



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διπλωματική Εργασία

ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

ΤΟΥ

ΛΙΔΙΜΠΑΚΗ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού
διπλώματος ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων
με εξειδίκευση στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Ιανουάριος 2017

Στους γονείς μου.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Μιχαήλ Δημήτριο για τη αμέριστη συμπαράσταση και πίστη στο πρόσωπό μου, τις αγαπημένες μου Έλενα και Δήμητρα για την ψυχολογική υποστήριξη και συμπαράσταση όλο αυτό το διάστημα, καθώς και όλες τις γυναίκες που επηρέασαν τη ζωή μου, με κάθε τρόπο και από κάθε θέση και με ευαισθητοποίησαν ιδιαίτερα ώστε να δω κάποια πράγματα μέσα από τη ματιά του «δεύτερου», για μένα πάντα πρώτου, φύλου.

Περίληψη

Ο στόχος αυτής της εργασίας είναι να δώσει μια σύντομη ανάλυση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας για τα βαθύτερα αίτια του διαχωρισμού των φύλων στην κοινωνία και την εργασία και να αποτυπώσει τη θέση της γυναίκας μέσα σε αυτά. Αρχικά, γίνεται εμπειριστατωμένη παράθεση των ορισμών και θεωριών που υπάρχουν για τη διάκριση, τα στερεότυπα και την έμφυλη κοινωνικοποίηση που έχουν ως αποτέλεσμα τη σημερινή δεινή θέση της γυναίκας στην κοινωνία. Στη συνέχεια, εξετάζεται η θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και αναλύονται περαιτέρω οι διακρίσεις και τα στερεότυπα που δέχεται σε αυτό το κομμάτι της ζωής της, με αποτέλεσμα να καταλαμβάνει συγκεκριμένα επαγγέλματα, να μαστίζεται περισσότερο από την ανεργία και τη μερική απασχόληση, να κάνει ήσσονος σημασίας και χειρότερα πληρωμένες εργασίες. Ακόμη, αποτυπώνονται οι κυρίαρχες θεωρίες που υπάρχουν σήμερα για τον περιορισμό της γυναίκας στις κατώτερες σε κλιμάκιο θέσεις εργασίας, καθώς και ο απομονωτισμός που υπάρχει σε πολλές περιπτώσεις, καθώς και η κατάσταση για τη θέση της γυναίκας στην οικονομική και πολιτική ζωή των Ευρωπαϊκών κρατών και της Ελλάδας (με επίσημα στατιστικά στοιχεία) και έγινε σύντομη παράθεση έρευνας που αφορά στον ελληνικό χώρο. Τέλος, γίνεται αναφορά σε θεσμούς και όργανα που βοηθούν τη γυναίκα και προωθούν τα δικαιώματά της σε ελληνικό αλλά και πανευρωπαϊκό επίπεδο τόσο για την ενίσχυση της θέσης της στον εργασιακό χώρο όσο και γενικότερα στην κοινωνία.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:

1. Εισαγωγή.....	σελ.1
2. Αποσαφήνιση όρων.....	σελ.4
2.1 Διάκριση.....	σελ.4
2.2 Προκατάληψη.....	σελ.5
2.3 Στερεότυπα.....	σελ.6
2.4 Δημιουργία στερεοτύπων	σελ.8
2.4.1 Ψυχοδυναμική Θεωρία.....	σελ.8
2.4.2 Κοινωνικοπολιτισμική Θεωρία	σελ.9
2.4.3 Γνωστική Θεωρία.....	σελ.10
2.4.4 Θεωρία Ρεαλιστικής σύγκρουσης.....	σελ.10
2.5 Αλλαγή των στερεοτύπων.....	σελ.11
2.5.1 Η θεωρία της επαφής.....	σελ.11
2.5.2 Γνωστικές θεωρίες.....	σελ.12
2.6 Το κοινωνικό φύλο.....	σελ.13
3. Γυναίκα και εργασία.....	σελ.15
3.1 Διαχωρισμός εργασίας.....	σελ.15
3.2 Οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας.....	σελ.16
3.2.1 Ισότητα αμοιβών.....	σελ.18
3.2.2 Μερική απασχόληση.....	σελ.20
3.2.3 Ανεργία.....	σελ.22
3.3 Κάθετος διαχωρισμός εργασίας.....	σελ.23
3.3.1 Γυάλινη οροφή.....	σελ.24
3.3.2 Η Θεωρία του TOKEN.....	σελ.26
3.3.3 Ίση μεταχείριση και ανέλιξη.....	σελ.27
3.4 Έρευνες πάνω στα στερεότυπα για την γυναίκα στην εργασία.....	σελ.29
4. Δράσεις καταπολέμησης φαινομένου.....	σελ.30
4.1 Φορείς.....	σελ.30
4.1.1 Γενική Γραμματεία Ισότητας.....	σελ.30
4.1.2 Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ισότητας.....	σελ.31
4.2 Προτάσεις.....	σελ.32
5. Συμπεράσματα.....	σελ.35
6. Βιβλιογραφία.....	σελ.37

Εισαγωγή

Η θέση της γυναίκας και τα δικαιώματά της αποτέλεσαν σημείο αμφιλεγόμενο, αντικείμενο μελέτης και έκφρασης απόψεων ακόμη και πεδίο συγκρούσεων στο βάθος των αιώνων.

Στην αρχαιότητα, η γυναίκα ήταν επιφορτισμένη με την γέννηση και την ανατροφή των παιδιών. Ωστόσο, τα πράγματα διαφοροποιούνται ανάλογα με την περιοχή. Στην Σπάρτη για παράδειγμα, η γυναίκα μολονότι είναι κατώτερη από τον άντρα, εντούτοις, συμμετέχει ενεργά στο δημόσιο βίο και εμφανίζει παραδοσιακά ανδρικά χαρακτηριστικά όπως το σθένος και η αποφασιστικότητα. Ακόμη, μπορεί να διαχειρίζεται η ίδια τα οικονομικά της και την περιουσία της αλλά και αυτά της οικογένειας προκειμένου οι άντρες να εκπληρώνουν απερίσπαστοι τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις. Στην αρχαία Αθήνα αντίθετα, η γυναίκα είναι απομονωμένη στο γυναικωνίτη, χωρίς καμία συμμετοχή στη δημόσια ζωή και συνακόλουθα στη λήψη αποφάσεων. Είναι στην απόλυτη εξουσία του πατέρα και μετέπειτα του συζύγου της οι οποίοι λαμβάνουν τις αποφάσεις για αυτήν.

Στη βυζαντινή περίοδο, η θέση της γυναίκας βελτιώνεται μολονότι εξακολουθεί να είναι αποκλεισμένη από το δημόσιο βίο. Η αφοσίωση στην οικογένεια και ειδικότερα στην ανατροφή των παιδιών εξακολουθεί να παραμένει η προτεραιότητα. Ωστόσο, αναπτύσσει και άλλες αρετές όπως η φιλανθρωπία, η σιωπή και η ανοχή, ενώ ασχολείται και με τη θρησκεία. Κατά την υπόψη περίοδο υπάρχουν σοβαρές διαφορές μεταξύ πλούσιων και φτωχών γυναικών. Η φτώχη γυναίκα, δούλευε σκληρά στο σπίτι και στις κατώτερες εξωτερικές δουλειές, ενώ η πλούσια γυναίκα έκανε έντονα κοσμική ζωή. Προνόμιο των πλούσιων γυναικών ήταν και η μόρφωση που μπορούσαν να πάρουν. Προς το τέλος της περιόδου αυτής τα μέχρι τότε δεδομένα διαφοροποιούνται ολοκληρωτικά, αφού οι γυναίκες όχι απλώς λαμβάνουν μέρος στη δημόσιο βίο και την πολιτική ζωή της χώρας αλλά αναρριχώνται και στο υψηλότερο αξίωμα, αυτό της αυτοκράτειρας.

Στη διάρκεια της τουρκοκρατίας, η θέση της γυναίκας άλλαξε. Η γυναίκα βρίσκεται εκτός σπιτιού βοηθώντας σε γεωργικές δουλειές, ενώ εργάζεται και σε οικοτεχνίες όπως κλωστήρια κ υφαντουργεία. Διαφορετικά είναι τα πράγματα κατά τη διάρκεια της ελληνικής επανάστασης όπου οι γυναίκες παίζουν καθοριστικό ρόλο ενώ συχνά ηγούνται και μαχών. Όμως και στην Ευρώπη η κατάσταση είναι παρόμοια ίσως και χειρότερη αφού κατά το μεσαίωνα η γυναίκα αποκλείεται από όλες τις εκφάνσεις του δημόσιου βίου με τη θέση της στο σπίτι και τις οικιακές δουλειές. Η δυναμική

γυναίκα που παλεύει που διεκδικεί ρόλο εκτός σπιτιού κατηγορείται ως μάγισσα και θανατώνεται ή ως πόρνη και περιθωριοποιείται.

Κατά την ίδρυση του ελληνικού κράτους, η γυναίκα και πάλι δεν είναι ισότιμη με τον άντρα. Προτεραιότητα της εξακολουθεί να είναι η ανατροφή των παιδιών και η φροντίδα του σπιτιού, ενώ ο άντρας ασχολείται με τα κοινά. Στο τέλος του 18ου αιώνα, λίγες μορφωμένες και μαχητικές γυναίκες κινητοποιούνται για ζητήματα ισότητας. Η γυναίκα διεκδικεί τη δυνατότητα συμμετοχής στα κοινά και στην κοινωνική και οικονομική ζωή του τόπου. Το κίνημα αυτό μαζικοποιείται κατά τον 20ο αιώνα με την εμφάνιση των προοδευτικών κινημάτων με αιτήματα την ουσιαστική ισότητα στην , ατομική, οικογενειακή, επαγγελματική και δημόσια ζωή.

Η γυναίκα πάλεψε για την κατάκτηση συγκεκριμένων ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, ξεκινώντας από το δικαίωμα στην εκπαίδευση αφού η παιδεία ήταν απρόσιτη σε αυτή. Μέχρι τα τέλη του 19ου αιώνα οι γυναίκες ήταν σχεδόν αποκλεισμένες από τη μισθωτή εργασία. Θεωρούνταν άεργες, αφού η εργασία στο σπίτι δεν αναγνωριζόταν και δεν αμείβονταν. Ακόμη και όταν η εργασία τους θεωρήθηκε απαραίτητη στην καπιταλιστική κοινωνία, τα επαγγέλματα που τους επιτρέπονταν ήταν τα λεγόμενα «γυναικεία επαγγέλματα», αυτά δηλαδή που αποτελούσαν μια προέκταση του παραδοσιακού ρόλου των γυναικών μέσα στην οικογένεια, ενώ αποκλείονταν από εργασίες που απαιτούσαν ιδιαίτερες δεξιότητες και επαγγελματική κατάρτιση.

Στην Ελλάδα ως το 1917 η γυναίκα δεν μπορούσε να αναλάβει άλλο δημόσιο λειτουργήμα εκτός από αυτό της δασκάλας. Μόλις τις τελευταίες δεκαετίες η Ελληνίδα αρχίζει να κατακτά ένα, ένα τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και να συμμετέχει ενεργά στο δημόσιο βίο. Από το τέλος του 19ου αιώνα αρχίζει η γυναίκα σ' όλο τον κόσμο να εισβάλλει στα «αντρικά» επαγγέλματα και στις επιστήμες, να αποκτάει το δικαίωμα της ψήφου και να διαδραματίζει ενεργό ρόλο στο δημόσιο βίο μέσω της ανάληψης δημόσιων και κυβερνητικών αξιωμάτων. Η βιομηχανική επανάσταση άλλαξε τις μεθόδους της παραγωγής και τη θέση της γυναίκας μέσα σ' αυτήν.

Οι φεμινίστριες διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην βελτίωση της θέσης των γυναικών, μέσω της θεσμοθέτησης της συμμετοχής τους στην πολιτική ζωή της χώρας. Βασικό τους εγχείρημα και εντέλει επίτευγμα ήταν η πολιτική ισότητα των γυναικών και η απόκτηση του δικαιώματος ψήφου. Έτσι τον Μάη του 1952 παραχωρήθηκαν πλήρη πολιτικά δικαιώματα στο γυναικείο φύλο της Ελλάδας.

Στις μέρες μας οι γυναίκες συμμετέχουν ενεργά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή της χώρας. Επηρεάζουν το κοινωνικό περιβάλλον παλεύοντας ενάντια

όχι μονάχα στην κυρίαρχη κουλτούρα, που έτσι κι αλλιώς αντιμάχεται τη μαζική συμμετοχή τους στο δημόσιο βίο, αλλά στη συνήθεια αιώνων που τις θέλει μακριά και πέρα από τους δημόσιους θεσμούς, γνωρίζουν επαγγελματική καταξίωση και παραμένουν άξιοι θεματοφύλακες της οικογένειας. Παρόλα ωστόσο τα βήματα και τους στόχους που έχουν επιτευχθεί, εξακολουθούν να υφίστανται στερεότυπα σε βάρος των γυναικών όσον αφορά τις ικανότητες και τις δυνατότητες τους, τα οποία αποτυπώνονται στην πλειοψηφία τους στο εργασιακό περιβάλλον.

2. Αποσαφήνιση όρων

2.1. Διάκριση

Η διάκριση σύμφωνα με τον Allport έχει χαρακτηριστεί ως οι αδικαιολόγητες αρνητικές ενέργειες που στερούν σε άτομα ή ομάδες ατόμων την ισότητα στην αντιμετώπιση (Allport, 1954). Η διάκριση μπορεί να γίνει φανερή σε πολλά επίπεδα κοινωνικό, πολιτιστικό, οικονομικό αλλά και σε ατομικό επίπεδο και λόγω του πολυεπίπεδου χαρακτήρα της, των πολλών πηγών της αλλά και των πολλών τρόπων έκφρασής της είναι ακόμα πανίσχυρη στις ζωές των ατόμων πολλών μειονοτήτων (Gallup, 2002). Τα μέλη αυτών των ομάδων παραδοσιακά υποεκπροσωπούνται στην κοινωνία, στην πολιτική και στην οικονομία.

Τα στερεότυπα όπως είδαμε δημιουργούν μια περιγραφή των ατόμων που ανήκουν σε διάφορες κοινωνικές ομάδες ενώ ταυτόχρονα επιτάσσουν στα άτομα να τα ακολουθήσουν και να μην ξεφύγουν εύκολα από αυτά (Eagly & Karau, 2002). Ως αποτέλεσμα οι συμπεριφορές που παραβιάζουν αυτές τις στερεοτυπικές προσδοκίες παρόλο που μπορεί να είναι θετικές αν αντιμετωπισθούν υποκειμενικά μπορούν να δημιουργήσουν αρνητικά συναισθήματα. Με αυτό τον τρόπο στις γυναίκες που στο χώρο εργασίας είναι πιο δυναμικές και άρα θεωρούνται πιο ικανές ο Rudman (1998) βρήκε ότι αυτές παρότι αναγνωρίζεται ευρέως η ικανότητά τους θεωρούνται κοινωνικά απωθητικές και θα είχαν λιγότερες πιθανότητες να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας από ότι ένας αντίστοιχος άνδρας ή μια λιγότερο δυναμική γυναίκα.

Οι διακρίσεις σύμφωνα και με την 78/2000 οδηγία του συμβουλίου της Ευρώπης μπορεί να είναι είτε έμμεσες είτε άμεσες. Στην περίπτωση της άμεσης διάκρισης ένα πρόσωπο δέχεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή λόγω του φύλου, του γενετήσιου προσανατολισμού, της φυλής ή της θρησκείας ή των πεποιθήσεών του εν γένει από αυτή που θα λάμβανε ένα άλλο άτομο. Αντίθετα έμμεση διάκριση έχουμε όταν μια συμπεριφορά ή πρακτική που είναι εμφανώς ουδέτερη μπορεί να φέρει σε μειονεκτική θέση ένα άτομο λόγω των πεποιθήσεών του, της θρησκείας, της φυλής του ή του γενετήσιου προσανατολισμού του.

2.2. Προκατάληψη

Τόσο οι κοινωνιολόγοι όσο και οι κοινωνικοί ψυχολόγοι, στην προσπάθειά τους να αναλύσουν και να εξηγήσουν τις σχέσεις ανάμεσα σε ομάδες ατόμων, διαπίστωσαν πως σημαντικό ρόλο στη δημιουργία αυτών παίζει η προκατάληψη. Πρόκειται για έναν εξίσου πολυσήμαντο και πολυδιάστατο όρο, για τη ακριβή σημασία του οποίου έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις, γεγονός άλλωστε που προκύπτει εναργώς και από το έργο του J.H. Duckitt «The Psychology of Prejudice» (Duckitt, 1992).

Ως προκατάληψη, σύμφωνα με τον G. Allport, χαρακτηρίζεται η αντιπάθεια που βασίζεται σε μια λανθασμένη και ανελαστική γενίκευση (Allport, 1954). Το αίσθημα αυτό μπορεί να απευθύνεται είτε σε ένα άτομο συγκεκριμένα είτε σε μια ομάδα ατόμων και να αφορά σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους γνωρίσματα. Μέσα στο έργο του «The Nature of Prejudice», που αποτέλεσε έναυσμα για περαιτέρω έρευνα σε πολλούς κοινωνικούς ψυχολόγους, ο G. Allport δίνει ιδιαίτερη σημασία στον αρνητικό χαρακτήρα της προκατάληψης και των επιπτώσεών της στα μέλη της ομάδος ή στα άτομα που τη δέχονται. Ο ίδιος ακόμη υποστηρίζει ότι η προκατάληψη είναι κομμάτι της νοσηρής σκέψης ενός ατόμου για μια άλλη ομάδα ατόμων χωρίς αιτιολόγηση και εμφανείς λόγους.

Στη δεκαετία του 60' ο κοινωνιολόγος Herbert Blumer, στο έργο των Dovidio, Hewstone, Glick & Esses, διατύπωσε την άποψη ότι «η φυλετική προκατάληψη αποτελεί μια αντίδραση άμυνας ή ένα μηχανισμό αυτοπροστασίας που λειτουργεί αυτόματα όταν το άτομο ανήκων σε μια κυρίαρχη ομάδα θεωρεί ότι πρέπει να διατηρήσει τη θέση ισχύος που κατέχει» (Dovidio, Hewstone, Glick, Esses, 2010).

Οι Simpson και Yinger υποστήριξαν ότι πρόκειται για μια συναισθηματική και αδιάλλακτη στάση, μια προδιάθεση να ανταποκρίνεται κάποιος έχοντας ένα συγκεκριμένο ερέθισμα απέναντι σε ένα άτομο ή ομάδα ατόμων.

Ο Milner δίνει τον ορισμό της προκατάληψης σαν αδικαιολόγητες στάσεις έναντι άλλων ομάδων συνδέοντας την προκατάληψη με τα στερεότυπα θεωρώντας ότι με την προκατάληψη αποδίδονται αυθαίρετα και χωρίς προφανή αιτία χαρακτηριστικά σε μια διαφοροποιημένη ομάδα από την κυρίαρχη.

Σύμφωνα με τον John F. Dovidio προκατάληψη είναι η συμπεριφορά ενός ατόμου απέναντι σε άλλες ομάδες και τα μέλη τους, η οποία δημιουργεί ή διατηρεί ιεραρχικές σχέσεις κύρους ανάμεσα στις ομάδες (Dovidio, Hewstone, Glick, Esses, 2010). Βέβαια δεν προκαθορίζεται ότι η συμπεριφορά αυτή είναι θετική ή αρνητική

αφού μπορεί είτε να απειλείται από την ομάδα αυτή εκφράζοντας αρνητικές συμπεριφορές είτε πάλι να νιώθει οίκτο για αυτές οπότε εκφράζει αντίθετα φορτισμένες συμπεριφορές.

Όπως διάφοροι ορισμοί έχουν δοθεί κατά καιρούς για την έννοια της προκατάληψης, κατ' ακολουθία διάφορες θεωρίες έχουν υποστηριχθεί και για τα γενεσιουργά αίτια αυτής. Σύμφωνα με μία θεωρία η προκατάληψη σχετίζεται άμεσα με την κοινωνική μάθηση αφού υποστηρίζεται η άποψη ότι η προκατάληψη δημιουργείται από την αλληλεπίδραση που έχει το άτομο με τον κοινωνικό του περίγυρο όπως η οικογένεια, οι δάσκαλοι ή οι φίλοι, από μικρή μάλιστα ηλικία. Έτερη θεωρία προσεγγίζει τις κοινωνικές και πολιτισμικές επιδράσεις που δέχεται το άτομο όπως η θρησκεία και η κουλτούρα, ενώ τέλος υπάρχει και η θεωρία που αναφέρεται στον καθοριστικό ρόλο που παίζει η προσωπικότητα ενός ατόμου. Και στις τρεις θεωρίες όμως διακρίνουμε καθαρά τις επιδράσεις που δέχεται το άτομο είτε από εσωτερικούς παράγοντες, όπως η προσωπικότητα, είτε από εξωτερικούς, όπως ο κοινωνικός περίγυρος, για τη δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων απέναντι στα μέλη μια ομάδας ατόμων (Allport, 1954). Άρα μπορούμε να καταλάβουμε ότι είναι καταλυτικός ο ρόλος τόσο του περιβάλλοντος ενός ατόμου όσο και της ίδιας της προσωπικότητας του για το σχηματισμό μιας συμπεριφοράς με τα χαρακτηριστικά της προκατάληψης.

2.3. Στερεότυπα

Σύμφωνα με το Lippmann, ο οποίος πρώτος εισήγαγε τον όρο στερεότυπα το 1922 στο λεξιλόγιο των κοινωνικών επιστημών, τα στερεότυπα αποτελούν «εικόνες που υπάρχουν στο μυαλό του ανθρώπου για άτομα-μέλη μιας άλλης ομάδας» (Lippmann, 2004). Τα στερεότυπα μπορούν να πάρουν διάφορες μορφές όπως για το φύλο, για το χρώμα (φυλή), για την εθνικότητα όπως και για άλλες διαστάσεις της διαφορετικότητας του ατόμου μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται αναντίρρητα οι πολιτικές πεποιθήσεις και οι σεξουαλικές προτιμήσεις.

Σύμφωνα άλλους θεωρητικούς «στερεότυπα είναι οι πεποιθήσεις για τα χαρακτηριστικά, τις ιδιότητες και τις συμπεριφορές των ατόμων μιας συγκεκριμένης ομάδας» (Hilton & von Hippel, 1996).

Ο όρος στερεότυπα δείχνει και δηλώνει όλα τα γνωρίσματα που αποδίδονται απροσδιόριστα με τρόπο γενικό και αμερόληπτο σε πρόσωπα μέλη μιας ομάδας και στο σύνολό τους είναι συνήθως αρνητικά ή υποτιμητικά. (Τσαούσης, 1989). Αφορούν δηλαδή ένα σύνολο συγκεκριμένων χαρακτηριστικών που εξηγούν κυρίως τη

συμπεριφορά των ατόμων μιας συγκεκριμένης ομάδας. Μέσω γενικεύσεων και απλοποιήσεων παραποιούνται τα χαρακτηριστικά των ατόμων αυτών δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στα αρνητικά τους γνωρίσματα. (Βασιλείου & Σταματάκης, 1992). Τα στερεότυπα επομένως είναι προκατασκευασμένα σχήματα αντίληψης τα οποία δημιουργούν απλοποιήσεις γενικεύσεις και διαστρέβλωση της πραγματικότητας. Το να θέτει κανείς στερεότυπα είναι ένα διαρκές ανθρώπινο φαινόμενο (Fiske, 1998) και αυτό συμβαίνει γιατί είναι πολύ βολικό στο να τα χρησιμοποιεί κανείς είτε για να υποβαθμίσει τα πλεονεκτήματα ενός ατόμου ή την αξία του, είτε για να απλουστεύσει κάποιο επίτευγμα του.

Τα στερεότυπα αφορούν σε πεποιθήσεις για τα χαρακτηριστικά συγκεκριμένων προσώπων μιας ομάδας βάση των οποίων δημιουργείται κατηγοριοποίηση των ατόμων αυτών. Οι πεποιθήσεις αυτές συνήθως γενικεύονται σε ολόκληρη την ομάδα όπου ανήκει το πρόσωπο αυθαίρετα και χωρίς κανένα κριτήριο και καταλήγουν να χαρακτηρίζουν ολόκληρη την κοινωνική ομάδα. Αυτό οφείλεται σε μια γνωστική διαδικασία του ανθρώπινου εγκεφάλου ώστε να κάνει πιο εύκολη την απομνημόνευση και κατηγοριοποίηση (Klatzky & Aderson, 1988). Με αυτή τη διαδικασία επηρεάζεται ο τρόπος που κατηγοριοποιούνται, επανακτώνται και παρουσιάζονται οι πληροφορίες για συγκεκριμένες ομάδες ατόμων αλλά παράλληλα επηρεάζεται και ο τρόπος αντίδρασης των άλλων απέναντι στις ομάδες αυτές. Αυτές οι γνωστικές διαδικασίες λειτουργούν άλλοτε σε μεγαλύτερο και άλλοτε σε μικρότερο βαθμό ανάλογα με τις αντιλήψεις του κάθε ατόμου (Macrae & Stangor & Hewstone, 1996).

Με την άποψη αυτή συγκλίνει και ο Allport στο έργο του αφού ως κεντρικό ρόλο στη θεωρία του περί στερεοτύπων παίζει η γνωστική διαδικασία για κατηγοριοποίηση των πληροφοριών και μέσω αυτής η προσπάθεια για απλοποίηση της επεξεργασίας. Το μέγεθος των πληροφοριών που καλείται να διαχειριστεί το κάθε άτομο προκειμένου να περιγράψει ένα μέλος μιας ομάδας είναι τεράστιο οπότε η κατηγοριοποίηση βοηθά στην αντίληψή του και καθημερινή συμπεριφορά του. (Allport, 1954). Επίσης η διαδικασία καθοδηγεί τις καθημερινές εμπειρίες του και συμβάλει στην αφομοίωση των πληροφοριών και των δεδομένων που λαμβάνει μέσω διαφόρων ερεθισμάτων.

Τα στερεότυπα τείνουν να δείχνουν αντοχή στο χρόνο (Hamilton & Sherman, 1994) δηλαδή χρειάζεται ιδιαίτερη έντονη και επίμονη προσπάθεια σε βάθος χρόνου για να αλλάξει ένα στερεότυπο. Αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι τα στερεότυπα ενισχύονται στην επικράτησή τους τόσο σε γνωστικούς μηχανισμούς του ανθρώπου όσο και σε κοινωνικούς μηχανισμούς ή στάσεις. Από τη γνωστική πλευρά ο άνθρωπος

κατηγοριοποιεί τα άτομα σε ομάδες αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τα κοινά στοιχεία των ατόμων που τις απαρτίζουν (Humphrey, 1995, Tajfel & Turner, 1986). Από κοινωνιοπολιτισμική πλευρά τα στερεότυπα για τις διάφορες ομάδες ατόμων μεταδίδονται στον άνθρωπο σε πολύ νεαρή ηλικία από τους γονείς και του δασκάλους όπως και από τα μέσα ενημέρωσης (Hamilton & Sherman, 1994).

Τα στερεότυπα για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα έχουν παραμείνει ίδια σε διάφορες κοινωνίες διαχρονικά παρόλο που ο ρόλος και των δύο φύλων, η θέση τους και τα δικαιώματά τους μεταβλήθηκαν. Γενικά αποδεικνύεται ότι οι γυναίκες θεωρούνται να έχουν περισσότερο κοινωνικά χαρίσματα δηλαδή είναι πιο φιλικές, διακριτικές, είναι καλύτερες ακροάτριες, δείχνουν περισσότερη κατανόηση και πιο στοργικές από έναν άνδρα ενώ στους άνδρες αποδίδονται συνήθως πιο ανταγωνιστικά χαρακτηριστικά δηλαδή ότι είναι πιο ανταγωνιστικοί, πιο θαρραλέοι και πιο τολμηροί (Carli & Eagly, 1999, Williams & Best 1990).

2.4. Δημιουργία στερεοτύπων

Σύμφωνα με την Α. Χαντζή (Χαντζή, 2000) για τη δημιουργία των στερεοτύπων και μπορούν να θεωρηθούν τρεις ερμηνευτικές προσεγγίσεις η ψυχοδυναμική, η κοινωνικο-πολιτισμική και η γνωστική. Σύμφωνα με τον Campbell (Campbell, 1965) υπάρχει ακόμα μια θεωρία δημιουργίας στερεοτύπων αυτή της ρεαλιστικής σύγκρουσης.

2.4.1. Η ψυχοδυναμική θεωρία

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή προσεγγίζεται η προσωπική αιτία των στερεοτύπων κυρίως από τη λειτουργία αμυντικών μηχανισμών του ατόμου. Το άτομο προκειμένου να αντιμετωπίσει μια ενδοπροσωπική σύγκρουση ενεργοποιεί μηχανισμούς άμυνας που είναι η μετατόπιση και η προβολή (Χαντζή, 2000, Γερογιάννης, 2006).

Ο πρώτος μηχανισμός της μετατόπισης στηρίζεται στο ότι το άτομο τα αισθήματα θυμού και εχθρότητας που έχει κάποιο άτομο δε μπορεί να τα εκφράσει σε ένα ισχυρότερο άτομο ή ομάδα και τα μεταθέτει εκφράζοντάς αυτά σε μια λιγότερη ισχυρή ομάδα ή άτομο που ενεργεί ως εξιλαστήριο θύμα ή αποδιοπομπαίος τράγος (Giddens, 2002). Η εξωτερίκευση αυτής της εχθρότητας σε άτομα που δεν ευθύνονται ενισχύει την ύπαρξη και διατήρηση στερεοτύπων αφού στο εξιλαστήριο θύμα

αποδίδονται αρνητικά χαρακτηριστικά προκειμένου να δικαιολογήσουν τη συμπεριφορά αυτή (Stroebe & Insko, 1989).

Ο δεύτερος μηχανισμός της προβολής στηρίζεται στην απόδοση στους άλλους ασυνείδητα των δικών μας επιθυμιών και χαρακτηριστικών (Giddens, 2002). Δηλαδή με τον τρόπο αυτό ένα ισχυρό σε προσωπικότητα άτομο επιβάλλει τις δικές του αξίες, θεωρίες, επιθυμίες και χαρακτηριστικά σε ένα πιο αδύναμο και ευάλωτο ψυχολογικά άτομο. Τα στερεότυπα είναι λοιπόν αποτέλεσμα αυστηρού ελέγχου και προβολής από γονείς και αυταρχικής διαπαιδαγώγησης δεν είναι τυχαίο λοιπόν ότι ονομάζεται και θεωρία της αυταρχικής προσωπικότητας (Κανταρτζή, 2003).

2.4.2. Η κοινωνικοπολιτισμική θεωρία

Με την κοινωνικοπολιτισμική προσέγγιση αποδίδεται η δημιουργία των στερεοτύπων στα άτομα στη διαδικασία κοινωνικοποίησής τους όπως και σε στοιχεία που αποδίδονται στην κοινωνία που διαβιών και ανατρέφονται. Τα στερεότυπα αποκτώνται μέσω της παρατήρησης της συμπεριφοράς που εκδηλώνουν τα μέλη της κοινωνίας και των κοινωνικών ρόλων που καλούνται να υποδυθούν (Γερογιάννης, 2006).

Η συμπεριφορά των παιδιών διαμορφώνεται από τα πρότυπα μίμησής τους, πρωτίστως τους γονείς και την οικογένεια και δευτερευόντως από το σχολείο και τους δασκάλους τους (Bandura, 1977). Το κοινωνικό περιβάλλον επιδοκιμάζει τις αποδεκτές και σωστές συμπεριφορές των παιδιών προτρέποντάς τους προς αυτές, ενώ αντιθέτως αποδοκιμάζουν συμπεριφορές και ρόλους που θεωρούν ανάρμοστους. Όμως και τα παιδιά μιμούνται τις συμπεριφορές των μεγαλύτερων, ιδιαίτερα των ατόμων ίδιου φύλου και ανάλογα τις εικόνες που λαμβάνουν από το στενό τους περιβάλλον εκφράζουν και ανάλογα στερεότυπα (Turner, 1998).

Το ίδιο υποστήριξε και η Eagly ότι τα στερεότυπα δημιουργούνται ως αποτέλεσμα μίμησης της συμπεριφοράς των ατόμων του ίδιου φύλου. Μέσα από τους διαφορετικούς ρόλους που αναλαμβάνουν μέσα στην κοινωνία και στην οικογένεια ο άντρας κι η γυναίκα τα παιδιά αποκτούν αμέσως στερεότυπα ως προς τις συμπεριφορές που θεωρούνται κοινωνικά αποδεκτές ανάλογα με το φύλο τους (Eagly & Wood, 2002). Η δομή της κάθε κοινωνίας οι ρόλοι που αναλαμβάνουν τα μέλη της ανάλογα με το φύλο τους, παίζουν καταλυτικό ρόλο στο σχηματισμό της προσωπικότητας του ατόμου και αντίστοιχα τις στερεοτυπικές στάσεις και αντιλήψεις.

2.4.3. Η γνωστική θεωρία

Η προσέγγιση αυτή δίνει έμφαση σε μια έμφυτη τάση του ανθρώπινου εγκεφάλου να κατηγοριοποιεί τα πράγματα και τους ανθρώπους λόγω του όγκου πληροφοριών που λαμβάνει για ευκολότερη μελλοντική πρόσβαση και προσπέλαση και ανάλογη συμπεριφορά. Η κοινωνική κατηγοριοποίηση θέτει τους ανθρώπους σε κατηγορίες ανάλογα με εξωτερικά χαρακτηριστικά τους, όπως το φύλο ή το χρώμα, αλλά και εσωτερικά όπως την ψυχική τους διάθεση ή τη νοημοσύνη και αναλόγως τοποθετείται και το άτομο σε μια από αυτές (Tajfel & Turner, 1979). Αυτό οδηγεί στην κοινωνική ταυτοποίηση δηλαδή τα άτομα ανάλογα με την κοινωνική τους κατηγορία λειτουργούν και συμπεριφέρονται τελικά με ανάλογο τρόπο και αποκτούν τη συναισθηματική φόρτιση της ομάδας όπου κατατάσσονται. Τέλος μετά την κοινωνική ταυτοποίηση σύμφωνα πάντα με το Tajfel και τον Turner οδηγούμαστε στην κοινωνική σύγκριση κατά την οποία η κάθε κοινωνική κατηγορία προκειμένου να διατηρήσει την αυτοεκτίμησή της δημιουργεί στερεότυπα για τις υπόλοιπες κοινωνικές κατηγορίες θεωρώντας τις υποδεέστερες απλοποιώντας χαρακτηριστικά τους και υποβιβάζοντας τη σημασία επιτευγμάτων τους. Τα στερεότυπα προκύπτουν από το συσχετισμό και τη σύγκριση μεταξύ των κατηγοριών και τη δημιουργία μιας διογκούμενης διάστασης μεταξύ τους (Tajfel & Wilkes, 1963) Το ίδιο υποστηρίχθηκε και από άλλους θεωρητικούς (Brown, 1996) ότι δηλαδή το άτομο κατατάσσει τα διάφορα ερεθίσματα που δέχεται σε κατηγορίες και όταν ανήκει κάποιο χαρακτηριστικό του σε αυτές τις ελαχιστοποιεί ή τις περιορίζει ενώ όταν δεν ανήκει τις μεγιστοποιεί και τις ενισχύει.

2.4.4. Η θεωρία της ρεαλιστικής σύγκρουσης

Η θεωρία της ρεαλιστικής σύγκρουσης ή realistic group conflict theory-RGCT είναι ένα ψυχοκοινωνιολογικό μοντέλο που εξηγεί τις συγκρούσεις μεταξύ ομάδων. Η θεωρία αυτή αναπτύχθηκε από τον Campbell στα μέσα της δεκαετίας του 1960 θέλοντας να αντιταχθεί στις έως τότε θεωρίες που απλοποιούσαν τη κοινωνική συμπεριφορά του ανθρώπου ως προσπάθεια να καλύψει τις βασικές του βιολογικές ανάγκες αφού με αυτό τον τρόπο τον εξίσωναν με τα ζώα (LeVine & Campbell, 1972). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή εξηγείται πως διάφορες ομάδες ανθρώπων μπορούν να συγκρουστούν μεταξύ τους

όταν ανταγωνίζονται για να αποκτήσουν πεπερασμένους πόρους όπως για παράδειγμα χρήματα ή κοινωνική καταξίωση. Οι στόχοι που θέτουν οι ομάδες είναι αμοιβαία αποκλειόμενοι και ανταγωνιστικοί μεταξύ τους οπότε και δημιουργείται προκατάληψη και στερεότυπα για τα μέλη της αντίπαλης ομάδας.

Η θεωρία αυτή αργότερα επιβεβαιώθηκε και εμπειρικά από τον M.Sherif με ένα πείραμα σε μια θερινή κατασκήνωση όπου τα άτομα χωρίστηκαν σε δύο ομάδες. Οι ομάδες είχαν αρχικά διαφορετικές δραστηριότητες και αγνοούσαν η μία την άλλη έως ότου τέθηκε το ζήτημα της επικράτησης σε αθλητικές δοκιμασίες. Εκεί επιβεβαιώθηκε πλήρως στην πράξη η θεωρία της ρεαλιστικής σύγκρουσης αφού προκειμένου να επικρατήσει η κάθε ομάδα επέδειξε τέτοια στοιχεία εχθρότητας και επιθετικότητας μειώνοντας τον αντίπαλο σε κάθε ευκαιρία που υπό φυσιολογικές συνθήκες δε θα συμπεριφέρονταν ποτέ έτσι (Sherif, 1988).

2.5. Αλλαγή των στερεοτύπων

Η δυνατότητα ή μη αλλαγής των στερεοτύπων, οι τρόποι με τους οποίους αυτοί δύναται να επιτευχθούν καθώς και τα επερχόμενα, ένεκα της αλλαγής, αποτελέσματα αποτέλεσαν αντικείμενο μελέτης και έρευνας κατά την πάροδο των ετών. Ως επικρατέστερες εμφανίζονται τέσσερις θεωρίες, οι οποίες παρουσιάζουν μεταξύ τους τόσο κοινούς άξονες-σημεία όσο και σοβαρές αποκλίσεις.

2.5.1. Η θεωρία της επαφής

Ως επικρατέστερη εμφανίζεται η αποκαλούμενη ως θεωρία της επαφής, την οποία διατύπωσε πρώτιστα ο G.Allport. Σύμφωνα με τον ίδιο, καθοριστικό ρόλο στην αλλαγή των στερεοτύπων αλλά και την, εν γένει, βελτίωση των διομαδικών σχέσεων, διαδραματίζει η επαφή. Υποστηρίζει εναργώς πως η επαφή μεταξύ δύο ομάδων, οι οποίες επιδιώκουν την επίτευξη κοινών στόχων, συντελεί στη μείωση της προκατάληψης (Allport, 1954). Η επίτευξη ωστόσο της επαφής απαιτεί τη σωρευτική συνδρομή τεσσάρων προϋποθέσεων, στηρίζεται δηλαδή σε τέσσερις βασικούς πυλώνες-άξονες. Πρώτη προϋπόθεση αποτελεί η ισότητα μεταξύ των ομάδων. Τα μέλη δηλαδή της κάθε ομάδας πρέπει να βρίσκονται στην ίδια θέση με τα μέλη της άλλης. Δεύτερη προϋπόθεση είναι η ύπαρξη κοινών στόχων, τους οποίους πρέπει να θέτουν από κοινού οι δύο ομάδες καθώς και να επιδιώκουν από κοινού την επίτευξή τους. Βασική ακόμη προϋπόθεση αποτελεί η ανάπτυξη πλέγματος συνεργασίας μεταξύ των

ομάδων, ενώ τέλος καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη της επαφής διαδραματίζει η κοινωνική και θεσμική δημιουργία μέτρων, τα οποία θα στηρίζουν και θα ενισχύουν την ήδη αναπτυχθείσα συνεργασία μεταξύ των δύο ομάδων (Pettigrew, 1998). Συμπερασματικά λοιπόν δύναται να λεχθεί ότι, τα μέλη των ομάδων έρχονται σε επαφή με καταστάσεις όπου νιώθουν ότι έχουν την ίδια θέση, επιδιώκουν και οι δύο την επίτευξη κοινών στόχων αφενός σε ένα κλίμα συνεργασίας και αφετέρου προθυμίας να γνωριστούν καλύτερα και πιο ουσιαστικά, ενώ ταυτόχρονα ενυπάρχει και το κατάλληλο κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο, το οποίο ενισχύει τη συνεργασία και επικοινωνία των δύο ομάδων. Ευνόητο είναι ωστόσο ότι, η απλή επαφή που περιγράφει ο G.Allport δυσχεραίνεται στην περίπτωση των μεγάλων ομάδων.

2.5.2. Γνωστικές θεωρίες

Η Hewstone μέσα από το δημοσίευμα της Χατζή υποστηρίζει πως μέσω της γνωστικής διαδικασίας της κατηγοριοποίησης, με την οποία απλοποιείται η επεξεργασία των πληροφοριών από το άτομο, δημιουργούνται τα στερεότυπα (Χατζή, & Hewstone, 1999). Τα στερεότυπα μεταβάλλονται δύσκολα και έχουν επιπτώσεις στις διομαδικές σχέσεις, με απότοκο τη δημιουργία προκαταλήψεων. Είναι σημαντικό, επομένως, να εντοπιστούν οι τρόποι και οι συνθήκες που μπορούν να συντελέσουν στην αλλαγή αυτή. Σύμφωνα με τη γνωστική θεωρία, υπάρχουν δύο μοντέλα αλλαγής των στερεοτύπων, τα οποία στο σύνολό τους επικεντρώνονται στο ρόλο των μη επιβεβαιωτικών πληροφοριών των στερεοτύπων. Πρόκειται για το λογιστικό μοντέλο και το μοντέλο της μεταστροφής του Rothbart. Στο λογιστικό μοντέλο η αλλαγή των στερεοτύπων πραγματοποιείται σταδιακά με την αθροιστική έκθεση σε μη επιβεβαιωτικές πληροφορίες. Κάθε μία μη επιβεβαιωτική πληροφορία διαφοροποιεί σταδιακά το στερεότυπο. Επομένως, όταν ένα άτομο δεχτεί πλήθος μη επιβεβαιωτικών πληροφοριών, το στερεότυπο αλλάζει, τηρουμένης βέβαια της αναλογίας μεταξύ πλήθους πληροφοριών και αλλαγής του στερεοτύπου (Rothbart, 1981). Από την άλλη πλευρά, κατά το μοντέλο της μετατροπής, τα στερεότυπα αλλάζουν ριζικά σε περίπτωση δραματικής μη επιβεβαίωσης ή διάψευσής τους από μεμονωμένα μέλη της εξωομάδας. Η αλλαγή δηλαδή ενός στερεοτύπου είναι εφικτή όταν έρχονται αντιμέτωπα με μεμονωμένες περιπτώσεις που σαφώς τα διαψεύδουν (Rothbart, 1981).

2.6. Το κοινωνικό φύλο

Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα είναι θέμα που απασχόλησαν πολλούς επιστήμονες, από τον πατέρα της ψυχολογίας Φρόντ μέχρι τους σύγχρονους κοινωνιολόγους και θεωρητικούς και επηρέασαν τις πρώτες φεμινιστικές θεωρίες αλλά και τη σχέση των δύο φύλων και τη θέση τους μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία. Υπάρχουν διάφορες θεωρίες και μοντέλα επεξήγησης των διαφορών των φύλων τόσο στη συμπεριφορά τους όσο και στους ρόλους που καλούνται να καλύψουν μέσα στην κοινωνία. Τα φύλα χωρίζονται σε αρσενικό και θηλυκό βιολογικά (sex) ανάλογα τις ανατομικές, ορμονικές και γενετικές διαφορές τους αλλά και κοινωνικά (gender) ανάλογα δηλαδή με τις κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές απόψεις που επιβάλλονται στον κάθε άνθρωπο μέσα από την ανατροφή του.

Κυρίαρχη στο θέμα είναι πλέον η θεωρία για την κοινωνική ταυτότητα του φύλου που εξηγεί τις διαφορές και τις ομοιότητες που έχουν τα δύο φύλα στις συμπεριφορές τους και στις αντιδράσεις τους σε διάφορα θέματα όπως την επιλογή του επαγγέλματος ή την θέση τους στην οικογένεια ή στην ιεραρχία της εργασίας. Το χαρακτηριστικό στοιχείο της θεωρίας αυτής δίνει έμφαση στις αιτίες και στα αποτελέσματα της διαφοροποίησης ανδρών και γυναικών κατά την κοινωνικοποίησή τους σε ανάλογους κοινωνικούς ρόλους μέσα στις κοινωνίες (Eagley, 1987, Eagly, Wood & Diekmann, 2000). Στις σύγχρονες κοινωνίες οι ρόλοι που κατανέμονται βρίσκουν την γυναίκα να λαμβάνει συνήθως το ρόλο της τροφού των απογόνων της οικογένειας και του περιθάλποντος προσώπου των ανήμπορων υπερηλίκων, ενώ ο άνδρας συνήθως λαμβάνει το ρόλο του κουβαλητή της οικογένειας που φέρνει τα έσοδα αυτής. Βέβαια σήμερα ενώ και τα δύο φύλα συμμετέχουν έστω και σε θεωρητικό επίπεδο εξίσου και στο εισόδημα της οικογένειας αλλά και στην ανατροφή των τέκνων οι ρόλοι αυτοί είναι δύσκολο να αποφευχθούν.

Η κατανομή φυσικά των κοινωνικών αυτών ρόλων ανάμεσα στα φύλα ιστορικά οφείλεται φυσικά στην ανατομική διαφορά των δύο φύλων. Οι γυναίκες από τη μία λόγω του αναπαραγωγικού τους ρόλου και της θέσης μέσα στην οικογένεια ως μητέρες, αλλά και από την άλλη το μεγαλύτερο σωματικό μέγεθος των ανδρών, η μεγαλύτερη σωματική δύναμη αλλά και ταχύτητα κατένειμαν τους ρόλους αυτούς πολύ γρήγορα ανάμεσα στα φύλα διαχωρίζοντας το θηλυκό με το αρσενικό. Δεδομένων των συνθηκών και αναλόγως των κοινωνικών αναγκών γινόταν και η κατανομή των δραστηριοτήτων εντός και εκτός σπιτιού που εκτελούνταν πιο αποτελεσματικά από το κάθε φύλο. Ο διαφορετικός επαγγελματικός προσανατολισμός ανάλογα με το φύλο και

ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε γυναικεία ή ανδρικά προέκυψαν παγκοσμίως βάσει των ανατομικών αυτών διαφορών (Murdock & Provost, 1973).

Όλες οι κοινωνίες επιτάσσουν συγκεκριμένες συμπεριφορές, απόψεις και στάσεις για τις γυναίκες και τα κορίτσια όπως και για τα αγόρια και τους άνδρες. Αυτές οι κοινωνικές επιταγές αποτελούν τις κοινωνικές νόρμες οι οποίες συλλογικά δημιουργούν τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων, είναι δηλαδή το πλαίσιο που οριοθετούνται οι κοινωνικές συμπεριφορές των φύλων.

Υπάρχουν συγκεκριμένες κοινωνικές νόρμες για το κάθε φύλο ξεχωριστά όπως περιγράφηκαν από πολλούς μελετητές. Πρωταρχική νόρμα για τις γυναίκες είναι η ολοκλήρωσή τους μέσω της μητρότητας επιβάλλοντας στις γυναίκες να προετοιμάζονται μια ζωή για να παίξουν το συγκεκριμένο κοινωνικό ρόλο (Russo, 1976). Παρατηρήθηκε ότι τα μικρά κορίτσια προτρέπονται να παίζουν με κούκλες αφού θεωρείται από τους ενήλικες ότι αυτός είναι ένας πρώτης τάξεως τρόπος ώστε να μάθουν τις πρώτες μητρικές συμπεριφορές που θα τις βοηθήσει στην ενήλικη ζωή τους ως μητέρες.

Αντίθετα στους άνδρες οι νόρμες των φύλων δεν εστιάζουν στα στοιχεία του γάμου και της πατρότητας. Η πατρότητα δεν έχει την ίδια σημασία και αντίκτυπο για έναν άνδρα όπως η μητρότητα για μια γυναίκα (Doyle, 1995). Μια κλασσική ανδρική νόρμα συμπεριφοράς είναι το σεξουαλικό στοιχείο του κατακτητή (Doyle, 1995). Οι κατακτήσεις για έναν άνδρα είναι μια ισχυρή απόδειξη του ανδρισμού του ενώ για μια γυναίκα, που αποτελεί συνήθως αντικείμενο σεξουαλικής προόδου για τους άνδρες, αυτό δεν θεωρείται επιθυμητή νόρμα συμπεριφοράς και ίσως θα χαρακτηριζόταν και ανήθικη (Doyle & Paludi, 1998).

Η επίγνωση του πλαισίου των στερεοτύπων για τους ρόλους των φύλων ξεκινά ήδη από την προσχολική ηλικία και αναπτύσσεται πλήρως στη συνείδηση του παιδιού όταν ξεκινά την εκπαιδευτική διαδικασία (Hughes & Seta, 2003, Sczesny, 2003, Reid & Paludi, 1993). Οι γονείς αποτελούν τους πλέον καταλυτικούς παράγοντες για την κοινωνικοποίηση των παιδιών και για τη δημιουργία πλαισίου αξιών, πεποιθήσεων και συμπεριφορών σχετικά με τους ρόλους των φύλων (Heyman & Legare, 2004). Κλασσικό παράδειγμα αποτελεί η έρευνα του Rubin το 1974 που δείχνει πως φέρονται οι γονείς των νεογέννητων παιδιών ανάλογα με το φύλο τους και πως τα χαρακτηρίζουν. Πολλές φορές οι γονείς χαρακτηρίζουν μια συμπεριφορά ανάλογα με το φύλο του παιδιού και όχι ανάλογα με το χαρακτήρα και την ψυχοσύνθεσή του. Όταν τα παιδιά συμβαδίζουν με αυτές τις στερεοτυπικές του φύλου τους συμπεριφορές τότε

τη δέχονται διαφορετικά σε αντίθετη περίπτωση είτε τείνουν να αγνοούν αντίθετες συμπεριφορές είτε να τις τιμωρούν (Doyle & Paludi, 1998).

Το φύλο του παιδιού κάνει τους γονείς να πλάθουν χαρακτηριστικά για την προσωπικότητά τους και να τα χαρακτηρίζουν με συγκεκριμένο τρόπο ακόμα και όταν αυτά τα χαρακτηριστικά απουσιάζουν (Campenni, 1999, Wood, Desmarais & Gugula, 2002). Οι γονείς μεταφέρουν τις στερεοτυπικές αντιλήψεις τους στα παιδιά τους με διάφορους τρόπους ακόμα και μέσω του παιχνιδιού (Campenni, 1999). Τα κορίτσια θεωρούνται πιο ευαίσθητα και για αυτό οι γονείς συζητούν μαζί τους περισσότερο ενώ με τα αγόρια παίζουν παιχνίδια που περιλαμβάνουν περισσότερη σωματική επαφή. Σε συνδυασμό και με τους υπόλοιπους παράγοντες που ενισχύουν τα στερεότυπα για τους ρόλους μεταξύ των φύλων όπως τα μέσα ενημέρωσης η στερεοτυπική άποψη για τους ρόλους και τα επαγγέλματα που μπορούν να αναπτύξουν τα δύο φύλα ενισχύεται και γίνεται απόλυτη. Μόλις οριστεί το εύρος των επαγγελμάτων και των θέσεων που μπορούν να διεκδικήσουν τα παιδιά είναι πολύ δύσκολο να αλλάξει (Eccles, Wigfield & Schiefele, 1999). Η στερεοτυπική άποψη για τους ρόλους των φύλων οδηγεί τα αγόρια να έχουν ένα εύρος επιλογής επαγγελμάτων διπλάσιο από τα κορίτσια στην ηλικία τους και αντίστοιχα οδηγεί τα κορίτσια στη διεκδίκηση θέσεων με λιγότερα χρήματα, κοινωνική καταξίωση ακόμα και ευχαρίστηση από ότι τα αγόρια (Levy, Sadovsky & Troseth, 2000).

3. Γυναίκα και εργασία

3.1. Διαχωρισμός εργασίας

Ο ορισμός για το διαχωρισμό της εργασίας μπορεί να διατυπωθεί ως η τάση στην αγορά εργασίας άνδρες και γυναίκες να απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς εργασίας και διαφορετικά επαγγέλματα (De Meyer et al., 1999). Η εργασία αποτελεί τομέα της κοινωνίας όπου επιδέχεται επιρροές από το φύλο για τον ορισμό κατάλληλων επαγγελμάτων ανάλογα με το φύλο. Ο διαχωρισμός μπορεί να είναι είτε οριζόντιος δηλαδή ανά κλάδο ή επάγγελμα αλλά και κάθετος δηλαδή ανά ιεραρχική κλίμακα εντός επαγγέλματος ή κλάδου, αποτελεί δε, ένα σχεδόν αμετάβλητο χαρακτηριστικό των κοινωνικό-οικονομικών δομών (Blau & Ferber, 1987)

3.2.Οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας

Η κατανομή των επαγγελματιών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες παγκοσμίως δε γίνεται με βάση όμοια κριτήρια ενώ ταυτόχρονα βασίζεται σε πολλούς και ποικίλους παράγοντες όπως οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, οι κοινωνικές εξελίξεις κ.λ.π.. Τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς που είναι αναμενόμενα και τυπικά για το κάθε φύλο όσον αφορά την εργασία βασίζονται στο πλαίσιο που τίθεται από την κοινωνία αναφορικά με το διαχωρισμό της εργασίας και αντανακλά τον κοινωνικό-οικονομικό οικολογικό και πολιτιστικό της αποτύπωμα (Wood & Eagly, 2002).Οπότε καθώς μεταβάλλεται το πλαίσιο που τίθεται από την κάθε κοινωνία αλλάζουν και οι ρόλοι που καλούνται να αναλάβουν γυναίκες και άνδρες, η συμπεριφορά των φύλων δηλαδή προσαρμόζεται στις νεότερες συνθήκες.

Στη θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας του φύλου που προαναφέραμε, δίνεται έμφαση στον καθορισμό των ρόλων του κάθε φύλου με τον οποίο γυναίκες και άνδρες αναμένονται να συμπεριφέρονται με συγκεκριμένο τρόπο ανάλογα με το φύλο τους και να εμφανίζουν χαρακτηριστικά που τους ετοιμάζουν για επαγγέλματα και δραστηριότητες κατάλληλα ή προσδοκώμενα για αυτό. Ο κοινωνικός ρόλος του φύλου άρα είναι μια αλληλεπίδραση του ατόμου ανάλογα με τα ανατομικά χαρακτηριστικά που φέρει εκ γενετής, με τις κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες και του πλαισίου που τίθεται από την ίδια την κοινωνία (Wood & Eagly, 2002).

Τα κοινωνικά στερεότυπα και ο καθορισμός της κοινωνικής νόρμας για το κάθε φύλο οδήγησε σε ένα διαχωρισμό των επαγγελματιών όπως και ολόκληρους κλάδους της οικονομίας σε γυναικείους και ανδρικούς (Bettio and Verashchagina, 2009). Ο οριζόντιος αυτός διαχωρισμός των επαγγελματιών, όπως ονομάζεται, συμβαίνει όταν ένας κλάδος επαγγελματιών έχει περισσότερους εργαζομένους από το ένα φύλο (Browne, 2006). Η άποψη πως «Μια γυναίκα είναι ένα κοινωνικό μόρφωμα που επισημαίνεται σε μεγάλο βαθμό από τον ορισμό της γυναίκας ως κατάλληλης να κάνει παιδιά» που είναι βαθιά παγιωμένα ακόμα και σήμερα, έχει δημιουργήσει και τις ανάλογες προσδοκίες όσον αφορά την επαγγελματική της σταδιοδρομία (Αντωνοπούλου, 1999). Έτσι από τη γυναίκα υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες από εκείνες που υπάρχουν για τους άνδρες τόσο όσον αφορά τις υποχρεώσεις τους στον οικογενειακό όσο και στον εργασιακό τους βίο.

Τα κοινωνικά στερεότυπα για τη γυναίκα όσον αφορά την ανατροφή των τέκνων, τον παθητικό της ρόλο και για τα χαρίσματά της ως συμπονετική και

υπομονετική της έδωσαν αντίστοιχο εργασιακό στερεότυπο. Έτσι οι γυναίκες κυριαρχούν στον τριτογενή τομέα παροχής υπηρεσιών παρά τις λίγες εξαιρέσεις που παρουσιάζει ανά επάγγελμα. Σε ότι αφορά τα επαγγέλματα οι γυναίκες κυριαρχούν στην εκπαίδευση, στα νοσηλευτικά και παραϊατρικά επαγγέλματα όπως και στις δημόσιες υπηρεσίες. Αντίστοιχα επαγγέλματα υπηρεσιών που βασίζονται σε επιστήμες όπως τα ιατρικά και τα κατασκευαστικά κυριαρχούν άνδρες παρά την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών (European Commission, 2014).

Επίσης στα ελεύθερα επαγγέλματα όπως και στις επιχειρηματικές δραστηριότητες που απαιτούν πολύ εκτός οικογενειακής εστίας χρόνο οι γυναίκες δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά εξαιτίας των προσδοκιών που υπάρχουν σε βάρος τους για ενασχόληση με τα της οικογενείας και ανατροφής των τέκνων. Επίσης πολλές φορές οι ίδιες οι γυναίκες προτιμούν να επιλέξουν θέσεις με λιγότερα χρήματα και περισσότερο ελεύθερο χρόνο ή ακόμα να εγκαταλείψουν συγκεκριμένο επάγγελμα από τύψεις για το χρόνο που χρειάζεται να αφιερώσουν στο χώρο εργασίας και να το στερήσουν από την οικογένειά τους.

Παρόλα αυτά οι γυναίκες τα τελευταία χρόνια κάνουν δυναμική είσοδο στα λεγόμενα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και κυρίως σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλή εκπαίδευση και ειδικές γνώσεις όπως ο δικηγόρος. Αντίθετα οι άνδρες παρουσιάζουν δυσκολία εισόδου σε επαγγέλματα όπου κυριαρχεί το άλλο φύλο τόσο κυρίως των ισχυρών στερεοτύπων σε αυτούς τους κλάδους. Έτσι στα επαγγέλματα όπως της καθαρίστριας, της νοσοκόμας και της νηπιαγωγού παραμένουν σε πλειοψηφία οι γυναίκες με αυξανόμενες μάλιστα τάσεις αφού τα επαγγέλματα αυτά συνδέονται άμεσα με το ρόλο της γυναίκας εντός οικογενείας και το στερεότυπο ότι η γυναίκα είναι ικανή για να παρέχει φροντίδα.

Βέβαια στα επαγγέλματα που απαιτούν υψηλή και ανώτατη εκπαίδευση μπορεί να εμφανίζουν μεγαλύτερη παρουσία οι γυναίκες ωστόσο σε επαγγέλματα που οι θέσεις εργασίας μπορούν να καλυφθούν από άτομα μεσαίας και χαμηλής μόρφωσης και έχουν απαιτήσεις συγκεκριμένων σωματικών δυνατοτήτων οι γυναίκες ακόμα υστερούν σημαντικά. Έτσι σε επαγγέλματα που εκ φύσεως απαιτούν δύναμη και σωματική υπεροχή όπως οικοδόμος, οδηγός μεγάλων οχημάτων και μηχανημάτων έργων και φύλακας οι γυναίκες παρουσιάζουν αδυναμίες εισόδου. Επίσης τα στερεότυπα σε επαγγέλματα που είναι συνδεδεμένα με τον ανδρισμό, την ηγεσία και τη σωματική δύναμη όπως οι ιδιοκτήτες μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και τα χειρονακτικά επαγγέλματα οδηγούν σε δυσκολία εισόδου στις γυναίκες (Puchert, Gartner & Hoyng, 2005).

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία για την εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι παράγοντες που δημιουργούν ώστε να επιμένει το φαινόμενο του οριζόντιου διαχωρισμού εργασίας είναι η επιλογή του τομέα σπουδών, τα στερεότυπα για το φύλο, η ζήτηση για λιγότερες ή ευέλικτες μορφές εργασίας για γυναίκες λόγω φροντίδας οικογενείας και διαφορετικοί ρόλοι στην οικογένεια ως προς την προέλευση των εισοδημάτων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2014 ο οριζόντιος διαχωρισμός των επαγγελματιών ανάμεσα σε γυναίκες και ανδρικά έφτασε το 48,8% για όλα τα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενώ για τους κλάδους των επαγγελματιών ο οριζόντιος διαχωρισμός μεταξύ ανδρών και γυναικών ανήλθε στο 37,8% για το ίδιο έτος (European Commission, 2014). Η σύγκριση που γίνεται όμως πανευρωπαϊκά με βάση το έτος 2004 μόνο απογοήτευση μπορεί να δημιουργήσει. Το 2004 τα αντίστοιχα ποσοστά βρισκόταν στο 49,4% για τα επαγγέλματα και 35,4% για τους κλάδους αντίστοιχα. Η χώρα μας βέβαια βελτιώθηκε αρκετά και στους δύο τομείς, έτσι στο διαχωρισμό των επαγγελματιών μείωσε το ποσοστό της από 45,2% το 2004 στο 38,6% το 2014 ενώ για τους κλάδους των επαγγελματιών από το 31,6% το 2004 στο 27,2% αντίστοιχα σε επίπεδα πολύ χαμηλότερα του ευρωπαϊκού μέσου όρου.

3.2.1.Ισότητα Αμοιβών

Ένα από τα κύρια αποτελέσματα του οριζόντιου διαχωρισμού της εργασίας αποτελεί η ανισότητα των αμοιβών, η οποία ξεκινάει από τη διάκριση σε βάρος των γυναικών και την υποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης από αυτές εργασίας. Το υπόψη φαινόμενο είναι εντονότερο σε κλάδους και επαγγέλματα όπου κυριαρχεί η παρουσία ανδρών.

Σύμφωνα με τις μελέτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πάνω στο θέμα ίση αμοιβή για ίση εργασία έχει βρεθεί ότι υπάρχει χάσμα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών ακόμα και για την ίδια ακριβώς εργασία. Οι λόγοι που αυτό συμβαίνει είναι διαφορετικοί ανά χώρα και έχουν δοθεί κατά καιρούς διάφορες ερμηνείες παρόλο που δεν μπορεί πλήρως να δικαιολογηθεί. Ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία αλλά και η πλήρης κυριαρχία των ανδρών στα ανώτερα κλιμάκια σχεδόν όλων των επαγγελματιών είναι μια εξήγηση αν και δεν εξηγεί πλήρως τη διαφορά των αμοιβών σε μεσαία και κατώτερα στελέχη.

Το χάσμα βέβαια σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να εξηγηθεί ούτε βάσει των προσόντων των γυναικών αφού με βάση τα στατιστικά στοιχεία την τελευταία εικοσαετία οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών σε ακαδημαϊκή μόρφωση

και πτυχιούχους ανωτέρων ιδρυμάτων. Η παιδεία που λαμβάνουν βέβαια παίζει το ρόλο της αφού συνήθως οι γυναίκες, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, βάση στερεότυπου, οδηγούνται σε σχολές υγείας και θεωρητικές σχολές σχετικές με τον εκπαιδευτικό τομέα, δηλαδή προγραμματίζονται ώστε να καταλάβουν θέσεις υπαλλήλων. Αντίθετα οι άνδρες οδηγούνται σε σχολές τεχνικές και τεχνολογικές εκπαιδευόμενοι να ασχοληθούν με καινοτόμους τομείς όπου οι μισθοί είναι ασφαλώς καλύτεροι. Παρά τη βελτίωση όμως στην παρουσία των γυναικών και σε αυτές τις σχολές η πλειοψηφία των γυναικών απασχολείται σε τομείς εργασίας χειρότερα αμειβόμενους αλλά και σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι από το 2010 έως το 2014 το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων είναι σταθερά στο 16% πανευρωπαϊκά με μικρές διαφοροποιήσεις από χρόνο σε χρόνο και χωρία ουσιαστική βελτίωση. Με βάση τα στοιχεία ανά χώρα γεγονός είναι ότι οι νότιες χώρες παρουσιάζουν τις μικρότερες αποκλίσεις στις αμοιβές των δύο φύλων ενώ πρωτοπόρα στο θέμα είναι Σλοβενία με χάσμα μόλις 3,2% στις αμοιβές των γυναικών σε σχέση με τις αντίστοιχες των ανδρών στην ίδια εργασία. Επίσης καλές επιδόσεις παρουσιάζουν και οι σκανδιναβικές χώρες που έχουν αποκλιμακωμένα ποσοστά από το 2007 και μετά λόγω σοβαρών προσπαθειών που έχουν γίνει στις χώρες αυτές για την ουσιαστική εξίσωση των δύο φύλων στην κοινωνία και κατά συνέπεια και στην αγορά εργασίας.

Δυστυχώς στις βαριά βιομηχανοποιημένες χώρες Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Γαλλία που αποτελούν και την οικονομική ατμομηχανή της Ένωσης τα στοιχεία είναι μάλλον απογοητευτικά αφού στη Γερμανία το χάσμα των αμοιβών είναι στο 21% και αποτελεί το τρίτο υψηλότερο των 28 χωρών μελών. Βέβαια το Ηνωμένο Βασίλειο έκανε ένα βήμα για την υποβοήθηση της αντιστροφής αυτής της κατάστασης εισάγοντας νομοθεσία βάση της οποίας όλες οι επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 υπαλλήλους είναι υποχρεωμένες να δημοσιεύουν τη διαφορά αμοιβών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στο προσωπικό τους. Με αυτή την κίνηση θα επηρεαστεί ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων που απασχολεί το 40% περίπου του εργατικού δυναμικού του Ηνωμένου Βασιλείου (European Commission, 2015).

Συνολικά τα εισοδήματα των ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως συνέπεια των μισθολογικών διαφορών είναι πολύ μεγαλύτερα από αυτά των γυναικών. Το 2014 το χάσμα μεταξύ των εισοδημάτων των δύο φύλων στην Ευρώπη των 28 ξεπέρασε το 40% σύμφωνα με την αναφορά για την ισότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που σημαίνει πως οι άνδρες έχουν περισσότερους πόρους άρα και καλύτερες συνθήκες διαβίωσης όπως και καλύτερες δυνατότητες για νέα επιχειρηματικά εγχειρήματα. Επίσης με

περισσότερα εισοδήματα οι άνδρες ελέγχουν περισσότερο τους τομείς της οικονομίας ενώ είναι ευκολότερο για αυτούς να μεταπηδήσουν σε άλλη ακόμα καλύτερα αμειβόμενη εργασία.

Συνέπεια των χειρότερων αμοιβών και του μισθολογικού χάσματος είναι και σε συντάξεις οι άνδρες να υπερτερούν των γυναικών με τα ίδια συντάξιμα χρόνια. Το μισθολογικό χάσμα μετατρέπεται σε συνταξιοδοτικό χάσμα και καθιστά τις γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών ουραγούς στα εισοδήματα και πιο ευάλωτες στη δυνατότητα αυτοσυντήρησης. Το συνταξιοδοτικό χάσμα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες ποσοστιαία κυμαίνεται περίπου στο 40% σύμφωνα με την αναφορά για την ισότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2015. Πάνω σε αυτά τα δεδομένα η Ευρωπαϊκή Ένωση στηρίζει και τις επιταγές της προς τις χώρες μέλη για την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών και την απαλοιφή κάθε είδους διάκρισης στον τομέα της εργασίας. Συγκεκριμένα βάση της 2006/54/EC οδηγίας απαγορεύεται κάθε άμεση και έμμεση διάκριση μεταξύ ανδρικού και γυναικείου εργατικού δυναμικού και στελεχών όσον αφορά τις αμοιβές.

3.2.2.Μερική Απασχόληση

Όπως και στις αμοιβές οι γυναίκες αντίστοιχα είναι αδικημένες και στο θέμα της πλήρους εργασίας. Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό εργαζομένων γυναικών απασχολείται με διάφορες μορφές μερικής απασχόλησης και ευέλικτης εργασίας με λιγότερες ώρες από την πλήρη απασχόληση με αντίστοιχο αντίκτυπο και στις μισθολογικές απολαβές.

Ενώ πανευρωπαϊκά το 2015 οι άνδρες ευρωπαίοι απασχολούνται μόνο κατά 6,7% σε διάφορες μορφές ευέλικτης εργασίας και μειωμένων ωρών το ποσοστό στις γυναίκες σε μερική απασχόληση εκτινάσσεται στο 20,4% περίπου. Αντιστοίχως για το ίδιο έτος σε πλήρη απασχόληση εργάζονται κατά 69,8% οι άντρες ενώ μόνο κατά 44,1% οι γυναίκες σε ευρωπαϊκό επίπεδο (European Commission, 2015). Αυτό βεβαίως είναι ενδεικτικό της κατάστασης αφού σε άλλες χώρες τα ποσοστά γυναικών εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι πάρα πολύ χαμηλά στο 2% περίπου στη γειτονική Βουλγαρία ενώ σε άλλες όπως την Ολλανδία ξεπερνούν κατά πολύ το 55% (European Commission, 2014). Αυτό βέβαια είναι σε άμεση συσχέτιση και συνάρτηση με το νομοθετικό πλαίσιο της χώρας, κατά πόσο δηλαδή ευνοούνται από την ίδια την πολιτεία οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η μερική απασχόληση. Επίσης ένας ακόμα παράγοντας είναι τα ποσοστά ανεργίας αφού στην Ολλανδία το ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες ανέρχεται το 2014 στο 47,6% ενώ στη Βουλγαρία το ίδιο έτος στο 61,3%.

Οι λόγοι που οι γυναίκες απασχολούνται μερικώς στην Ευρώπη σχετίζονται και πάλι άμεσα με τα στερεότυπα που τίθενται στη γυναίκα από την κοινωνία αφού συνήθως όταν προκύψει κάποια οικογενειακή ανάγκη κυρίως ενός ανήλικου παιδιού που χρειάζεται γονεϊκή φροντίδα η γυναίκα θα μειώσει τις ώρες εργασίας της ή θα εγκαταλείψει εντελώς τη εργασία της. Το ποσοστό των γυναικών που είναι μητέρες και απασχολούνται μερικώς για αυτό το λόγο είναι 45% περίπου δηλαδή σχεδόν μία στις δύο γυναίκες που κάνουν παιδί αναγκάζονται να μειώσουν τις ώρες εργασίας ή να εγκαταλείψουν εντελώς την καριέρα τους για να φροντίσουν τα μέλη της οικογένειάς τους (European Commission, 2014). Επίσης το 27,2% των γυναικών το 2014 πέρασαν αναγκαστικά χωρίς να το επιθυμούν σε μία μορφή εργασίας μερικής απασχόλησης προκειμένου να διαθέσουν περισσότερο χρόνο στα ανήλικα τέκνα τους ή σε άλλα άτομα της οικογένειας που χρειάζονται φροντίδα με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών να βρίσκεται μόλις στο 4,2% (European Commission, 2014).

Ο δεύτερος λόγος που υποαπασχολούνται οι γυναίκες και δεν εργάζονται σε πλήρους απασχόλησης θέσεις είναι ότι δυσκολεύονται πολύ να βρουν τέτοιες θέσεις εργασίας. Είναι γεγονός ότι πολλοί εργοδότες αποφεύγουν να προσλάβουν μια γυναίκα όταν για την ίδια θέση υπάρχει και ένας άνδρας υποψήφιος, ακόμα και αν έχει λιγότερα προσόντα από τη γυναίκα, με το σκεπτικό ότι με το γάμο και τη δημιουργία οικογένειας η γυναίκα θα λείπει αναγκαστικά και νομίμως για την εγκυμοσύνη και την ανατροφή του τέκνου. Επίσης αργότερα με την ίδια λογική θα δυσκολευτεί πολύ να ανταποκριθεί σε ένα πλήρες και απαιτητικό ωράριο σε αντίθεση με έναν άνδρα που έχει οικογένεια και παιδιά δεδομένου ότι η γυναίκα επωμίζεται κατά κύριο λόγο τα βάρη του σπιτιού και των παιδιών. Το στερεότυπο αυτό δυστυχώς είναι τόσο ισχυρό ώστε η νομοθεσία που προστατεύει τη μητρότητα και ανατροφή των τέκνων να αποτελεί τελικώς τροχοπέδη στην εύρεση εργασίας πλήρους απασχόλησης από μια γυναίκα.

Απότοκο των ανωτέρω είναι οι γυναίκες να έχουν περισσότερες ώρες απλήρωτης εργασίας φροντίζοντας τα παιδιά και ασχολούμενες με το νοικοκυριό σε σχέση με τους άντρες. Μια γυναίκα ξοδεύει 33 ώρες για πληρωμένη εργασία οποιασδήποτε μορφής ενώ ο άντρας 40 και η γυναίκα έχει 26 επιπλέον ώρες απλήρωτης εργασίας σε διάφορες ασχολίες σχετικές με την οικογένεια σε αντίθεση με τους άνδρες που έχουν μόνο 9 ώρες. Καθημερινά δηλαδή κάθε γυναίκα επιβαρύνεται με 4 περίπου ώρες απλήρωτης εργασίας μέσα στους κόλπους της οικογένειας σε αντίθεση με τους άνδρες που έχουν λιγότερες από 2. Αυτό δείχνει ότι ακόμα και στους κόλπους της οικογένειας στην απλήρωτη δηλαδή εργασία υπάρχει έμφυλος διαχωρισμός τόσο στη διάρκεια όσο και στο είδος των εργασιών. Έτσι εντός οικογένειας οι γυναίκες

ασχολούνται περισσότερο με την καθαριότητα τη διατροφή και τη φροντίδα των μελών της, ενώ οι άνδρες συνήθως με τις επισκευές και τις εξωτερικές εργασίες όπως ψώνια.

3.2.3.Ανεργία

Η ανεργία είναι ένα από τα κυριότερα προβλήματα που μαστίζουν ολόκληρο τον πληθυσμό όχι μόνο σε πανευρωπαϊκό επίπεδο αλλά σε παγκόσμιο. Η αλήθεια είναι όμως ότι ακόμα και στην ανεργία γίνεται διάκριση ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες. Παραδοσιακά στην Ευρώπη οι γυναίκες έχουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες και δεδομένου του μεγαλύτερου ποσοστού γυναικών στον ευρωπαϊκό πληθυσμό σε απόλυτους αριθμούς οι διαφορές είναι τεράστιες.

Το χάσμα των δύο φύλων υπάρχει ακόμα και στην ανεργία με το ποσοστό της ανεργίας να ανέρχεται στις γυναίκες το 2015 στο 9,2% πανευρωπαϊκά ενώ στους άντρες να βρίσκεται στο 8,8%. Η αλήθεια είναι όμως ότι το 2015 η διαφορά του ποσοστού ανάμεσα στους άνεργους άνδρες και γυναίκες είναι η μικρότερη που έχει καταγραφεί στα ευρωπαϊκά χρονικά αφού την τελευταία δεκαετία ήταν πάνω από μια ποσοστιαία μονάδα η διαφορά. Σε αυτό το ποσοστό συμπεριλαμβάνονται μόνο οι οικονομικά ενεργές γυναίκες δηλαδή αυτές που ψάχνουν εντατικά για εργασία αλλά δεν μπορούν να βρουν. Τα πράγματα είναι ακόμα χειρότερα για τις οικονομικά ανενεργές γυναίκες δηλαδή αυτές που είτε είναι μακροχρόνια άνεργες και έχουν παραιτηθεί από την προσπάθεια εύρεσης εργασία αλλά και από αυτές που δεν εργάζονται καθόλου εκτός σπιτιού και ασχολούνται μόνο με το νοικοκυριό.

Οι έμφυλες διαφορές λοιπόν γίνονται και πάλι φανερές ακόμα και σε αυτό το φαινόμενο του ανενεργού πληθυσμού, όπου οι γυναίκες κατέχουν το θλιβερό ποσοστό του 26,3% ενώ οι άντρες βρίσκονται στο 14,7% για το 2015 βάση των δεδομένων της Eurostat και την αναφορά για την ισότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2015. Είναι βέβαια βασισμένο και στα στερεότυπα των φύλων όπου θεωρείται φοβερό ταμπού για την οικογένεια ο άντρας να είναι άνεργος στο σπίτι και να φροντίζει το νοικοκυριό και τα παιδιά και η γυναίκα να κερδίζει το ψωμί της οικογένειας. Ο άντρας που θεωρείται κουβαλητής της οικογένειας, βάσει των στερεοτύπων, σε τέτοιες περιπτώσεις αποκτά πολλά ψυχολογικά και συναισθηματικά προβλήματα σε αντίθεση με τη γυναίκα, που γαλουχείται σε ένα ρόλο κοντά στην οικογένεια και μέσα στο σπίτι και σε ανάλογες περιπτώσεις δεν αντιμετωπίζει τέτοια προβλήματα, αφού το θεωρεί πιο φυσιολογικό.

3.3.Κάθετος διαχωρισμός εργασίας

Σύμφωνα με την Brown (2006) ο οριζόντιος έμφυλος διαχωρισμός της εργασίας συνοδεύεται και από κάθετο έμφυλο διαχωρισμό. Αυτό σημαίνει ότι μέσα στον ίδιο κλάδο εργασίας οι άνδρες συνήθως αναρριχώνται στις ανώτερες και ανώτατες ιεραρχικά θέσεις, αφήνοντας ελάχιστες θέσεις για τις γυναίκες ψηλά στην ιεραρχία οι οποίες υποεκπροσωπούνται στα υψηλά κλιμάκια και καταλαμβάνουν συνήθως τις χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις.

Το φαινόμενο του κάθετου διαχωρισμού δεν συμβαίνει μόνο στους «ανδρικούς» τομείς εργασίας και επαγγέλματα αλλά και στους τομείς εργασίας όπου η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι γυναίκες πράγμα λιγάκι παράδοξο. Το φαινόμενο εμφανίζεται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα ανεξαρτήτως επαγγέλματος και κλάδου αλλά και στις θέσεις λήψης αποφάσεων όπου επίσης οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε σχέση με τους άνδρες. Αυτό οφείλεται σε διάφορους παράγοντες όπως τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για τον ρόλο των φύλων στην εργασία και την αδυναμία των οργανισμών να καταπολεμήσουν αυτές τις απόψεις στους κόλπους τους. Επίσης η έλλειψη υψηλόβαθμων γυναικών που θα αναλάβουν το ρόλο του μέντορα και του σπόνσορα για τις γυναίκες σε χαμηλότερα κλιμάκια αλλά και θα υπάρξουν υγιή πρότυπα και υποστηρικτές για αυτές είναι ένας ακόμα παράγοντας. Όμως ο ρόλος των οργανισμών δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να υποβαθμιστεί όπως και η αποτυχία να επικοινωνήσουν σωστά τη διαφορετικότητα στο εσωτερικό τους αλλά και η αδυναμία να συγκρατήσουν και να διαχειριστούν σωστά το ταλέντο.

Σε αυτό το κομμάτι δυστυχώς τα στατιστικά είναι συντριπτικά αν και εμφανώς βελτιωμένα σε σχέση με το παρελθόν. Έτσι ενώ το 2010 στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ποσοστό των γυναικών που συμμετείχαν στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιριών ήταν 11,9% το 2015 το ποσοστό αυτό έφτασε στο 22,7%. Οπωσδήποτε η βελτίωση είναι θεαματική αφού διπλασιάστηκε η συμμετοχή των γυναικών ως μέλη στα διοικητικά συμβούλια των εταιριών αλλά και πάλι υπολείπεται κατά πολύ από αυτή των ανδρών που είναι στο 77,3% (European Commission, 2016). Η βελτίωση βέβαια οφείλεται σε μια δέσμη μέτρων θεσπισμένα νομοθετικά από τα κράτη σε συνδυασμό με καθορισμό στόχων που έπρεπε οι εταιρίες να θέσουν. Τα πράγματα όμως είναι ακόμα χειρότερα όσον αφορά την κεφαλή των εταιριών αφού μόνο το 4,3% έχουν γυναίκα CEO ενώ το 95,7% αυτών έχουν άντρα επικεφαλής.

Και στο δημόσιο τομέα όμως η κατάσταση δε διαφοροποιείται αν και εκεί το κράτος μπορεί ευκολότερα να παρέμβει τόσο στην είσοδο των γυναικών σε θέσεις όσο και στην ανέλιξή τους θεσπίζοντας περισσότερα μέτρα για διαφάνεια και αξιοκρατία. Έτσι ενδεικτικά σε ένα γυναικοκρατούμενο τομέα όπως αυτόν της εκπαίδευσης στην Ευρώπη των 28 το 2015 οι γυναίκες επικεφαλής των ιδρυμάτων της ανώτατης εκπαίδευσης έφτασε μόνο στο θλιβερό 20% του συνόλου. Στο κομμάτι της λήψης αποφάσεων στο δημόσιο βίο η κατάσταση είναι παρόμοια αφού οι γυναίκες πανευρωπαϊκά καταλαμβάνουν το 28,5% στα κοινοβούλια και στις κυβερνήσεις ενώ μόνο 21,2% των υπουργών είναι γυναίκες. Σε ορισμένες βέβαια χώρες όπως η Ιταλία έχουν θεσπιστεί κανόνες για την εκπροσώπηση των γυναικών στο κοινοβούλιο αφού το 60% των ψηφοδελτίων του κάθε κόμματος στην επικράτεια μπορεί να ηγείται από το ένα φύλο ενώ και στο ψηφοδέλτιο υποχρεωτικά υπάρχουν ισάριθμα εκπρόσωποι και των δύο φύλων.

Φυσικό επακόλουθο της παραπάνω κατάστασης είναι οι γυναίκες να δυσκολεύονται αρκετά να ανέβουν τα κλιμάκια της ιεραρχίας ειδικά σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους και μάλιστα τα υψηλότερα επίπεδα και οι ηγετικές θέσεις σε πολλές περιπτώσεις να αποτελούν άπιαστο όνειρο.

3.3.1.Γυάλινη οροφή

Ο όρος της «γυάλινης οροφής», όσον αφορά τις γυναίκες, χρησιμοποιείται στις μέρες μας από τους κοινωνιολόγους για να δώσουν μια περιγραφή στις συνθήκες που δημιουργούν «αόρατα» εμπόδια που δεν επιτρέπουν την ανέλιξη ατόμων που να μην διαθέτουν τα τυπικά προσόντα για αυτή, αλλά εμποδίζονται από το φύλο τους. Πολλές φορές ο όρος χρησιμοποιείται και για την είσοδο των γυναικών σε μια θέση εργασίας ή για την περαιτέρω επιμόρφωση και εν γένει κατάρτιση και εξειδίκευσή τους. Κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιηθεί από τους επιστήμονες και άλλοι όροι για να περιγράψουν το εν λόγω φαινόμενο όπως «γυάλινη σκάλα» ή “glass escalator” και «κολλώδες πάτωμα» ή “sticky floor”, παρόλα αυτά ο όρος της γυάλινης οροφής είναι ο πλέον διαδεδομένος και χρησιμοποιημένος για την περιγραφή του φαινομένου.

Ο όρος αυτός «γυάλινη οροφή» ή “glass ceiling” εμφανίζεται για πρώτη φορά επίσημα στην Wall Street Journal το 1986 σε άρθρο των Carol Hymowitz και Timothy Schellhardt για τις γυναίκες εργαζόμενες όπου χαρακτηριστικά αναφέρεται: «οι λίγες εκείνες γυναίκες που σταθερά ανέρχονται τις βαθμίδες της ιεραρχίας, ξαφνικά λίγο πριν πατήσουν την κορυφή “συντρίβονται” και σταματούν επάνω σε ένα αόρατο εμπόδιο

σαν μια “γυάλινη οροφή” αν και βλέπουν τι τις εμποδίζει να κατακτήσουν την κορυφή». Ο όρος είχε χρησιμοποιηθεί νωρίτερα το 1979 σε ένα συνέδριο για την ελευθερία της γυναίκας στον τύπο όπου τον εισήγαγε μια ομιλήτρια όμως το 1986 με το προαναφερόμενο άρθρο έγινε ευρέως γνωστός ο όρος. Με αυτό τον τρόπο γίνεται μια περιγραφή του τρόπου με τον οποίο γυναίκες ικανότατα στελέχη εταιριών και οργανισμών λόγω του φύλου τους έχουν πεπερασμένες δυνατότητες ανέλιξης στα ανώτερα ιεραρχικά κλιμάκια μιας εταιρίας ή οργανισμού.

Το πόσο έντονο είναι το φαινόμενο αυτό, μπορεί να καθοριστεί από το πόσο δύσκολο αλλά και το πόσο συχνό είναι οι γυναίκες να αντιμετωπίζουν δυσκολία πρόωθησης σε ανώτερες θέσεις αντίστοιχες των ανδρών συναδέλφων τους. Το «εύρος» της γυάλινης οροφής, το μέγεθος δηλαδή του προβλήματος, ποικίλει ανάλογα με το είδος της εργασίας και ενώ σε μερικά είναι τεράστιο και είναι πραγματικά απροσπέλαστη, όπως στρατιωτικά επαγγέλματα, σε άλλα, όπως επαγγέλματα εκπαίδευσης, είναι αισθητά μικρότερο. Όσον αφορά το εύρος της γυάλινης οροφής και γενικά το πρόβλημα των διαφορών ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες εργαζόμενους είναι θέματα συνεχούς μελέτης από εθνικούς, ευρωπαϊκούς και παγκόσμιους οργανισμούς.

Με την τελευταία έκθεση του 2015 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του τμήματος δικαιοσύνης για την ισότητα των φύλων προκύπτει ότι το φαινόμενο καλά κρατεί στους τομείς της οικονομίας και της πολιτικής τόσο του δημόσιου όσο και ιδιωτικού τομέα. Όπως προκύπτει από στοιχεία οι γυναίκες έχουν κάνει αρκετά βήματα για την είσοδό τους στον εργασιακό χώρο ακόμα και σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα μόνο όμως στα χαμηλότερα στρώματα και σε μεσαίου βαθμού στελέχη. Στα υψηλότερα κλιμάκια διοίκησης και στις θέσεις των επικεφαλής οργανισμών οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται με μεγάλη διαφορά σε σχέση με τους άνδρες και αυτό γιατί οι απαιτήσεις των θέσεων αυτών έρχονται σε αντίθεση με τα κοινωνικά στερεότυπα του φύλου τους και τον ρόλο που καλούνται και αναμένονται να παίξουν οπότε ως επακόλουθο ο δρόμος προς τις θέσεις αυτές παραμένει κλειστός.

Παρόλα αυτά βλέπουμε μια μεταστροφή στο φαινόμενο τα τελευταία έτη στον ευρωπαϊκό χώρο αποκλειστικά. Από το 2010 που τέθηκε ο πρώτος στρατηγικός σχεδιασμός από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την ισότητα των φύλων υπάρχει ραγδαία αύξηση των γυναικών σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις δίνοντας τα πρώτα δείγματα ότι η γυάλινη οροφή αρχίζει να σπάει. Συγκεκριμένα μέσα σε πέντε χρόνια τα στοιχεία είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά αφού από το 11,9% της συμμετοχής γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων καταχωρημένων εταιριών στην Ένωση που

υπήρχε το 2010 καταλήξαμε στις αρχές του 2015 στο διόλου ευκαταφρόνητο 21,2% διπλασιάζοντας ουσιαστικά την εκπροσώπηση των γυναικών σε αυτά. Οπωσδήποτε αυτό δεν μπορεί να οδηγήσει σε εφησυχασμό μίας και ο δρόμος για την πλήρη ισότητα, απόκτηση δηλαδή του 50% περίπου των θέσεων, είναι μακρύς και πολύ πιο δύσκολος, παρόλα αυτά είναι ένα καλό δείγμα ότι βάση νομοθεσίας μπορεί το φαινόμενο να περιοριστεί αρκετά. Έτσι δύο χώρες η Γαλλία και η Ιταλία ηγούνται των προσπαθειών με ποσοστά αλλαγής στα συμβούλια πάνω από 20% αμφότερες ενώ τέσσερις μόνο χώρες έχουν επίσης διψήφια ποσοστά συμμετοχής. Οι υπόλοιπες χώρες έχουν μονοψήφια ποσοστά περιορίζοντας τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στο ρυθμό αλλαγής των συμβουλίων των εταιριών στο 9,3% μόνο (European Commission, 2015). Αυτά τα πρώτα δείγματα αλλαγής είναι όμως πολύ θετικά και δείχνουν τη σημασία των προσπαθειών σε πανευρωπαϊκό επίπεδο για την πλήρη ισότητα γυναικών ανδρών στην εργασία.

3.3.2. Η θεωρία του «TOKEN»

Όπως είδαμε πολλοί είναι οι επαγγελματικοί τομείς και τα επαγγέλματα που είναι ανδροκρατούμενα και οι γυναίκες αποτελούν σημαντική μειοψηφία όπως και τα εμπόδια που οι τελευταίες αντιμετωπίζουν στην ανέλιξή τους και περαιτέρω σταδιοδρομία τους στο χώρο.

Πάνω σε αυτό το κομμάτι μία κοινωνιολόγος η Rosabeth Moss Kanter στις αρχές της δεκαετίας του 70' ανέπτυξε στο έργο της "Men and Women of the Corporation" τη θεωρία της με την οποία προσπάθησε να εξηγήσει γιατί οι γυναίκες μένουν σε χαμηλότερες θέσεις ιεραρχικά και για ποιο λόγο δημιουργούνται εμπόδια σε αυτές για την ανέλιξή τους και την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους.

Βάση της έρευνάς της ήταν ένα μικρό κομμάτι γυναικών σε ανδροκρατούμενες εταιρίες που ανήκαν στις μεγαλύτερες εταιρίες της εποχής. Όπως αποδείχθηκε ένας βασικός παράγοντας της ατομικής επιτυχίας των γυναικών ήταν το ποσοστό γυναικών που υπήρχαν μέσα στο περιβάλλον εργασίας. Όσο μικρότερο το ποσοστό των γυναικών τόσο περισσότερο αυτές αντιμετωπίζονταν ως δείγματα "token" από την υπόλοιπη ομάδα αποδίδοντας σε αυτές χαρακτηριστικά και αδυναμίες που συνήθως αποδίδονται στις γυναίκες μέσω των κοινωνικών στερεοτύπων (Kanter, 1977). Όταν είναι μικρός ο αριθμός γυναικών σε ένα επάγγελμα ή σε ένα χώρο εργασίας αυτό τις κάνει να ξεχωρίζουν από την υπόλοιπη ομάδα που σημαίνει ότι οποιαδήποτε κίνησή τους δεν

περνά απαρατήρητη και αντιμετωπίζονται απλά ως γυναίκες και όχι ως στέλεχος ή επαγγελματίας (Fiske & Shelley, 1991).

Αυτή η αντιμετώπιση βέβαια είχε και επακόλουθα αφού οι περισσότερες γυναίκες που ανήκαν σε αυτή την κατηγορία ήταν αναγκασμένες να εργάζονται περισσότερες ώρες και να καταβάλλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους συναδέλφους τους για να αποδείξουν την αξία τους με αποτέλεσμα να καταβάλλονται εργασιακά από την υπερπροσπάθεια. Πολλές φορές όμως είχε και το ακριβώς αντίθετο αποτέλεσμα δηλαδή οι γυναίκες γνωρίζοντας την αντιμετώπιση του εργασιακού τους περίγυρου αποθαρρύνονταν να κάνουν οποιαδήποτε προσπάθεια με αποτέλεσμα να οδηγούνται σε μειωμένη απόδοση και να θέτουν σε κίνδυνο τις όποιες προοπτικές τους για περαιτέρω εξέλιξη και καριέρα.

Οτιδήποτε από τα δύο συμβεί μέσα στο περιβάλλον εργασίας που ανδροκρατείται απευθείας τα μέλη του θα περάσουν στη διαδικασία σύγκρισης των χαρακτηριστικών των ανδρών και των γυναικών. Αυτό θα οδηγήσει στη σύγκριση των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων των δύο φύλων ισοπεδωτικά και όχι των ατόμων ξεχωριστά αποβάλλοντας τα χαρακτηριστικά των ατόμων που μειωηθούν και θεωρώντας ότι τα χαρακτηριστικά των ατόμων που υπερτερούν, των ανδρών σε αυτή την περίπτωση, είναι τα πλέον επιθυμητά. Η επικρατούσα ομάδα σε ένα οργανισμό καθορίζει και την κουλτούρα του οπότε και οι δύο ομάδες εργαζομένων άνδρες και γυναίκες θα παραδεχτούν τελικά ότι τα χαρακτηριστικά της ομάδας «δείγματος» δεν ταιριάζουν με την κουλτούρα του οργανισμού οδηγώντας σε εργασιακές δυσλειτουργίες και εντάσεις (Saenz, 1994).

3.3.3. Ίση μεταχείριση και ανέλιξη

Γνωρίζουμε ότι οι συνθήκες στην εργασία άλλαξαν δραματικά τα τελευταία σαράντα χρόνια και ειδικότερα στον κόσμο των επιχειρήσεων. Οι γυναίκες σε αυτά τα χρόνια αύξησαν σημαντικά τα ποσοστά εκπροσώπησής τους σε όλα τα επαγγέλματα ακόμα και στα πολύ απαιτητικά επαγγέλματα του ιδιωτικού τομέα και κυρίως των μεγάλων επιχειρήσεων όπου ο ανταγωνισμός είναι έντονος. Η διοίκηση αυτών των επιχειρήσεων μέσα σε αυτή τη τεσσαρακονταετία έχει αλλάξει άρδην όπως και τα πρότυπα που επικρατούν για το στυλ ηγεσίας και διοίκησης.

Παρά τις αλλαγές στο κόσμο των επιχειρήσεων υπάρχουν πράγματα που ελάχιστα άλλαξαν μέχρι σήμερα. Έτσι ακόμα και σήμερα υπάρχουν και μάλιστα ευρέως διαδεδομένες οι απόψεις για τους μάνατζερ στις επιχειρήσεις που υποστηρίζουν

ότι θα πρέπει να διακατέχονται από προσόντα και αρετές που αποδίδονται στερεοτυπικά στους άνδρες. Βάση ερευνών βρέθηκε ότι στον κόσμο των επιχειρήσεων ισχύει το “think manager-think male” (Schein, 1996) δηλαδή «σκέψου σαν μάνατζερ-σκέψου σαν άνδρας» ταυτίζοντας με αυτόν τον τρόπο την ηγετική θέση και την επιχείρηση απόλυτα με τον άνδρα. Άλλες έρευνες που διεξήχθησαν στις δεκαετίες των 80’ και 90’ (Powell & Butterfield, 1979, 1989) απέδειξαν ότι τόσο οι γυναίκες εργαζόμενες όσο και οι άνδρες ερωτώμενοι να περιγράψουν τον καλό μάνατζερ όλοι ανέφεραν χαρακτηριστικά που παραδοσιακά αποδίδονται στους άνδρες όπως η ανεξαρτησία, η αυτοπεποίθηση και η διάθεση για ρίσκο. Με αυτό τον τρόπο οι ίδιες οι γυναίκες αποποιούνται το ρόλο του μάνατζερ και συμβιβάζονται με τα στερεότυπα ότι ουσιαστικά είναι ακατάλληλες για αυτόν. Αυτά τα στερεότυπα θέτουν τις γυναίκες σε πλήρως μειονεκτική θέση σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού (Powell, 1999).

Δεδομένου όπως είδαμε του κατακόρυφου διαχωρισμού της εργασίας ένας άνδρας προϊστάμενος όταν βλέπει ή πιστεύει ότι μια θέση απαιτεί περισσότερο ανδρικά χαρακτηριστικά θα προκρίνει πολύ ευκολότερα έναν άνδρα παρά μια γυναίκα με τα ίδια προσόντα για μια θέση μάνατζερ εντός της εταιρίας (Heilman, 1995). Επίσης είναι πιθανόν να αξιολογήσει πιο ευνοϊκά έναν άνδρα μάνατζερ απ’ ότι μια γυναίκα παρότι μπορεί και αυτή να απέδωσε το ίδιο ικανοποιητικά από αντίστοιχη θέση (Bartol, 1999 , Heilman, 1983, Nieva & Gutek, 1980). Επίσης και οι γυναίκες που διακατέχονται από τις ίδιες πεποιθήσεις όπως είδαμε θα επιδιώξουν πιο διστακτικά ή ίσως και καθόλου θέσεις διοικητικές και θέσεις ευθύνης πιστεύοντας πως αρχικά είναι ακατάλληλες αλλά πιστεύοντας ταυτόχρονα ότι είναι αδύνατο να τις κατακτήσουν (Powell & Butterfield, 1979). Είναι μάλιστα γεγονός ότι οι γυναίκες δυσκολότερα κάνουν αίτηση για μια θέση ακόμα και αν έχουν τα προσόντα για αυτή σε σχέση με έναν άνδρα που θα προσπαθήσει ακόμα και στην περίπτωση που δεν πληροί τις προδιαγραφές (Tara, 2014).

Η αλήθεια είναι βέβαια πως την τελευταία εικοσαετία υπάρχει μια στροφή των επιχειρήσεων σαφώς επηρεασμένες βέβαια από την πίεση των κρατών για την ίση αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς και άρα και για την εργασία. Ταυτόχρονα όμως βάσει ερευνών οι εταιρίες που παρέχουν ίσες ευκαιρίες στα δύο φύλα και έχουν αρκετές γυναίκες στα διοικητικά τους συμβούλια είναι πιο προσοδοφόρες και πιο αποτελεσματικές από τις υπόλοιπες (Valerio & Sawyer 2016), γεγονός που οδηγεί τις εταιρίες πλέον σε μια πιο δίκαιη μεταχείριση των γυναικών εργαζομένων. Υπάρχει τέλος μία τάση των εργαζόμενων που απαιτούν μια πιο ήπια

ηγεσία με κατανόηση χαρακτηριστικά που ανήκουν στερεοτυπικά στις γυναίκες πράγμα που μένει να αποδειχθεί και στην πραγματικότητα κατά πόσο θα ισχύσει.

3.4. Έρευνες πάνω στα στερεότυπα για τη γυναίκα στην εργασία

Σύμφωνα με δύο έρευνες καθηγητή Μιχαήλ, που διεξήχθησαν το 2006 ανάμεσα σε φοιτητές πανεπιστημίου και σε εργαζομένους στην Ελλάδα, τα ανωτέρω ευρήματα από τη βιβλιογραφία για τα στερεότυπα στο εργασιακό χώρο που βαραίνουν τη γυναίκα επιβεβαιώθηκαν πλήρως (Mihail, 2006).

Συγκεκριμένα σύμφωνα και με τις δύο έρευνες το φύλο των ερωτηθέντων παίζει καθοριστικό ρόλο στις απαντήσεις τους όσον αφορά τις γυναίκες στις επιχειρήσεις. Σε όλες τις περιπτώσεις οι άνδρες έδωσαν χαμηλότερες βαθμολογίες ανεξάρτητα της ηλικίας τους και του μορφωτικού τους υπόβαθρου. Αυτό αποδεικνύει περίτρανα ότι τουλάχιστον στη χώρα μας, αλλά και σε χώρες με παρόμοιο κοινωνικό σύστημα, δηλαδή έντονα πατριαρχικό, τα στερεότυπα που ισχύουν στον εργασιακό χώρο είναι ριζωμένα βαθιά στις πεποιθήσεις του κοινωνικού συνόλου και έχουν ως αφετηρία τα κοινωνικά στερεότυπα. Ενδεικτικό είναι επίσης ότι το εκπαιδευτικό σύστημα παρότι δέχεται σε ίσους όρους και τα δύο φύλα ισότιμα κρίνοντας τα ανάλογα με τις επιδόσεις τους παρόλα αυτά καλλιεργεί αυτά τα κοινωνικά στερεότυπα αδυνατώντας αν όχι να τα εξαλείψει πλήρως τουλάχιστον να τα μετριάσει.

Ιδιαίτερη σημασία επίσης θα πρέπει να δοθεί ότι εκ του αποτελέσματος των δύο ερευνών οι γυναίκες γίνονται αποδεκτές μεν, στο χώρο εργασίας σαν στελέχη, όμως προφανώς υπάρχουν πολλές ενστάσεις τόσο στην ικανότητά τους στον τομέα αυτό όσο και στους «περιορισμούς» που υπάρχουν λόγω του φύλου τους, “feminine barrier” (Mihail, 2006). Για την ικανότητα των γυναικών στον στίβο των ελληνικών επιχειρήσεων οι γυναίκες φαίνεται να υστερούν σημαντικά στο ότι δε τις θεωρούν να έχουν την αυτοπεποίθηση που απαιτείται να έχει ένας καλός ηγέτης σαν κύριο χαρακτηριστικό και αυτό δικαιολογεί την συγκέντρωση των γυναικών στις χαμηλότερες και μεσαίες θέσεις εργασίας και τη δυσκολία αναρρίχησης τους σε ανώτερα επίπεδα. Για το θέμα των περιορισμών λόγω φύλου οι γυναίκες σύμφωνα με τις έρευνες φαίνεται να επηρεάζονται σημαντικά από τα συναισθήματα τους επιβεβαιώνοντας τα στερεότυπα που υπάρχουν σε βάρος τους για αυτό το θέμα.

Ανησυχητικό βεβαίως είναι το γεγονός ότι και στις δύο έρευνες οι γυναίκες παρότι δίνουν καλύτερες βαθμολογίες από τους άνδρες ωστόσο έχουν ακριβώς την ίδια αντίληψη με αυτούς αποδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο ότι «συμμορφώνονται» αμαχητί με την εικόνα και τις απαιτήσεις που έχει για αυτές η κοινωνία και ο εργασιακός χώρος κατ' επέκταση. Είναι οπωσδήποτε δύσκολο σε μία κοινωνία βαθιά πατριαρχική σαν την ελληνική και με τις οικονομικές προκλήσεις αυτή τη χρονική στιγμή που υπάρχουν τα φαινόμενα αυτά να μετριαστούν έστω. Επίσης δεδομένης της υψηλής ανεργίας που μαστίζει γυναίκες και άνδρες αδιακρίτως είναι δύσκολο οι γυναίκες να απαιτήσουν αυτά που πραγματικά αξίζουν στον εργασιακό χώρο με αποτέλεσμα απλά το πρόβλημα να παρατείνεται.

4.Δράσεις καταπολέμησης

4.1.Φορείς

4.1.1.Γενική Γραμματεία Ισότητας

Πλέον είναι παραδεκτό ότι όντως νομοθετικά υπάρχει η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και μπορούν να διεκδικήσουν με τους ίδιους όρους μια θέση εργασίας, αλλά δυστυχώς αυτό δε συνεπάγεται και κοινωνική ισότητα. Η ελληνική πολιτεία για την παρακολούθηση και προώθηση πολιτικών ισότητας στην κοινωνία έθεσε σε λειτουργία τη Γενική Γραμματεία Ισότητας η οποία λειτουργεί από το 1985 και είναι ο φορέας που παρακολουθεί, σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις και πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων σε όλους τους τομείς.

Έτσι η Γ.Γ. Ισότητας προωθεί νομοθεσίες για την εξάλειψη κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών, τη στήριξη της οικονομικής ανεξαρτησίας και ισότητα στο χώρο εργασίας με ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και γενικά δράσεις για την εξίσωση των δύο φύλων και εξάλειψης των ανισοτήτων. Παράλληλα με το σχεδιασμό νομοθετημάτων για την προώθηση της ισότητας τηρεί στατιστικά στοιχεία για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία, την εργασία και την οικογένεια όπως και για τις όποιες διακρίσεις ακόμα δέχεται.

Ο σχεδιασμός δράσεων από τη Γ.Γ. Ισότητας σε σχέση με την θέση της γυναίκας και την αφύπνιση των γυναικών είναι στόχος μεγάλης σημασίας ενώ

ταυτόχρονα στηρίζει και βοηθά το έργο πολλών γυναικείων οργανώσεων που στόχο έχουν την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών στη χώρα μας.

4.1.2.Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Ισότητα

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθεί τις πολιτικές και τις νομοθεσίες πάνω σε θέματα κλειδιά που θεωρεί σημαντικά και πάνω στις αρχές που η ίδια η Ένωση εκπροσωπεί. Μια από αυτές τις αρχές είναι η ισότητα μεταξύ όλων των ευρωπαϊών πολιτών ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, δόγματος, πολιτικής και θρησκευτικής πεποιθήσης και η παροχή ίσων ευκαιριών και ίσης πρόσβασης σε όλο το φάσμα της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ζωής εντός Ευρώπης.

Κάτω από αυτά τα δεδομένα το 1996 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε μέσω ανακοίνωσης τις πολιτικές και δράσεις της για την ισότητα των φύλων εντός κοινότητας. Αυτό θεωρήθηκε ως το πρώτο βήμα για τη εφαρμογή της γεφύρωσης της διάστασης των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το 1997 ακολούθησε η συνθήκη του Άμστερνταμ που αποτέλεσε και την πρώτη νομική δράση για την ανωτέρω προσπάθεια εξίσωσης δηλαδή των δύο φύλων σε ευκαιρίες και δικαιώματα. Συγκεκριμένα στο άρθρο 2 αναφέρεται *«Η Κοινότητα έχει ως αποστολή, ... να προάγει στο σύνολο της Κοινότητας την... ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών...»*, ενώ στο αμέσως επόμενο άρθρο αναφέρεται *«Σε όλες τις δραστηριότητές της, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών»* (Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 1997).

Από το 1999 και έπειτα μέσω των Προγραμμάτων Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης γίνονται προσπάθειες για την παροχή ίσων ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες μέσω της προώθησης συγκεκριμένων νομοθεσιών και οδηγιών προς τα κράτη μέλη. Έτσι τόσο στο πεδίο της εργασίας όσο και σε άλλα πεδία όπως την έρευνα και την κοινωνική ενσωμάτωση γίνονται παράλληλες ενέργειες και προσπάθειες για την εξάλειψη των ανισοτήτων. Κάθε έτος από την Ευρωπαϊκή επιτροπή συντάσσεται έκθεση για την πρόοδο των προσπαθειών για την ισότητα των δύο φύλων ενώ συντάσσεται και στρατηγικός σχεδιασμός σε βάθος πενταετίας με ποσοτικοποίηση στόχων (European Commission, 2011)

4.2.Προτάσεις

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, η ύπαρξη στερεοτύπων σε βάρος της γυναίκας στον εργασιακό χώρο είναι ένα πολυσχιδές και πολυεπίπεδο πρόβλημα με σημαντικές κοινωνικοπολιτικές προεκτάσεις, του οποίου η επίλυση ή η άμβλυνση εμφανίζει δυσχέρειες. Παρά ταύτα υπάρχουν πολλές δυνατότητες βελτίωσης της κατάστασης και καταπολέμησης του φαινομένου με πρωτοβουλίες αρχικά των κυβερνήσεων μέσω της δυνατότητας νομοθέτησης και εφαρμογής διατάξεων και κανόνων. Πολλές ευρωπαϊκές χώρες, όπως ήδη προαναφέρθηκε, έχουν υιοθετήσει και εφαρμόζουν ιδιαίτερα ευεργετικούς, για τις γυναίκες εργαζόμενες, νόμους και κανόνες προκειμένου να παρέχουν με τον τρόπο αυτό τα εχέγγυα ίσης ευκαιρίας στην απασχόληση, καθώς και την κοινωνική και πολιτική ζωή.

Τα στερεότυπα στον εργασιακό χώρο είναι αποτέλεσμα των κοινωνικών στερεοτύπων που βαρύνουν το γυναικείο φύλο τόσο στο χώρο της οικογένειας όσο και στην υπόλοιπη ζωή των γυναικών. Το πρώτο βήμα για την αλλαγή των εργασιακών στερεοτύπων θα πρέπει να γίνει από την αλλαγή των κοινωνικών στερεοτύπων και τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας, εν πρώτοις, μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία. Θα πρέπει να αλλάξει η παγιωμένη, ακόμη και σήμερα, αντίληψη ότι ο ρόλος της γυναίκας είναι πρωτίστως η ανατροφή των παιδιών και το νοικοκυριό και σταδιακά να επικρατήσει ότι, κάθε γυναίκα μπορεί να επιτύχει την επαγγελματική της καταξίωση σε συνδυασμό με τη δημιουργία οικογένειας.

Σημαντικός παράγοντας για αυτό είναι η εκπαίδευση αφού παίζει καθοριστικό ρόλο στη διάπλαση του χαρακτήρα ενός παιδιού και στη συντήρηση των κοινωνικών στερεοτύπων και τη μετάδοση τους στους νέους. Θα πρέπει να δοθούν κίνητρα στις νεότερες γενιές ώστε να ακολουθήσουν εκπαίδευση ανάλογη της κλίσης και των δεξιοτήτων παρά ανάλογη του φύλου, όπως πολύ συχνά γίνεται. Η ύπαρξη περισσότερων γυναικών σε επιστημονικά πεδία που παραδοσιακά «ανδροκρατούνται» θα δημιουργήσει μεγαλύτερη δεξαμενή ενδεχόμενων εργαζομένων γυναικών στον τομέα και αντιστροφή της κατάστασης μελλοντικά μέσα στις εταιρίες και τους οργανισμούς.

Έτσι, σε πρώτο στάδιο θα μπορούσε να νομοθετηθεί η ύπαρξη σημαντικού ποσοστού γυναικών εργαζομένων στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρίες και μάλιστα η ανάλογη ποσόστωση τους σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού. Η αντιστροφή σταδιακά θα αρχίσει να εμφανίζεται για τις γυναίκες σε βάθος δεκαετιών ανάλογα αφενός με τη χώρα και αφετέρου με την υπάρχουσα κοινωνική οργάνωση.

Προς την αυτή κατεύθυνση μπορεί να συμβάλλει ως μέτρο, αυτό που ισχύει ήδη σε αρκετές χώρες, ήτοι η δημοσίευση της κατάστασης μισθοδοσίας των υπαλλήλων για την εξάλειψη της ανισότητας της αμοιβής εντός του χώρου εργασίας.

Για την αλλαγή των κοινωνικών στερεοτύπων αλλά και για την υποβοήθηση των γυναικών να απεμπλακούν από τα οικογενειακά βάρη πολλά κράτη, στη βόρεια κυρίως Ευρώπη και δη σκανδιναβικά, νομοθέτησαν την άδεια πατρότητας. Με αυτό τον τρόπο πρωτίστως αλλάζουν το στερεότυπο σε βάρος των γυναικών ότι οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με την ενασχόληση με τα παιδιά και την ανατροφή τους και εμπλέκει ενεργά τους άνδρες στο ρόλο αυτό. Δευτερευόντως, οι γυναίκες μετά τη γέννα και την άδεια ανατροφής που ενδεχομένως θα λάβουν είναι πιο έτοιμες να επιστρέψουν στην εργασία τους, γνωρίζοντας ότι ο σύζυγος θα φροντίσει για τα παιδιά και ότι θα βρίσκεται στο σπίτι. Προς την ίδια κατεύθυνση, προς υποβοήθηση δηλαδή επιστροφής της γυναίκας στην εργασία μετά τη γέννηση παιδιού, πολλές χώρες έχουν δημιουργήσει κατάλληλες δομές όπως βρεφονηπιακούς σταθμούς, ακόμη και εντός των χώρων εργασίας, ώστε να μπορούν να εργαστούν χωρίς να είναι πλέον εμπόδιο ούτε η γέννηση ούτε όμως και η ανατροφή του παιδιού.

Τόσο στον οριζόντιο όσο και στον κατακόρυφο διαχωρισμό της εργασίας έχουν γίνει αρκετά βήματα για την βελτίωση της κατάστασης. Οι γυναίκες έχουν διεισδύσει σε όλους τους επαγγελματικούς τομείς αδιακρίτως είναι όμως επιβεβλημένη η ανάγκη σε κάποιους από αυτούς να ενισχύσουν σημαντικά την παρουσία τους. Είναι, ωστόσο, εξίσου σημαντικό να αρχίσουν να ανέρχονται σταδιακά στην ιεραρχία και να αυξήσουν την παρουσία τους στις διευθυντικές και ηγετικές θέσεις. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής σίγουρα δεν έχει την ίδια ένταση, όπως πριν μια εικοσαετία, όμως εξακολουθεί να υφίσταται σε κάποιες χώρες όπου λίγα πράγματα έχουν γίνει για την αλλαγή της κατάστασης. Οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις σε ανώτερα κλιμάκια και θα γίνουν με τον τρόπο αυτό παράδειγμα προς μίμηση για πολλές άλλες γυναίκες είναι ελάχιστες, ενώ ακόμα και σε ολόκληρα κράτη τα ηνία της ηγεσίας πολύ δύσκολα δίνονται σε μια γυναίκα, παρόλο που ιστορικά φαίνεται να τα καταφέρνουν καλύτερα. Το ποσοστό που νομοθετήθηκε από κάποιες χώρες για την παρουσία τους στις κορυφαίες θέσεις της οικονομικοπολιτικής ζωής δε σημαίνει αυτομάτως και ισότητα, βελτιώνει όμως κατά πολύ τα πράγματα και εξασφαλίζει μια ευκαιρία σε πολλές γυναίκες να ανελιχθούν.

Στο επίπεδο των μεγάλων εταιριών είναι σημαντικό να γίνει αφενός αλλαγή της ενδοεπιχειρησιακής κουλτούρας και αφετέρου η εκάστοτε ηγεσία να οδηγήσει τις επερχόμενες αλλαγές προς τη βάση των εργαζομένων, ώστε να δεσμευτεί ολόκληρο το εργατικό δυναμικό σε αυτή την προσπάθεια. Είναι όμως επιβεβλημένο, να αντιληφθούν

τα ηγετικά στελέχη το ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι άνδρες εργαζόμενοι από την πλευρά τους, για την επίτευξη του υπόψη εγχειρήματος, αφού δεν αρκεί απλά να αποδέχονται τις γυναίκες συναδέλφους τους αλλά και να τις θεωρούν ισότιμες στην εργασία και την ανέλιξη. Αυτό που απομένει σε κάθε περίπτωση είναι να γίνει προσπάθεια από τις ίδιες τις γυναίκες να πιστέψουν στον εαυτό τους και στις δυνατότητές τους, να διεκδικήσουν αυτά που τους ανήκουν δικαιωματικά και να θεωρούν τους εαυτούς τους ίσους απέναντι στους άνδρες συναδέλφους τους.

5.Συμπεράσματα

Από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας λοιπόν βλέπουμε ότι τα στερεότυπα σε βάρος των γυναικών υπάρχουν στο χώρο εργασίας. Εξ ορισμού τα στερεότυπα, οι πεποιθήσεις δηλαδή για χαρακτηριστικά μιας ομάδας (Lippmann, 2004), συνδέονται με την προκατάληψη και τη διάκριση σαν αρνητικές ενέργειες σε βάρος των γυναικών χωρίς συγκεκριμένη αιτιολόγηση (Allport, 1954). Από τις θεωρίες που αναπτύχθηκαν για τη δημιουργία των στερεοτύπων αντιλαμβανόμαστε ότι αυτά πηγάζουν από την ίδια τη διαφορετική φύση της γυναίκας και οφείλονται σε ψυχοκοινωνιολογικούς λόγους. Η επαφή μεταξύ των κοινωνικών ομάδων σύμφωνα με τις θεωρίες αλλαγής στερεοτύπων (Allport, 1954), είναι ο βασικός μοχλός πίεσης για την αντιστροφή της κατάστασης . Η θέση της γυναίκας άλλαξε σημαντικά το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα με τη χειραφέτησή της, γεγονός που οφείλεται στις προσπάθειες του φεμινιστικού κινήματος και στις διάφορες κοινωνικές μεταβολές.

Η αλήθεια είναι ότι από την είσοδο της γυναίκας στον εργασιακό στίβο, μαζικά κατά τη βιομηχανική επανάσταση, έως τις μέρες μας η κατάσταση για αυτήν στο χώρο εργασίας έχει αλλάξει σε μεγάλο βαθμό. Σίγουρα ακόμα υπάρχει οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας ανάμεσα σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα όμως οι γυναίκες έχουν σημαντική παρουσία σε όλους τους τομείς των επαγγελμάτων, κάτι που δεν συνέβαινε πριν μερικές δεκαετίες, ενώ ταυτόχρονα άλλαξαν τα στερεότυπα στο χώρο εργασίας που απαγόρευαν στη γυναίκα να ασχοληθεί με συγκεκριμένα επαγγέλματα.

Παρά τις όποιες αλλαγές οι γυναίκες σήμερα πλήττονται περισσότερο από την ανεργία και είναι «πρωταθλήτριες» στη μερική απασχόληση, τουλάχιστον στην Ευρώπη, βάσει στατιστικών στοιχείων. Η δημιουργία οικογένειας και η ανατροφή των παιδιών εξωθεί πολλές γυναίκες στην επιλογή μιας θέσης εργασίας με μεγαλύτερη ευελιξία και λιγότερες ώρες εργασίας , ενώ πολλές φορές αναγκάζονται να εγκαταλείψουν εντελώς την εργασία τους. Η μερική απασχόληση αφενός και αφετέρου η ενασχόληση των γυναικών σε χειρότερα αμειβόμενες εργασίες, οδηγούν μοιραία σε χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων.

Ταυτόχρονα με τον οριζόντιο διαχωρισμό υπάρχει και ο κάθετος διαχωρισμός εργασίας σύμφωνα με τον οποίο οι άνδρες καταλαμβάνουν τα υψηλότερα κλιμάκια σε όλους τους τομείς εργασίας ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνονται στα μεσαία και χαμηλά στρώματα. Η *γυάλινη οροφή*, αποτέλεσμα της ύπαρξης των στερεοτύπων στο χώρο εργασίας, εμποδίζει τις γυναίκες να ανελιχθούν ομαλά προς την κορυφή όπως οι άνδρες

συνάδελφοί τους. Η ύπαρξη μειοψηφίας σε ένα χώρο εργασίας καθιστά τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση και σύμφωνα με τη θεωρία του “token” (Kanter, 1977) αντιμετωπίζονται στερεοτυπικά απλά ως γυναίκες και όχι σαν εργαζόμενοι στον ίδιο οργανισμό με ίσα δικαιώματα. Οι γυναίκες εργαζόμενες στο χώρο των επιχειρήσεων θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως «λαθρεπιβάτες», δεδομένης της κραταιής αντίληψης “think manager- think male” (Schein, 1996) όπου ταυτίζεται ο ανταγωνιστικός τομέας των μεγάλων ιδιωτικών επιχειρήσεων με τον άνδρα. Ο ανδροκρατούμενος αυτός χώρος αντιμετωπίζει τη γυναίκα στερεοτυπικά ως αδύναμη να ανταπεξέλθει στις έντονες απαιτήσεις του και η ανδρική ηγεσία, που κατά κανόνα υπάρχει, προάγει στελέχη και μάνατζερ του ίδιου φύλου τους οποίους θεωρεί άξιους συνεχιστές του ηγετικού της προφίλ.

Στην Ευρώπη αλλά και στη χώρα μας υπάρχουν θεσμοί και μηχανισμοί υποστήριξης των γυναικών και των δικαιωμάτων τους. Από την είσοδο της χώρας μας στην ευρωπαϊκή οικογένεια το λεγόμενο ευρωπαϊκό κεκτημένο στο χώρο των δικαιωμάτων των γυναικών ενσωματώθηκε αυτομάτως στην ελληνική νομοθεσία ενώ όλες οι νομοθεσίες και οι κανονισμοί που ψηφίζονται και δημιουργούνται από την Ευρώπη πάνω στον τομέα αυτό ισχύουν και στη χώρα μας ως κράτος μέλος. Παρόλα αυτά από την είσοδο της χώρας μας στην Ενωμένη Ευρώπη δημιουργήθηκε η Γενική Γραμματεία Ισότητας που φροντίζει με δράσεις και πρωτοβουλίες της να στηρίζει τα δικαιώματα των γυναικών στην οικογένεια, την κοινωνία αλλά και στην εργασία. Ταυτόχρονα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή λαμβάνει μέτρα, ενισχύοντας τα κράτη μέλη με νομοθεσία, ώστε να εξαλειφθούν τα φαινόμενα ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Στόχος της είναι η πλήρης ενσωμάτωση των γυναικών στο χώρο εργασίας, το κλείσιμο της ψαλίδας του χάσματος αμοιβής αλλά και η προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής μέσα στον ευρωπαϊκό χώρο.

6.Βιβλιογραφία

- Allport, G.W., (1954). The nature of prejudice. New York: Addison-Wesley.
- Allport, G.W., (1954) The Nature of Prejudice Στο: Pettigrew, T. F. (1998), Intergroup contact theory. Annual Review of Psychology, vol. 49, 66-67.
- Allport, G.W., (1954) The Nature of Prejudice Στο: Dovidio, J., Glick, P. & Rudman, L. (επιμ), (2005), On the Nature of Prejudice: Fifty years after Allport, Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Αντωνοπούλου, Χ. (1999). Κοινωνικοί ρόλοι των δύο φύλων. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Ashforth, B.E., & Humphrey, R.H., (1995). Labeling processes in the organization: Constructing the individual. Στο L.L. Cummings & B.M. Staw, Research in organizational behavior σ. 413-461. Greenwich, CT: JAI Press
- Bandura, A., (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Βασιλείου, Θ., Σταματάκης, Ν., (1992). Λεξικό Επιστημών του Ανθρώπου. Αθήνα: Gutenberg.
- Bettio, F., & Verashchagina, A., (2009). Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Blau, F. D., & Ferber, M., (1987). Discrimination: Empirical evidence from the US, American Economic Review, vol. 77 (2), σ. 316-320.
- Brown, R., (1996). Social Groups & Identities. Developing the legacy of Henri Tajfel (ed.) W.P. Robinson, Bodmin. Cornwall: Hartnolls Limited.
- Browne, J. (2006). Sex Segregation and Inequality in the Labour Market. Bristol: Policy Press.
- Campbell, D.T., (1965). Ethnocentric and other altruistic motives. Στο Levine, D., Nebraska Symposium of Motivation. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Campenni, C., (1999). Gender stereotyping of children's toys: A comparison of parents and nonparents. Sex Roles, vol. 40, σ. 121-138.

- Carli, L.L., & Eagly, A.H., (1999). Gender effects on social influence and emergent leadership. Στο Powell G.N. (1999). Handbook of gender and work (σ. 203-222) Thousand Oaks, CA: Sage
- Γερογιάννης, Κ. (2006). Κοινωνικά και πολιτικά στερεότυπα και η πρόσληψη του "άλλου" στα διδακτικά εγχειρίδια κοινωνικής και πολιτικής αγωγής της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά την τριακονταετία 1976-2006. Αθήνα: Γόρδιος
- De Meyer T., Ceulemans, E., & Meulders, D., (1999). Ségrégation sexuelle sur le marché du travail en Belgique. Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Bruxelles: Direction de l'égalité des chances.
- Dovidio, J.F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V.M., (2010), The Sage Handbook of Prejudice, stereotyping and discrimination, London: SAGE Publications Ltd.
- Doyle, J., (1995). The male experience. Madison, WI: Brown & Benchmark.
- Doyle, J., & Paludi, M., (1998). Sex & gender: The human experience Boston: McGraw-Hill.
- Duckitt, J.H., (1992), The Psychology of Prejudice, New York: Praeger Publishers
- Eagly, A.H., (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Eagly, A.H., Karau, S.J., (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological review, 109, σ. 573-598
- Eagly, A.H., Wood, W., & Diekmann, A.B., (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. Στο T. Eckes & H.M. Trautner (Eds.), The developmental social psychology of gender (σ. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eccles, J.S., Wigfield, A., & Schiefele, U., (1999). Motivation to succeed. Στο N. Eisenberg (ed.), Handbook of child psychology, Vol. 3, Social, emotional and personality development (σ. 1017-1095). New York: Wiley
- European Commission, (2011). Strategy for equality between women and men 2010-2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission, (2014). Parents at work: Men and women participating in the labour force. EU: Rand

- European Commission, (2014). A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission, (2014). Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe. EU: Rand.
- European Commission, (2015). Gender balance on corporate boards : Europe is cracking the glass ceiling, Fact sheet, October 2015. EU.
- European Commission, (2016). Report on equality between women and men 2015. Belgium : Publications Office of the European Union.
- European Commission, (2016). Gender equality report key findings : Fact sheet , March 2016. EU.
- Ευρωπαϊκές Κοινοότητες, (1997). ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΟΥ ΑΜΣΤΕΡΝΤΑΜ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΕΙ ΤΗ ΣΥΝΘΗΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ, ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΕΡΙ ΙΔΡΥΣΕΩΣ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΠΡΑΞΕΙΣ. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Fiske, S.T., (1998). Stereotyping, prejudice and discrimination. Στο D.T. Gilbert, S.T. Fiske, & G. Lindzey, The handbook of social psychology σ. 357-411. Boston: McGraw-Hill.
- Fiske, S.T., & Taylor, S.E., (1991). Social cognition. New York: McGraw-Hill.
- Giddens A. (2002). Κοινωνιολογία (μτφρ.& επιμ.) Δ. Τσαούσης. Αθήνα: Gutenberg.
- Hamilton, D.L., & Sherman, J.W., (1994). Stereotypes. Στο R.S. Wyer Jr., & T.K. Srull (1994), Handbook Of social cognition. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Heyman, G., & Legare, C., (2004). Children's Beliefs about gender differences in the academic and social domains. Sex Roles, vol. 50, σ. 227-239.
- Hilton, J.L., & von Hippel, W. (1996) Stereotypes. Στο J.T. Spence, J.M. Darley, & D.J. Foss, Annual Review Of Psychology, vol. 47, σ. 237-271. Palo Alto, Ca: Annual Reviews
- Hughes, F., & Seta, C., (2003). Gender stereotypes: Children's perceptions of future compensatory behavior following violations of gender roles. Sex Roles, vol. 49, σ. 685-691.

- Kanter, R.M., (1977). Men and women of the corporation. New York: Basic books.
- Καταρτζή, Ε. (2003). Τα στερεότυπα του ρόλου των φύλων στα σχολικά εγχειρίδια του δημοτικού σχολείου. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη Αφοί.
- Klatzky, R.L., & Anderson, S.M., (1988). Category-Specific effects in social typing and personalization. Στο T.K. Srull, & R.S. Wyer Jr., Advances in social cognition σ. 91-101. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Levy, G., Sadovsky, A., & Troseth, G., (2000). Aspects of young children's perceptions of gender-typed occupations. Sex Roles, 42, 993-1006.
- LeVine, R.A., & Campbell, D.T., (1972). Ethnocentrism: Theories of conflict, ethnic attitudes and group behavior. New York: Wiley Lippmann, W., (2004), Public Opinion, New York: Dover Publications.
- Macrae, N.C., Stangor, C., Hewstone, M., (1996). Stereotypes and Stereotyping. New York: The Guilford Press.
- Mihail, D., (2006). Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece. Equal Opportunities International, Vol. 25, No. 5, σελ. 373-388, Emerald Group Publishing Limited.
- Mihail, D., (2006). Women in management: gender stereotypes and students' attitudes in Greece. Women in Management Review, Vol. 21 No. 8, σελ.. 681-689, Emerald Group Publishing Limited.
- Murdock, G.P., & Provost, C., (1973). Factors in the division of labor by sex: A cross-cultural analysis. Ethnology, vol. 12, σ. 203-225.
- Powell, G.N., (1999). Reflections on the glass ceiling: Recent trends and future prospects. Στο G.N. Powell (ed.), Handbook of gender and work (σ. 325-345). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Powell, G.N., & Butterfield, D.A., (1979). The "good manager" : Masculine or androgynous?. Academy of Management Journal, vol. 22, σ. 395-403.
- Powell, G.N., & Butterfield, D.A., (1989). The "good manager" : Did androgyny fare better in the 1980s?. Group and Organization Studies, vol. 12, σ. 216-233.
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Eds.). (2005). Work changes gender. Men and equality in the transition of labor forms. Opladen, Germany: Barbara Budrich Publishers.

- Reid, P., & Paludi, M., (1993). Psychology of women: Conception of adolescence. Στο F.L. Denmark & M.A. Paludi (eds.), Psychology of women: A handbook of issues and theories (σ. 191-212). Westport, CT: Greenwood Press.
- Rothbart, M., (1981). Memory processes and social beliefs. Στο D.L. Hamilton (ed.), Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior (σ. 145-181). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rudman, L.A., (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. Journal of personality and Social Psychology, vol. 74, σ. 629-645.
- Russo, N.F., (1976). The motherhood mandate. Journal of Social Issues, vol. 32, σ. 143-153.
- Saenz, D.S., (1994). *Token Status and Problem-Solving* Deficits: Detrimental Effects of Distinctiveness and Performance Monitoring. Social Cognition: Vol. 12, σ. 60-74.
- Schein, V.E., Mueller, R., Lituchi, T., & Liu, J., (1996). Think manager-think male: a global phenomenon. Στο Mihail, D., (2006). Equal Opportunities International, Vol. 25, No. 5, σελ. 373-388, Emerald Group Publishing Limited.
- Sczesny, S., (2003). A closer look beneath the surface: Various Facets of the think-manager-think male stereotype. Sex Roles, vol. 49, σ. 353-363.
- Sherif, M., (1988). The Robbers Cave Experiment. Intergroup Conflict and Cooperation. Middletown, Connecticut: Westleyan University Press.
- Stroebe W., Insko, C.A., (1989). Stereotypes, Prejudice and Discrimination: Changing conceptions in theory and research. In: Stereotyping and Prejudice: Changing Conceptions, Editors: Bar-Tal, D., Graumann, C.F., Kruglanski, A.W., Stroebe, W., New York: Springer Verlag.
- Tajfel, H., & Turner, J.C., (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. στο Austin, W.G., & Worchel, S., (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J.C., (1986). The social identity theory of intergroup behavior. Στο S. Worchel, & W.G. Austin, Psychology of intergroup relations, σ.7-24. Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel H., & Wilkes A.L., (1963). Classification And Quantitative Judgment. British Journal of Social Psychology, vol. 54, 2, σ. 101-114.

- Tara S.M. (2014). Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified. Harvard Business Review - Ideas and Advice for Leaders, 25 August 2014. <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified> προσπέλαση στις 12-12-2016.
- Τσαούσης, Δ., (1989). Χρηστικό Λεξικό κοινωνιολογίας. Αθήνα: Gutenberg.
- Turner, J.C., (1989). Rediscovering the social group: A self-categorization theory. London: Blackwell Publishers.
- Valerio, A.M., & Sawyer, K., (2016). The Men Who Mentor Women. Harvard Business Review - Ideas and Advice for Leaders, 07 December 2016, <https://hbr.org/2016/12/the-men-who-mentor-women> προσπέλαση στις 12-12-2016.
- Williams, J.E., & Best, D.L., (1990). Measuring sex stereotypes : A multinational study . Newbury Park, CA: Sage.
- Wood, W., & Eagly, A.H., (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men : Implications for the origins of sex differences. Psychological Bulletin, vol. 128, σ. 699-727.
- Wood, E., Desmarais, S., & Gugula, S., (2002). The importance of parenting experience on gender stereotyped toy play of children. Sex Roles, vol. 47 , σ. 39-49.
- Χαντζή, Α. (2000). Εισαγωγή στην Ψυχολογία. Αθήνα: Gutenberg.
- Χατζή, Α., & Hewstone, M., (1999). Γνωστικά μοντέλα αλλαγής στερεοτύπων: ο ρόλος της τυπικότητας των υποδειγμάτων. Ψυχολογία, τεύχ.6 (2). Αθήνα: το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας.