «κοινωνικές διακρίσεις» και εν συνεχεία με τον όρο «έμφυλες διακρίσεις». Αφού λοιπόν αρχικά θα μας απασχολήσει το πώς γεννιούνται και αναπαράγονται οι διακρίσεις, εν συνεχεία θα εστιάσουμε στο πώς αναπαράγονται οι διακρίσεις σύμφωνα με το φύλο και κυρίως στον τομέα της εργασίας.

---

<sup>1</sup> Ντούλια Θ. και Δόλγυρα Κ., *Οδηγός προώθησης των ίσων ευκαιριών με έμφαση στην απασχόληση των γυναικών*, Ε.Π. Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, Υπουργείο Εθνικής παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης, Αθήνα 1997, σ.50-51.

<sup>2</sup> ΟΗΕ, «Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών», 1979. Τέθηκε σε ισχύ 3 Σεπτεμβρίου 1981. Επικυρώθηκε από την Ελλάδα χωρίς επιφυλάξεις, ΦΕΚ 39/1 Απριλίου 1983 / Νόμος 1342/83.

Ας εστιάσουμε λοιπόν στον όρο «διακρίσεις» και ειδικότερα στον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιείται στον καθημερινό λόγο. Οι διακρίσεις αφορούν κάθε διακριτική συμπεριφορά, αποκλεισμό ή προτίμηση με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, το θρήσκευμα, τις πολιτικές απόψεις, την εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα να πλήξουν ή να αλλοιώσουν την ισότητα ευκαιριών ή αντιμετώπισης σε επαγγελματικά θέματα ή εργασιακά θέματα.<sup>3</sup> Εκεί παρατηρούμε ότι συχνά φέρει την έννοια της ιεράρχησης και της πιο δυσμενούς αντιμετώπισης όσων είναι πράγματι θύματα διακρίσεων. Επίσης φέρει την εφαρμογή μιας ειδοποιού διαφοράς, ενός διαχωρισμού, μιας διαφοροποίησης. Συνεπώς ο όρος έχει αρνητικές συνδηλώσεις, οι οποίες αφομοιώθηκαν συνολικά στο νομικό λεξιλόγιο, όπου οι διακρίσεις εμφανίζονται με την έννοια της αθέμιτης, αυθαίρετης ή παράνομης διαφορετικής αντιμετώπισης. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινιστεί το εξής: οι διακρίσεις είναι κάτι περισσότερο από τη διαφορετική αντιμετώπιση ή τη διαφοροποίηση, δεν ταυτίζονται. Εξάλλου οι διαφοροποιήσεις είναι καθημερινό και επιτρεπτό φαινόμενο, ενώ οι διακρίσεις σε τομείς όπου ισχύουν αναγνωρισμένα και προστατευμένα δικαιώματα αποτελούν το φαινόμενο εκείνο που απαγορεύεται, μιας και δε συνάδει με τις αξίες που δέχεται η εκάστοτε κοινωνία. Ο όρος αυτός ουσιαστικά αναφέρεται σε κάθε διακριτική συμπεριφορά, αποκλεισμό ή προτίμηση με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, το θρήσκευμα, τις πολιτικές απόψεις, την εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα να πλήξουν ή να αλλοιώσουν την ισότητα ευκαιριών ή αντιμετώπισης σε επαγγελματικά θέματα ή εργασιακά θέματα

Κατά συνέπεια θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι διακρίσεις ιεραρχούν τα υποκείμενα τα οποία τις υφίστανται και η ιεράρχηση αυτή ενέχει το στοιχείο της ανισότητας. Ανάμεσα στα άτομα υπάρχουν αναμφισβήτητα εκ γενετής ανισότητες διαφόρων μορφών. Θεωρείται όμως πως όλες αυτές οι μορφές ανισοτήτων μετατρέπονται σε κοινωνικές μόνο ύστερα από τη δημιουργία των πρώτων ανθρώπινων ομάδων.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Σύμβαση 111 Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).

<sup>4</sup> Σύμφωνα με το Κοινωνικό Συμβόλαιο του Rousseau, 1762, θα έπρεπε να προαχθεί μια νόμιμη και ηθική ισότητα, σύμφωνα με την οποία οι άνθρωποι, που μπορεί να είναι άνισοι στη δύναμη ή την ευφυΐα, να γίνονται όλοι ίσοι μεταξύ τους κατά σύμβαση ή σύμφωνα με το δίκαιο. Le Bras-Chopard A. «Ισότητα» στο: Maguani M. (Επιμέλεια) *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες*, Αθήνα, Μεταίχμιο, 2008, σ. 106-116.

Οι κοινωνικές διακρίσεις πλήττουν ολοένα και περισσότερο τα υποκείμενα στην εποχή που διανύουμε. Είναι πλέον τόσο ενσωματωμένες στις κοινωνίες που ζούμε που συχνά αποτελούν στοιχείο της κοινωνικής διαστρωμάτωσης και σε αρκετές περιπτώσεις κομμάτι «της ανθρώπινης φύσης», ως επίκτητη συνέπεια αναπαραγωγής στερεοτύπων: αντικατοπτρίζει όλες τις αντιλήψεις που έχουν εμπεδωθεί στην κοινή γνώμη και δεν παίρνουν υπόψη τους τα δεδομένα της εμπειρίας, αλλά χρησιμεύουν για να κρίνουν και να αξιολογήσουν τα πράγματα με βάση μια εκ των προτέρων καθορισμένη οπτική γωνία. Τα στερεότυπα σε γενικές γραμμές μπορεί να αποτυπώνουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μιας υπό περιγραφή ομάδας και κατά συνεπεία να υποδηλώνουν το χαρακτήρα της ομάδας που κάνει την περιγραφή ή έχει υιοθετήσει αυτές τις στερεοτυπικές αντιλήψεις.

Συχνά η πολιτική οργάνωση, το πολιτικό κόμμα και το νομικό σύστημα μιας κοινωνίας κάνουν πολλές φορές τους ανθρώπους να συμπεριφέρονται με τρόπο τέτοιο ο οποίος να μη συνάδει με τη στάση ζωής τους. Επομένως οι κοινωνικές διακρίσεις δεν εξαρτώνται απόλυτα από τις ατομικές στάσεις, διότι οι κοινωνικές πιέσεις που διαιωνίζουν τις κοινωνικές διακρίσεις δεν έχουν εξαλειφθεί, κάτι που οφείλεται μεταξύ άλλων και σε θεσμικές κοινωνικές διακρίσεις.<sup>5</sup> Συνεπώς κατανοούμε ότι η προκατάληψη είναι μια στάση ή νοοτροπία, ενώ η διάκριση έχει απτή υπόσταση.<sup>6</sup> Είναι όμως αδιαμφισβήτητα απόρροια κοινωνικά παγιωμένων θέσεων, απόψεων και στερεοτυπικών καταστάσεων.

Οι διακρίσεις, οι οποίες είναι πιο ευρέως γνωστές, όπως έχει ήδη αναφερθεί, βασίζονται συνήθως στο φύλο, τη φυλή, το χρώμα, το θρήσκευμα ακόμα και σε ανατομικά ή άλλα εμφανή και μη ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων. Εμείς θα ασχοληθούμε με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες λόγω φύλου στην αγορά εργασίας ως προς την πρόσβαση, την εδραίωση και την εξέλιξη τους κυρίως σε παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα.

Σύμφωνα με τη Σύμβαση του ΟΗΕ (1979), υπενθυμίζουμε ότι η διάκριση κατά των γυναικών παραβιάζει τις αρχές της ισότητας των δικαιωμάτων και του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, ότι παρεμποδίζει τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική,

---

<sup>5</sup> Οι θεσμικές κοινωνικές διακρίσεις παρουσιάζονται όταν οι θεσμοί της κοινωνίας κάνουν διακρίσεις σε βάρος ορισμένων ομάδων, με αποτέλεσμα να κατανέμονται άνισα τα κοινωνικά αγαθά και να μην απολαμβάνουν όλοι οι πολίτες τα ίδια δικαιώματα. Hughes M., Kroehler C.J., *Κοινωνιολογία οι βασικές έννοιες*, Ιωσηφίδης Θ. (Επιμέλεια), Αθήνα, Κριτική, 2007, σ. 395.

<sup>6</sup> Στο ίδιο, σ.394.

κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ζωή της χώρας τους, υπό ίσους όρους με τους άνδρες, ότι αποτελεί εμπόδιο για την αύξηση της ευημερίας της κοινωνίας και της οικογένειας και ότι εμποδίζει τις γυναίκες να υπηρετήσουν τη χώρα τους και την ανθρωπότητα.<sup>7</sup> Η πλήρης ανάπτυξη μιας χώρας, η ευημερία του κόσμου και το θέμα της ειρήνης απαιτούν τη μέγιστη συμμετοχή των γυναικών, υπό ίσους όρους με τους άνδρες, σε όλους τους τομείς.<sup>8</sup>

Οι κοινωνίες είτε είναι παραδοσιακές είτε σύγχρονες παρουσιάζουν ανισότητες και διακρίσεις οι οποίες βασίζονται στο φύλο. Οι γυναίκες συνήθως είναι εκείνες οι οποίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των ανδρών ως προς τα κοινωνικά τους προνόμια, τις ευκαιρίες πρόσβασης ιδίως στην αγορά εργασίας, ως προς το κύρος και την ανάληψη θέσεων εξουσίας. Σημαντικό είναι βέβαια να αναφέρουμε ότι έχει παρατηρηθεί πρόοδος στο τμήμα αυτό σε πολλές χώρες ειδικά του ανεπτυγμένου κόσμου, ενώ σε άλλες οι γυναίκες ακόμα υφίστανται πληθώρα διακρίσεων και άδικων συμπεριφορών.

Οι κοινωνίες σχεδόν πάντα συμπεριφέρονταν μειωτικά σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως για παράδειγμα στους φτωχούς, τους ανάπηρους, τους ψυχικά άρρωστους, τους αλλοδαπούς και τις γυναίκες. Απόρροια αυτής της κατάστασης, ήταν οι εν λόγω ομάδες να υποτιμούνται και να στερούνται των κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων ή μέρους αυτών. Ο περιφρονητικός και μειωτικός τρόπος αντιμετώπισης της διαφορετικότητας ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων συνοδευόταν από ανάλογα κοινωνικά μέτρα όπως η περιθωριοποίηση και ο στιγματισμός οδηγώντας ουσιαστικά στον «κοινωνικό αποκλεισμό». Ουσιαστικά αναφερόμαστε με τον όρο αυτό στην αδυναμία ενσωμάτωσης ή ένταξης κοινωνικών ομάδων στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή. Χαρακτηρίζει τις κοινωνίες εκείνες που αφήνουν έξω από τις δημόσιες λειτουργίες και τα δημόσια αγαθά (παιδεία, προστασία υγείας, κοινωνική ασφάλεια, εργασία, πολιτισμό) άτομα και ομάδες του πληθυσμού τους.<sup>9</sup>

Θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε πως οι «έμφυλες κοινωνικές διακρίσεις» έχουν να κάνουν με τη διαφοροποίηση των δύο φύλων και όποιες ποικίλες ανισότητες αυτές συνεπάγονται. Οι έμφυλοι ρόλοι διαμορφώνονται από την κοινωνία και τον πολιτισμό,

---

<sup>7</sup>ΟΗΕ «Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών»,1979.

<sup>8</sup>Στο ίδιο.

<sup>9</sup> Καλτσοβιά-Τουρναβίτη Ν., *Κοινωνικός αποκλεισμός και γυναίκες* στο *Κοινωνικός αποκλεισμός για τους ανθρώπους που παραμερίζουμε*, Παπαδοπούλου Δ. (Επιμέλεια), Αθήνα, Αρμός,1999, σ.294.

τοποθετώντας τους άνδρες και τις γυναίκες στην κοινωνία και ορίζοντας την ιεραρχική θέση των ατόμων στην ίδια την κοινωνία. Αποτελούν ουσιαστικά ένα κριτήριο κοινωνικής διαστρωμάτωσης. Καθορίζουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες συγκροτούν την ταυτότητα τους, θέτουν στόχους και λαμβάνουν τη μόρφωση – εκπαίδευσή τους. Επιπλέον μέσα από τη διαμόρφωση των έμφυλων ρόλων και της κοινωνικής διαντίδρασης, το άτομο διαμορφώνει την έμφυλη ταυτότητά του.<sup>10</sup> Το άτομο συνεπώς αντιλαμβάνεται ότι ανήκει στο ανδρικό ή το γυναικείο φύλο.<sup>11</sup> Οι έμφυλοι ρόλοι αποτελούν μία από τις κυριότερες πηγές κοινωνικής ανισότητας και συντίθεται βάσει των πολιτισμικών χαρακτηριστικών που καθορίζουν τη συμπεριφορά του ατόμου βάσει φύλου.

## 1.2 Έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Το πεδίο της αγοράς εργασίας αποτελεί το χώρο όπου πληθώρα ανισοτήτων πηγάζουν από τη διάκριση σύμφωνα με το φύλο. Η διάκριση αυτή αποτυπώνεται με διάφορες μορφές όπως μειωμένες προσλήψεις γυναικών, αδυναμία ιεραρχικής εξέλιξης, αλλά και ανισότητα ως προς την αμοιβή συγκριτικά πάντα με τους άνδρες συναδέλφους τους, η διαίρεση των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία».

Ανεξάρτητα από την τυπικά θεσμοθετημένη και διακηρυγμένη ισότητα ως προς την αμοιβή και την επαγγελματική εξέλιξη ανδρών και γυναικών και τις εξαγγελίες για την ύπαρξη ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο, καθημερινά πραγματοποιούνται βάσει εθιμικών ή άγραφων νόμων ουσιώδεις διακρίσεις μεταξύ αντρών και γυναικών με την μορφή άτυπων σχέσεων εξουσίας και εξάρτησης.

Η επαγγελματική θέση της γυναίκας χαρακτηρίζεται ακόμη και σήμερα από αντιφάσεις και αδιέξοδα, διότι η νομοθετική ισότητα και οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις δεν προεξοφλούν στην καθημερινή πρακτική την ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Στο εργασιακό περιβάλλον σε αρκετές περιπτώσεις η εργαζόμενη γυναίκα αντιμετωπίζεται από τους ιεραρχικά προϊστάμενους, αλλά και τους συναδέλφους της, με προκατάληψη, δυσπιστία και επιφυλακτικότητα ως προς τις γνώσεις και τις ικανότητες της. Προστατευτικές θεσμικές διατάξεις, όπως η πρόωρη

---

<sup>10</sup> Kergoat D., *Κοινωνικές σχέσεις και έμφυλος καταμερισμός της εργασίας* στο: Maruani M. (Επιμέλεια) *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες*, Αθήνα, Μεταίχμιο, 2008, σ. 128-137.

<sup>11</sup> Hughes M., Kroehler C.J., *Κοινωνιολογία οι βασικές έννοιες*, Ιωσηφίδης Θ. (Επιμέλεια), Αθήνα, Κριτική, 2007, σ. 421.

μειωμένη συνταξιοδότηση των έγγαμων μητέρων, λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό ως μηχανισμοί νομιμοποίησης και αναπαραγωγής των διακρίσεων και των στερεοτύπων σε βάρος των γυναικών, παρά ως ενισχυτικές για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα της απασχόλησης.

Οι έντονες διαφοροποιήσεις των εργασιών κατά φύλο εδραίωναν έναν αυθαίρετο, συμβατικό διαχωρισμό των θέσεων εργασίας σε «ανδρικές» και «γυναικείες». Οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες κατέχουν θέσεις εργασίας με ελάχιστη αυτονομία, χαμηλότερο γόητρο, λιγότερη εμπλοκή σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων και μεγαλύτερη εποπτεία από τους άνδρες. Οι άνδρες έχουν, ακόμη, διπλάσιες πιθανότητες σε σύγκριση με τις γυναίκες να κατέχουν θέσεις διευθυντών και τριπλάσιες για θέσεις γενικών διευθυντών. Η διαίρεση αυτή των αρμοδιοτήτων κατά φύλο εφαρμόστηκε κυρίως για να αποκλείσει τις γυναίκες από τα ανώτερα και όχι από τα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

Οι άνδρες και οι γυναίκες συμπεριφέρονται διαφορετικά στην οργάνωση της εργασίας διότι οι άνδρες έχουν περισσότερη «αληθινή» δύναμη και μεγαλύτερες ευκαιρίες κινητικότητας. Και οι δύο, άνδρες και γυναίκες, όταν τοποθετούνται σε θέσεις χαμηλής δύναμης και χαμηλής κινητικότητας έχουν χαμηλές προσδοκίες και αναπτύσσουν διαφορετικά μοντέλα εργασιακής συμπεριφοράς από αυτούς με σημαντικότερη δύναμη και δυνατότητες. Η απαγορευμένη κινητικότητα οδηγεί σε περιορισμένα κίνητρα, που με τη σειρά τους, οδηγούν σε μια καθοδική πορεία υποβάθμισης και αποθάρρυνσης. Αντιθέτως, αυτοί με δύναμη και δυνατότητες χρησιμοποιούν αυτές τις πηγές για να κερδίσουν συμμάχους και υποστηρικτές και να τεθούν σε μια ανοδική πορεία επιτυχίας. Παρόλο που και οι δύο κύκλοι εμφανίζονται να σχετίζονται με τα προσωπικά κίνητρα, στην πραγματικότητα, αναδύονται ως απάντηση των οργανωτικών παραγόντων.<sup>12</sup>

Οι άνδρες τοποθετούνται ιεραρχικά σε θέσεις δύναμης και επιρροής. Ελέγχουν την πληροφόρηση και την πρόσβαση σε αυτήν, τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και τις αποφάσεις που λαμβάνονται. Οι άνδρες είναι οι αυτοί που κρατούν τις εισόδους και ελέγχουν την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση, προώθηση και ανάπτυξη

---

<sup>12</sup> Martin E. S., *Think like a man, work like a dog, and act like a lady: occupational dilemmas of policewomen* στο *The worth of women's work, A qualitative synthesis*, Statham Anne, Miller M. Eleanor and Mauksch O. Hans (επιμέλεια), State University of New York press, New York 1988, σ. 205-206.



καριέρας. Οι άνδρες παρά το γεγονός ότι είναι λιγότεροι αριθμητικά, είναι σε κυρίαρχη θέση εργασιακά, ενώ οι γυναίκες το αντίστροφο.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται και στην Ελλάδα (όπως και στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.) μια αδιαμφισβήτητη πρόοδος στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτή η πρόοδος σηματοδοτείται από τρεις κυρίως θετικές εξελίξεις: α) Την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, αλλά από ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα, β) τη μείωση του δείκτη ανεργίας των γυναικών, ο οποίος παραμένει, ωστόσο, υψηλός και γ) το σταδιακό κλείσιμο της ψαλίδας στα ποσοστά ανδρικής και γυναικείας απασχόλησης, που οφείλεται στο γεγονός ότι η πλειονότητα των νέων θέσεων εργασίας καταλαμβάνονται από γυναίκες.<sup>13</sup>

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Έκθεση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων σχετικά με τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης στην ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών, η κρίση επιδεινώνεται από τα επονομαζόμενα μέτρα λιτότητας που έχουν επιβληθεί στα κράτη μέλη. Η κρίση έχει ιδιαίτερα σοβαρές συνέπειες για τους ανθρώπους που βρίσκονται σε επισφαλή θέση, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, οι οποίες πλήττονται άμεσα – λόγω της απώλειας της θέσης εργασίας τους, περικοπών των αποδοχών τους, ή απώλειας της εργασιακής ασφάλειας – και έμμεσα, λόγω των περικοπών στις δημόσιες υπηρεσίες και την κοινωνική πρόνοια.

Θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι η ανισότητα και η διάκριση που υφίσταται οι γυναίκες στο εργασιακό περιβάλλον δεν είναι αποτέλεσμα ενός χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και μίας ελλιπούς επαγγελματικής κατάρτισης σε σύγκριση με το εργατικό δυναμικό των ανδρών – αντίθετα συχνά υπερέχει μορφωτικά -, αλλά αποτέλεσμα διαφορετικής, υποδεέστερης κοινωνικής αντιμετώπισής της, λόγω φύλου. Κάτω από τις σύγχρονες επισφαλείς εργασιακές συνθήκες είναι προφανής η ευάλωτη θέση των γυναικών στο εργασιακό τοπίο. Σε μία περίοδο έντονης οικονομικής κρίσης, όπου επικρατεί μία συνεχώς αυξανόμενη τάση περικοπής του εργατικού δυναμικού, οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους περιθωριοποιούνται ευκολότερα, γίνονται αποδέκτες απόλυσης και οδηγούνται μαζικά στην ανεργία. Ακόμα και σήμερα

---

<sup>13</sup> Μουρίκη Α., Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης στο Πολιτική απασχόλησης-Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής Καραμεσίνη Μ. και Κουζής Γ. (επιμέλεια), Gutenberg, Αθήνα 2005, σ. 241-242.

σε κοινωνικό επίπεδο, οι γυναίκες συνεχίζουν να παρουσιάζουν μεγαλύτερο κίνδυνο αποκλεισμού και φτώχειας.

Οι γυναίκες, ενώ πλήττονταν ήδη πριν από την κρίση περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες από την ανεργία, την επισφαλή απασχόληση και τους χαμηλούς μισθούς, υφίστανται πλέον την επίδραση των μέτρων που λαμβάνουν οι κυβερνήσεις για να περιορίσουν τα δημόσια ελλείμματα με αποτέλεσμα να καθίστανται παράγοντας προσαρμογής στην κρίση. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η τρέχουσα κρίση δεν είναι μόνο χρηματοπιστωτική και οικονομική, αλλά και κρίση της ισότητας, της κοινωνικής πρόνοιας και της ισότητας των δύο φύλων. Στην αγορά εργασίας, η υπολειμματική αυτή θέση μεταφράζεται σε επαγγελματικό διαχωρισμό, ανισότητα αμοιβών, μειωμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ισχνή συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης και γενικά υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας.<sup>14</sup>

**Πίνακας 1 Ποσοστό Ανεργίας κατά φύλο Δεκέμβριος 2008-2013**

Φύλο	Δεκέμβριος					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Άρρενες	6,1	7,7	11,9	18,4	23,6	24,5
Θήλειες	12,0	14,3	18,2	25,4	29,8	31,6
Σύνολο	8,6	10,5	14,6	21,4	26,3	27,5

\*Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, 06/03/2013.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού<sup>15</sup> κατά το Δ' Τρίμηνο 2013, διαφαίνεται ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών, όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 1 στην Ελλάδα σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ).

<sup>14</sup> Martin E. S., *Think like a man, work like a dog, and act like a lady: occupational dilemmas of policewomen* στο *The worth of women's work, A qualitative synthesis*, Statham Anne, Miller M. Eleanor and Mauksch O. Hans (επιμέλεια), State University of New York press, New York 1988, σ. 205-206.

<sup>15</sup> Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού διενεργείται από το 1981. Μέχρι το 1997 τα αποτελέσματα εξάγονταν σε ετήσια βάση, με περίοδο αναφοράς το 2<sup>ο</sup> τρίμηνο του έτους, ενώ από το 1998 και εξής η έρευνα είναι συνεχής και παράγει τριμηνιαία αποτελέσματα. Βασικός σκοπός της είναι η κατανομή του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15 ετών και άνω) σε τρεις πλήρως διακριτές ομάδες : απασχολούμενοι, άνεργοι και οικονομικά μη ενεργοί. Επιπλέον, συλλέγει πρόσθετες πληροφορίες που αφορούν δημογραφικά χαρακτηριστικά της κύριας εργασίας, ύπαρξη και χαρακτηριστικά δεύτερης εργασίας, ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο, συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και αναζήτηση εργασίας.

## Πίνακας 2 Ανεργία κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης 2014

Επίπεδο Εκπαίδευσης	2014		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	25,0	31,4	27,8
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακό	15,6	14,9	15,3
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	16,1	21,0	18,7
Πτυχίο ΤΕΙ	23,8	35,0	29,2
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	26,8	37,2	31,1
Απολυτήριο Τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	31,5	36,0	33,1
Απολυτήριο Δημοτικού	27,0	28,6	27,6
Μερικές τάξεις Δημοτικού	35,7	62,9	45,0
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	34,4	45,4	38,4

*\*Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, 12/06/2014.*

Η κατανομή της ανεργίας, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εκπαίδευσης, έχει ως εξής: το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στις γυναίκες που έχουν παρακολουθήσει «Μερικές τάξεις Δημοτικού» ενώ στους άνδρες το υψηλότερο ποσοστό παρατηρείται σε όσους δεν έχουν παρακολουθήσει «καμία τάξη». Τα χαμηλότερα ποσοστά στις γυναίκες παρατηρούνται σε όσες κατέχουν «διδακτορικό ή μεταπτυχιακό» τίτλο σπουδών, όπως αντίστοιχα και στους άνδρες (Πίνακας 2).

### 1.3 Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις στην αγορά εργασίας – Η αρχή της ίσης μεταχείρισης

Οι διακρίσεις στο χώρο της αγοράς εργασίας μπορεί να είναι, είτε άμεσες είτε έμμεσες. Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα άτομο ή εργαζόμενος υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από κάποιο άλλο σε αντίστοιχη θέση. Η διαφοροποίηση αυτή στη μεταχείριση μπορεί να οφείλεται σε φυλετικά ή εθνοτικά χαρακτηριστικά, θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, λόγω φύλου, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού ή αναπηρίας. Για παράδειγμα, σε μια αγγελία πρόσληψης

προσωπικού ενώ δεν αναφέρεται όριο ηλικίας, ο υπεύθυνος αποφασίζει να προσλάβει το νεότερο ηλικιακά υποψήφιο.

Οι έμμεσες διακρίσεις από την άλλη έχουν διαφορετική «μορφή» και για το λόγο αυτό είναι λιγότερο εύκολα διακριτές. Αυτές λαμβάνουν χώρα όταν μια φαινομενικά ουδέτερη πρακτική, εφαρμόζεται μεν σε όλες τις ομάδες του πληθυσμού αλλά επιδρά δυσανάλογα σε κάποια από τα μέλη μιας ομάδας.

Οι έμμεσες διακρίσεις επιδρούν στη γυναικεία απασχόληση με τρεις κυρίως τρόπους:

α) Αποθαρρύνοντας την είσοδο στην αγορά εργασίας γυναικών, που λόγω των διακρίσεων αυτών, δεν μπορούν να καταλάβουν θέσεις ανάλογες προς τα προσόντα και τις φιλοδοξίες τους και δεν αποδέχονται θέσεις κατώτερες για τα προσόντα αυτά και τις φιλοδοξίες.<sup>16</sup> Η αποθάρρυνση αυτή λειτουργεί βέβαια και σ' ένα άλλο, θεμελιώδες, επίπεδο: της απόκτησης των προσόντων και της καλλιέργειας των φιλοδοξιών για τις θέσεις εκείνες, από τις οποίες οι έμμεσες διακρίσεις αποκλείουν τις γυναίκες.

β) Καταδικάζοντας σε επαγγελματική στασιμότητα ή σε μειωμένη (σε σχέση προς τις ευκαιρίες που παρέχονται στο επάγγελμα) ανοδική κινητικότητα. Η «καταδίκη» αυτή αφενός μειώνει τα προσόντα και τις φιλοδοξίες των γυναικών που βλέπουν ότι δεν ωφελεί να προσπαθούν και να θέλουν, παραιτούνται από την επιδίωξη ενημέρωσης, παύουν να είναι δημιουργικές, αδρανούν και εντέλει αδιαφορούν και αφετέρου λειτουργεί ενισχυτικά της αποθάρρυνσης για την απόκτηση προσόντων και την καλλιέργεια φιλοδοξιών που ήδη σημειώσαμε. Βέβαια, η παραίτηση, η έλλειψη δημιουργικότητας, η αδράνεια, η αδιαφορία μετατρέπονται από αποτέλεσμα καταδίκης των γυναικών αυτών σε επαγγελματική στασιμότητα στο κύριο «επιχείρημα» υπέρ της στασιμότητας αυτής.

Τέλος, γ) ενισχύοντας την τάση των γυναικών να θεωρούν τη σταδιοδρομία ανδρική υπόθεση και, άρα, να παραιτούνται εύκολα από αυτήν αλλά και να εξέρχονται από την αγορά εργασίας με την πρώτη ευκαιρία. Είναι προφανές ότι οι τρόποι με τους οποίους

---

<sup>16</sup> Βέβαια, κάποιες γυναίκες αποδέχονται (συνειδητά ή ασυνειδητά) τον «υποβιβασμό» αυτόν και εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Αυτές αποτελούν την μία από τις δύο κατηγορίες γυναικών που διαμορφώνουν το διεθνώς παρατηρούμενο φαινόμενο υπερεκπαίδευσης του γυναικείου εργατικού δυναμικού: οι γυναίκες εργαζόμενες διαθέτουν κατά κανόνα περισσότερα εκπαιδευτικά προσόντα από όσα απαιτεί η θέση την οποία κατέχουν. Η δεύτερη κατηγορία στην οποία εδώ αναφερόμαστε αποτελείται από τις γυναίκες που αφορά το (β) παρακάτω. Δεν θα πρέπει να μας διαφεύγει ότι το φαινόμενο της υπερεκπαίδευσης, πέραν της σημασίας του για το γυναικείο ζήτημα, συνιστά κατασπατάληση παραγωγικών δυνατοτήτων και γι' αυτό αποτελεί καίριο οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα.

οι έμμεσες διακρίσεις επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση είναι αλληλένδετοι, ενισχυτικοί της παραδοσιακής δευτερεύουσας θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και εξουδετερώνουν την πολύ ουσιαστική προσπάθεια των τελευταίων ετών για εξάλειψη των άμεσων διακρίσεων.<sup>17</sup>

Στην Ελλάδα με την ψήφιση του Ν. 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης η Οδηγία 2006/54/EK έγινε εσωτερικό δίκαιο με σκοπό την της κείμενης νομοθεσίας με αυτή. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία είναι θεμελιώδης αρχή του εργατικού δικαίου σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Κρίσιμες διατάξεις του ν. 3896/2010 που οφείλουν να είναι γνωστές από τα σωματεία είναι κυρίως η απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές, η ρύθμιση των θεμάτων σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, η απαγόρευση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στις διατάξεις αυτού του Νόμου, η κατοχύρωση του δικαιώματος των γυναικών να συμμετέχουν, χωρίς καμία διάκριση λόγω φύλου, σε σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιοδήποτε επαγγελματικό σωματείο, η απονομή δυνατότητας στα νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν έννομο συμφέρον, κατόπιν συναίνεσης του θιγομένου από τις παραβάσεις του Νόμου αυτού να προσφεύγουν ή να παρεμβαίνουν στο όνομα του θύματος της διάκρισης ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών, η αντιστροφή του βάρους απόδειξης στις περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενημερώνουν τα μέλη τους για τα μέτρα που λαμβάνουν για την εφαρμογή του νόμου και των εργοδοτών να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και η ενθάρρυνση του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των ΜΚΟ που ασχολούνται με την ισότητα, με στόχο την προαγωγή της ισότητας στην απασχόληση και την εργασία.

Με τις διατάξεις του Ν. 3896/2010 προβλέπεται και η διεύρυνση της αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Στις λειτουργίες που προβλέπονται προστίθεται και η συνεργασία της

---

<sup>17</sup> Μουσούρου Λ., Γυναίκα και απασχόληση : Δέκα ζητήματα, Gutenberg, Αθήνα, 1993, σ.119-120.

Ανεξάρτητης αυτής Αρχής με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τις επιχειρήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους και τις ΜΚΟ, στο πλαίσιο της αποστολής της ως φορέα για την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την έννοια του παρόντος νόμου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο

Κατά την τελευταία δεκαετία, οι έρευνες σε σχέση με τις γυναίκες και την απασχόληση έχουν επικεντρωθεί στο διαχωρισμό κατά φύλο, αυτό αποτελεί το γεγονός, ότι οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται σε δουλειές οι οποίες κυριαρχούνται από γυναίκες και οι άντρες σε αντίστοιχες οι οποίες στελεχώνονται από άντρες. Αυτές οι διακρίσεις συνδέονται ισχυρά με άνισες αμοιβές, προοπτικές εξέλιξης και επαγγελματικής προστασίας. Ο διαχωρισμός κατά φύλο στην αγορά εργασίας είναι προϊόν σύνθετων σχέσεων ανάμεσα σε εργαζόμενους, εργοδότες και νοικοκυριά.<sup>18</sup>

Οι κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν στο διαχωρισμό είναι οι κοινωνικές τάσεις απέναντι στα «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα καθώς επίσης και η ανισότητα των φύλων σε όρους μόρφωσης και εκπαίδευσης. Μετά τη διαδικασία πρόσληψης, οι γυναίκες τείνουν να τοποθετούνται σε θέσεις χαμηλότερης αξίας σε όρους επαγγελματικών απαιτήσεων και κύρους. Συγκεκριμένα, τοποθετούνται σε μη στρατηγικές θέσεις με λιγότερες προοπτικές ανέλιξης, με αποτέλεσμα πρακτικά να αποτελούν «υποστηρικτικό» προσωπικό των ανδρών συναδέλφων τους.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάλογα με το φύλο αναφέρεται στη διαίρεση της αγοράς σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από άντρες ή από γυναίκες και χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: τον οριζόντιο και τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό. Ο πρώτος έχει να κάνει με την συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε διαφορετικούς τύπους επαγγελμάτων και ο δεύτερος περιγράφει μία διαφορετική δομή στην οποία οι άντρες καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία σε αντίθεση με τις γυναίκες. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά τη συγκέντρωση των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε στενότερο φάσμα επαγγελμάτων (οριζόντιος διαχωρισμός) απ' ότι οι άνδρες και σε χαμηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας απ' ότι οι άνδρες (κάθετος διαχωρισμός).<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> MacEwen Scott Alison, *Gender segregation and social change, Men and women in changing labour markets*, Oxford University Press, New York 2000, σ.1-3.

<sup>19</sup> Μουσοπούλου Α., *Γυναίκα και απασχόληση : Δέκα ζητήματα*, Gutenberg, Αθήνα, 1993, σ.110.

Απόλυτος επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε εντελώς διαφορετικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα, δεν υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των δύο φύλων στη συνολική απασχόληση. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός έχει σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο της ισότητας των δύο φύλων, ιδιαίτερα αν οι γυναίκες αποκλείονται από συγκεκριμένα επαγγέλματα ως αποτέλεσμα των κατά φύλο (έμφυλων) διακρίσεων. Οι διακρίσεις μπορούν να εκδηλωθούν τόσο από την πλευρά των εργοδοτών (π.χ. κατά τις προσλήψεις και τις προαγωγές προσωπικού) όσο και από την πλευρά των καταναλωτών (π.χ. κατά την επιλογή επαγγελματιών - συνεργατών για την αγορά αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών).

## 2.1 «Γυάλινη οροφή» (Κάθετος Διαχωρισμός)

Η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εξηγεί σε μεγάλο βαθμό την τάση συγκέντρωσής τους σε διαφορετικές θέσεις στα πλαίσια της οργανωσιακής ιεραρχίας. Με την άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών και τις αλλαγές στις κοινωνικές αντιλήψεις για τους γυναικείους και ανδρικούς ρόλους, θεωρήθηκε ότι οι γυναίκες θα εξελίσσονται γρήγορα στην εργασιακή ιεραρχία.<sup>20</sup> Όμως σημαντικά εμπόδια, διακρίσεις και αντιλήψεις για τη θέση των γυναικών στην οικονομία, την πολιτική και την κοινωνία έχουν διαμορφωθεί και εξακολουθούν να αποτελούν πηγή διακρίσεων σε βάρος της επαγγελματικής τους εξέλιξης.<sup>21</sup>

Ο διαχωρισμός κατά φύλο διαφέρει ανάμεσα και μέσα στις επαγγελματικές τάξεις, οι ανώτερες ιεραρχικά θέσεις και των χειρωνακτικών αλλά και των μη επαγγελματιών, κυριαρχούνται κυρίως από «άνδρες» και οι χαμηλότερες από «γυναίκες». Επιπλέον, οι χειρωνακτικές εργασίες είναι περισσότερο διαχωρισμένες κατά φύλο από τις μη χειρωνακτικές. Οι γυναίκες και οι άνδρες παραμένουν σε κατεξοχήν διαχωρισμένες εργασίες βάσει φύλου κατά τη διάρκεια της ζωής τους και ότι οι προοπτικές επαγγελματικής τους εξέλιξης είναι συνδεδεμένες με την κίνηση τους εντός των τάξεων των «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Wirth L. *Breaking through the Glass Ceiling*, International Labour Office, Geneva, 2001, σ.11.

<sup>21</sup> Ντερμανάκης 2004:1.

<sup>22</sup> MacEwen Scott Alison, *Gender segregation and social change, Men and women in changing labour markets*, Oxford University Press, New York 2000, σ. 127.



Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά στην συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε ορισμένους βαθμούς της ιεραρχίας, επίπεδα ευθύνης ή θέσεις στον ίδιο τομέα ή επάγγελμα, με χαρακτηριστικό το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Ο όρος κάθετος διαχωρισμός σημαίνει την κατανομή ανά φύλο των υψηλών διοικητικών θέσεων και θέσεων λήψης. Παρατηρείται ότι οι γυναίκες απουσιάζουν συστηματικά από τις παραπάνω θέσεις.

Σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι πολύ μικρά, τόσο σε όρους εποπτείας-διοίκησης άλλων εργαζομένων όσο και σε όρους αμοιβής της εργασίας. Το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των γυναικών δεν αντικατοπτρίζεται άμεσα στις θέσεις εργασίας που κατέχουν στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε «γυναικείους» τομείς και επαγγέλματα και παραμένουν σε κατηγορίες θέσεων εργασίας με μικρότερη πρόσβαση σε ανώτερες θέσεις. Αλλά και από τις γυναίκες που καταφέρνουν να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια που παρουσιάζονται και να εξελιχθούν ιεραρχικά, λίγες καταφέρνουν να κατακτήσουν επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Αυτό το όριο που φαίνεται ότι υπάρχει και καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών ορίζεται ως «γυάλινη οροφή».<sup>23</sup>

Η αγορά εργασίας στις αναπτυγμένες χώρες συχνά χαρακτηρίζεται από περιορισμένα περιθώρια στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών σε όρους εποπτείας-διεύθυνσης αλλά και αμοιβής. Το φαινόμενο αυτό που συχνά-πυκνά διαπιστώνεται στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς δεν είναι παρά είναι ένα όριο-στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Ο αριθμός των γυναικών που τελικά ξεπερνούν αυτό το «διάφανο όριο» είναι πολύ μικρότερος αναλογικά με εκείνον των ανδρών. το δικαίωμα προώθησης των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά σχήματα δεν αναγνωρίζεται αντίστοιχα με τους άνδρες, επομένως δεν αντιμετωπίζουν την ίδια μεταχείριση κατά τις διαδικασίες αξιολόγησης και κρίσης για την ιεραρχική εξέλιξη τους.

Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των

---

<sup>23</sup> Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα, ΚΕΘΙ, Ιούνιος 2004, σ.1.

επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταφέρουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους.<sup>24</sup>

Η γυάλινη οροφή διακρίνεται από εμπόδια που αναφέρονται σε απαιτήσεις εκπαίδευσης και εμπειρίας. Αντανακλά άنيση μεταχείριση που δεν εξηγείται από τα προσόντα και τις ικανότητες του ατόμου αλλά από το φύλο του. Είναι ένα εμπόδιο τόσο λεπτό, που καθιστά αόρατο αλλά παράλληλα τόσο ισχυρό ώστε να εμποδίζει τις γυναίκες να ανέβουν στην ιεραρχία.<sup>25</sup> Η ύπαρξη της γυάλινης οροφής δεν σημαίνει μόνο ότι είναι πιο δύσκολο για τις γυναίκες να προαχθούν σε ιεραρχικές θέσεις ευθύνης, αλλά επίσης ότι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αυξάνονται καθώς αυτές ανεβαίνουν στην ιεραρχία. Επίσης, το φαινόμενο αυτό συνδέεται αρκετά συχνά με πιο χαμηλή αμοιβή σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους ακόμα και για την ίδια εργασία. Ακόμη και σε κλάδους που πλειοψηφούν οι γυναίκες, όπως η υγεία και η εκπαίδευση, οι άνδρες καταλαμβάνουν τις θέσεις που συνδέονται με περισσότερη ευθύνη και καλύτερες αμοιβές.<sup>26</sup>

Ο μηχανισμός που μετατρέπει τον επαγγελματικό διαχωρισμό σε γυάλινη οροφή είναι η εσωτερική αγορά εργασίας. Αυτή περιλαμβάνει τις σχετιζόμενες θέσεις εργασίας απ' όπου γίνονται οι προαγωγές, δηλαδή αποτελεί τη σύνδεση ανάμεσα στις κατώτερες και τις ανώτερες θέσεις. Καθώς ο επαγγελματικός διαχωρισμός οδηγεί στη δυσανάλογη συγκέντρωση των γυναικών σε αδιέξοδες θέσεις ή θέσεις με περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης, μειώνει αναλόγως τις ευκαιρίες προαγωγής.<sup>27</sup>

Σε γενικές γραμμές το φαινόμενο της γυάλινης οροφής μπορεί να ερμηνευτεί με βάση τρεις κατηγορίες αιτιών, τις ατομικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, τα οργανωσιακά και τα κοινωνικά αίτια. Στο πεδίο αυτό εντάσσονται τα ζητήματα που σχετίζονται με τις φιλοδοξίες του ατόμου, δηλαδή την επιθυμία να αναλάβει διοικητικά καθήκοντα. Η άποψη αυτή υποστηρίζει ότι η γυναικεία «φύση» χαρακτηρίζεται από έλλειψη αυτοπεποίθησης και διστακτικότητα αυτοπροβολής. Επίσης, οι κοινωνικοί επιστήμονες υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες συνειδητά δεν επιδιώκουν την

---

<sup>24</sup> MacEwen Scott Alison, *Gender segregation and social change, Men and women in changing labour markets*, Oxford University Press, New York 2000, σ.1-3.

<sup>25</sup> Βακόλα 2007 σ.27.

<sup>26</sup> Wirth L. *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, First International Conference, Luxemburg, 2002, σ. 10.

<sup>27</sup> Padavic I. & Reskin B., *Women and men at work*, Pine Forge Press, California, 2002, σ. 110.

επαγγελματική τους εξέλιξη καθώς δεν είναι προσανατολισμένες κατά πρώτο λόγο στην καριέρα, όπως οι άνδρες.<sup>28</sup>

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής μπορεί να υπάρχει σε διαφορετικά επίπεδα, είτε μόνο στις ανώτατες θέσεις είτε και στις ανώτερες ή και σε ακόμη πιο χαμηλά επίπεδα και εμποδίζει την κάθετη κινητικότητα των γυναικών εργαζομένων.<sup>29</sup> Οι άνδρες εξακολουθούν να κυριαρχούν στα ανώτατα επίπεδα ιεραρχίας και να μονοπωλούν τις ανώτερες θέσεις στα περισσότερα επαγγέλματα. Ακόμη και σε παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα, όπως οι υπηρεσίες υγείας, όσο υψηλότερη είναι η θέση τόσο πιο πιθανό είναι να καταλαμβάνεται από άνδρα.

## 2.2 «Γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα (Οριζόντιος Διαχωρισμός)

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.

Το πρότυπο του «άνδρα – κουβαλητή» παραμένει ισχυρό και δυσχεραίνει την άμβλυνση των παραδοσιακών στερεοτύπων και τον ουσιαστικό επανακαθορισμό των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα. Παρά την ύπαρξη ενός ικανοποιητικού θεσμικού πλαισίου για την ισότητα, την πληθώρα θετικών δράσεων, κοινοτικών πρωτοβουλιών και επιδοτήσεων για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση, ο «σκληρός πυρήνας» των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών παραμένει σχεδόν ανέπαφος.<sup>30</sup> Η διάκριση σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην αγορά εργασίας. Η τάση συγκέντρωσης γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα και ο χαρακτηρισμός κάποιων επαγγελμάτων ως γυναικείων εξακολουθεί να υπάρχει.

Παρόλ' αυτά, η αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι διχοτομημένη με βάση το φύλο, με την έννοια ότι τα επαγγέλματα διακρίνονται σε «ανδρικά» και «γυναικεία».

<sup>31</sup> Padavic I. & Reskin B., *Women and men at work*, Pine Forge Press, California, 2002, σ. 50-51.

<sup>29</sup> Halford S. & Leonard P., *Gender, Power and Organizations*, PALGRAVE, New York, 2001, σ. 45.

<sup>30</sup> Μουρίκη Α., Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης στο Πολιτική απασχόλησης-Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής Καραμεσίνη Μ. και Κουζής Γ. (επιμέλεια), Gutenberg, Αθήνα 2005, σ. 242.

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 ημι-ανειδίκευτες χειρωνακτικές εργασίες, ή σε χαμηλόβαθμες και χαμηλόμισθες υπαλληλικές θέσεις. Σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις (π.χ. διευθυντές τραπεζών, πρόεδροι εταιριών, διευθύνοντες σύμβουλοι, κτλ.) και σε ελεύθερα επαγγέλματα υψηλού κύρους (γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί, πανεπιστημιακοί) βρίσκουμε λιγότερες γυναίκες από ό,τι άντρες. Παρά τη σημαντική αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες που συνοδεύτηκε από άνοδο του επιπέδου εκπαίδευσης, ο κλαδικός και επαγγελματικός διαχωρισμός εξακολουθεί να υφίσταται.<sup>31</sup>

Για τον κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό ευθύνονται σε μεγάλο βαθμό οι διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, η κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας, το πρότυπο οικογένειας και οι διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, που περιλαμβάνουν τόσο τις μισθολογικές διακρίσεις όσο και τις διακρίσεις στην απασχόληση. Οι τελευταίες αναφέρονται στην άνιση πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που απολαμβάνουν ισχυρό κοινωνικό γόητρο και ταυτόχρονα παρέχουν στους εργαζόμενους καλύτερες συνθήκες εργασίας και αμοιβής. Όλα τα παραπάνω οδηγούν σε διαφορετικές επιλογές ως προς την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, το επάγγελμα και τις προς απόκτηση δεξιότητες.<sup>32</sup>

Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός αναφέρεται στην κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα διάφορα επαγγέλματα, τους κλάδους ή και μορφές απασχόλησης που ανδροκρατούνται, ενώ άλλοι γυναικοκρατούνται, διαχωρίζοντας αντίστοιχα τους κλάδους ή τα επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Σχετικά με την οριζόντια διάκριση των επαγγελματιών εκείνο που εντυπωσιάζει είναι ότι η ανδρική εργασία κατανέμεται σε πολύ περισσότερα επαγγέλματα σε αντίθεση με τη γυναικεία που συγκεντρώνεται σε πολύ λίγα επαγγέλματα.

---

<sup>31</sup> Wirth L., *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, First International Conference, Luxemburg, 2002, σ.2.

<sup>32</sup> Καραμεσινη Μ. & Ιωακεμόγλου Η., *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2003, σ. 25.

**Πίνακας 3 Φύλο Πτυχιούχων κατά Επιστημονικό Κλάδο (%)**

Επιστημονικοί κλάδοι	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Φύλο Κλάδου
Παιδαγωγικά	20	80	100	Γυναικείο
Στρατιωτικές Σχολές	92	8	100	Ανδρικό
Οικιακή Οικονομία	0	100	100	Γυναικείο
Πληροφορική	71	29	100	Ανδρικό
Φυσικές Επιστήμες	56	44	100	Μεικτό
Μαθηματικές Επιστήμες	66,5	33,5	100	Ανδρικό
Βιολογία, Νοσηλευτική,	37	63	100	Γυναικείο
Νομική	45	55	100	Μεικτό
Ανθρωπιστικές Επιστήμες	20	80	100	Γυναικείο
Οικονομικές Επιστήμες	56	44	100	Μεικτό
Κοινωνικές Επιστήμες	29	71	100	Γυναικείο
ΜΜΕ	27	73	100	Γυναικείο
Μηχανικοί Αρχιτεκτονικής, Χωροταξίας, Πολιτικοί Μηχανικοί, Τοπογράφοι	64	36	100	Ανδρικό
Γεωπονία, Επιστήμες Περιβάλλοντος & Φυσικών Πόρων	68	32	100	Ανδρικό
Μηχανικοί Μηχανολογίας, Πληροφορικής, Ναυπηγικής ,Ηλεκτρολογίας, Χημικοί, Μεταλλειολόγοι	75	25	100	Ανδρικό
Καλών Τεχνών	47	53	100	Μεικτό
Κτηνιατρική	48	52	100	Μεικτό
Ιατρική, Οδοντιατρική, Φαρμακευτική	58	42	100	Μεικτό

\*Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. ,Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2008

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 3, παρουσιάζεται το πώς κατανέμονται τα συνολικά ποσοστά ανδρών και γυναικών πτυχιούχων πανεπιστημίων στους «ανδρικούς», «γυναικείους» και μεικτούς επιστημονικούς κλάδους. Ουσιαστικά αντικατοπτρίζεται η προτίμηση ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τους προσανατολισμό.

Οι κλάδοι με τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών (γυναικείοι) είναι οι: Οικιακή Οικονομία, Παιδαγωγικά, Νομική, Ανθρωπιστικές Επιστήμες, Σχολές Κοινωνικών Επιστημών καθώς επίσης και σχολές ΜΜΕ. Οι κλάδοι με τα μεγαλύτερα ποσοστά ανδρών (ανδρικοί) είναι οι :Στρατιωτικές Σχολές, Σχολές Πληροφορικής, Σχολές Μαθηματικών Επιστημών, Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Πολυτεχνικές Σχολές, Σχολές Επιστημών Γεωπονίας, Περιβάλλοντος και Φυσικών Πόρων καθώς και Πολυτεχνικές Σχολές. Όλοι οι υπόλοιποι κλάδοι είναι μεικτοί διότι κανένα από τα δύο φύλα δεν έχει ποσοστό κάτω από 40% ή πάνω από 60% ώστε να χαρακτηριστούν ως «ανδρικοί ή γυναικείοι». Τα ποσοστά αυτά βρίσκονται μεταξύ 40%- 60% και συνεπώς οι κλάδοι αυτοί μπορούν να χαρακτηριστούν ως μεικτοί. Έτσι καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι επαγγελματικοί κλάδοι έχουν φύλο είτε αυτό είναι γυναικείο είτε ανδρικό.

Η διαφοροποίηση της απασχόλησης σε «ανδρική» και «γυναικεία» ως διαφοροποίηση κατά κύριο λόγο κοινωνική –ακόμα και όταν αποδίδεται στη θεμελιώδη διαφοροποίηση της ανδρικής και της γυναικείας βιολογίας, σωματικής διάπλασης κλπ. Οι διαφοροποιήσεις αυτές εκφράζουν την ανάλογα με το φύλο κατανομή κοινωνικής εργασίας: όσο πιο παραδοσιακή η κοινωνία, τόσο πιο άκαμπτη η κατανομή αυτή και τόσο πιο έντονη η διαφοροποίηση των πτυχιούχων κατά επιστημονικό κλάδο. Η διαφοροποίηση αυτή σημαίνει τη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους, στους οποίους αποτελούν την πλειονότητα.<sup>33</sup> Τα επαγγέλματα που θεωρούνται ακόμα και σήμερα κατάλληλα για τις γυναίκες είναι εκείνα που τους εξασφαλίζουν τη δυνατότητα να επιτελέσουν όσο το δυνατόν καλύτερα τον κυρίαρχο κοινωνικό ρόλο της νοικοκυράς –μητέρας.

Για να αλλάξουν δραματικά τα πράγματα θα πρέπει να εξαλειφθεί κάθε κατάλοιπο προκατάληψης και να δημιουργηθεί πνεύμα συνεργασίας, και σωστής επικοινωνίας των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο. Σαν αποτέλεσμα ορισμένα επαγγέλματα

---

<sup>33</sup> Μουσοπούρου Λ., Γυναίκα και απασχόληση : Δέκα ζητήματα, Gutenberg, Αθήνα, 1993, σ.73.

χαρακτηρίζονται ως «ανδρικά» ή ως «γυναικεία» λόγω των στερεοτύπων που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά που απαιτεί το καθένα από αυτά.<sup>34</sup>

Πράγματι, η συσσώρευση πολλαπλών ρόλων επιβάλλει στην εργαζόμενη ένα ρυθμό που δεν της επιτρέπει να καλύψει αρμονικά τις προσωπικές της ανάγκες και να αξιοποιήσει δημιουργικά τον ελεύθερο χρόνο της. Ο συνδυασμός των παραδοσιακών «γυναικείων» καθηκόντων με τις υποχρεώσεις της μισθωτής εργασίας έχει σαν συνέπεια ακόμη και την υπερκόπωση σε σωματικό και ψυχολογικό επίπεδο, η οποία απομονώνει την γυναίκα από κοινωνικοπολιτικές δραστηριότητες που θα εμπλούτιζαν την προσωπικότητα και την δημιουργικότητά της.

### **2.3 Λόγοι επαγγελματικού διαχωρισμού γυναικών – ανδρών**

Το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι απομονωμένες σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον και ότι αυτό οδηγεί στην εξήγηση γιατί οι άνδρες κατέχουν κορυφαία επίπεδα εξουσίας, υποστηρίζεται από το ήμισυ των ηγετικών στελεχών επιχειρήσεων, άσχετα με το φύλο. Έτσι υπάρχει ένας υψηλός βαθμός συναίνεσης μεταξύ των ηγετικών στελεχών επιχειρήσεων, ότι οι γυναίκες, τουλάχιστον κατά συνέπεια, λειτουργούν σε ένα περιβάλλον με λίγες γυναίκες και ότι αυτό μπορεί να συμβάλλει στην εξήγηση της περιορισμένης αντιπροσώπευσής τους σε κορυφαία επίπεδα εξουσίας.<sup>35</sup>

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

<sup>34</sup> Padavic I. & Reskin B., *Women and men at work*, Pine Forge Press, California, 2002, σ. 43.

<sup>35</sup> Νικολάου-Μοσκοβίτη Λ., *Συμμετοχή των δύο φύλων στην εξουσία μια διεθνής έρευνα στο Μελέτες για το φύλο*, Νίνα-Παζαρχή Ελένη (επιμέλεια), Επτάλοφος, Πειραιάς 2008, σ.52-53.

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.<sup>36</sup>

Κάποιοι από τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες «συνωστιζονται» σε χαμηλόμισθα και χαμηλού κύρους επαγγέλματα είναι οι ακόλουθοι:

α) Επειδή τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες συνεχίζουν να κοινωνικοποιούνται μαθαίνοντας την παραδοσιακή κατανομή ρόλων (άντρας ως προμηθευτής και γυναίκα ως 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).

β) 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.).

γ) 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).

---

<sup>36</sup> Τσαούση Α., *Τα κοινωνικά προβλήματα των γυναικών στις ανεπτυγμένες χώρες*, Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2006, σ.1, <http://old.phs.uoa.gr/~ahatzis/SGH08.pdf>.



δ) 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 γονικής 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).

ε) 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.<sup>37</sup>

Το ζήτημα της συγκέντρωσης των γυναικείων επαγγελμάτων δεν είναι απλό: θα πρέπει να θεωρούνται γυναικεία τα επαγγέλματα στα οποία συγκεντρώνεται ο μεγαλύτερος αριθμός απασχολούμενων γυναικών ή όσα έχουν αναλογικά υψηλότερη συμμετοχή γυναικών. Αν η παρουσία των γυναικών αυξήθηκε στα επαγγέλματα όπου ήταν χαμηλή η γυναικεία παρουσία (όπως στελέχη για παράδειγμα) και απλώς διατηρήθηκε σταθερή στα επαγγέλματα με συντριπτική γυναικεία παρουσία.<sup>38</sup>

Η διάκριση των κλάδων απασχόλησης σύμφωνα με το φύλο, παραπέμπει στη διχοτόμηση της αγοράς εργασίας – μια διχοτόμηση η οποία συνδέεται άρρηκτα και με την ιεράρχηση των δύο τμημάτων της αγοράς αυτής σε ανώτερες ως ανδρικές εργασίες και κατώτερες ως γυναικείες. Έτσι, οι παραδοσιακά «γυναικείοι» κλάδοι είναι εξ ορισμού υποβαθμισμένοι – ακόμα και όταν έχουν καίρια σημασία για την οικονομία της χώρας. Επιπλέον, η «κατάκτηση» από μέρους των γυναικών κλάδων που ήταν παραδοσιακά «ανδρικοί» μπορεί βέβαια να σημαίνει από τη μία εξάλειψη των σε βάρος τους διακρίσεων, μπορεί όμως από την άλλη να εκφράζει υποβάθμιση των κλάδων αυτών – και την εν λόγω απομάκρυνση των ανδρών. Προκειμένου λοιπόν, να αξιολογήσει κανείς την πραγματική σημασία της «κατάκτησης» αυτού του είδους, θα πρέπει να εκτιμήσει το βαθμό απομάκρυνσης των ανδρών από τον κλάδο, ο οποίος

---

<sup>37</sup> Τσαούση Α., *Τα κοινωνικά προβλήματα των γυναικών στις ανεπτυγμένες χώρες*, Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2006, σ.1, <http://old.phs.uoa.gr/~ahatzis/SGH08.pdf>, σ. 2.

<sup>38</sup> Meron M., *Γυναίκες και επαγγέλματα: η ισάριθμη συμμετοχή απέχει πολύ ακόμα στο Γυναίκες, φύλο, κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Maguani M. (Επιμέλεια), Μεταίχμιο, Αθήνα, 2008, σ.329.

βαθμός είναι στοιχείο σημαντικότερο από την είσοδο των γυναικών που τον «κατέκτησαν».<sup>39</sup>

Εάν θεωρήσουμε ως κύρια γυναικείες τις εργασίες όπου πάνω από τους μισούς εργαζόμενους είναι γυναίκες, «γυναικείες» θα ήταν στις αρχές της δεκαετίας του 1980 οι υπηρεσίες υγείας και κτηνιατρικής, και η βιομηχανία ενδυμάτων όπως και το λιανικό εμπόριο με γυναίκες το 64% των απασχολούμενων. Η συγκέντρωση αυτή των γυναικών συνδυάζεται με την απουσία τους από άλλους κλάδους (καθαρά «ανδρικούς») και σημαίνει την περιορισμένη εργασία σε κάποιους άλλους.<sup>40</sup>

Στη βιβλιογραφία ορίζονται αρκετοί παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην επαγγελματική οριοθέτηση των γυναικών σε αδρό -κρατούμενα επαγγέλματα, κάποιοι εκ των οποίων είναι στενά συνδεδεμένοι μεταξύ τους και παρατίθενται ως ακολούθως:

- 1) Στερεότυπα σχετικά με τις γυναίκες – για παράδειγμα τα εσωτερικά χαρακτηριστικά των γυναικών είναι ότι είναι «συναισθηματικές», «ασταθείς» και αρκετά μη «αποφασιστικές».
- 2) Στερεότυπα σχετικά με τη φύση των επαγγελμάτων και των επαγγελματιών –για παράδειγμα τα επαγγέλματα είναι σωματικά πιο απαιτητικά, «επιθετικά» και ως εκ τούτου ανάρμοστα σε γυναίκες.
- 3) Η έλλειψη προτύπων και ισότιμων τους – ο σχετικά μικρός αριθμός γυναικών επαγγελματιών σημαίνει ότι οι γυναίκες είναι συχνά απομονωμένες και χάνουν την υποστήριξη των ομότιμών τους.
- 4) Ανεπίσημες σχέσεις – οι γυναίκες εντοπίζουν τους εαυτούς τους να έχουν εκτοπιστεί από πολλές ανεπίσημες δραστηριότητες, οι οποίες είναι όμως πολύ σημαντικές για τη δόμηση μιας επιτυχημένης επαγγελματικής καριέρας.
- 5) Η αντίληψη της επαγγελματικής δέσμευσης – το «όλα ή τίποτα» ως αντίληψη στην επαγγελματική καριέρα, οι γυναίκες είναι δύσκολο να το ενστερνιστούν.
- 6) Η μη προγραμματισμένη φύση των γυναικών- ενώ οι επαγγελματικές καριέρες των ανδρών είναι συστηματικά «προγραμματισμένες», αυτές των γυναικών συχνά υποφέρουν από διακοπές και χάσματα.
- 7) «Γυναικεία δουλειά» -η άποψη (πολλών ανώτερων ανδρών) ότι οι γυναίκες ταιριάζουν καλύτερα με το να ασχολούνται με εργασίες οι οποίες εμπλέκουν το στοιχείο «έκφρασης συναισθημάτων», «φροντίδας» κλπ.

<sup>39</sup> Μουσούρου Λ., Γυναίκα και απασχόληση : Δέκα ζητήματα, Gutenberg, Αθήνα, 1993, σ.74.

<sup>40</sup> Στο ίδιο, σ.76.

8) Οι προσδοκίες των πελατών – η παραδοχή ότι τα γυναικεία επαγγέλματα είναι μη αποδεκτά σε πολλούς πελάτες και επομένως μπορούν να εφαρμόζονται με λιγότερες «ορατές» ικανότητες.<sup>41</sup>

Έτσι, η θεαματική σε ορισμένες περιπτώσεις αύξηση της γυναικείας συμμετοχής σε κάποια ειδικευμένα επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα στα νομικά επαγγέλματα ή στα διοικητικά και στα εμπορικά στελέχη, δεν στάθηκε αρκετή ώστε να κατανεμηθεί πιο ισομερώς η απασχόληση των γυναικών. Οι γυναίκες, από τις δασκάλες μέχρι τις οικιακές βοηθούς, παραμένουν ειδικευμένες σε ορισμένους τύπους υπηρεσιών. Η συμμετοχή των γυναικών σε τεχνικά επαγγέλματα, παρότι παραμένει συγκρατημένη έχει εντούτοις προοδεύσει πολύ. Ωστόσο, οι μεταβολές στην κατανομή των επαγγελμάτων, οι οποίες συνοδεύονται από τη μαζική συμμετοχή, συμβάλουν στο να τις περιχαρακώσουν στα περιβόητα «γυναικεία» επαγγέλματα. Η μεικτή παρουσία των δύο φύλων στις θέσεις απασχόλησης μένει λοιπόν να επιτευχθεί στο μέλλον.<sup>42</sup>

Ο διαχωρισμός κατά φύλο της αγοράς εργασίας όπου η διάκριση των εργασιών σε «ανδρικές» και «γυναικείες» δεν αποτελεί παρά τμήμα της ορατής κορυφής του παγόβουνου. Η διχοτόμηση της αγοράς εργασίας αντικατοπτρίζεται και στην προετοιμασία των νέων πριν εισέλθουν σε αυτήν την αγορά.<sup>43</sup> Οι γυναίκες καθώς εξελίσσονται στην οργανωτική ιεραρχία και στα ανώτερα επίπεδα πολιτικής εξουσίας, υιοθετούν στάσεις, αντιλήψεις και απόψεις που διαρκώς εξομοιώνονται με αυτές των ανδρών που βρίσκονται επίσης στα ανώτερα επίπεδα ιεραρχίας.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Spencer A. & Podmore D., *In a man's world: essays on women in male-dominated professions*, London: Tavistock, 1987, σ.1-3.

<sup>42</sup> Meron M., *Γυναίκες και επαγγέλματα: η ισάριθμη συμμετοχή απέχει πολύ ακόμα στο Γυναίκες, φύλο, κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Maruani M. (Επιμέλεια), Μεταίχμιο, Αθήνα, 2008, σ.333.

<sup>43</sup> Μουσούρου Λ., *Γυναίκα και απασχόληση: Δέκα ζητήματα*, Gutenberg, Αθήνα, 1993, σελ. 118-120.

<sup>44</sup> Νικολάου-Μοσκοβίτη Λ., *Συμμετοχή των δύο φύλων στην εξουσία μια διεθνής έρευνα στο Μελέτες για το φύλο*, Νίνα-Παζαρχή Ε. (επιμέλεια), Επτάλοφος, Πειραιάς 2008, σ.67.

## **B' Μέρος Εμπειρική έρευνα**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Το Λιμενικό Σώμα**

Η επιλογή του Λιμενικού Σώματος για την ποιοτική έρευνα που θα ακολουθήσει, έγινε δεδομένου ότι αποτελεί έναν επαγγελματικό κλάδο ο οποίος ανήκει στα Σώματα Ασφαλείας, τα οποία στερεοτυπικά θεωρούνται ανδροκρατούμενα. Σχετικά με τα υπόλοιπα όμως Σώματα Ασφαλείας, το Λιμενικό έχει ενδυναμωθεί με ένα υψηλό ποσοστό γυναικών κατά τα τελευταία χρόνια. Συνεπώς θεωρήσαμε ότι μπορούμε να ερευνήσουμε τον τρόπο με τον οποίο αναπαράγονται οι έμμεσες ή άμεσες διακρίσεις σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο.

#### **3.1 Το Λιμενικό Σώμα- Ιστορική αναδρομή και έργο**

Το 1919 ιδρύεται το Λιμενικό Σώμα με το Ν. 1753, προβλέποντας όχι μόνο την ίδρυση αλλά και τον τρόπο συγκρότησης του νεοσύστατου Σώματος. Για τον σκοπό αυτό, με διάταγμα, εξουσιοδότησε την μετάταξη από το Πολεμικό Ναυτικό στο Λιμενικό Σώμα εξήντα έξι (66) Αξιωματικών. Τα μεταταχθέντα στελέχη διέθεταν ικανή μόρφωση και γλωσσομάθεια και ήταν ειδικευμένα στα θέματα εμπορικής ναυτιλίας από την υπηρεσία τους στο τμήμα Εμπορικού Ναυτικού και στις Λιμενικές Αρχές.

Η πολιτική και μερική στρατιωτική ανεξαρτησία του Σώματος ολοκληρώθηκε με την ίδρυση του Υφυπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας το 1936. Με τον νόμο 3922/2011 (Φ.Ε.Κ. 35) το Λιμενικό Σώμα μετονομάζεται σε Λιμενικό Σώμα – Ελληνική Ακτοφυλακή και υπάγεται στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. Ως αποστολή του προσδιορίζεται η εφαρμογή του νόμου στις περιοχές και τους χώρους στους οποίους εκτείνεται η καθ' ύλη και κατά τόπο αρμοδιότητά του, που είναι κυρίως ο θαλάσσιος χώρος ευθύνης του, τα εμπορικά πλοία και τα πάσης φύσεως πλωτά ναυπηγήματα, οι λιμένες και η χερσαία ζώνη αυτών, καθώς και άλλοι χερσαίοι, παράκτιοι ή θαλάσσιοι χώροι.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> <http://www.hcg.gr/node/95> ,(Πρόσβαση 16/07/2014).

Το Λιμενικό Σώμα ανασυγκροτείται και αναδιοργανώνεται συνεχώς με την εισροή νέων μελών. Έτσι συνεχίζει με σταθερά βήματα και ανοδική πορεία το σημαντικό έργο του, τόσο στον ατέρμονα κύκλο των ναυτιλιακών προβλημάτων, όσο και στην πολυσχιδή και πολύπλευρη προσφορά της λιμενικής υπηρεσίας. Αναδεικνύεται σ' ένα ισχυρό και δυναμικό Σώμα που κατέχει μια πολύ σημαντική θέση στην οργάνωση της πολιτείας, διευρύνοντας τις αρμοδιότητες του και ενισχύοντας τη δύναμη του σε έμπυχο υλικό και επιχειρησιακά μέσα. Η συνολική δύναμη του σε ανθρώπινο δυναμικό ανέρχεται σε 7.500 χιλιάδες άτομα και διευρύνονται συνεχώς εν όψει των αυξημένων απαιτήσεων αστυνόμευσης των Λιμένων της χώρας.<sup>46</sup>

Το Λιμενικό Σώμα για να ανταπεξέλθει στις δραστηριότητες του, δηλαδή την επιτήρηση των συνόρων, την αστυνόμευση των λιμένων, την παροχή βοήθειας και διάσωσης, την προστασία του θαλασσίου περιβάλλοντος και την πάταξη της παράνομης δράσης, είναι εφοδιασμένο και συνεχώς αναπροσαρμόζει τον εξοπλισμό του. Διαθέτει σκάφη: ναυαγοσωστικά, περιπολικά, καταδιωκτικά και αστυνομικά. Για τους ίδιους σκοπούς διαθέτει αεροσκάφη για την επιτήρηση και αστυνόμευση του θαλασσίου χώρου, ενώ για την από ξηράς εξυπηρέτηση διαθέτει ανάλογο τροχαίο υλικό.

Το Λιμενικό Σώμα – Ελληνική Ακτοφυλακή (ΛΣ – ΕΛ.ΑΚΤ) έχει ως αποστολή την εφαρμογή του νόμου στις περιοχές και τους χώρους στους οποίους εκτείνεται η αρμοδιότητα του. Σύμφωνα με όσα αναφέρονται στην επίσημη ιστοσελίδα του Λιμενικού Σώματος, στην αποστολή του περιλαμβάνονται:

1. Η εξασφάλιση της δημόσιας τάξης, που περιλαμβάνει την άσκηση της αστυνομίας γενικής αστυνόμευσης και τροχαίας.
2. Η πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος και ιδίως του οργανωμένου που περιλαμβάνει την άσκηση δημόσιας και κρατικής ασφάλειας.
3. Η οργάνωση όρων ασφαλούς ναυσιπλοΐας.
4. Η έρευνα και διάσωση στη θάλασσα.
5. Η προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος,
6. Η λήψη μέτρων για την παρακολούθηση, την άσκηση αστυνόμευσης και τον έλεγχο των θαλάσσιων συνόρων.
7. Η διασφάλιση της τήρησης και ο έλεγχος εφαρμογής των κανόνων ναυτικής ασφάλειας στα πλοία και τις λιμενικές εγκαταστάσεις, καθώς και των όρων

---

<sup>46</sup> <http://www.hcg.gr/node/95> ,(Πρόσβαση 16/07/2014).

ασφαλούς διαχείρισης των πλοίων, σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει κάθε φορά.

8. Ο έλεγχος εφαρμογής απαιτήσεων περί προσωπικού πλοίων.

Η αρμοδιότητα του ΛΣ – ΕΛ.ΑΚΤ εκτείνεται στο θαλάσσιο χώρο ευθύνης του, στα πλοία και στα πάσης φύσεως πλωτά ναυπηγήματα, στους λιμένες και στη χερσαία ζώνη αυτών, καθώς και σε άλλους χερσαίους, παράκτιους ή θαλάσσιους.

Τέλος, το ΛΣ – ΕΛ.ΑΚΤ στελεχώνει ένα ευρύ πλέγμα υπηρεσιών στο κέντρο και την περιφέρεια, στεγάζει τις Λιμενικές Αρχές, τις Ναυτικές Σχολές και συντονίζει από το ΥΕΝ ένα ανυπολόγιστης χρησιμότητας κέντρο έρευνας και διάσωσης. Επίσης, με πνεύμα συνεργασίας και αμοιβαίας κατανόησης συνεργάζεται με την Ελληνική Αστυνομία, τις Τελωνειακές Αρχές και άλλες Δημόσιες Υπηρεσίες με απώτερο σκοπό την προαγωγή του δημοσίου και του εθνικού συμφέροντος. Παράλληλη είναι η προσφορά του Λιμενικό Σώμα στο ναυτιλιακό τομέα όπου με εργώδεις προσπάθειες στα θέματα της ναυτιλίας, της ναυτεργασίας και των άλλων κλάδων της αρμοδιότητας του ΥΕΝ αποτελούν βασικό αντικείμενο απασχόλησης των ανωτέρων στελεχών του. Εξάλλου, η παγκοσμιότητα της ναυτιλίας ως κλάδου των θαλασσίων μεταφορών και η ρύθμιση θεμάτων που σχετίζονται με την ασφάλεια ναυσιπλοΐας, τις διεθνείς συμβάσεις, την εκπαίδευση των ναυτικών, το διεθνή ανταγωνισμό και γενικά την παρακολούθηση των διεθνών ναυτιλιακών εξελίξεων, φέρουν το Λ.Σ. να μετέχει ενεργά στις εργασίες των ναυτιλιακών Οργανισμών για τη διαμόρφωση μέτρων καθοριστικής σημασίας για την Ελληνική Ναυτιλία. Συνοψίζοντας, το Λιμενικό Σώμα ασκώντας μια πολύπλευρη και πολυμέριμη αρμοδιότητα μπορεί να δράσει ως υπεύθυνη ναυτιλιακή διοίκηση, ικανή να αντιμετωπίσει σφαιρικά τα προβλήματα της ναυτιλίας και των λιμένων.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> <http://www.hcg.gr/node/95>, (Πρόσβαση 16/07/2014).

### 3.2 Προσωπικό Λιμενικού Σώματος

Το Λιμενικό Σώμα - Ελληνική Ακτοφυλακή είναι ένοπλο Σώμα ασφαλείας, στρατιωτικά οργανωμένο, το ένστολο προσωπικό του οποίου έχει την ιδιότητα του στρατιωτικού, σύμφωνα με τον Στρατιωτικό Ποινικό Κώδικα.

Τη Στρατιωτική Ηγεσία του ΛΣ – ΕΛ.ΑΚΤ απαρτίζουν τρεις Αντιναύαρχοι Λ.Σ., ο Αρχηγός και οι δύο Υπαρχηγοί. Το λοιπό στρατιωτικό προσωπικό αποτελείται από Αξιωματικούς, Υπαξιωματικούς και Λιμενοφύλακες, άνδρες και γυναίκες.

Το 2014, στο ΛΣ, σύμφωνα με στοιχεία της Διεύθυνσης Προσωπικού Α.Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. (Μάρτιος 2014), υπηρετούν 1.812 γυναίκες και 5.415 άνδρες, εκπροσωπώντας το 24,90% του Σώματος, εκ των οποίων οι 262 είναι Αξιωματικοί. Στην Κεντρική Υπηρεσία του Αρχηγείου υπηρετούν 502 γυναίκες, 1.297 υπηρετούν σε Λιμενικές Αρχές, 9 γυναίκες στα Πλωτά Μέσα και 1 Τεχνικός Ε/Π. Επιπλέον, 2 κατέχουν έδρα Ναυτλιακού Ακόλουθου, 2 είναι αποσπασμένες ως Μόνιμη Αντιπροσωπεία στις Βρυξέλλες και 1 στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Δ/νση Ναυτικών Υποθέσεων και Αλιείας. Μία γυναίκα Αξιωματικός υπηρετεί ως Διοικητής Περιφερειακής Διοίκησης ΛΣ-ΕΛ.ΑΚΤ με τον βαθμό του Υποναύαρχου Λ.Σ και 13 είναι προϊστάμενοι Λιμενικών Αρχών ανά την επικράτεια.

Η πρόσληψη προσωπικού στο ΛΣ γίνεται μέσω Προκηρύξεων ΑΣΕΠ, οι οποίες δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Στην εκάστοτε προκήρυξη αναφέρονται αναλυτικά όλες οι προϋποθέσεις και οι προδιαγραφές ή όπως χαρακτηριστικά αναφέρονται τα «Γενικά προσόντα υποψηφίων», που πρέπει να πληρούν οι υποψήφιοι. Επιπλέον περιγράφονται αναλυτικά τα στάδια της διαδικασίας και τι περιλαμβάνει το καθένα από αυτά δηλαδή υψομέτρηση, αθλήματα, υγειονομικές εξετάσεις και γραπτές εξετάσεις για τις περιπτώσεις των υποψηφίων για τις Σχολές Υπαξιωματικών και Σημαιοφόρων. Έως το 2000 οι Προκηρύξεις σχετικά με πρόσληψη ατόμων στο ΛΣ προέβλεπε συμμετοχή των γυναικών σε ποσοστό 10% επί του συνόλου των εισαχθέντων, η παράμετρος αυτή όμως καταργήθηκε και πλέον δεν ισχύει η ποσόστωση.

Οι θέσεις όμως για εισαγωγή στις αντίστοιχες σχολές δεν προκηρύσσονται κάθε χρόνο, όπως θα παρατηρήσουμε και στους Πίνακες που ακολουθούν. Προκηρύσσονται ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες στελέχωσης του Σώματος.

Οι παραγωγικές σχολές του Λιμενικού Σώματος είναι:

1. Η Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λιμενικού Σώματος, η οποία λειτουργεί στις εγκαταστάσεις της Σχολής Ναυτικών Δοκίμων του Πολεμικού Ναυτικού και η φοίτηση διαρκεί 15 μήνες. Στη Σ.Δ.Σ. ΛΣ κατατάσσονται μετά από διαγωνισμό Έλληνες πολίτες, πτυχιούχοι πανεπιστημιακών ή πολυτεχνικών σχολών ή κάτοχοι διπλώματος Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού πλοιάρχων ή μηχανικών. Μετά την αποφοίτησή τους από τη σχολή οι δόκιμοι ονομάζονται Σημαιοφόροι ΛΣ και εντάσσονται στο προσωπικό του Λιμενικού Σώματος. Καταληκτικός βαθμός της σταδιοδρομίας τους είναι ο βαθμός του Αντιναυάρχου ΛΣ. Επομένως από τη Σχολή αυτή προέρχονται τα ανώτερα στελέχη του Σώματος.
2. Η Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λιμενικού Σώματος, η οποία λειτουργεί στις εγκαταστάσεις της Σχολής Μονίμων Υπαξιωματικών Ναυτικού (Σ.Μ.Υ.Ν.) του Πολεμικού Ναυτικού και διαρκεί 9 μήνες. Οι προϋποθέσεις εισαγωγής στη σχολή ορίζονται στην εκάστοτε προκήρυξη. Μετά την αποφοίτησή τους οι δόκιμοι ονομάζονται Κελευστές Λιμενικού Σώματος και εντάσσονται στο προσωπικό του Λιμενικού Σώματος. Αποστρατεύονται με το βαθμό του Πλοιάρχου ΛΣ, από τη Σχολή αυτή προέρχονται οι Υπαξιωματικοί του Σώματος.
3. Η Σχολή Λιμενοφυλάκων, η οποία εδρεύει στον Πειραιά και είναι διάρκειας μέχρι 6 μηνών. Οι προϋποθέσεις εισαγωγής στη σχολή ορίζονται στην εκάστοτε προκήρυξη. Μετά την αποφοίτησή τους από τη σχολή οι δόκιμοι ονομάζονται Λιμενοφύλακες και εντάσσονται στο προσωπικό του Λιμενικού Σώματος. Αποστρατεύονται αναλόγως με τα προσόντα που διαθέτουν με το βαθμό του Ανθυπασπιστή ή Σημαιοφόρου ΛΣ.

Στο ΛΣ – ΕΛ.ΑΚΤ κατατάσσονται επίσης και εξειδικευμένοι επιστήμονες ως αξιωματικοί απευθείας κατάταξης με το βαθμό του Ανθυποπλοιάρχου ΛΣ και με ειδικότητες:



- τεχνικού - απόφοιτοι πολυτεχνικών σχολών διαφόρων ειδικοτήτων που απασχολούνται κυρίως σε υπηρεσίες με τεχνικό - τεχνολογικό αντικείμενο.
- ιατρού - απόφοιτοι ιατρικών σχολών διαφόρων ειδικοτήτων που απασχολούνται στα ναυτικά νοσοκομεία της χώρας.
- οικονομικού - απόφοιτοι οικονομικών σχολών που απασχολούνται κυρίως σε οικονομικές υπηρεσίες.
- νομικού - απόφοιτοι νομικών σχολών.
- Ιερέα.

Στο ΛΣ – ΕΛ.ΑΚΤ εισάγονται και Αξιωματικοί Ειδικής Μονιμότητας με το βαθμό του Σημαιοφόρου, χειριστές αεροπλάνων και ελικοπτέρων.<sup>48</sup>

### 3.3 Οι γυναίκες στο Λιμενικό Σώμα

Οι γυναίκες στο ΛΣ αποτελούν σημαντικό τμήμα τόσο στην οργάνωση της υπηρεσίας αλλά κυρίως στη λειτουργία της. Στο ΛΣ η εισαγωγή γυναικών έγινε το 1980, δηλαδή 61 χρόνια μετά την ίδρυσή του το 1919 και 11 χρόνια μετά από την αντίστοιχη εισαγωγή γυναικών στην Ελληνική Αστυνομία. Το έτος της πρώτης κατάταξης γυναίκας στο ΛΣ είναι το 1980 με τον βαθμό του Λιμενοφύλακα. Τις πρώτες γυναίκες Αξιωματικούς κατέταξε το Σώμα με το βαθμό του Ανθυποπλοιάρχου και ως Τεχνικούς το 1985 και την πρώτη Υπαξιωματικό Λ.Σ. κατέταξε το 1995. Έκτοτε, ολοένα και περισσότερες γυναίκες εισάγονται στις τάξεις του Λ.Σ. καταλαμβάνοντας σταδιακά θέσεις Τμηματάρχων, Διευθυντών, ενώ παράλληλα στην Περιφέρεια διατελούν ως Προϊστάμενοι Λιμενικών Αρχών και Υπηρεσιών ή ακόμη και Διοικητές Περιφερειακών Διοικήσεων ΛΣ-ΕΛ.ΑΚΤ δουλεύοντας κάτω από ιδιαίτερες δύσκολες συνθήκες με ρόλο ισότιμο των ανδρών.<sup>49</sup>

Αναλυτικότερα στους ακόλουθους Πίνακες 4 , 5 και 6 μπορούμε να δούμε πως κατανέμονται οι γυναίκες και οι άνδρες κατά το έτος εισαγωγής τους στις σχολές Αξιωματικών Λιμενικού Σώματος, Υπαξιωματικών και Λιμενοφυλάκων:

<sup>48</sup> . <http://www.hcg.gr/node/95> , (Πρόσβαση 16/07/2014).

<sup>49</sup> Λιμενικά Δρώμενα: ΑΡΘΡΟ Τομέα Γυναικών ΠΕΑΛΣ: Γυναίκες Προϊστάμενοι Λιμενικών Αρχών [http://limenikadromena.blogspot.com/2014/04/blog-post\\_2411.html#ixzz36mURWrAk](http://limenikadromena.blogspot.com/2014/04/blog-post_2411.html#ixzz36mURWrAk) της ΜΠΠΣΙΚΑ Ερ., (Πρόσβαση 20/07/2014).

**Πίνακας 4 Εισαχθέντες στη σχολή Αξιωματικών κατά τα έτη 2003-2012**

Έτος	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Γυναίκες %
2003	38	15	53	28
2006	37	16	53	30
2007	37	13	50	26
2008	21	5	26	19
2009	10	5	15	32
2011	71	33	104	33
2012	9	4	13	31

*\*Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος, Γραφείο Δ.Ε.Κ., προσωπική επεξεργασία δεδομένων.*

Σύμφωνα με τα παρεχόμενα στοιχεία του ανωτέρου Πίνακα 4 προκύπτει ότι όλο και περισσότερες γυναίκες εντάσσονται στη Σχολή Αξιωματικών με αποκορύφωμα το έτος 2011 όπου κατατάχθηκαν 33 γυναίκες σε σύνολο 104 εισαχθέντων.

**Πίνακας 5 Εισαχθέντες στη σχολή Υπαξιωματικών κατά τα έτη 2003-2012**

Έτος	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Γυναίκες %
2003	3	4	7	57
2007	29	21	50	42
2008	25	4	29	18
2009	58	31	89	35
2011	129	37	166	22
2012	6	1	7	14

*\*Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος, Γραφείο Δ.Ε.Κ., προσωπική επεξεργασία δεδομένων.*

Ο ανωτέρω Πίνακας 5 μας παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό γυναικών που έχουν ενταχθεί στο ΛΣ τα τελευταία χρόνια, όπου παρατηρείται μεγάλη διαφορά ως προς τις γυναίκες που έχουν ενταχθεί από το 2003 έως και το 2012, όπου το 2003 αγγίζουν το υψηλότερο ποσοστό έναντι των ανδρών.

**Πίνακας 6 Εισαχθέντες στη σχολή Λιμενοφυλάκων κατά τα έτη 2003-2012**

Έτος	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Γυναίκες %
2003	315	40	355	11
2008	185	91	276	33
2009	325	319	644	50
2010	3	-	3	-
2012	188	86	274	31

*\* Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος, Γραφείο Δ.Ε.Κ. ., προσωπική επεξεργασία δεδομένων.*

Οι Λιμενοφύλακες οι οποίοι αποτελούν και το μεγαλύτερο όγκο ενστόλων του ΛΣ σύμφωνα με τον Πίνακα 6 οι γυναίκες έχουν αυξηθεί σημαντικά κατά τις τελευταίες προκηρύξεις σε σχέση με το παρελθόντων ετών. Παρατηρούμε ότι το 2009 οι εισαχθείσες γυναίκες κατέλαβαν το μεγαλύτερο ποσοστό των θέσεων για τα έτη 2003 έως 2012. Άρα βλέπουμε πως έχουν αλλάξει και διαμορφωθεί συνθήκες υπέρ της συμμετοχής των γυναικών στο Λιμενικό Σώμα.

Αναφορικά με τις θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες στο Λιμενικό Σώμα, θα ήταν σημαντικό να τονίσουμε ότι διατελούν προϊστάμενοι Λιμενικών Αρχών έχοντας αποδείξει ότι αντεπεξέρχονται στα καθήκοντά τους στα Λιμεναρχεία με μεγάλη πιστότητα. Το 2014 διατελούν ως εξής :1 Ναυτιλιακός Ακόλουθος Αμβέρσας, 1 Λιμενάρχης και 11 Λιμενοσταθμάρχης.<sup>50</sup> Ο αριθμός αυτός είναι δικαιολογημένος αν ανατρέξουμε στην προκήρυξη του 2003 όπου είχαν εισαχθεί 15 γυναίκες στο Σώμα, άρα η εξέλιξη τους και η ανέλιξη τους σε τέτοιες θέσεις είναι αιτιολογημένη.

<sup>50</sup> Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος, Γραφείο Δ.Ε.Κ.

Όσον αφορά δε το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών στο Λιμενικό Σώμα, αναφέρουμε ότι 6 κατέχουν Διδακτορικό Τίτλο Σπουδών και 104 Μεταπτυχιακό Τίτλο Σπουδών, ενώ 512 είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων και 269 προέλευσης ΤΕΙ-ΑΕΝ. Τέλος, και πέραν των τυπικών και καθιερωμένων ξένων γλωσσών (Αγγλικά, Γαλλικά, Γερμανικά και Ισπανικά), τις οποίες 716 γυναικεία στελέχη κατέχουν σε άριστο επίπεδο, οι γυναίκες Λιμενικοί διαθέτουν γνώσεις και στην Περσική, την Τουρκική, την Αλβανική, την Ρουμάνικη, την Αραβική και την Ιαπωνική γλώσσα.<sup>51</sup>

Άρα από τα ως τώρα στοιχεία παρατηρούμε ότι υπάρχει μια συνεχής δυναμική παρουσία με όλο και αυξανόμενη συμμετοχή γυναικών στις αποκηρυσσόμενες προς κάλυψη θέσεις του Λιμενικού Σώματος. Οι γυναίκες καλύπτουν οργανικές θέσεις και παρέχουν υπηρεσίες αντίστοιχες των ανδρών συναδέλφων τους. Επιπλέον παρατηρούμε ότι τα προσόντα των γυναικών Λιμενικών είναι αυξημένα τόσο σε κατοχή τίτλων Πανεπιστημιακών όσο και ξενόγλωσσων, γεγονός που συμβάλλει ουσιαστικά στη βελτίωση του επιπέδου του ίδιου του Σώματος.

---

<sup>51</sup> <http://www.hcg.gr/node/95> ,(Πρόσβαση 18/07/2014).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Ποιοτική έρευνα**

Για να διερευνήσω με ποιον τρόπο και εάν αναπαράγονται οι διακρίσεις σε διάφορα επίπεδα προτίμηση να χρησιμοποιήσω ως μεθοδολογικό εργαλείο συλλογής στοιχείων τη συνέντευξη. Η μέθοδος της ποιοτικής συνέντευξης είναι δύσκολη από διανοητική, πρακτική, κοινωνική και δεοντολογική άποψη, όλοι οι ερευνητές πρέπει να έχουν επίγνωση του είδους της πρόκλησης που αποδέχονται όταν επιλέγουν να χρησιμοποιήσουν αυτή τη μέθοδο. Επιπλέον το συγκεκριμένο είδος συνέντευξης απαιτεί τόσο λεπτομερή σχεδιασμό κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων όσο και σωστή ανάλυση των παραγομένων στοιχείων τα οποία απαιτούν μεγάλη ανάλυση δεξιοτήτων, χρόνου και προσπάθειας<sup>52</sup>.

### **Μεθοδολογικά εργαλεία λήψης συνεντεύξεων και σχολιασμός**

#### **4.1 Η συνέντευξη στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας**

Η συνέντευξη είναι μια διαδικασία που επιτρέπει την αντλήση πληροφοριών και δεδομένων μέσα από την ανάλυση του λόγου επιλεγμένων αλλά χαρακτηριστικών περιπτώσεων. Είναι ένα ερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιείται ως μέσο συλλογής πληροφοριών, ελέγχου και ερμηνείας των ερευνητικών ερωτημάτων μιας έρευνας. Οι συνεντεύξεις «φωτίζουν», δηλαδή επιτρέπουν την πρόσβαση στον τρόπο που βλέπουν οι άλλοι τα πράγματα, στις σκέψεις τους, στις στάσεις και τις απόψεις που κρύβονται πίσω από τη συμπεριφορά τους. Μια συνέντευξη μπορεί, ωστόσο, να είναι και το μέσο για τη βαθύτερη εξέταση των κινήτρων των ερωτώμενων για τους λόγους που απάντησαν με τον συγκεκριμένο τρόπο.

Σε κάθε έρευνα ο ερευνητής χρειάζεται να κάνει μια αρχική αλλά βασική μεθοδολογική επιλογή ανάμεσα στην ποσοτική και στην ποιοτική προσέγγιση (ή και στον συνδυασμό τους) για να ερευνήσει το θέμα του. Υπενθυμίζουμε ότι η ποσοτική προσέγγιση είναι εκείνη που επιτρέπει να μάθουμε «τι συμβαίνει;» ενώ η ποιοτική

---

<sup>52</sup> Mason J., *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, (επιστημονική επιμέλεια: Κυριαζή Ν.), Αθήνα 1996, σ. 130.

επιτρέπει να εξετάσουμε το «γιατί συμβαίνει;». Επιδίωξη της ποιοτικής έρευνας είναι «να ανακαλύψει τις απόψεις του ερευνώμενου πληθυσμού, εστιάζοντας στις οπτικές γωνίες υπό τις οποίες τα άτομα βιώνουν και αισθάνονται τα γεγονότα».<sup>53</sup> Επομένως, η ποιοτική προσέγγιση είναι μια προσέγγιση σε βάθος, με στόχο την ανάλυση κι ερμηνεία ποιοτικών στοιχείων, αφού πρώτα συλλέξουμε, κατηγοριοποιήσουμε και αξιολογήσουμε τα δεδομένα μας. Την επιλέγουμε όταν μας ενδιαφέρει να κάνουμε βαθύτερη ανάλυση και ερμηνεία καταστάσεων, γεγονότων, συμπεριφορών ή εμπειριών. Οι ποσοτικές μέθοδοι συλλογής στοιχείων δε μπορούν να δώσουν τις πλούσιες περιγραφές και ερμηνείες που απαιτούνται, για να γίνουν κατανοητά όλα τα παραπάνω, και ειδικά η εμπειρία.

Η συνέντευξη είναι μια πολύ συνηθισμένη τεχνική συλλογής δεδομένων σε μια ποιοτική έρευνα. Οι ερωτήσεις πρέπει να «λένε» κάτι στον ερωτώμενο, έτσι ώστε μετά να μπορέσει ο συνενωτικός να προσεγγίσει ερμηνευτικά τις θεματικές ενότητες που έχει θέσει. Η καλή προετοιμασία θα μας βοηθήσει να προσεγγίσουμε αρτιότερα το θέμα και τον ίδιο τον ερωτώμενο.

Ο ερευνητής χρειάζεται να διαθέτει την ικανότητα να οικοδομεί σχέσεις εμπιστοσύνης και να δημιουργεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης, που θα κάνει τους μετέχοντες να χαλαρώνουν, να ανοίγονται και να δίνουν ειλικρινείς και πλήρεις απαντήσεις. Να ακούει τον συνομιλητή του με ενδιαφέρον, να παρακολουθεί και να αντιδρά στα λεγόμενά του κατά τρόπο τέτοιο ώστε να τον ωθεί να αποκαλύψει περισσότερες πληροφορίες, χωρίς να χάσει τον ειρμό των σκέψεων του ή να ξεφύγει από το θέμα ή να παρασυρθεί προς την κατεύθυνση που επιθυμεί ο ερευνητής. Μικρές ενθαρρυντικές εκφράσεις, διευκρινιστικές (αλλά όχι κατευθυντικές) ερωτήσεις, θετική έκφραση χειριών, ματιών και προσώπου (αλλά όχι κατευθυντικού χαρακτήρα), γενικά, η φιλική κι ανοικτή στάση βοηθούν στο να κυλήσει ομαλά μια συνέντευξη. Ο ίδιος προσπαθεί να κρατήσει τη θέση του ως εγγυητής του πλαισίου επικοινωνίας με τον ερωτώμενο, χωρίς να κρίνει ηθικά ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο τις πράξεις και τα λόγια του. Είναι ανοικτός και πρόθυμος να τον ακούσει και να τον καταλάβει και έχει απόλυτη εχεμύθεια για όλα αυτά που του εκμυστηρεύονται.

Όπως προαναφέραμε στόχος της συνέντευξης είναι η αποκάλυψη των απόψεων, αντιλήψεων, συμπεριφορών, στάσεων, εμπειριών, ερμηνειών κι εμπειριών του

---

<sup>53</sup>Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R., & Woods, P., *Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη, Εγχειρίδιο Μελέτης*, (μτφ. Ε. Φράγκου), Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα 1999, σ.320.

ερωτώμενου. Η διαδικασία της συνέντευξης, λοιπόν, έχει σκοπό δώσει στον ερωτώμενο τη δυνατότητα να κινηθεί σε όλο το φάσμα των πιθανών απαντήσεων, κι όχι να τον περιορίσει ή να τον εγκλωβίσει σε μια σειρά συγκεκριμένες απαντήσεις προς την κατεύθυνση που επιθυμεί ο ερευνητής.

Οι ερωτήσεις που θέτουμε πρέπει:

- Να είναι κατανοητές από τους ερωτώμενους ή να έχουν σημαντικό για αυτούς νόημα
- Να είναι σχετικές με τις περιστάσεις, τις εμπειρίες κλπ των ερωτώμενων-βάσει του τι γνωρίζετε ήδη για αυτούς
- Να διακρίνονται από ευαισθησία απέναντι στους ερωτώμενους, στις ανάγκες και στα δικαιώματά τους, σύμφωνα πάντα με τη δεοντολογική σας θέση
- Να βοηθούν τη ροή διαδραστικής επικοινωνίας κατά τη συνέντευξη – τη «συζήτηση με κάποιο σκοπό»-παρά να την παρεμποδίζουν
- Να διασφαλίζουν την απαραίτητη εστίαση σε ζητήματα και θέματα που σχετίζονται με τα ερευνητικά σας ερωτήματα.<sup>54</sup>

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ο ερευνητής χρειάζεται να προσέξει να μην ξεφύγει από τους θεματικούς του άξονες προκειμένου να συλλέξει τα δεδομένα που του χρειάζονται και να μπορεί στο επόμενο στάδιο να τα επεξεργαστεί με περισσότερη ευκολία. Βέβαια, η πορεία της συνέντευξης, σε κάποιες περιπτώσεις δεν είναι πάντα προβλέψιμη και τυχόν απρόβλεπτες καταστάσεις μπορεί να προκύψουν είτε από τις συνθήκες, είτε από τα υποκείμενα και τη διάθεση συνεργασίας τους, είτε από την έλλειψη επικοινωνίας με τον ερευνητή. Η συνέντευξη χαρακτηρίζεται από ευελιξία.

Όσο αυστηρά δομημένη κι αν είναι, μπορούν να γίνουν τροποποιήσεις με βάση όσα συμβαίνουν τη στιγμή της διεξαγωγής της. Πάντα, δηλαδή, πρόκειται για μια ζωντανή διαδικασία, που λαμβάνει χώρα σε πραγματικές συνθήκες και καταστάσεις. Έτσι, σε μια συνέντευξη μπορεί να μας ενδιαφέρει να συλλέξουμε και να καταγράψουμε όχι μόνον τις απόψεις των ερωτώμενων έτσι όπως «εκείνοι /ες θα τις εκφράσουν, βασιζόμενοι /ες στις εμπειρίες τους και στις δυσκολίες που συναντούν»,

---

<sup>54</sup> Mason J., *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, (επιστημονική επιμέλεια: Κυριαζή Ν.), Αθήνα 1996, σ. 103.

αλλά και κάποιες απόψεις ή παράγοντες που δεν είχαν προληφθεί.<sup>55</sup> Έτσι, ακόμα κι αν οι συνεντεύξεις είναι πολύ καλά σχεδιασμένες, οργανωμένες και διεξοδικές, μας δίνουν πάντα την «ευκαιρία να ακολουθήσουμε την απρόβλεπτη κατεύθυνση προς την οποία μπορεί να οδηγήσει η γνώση αυτών που απαντούν».<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R., & Woods, P., *Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη, Εγχειρίδιο Μελέτης*, (μτφ. Ε. Φράγκου), Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα 1999, σ. 152.

<sup>56</sup> Στο ίδιο, σ. 86.



## 4.2 Υποθέσεις εργασίας και ερευνητικά ερωτήματα

Για την εμπειρική μας έρευνα θα κινηθούμε με βάση τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα είναι αυτά τα οποία θα αποτελέσουν το βασικό γνώμονα στον οποίο θα στηριχτεί ο Οδηγός της Συνέντευξης. Οι άξονες στους οποίους θα κινηθούν οι συνεντεύξεις θα εστιάζουν στα κάτωθι σημεία:

- Διαδικασία πρόσληψης. Στοιχεία σχετικά με τη διαδικασία και τα απαιτούμενα προσόντα για την πρόσληψη στο Σώμα.
- Τρόπος εκπαίδευσης. Ισότητα ως προς την εκπαίδευση. Στοιχεία σχετικά με την παρεχόμενη εκπαίδευση στις αντίστοιχες Σχολές Λιμενοφυλάκων, Υπαξιωματικών και Σημαιοφόρων.
- Τι ισχύει στο χώρο εργασίας. Ισότητα ως προς τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις. Επαφή με τους πολίτες και τους συναδέλφους είτε ανώτερους είτε ισότιμους ή κατώτερους.
- Προβλήματα που πηγάζουν λόγω φύλου και πώς αντιμετωπίζονται τα προβλήματα αυτά . Προσωπική εμπειρία.
- Δυνατότητες εξέλιξης στην ιεραρχία :προβλήματα και διαδικασίες.

### 4.3 Ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας

Σχετικά με την επιλογή του δείγματος από το οποίο λήφθηκαν οι συνεντεύξεις, θεώρησα ότι θα ήταν ενδιαφέρον να λάβω συνέντευξη από γυναίκες από τρεις διαφορετικές κατηγορίες (2 ερωτώμενες από κάθε κατηγορία): α) άγαμες, β) έγγαμες χωρίς παιδί και γ) έγγαμες με παιδί/ παιδιά, προκειμένου να διαπιστώσουμε εάν υπάρχουν διαφορετικές απόψεις οι οποίες να σχετίζονται και με την οικογενειακή κατάσταση της καθεμιάς. Η πρώτη προσέγγιση έγινε τηλεφωνικά όπου εξήγησα εκτενώς στις μελλοντικά ερωτώμενες τι ερευνώ και για ποιον λόγο ζητώ τη συμβολή τους στην έρευνά μου. Τονίζοντας το σκοπό της έρευνάς και τη σημασία που έχει η καταγραφή της δικής τους άποψης στο σχετικό θέμα έρευνας.

Προσπάθησα εξ αρχής να είμαι όσο πιο διαφωτιστική γίνεται για τους σκοπούς της συνέντευξης και γιατί επέλεξα εκείνους να δώσουν συνέντευξη, ώστε να μειωθεί η επιφυλακτικότητα και η ανησυχία τους. Σε αυτήν την πρώτη επικοινωνία διευκρίνισα και το είδος της καταγραφής που θα γίνει, ζήτησα άδεια για να χρησιμοποιήσω μαγνητόφωνο, ώστε να εξασφαλίσω τη συναίνεση των συμμετεχόντων. Έλαβα την πλήρη συναίνεση να μαγνητοφωνήσω τη συνέντευξη και να χρησιμοποιήσω τα συμπεράσματα που έβγαλα για την εργασία και την παρουσίαση της.

Αναφορικά με το προφίλ των 6 ερωτώμενων θα ήθελα να αναφέρω τα ακόλουθα αντίστοιχα στοιχεία:

1. Σ. Α. :Υπαξιωματικός, άγαμη, 34 ετών, έχει προσληφθεί με διαγωνισμό ΑΣΕΠ του 2003, δηλαδή υπηρετεί στο Σώμα 11 χρόνια, ως Λιμενοφύλακας και με εσωτερικές εξετάσεις πέρασε ως Υπαξιωματικός. Είναι τοποθετημένη τα τελευταία χρόνια στο Κεντρικό Λιμεναρχείο Πειραιά. Είναι πτυχιούχος ΑΕΙ και γνωρίζει σε άριστο επίπεδο δύο ξένες γλώσσες. Η επιλογή του επαγγέλματος ήταν προσωρινή λύση έως ότου τακτοποιηθεί σε σχετικό επάγγελμα με το αυτό που σπούδασε ,γεγονός που δεν έγινε ποτέ.
2. Ο. Κ. :Λιμενοφύλακας, άγαμη, 29 ετών, έχει προσληφθεί με διαγωνισμό ΑΣΕΠ του 2008, υπηρετεί στο Σώμα 7 χρόνια και είναι τοποθετημένη σε Λιμεναρχείο του Νομού Κυκλάδων. Γνωρίζει σε πολύ καλό επίπεδο μία ξένη γλώσσα. Η

επιλογή του επαγγέλματος ήταν για επαγγελματική αποκατάσταση και να έχει μια μόνιμη δουλειά.

3. Μ. Β. :Λιμενοφύλακας, έγγαμη, χωρίς παιδιά, ετών 35, έχει προσληφθεί με διαγωνισμό ΑΣΕΠ του 2003, δηλαδή υπηρετεί 11 χρόνια στο Σώμα. Είναι τοποθετημένη στο Κεντρικό Λιμεναρχείο Πειραιά. Γνωρίζει άριστα μία ξένη γλώσσα και είναι πτυχιούχος ΤΕΙ. Η συγκεκριμένη ανέφερε ότι ήταν και κάποιον στενό συγγενικό της πρόσωπο στο Λιμενικό Σώμα και την παρότρυνε να καταθέσει τα χαρτιά της και να λάβει μέρος στο διαγωνισμό.
4. Α. Δ. :Λιμενοφύλακας, έγγαμη χωρίς παιδιά, ετών 28, έχει προσληφθεί με διαγωνισμό ΑΣΕΠ 2012. Είναι τοποθετημένη σε Λιμεναρχείο του Αργοσαρωνικού. Γνωρίζει 2 ξένες γλώσσες, μία σε άριστο και μία σε πολύ καλό επίπεδο. Η επιλογή της να ενταχθεί στο δυναμικό του Λιμενικού Σώματος ήταν για επαγγελματική αποκατάσταση.
5. Μ. Κ. :Λιμενοφύλακας, έγγαμη με 2 παιδιά, 36 ετών, έχει προσληφθεί με διαγωνισμό ΑΣΕΠ του 2003. Υπηρετεί στο Σώμα 11 χρόνια και είναι τοποθετημένη στο Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας. Γνωρίζει μία ξένη γλώσσα σε πολύ καλό επίπεδο. Η επιλογή του Λιμενικού Σώματος ήταν καθαρά συνειδητή, *«σχεδόν όνειρο ζωής»* όπως αναφέρει η ίδια.
6. Ε. Α. :Υπαξιωματικός, έγγαμη με 1 παιδί, 33 ετών, έχει προσληφθεί με διαγωνισμό ΑΣΕΠ του 2009 . Υπηρετεί στο Σώμα 5 χρόνια. Είναι πτυχιούχος ΑΕΙ και γνωρίζει άριστα μία ξένη γλώσσα. Είναι τοποθετημένη στο Κεντρικό Λιμεναρχείο Πειραιά. Σχετικά με την επιλογή του επαγγέλματος αναφέρει : *«Είναι δύσκολο να βρεις δουλειά εκεί έξω, ειδικά σχετική με αυτό που έχω σπουδάσει, από το να γυρνάω από εδώ και εκεί προτίμησα να δώσω εξετάσεις για ακόμα μία φορά και να μπω κάπου μόνιμα».*

## *Πρόσληψη*

Κάνοντας μια θεματική ανάλυση κατά άξονα, πάνω στον οποίο στράφηκαν οι θεματικές και κατ' επέκταση οι ερωτήσεις που τέθηκαν στους ερωτώμενους, θα μπορούσα με τον τρόπο αυτό να δώσω μια πιο σαφή και πλήρη ανάλυση των δεδομένων, τα οποία πηγάζουν από τις αντίστοιχες συνεντεύξεις.

Σχετικά με ερωτήματα που τέθηκαν για τη διαδικασία πρόσληψης, οι ερωτώμενες δήλωσαν ότι παλαιότερα υφίστατο η ποσόστωση, δηλαδή στο σύνολο των ατόμων προς πρόσληψη υπήρχε ένα ποσοστό θέσεων το οποίο μπορούσαν να καταλάβουν γυναίκες. Αυτό οριζόταν ως το 2000 σε 10%, παράμετρος η οποία πλέον δε υφίσταται στις προκηρύξεις πρόσληψης προσωπικού στο Λιμενικό Σώμα. Στις τελευταίες όμως προκηρύξεις, όπως αυτές μέσω των οποίων προσλήφθηκαν οι ερωτώμενες δεν υπήρχε ποσόστωση. Η πρόσληψη ειδικά στις σχολές Λιμενοφυλάκων όπου και απορροφάται ο μεγαλύτερος όγκος γυναικών γίνεται με το σύστημα της μοριοδότησης. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει η Ε. Α. : *«Καταθέταμε απολυτήριο Λυκείου, ξενόγλωσσα πτυχία και ότι άλλο επιπλέον πτυχίο-προσόν είχαμε, έβγαιναν τα μόρια και κατατασσόμασταν με σειρά προσόντων»* και αντίστοιχα η Ο. Κ. αναφέρει : *«όσα περισσότερα πτυχία ξενόγλωσσα και υψηλό βαθμό απολυτηρίου έχεις, τόσο το καλύτερο για να συγκεντρώσεις τα περισσότερα δυνατών μόρια»*. Χαρακτηριστική είναι η απάντηση της Μ.Κ. η οποία αναφέρει : *«Οι γυναίκες είμαστε πιο επιμελείς μαθήτριες και συνήθως έχουμε καλά απολυτήρια λυκείου και τουλάχιστον μια ξένη γλώσσα σε άριστο επίπεδο σε αντίθεση με τα αγόρια. Γεγονός που μας δίνει προτεραιότητα σε τέτοιες προκηρύξεις»*.

## *Εκπαίδευση*

Ενώ παράλληλα καλούνται οι ενδιαφερόμενοι να συμμετάσχουν σε αθλητικές δοκιμασίες, δηλαδή τρέξιμο, άλμα εις μήκος, άλμα εις ύψος, σφαίρα και κολύμπι, όπου πρέπει να έχουν τους καλύτερους δυνατούς χρόνους. Επίσης θα ήταν σημαντικό να αναφέρουμε ότι όριο του ύψους για τις γυναίκες είναι χαμηλότερο (1,60) από ότι των αντρών (1,70) δεδομένου ότι ο μέσος όρος διαφέρει ανά φύλο.

Όσον αφορά θέματα ισότητας ως προς την εκπαίδευση των γυναικών συγκριτικά με αυτήν που λαμβάνουν οι άντρες, οι ερωτώμενες δήλωσαν σχετικά ότι δεν υπάρχει καμία διάκριση, κάθε άλλο οι γυναίκες λαμβάνουν την ίδια ακριβώς εκπαίδευση και τις ίδιες θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις όπως οι άντρες. Επομένως η εκπαίδευση στις Σχολές του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής έχει ως στόχο την κατάλληλη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση καθώς και την ηθική και στρατιωτική αγωγή των στελεχών του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής, ώστε με γνώσεις και ικανότητες καθώς και κατάλληλες σωματικές και ψυχικές ιδιότητες να συμβάλλουν στην επίτευξη της αποστολής του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής. Χαρακτηριστικά η Ε. Α. που φέρει το βαθμό της Υπαξιωματικού δήλωσε κατά τη διάρκεια της συνέντευξης : *«Η εκπαίδευση είχε τα ίδια χαρακτηριστικά και για τα δυο φύλα εκτός από κάποια μαθήματα που διαφοροποιούνταν λόγω ειδικότητας αντρών και γυναικών. Οι άντρες εκπαιδεύονταν επιπλέον για τα πλωτά και οι γυναίκες για γραμματειακή υποστήριξη. Δεν ένιωσα να υπάρχει διαφορά λόγω φύλου. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στις προκηρύξεις των τελευταίων ετών οι γυναίκες εκπαιδεύονται για να τοποθετούνται και στα πλωτά του Λιμενικού σώματος και κάποιες από αυτές έχουν θέσεις κυβερνητών»*. Σε αντίστοιχα ερωτήματα σχετικά με την εκπαίδευση που λαμβάνουν οι επιτυχόντες εντός των σχολών η Α. Δ. ανέφερε: *«Γυναίκες – άντρες εντός σχολής είμαστε το ίδιο. Βέβαια οι γυναίκες είναι καλύτερες θα έλεγα «μαθήτριες» , οι άντρες δεν είναι το ίδιο ως προς τη σημασία που δίνουν στα μαθήματα»*.

#### *Διακρίσεις στο χώρο εργασίας*

Σχετικά με το καθεστώς που επικρατεί στο χώρο εργασίας, οι ερωτώμενες δήλωσαν σε γενικές γραμμές ότι οι άντρες συνάδελφοί τους τις αντιμετωπίζουν ισότιμα και τις αποδέχονται πλήρως. Στο παρελθόν βέβαια υπήρχαν περιπτώσεις, τις οποίες κλήθηκαν κάποιες παλαιότερες συνάδελφοι να αντιμετωπίσουν και να «αποδείξουν» ότι είναι άξιες να φέρουν τη στολή και να διεκπεραιώνουν όσα προβλέπονται στις αρμοδιότητές τους. Πλέον εντός του χώρου εργασίας δεν υπάρχουν προβλήματα τα οποία να πηγάζουν από τη γυναικεία φύση τους. Μάλιστα υπάρχουν και αρμοδιότητες, κυρίως υπηρεσίες γραφείου , τις οποίες οι άνδρες συνάδελφοί τους αποφεύγουν και θεωρούν «σωτήριες» τις γυναίκες που ασχολούνται με αυτές.

Οι ερωτώμενες δήλωσαν με απόλυτη συμφωνία ότι έχουν τον πλήρη σεβασμό τόσο των ανωτέρων τους όσο και των ισότιμων και κατωτέρων συναδέλφων τους. Η Σ.Α. δήλωσε σχετικά κατά τη διάρκεια της συνέντευξης τα εξής: *«Στην αρχή πρέπει να πω ότι εξέλαβα μόνο από το συγκεκριμένο συνάδελφο μια επιφυλακτικότητα, δυσπιστία, επιθετικότητα και άρνηση στο να μου δείξει και να μου παραδώσει το Λιμενικό Σταθμό. Ευτυχώς ήταν το μοναδικό περιστατικό που έχω συναντήσει στα 11 χρόνια που είμαι στο λιμενικό και πιστεύω ότι οφείλονταν στην ιδιαιτερότητα του χαρακτήρα του συγκεκριμένου ανθρώπου. Κατά τα άλλα χαίρω σεβασμού και καλής συνεργασίας»*. Σε σχετικές ερωτήσεις για την αποδοχή των γυναικών Λιμενικών από τους συναδέλφους τους, η Μ. Β. απάντησε σχετικά: *«Η αποδοχή μου ως γυναίκα Λιμενικός από τους συναδέλφους μου ήταν πλήρης, είτε αυτοί ήταν ανώτεροι είτε όχι. Εγώ να σας πω την αλήθεια ήμουν κάπως φοβισμένη ότι δε θα με αποδεχόντουσαν εύκολα και δε θα με αναγνώριζαν ως ισότιμη συνάδελφο! Αλλά διαψεύστηκα πολύ γρήγορα»*. Η Ε. Α. σε αντίστοιχα ερωτήματα περί προβλημάτων λόγω φύλου με τους συναδέλφους της και σχετικές διακρίσεις μου είπε: *« Αρχικά είχα νιώσει μια επιφυλακτικότητα από 2- 3 άντρες συναδέλφους, από όσο είχα καταλάβει είχαν την αίσθηση ότι ίσως να μην τους «κάλυπτα» να γινόταν κάτι έξω, στο λιμάνι ας πούμε. Τους απέδειξα όμως με τη δουλειά μου και το χαρακτήρα μου ότι είμαι συνάδελφος τους κυριολεκτικά και ουσιαστικά»*.

#### *Επαφή με τους πολίτες*

Τα ερωτήματα που ακολούθησαν στη συνέντευξη σχετιζόταν με προβλήματα που ίσως να έχουν δημιουργηθεί στην επαφή τους με τους απλούς πολίτες. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι πολίτες, κυρίως μεγαλύτερης ηλικίας, δεν αντιμετωπίζουν με τον ίδιο τρόπο έναν άνδρα και μια γυναίκα Λιμενικό. Μου δήλωσαν όμως ότι το φαινόμενο αυτό δεν είναι συχνό και ελαχιστοποιείται με το πέρασμα του χρόνου όλο και περισσότερο. Οι συγκεκριμένες Λιμενικοί αναφορικά δήλωσαν ότι ελάχιστες περιπτώσεις θυμούνται όπου να έχουν θίξει το φύλο τους κατά τη διάρκεια κάποιας διένεξης.

Στα σχετικά ερωτήματα η πιο χαρακτηριστική απάντηση προήλθε από τη Μ.Β. Λιμενοφύλακα η οποία έχει περάσει 11 χρόνια στο Κεντρικό Λιμάνι του Πειραιά και αναφέρει: *« Το λιμάνι είναι ένας πολύ ιδιαίτερος χώρος εργασίας από τη φύση του. Έχεις να συναναστραφείς με διαφορές κατηγορίες ανθρώπων. Ανθρώπους της πιάτσας,*

άστεγους, πολίτες που απλά ταξιδεύουν, κλέφτες, ναυτικούς πράκτορες, μετανάστες, παράνομους μικροπωλητές, πολίτες με νεύρα που ξεσπούν επάνω σου κι ένα σωρό άλλους! Σε αυτές τις περιπτώσεις έχω συνειδητοποιήσει ότι το οποιοδήποτε πρόβλημα προκύπτει δεν έχει να κάνει με προσωπικό επίπεδο (ακόμα και που με έχουν βρίσει!!) αλλά σε επαγγελματικό. Γιατί εκείνη τη στιγμή ο πολίτης βλέπει έναν ένστολο κι όχι μία προσωπικότητα. Σε καμία περίπτωση δεν χρειάζονται νεύρα και επίδειξη ή κατάχρηση εξουσίας. Θέλει επαγγελματισμό και πάνω απ' όλα να είμαστε καλά (δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο σημείο) διαβασμένοι σε ότι αφορά νομοθεσία για να υπάρχει δικαιοσύνη. Όταν γνωρίζουμε κι εφαρμόζουμε το νόμο δεν έχουμε να φοβηθούμε τίποτα και ο πολίτης με τη σειρά του θα καταλάβει». Σε ανάλογα ερωτήματα η Α.Δ. απάντησε ως εξής: «Οποιοδήποτε επάγγελμα έχει να κάνει με επαφή με το κοινό, με τους πολίτες παρουσιάζει προβλήματα. Στην επαρχία, οι ντόπιοι σε κατατάσσουν κάπως στις αρχές του τόπου και με κάποιο τρόπο σε σέβονται. Στα μεγάλα λιμάνια, όπως είναι ο Πειραιάς ή η Πάτρα, τα πράγματα διαφέρουν. Από τα λιμάνια αυτά περνάει όλη η Ελλάδα, οι πλειοψηφία των τουριστών ξένων και Ελλήνων, όλα αυτά κουβαλούν και προβλήματα λόγω του όγκου των ανθρώπων, εμπορευμάτων και αυτοκινήτων που κυκλοφορούν. Μου έχουν τύχει φορές ειδικά στην αρχή να μου μιλήσουν άσχημα και κάποιες φορές να θίξουν το φύλο μου με εκφράσεις τύπου «άσε μας κοριτσάκι μου κλπ». Στην αρχή με ενοχλούσαν οι αντιδράσεις τέτοιου τύπου, μετά από λίγο καιρό που ένιωσα και εγώ ότι ξέρω τι κάνω και μπορώ να αντιμετωπίσω καταστάσεις δε με ενοχλούσαν και δεν άφηνα περιθώρια να συμβούν ή να μου μιλήσουν έτσι».

*Πώς χαρακτηρίζουν οι ίδιες το επάγγελμά τους*

Αναφορικά με τα ερωτήματα που τέθηκαν σχετικά με την αντιμετώπιση των προβλημάτων από την επαφή τους με τους πολίτες, οι ερωτώμενες υποστήριξαν ότι το καλύτερο μέσο αντιμετώπισης είναι ο διάλογος, η διπλωματία, η ικανότητα διάκρισης του δίκαιου ανά περίπτωση και η συνεχής ενημέρωση και γνώση σχετικά με το εξασκούμενο επάγγελμα (δηλαδή αλλαγή νομοθεσίας κλπ.). Βέβαια πολύ σημαντικό ρόλο παίζει και η αντίστοιχη εμπειρία και τριβή με το αντικείμενο.

Σχετικά με το ερώτημα πως χαρακτηρίζουν το επάγγελμά τους οι 2 ανέφεραν ότι το θεωρούν καθαρά «ανδρικό» αλλά φιλικό προς τις γυναίκες, ενώ οι υπόλοιπες 4 δεν το θεωρούν πλέον. Χαρακτηριστικά η Ε.Α. ανέφερε το εξής: «Δεν θεωρώ το επάγγελμά

μου αποκλειστικά αντρικό. Υπάρχουν κομμάτια που είναι γυναικεία όπως για παράδειγμα σωματικό έλεγχο σε γυναίκες κάνουν μόνο γυναίκες, και άλλα κομμάτια που είναι αντρικά λόγω φύσης και αντρικής σωματικής διάπλασης! Σε άλλα πάλι κομμάτια μπορούν να ανταπεξέλθουν εξίσου άντρες και γυναίκες όπως π.χ. γραφειοκρατικά». Ενώ παράλληλα η Α. Δ. δηλώνει : « Δεν μπορώ να πω ότι δεν είναι ανδροκρατούμενο (επάγγελμα), αλλά η μορφή του και η δομή του, ας πούμε, έχει αλλάξει με εμάς (γυναίκες) ως προς το καλύτερο βέβαια. Κάνουμε δουλειές τις οποίες οι άντρες βαριούνται και οι εμείς τα καταφέρνουμε πολύ καλύτερα, δηλαδή δουλειές γραφείου και εξυπηρέτησης κοινού, πολιτών. Ο καθένας μας μπορεί να βρει το κομμάτι μέσα στο Σώμα στο οποίο μπορεί να αποδώσει καλύτερα. Υπάρχει χώρος για όλους γυναίκες και άντρες».

### *Θέσεις ευθύνης*

Στα ερωτήματα που τέθηκαν σχετικά με την επαγγελματική τους εξέλιξη – πορεία μέσα στο Λιμενικό Σώμα, ανέφεραν ότι η βαθμολογική εξέλιξη είναι κάτι που δεν αλλάζει και έχει μια σταθερή προδιαγεγραμμένη πορεία. Αυτό όμως που δεν γνωρίζουν είναι το που μπορεί να μετατεθούν, το πόσο χρονικό διάστημα θα παραμείνουν σε μία θέση – μετάθεση και τι διαταγές μπορεί να λάβουν, σχετικές με τα καθήκοντά τους βέβαια, ανά πάσα ώρα και στιγμή.

Οι θέσεις ευθύνης που καλούνται να καλύψουν είναι συνυφασμένες με τα προσόντα και το βαθμό που κατέχουν. Βέβαια προοπτικές εξέλιξης έχουν όσες είναι απόφοιτες της Σχολής Αξιωματικών και προορίζονται να καταλάβουν υψηλές θέσεις στη διοίκηση και την ιεραρχία. Η βαθμολογική εξέλιξη των γυναικών ακολουθεί την ίδια ακριβώς πορεία με αυτή των ανδρών και το φύλο δεν επηρεάζει την πορεία αυτή. Αναφορικά όμως με την ανάληψη θέσεων ευθύνης, αυτή καθορίζεται από τις λεγόμενες «κρίσεις», οι οποίες γίνονται περίπου κάθε δύο χρόνια. Υπάρχουν περιπτώσεις που έχει προτιμηθεί άνδρας να αναλάβει κάποια τέτοια θέση έναντι γυναίκας συμμετέχουσας, αλλά δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί ότι η επιλογή έγινε λόγω φύλου και όχι βάσει ικανοτήτων και προσόντων. Έχει όμως συμβεί και το αντίστροφο όπου γυναίκα έχει καταλάβει θέση ευθύνης έναντι περισσότερων του ενός συναδέλφων της.



## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο χώρος της αγοράς εργασίας αποτελεί διακύβευμα πολλών αγώνων και διαβουλεύσεων για πολλές δεκαετίες. Συνεχώς γίνονται προσπάθειες και λαμβάνονται νομικά μέτρα προκειμένου να μειωθούν οι διακρίσεις που οφείλονται στο φύλο. Οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας λόγω του φύλου τους συνεχίζουν να υφίστανται και να αναπαράγονται με έμμεσο ή άμεσο τρόπο. Τρόπος ο οποίος άλλοτε είναι αντιληπτός και άλλοτε όχι. Συχνά οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες όχι μόνο ως προς την είσοδο και επικράτηση στον επαγγελματικό χώρο αλλά και εμπόδια ως προς την εξέλιξη τους εντός αυτού. Βέβαια οι γυναίκες ενίσχυσαν τις θέσεις που είχαν ήδη καταλάβει οι προκάτοχοί τους, ενώ παράλληλα στελέχωσαν επαγγέλματα τα οποία θεωρούνταν κυρίως «ανδρικά».

Στην παρούσα εργασία καλούμαστε να εντοπίσουμε, σύμφωνα με μια βιβλιογραφική ανασκόπηση, πώς ορίζονται οι διακρίσεις κατά φύλο στην αγορά εργασίας και πώς «ορίζονται» τα επαγγέλματα ως «γυναικεία» ή ως «ανδρικά». Οι κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν στο διαχωρισμό είναι οι κοινωνικές τάσεις απέναντι στα «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα καθώς επίσης και η ανισότητα των φύλων σε όρους μόρφωσης και εκπαίδευσης. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάλογα με το φύλο αναφέρεται στη διαίρεση της αγοράς σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από άντρες ή από γυναίκες και χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: τον οριζόντιο και τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό.

Στην πραγματικότητα, παρόλο που ο αυξανόμενος αριθμός γυναικών έχει πρόσβαση πλέον στο στελεχικό προσωπικό ή σε τεχνικές θέσεις, η παρουσία των γυναικών εξακολουθεί να είναι εντονότερη όσο χαμηλότερη είναι η ειδίκευση των επαγγελματιών. Παρόλο επομένως που οι γυναίκες έχουν πλέον πιο ενισχυμένη παρουσία σε υψηλότερου κύρους επαγγέλματα, εντούτοις συνεχίζουν να έχουν εντονότερη παρουσία σε επαγγέλματα όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες, τα παραϊατρικά επαγγέλματα και η εκπαίδευση, ενώ στα κατασκευαστικά επαγγέλματα, την βιομηχανία και τις μεταφορές επικρατούν οι άνδρες.

Στο εμπειρικό τμήμα της παρούσας εργασίας καλούμαστε, μέσω της ποιοτικής έρευνας και κάνοντας χρήση συνεντεύξεων ως μεθοδολογικό εργαλείο, να εντοπίσουμε

αν υφίστανται διακρίσεις οι γυναίκες που εργάζονται σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο όπως είναι το Λιμενικό Σώμα. Διακρίσεις αναφορικά με τον τρόπο πρόσληψης, εκπαίδευσης ακόμα και συνθηκών εργασίας.

Λήφθηκαν (6) συνεντεύξεις από γυναίκες εργαζόμενες στο Λιμενικό Σώμα, οι οποίες ερωτήθηκαν σχετικά με τον τρόπο πρόσληψης, εκπαίδευσης, σταδιοδρομίας κλπ. Αναλυτικότερα οι απαντήσεις που λήφθηκαν σχετικά με τον τρόπο εισαγωγής στο σώμα και επιλογής τους, μας υπέδειξαν ότι πλέον οι γυναίκες δεν υφίστανται διακρίσεις σε σχέση με τους άνδρες υποψήφιους, κάτι το οποίο δεν ίσχυε σε παλαιότερες προκηρύξεις επιλογής προσωπικού στελέχωσης του σώματος.

Σε ερωτήματα που τέθηκαν σε σχέση με την εκπαίδευση που έλαβαν οι γυναίκες επιτυχούσες στο διαγωνισμό, τόνισαν ότι ναι μεν λαμβάνουν ίση εκπαίδευση και μεταχείριση εντός σχολής. Οι γυναίκες όμως προετοιμάζονται και εκπαιδεύονται να στελεχώσουν διαφορετικές θέσεις από αυτές που καλούνται να καλύψουν οι άνδρες συνάδελφοι τους. Το γεγονός αυτό αποτελεί κατά την άποψη μου στοιχείο διάκρισης μιας και δεν επιτρέπουν έμμεσα την πρόσβαση των γυναικών σε όλες τις πιθανές θέσεις εργασίας εντός του σώματος. Οι ίδιες βέβαια δεν το βιώνουν έτσι, θεωρούν φυσιολογική τη διάκριση αυτή και δε δείχνουν καθόλου ενοχλημένες. Τόνισαν όμως ότι αρχίζει να περιορίζεται αυτή η διάκριση κατά την εκπαίδευση και ανάληψη καθηκόντων.

Εν συνεχεία, σε ερωτήματα αναφορικά με το χώρο εργασίας και την επαφή τους με τους συναδέλφους, δήλωσαν ότι αρχικά σχεδόν όλες, ειδικά όσες έχουν υπηρετήσει σε επαρχιακούς λιμενικούς σταθμούς, έχουν έρθει αντιμέτωπες με συναδέλφους οι οποίοι δεν τους έδειχναν την ανάλογη συναδελφική συμπεριφορά και αναγνώριση ως ισότιμες. Η μεγαλύτερη όμως δυσκολία λόγω φύλου εμφανίζεται σε περιπτώσεις επαφής και αντιμετώπισης προβλημάτων με τους απλούς πολίτες, Υπάρχουν αρκετοί πολίτες οι οποίοι αντιμετωπίζουν τις γυναίκες Λιμενικούς επιφυλακτικά, εχθρικά και απαξιωτικά. Η καλύτερη αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιων καταστάσεων είναι με χρήση ευγένειας, γνώσεων και ψυχραιμίας.

Εν κατακλείδι, οι γυναίκες εργαζόμενες στο ΛΣ θεωρούν το χώρο στον οποίο εργάζονται ως «ανδρικό» αλλά όχι μη φιλικό ή απαγορευτικό για μια γυναίκα εργαζόμενη σε αυτόν. Θεωρούν πως όσο περνούν τα χρόνια γίνονται όλο και περισσότερο αποδεκτές τόσο από τους συναδέλφους τους όσο και από τους πολίτες λόγω του υψηλού επιπέδου επαγγελματισμού που επιδεικνύουν σε κάθε περίπτωση.

Η γυναικεία εργασία δεν έχει καθορισμένα όρια, οι γυναίκες επιδεικνύουν εξαιρετικές ικανότητες και δυνατότητες τόσο στα «γυναικεία» όσο και τα «ανδρικά» επαγγέλματα. Οι διακρίσεις συνεχίζουν να υφίστανται παρά τη νομοθετική κατοχύρωση ισότητας των δύο φύλων. Η μεγαλύτερη όμως πρόκληση για τις γυναίκες εργαζόμενες δεν αποτελεί το να εισέλθουν σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον εργασίας αλλά η επικράτηση τους σε αυτό και η δυνατότητα εξέλιξης τους εφόσον κατέχουν αντίστοιχα προσόντα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους.

## ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αδαμάκη Θ., *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα στο Καταργώντας τα εμπόδια - Συμβουλευτική και ενδυνάμωση γυναικών*, Λίμπυ Τατά Αρσέλ, Μίκα Χαρίτου-Φατούρου και Θεοδώρα Αδαμάκη (Επιστημονική επιμέλεια), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2008.

Αθανασάτου Γ., *Ταυτότητες φύλου και αναπαραστάσεις. Από τη συγκρότηση των σημείων της αυτονομίας στη μη διχοτομική ταυτότητα στο Έμφυλοι μετασχηματισμοί, Πρακτικά Συνεδρίου 12-15 Μαΐου 2005 Ρέθυμνο*, Παπαγεωργίου Γιώτα (επιμέλεια), E-media, Ρέθυμνο 2007.

Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R., & Woods, P., Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη, Εγχειρίδιο Μελέτης, (μτφ. Ε. Φράγκου), Ελληνικό Άνοιχτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα 1999.

Δουλκέρη Τ., *Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Παπαζήση, Αθήνα 1994.

Halford S. & Leonard P., *Gender, Power and Organizations*, PALGRAVE, New York, 2001

Itzin C., *The gender culture in organizations στο Gender, Culture and Organizational Change, Putting theory into practice*, edited by Itzin Catherine and Newman Janet, Routledge, New York 1995.

Καραμεσίνη Μ., Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα στο *Πολιτικές ισότητας των φύλων. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές* Στρατηγάκη Μ. (επιμέλεια), ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Gutenberg, Αθήνα 2003.

Καραμεσινη Μ. & Ιωακειμόγλου Η., *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2003.

Hughes M., Kroehler C.J., *Κοινωνιολογία οι βασικές έννοιες*, Ιωσηφίδης Θ. (επιμέλεια), Αθήνα, Κριτική, 2007.

Le Bras- Chopard A., *Ισότητα στο Γυναίκες, φύλο, κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Maruani M. (επιμέλεια), Μεταίχμιο, Αθήνα 2008.

Mason J., *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, (επιστημονική επιμέλεια: Κυριαζή Ν.), Αθήνα 1996.

Meron M., *Γυναίκες και επαγγέλματα: η ισάριθμη συμμετοχή απέχει πολύ ακόμα στο Γυναίκες, φύλο, κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Maruani M. (επιμέλεια), Μεταίχμιο, Αθήνα 2008.

Μουρίκη Α., *Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης στο Πολιτική απασχόλησης-Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής* Καραμεσίνη Μ. και Κουζής Γ. (επιμέλεια), Gutenberg, Αθήνα 2005.

Μουσούρου Α., *Γυναίκα και απασχόληση, Δέκα ζητήματα*, Gutenberg, Αθήνα 2005.

MacEwen Scott A., *Gender segregation and social change, Men and Women in changing labour markets*, Oxford University Press, 2000.

Martin E. S., *Think like a man, work like a dog, and act like a lady: occupational dilemmas of policewomen στο The worth of women's work, A qualitative synthesis*, Statham A., Miller M. E. and Mauksch O. H. (επιμέλεια), State University of New York press, New York 1988.

Μπίτσικα Ε., [Διμενικά Δρώμενα: Τομέα Γυναικών : Γυναίκες Προϊστάμενοι Διμενικών Αρχών](http://limenikadromena.blogspot.com/2014/04/blog-post_2411.html#ixzz36mURWrAk) [http://limenikadromena.blogspot.com/2014/04/blog-post\\_2411.html#ixzz36mURWrAk](http://limenikadromena.blogspot.com/2014/04/blog-post_2411.html#ixzz36mURWrAk) .

Νικολάου-Μοσκοβίτη Α., *Συμμετοχή των δύο φύλων στην εξουσία μια διεθνής έρευνα στο Μελέτες για το φύλο*, Νίνα-Παζαρζή Ελένη (επιμέλεια), Επτάλοφος, Πειραιάς 2008.

Ντούλια Θ. και Δόλγυρα Κ., *Οδηγός προώθησης των ίσων ευκαιριών με έμφαση στην απασχόληση των γυναικών, Ε.Π. Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας*, Υπουργείο Εθνικής παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία λαϊκής επιμόρφωσης, Αθήνα 1997.

Πετράκη Γ. (Επιστημονική Επιμέλεια), *Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ), Gutenberg, Αθήνα 2012.

Στρατηγάκη Μ., *Τρεις ευκαιρίες κατά τις αναδιαρθρώσεις της αλυσίδας αζίας: Πολιτικές και πρακτικές στο Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας*, Πετράκη Γεωργία (επιστημονική επιμέλεια), Gutenberg, Αθήνα 2012.

Padavic I. & Reskin B., *Women and men at work*, Pine Forge Press, California, 2002.

Spencer A. & Podmore D., *In a man's world: essays on women in Male-dominated professions*, London: Tavistock 1987.

Τσαούση Α., *Τα κοινωνικά προβλήματα των γυναικών στις ανεπτυγμένες χώρες*, Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2006, σ.1, <http://old.phs.uoa.gr/~ahatzis/SGH08.pdf>.

Υπουργείο Ναυτιλίας και Αιγαίου, Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής, *Ιστορία- Η πορεία και το έργο του ΛΣ*, <http://www.hcg.gr/node/95>.

Wirth L., *Breaking Through the Glass Ceiling*, International Labour Office, Geneva, 2001.

Wirth L., *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, First International Conference, Luxemburg, 2002.

## **ABSTRACT**

The present work deals with the position of woman in, as it is called “male” professions. In her working environment a woman, in several cases, is been confronted with prejudice, distrust and caution about her knowledge and her abilities, by her head superiors and by her colleagues too.

The intense gender differentiations of the professions consolidate an arbitrary and conventional job segregation between “male jobs” and “female jobs”. There are specific fields of financial activity and occupation, such as social services, paramedical professions and education, that they are dominated usually by women, while in construction business, industry and transportations, men penetration is higher. That kind of partition of the responsibilities by gender applied mostly in order to exclude women from the superior professions rather than to prohibit them from the heavy and insanitary jobs.

Furthermore, we will deal with the inset of women in “male occupations” and we will take as an example, women who are working in a theoretically manly field, such as the Coast Guard. We will be occupied with topics such as, in women recruitment and training, as well as their confrontation and their way to progress, after the resumption of their official duties, in comparison with their male colleagues. Conclusions will be elaborated after interviewing women working for the Coast Guard.

Key words:

Equality, gender, female occupation, discriminations, occupation topics.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### 1. Οδηγός Συνέντευξης

Στην παρούσα διπλωματική εργασία χρησιμοποιήθηκε ως μεθοδολογικό εργαλείο η λήψη συνεντεύξεων από γυναίκες που υπηρετούν στο Λιμενικό Σώμα. Οι συνεντεύξεις αυτές βασίστηκαν στον ακόλουθο Οδηγό Συνέντευξης:

1. Πόσα χρόνια υπηρετείτε στο Λιμενικό Σώμα;
2. Πότε καταταχθήκατε και με ποιο τρόπο;
3. Για πιο λόγο επιλέξατε το Λιμενικό Σώμα;
4. Πόσες γυναίκες και πόσοι άντρες είχαν καταταχθεί μαζί σας;
5. Η διαδικασία εισαγωγής στο Λιμενικό Σώμα προέβλεπε όμοιες προϋποθέσεις για άνδρες – γυναίκες; Νιώσατε κάποια διάκριση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας;
6. Η εκπαίδευση που λάβατε είχε όμοια ή διαφορετικά χαρακτηριστικά για εσάς και τους άνδρες συναδέλφους σας;
7. Κατά τη διάρκεια ανάληψης καθηκόντων νιώσατε να υφίσταστε κάποια διάκριση βασισμένη στο φύλο σας;
8. Για την ιεραρχική σας εξέλιξη έχετε αντιληφθεί να έχει παρεμποδιστεί λόγω του φύλου σας;
9. Έχετε νιώσει ποτέ να υφίσταται κάποια διάκριση στο χώρο εργασίας σας λόγω του φύλου σας;
10. Πως είναι η σχέση με τους άντρες συναδέλφους σας ανωτέρους και μη; Πώς αντιμετωπίζετε τυχόν προβλήματα.
11. Στην επαφή σας με τους πολίτες είχατε ποτέ κάποιο πρόβλημα το οποίο να απόρρεε από το φύλο σας; Αν ναι πως το αντιμετωπίσατε;
12. Ποια είναι η άποψη σας για το «χώρο» στον οποίο εργάζεστε; Θεωρείται την εργασία σας «ανδρική»;
13. Ποιες είναι οι επαγγελματικές σας προοπτικές;