



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ (ΔΠΜΣ)
ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΓΙΑ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φύλο & Εργασία

ΓΑΪΤΑΝΗ ΔΗΜΗΤΡΑ

ΑΜ: ΜΤΟ135

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Δρ. Παπαστεφανάκη Σοφία

Ηράκλειο, Οκτώβριος 2022

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ (ΔΠΜΣ)
ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΓΙΑ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φύλο & Εργασία

ΓΑΪΤΑΝΗ ΔΗΜΗΤΡΑ

ΑΜ : ΜΤΟ135

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Δρ. Παπαστεφανάκη Σοφία

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την ……

(Υπογραφή)	*(Υπογραφή)*	*(Υπογραφή)*
……...	……...	……...

Ηράκλειο, Οκτώβριος 2022

Copyright © Γαϊτάνη Δήμητρα, Πτυχιούχος Πολιτικός Μηχανικός Τ.Ε., ΕΛΜΕΠΑ, 2022.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το πρόγραμμα δεν υποδηλώνει απαραιτήτως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλαν στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας.

Ευχαριστώ θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, Δρ. Σοφία Παπαστεφανάκη για την συνεχή υποστήριξη και επιστημονική καθοδήγηση της σε όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες στα υπόλοιπα μέλη της τριμελούς επιτροπής για τη συνεργασία τους.

Ιδιαίτερα ευχαριστώ, κάθε μια από τις συμμετέχουσες της έρευνας αυτής, οι οποίες όχι μόνο με βοήθησαν να συλλέξω τα απαραίτητα δεδομένα αλλά παράλληλα με εμπιστεύτηκαν καθώς μοιράστηκαν μαζί μου τις προσωπικές τους απόψεις και εμπειρίες.

Τέλος, ευχαριστώ την οικογένειά μου και τους φίλους μου για όλη τη στήριξη, συμπαράσταση και κατανόησή τους.

Με εκτίμηση,

Δήμητρα Γαϊτάνη

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά την έμφυλη ανισότητα μεταξύ των φύλων η οποία λαμβάνει χώρα στο χώρο εργασίας τους. Συγκεκριμένα, η εργασία αυτή αφορά στη διερεύνηση της εργασιακής ισότητάς, των μορφών διακρίσεων και των μέτρων που λαμβάνουν οι φορείς εργασίας κατά της έμφυλης διάκρισης που δέχονται οι γυναίκες. Η εμφάνιση του παραπάνω φαινομένου μελετάται συγκεκριμένα για το επάγγελμα του μηχανικού με τη διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας και τη μορφή ημιδομημένων ατομικών συνεντεύξεων που αφορούν γυναίκες μηχανικούς.

Η μελέτη του φαινομένου της έμφυλης διάκρισης για το επάγγελμα του μηχανικού μέσω της καταγραφής των απόψεων των συμμετεχόντων στην έρευνα αποτελεί πολύτιμο εργαλείο. Η καταγραφή, κατανόηση και αναγνώριση των διακρίσεων που οι ίδιες οι γυναίκες βιώνουν σήμερα αποτελεί το μέσο για την θεσμοθέτηση και υιοθέτηση κατάλληλων μέτρων τόσο από τους εργασιακούς φορείς όσο και από την κοινωνία για την εξάλειψη του φαινομένου.

Η εξασφάλιση συστημικών μέτρων για την καταπολέμηση του φαινομένου αποτελεί σήμερα αδήριτη ανάγκη καθώς η ισότητα ανάμεσα στα φύλα αποτελεί έναν από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών (ΗΕ) και των Στρατηγικών Ανάπτυξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ισότητα ανάμεσα στα φύλα και συγκεκριμένα η εξασφάλιση στις γυναίκες και στα κορίτσια της ισότιμης πρόσβασης στην εκπαίδευση, στην αξιοπρεπή εργασία καθώς και της ισότιμης εκπροσώπησης τους στις διαδικασίες λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων αποτελεί μέρος της βιώσιμης ανάπτυξης και προσφέρει σημαντικά οφέλη στις κοινωνίες και στην ανθρωπότητα συνολικά.

Ως εκ τούτου, η εργασία αυτή για το φύλο και την εργασία εξετάζει τρία ερευνητικά ερωτήματα τα οποία αφορούν στις 1) απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την επίδραση του φύλου στην εργασία τους, 2) μορφές και το είδος ανισότητας που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό χώρο και 3) στο είδος των συστηματικών μέτρων που είτε λαμβάνουν είτε όχι οι φορείς εργασίας για την εξάλειψη των ανισοτήτων Τα πρωτογενή δεδομένα που συλλέγονται από τις συνεντεύξεις αναλύονται και παρουσιάζονται σε κατάλληλους περιληπτικούς πίνακες και σχήματα. Τέλος, είναι σημαντικό ότι μεταξύ των αποτελεσμάτων της έρευνας και της διαθέσιμης βιβλιογραφίας οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις μορφές διακρίσεων και τον ενεργό ρόλο του φύλου τους στις διαδικασίας πρόσληψης και αξιολόγησης τους παρουσιάζουν αντιφάσεις.

Λέξεις κλειδιά: ‘Εμφυλη Ανισότητα, Γυναίκα, Εργασία, Διακρίσεις, Μηχανικός

Abstract

Gender inequality in the workplace is the main objective of this research. The various types and forms of woman's discrimination are investigated, as well as the systemic measures that employers receive. For this reason, qualitative research that refers to female engineers is performed with the use of semi-structured interviews.

The investigation of gender inequality in the engineering profession by recording the experience and opinion of female participants is a key tool for identifying the types of discrimination that women themselves face today. Therefore, this can be a useful mean for the institutionalization and adoption of appropriate measures and strategies from employers and society to eliminate this phenomenon.

Today, it is an urgent need to ensure the existence of systemic measures that combat the abovementioned phenomenon. This is also in line with the 5th Sustainable Development Goal of the United Nations for gender equality and the developing strategies of the European Union. Ensuring gender equality for women and girls, equal access to education, decent work and equal representation in political and economic decision-making processes is part of sustainable development and offers significant benefits to societies and humanity.

Consequently, this study considers three different research questions that refer to 1) the experience and opinion of female employees regarding the role of their gender in their work; 2) the types of discrimination that female employees have faced until today in their workplace and 3) the systemic measures that the employers may take or not to ensure gender equality. The preliminary data that are collected from the interviews are analyze, and finally presented in summary tables and figures. It is worth noticing that some of this research outcomes are in contradiction with the available data from other literature studies as female engineering participants have not identified any form of discrimination during their recruitment and evaluation processes.

Keywords: Gender Inequality; Woman; Employment; Discrimination; Engineer

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες ..... **iv**

Περίληψη ..... **v**

Abstract ..... **vii**

Πίνακας Περιεχομένων **8**

Κατάλογος σχημάτων **9**

Κατάλογος πινάκων **10**

Εισαγωγή **11**

1. Έμφυλη ανισότητα **13**

1.1 Ο ρόλος της γυναίκας 13

1.2 Στερεότυπα, κοινωνικές προκαταλήψεις & φεμινιστικές θεωρίες 15

1.3 Έμφυλα στερεότυπα, Εργασία & Πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού 16

1.3.1 Διακρίσεις & Ανθρώπινο Δυναμικό 17

1.3.2 Διακρίσεις στους Φορείς Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού 18

1.3.3 Μέτρα κατά των Έμφυλων Διακρίσεων στις Πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού 20

2 Εργασία και ισότητα **23**

2.1 Ανάπτυξη της γυναικείας ισότητας & κοινωνική οικονομία 23

2.1.1 Κοινωνική Οικονομία 23

2.1.2 Κοινωνικοοικονομικός Τομέας στην Ελλάδα 25

2.2 Στρατηγικές & νόμοι που διέπουν την ισότητα των φύλων 26

2.2.1 Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών 26

2.2.2 Ευρωπαϊκή Ένωση 28

2.2.3 Ελληνικό Σύνταγμα 30

2.3 Η συμβολή των συνδικάτων 31

2.4 Έμφυλος διαχωρισμός επαγγελμάτων στην Ελλάδα 32

3 Διαφορές των φύλων & παραβίαση των αρχών της ισότητας στην Ελλάδα **34**

3.1 Επαγγελματική κατάρτιση 34

3.2 Διαδικασίες πρόσληψης και διακρίσεις 35

3.3 Σχέσεις εργασίας και απολύσεις εγκύων και μητέρων 35
3.4 Ανεργία στις γυναίκες 36
4 Βιβλιογραφική επισκόπηση εμπειρικών ερευνών για τις διακρίσεις & τη γυναίκα στο χώρο εργασίας 37
4.1 Διακρίσεις αξιολόγησης & πρόσληψης 38
4.2 Μισθολογικές Διακρίσεις 39
4.3 Λοιποί τύποι διακρίσεων 40
5 Διερεύνηση της έμφυλης ανισότητας στο επάγγελμα του μηχανικού 42
5.1 Γυναίκες μηχανικοί 42
5.1.1 Σύντομη Ιστορική Εξέλιξη 42
5.1.2 Στατιστικά στοιχεία 44
5.2 Μεθοδολογία Έρευνας 48
5.3 Εργαλείο Έρευνας 49
6 Αποτελέσματα 51
6.1 Προφίλ συμμετεχόντων 51
6.2 Επίδραση του φύλου 52
6.3 Μορφές ανισότητας 56
6.4 Συστηματικά μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας 62
7 Συμπεράσματα 65
Βιβλιογραφία στα ελληνικά 68
Βιβλιογραφία ξενόγλωσση 70
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α – Οδηγός Συνέντευξης 77
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β – Απαντήσεις Συνεντεύξεων 80

Κατάλογος σχημάτων

Σχήμα 1-1: Επιστήμονες και μηχανικοί ανά φύλο (α) στην Ελλάδα και (β) την ΕΕ από το 2001 ως το 2021. 14
Σχήμα 2-1: Ιδιότητες κοινωνικής οικονομίας. 24
Σχήμα 2-2: Οι δεκαεπτά Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ. 27

Σχήμα 2-3: Οι πέντε τομείς προτεραιότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων. 29
Σχήμα 2-4: Ποσοστά των γυναικών στην ΕΕ σχετικά με την ισότητα των φύλων σύμφωνα με τη νέα στρατηγική 2020-2025. 30
Σχήμα 2-5: Οι τέσσερις θεματικοί άξονες προτεραιότητας για την ισότητα των φύλων σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης 2021-2025. 31
Σχήμα 5-1: Αριθμός νέων διδακτόρων γυναικών στον επιστημονικό τομέας της τεχνολογίας και της μηχανικής από το 2017 έως το 2020. 44
Σχήμα 5-2: Δείκτες Ανθρώπινου Δυναμικού επιστημόνων και μηχανικών ως προς το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό, ανά φύλο για κάθε χώρα το έτος 2010. 46
Σχήμα 5-3: Δείκτες Ανθρώπινου Δυναμικού επιστημόνων και μηχανικών ως προς το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό, ανά φύλο για κάθε χώρα το έτος 2019. 47
Σχήμα 5-4: Μεθοδολογία ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας. 49
Σχήμα 6-1: Στοιχεία για την οικογενειακή κατάσταση (Α2) και το είδος του φορέα εργασίας (Α4) των συμμετεχόντων. 51
Σχήμα 6-2: Στοιχεία σχετικά με το ανώτατο εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. 52
Σχήμα 6-3: Παράγοντες που δυσκολεύουν την εξέλιξη των γυναικών στο επάγγελμα του μηχανικού κατά αύξουσα σειρά της συχνότητας εμφάνισής τους. 57

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 2-1: Ποσοστά εργαζόμενων γυναικών στην Ελλάδα από το 1980 ως το 2021. 33
Πίνακας 4-1: Τύποι Διακρίσεων για το γυναικείο φύλο, κριτήρια διάκρισης και σχετικές έρευνες 37
Πίνακας 5-1: Θέματα ανώτερης τάξης ανά άξονα. 50
Πίνακας 6-1: Συγκεντρωτικός πίνακας δεδομένων που προκύπτουν από ανάλυση για τον 2ο άξονα. 54
Πίνακας 6-2: Συγκεντρωτικός πίνακας δεδομένων που προκύπτουν από ανάλυση για τον 3ο άξονα. 59
Πίνακας 6-3: Συγκεντρωτικός πίνακας δεδομένων που προκύπτουν από ανάλυση για τον 4ο άξονα 63

Εισαγωγή

Η ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων αποτελεί σήμερα έναν από τους σημαντικότερους παγκόσμιους προβληματισμούς. Γυναίκες και κορίτσια, αντιμετωπίζουν καθημερινά δυσκολίες για αξιοπρεπή εργασία, βασική εκπαίδευση και υγειονομική περίθαλψη. Μάλιστα, αρκετές είναι οι φορές που υπόκεινται σε διακρίσεις, υποεκπροσωπούνται στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και αποτελούν θύματα λεκτικής ή/και σωματικής βίας. Γι' αυτό το λόγο, τόσο ο Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) όσο και η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έχουν προβεί στη διαμόρφωση και λήψη μιας σειράς στόχων και στρατηγικών προκειμένου να αντιμετωπίσουν και να εξασφαλίσουν την ισότητα ανάμεσα στα φύλα (ΠΚΠ ΟΗΕ, 2019), (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Σήμερα, η ισότητα των φύλων αποτελεί ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και μείζον θέμα για τη διαμόρφωση μιας υγιούς, βιώσιμης και ασφαλούς κοινωνίας. Τα τελευταία χρόνια, έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές προσπάθειες για την διασφάλιση αυτής ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν ακόμη και σήμερα μορφές διακρίσεων οι οποίες βασίζοντα σε στερεοτυπικές αντιλήψεις (Catalyst, 2002, 2006), (ILO, 2003). Ως εκ τούτου, η ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, η κατοχύρωση υψηλού μισθού και η ίση μεταχείριση των γυναικών αμφισβητείται γεγονός που αποδεικνύεται από τα ποσοστά υποβάθμισής και υποεκπροσώπησής τους (Παπαλεξανδρή, 2018).

Προκειμένου λοιπόν να μελετηθεί το παραπάνω φαινόμενο, η παρούσα εργασία αποτελείται από δύο ενότητες. Η πρώτη περιλαμβάνει τα Κεφάλαια 1 έως 4 και αποτελεί τη βιβλιογραφική ανασκόπηση όπου πραγματοποιείται μια σύντομη ιστορική αναδρομή σχετικά με την έμφυλη ανισότητα λαμβάνοντας υπόψη το ρόλο της γυναίκας στη πάροδο του χρόνου, τα στερεότυπα και τις κοινωνικές προκαταλήψεις που επικρατούσαν και επικρατούν για την ενίσχυση του παραπάνω φαινομένου καθώς και οι διακρίσεις στην εργασία (1ο Κεφάλαιο). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται κάποιες από τις παλαιότερες αλλά και οι σύγχρονες στρατηγικές για την ανάδειξη της ισότητας των φύλων τόσο σε παγκόσμιο όσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο (2ο Κεφάλαιο). Τέλος, αναλύονται οι κύριες διαφορές των φύλων οι οποίες ενισχύουν την παραβίαση των αρχών της ισότητας καθώς επίσης, παρουσιάζονται κάποιες από τις έρευνες με βάση τη μορφή διάκρισης που δέχονται οι γυναίκες και που έχουν πραγματοποιηθεί ως σήμερα (Κεφάλαιο 3ο και 4ο αντίστοιχα).

Η δεύτερη ενότητα αποτελεί την έρευνα που πραγματοποιήθηκε για τη μελέτη του παραπάνω φαινομένου. Το πρώτο κεφάλαιο της έρευνας αυτής παρουσιάζει κάποια από τα στατιστικά στοιχεία σχετικά με το αντικείμενο μελέτης καθώς και τη μεθοδολογία

που εφαρμόζεται (5ο Κεφάλαιο). Έπειτα, τα επόμενα δύο κεφάλαια αφορούν τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα (Κεφάλαιο 6ο και 7ο). Συγκεκριμένα, η εν λόγω μελέτη, έχει ως στόχο να διερευνηθούν οι απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με αντιμετώπιση του γυναικείου φύλου στο περιβάλλον εργασίας τους. Γι' αυτό το λόγο, πραγματοποιείται έρευνα με τη μορφή ημιδομημένων συνεντεύξεων. Ο παραπάνω στόχος μελετάται για το επάγγελμα του μηχανικού με τη συμμετοχή στην έρευνα δέκα (10) μηχανικών που είναι γυναίκες (9 πολιτικοί μηχανικοί και 1 αρχιτέκτων μηχανικός). Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι το επάγγελμα του μηχανικού επιλέχθηκε καθώς έχει χαρακτηριστεί ως ένα από τα πλέον ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Τέλος, στην εργασία υπάρχουν ακόμη δύο παρατήματα όπου το Παράτημα Α (σελ.77) είναι ο οδηγός της συνέντευξης και το Παράτημα Β (σελ.80) περιλαμβάνει όλες τις απαντήσεις των συμμετεχόντων.

Με την ολοκλήρωση της έρευνας, παρουσιάζονται οι παράγοντες που επιδρούν στην ανισότητα των φύλων και στην παραβίαση των αρχών ισότητας καθώς επίσης, αναδεικνύονται οι μορφές διακρίσεων που λαμβάνουν χώρα στο επάγγελμα του μηχανικού μέσα από τις εμπειρίες και τις απόψεις των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε συνοπτικούς πίνακες και σχήματα σύμφωνα με τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα που μελετήθηκαν και τα οποία αφορούν 1) στις απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την επίδραση του φύλου στην εργασία τους, 2) στις μορφές και το είδος ανισότητας που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό χώρο και 3) στη λήψη ή όχι και το είδος των συστηματικών μέτρων από τους φορείς εργασίας τους για την εξάλειψη των ανισοτήτων.

1. Έμφυλη ανισότητα

Η έμφυλη ανισότητα αποτελεί μια από τις σημαντικότερες μορφές διακρίσεων με βάση το φύλο του ατόμου η οποία επιφέρει επιζήμιες επιπτώσεις τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο (Βουλγαράκη, 2019). Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Έμφυλη Ισότητα (European Institute for Gender Equality/EIGE), ως έμφυλη ανισότητα ορίζεται μια νομική, κοινωνική και πολιτισμική συνθήκη όπου το βιολογικό ή/και κοινωνικό φύλο αποτελεί παράγοντα για τον καθορισμό των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των φύλων με διαφορετικό τρόπο. Συγκεκριμένα, σε αυτή τη μορφή ανισότητας εμφανίζονται το ισχυρό και το ασθενές φύλο τα οποία συνήθως αντιστοιχίζονται κατά αναλογία στους άνδρες και στις γυναίκες. Βασικό χαρακτηριστικό αποτελεί το γεγονός ότι οι δύο αυτές κατηγορίες χαρακτηρίζονται από διαφορετικά πλεονεκτήματα και ως αποτέλεσμα η μεταχείρισή τους στις διάφορες κοινωνικές δομές δεν είναι ισότιμη.

1.1 Ο ρόλος της γυναίκας

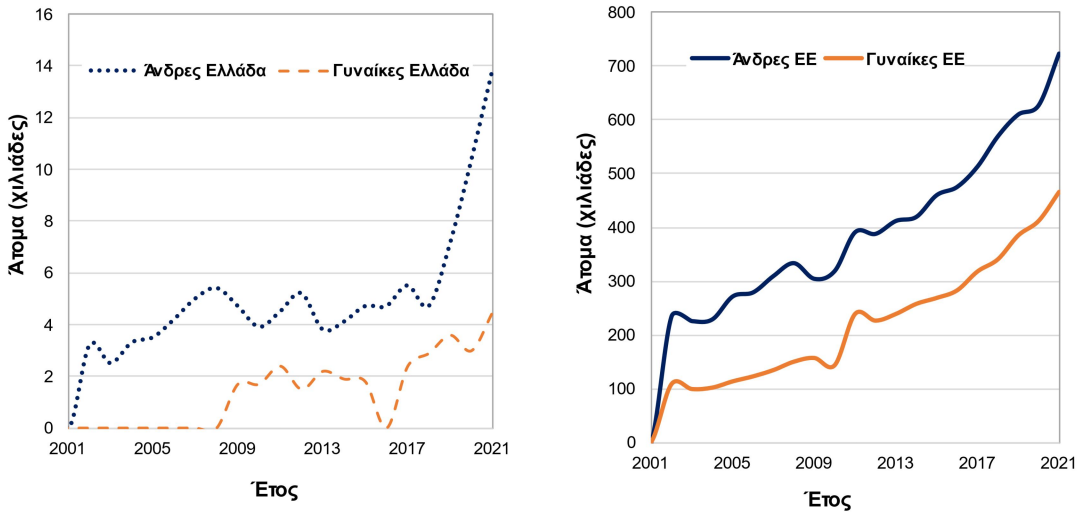
Ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία είναι πολυδιάστατος και σύνθετος καθώς η ίδια αποτελεί το συνδετικό κρίκο για την ενότητα της οικογένειας. Την ίδια στιγμή, ο ρόλος της ποικίλει και επηρεάζεται από το επάγγελμά της. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να βρεθεί μια χρυσή τομή η οποία θα διατηρεί την ισορροπία ανάμεσα στους διαφορετικούς ρόλους που αναλαμβάνει να εκπληρώσει (Σινόπουλος, 1986).

Στην πάροδο του χρόνου, επικράτησαν διαφορετικές απόψεις τόσο για τα άτομα που αποτελούν την κοινωνία όσο και για το ρόλο της γυναίκας σε αυτή. Συγκεκριμένα, η γυναίκα θεωρείται από πολλούς αποδεκτή μόνο όσο μπορεί να ανταπεξέρχεται στην οικογένεια και στην εργασία της. Από την άλλη πλευρά, η θέση της γυναικάς διαχωρίζεται από την κοινωνική και τη σεξουαλική φύση της κοινωνικο-πολιτισμικά, καθώς σε αυτή την ταξινόμηση το φύλο πρέπει να είναι σύμφωνο με τους κοινωνικούς κανόνες. Τέλος, σύμφωνα με τον Χάμπερμας, ο οποίος αναγνωρίζει την ισότητα των φύλων, τα άτομα πρέπει να είναι ίσα, ανεξάρτητα από το φύλο και να τηρούν το διεθνές δίκαιο ενώ, ο Bourdieu θεωρεί ότι η κοινωνία αποτελείται από ανθρώπους όπου οι ίδιοι αναζητούν τη θέση τους στην κοινωνία (Ritzer, 2012)

Ωστόσο, σε κάθε κοινωνία και ιδίως στις κλειστές υπάρχουν στερεοτυπικές απόψεις και προκαταλήψεις σχετικές με το φύλο που κυρίως αφορούν στις γυναίκες. Κάποιες από αυτές τις ιδεολογίες ταλανίζουν ακόμη και σήμερα τις σύγχρονες κοινωνίες

καθιστώντας ολοένα και πιο δύσκολο την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων. Προκειμένου λοιπόν, να υπάρξουν αλλαγές στη στάση της κοινωνίας απέναντι στις γυναίκες θα πρέπει να αναγνωριστεί η οικονομική συμβολή μέσω της εργασίας τους στις οικογενειακές ευθύνες (Hall & Gieben, 2003, σελ. 293). Βέβαια, πέραν από την κοινωνία και τις ιδεολογίες της, η θέση της γυναίκας στην οικογένεια εξαρτάται επιπρόσθετα τόσο από τη φυσική σεξουαλικότητα όσο και από τον καταμερισμό της εργασίας.

Μέχρι και σήμερα, το φύλο έχει αποτελέσει σημαντικό παράγοντα για τον καταμερισμό της εργασίας και άρα για τον διαχωρισμό των επαγγελμάτων. Υπάρχουν τύποι επαγγελμάτων που ως επί το πλείστων θεωρείται ότι αφορούν τις γυναίκες και αντίστοιχα τύποι που προορίζονται για τους άνδρες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το επάγγελμα της επιστήμης του μηχανικού, όπως είναι ο ηλεκτρολόγος μηχανικός, ο πολιτικός μηχανικός, ο αρχιτέκτονας και ο μηχανολόγος, τα οποία στη χώρα μας ως και το 2009 μπορούσαν να θεωρηθούν κυρίως ως ανδροκρατούμενα σύμφωνα με το Σχήμα 1-1 **(α)**. Αντίστοιχα, όπως απεικονίζεται στο Σχήμα 1-1 **(β),** σύμφωνα με τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ο διαχωρισμός αυτός εμφανίζεται και εκεί καθώς οι άνδρες επιστήμονες-μηχανικοί είναι σταθερά περισσότεροι σε αριθμό (Appsso-eurostat, 2022). Σημαντικό είναι επίσης, ότι ο διαχωρισμός αυτός οφείλεται στις ήδη διαμορφωμένες στερεοτυπικές απόψεις, όπου θεωρούν τα φύλα διαφορετικά εξαιτίας της βιολογικής φύσης τους αλλά και ως άτομα τα οποία προορίζονται το καθένα για διαφορετικές κοινωνικές θέσεις (Hall & Gieben, 2003).



(α) **(β)**

Σχήμα 1-1: Επιστήμονες και μηχανικοί ανά φύλο **(α)** στην Ελλάδα και **(β)** την ΕΕ από το 2001 ως το 2021.

Η αλλαγή του ρόλου της γυναίκας στην κοινωνία αποτέλεσε σημαντικό γεγονός. Σημαντικοί παράγοντες σε αυτή την αλλαγή ήταν η συμβολή και η συμμετοχή της στην αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος. Έτσι, μετά και την κατοχύρωση των γυναικείων δικαιωμάτων, η γυναικεία επιχειρηματικότητα ενισχύθηκε. Μάλιστα, με το πέρασμα του χρόνου το κοινωνικό τοπίο ξεκίνησε να αλλάζει με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της οικονομικής ευημερίας (Buscatto, 2021).

1.2 Στερεότυπα, κοινωνικές προκαταλήψεις & φεμινιστικές θεωρίες

Τα κοινωνικά στερεότυπα και οι ιδεολογίες που δημιουργούνται για τα φύλα αποτελούν σημαντικούς παράγοντες της ανισότητας ανάμεσα τους (Αθανασάτου, 2017). Έτσι, αν και η ισότητα των φύλων κατοχυρώνεται διεθνώς από νόμους και οι διακρίσεις απαγορεύονται, από την άλλη πλευρά υφίστανται κοινωνικά στερεότυπα και προκαταλήψεις που ενθαρρύνουν και υποστηρίζουν το αντίθετο (Παπάνης & Ρόντος, 2005), (Giddens, 2009). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το γεγονός ότι ενώ οι γυναίκες αναζητούν την επαγγελματική εξέλιξη και την ανάληψη θέσεων εργασίας υψηλού κύρους δεν αντιμετωπίζονται ως ισάξιες με τους άνδρες συναδέλφους τους, οι οποίοι εκτιμώνται από την κοινωνία ανεξάρτητα από τις ικανότητές τους. Είναι σαφές λοιπόν, ότι η έμφυλη ανισότητα προέρχεται από στερεοτυπικές διακρίσεις και ρατσιστικές απόψεις (Ντερμανάκης, 2004).

Την ίδια στιγμή, η δημιουργία θέσεων εργασίας και η ζήτηση εμφανίζεται να διαχωρίζονται στις διαθέσιμες έρευνες της σύγχρονης βιβλιογραφίας. Οι περισσότερες έρευνες που αφορούν τη διερεύνηση της προσφοράς εργασίας μελετούν τις αιτίες που οι γυναίκες συνήθως επιλέγουν θέσεις εργασίας με λιγότερες ώρες εργασίας ή χαμηλότερο κόστος όταν απαιτείται η αναστολή εργασίας λόγω κύησης. Επιπλέον, γίνεται σαφές ότι η βιολογική φύση των γυναικών με την πάροδο του χρόνου έχει εξελιχθεί σε κοινωνική ανισότητα (Χρονάκη, 1994). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, η βασική προϋπόθεση των φεμινιστικών κανόνων να αφορά γυναίκες οι οποίες είναι ευάλωτες στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες, γεγονός που σχετιζόταν άμεσα με τον ρόλο των ανδρών στην κοινωνία (Avdela, 1997).

Επιπρόσθετα, η κοινωνικοποίηση και ο προσδιορισμός της ταυτότητας του ατόμου συμβάλλει σημαντικά στην κατανομή της εξουσίας και του ελέγχου που προέρχεται από την οικογένεια, τα μέσα ενημέρωσης και το σχολείο. Τα κοινωνικά συστήματα αυτά αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες τόσο για την κοινωνικοποίηση των ατόμων, τον προσδιορισμό της ταυτότητάς τους και τον ορισμό των ρόλων τους στην κοινωνία όσο

και για τις στερεοτυπικές απόψεις και τις ρατσιστικές ιδεολογίες που η ίδια η κοινωνία αναπτύσσει. Ο σχηματισμός λοιπόν της κοινής γνώμης, επιτυγχάνεται με την αναγνώριση και επιβράβευση των αποδεκτών αξιών στην κοινωνία που ενστερνίζονται τα παραπάνω. Προκειμένου λοιπόν, να καταρριφθούν οι μη αποδεκτές απόψεις, οι διάφοροι φορείς κοινωνικοποίησης εφαρμόζουν μέσω των ατόμων ρατσιστικές συμπεριφορές όπως είναι η απόρριψη και η απομόνωση ή ακόμη και η ψυχολογική ή σωματική βία. Ως εκ τούτου, είναι σαφές ότι οι αναδυόμενες ανισότητες μεταξύ των φύλων έχουν τις ρίζες τους στα κοινωνικά πρότυπα μιας κοινωνίας που ορίζει συγκεκριμένο ρόλο σε κάθε φύλο για να θεσπίσει κοινωνικούς κανόνες. Έτσι, το φύλο παύει να λειτουργεί ως ένας μέσο βιολογικής διάκρισης και αποτελεί πλέον ένα μέσο για τη ζήτηση και εξυπηρέτηση διαφορετικών ιδεών και σκοπών (Χρονάκη, 1994).

Σήμερα, οι στατιστικές υπογραμμίζουν την κοινωνικοοικονομική ποικιλομορφία του άνδρα και της γυναίκας, καθιστώντας τη γυναίκα την «κοινωνική μητέρα» που δίνει την πρώτη θέση στην οικογένεια (Jones, & Clifton, 2018). Βασικό στόχο, αποτελεί η υιοθέτηση και ενίσχυση ορθών πολιτικών και εφαρμόσιμων νομοθεσιών που αποβλέπουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα. Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα αλλά και απαραίτητο θεμέλιο για έναν ειρηνικό, βιώσιμο και με ευημερία κόσμο (ΠΚΠ, 2019).

1.3 Έμφυλα στερεότυπα, Εργασία & Πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού

Η ανισότητα των φύλων είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που μπορεί να παρατηρηθεί σε διάφορες οργανωτικές δομές, διαδικασίες και πρακτικές. Προκειμένου να υπάρξει η ίση αντιμετώπιση των φύλων στο χώρο εργασίας, ορίζεται το πλαίσιο πρακτικών Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resources/ HR). Το πλαίσιο αυτό, περιλαμβάνει την πρόβλεψη κανόνων και επιτρεπτών συμπεριφορών ανάμεσα στα άτομα και ορίζει όλες τις μορφές ανισοτήτων που μπορούν να εμφανιστούν στο χώρο εργασίας, οι οποίες φυσικά δεν είναι αποδεκτές. Ορίζονται λοιπόν, οι ανισότητες που συνήθως συναντούν οι γυναίκες στο χώρο όπου εργάζονται καθώς επίσης και όλοι οι κανόνες που αφορούν στην ισότιμη πρόσληψη, εκπαίδευση, αμοιβή, προαγωγή και εκπροσώπηση των γυναικών (Χυτήρης, 2011).

Οι διακρίσεις λόγω φύλου που αφορούν στη λήψη αποφάσεων προέρχονται από τις ανισότητες μεταξύ των φύλων που αναπτύσσονται στις ευρύτερες οργανωτικές δομές. Στις δομές αυτές, είναι δυνατό να υπάρξουν έμφυλες διακρίσεις ακόμη και από τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη λήψη αποφάσεων και την οργάνωση τους. Συνεπώς,

τα μέλη της διοίκησης, που εμφανίζουν μεροληπτικές συμπεριφορές, είναι πιθανό να επηρεάσουν τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι θεσμικές διακρίσεις στις οργανωτικές δομές, διαδικασίες και πρακτικές είναι καθοριστικές καθώς, πέραν από το ότι επηρεάζουν τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού διαμορφώνουν παράλληλα, το κοινωνικό πλαίσιο και τα όρια μεταξύ του καλοπροαίρετου και επιτρεπτού σχολιασμού μεταξύ των ατόμων διαφορετικού φύλου (Bilan, et all, 2020).

1.3.1 Διακρίσεις & Ανθρώπινο Δυναμικό

Παρά το γεγονός ότι σήμερα έχουν θεσπιστεί κανόνες για το ανθρώπινο δυναμικό, είναι αρκετές οι φορές όπου ο χώρος εργασίας χαρακτηρίζεται ως αφιλόξενος για τις γυναίκες. Αιτίες για αυτό αποτελούν οι πολλαπλές μορφές ανισότητας μεταξύ των φύλων που υφίστανται. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν αυτά του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και του βραδύτερου ρυθμού προαγωγής των γυναικών σε θέσεις με περισσότερες ευθύνες ή/και ηγετικό χαρακτήρα. Συνεπώς, οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας συμβάλλουν στη χαμηλότερη κοινωνικοοικονομική θέση των γυναικών. Μάλιστα, τέτοιες διακρίσεις συχνά αποδίδονται στις Πολιτικές Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resources Management/HRM) (Shin, et all, 2020).

Οι πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που είναι εγγενώς προκατειλημμένες εναντίον μιας ομάδας ανθρώπων (π.χ. γυναίκες), ανεξάρτητα από τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τις επιδόσεις των ανθρώπων αυτών και που σχετίζονται με την εργασία, μπορούν να ονομαστούν ως θεσμική διάκριση. Οι θεσμικές διακρίσεις κατά των γυναικών μπορεί να συμβούν σε κάθε τύπο πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού από την πρόσληψη/επιλογή σε έναν οργανισμό ως και την απόλυση (Buribayev, & Khamzina, 2019), (Manzi, 2019). Τέτοιου είδους διακρίσεις για τις γυναίκες συμβαίνουν ακόμη και στις διαδικασίες αξιολόγησης τους σχετικά με το βαθμό αποδοτικότητάς τους, οι οποίες στη συνέχεια χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των οργανωτικών ανταμοιβών (αποζημίωση), των ευκαιριών (προαγωγή) και των ποινών (απόλυση, εργασιακή υποβάθμιση και μείωση μισθού) (Buribayev, & Khamzina, 2019).

Οι πολιτικές του ανθρώπινου δυναμικού που αφορούν στην προαγωγή και στις ευκαιρίες προόδου και ανέλιξης αποτελούν έναν ακόμη τομέα ανησυχίας για την ύπαρξη έμφυλων διακρίσεων. Σύμφωνα με τα δεδομένα της διεθνούς βιβλιογραφίας, προκύπτει ότι σε μεγάλους οργανισμούς/εταιρείες, οι ευκαιρίες προαγωγής των εργαζομένων περιορίζονται και οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να προαχθούν. Αυτό συμβαίνει επειδή τα κλιμάκια θέσεων εργασίας τείνουν να διαιρούνται σύμφωνα με το

φύλο. Ως εκ τούτου, παρατηρείται ότι οι γυναίκες στερούνται ιδιαίτερων εργασιακών εμπειριών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας για τις οποίες δεν είναι διαθέσιμες και κατ' επέκταση καθίστανται ανεπαρκείς για τη περαιτέρω ανέλιξη τους (Heilman, & Caleo, 2018), (Nuseir, et all, 2021).

Τέλος, ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα ρατσισμού στον χώρο εργασίας είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Το φαινόμενο αυτό, πρωτοεμφανίστηκε μέσα από το κίνημα των γυναικών και στη συνέχεια εξελίχθηκε σε μεγαλύτερο βαθμό από την η Ευρωπαϊκή Ένωση (Phipps, et al., 2018), (Prina, & Schatz-Stevens, 2020). Οι πιο συνηθισμένες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αυτές στις οποίες ο εργοδότης κακοποιεί τον εργαζόμενο. Αυτό είναι ένα ζήτημα που προκύπτει λόγω της αλληλεξαρτώμενης σχέσης μεταξύ τους. Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας επηρεάζει τις δραστηριότητες των επαγγελματιών που εμπλέκονται καθώς επίσης και την ψυχική και σωματική τους υγεία. Οι συνέπειες αυτής της μορφής ρατσισμού διαφέρουν από άτομο σε άτομο και τα αποτελέσματα εξαρτώνται από διαφορετικές παραμέτρους και προσωπικά χαρακτηριστικά (Bourabain, 2021), (Baires, et all, 2020), (Mandalaki & Pérezts, 2021).

1.3.2 Διακρίσεις στους Φορείς Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού

Διακρίσεις λόγω του φύλου είναι δυνατό να λάβουν χώρα ακόμη και από τους φορείς λήψης αποφάσεων ενός οργανισμού που σχετίζονται με τη θέσπιση πολιτικών του ανθρώπινου δυναμικού. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η σεξιστική συμπεριφορά των ατόμων με διοικητικό ρόλο στους εργαζόμενους (Sansone, 2019). Σύμφωνα με τις διαθέσιμες έρευνες, οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων ενός οργανισμού είναι δυνατό να υιοθετούν παραβατικές συμπεριφορές κατά των γυναικών κατά τη διαδικασία ανακοίνωσης αποφάσεων σχετικές με το ανθρώπινο δυναμικό. Μάλιστα, ο αριθμός από αγωγές για τέτοιου είδους διακρίσεις είναι υψηλός. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, αποτελεί η ομαδική αγωγή κατά της Walmart, με τις εργαζόμενες να ισχυρίζονται ότι λαμβάνουν λιγότερες προαγωγές από τους άνδρες παρά τα απαραίτητα προσόντα και το ιστορικό υπηρεσίας που διαθέτουν. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση αυτή ο διευθυντής κατηγορήθηκε για παραβατική συμπεριφορά καθώς ο ίδιος εξέφρασε σε ορισμένες από τις υποψήφιες γυναίκες για προαγωγή ότι εξαιρούνται επειδή ο ίδιος δεν είναι υπέρ της προαγωγής των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (Sansone, 2019).

Επιπλέον μελέτες, όπου άνδρες και γυναίκες αιτούνται για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, έχουν αποκαλύψει ότι παράλληλα με άλλες μορφές διακρίσεων οι γυναίκες βιώνουν λεκτική παρενόχληση η οποία εκδηλώνεται με τη μορφή σεξιστικών σχολίων, σκεπτικιστικών ή/και αποθαρρυντικών απαντήσεων από το προσωπικό πρόσληψης. Η

παρενόχληση λόγω φύλου προς τις γυναίκες, μπορεί επίσης να λάβει τη μορφή προσβλητικών σχολίων και άρνηση της προαγωγής τους λόγω εγκυμοσύνης ή πιθανότητας εγκυμοσύνης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό στο Moore v Alabama, όπου μια υπάλληλος η οποία βρισκόταν στον όγδοο μήνας της κύησης δέχθηκε παρενόχληση από τον προϊστάμενο της ο οποίος κοίταξε την κοιλιά της και είπε «*Επρόκειτο να σε κάνω επικεφαλής του γραφείου, αλλά κοίτα πως είσαι τώρα*». Είναι σαφές λοιπόν, ότι οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων μεταφέρουν κατά καιρούς σεξιστικά συναισθήματα στις γυναίκες (Jaga, et all., 2018), (Bader, et all., 2018). Συνεπώς, ο πρώτος παράγοντας μέσα στον οποίο μπορούν να θεσμοθετηθούν οι ανισότητες των φύλων είναι η ηγεσία.

Τα άτομα με ηγετικό ρόλο όπως είναι οι διευθύνοντες σύμβουλοι, οι διευθυντές και τα διοικητικά μέλη καθορίζουν και κοινοποιούν τις προτεραιότητες του οργανισμού σε όλα τα μέλη του. Επομένως, αποτελούν σημαντικά πρόσωπα για τον εκάστοτε οργανισμό καθώς επηρεάζουν τις άλλες οργανωτικές δομές, διαδικασίες και πρακτικές. Συγκεκριμένα, τα άτομα αυτά (διευθύνοντες σύμβουλοι, διευθυντές και διοικητικά μέλη) θέτουν την κουλτούρα του οργανισμού, ορίζουν τις πολιτικές και τις στρατηγικές του και αποτελούν τα πρότυπα κοινωνικοποίησης μέσα σε αυτόν.

Η σημαντικότερη μορφή με την οποία υφίσταται η θεσμική ανισότητα των φύλων στην ηγεσία είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες. Μάλιστα, αποδεικνύεται ότι οι γυναίκες εκπροσωπούνται περισσότερο στις χαμηλότερες εργασιακές βαθμίδες ενός οργανισμού (Nuseir, et all, 2021). Συγκεκριμένα, η παρουσία γυναικών σε χαμηλόβαθμες θέσεις λειτουργεί ως ένα ζωντανό σύμβολο που δείχνει ότι ο οργανισμός υποστηρίζει τη διαφορετικότητα των φύλων. Αντίστοιχα, στους φορείς όπου υπάρχουν λιγότερες γυναίκες σε θέσεις διαχείρισης και οργάνωσης του φορέα, υφίσταται εντονότερα το φαινόμενο του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Ακόμη, οι γυναίκες που εργάζονται σε τμήματα που διευθύνονται από έναν άνδρα αναφέρουν ότι βιώνουν περισσότερες διακρίσεις λόγω φύλου σε σύγκριση με τις αντίστοιχες σε τμήματα με επικεφαλείς γυναίκες. Έτσι, οι ανισότητες των φύλων στην ηγεσία επηρεάζουν τις εμπειρίες των γυναικών στον εργασιακό χώρο και την πιθανότητα να αντιμετωπίσουν διακρίσεις. Ως εκ τούτου, ο δεύτερος παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη για την εμφάνιση διακρίσεων με βάση το φύλο είναι η οργανωτική δομή, η οποία αφορά στον τρόπο οργάνωσής ενός οργανισμού και αποτελείται από συγκεκριμένες ιεραρχίες, βαθμίδες και τμήματα εργαζομένων.

Πιο αναλυτικά, ενδεικτικό παράδειγμα θεσμικής διάκρισης στη δομή ενός οργανισμού είναι οι θέσεις εργασίας οι οποίες διαχωρίζονται σύμφωνα με το φύλο. Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων μπορεί να είναι εγγενείς στη δομή ενός οργανισμού όταν

υπάρχουν τμήματα και θέσεις εργασίας διαχωρισμένα με βάση το φύλο, τα οποία συνδέονται στενά με τις διακρίσεις λόγω φύλου στις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού. Έτσι, εάν ηια παράδειγμα οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε η αμοιβή να καθορίζεται σύμφωνα με τις συγκρίσεις μεταξύ των ατόμων μόνο εντός ενός τμήματος, τότε αυτό μπορεί να οδηγήσει σε υποτίμηση των τμημάτων που κυριαρχούνται από γυναίκες (MOZUMDER, 2022).

Παράλληλα, οι πεποιθήσεις των υπευθύνων λήψης αποφάσεων για άνδρες και γυναίκες επηρεάζονται από το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο βρίσκονται. Όταν λοιπόν υπάρχουν περισσότερες ανισότητες μεταξύ των φύλων στους φορείς οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων αναπτύσσουν σημαντικά εχθρικές και σεξιστικές συμπεριφορές (De Clercq, & Brieger, 2021) κι άρα, οι αξίες ενός ατόμου τείνουν να είναι σύμφωνες με τις αξίες του εργασιακού περιβάλλοντος. Επομένως, άτομα που υιοθετούν μεροληπτικές και ρατσιστικές συμπεριφορές σύμφωνα με το φύλο είναι πιο πιθανό να προσελκύονται από οργανισμούς όπου η ανισότητα των φύλων υφίσταται και να θεωρηθούν ότι ταιριάζουν καλύτερα στο προφίλ του οργανισμού. Αντίθετα, άτομα που δεν ταιριάζουν με τον οργανισμό τείνουν να αποχωρούν οικειοθελώς (De Clercq & Brieger, 2021). Βέβαια, οι διαδικασίες κοινωνικοποίησης μπορούν να αλλάξουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τους στόχους και τις αξίες των μελών του οργανισμού ώστε να εναρμονίζονται με αυτά του οργανισμού (Jaga, et all., 2018), (Sansone, 2019), (Nuseir, et all., 2021).

1.3.3 Μέτρα κατά των Έμφυλων Διακρίσεων στις Πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού

Οι οργανισμοί είναι δυνατό να λάβουν μέτρα για τον μετριασμό των διακρίσεων στις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού. Ως πρώτο παράδειγμα, αναφέρονται οι διάφορες πρωτοβουλίες που στοχεύουν σε πολιτικές για την πρόσληψη, αξιολόγηση και προαγωγή των εργαζομένων που ανήκουν στις υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Οι πρωτοβουλίες αυτές, μπορούν να δράσουν ευεργετικά καθώς οι οργανισμοί παρακολουθούν (α) τον αριθμό των υποψηφίων με τα κατάλληλα προσόντα από διαφορετικές ομάδες (π.χ. γυναίκες εναντίον ανδρών) σε μια ομάδα και (β) τον αριθμό των υποψηφίων από κάθε ομάδα που προσλαμβάνεται ή προάγεται. Έτσι, όταν το ποσοστό των υποψηφίων από μια ομάδα διαφέρει σημαντικά από την αναλογία τους στην ειδική ομάδα (υποεκπροσωπούμενη) είναι αναγκαία η λήψη μέτρων (De Clercq, & Brieger, 2021).

Ωστόσο, για να είναι επιτυχείς οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού για τη διαφορετικότητα πρέπει να υποστηρίζονται από άλλες οργανωτικές δομές, διαδικασίες

πρακτικές και πολιτικές (Manzi, 2019). Για παράδειγμα, οι πρωτοβουλίες για τη διαφορετικότητα θα πρέπει να συνδέονται με στρατηγικές για τη δημιουργία επιχειρηματικής πολιτικής για τη διαφορετικότητα. Έτσι, ένας οργανισμός που προσπαθεί να καινοτομήσει και να αναπτυχθεί μπορεί να δικαιολογήσει μια εταιρική στρατηγική για την αύξηση της ποικιλομορφίας δεδομένου ότι οι διαφορετικές ομάδες έχουν ποικίλες προοπτικές σε ένα πρόβλημα κι άρα είναι δυνατό να δημιουργήσουν πρωτότυπες και δημιουργικές λύσεις. Επιπρόσθετα, τα άτομα με ηγετικές θέσεις σε ένα φορέα (π.χ. διευθυντές, διοικητικά μέλη, πρόεδροι κλπ.) θα πρέπει να παρέχουν ισχυρή υποστήριξη σε αυτές τις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού. Η προσωπική στάση των ατόμων αυτών απέναντι στην πολιτική του φορέα επηρεάζει τα επίπεδα διακρίσεων που εντοπίζονται. Τέλος, τα προγράμματα αυτά είναι πιο πιθανό να οδηγήσουν στη διαμόρφωση πολυπολιτισμικών οργανισμών θεσπίζοντας έτσι την ισότητα στη διαφορετικότητα (Shin, et all., 2020).

Ως δεύτερο παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να μετριάσουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, αναφέρονται οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού που στοχεύουν στη μείωση της σύγκρουση των ρόλων εργασίας και οικογένειας. Αυτή τη μορφή σύγκρουσης βιώνουν οι εργαζόμενοι όταν οι απαιτήσεις του εργασιακού τους ρόλου (π.χ. συναισθηματικές, γνωστικές, χρονικές) παρεμβαίνουν στις απαιτήσεις του οικογενειακού τους ρόλου ή το αντίστροφο. Η σύγκρουση εργασίας και οικογένειας έχει σημαντικές αρνητικές συνέπειες, όπως είναι η αύξησης του άγχους των εργαζομένων. Είναι σημαντικό, ότι οι γυναίκες επηρεάζονται δυσμενέστερα από τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σε σχέση με τους άνδρες. Την ίδια στιγμή, η σύγκρουση αυτή μπορεί να επιδεινωθεί από τις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού που αξιολογούν τους υπαλλήλους με βάση τον αριθμό των ωρών παρουσίας στο χώρο εργασίας ως μέσο οργανωτικής δέσμευσης (Bader, et all, 2018).

Οι διάφοροι φορείς λοιπόν, μπορούν μέσα από τις πρακτικές διαχείρισης του ανθρωπίνου δυναμικού να υιοθετούν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια για την άμεση ανακούφιση της σύγκρουσης των ρόλων. Για παράδειγμα, οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, οι οποίες ενδεικτικά μπορούν να περιλαμβάνουν ευέλικτα ωράρια εργασίας, τηλεργασία και μερική απασχόληση. Σε συνδυασμό με άλλες φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές, όπως η παροχή παιδικής μέριμνας, φροντίδας ηλικιωμένων και άδεια μητρότητας επί πληρωμή, οι οργανισμοί μπορούν να εργαστούν για να μειώσουν το άγχος και να βελτιώσουν τη διατήρηση των εργαζόμενων μητέρων (Nuseir, et all., 2021).

Θα πρέπει να σημειωθεί ωστόσο, ότι η θέσπιση ευέλικτων πολιτικών εργασίας μπορεί ακόμα να οδηγήσει και σε διακρίσεις. Οι μεροληπτικές συμπεριφορές των

υπευθύνων λήψης αποφάσεων μπορεί να οδηγήσει να χορηγούν πιο ευνοϊκές ρυθμίσεις εργασίας στους άνδρες παρά στις γυναίκες. Για αυτό το λόγο, θα πρέπει οι οργανισμοί να επισημοποιήσουν τις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού που σχετίζονται με τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θεσπίζοντας εγγράφως πολιτικές που θα διατυπώνουν ποιος μπορεί να υιοθετήσει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (π.χ. εργαζόμενοι σε συγκεκριμένα τμήματα ή με συγκεκριμένους θέσεις εργασίας) και το είδος αυτών των ρυθμίσεων (π.χ. βασική εργασία από τις 10 π.μ. έως τις 3 μ.μ. με ευέλικτες ώρες εργασίας από 7 έως 10 π.μ. ή από 3 έως 6 μ.μ.). Όταν οι λεπτομέρειες τέτοιων πολιτικών καθορίζονται εγγράφως, οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων του οργανισμού έχουν μικρότερο περιθώριο άσκησης μεροληπτικών συμπεριφορών και επομένως λιγότερες ευκαιρίες για διακρίσεις κατά την παροχή πρόσβασης σε αυτές τις ρυθμίσεις (Bilan, et all., 2020).

Επιπλέον, τα άτομα που κατέχουν ηγετικές θέσεις θα πρέπει να παρέχουν ισχυρή υποστήριξη για φιλικά προς την οικογένεια προγράμματα ώστε να συμβάλουν στην ενίσχυση της αποδοχής των φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών μέσω της συνεχούς αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας με τους εργαζόμενους. Για παράδειγμα, ένα διευθυντικό στέλεχος που αποστέλλει μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) στις 2:00 π.μ. έχει διαφορετική προσδοκία σταθερής διαθεσιμότητας από ένα διευθυντικό στέλεχος που δεν στέλνει ποτέ μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μετά τις 7:00 μ.μ.

Συνοψίζοντας, η υιοθέτηση πολιτικών πρωτοβουλίας για τη διαφορετικότητα του ανθρώπινου δυναμικού και των φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών μπορεί να μειώσει σημαντικά άλλες διακρίσεις λόγω φύλου και να αναδιαμορφώσει άλλες οργανωτικές δομές, διαδικασίες και πρακτικές. Ακόμη, είναι δυνατό να αυξήσει την ισότητα των φύλων σε αυτές καθώς, τέτοιες πολιτικές, εάν είναι επιτυχείς, θα πρέπει να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών σε όλα τα τμήματα και σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού (Zhang et al, 2021).

2 Εργασία και ισότητα

2.1 Ανάπτυξη της γυναικείας ισότητας & κοινωνική οικονομία

Αν και στη σημερινή κοινωνία έχουν γίνει πολλές προσπάθειες για την επίτευξη της ισότητας των φύλων, οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν ανισότητες στην καθημερινότητά τους. Στην Ελλάδα, η εργασιακή κρίση οδήγησε στην επιδείνωση του φαινομένου της έμφυλης ανισότητας εξαιτίας των μέτρων λιτότητας τα οποία επιβάρυναν την εύρεση εργασίας καθιστώντας την πολλές φορές αδύνατη (Βαρχαλαμά, Μπουκουβάλας & Παπαγεωργίου, 2015).

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα μέτρα που ήδη έχουν ληφθεί σε αρκετές χώρες για την εξασφάλιση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας δεν έχουν επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Παρά τους νόμους που θεσπίζονται από το διεθνές δίκαιο, πολλές φορές, τα μέτρα που επιβάλλονται από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) προωθούν τον ρατσισμό και την ανισότητα. Για παράδειγμα, η κατάργηση της δημόσιας και δωρεάν φροντίδας των παιδιών, αναγκάζει τις μητέρες να επιλέξουν να μην εργαστούν, καθώς η ιδιωτική μέριμνα για την φροντίδα των παιδιών τους αποτελεί δαπανηρή επιλογή. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τόσο την αναζήτηση θέσεων εργασίας για τις γυναίκες μερικής απασχόλησης ή πρόωρης συνταξιοδότησης όσο και την ενίσχυση της ανεργίας (Poulaki, et all, 2021).

Η ΕΕ όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών, αναγνωρίζει ότι είναι σημαντικό τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες να έχουν ίση αμοιβή για ίση εργασία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022). Έτσι, παρά την οικονομική ύφεση και τα μέτρα λιτότητας στην Ελλάδα, οι γυναίκες σήμερα πιέζονται να δημιουργήσουν νέους τύπους θέσεων εργασίας, με στόχο να είναι ανεξάρτητες, να έχουν μια καλύτερη ποιότητα ζωής, να θεωρούνται ισάξιες στο χώρο εργασίας τους και να είναι δημιουργικές.

2.1.1 Κοινωνική Οικονομία

Η κοινωνική οικονομία ή αλληλέγγυα οικονομία είναι μια μορφή οικονομίας η οποία έχει βασικό στόχο να προάγει την ισότητα των φύλων (Team, 2021). Αυτή η μορφή οικονομίας βοηθά σημαντικά τις γυναίκες στην καθημερινή τους ζωή και στις κοινωνικές τους δραστηριότητες. Ο όρος δημόσια οικονομία συνδέεται με μια σειρά από διαφορετικές έννοιες όπως ο μη κερδοσκοπικός τομέας, η συνεταιριστική οικονομία, η εναλλακτική οικονομία και η μη κερδοσκοπική οικονομία (Christodoulou, 2020). Ως βασικό μέσο για την υλοποίηση των στόχων αυτής της μορφής οικονομίας είναι οι

κοινωνικές επιχειρήσεις. Επιπλέον, δευτερεύον μέσο αποτελούν οι φιλανθρωπίες. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η κοινωνική οικονομία είτε αφορά μη χρηματικές ανταλλαγές είτε κοινωνικές επιχειρήσεις κοινωφελούς σκοπού σε όλους τους τομείς εργασίας (Κριατσιώτη, 2010), (Dionysopoulou & Aivaliotou, 2021). Συνεπώς, γίνεται σαφές ότι αυτή η μορφή οικονομίας αποσκοπεί μόνο σε κοινωνικά οφέλη και τη δημιουργία σχέσεων απασχόλησης τα οποία αποτελούν και βασικές ιδιότητές της όπως απεικονίζει το Σχήμα 2-1 (Νόμος 4019/2011).



Σχήμα 2-1: Ιδιότητες κοινωνικής οικονομίας.

Ο Νόμος 4019/2011, αφορά την αλληλέγγυα οικονομία και την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Σύμφωνα με αυτόν, ως κοινωνική και επιχειρηματική οικονομία είναι ένα σύστημα κοινωνικών υπηρεσιών που διοικείται από οργανισμούς ή νομικά πρόσωπα που δεσμεύονται να καλύψουν τις ανάγκες του κοινού και τις υπηρεσίες του κοινού καλού. Οι κοινωνικές φιλοδοξίες είναι δυνατό να εξισωθούν με την ανεξαρτησία των γυναικών, ιδιαίτερα στις αγροτικές περιοχές, όπου αποτελούν συνήθως κλειστές κοινωνίες και συνεπώς, οι γυναίκες δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν τα στερεότυπα των φύλων. Το κοινωνικοοικονομικό τμήμα, είναι ένα τμήμα που εμφανίζεται σε περιόδους κρίσης καθώς αποτελεί βιώσιμη λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, τόσο για

άνδρες όσο και για γυναίκες. Λαμβάνοντας υπόψη ότι κατά τη διάρκεια της ύφεσης η ανισότητα των φύλων στην κοινωνία αμβλύνεται και όλο και περισσότεροι άνθρωποι απομονώνονται, αυτή η πρωτοβουλία πολιτών μπορεί να βοηθήσει σημαντικά δίνοντας προτεραιότητα στο άτομο και όχι στο κεφάλαιο (Daskalaki, et all, 2021).

2.1.2 Κοινωνικοοικονομικός Τομέας στην Ελλάδα

Ο κοινωνικοοικονομικός τομέας συμβάλλει στην ενδυνάμωση των αποκλεισμένων ομάδων επιτρέποντάς τους να συμμετέχουν στην κοινωνία μέσω της απασχόλησης τους. Σε τοπικό επίπεδο προάγει την κοινωνική συνοχή και ενισχύει τα κοινωνικά συστήματα. Επιπλέον, συμβάλλει στη μείωση της κοινωνικής ανισότητας και των εγχώριων διχασμών. Στην Ελλάδα, ο τομέας αυτός βρίσκεται σε κρίση σε σύγκριση με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές εξελίξεις για τον αγροτουριστικό συνασπισμό και τα πιστωτικά σωματεία με βασικό στόχο την ανάκτηση των ανθρώπινων και πολιτιστικών πόρων, την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης, την παροχή οφελών στην τοπική κοινότητα και τη συμμετοχή των πολιτών της κοινότητας στην κοινωνία (Karakioulafi, 2017), (Papageorgiou, & Petousi, 2018).

Το Τμήμα Δημόσιας Οικονομίας στην Ελλάδα λειτουργεί μέσω κοινωνικών υπηρεσιών. Σε αυτό, οι γυναίκες που εργάζονται στον τομέα προσφοράς βοήθειας σε άτομα που το έχουν ανάγκη είναι περισσότερες από αυτές των ανδρών. Χαρακτηριστικό αποτελεί ότι η συμβολή τους τόσο στη δημιουργία όσο και στην ανάπτυξη θέσεων εργασίας. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η συμβολή τους είναι πιο έντονη για βραχυπρόθεσμες θέσεις και όχι συχνά σε εθνικές ή περιφερειακές στρατηγικές. Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, η συνεισφορά του κλάδου στην απασχόληση στην Ελλάδα συνεχίζει να είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από τα υπόλοιπα κράτη της ΕΕ (Karakioulafi, 2017), (Papageorgiou, & Petousi, 2018).

Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονιστούν τα οφέλη των εργαζόμενων γυναικών, ιδιαίτερα στους κοινωνικούς τομείς που έχουν θετικό αντίκτυπο στην οικογένεια, την κοινότητα και το ίδιο το κράτος. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες ωφελούνται σημαντικά μέσω της εργασίας τους σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον καθώς και μέσω της συμβολής τους στην ανάπτυξη της κοινωνίας. Παράλληλα, οι συνεργατικοί σχηματισμοί συμβάλουν στην οικονομική τους ανεξαρτησία και αποτελούν αρωγό για την αλλαγή της θέσης τους στην κοινωνία (Iakovidou, 2002), (Νασιούλας, & Τσομπάνογλου, 2008).

Επιπρόσθετα, όσον αφορά την συνεισφορά τους στην ανάπτυξη του σπιτιού και της οικογένειας, οι γυναίκες αξιοποιούν τις δεξιότητες που αποκτούν από τη συμμετοχή τους στις επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, μια γυναίκα που ζει σε αγροτική περιοχή χρησιμοποιεί τις δεξιότητες και τις γνώσεις της για να μετατρέψει την εργασία της σε προϊόντα και υπηρεσίες για την οικογένεια της. Τέλος, έχουν την ευκαιρία μέσα από

απλές μορφές εργασίας να αποκτήσουν εισόδημα και να ξεφύγουν από την καθημερινότητα. Συνεπώς, οι γυναίκες έχουν τη δυνατότητα να είναι ανεξάρτητες και να παράγουν προϊόντα που έχουν τη δική τους αξία (Iakovidou, 2002), (Νασιούλας & Τσομπάνογλου, 2008).

2.2 Στρατηγικές & νόμοι που διέπουν την ισότητα των φύλων

Η ΕΕ και ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) έχουν αναγνωρίσει το φαινόμενο της έμφυλης ανισότητας (ΠΚΠ ΟΗΕ, 2019), (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, β, 2022). Γι' αυτό το λόγο, υιοθετούν συγκεκριμένους στόχους και στρατηγικές ανάπτυξης με τη θέσπιση διεθνών νόμων και συνθηκών που αφορούν στην ισότητα των φύλων. Τα παραπάνω νομοθετικά πλαίσια αφορούν και στην προστασία της γυναίκας.

2.2.1 Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

Σύμφωνα με τον ΟΗΕ, η εξασφάλιση στις γυναίκες και στα κορίτσια της ισότιμης πρόσβασης στην εκπαίδευση, στην υγειονομική περίθαλψη, στην αξιοπρεπή εργασία καθώς και της ισότιμης εκπροσώπησης τους στις διαδικασίες λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων αποτελεί μέρος της βιώσιμης ανάπτυξης. Την ίδια στιγμή, αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την προσφορά σημαντικών οφελών στις κοινωνίες και στην ανθρωπότητα συνολικά (ΠΚΠ ΟΗΕ, 2019). Ως εκ τούτου, η ισότητα των φύλων αποτελεί ένα από τους δεκαεπτά (17) Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης-ΣΒΑ (Sustainable Development Goals-SDG) του ΟΗΕ οι οποίοι παρουσιάζονται στο Σχήμα 2-2.



Σχήμα 2-2: Οι δεκαεπτά Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ.

Πηγή: Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης (ΠΚΠ) ΟΗΕ, 2019.

Η ισότητα των φύλων αποτελεί συγκεκριμένα τον πέμπτο (5ο) ΣΒΑ του ΟΗΕ. Σύμφωνα με το Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης (ΠΚΠ) του ΟΗΕ τα διαθέσιμα δεδομένα που εντείνουν την ανάγκη εξασφάλισης της ισότητας των φύλων είναι ότι: **α)** μόλις τα δύο τρίτα των χωρών που ανήκουν στις αναπτυσσόμενες του κόσμου έχουν εξασφαλίσει την ισότητα των φύλων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, **β)** στην Υποσαχάρια Αφρική, την Ωκεανία και τη δυτική Ασία, τα κορίτσια αντιμετωπίζουν ακόμα εμπόδια για την είσοδό τους τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, **γ)** στη νότια Αφρική, λιγότερες από μία γυναίκες που δραστηριοποιούνται εκτός αγροτικού τομέα αμείβεται για την εργασία της και **δ)** σε σύνολο 46 χωρών, οι γυναίκες πλέον κατέχουν μόνο περίπου το 30% των εδρών στα εθνικά κοινοβούλια σε ένα τουλάχιστον από τα σώματα που τα συνθέτουν (ΠΚΠ ΟΗΕ, 2019).

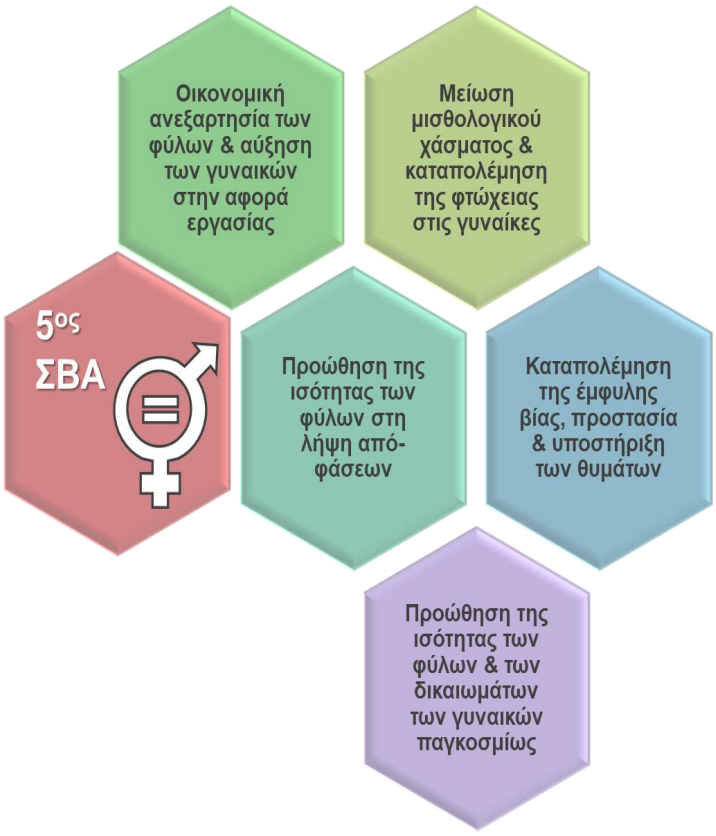
Ως εκ τούτου, ο 5ος ΣΒΑ επιδιώκει να: **1)** εξάλειψη κάθε τύπο διάκρισης κατά των γυναικών και κοριτσιών παγκοσμίως, **2)** τερματίσει όλες τις μορφές βίας κατά του γυναικείου φύλου, τόσο στην ιδιωτική όσο και στη δημόσια ζωή, συμπεριλαμβανομένης της εμπορίας ανθρώπων, της σεξουαλικής και κάθε άλλου είδους εκμετάλλευσης, **3)** εκμηδενίσει όλες τις μορφές επιβλαβών πρακτικών, όπως είναι αυτές του πρόωρου, παιδικού και καταναγκαστικού γάμου καθώς και του ακρωτηριασμού γυναικείων γεννητικών οργάνων, **4)** αναγνωρίσει και να εκτιμήσει τη μη αμειβόμενη οικιακή εργασία, μέσω της παροχής δημόσιων υπηρεσιών, υποδομών και πολιτικών κοινωνικής προστασίας καθώς και της προαγωγής της κοινής ευθύνης μέσα σε ένα

νοικοκυριό και στην οικογένεια, ανάλογα με τις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες, **5)** διασφαλίσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή καθώς και τις ισότιμες ευκαιρίες ανάληψης ηγετικού ρόλου των γυναικών σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων στην πολιτική, οικονομική και δημόσια ζωή και τέλος, **6)** διασφαλίσει την καθολική πρόσβαση στη σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία καθώς και των αναπαραγωγικών δικαιωμάτων, όπως έχει συμφωνηθεί με βάση το Πρόγραμμα Δράσης της Διεθνούς Διάσκεψης για τον Πληθυσμό και την Ανάπτυξη, την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, και τα έγγραφα που προέκυψαν από τις διασκέψεις αναθεώρησης (ΠΚΠ ΟΗΕ, 2019).

2.2.2 Ευρωπαϊκή Ένωση

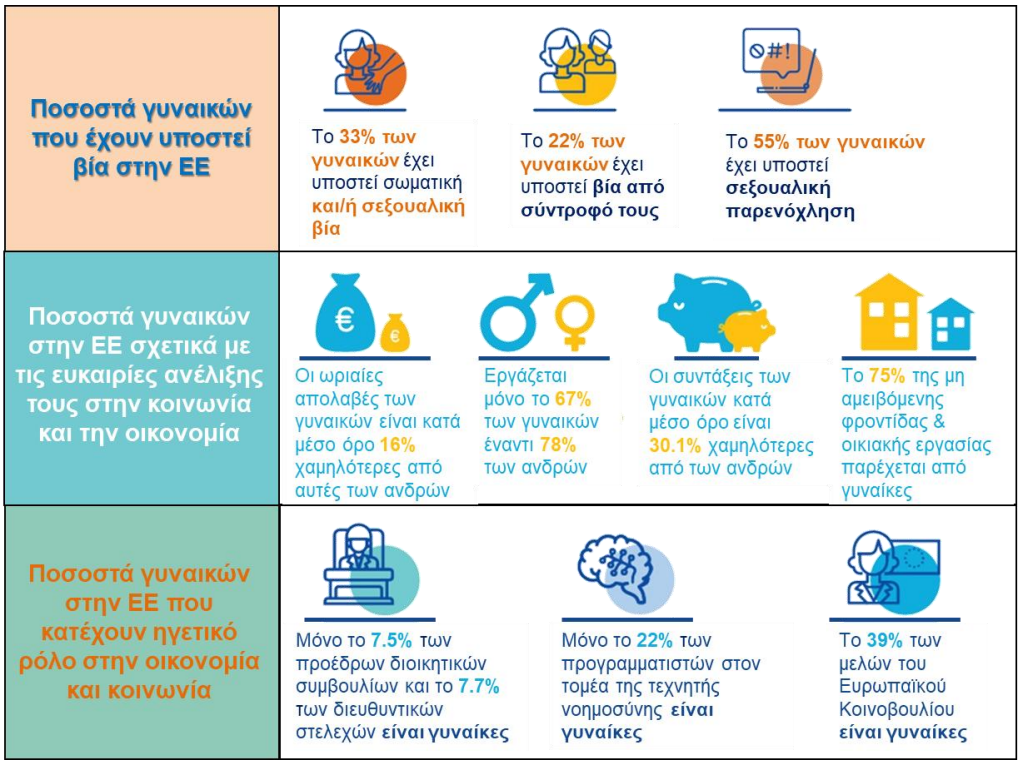
Η προώθηση της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών, η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, η προώθηση της ισορροπίας των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ο τερματισμός της έμφυλης βίας και η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελούν επίσης στόχους της ΕΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, α, 2022). Συγκεκριμένα, η ΕΕ έχει δεσμευτεί να εφαρμόσει τους ΣΒΑ τόσο στις εσωτερικές όσο και στις εξωτερικές πολιτικές της και θεσπίζει συγκεκριμένες στρατηγικές που εξυπηρετούν τον κάθε ΣΒΑ.

Ειδικά για τον 5ο ΣΒΑ, τις τελευταίες δεκαετίες η ΕΕ έχει λάβει σημαντικά μέτρα. Η στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019, καθόρισε το πλαίσιο για όλες τις εργασίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εστιάζοντας σε πέντε τομείς προτεραιότητας όπως παρουσιάζονται στο Σχήμα 2-3 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, β, 2022). Αυτή η στρατηγική δέσμευση καθορίζει επιμέρους στόχους για κάθε έναν από τους τομείς προτεραιότητας και κατονομάζει πάνω από 30 συγκεκριμένες δράσεις.



Σχήμα 2-3: Οι πέντε τομείς προτεραιότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων.

Στις 05/03/2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε τη νέα στρατηγική προσέγγισης για την ισότητα των φύλων την οποία ονόμασε «Μια Ένωση ισότητας - Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, β, 2018). Σύμφωνα με τα δεδομένα που προκύπτουν από αυτήν, το 33% των γυναικών στην ΕΕ έχει υποστεί σωματική και/ή σεξουαλική βία, το 22% αυτών έχουν υποστεί βία από το σύντροφό τους και το 55% αυτών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Τέλος τα ποσοστά των γυναικών σχετικά με την ανέλιξη τους στο πλαίσιο της κοινωνίας και της οικονομίας καθώς και της ανάληψης θέσεων ηγετικού ρόλου παρουσιάζονται στο Σχήμα 2-4 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).



Σχήμα 2-4: Ποσοστά των γυναικών στην ΕΕ σχετικά με την ισότητα των φύλων σύμφωνα με τη νέα στρατηγική 2020-2025.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020.

2.2.3 Ελληνικό Σύνταγμα

Το ελληνικό σύνταγμα είναι ο υπέρτατος νόμος που εγγυάται την ισότητα μεταξύ των φύλων, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των πολιτών της χώρας. Σε αυτό ορίζεται η εργασία ως αναπόσπαστο δικαίωμα των πολιτών και η κυβέρνηση ως το όργανο που διασφαλίζει το δικαίωμα αυτό στους πολίτες υπό τις κατάλληλες συνθήκες με στόχο τη βελτίωση τόσο της ζωής των πολιτών όσο και ολόκληρης της κοινωνίας. Ως εκ τούτου, το σύνταγμα αποτελείται από ένα σύνολο διαφορετικών νόμων που θεσπίζουν την ισότητα των φύλων ακόμη και στον εργασιακό τομέα.

Σήμερα, η Ελλάδα αποτελεί μια από τις χώρες της ΕΕ που έχει ασπαστεί τις στρατηγικές αυτής για την ισότητα των φύλων. Συγκεκριμένα, στις 31 Ιουλίου του 2021 αναρτήθηκε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (Ελληνική Δημοκρατία-Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2010). Σε αυτό το σχέδιο δράσης ορίζονται τέσσερις (4) θεματικοί άξονες προτεραιότητας για την ισότητα των φύλων όπως απεικονίζονται στο Σχήμα 2-5. Αντίστοιχα, όπως και στη στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, ορίζονται για κάθε άξονα επιμέρους στόχοι που αφορούν στην υλοποίηση τους (Ελληνική Δημοκρατία-Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2010).



Σχήμα 2-5: Οι τέσσερις θεματικοί άξονες προτεραιότητας για την ισότητα των φύλων σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης 2021-2025.

2.3 Η συμβολή των συνδικάτων

Τα εργατικά συνδικάτα είναι ένας σημαντικός τρόπος για τις γυναίκες να διεκδικήσουν και να εξασφαλίσουν την ισότητα των φύλων καθώς και την ένταξη τους στην κοινωνία με ενεργούς ρόλους οι οποίοι θα συνεισφέρουν τόσο στην οικονομία όσο και στην κοινωνία. Η αναζήτηση και εξασφάλιση της ισότητας όμως επηρεάζει τις γυναίκες οι οποίες αντιμετωπίζουν διακρίσεις στις προσπάθειές τους να τη διεκδικήσουν ή να τη διατηρήσουν τόσο εντός της οικογένειάς τους όσο και στο χώρο εργασίας τους (Valeri, & Katsoni, 2021). Συνεπώς, ακόμη και οι γυναίκες που θέλουν να εργαστούν σε συνδικάτα και φορείς λήψης αποφάσεων αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες (Βαρχαλαμά, Μπουκουβάλας & Παπαγεωργίου, 2015), (Emmenegger, & Stigwall, 2019). Είναι σημαντικό επομένως, να ενισχυθεί η δυνατότητα συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα μέσα από τα οποία έχουν τη δυνατότητα να καταλάβουν θέσεις εργασίας με ηγετικό ρόλο (Βαρχαλαμά, Μπουκουβάλας & Παπαγεωργίου, 2015) με δεδομένο ότι ακόμη και σήμερα, τα ποσοστά για τη γυναικεία εκπροσώπηση τόσο σε θέσεις εργασίας όσο και σε όργανα λήψης αποφάσεων είναι σημαντικά χαμηλό (Valeri, & Katsoni, 2021).

Οι αιτίες που τα ποσοστά αυτά σήμερα δεν είναι υψηλά ποικίλουν με κύριο παράγοντα την έμφυλη ανισότητα. Επιπρόσθετους λόγους αποτελούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η κάθε γυναίκα στο οικογενειακό της περιβάλλον τα οποία δεν της επιτρέπουν να συμμετέχει σε τέτοιες δραστηριότητες. Την ίδια στιγμή, η άποψη που φέρει κάθε γυναίκα για τον εαυτό της μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη, ιδίως όταν η άποψη αυτή έχει επιρροές από το γύρω περιβάλλον της, το οποίο δεν της επιτρέπει την ενασχόλησή της με τα παραπάνω. Επίσης, συνήθη λόγω αποτελεί ότι οι γυναίκες

δεν έχουν επαρκή πληροφόρηση για τα σωματεία γεγονός που οφείλεται στο μειωμένο ενδιαφέρον τους για αυτά (Βαρχαλαμά, Μπουκουβάλας & Παπαγεωργίου, 2015).

Παρόλα αυτά, ακόμη και σε περιπτώσεις που μια γυναίκα είναι σε θέση να ενημερωθεί για τις δυνατότητες των συνδικάτων και τις απαιτήσεις που παρουσιάζουν, η εργασία και οι απαιτήσεις που υπάρχουν είναι δυνατό να εμποδίζουν τη συμμετοχή της. Αν και πριν από την κρίση τα συνδικάτα έθιγαν θέματα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και θέματα ισότητας σήμερα μετά τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης, τα ζητήματα που μελετώνται και οι διεκδικήσεις τους, ιδίως σχετικά με τη διάσωση των εργαζομένων και την εθνική οικονομία, αποκλείουν γενικά ζητήματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων (Laitsou, et all, 2020).

Στην Ελλάδα, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) εντείνει τις προσπάθειες για τη μείωση της ανισότητας των φύλων και την ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις εξουσίας (Βαρχαλαμά, Μπουκουβάλας & Παπαγεωργίου, 2015). Μέσα από αυτές τις προσπάθειες, εκτός από τη γενική ισότητα, διεκδικείται παράλληλα η ύπαρξη συγκεκριμένων ωραρίων, ασφαλούς εργασίας, υγειονομικής περίθαλψης και σεβασμού στο χώρο εργασίας καθώς και η προστασία των εργαζομένων από καταχρηστική συμπεριφορά (Vasilopoulou, 2018). Επίσης, υποστηρίζεται η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, προστασίας των μητέρων και πρόσβασης τους σε υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά και τα άτομα που χρειάζονται ειδική φροντίδα. Τέλος, όλες αυτές οι ανάγκες ενισχύονται με κατάλληλα προγράμματα και χρηματοδοτήσεις όπως ορίζουν οι σύγχρονες στρατηγικές για την ισότητα των φύλων (Βαρχαλαμά, Μπουκουβάλας & Παπαγεωργίου, 2015).

2.4 Έμφυλος διαχωρισμός επαγγελμάτων στην Ελλάδα

Η απασχόληση για τις γυναίκες ποικίλλει ανάλογα με διάφορους παράγοντες που αφορούν στην παρουσία τους στην αγορά εργασίας και στο χρονικό διάστημα που θα επιλέξουν να εργαστούν ή όχι. Μια μελέτη της ΕΣΥΕ το 1995 διαπίστωσε ότι η απασχόληση των γυναικών φαινόταν να αλλάζει ανάλογα με τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες της εποχής. Συγκεκριμένα, ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών αυξανόταν παράλληλα με τα ποσοστά ανεργίας. Η δεκαετία του 1980 ήταν σημαντική για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς ο αριθμός των απασχολούμενων γυναικών αυξήθηκε, ενώ η τάση αυτή ενισχύθηκε από μια σειρά νόμων που αποσκοπούσαν στη διασφάλιση των δικαιωμάτων της γυναίκας και της ισότητας της με τον άνδρα (Bertogg, Aet all, 2020). Την ίδια δεκαετία, οι γυναίκες κατάφεραν για πρώτη φορά να επιτύχουν σημαντικές αλλαγές στην ισότητα των φύλων όσον αφορά τους μισθούς, τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και της ασφάλειας, καθώς και

πρόσθετα οφέλη όπως είναι η άδεια μητρότητας, τα επιδόματα τέκνων (Bertogg, Aet all, 2020).

Η εξέλιξη που σημειώθηκε τη δεκαετία του '80-'89 τόσο για την ισότητα των φύλων όσο και για την οικονομική κατάσταση, οφείλεται στις κοινωνικές αλλαγές της περιόδου. Συγκεκριμένα, τη δεκαετία αυτή το μορφωτικό επίπεδο της χώρας άρχισε σταδιακά να ανεβαίνει και παράλληλα οι πολιτικές δραστηριότητες βελτίωσαν τις ισορροπίες και την οικονομική κατάσταση, η οποία οδήγησε στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης. Έτσι, η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας αντιπροσώπευε περίπου το 31 με 34% ενώ την ίδια περίοδο το ποσοστό των ανέργων γυναικών ήταν σχεδόν ίσο με 52% (Tsouroufli, 2018).

Την επόμενη δεκαετία, το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών έφτασε το 42.3% και ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε στο 60%. Ο Γενικός Γραμματέας της Έκθεσης Ισότητας ανέφερε για τις δεκαετίες 1990 και 2000 ότι στην πραγματικότητα το ποσοστό έδειξε ότι η απασχόληση των γυναικών είχε αυξηθεί, ωστόσο υπήρχε σημαντική διαφορά μεταξύ των ανέργων γυναικών και των ανέργων ανδρών (Tsouroufli, 2018). Το 2002, το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες ήταν 50.2%, το οποίο, σε σύγκριση με πριν από μια δεκαετία, έδειξε ταχεία αύξηση του αριθμού των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, ως αποτέλεσμα της αλλαγής της κοινής αντίληψης για τις γυναίκες και τον ρόλο τους. Βέβαια, παρά την αύξηση του αριθμού των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, ο αριθμός είναι σημαντικά χαμηλότερος σε σύγκριση με την υπόλοιπη Ευρώπη αλλά και σε σύγκριση με το εισαγωγικό επίπεδο των ανδρών. Στην πραγματικότητα, το χάσμα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα είναι περίπου 25%, ενώ η διαφορά μεταξύ της Ευρώπης είναι 16 μονάδες (Fouskas, et all, 2019). Τέλος, για το έτος 2021 στην Ελλάδα το ποσοστό των γυναικών που εργάζονταν ήταν 33% και των ανδρών 50% ενώ, στην ΕΕ τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 41% και 57% (European Institute for Gender Equality, 2021).

Πίνακας 2-1: Ποσοστά εργαζόμενων γυναικών στην Ελλάδα από το 1980 ως το 2021.

Χρονολογία	Ποσοστό εργαζόμενων γυναικών
1980-1989	31%-34%
1990-1999	42.3%
2000-2019	31%
2020-2021	33%

Πηγή: European Institute for Gender Equality

3 Διαφορές των φύλων & παραβίαση των αρχών της ισότητας στην Ελλάδα

3.1 Επαγγελματική κατάρτιση

Ο αποκλεισμός της γυναίκας από τη συμμετοχή της στις διάφορες κοινωνικές δραστηριότητες και η υποεκπροσώπιση της αποτέλεσαν σημαντικούς παράγοντες για τον περιορισμό της επαγγελματικής της κατάρτισης. Παρόλο που η ισότητα των φύλων ρυθμίζεται μέσα από νόμους, ορισμένοι παράγοντες φύσης και σκοπού αποκλείουν τη συμμετοχή των γυναικών σε αυτήν. Έτσι, στην ελληνική κοινωνία και οικονομία στο άρθρο 2 του ν.1414/1984 πραγματοποιείται μια σημαντική προσπάθεια για την εξασφάλιση της πλήρης ισότητας των φύλων ως προς την επαγγελματική κατάρτιση. Ωστόσο, πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι υπάρχουν διαφορές απόψεων μεταξύ ανδρών και γυναικών (Dimarellis, & Ioannou, 2018).

Σήμερα. η έλλειψη επαγγελματικής κατάρτισης για τις γυναίκες οφείλεται σε μια σειρά παραγόντων, ένας από τους οποίους είναι η μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας. Αυτό συμβαίνει για οικονομικούς και κοινωνικούς λόγους, όπως είναι το εισόδημα και η οικογενειακή κουλτούρα, που κατά κάποιο τρόπο εμποδίζουν τους νέους, ιδιαίτερα τις γυναίκες, να ζουν και να εργάζονται μακριά από το οικογενειακό τους περιβάλλον. Η περιορισμένη επαγγελματική κατάρτιση είναι επίσης γεγονός που σχετίζεται με τις φιλοδοξίες των ατόμων να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία και το κοινωνικό τους κύρος. Το γεγονός αυτό στα πλαίσια της ελληνικής κοινωνίας, σε σχέση με τη γυναίκα άρχισε να εκδηλώνεται τα τελευταία χρόνια. Θα πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα ότι ως εμπόδιο στην επαγγελματική εκπαίδευση των γυναικών είναι η οικονομική και κοινωνική δομή της χώρας στο σύνολό της (Tsitselikis, 2019).

Για πολλά χρόνια, η εργασία της γυναίκας περιοριζόταν σε παραδοσιακά επαγγέλματα που την αφορούσαν και τα οποία χαρακτηρίζονταν ως «γυναικεία». Μερικά παραδείγματα αυτών των επαγγελμάτων είναι οι τυπογράφοι, οι γραμματείς, οι κομμώτριες και οι νοσοκόμες. Συνεπώς, η κατάσταση αυτή δημιούργησε έναν φαύλο κύκλο ο οποίος περιλάμβανε τις γυναίκες και επιδεινώθηκε περαιτέρω από την υψηλή ζήτηση απασχόλησης στα περισσότερα επαγγέλματα, μέχρι σήμερα, τα οποία είχαν εμμονή με το ανδρικό φύλο. Ταυτόχρονα, η μεγάλη διαφορά στους μισθούς μεταξύ των φύλων προέκυψε ως αποτέλεσμα του καταμερισμού της εργασίας σε άνδρες και γυναίκες (Mishchenko, et all, 2022).

3.2 Διαδικασίες πρόσληψης και διακρίσεις

Η ισότητα για απασχόληση στη χώρα μας θεσπίζεται με το άρθρο 3 του ν.1414/1984. Η δίκαιη πρόσβαση στην απασχόληση καθιερώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να προσελκύει τα άτομα που αναζητούν εργασία. Όσον αφορά τις διακρίσεις κατά των γυναικών, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του ν.1414/1984 απαγορεύεται η άρνηση προσφοράς εργασίας και απασχόλησης της γυναίκας λόγω κύησης. Ωστόσο, στην πράξη αυτό καταπατάται. Οι εργοδότες όχι μόνο δεν προσλαμβάνουν γυναίκες που κυοφορούν, αλλά αποφεύγουν ακόμη και να προσλαμβάνουν γυναίκες που μελλοντικά επιθυμούν να γίνουν μητέρες. Με αυτόν τον τρόπο, συμβάλλουν όχι μόνο στην αύξηση των διακρίσεων κατά των γυναικών αλλά και της ανεργίας (Poole, et al., 2021).

Επιπλέον παράγοντες στην απόρριψη και άρνηση θέσεων εργασίας σε έγκυες γυναίκες αποτελούν τα ενισχυτικά μέτρα που προβλέπει ο παραπάνω νόμος όπως είναι τα επιδόματα και η παραχώρηση γονικής άδειας. Η αμοιβή των αναγκών του εργατικού δυναμικού και της παραγωγικότητας του αποτελεί λοιπόν επιπλέον παράγοντα ενίσχυσης της διάκρισής αυτής. Ως εκ τούτου, η παραβίαση του νόμου της ισότητας, έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της υπογονιμότητας, γεγονός που ήδη συμβαίνει στην Ελλάδα καθώς η πληθυσμιακή αύξηση έχει επιβραδυνθεί (Antoniou, 2020).

3.3 Σχέσεις εργασίας και απολύσεις εγκύων και μητέρων

Αναφορικά με το εργασιακό καθεστώς της εργασιακής σχέσης, ο ν.1414/1984, με τις διατάξεις των άρθρων 4 και 5, προβλέπει πλήρη προσανατολισμό για τους όρους, τις προϋποθέσεις και τις αμοιβές. Υπάρχουν διάφορες αποφάσεις, όπως η Συνέλευση του Κράτους, που ρυθμίζουν τη χρήση των δημόσιων και εθνικών πόρων και που παρέχουν ίση αμοιβή για άντρες και γυναίκες. Σε ό,τι αφορά την ισότητα των φύλων κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1414/1984, η καταγγελία της σχέσης εργασίας απαγορεύεται για λόγους που σχετίζονται με το φύλο. Ακόμη, η υποβολή του άρθρου 15 του ν.1414/1984 αποτελεί ειδική διάταξη, βάσει του γεγονότος ότι «*Η αναστολή της εργαζομένης λύεται με την εργασία της και είναι άκυρη, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα έτος μετά τη γέννηση ή και εγκυμοσύνη ή ασθένεια του τοκετού, εκτός εάν υπάρχει σοβαρός λόγος για διακοπή*». Ωστόσο, οι απολύσεις εγκύων που παρουσιάζονται ενώπιον του δικαστηρίου είναι ελάχιστες. Αυτό συμβαίνει γιατί συχνά τέτοια ζητήματα επιλύονται με τη μεσολάβηση της Επιθεώρησης Εργασίας. Χαρακτηριστικά, το 1990 υπήρξαν 81 αγωγές από το Εργατικό Κόμμα για απόλυση εγκύων ή νεαρών γυναικών, εκ των οποίων οι 65 από τις απολυμένες

επαναπροσλήφθηκαν, μόνο οι 9 προσέφυγαν στα δικαστήρια Δύο υποθέσεις απολύθηκαν και σε 5 περιπτώσεις επιβλήθηκε πρόστιμο στον υπάλληλο σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν.1483/84. Τον επόμενο χρόνο, από τις 74 καταγγελίες που υποβλήθηκαν από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας για απόλυση εγκύων, οι 65 διευθετήθηκαν και οι 3 μόνο αποκαταστάθηκαν. Ως αποτέλεσμα, τα τελευταία χρόνια η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συνοδεύεται από μείωση του πληθυσμού, καθώς και μείωση της γονιμότητας, φαινόμενο που φαίνεται από την αύξηση της ηλικίας των γυναικών που γεννούν το πρώτο τους παιδί.

3.4 Ανεργία στις γυναίκες

Είναι γνωστό ότι η ανεργία είναι επιβλαβής για την κοινωνία και τα άτομα. Έτσι, το σύνταγμα του 1975 ακολουθεί τις αρχές του διεθνούς δικαίου, αλλά εκτός από το διεθνές δίκαιο, η εστίαση αφορά στον εργασιακό τομέα, ο οποίος σύμφωνα με το άρθρο 22 δεν είναι μόνο δικαίωμα του πολίτη. Σε αυτό το άρθρο αναφέρεται ότι κάθε πολίτης πρέπει να αμείβεται με δίκαιο μισθό και τρόπο, χωρίς διακρίσεις. Το ελληνικό νομικό σύστημα περιέχει μια σειρά από νόμους, οι οποίοι ενισχύουν τα ευρωπαϊκά θεμέλια της ισότητας των φύλων.

Ορισμένοι παλαιότεροι νόμοι που προάγουν την ισότητα των φύλων στην κοινωνία είναι αρχικά το ψήφισμα 1342/1983 του ΟΗΕ όπου ορίζει την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής και περιλαμβάνει ανθρώπινα, πολιτικά, κοινωνικά και εκπαιδευτικά δικαιώματα για τις γυναίκες. Ταυτόχρονα, υπάρχουν συμφωνίες μεταξύ της ΕΕ και της Κεντρικής Αμερικής, οι οποίες σκιαγραφούν τρόπους διατήρησης της ισορροπίας για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, τη μείωση της φτώχειας και της ανισότητας. Το άρθρο 42 της συμφωνίας ορίζει ότι η συνεργασία μεταξύ των χωρών είναι ζωτικής σημασίας για τη θέσπιση έργων και προγραμμάτων που θα διασφαλίζουν ένα ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον, θα προωθούν τον διάλογο και θα διασφαλίζουν την εφαρμογή σημαντικών αρχών και δικαιωμάτων στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων καταπολεμώντας με αυτόν τον τρόπο τις διακρίσεις. Τέλος, το άρθρο 47, αντιμετωπίζει τις διακρίσεις λόγω φύλου και διασφαλίζει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνίας προκειμένου να εξαλειφθούν όλες οι μορφές διακρίσεων κατά των γυναικών (Kafkoutsou,& Oikonomou, 2020).

4 Βιβλιογραφική επισκόπηση εμπειρικών ερευνών για τις διακρίσεις & τη γυναίκα στο χώρο εργασίας

Οι διακρίσεις κατά των γυναικών είναι ευρέως διαδεδομένες και έχουν απασχολήσει διεθνώς τους ερευνητές. Περίπου οι μισές επιχειρήσεις (51%) παραδέχονται ότι προτιμούν να προσλαμβάνουν άνδρες παρά γυναίκες (Osman et al., 2021). Σύμφωνα με την έρευνα των Osman et al. (2021), οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών συνδέονται με το κόστος παραγωγής. Πιο αναλυτικά, οι επιχειρήσεις και τα άτομα που κάνουν διακρίσεις καταλήγουν στην πρόσληψη εργαζομένων χαμηλότερης ποιότητας σε σχέση με επιχειρήσεις και άτομα που δεν υιοθετούν ανάλογα κριτήρια.

Τα στοιχεία από τις περισσότερες έρευνες καταδεικνύουν ότι διακρίσεις με βάση το φύλο σχετίζονται με προσωπικά κριτήρια. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου είναι αναγκαία η αλλαγή της συμπεριφοράς των εργοδοτών και όχι η αύξηση του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Θα πρέπει να σημειωθεί επίσης ότι βιομηχανίες με υψηλές απαιτήσεις στην ειδίκευση των εργαζομένων, όπως είναι οι βιομηχανίες που σχετίζονται με την επιστήμη της πληροφορικής, έχουν χαμηλότερα ποσοστά προκατάληψης για το φύλο. Τέλος, τα συνολικά αποτελέσματά των ερευνών αποδεικνύουν της πιο διαδεδομένες συμπεριφορές και πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες αναλύονται στη συνέχεια και τις περιλαμβάνει ο Πίνακας 4-1.

Πίνακας 4-1: Τύποι Διακρίσεων για το γυναικείο φύλο, κριτήρια διάκρισης και σχετικές έρευνες

Τύποι Διακρίσεων	Κριτήρια	Ερευνητές
Αξιολόγηση & Πρόσληψη	• Μεροληπτική αξιολόγησή	Chen (2021), Gauci, et al (2021)
Μισθολογικές Διαφορές	• Προσωπικές προτιμήσεις αξιολογητή • Τύπος γυναίκας (Έγκυος, μητέρα, διαζευγμένη, χήρα και ο συνδυασμός αυτών)	Neumark, & Vaccaro (2020), Sin et al (2020), Shrestha et al (2020), Paul et al (2022)
Άλλες μορφές	• Ελλιπής εκπροσώπηση	Le et al (2018), Buribayev & Khamzina (2019), Zhang et al (2021)

4.1 Διακρίσεις αξιολόγησης & πρόσληψης

Οι μεροληπτικές συμπεριφορές και ενέργειες στη διαδικασία πρόσληψης των ατόμων ήταν και είναι ένα δημοφιλές θέμα στον τομέα της έρευνας. Ειδικά, τα τελευταία χρόνια έχει εγείρει μεγάλες ανησυχίες σε όλα τα κοινωνικά στρώματα σε σχέση με την οικονομική και πολιτισμική ανάπτυξη (Chen, 2021). Σύμφωνα με τους Gauci, et al, (2021) έρευνες που υιοθετούν διαφορετικές μεθοδολογίες δείχνουν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προσωπικές διακρίσεις κατά τη διαδικασία πρόσληψης. Συγκεκριμένα, οι μελέτες αποκαλύπτουν ότι κατά τη διαδικασία πρόσληψης για θέσεις εργασίας ανδροκρατούμενων επαγγελμάτων, οι υποψήφιες γυναίκες αξιολογούνται μεροληπτικά και λιγότερο ευνοϊκά. Επίσης, είναι συχνό φαινόμενο κατά τη διαδικασία μιας συνέντευξης να προσλαμβάνονται ή να μην προτείνονται για τη θέση εργασίας τόσο συχνά συγκριτικά με άνδρες υποψήφιους. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από εικονικές μελέτες για την αναζήτηση εργαζόμενων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, παρατηρήθηκε ότι ενώ οι αιτούντες ήταν και άνδρες και γυναίκες, ήταν λιγότερο πιθανό να κληθούν για συνέντευξη οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Επιπρόσθετα, σε μια ακόμη πρόσφατη μελέτη, άνδρες και γυναίκες καθηγητές βιολογίας, χημείας και φυσικής αξιολόγησαν τους υποψήφιους για τη θέση του διευθυντή εργαστηρίου και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο άνδρας υποψήφιος αξιολογήθηκε ως ικανότερος και καταλληλότερος για πρόσληψη καθώς και με υψηλότερο αρχικό μισθό (περίπου κατά 3950€) από ότι η γυναίκα αιτούσα. Συνοψίζοντας, είναι σαφές ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σημαντικά μειονέκτημα εξαιτίας μεροληπτικών συμπεριφορών όταν αξιολογούνται για θέσεις με ηγετικό ρόλο και αυξημένα καθήκοντα.

Διαφορετικές έρευνες των Gauci, et al, (2021) αποδεικνύουν ότι υπάρχουν άφθονα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες βιώνουν μεροληπτικές αξιολογήσεις για ηγετικές θέσεις. Σύμφωνα με μια ακόμη μελέτη, οι γυναίκες σε εργασιακές θέσεις με ηγετικό χαρακτήρα λαμβάνουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά στις αξιολογήσεις συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Επιπλέον, σε ανδροκρατούμενους τομείς εργασίας, έχει αποδειχθεί ότι οι γυναίκες είναι περισσότερος αποδοτικές από ότι οι άνδρες. Παρόλα αυτά, οι αξιολογήσεις που τις συνοδεύουν δηλώνουν το αντίθετο. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη για στρατιωτικούς δόκιμους που περιλάμβανε συνομήλικους άνδρες και γυναίκες, παρατηρήθηκε ότι στις υποψήφιες γυναίκες δόθηκαν χαμηλότερες αξιολογήσεις, παρά το γεγονός ότι είχαν αντικειμενικά ισάξια προσόντα με τους άνδρες.

Επιπρόσθετες έρευνες αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες αξιολογούνται μη ευνοϊκά σε σχέση με τους άνδρες όταν πρόκειται για την ανάληψη θέσεων εργασίας που αφορούν

την επίλυση σύνθετων προβλημάτων καθώς τα άτομα που τις αξιολογούν εμφανίζονται να είναι δύσπιστα σχετικά με την τεχνογνωσία τους. Μάλιστα, μερικές φορές συγκεκριμένοι τύποι γυναικών είναι πιο πιθανό να υφίστανται διακρίσεις στις φάσεις επιλογής και αξιολόγησης τους. Αυτό συμβαίνει καθώς επικρατούν στερεοτυπικές αντιλήψεις οι οποίες υποστηρίζουν ότι οι έγκυες γυναίκες και μητέρες έχουν περιορισμένες ικανότητες και δεν είναι ισάξιες. Ως εκ τούτου, υφίστανται διακρίσεις. Συγκεκριμένα, υπάρχουν διαφορετικές μορφές μεροληπτικών συμπεριφορών προς συγκεκριμένους τύπους γυναικών, όπως είναι οι μητέρες, οι έγκυες, οι χήρες, οι διαζευγμένες. Αυτές οι διαφορετικές μορφές μεροληψίας που εμφανίζονται ανάλογα με τον τύπο της γυναίκας έχουν την ίδια συνολική επίδραση στις αποφάσεις πρόσληψης και αξιολόγησης της αποδοτικότητάς τους. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα ότι στην Κίνα οι νεαρές γυναίκες επιλέγουν να δηλώσουν οικειοθελώς ότι δεν επιθυμούν να γίνουν μητέρες στα αμέσως επόμενα χρόνια ώστε να αποφύγουν τις διακρίσεις προσλήψεις κι άρα να επιλεχθούν. Συνεπώς, είναι σαφές ότι η κύηση, η μητρότητα και η υποχρεωτική, νόμιμη χορήγηση της άδειας μητρότητας έχουν ήδη μετατραπεί σε παράγοντες για την εμφάνιση διακρίσεων προς τις γυναίκες (Chen, 2021).

4.2 Μισθολογικές Διακρίσεις

Ένας ακόμη τύπος διάκρισης που έχει ερευνηθεί είναι η μισθολογική διαφορά των φύλων (Paul et al, 2022). Αρκετές μελέτες, όπως των Neumark & Vaccaro (2020), διαπιστώνουν ότι υπάρχει μικρό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας και ότι το χάσμα αυτό αυξάνεται με το χρόνο. Αυτά τα στοιχεία δείχνουν ότι: (α) κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας υπάρχουν ελάχιστες ή και καθόλου διακρίσεις λόγω φύλου στους μισθούς και (β) η εμφάνιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων που αναπτύσσεται σε βάθος χρόνου αντανακλά τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών για ανέλιξη και προαγωγή.

Διαφορετικές έρευνες αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες αμείβονται με πολύ λιγότερα χρήματα σε σύγκριση με τους άνδρες. Σε μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής αξιοποιήθηκαν δεδομένα από το 1983 έως το 2000 σχετικά με τη μισθολογική διαφορά ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Αφού μελετήθηκαν και αξιολογήθηκαν οι διάφοροι παράγοντες ανθρώπινου κεφαλαίου που είναι δυνατό να επηρεάσουν τους μισθούς (π.χ. το επίπεδο εκπαίδευσης και η εργασιακή εμπειρία) οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες αμείβονταν κατά περίπου 22% λιγότερο από τους άνδρες. Επιπλέον, για οποιοδήποτε επάγγελμα, οι άνδρες εμφανίζονταν να έχουν συνήθως υψηλότερους μισθούς από τις γυναίκες (Zhang et al., 2021). Ωστόσο, το χάσμα μισθών με βάση το φύλο είναι ιδιαίτερα

εμφανές σε αμειβόμενα επαγγέλματα με υψηλότερους μισθούς. Σύμφωνα με μια ακόμη μελέτη, σε μια εταιρεία με πάνω από 2.000 διευθυντικά στελέχη, οι γυναίκες αμείβονταν σημαντικά λιγότερο. Η μελέτη αυτή επίσης κατέδειξε ότι οι προσωπικές προκαταλήψεις από τους υπεύθυνους λήψης οργανωτικών αποφάσεων συνέβαλαν καθοριστικά στο χάσμα των μισθολογικών διαφορών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Αντιστοίχως, σύμφωνα με την έρευνα των Sin et al. (2020), αποδείχθηκε ότι στη Νέα Ζηλανδία, όπως και σε άλλες χώρες, οι γυναίκες αμείβονται σημαντικά λιγότερο από τους άνδρες με παρόμοια εργασιακά προσόντα και χαρακτηριστικά. Η μελέτη αυτή, έλαβε υπόψη δεδομένα μιας δεκαπενταετίας σχετικά με τους εργοδότες και τους εργαζόμενους προκειμένου να διεξαχθούν διαφορετικά συμπεράσματα ως προς μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Υπολογίστηκε ότι το συνολικό μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται μεταξύ 20% με 28% μεταξύ των φύλων για επαγγέλματα που αφορούν στη βιομηχανία, μεταξύ 16% με 19% στις επιχειρήσεις και 5% έως το 9% μεταξύ των δύο κλάδων αντίστοιχα.

Επιπλέον έρευνες, που σχετίζονται με τον κατασκευαστικό κλάδο, όπως αυτή των Shrestha et al. (2020), αποδεικνύουν ότι η συμμετοχή του γυναικείου φύλου είναι ανεπαρκής καθώς επίσης, ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι υπαρκτό και σε αυτό τον τομέα. Η έρευνα αναλύει τις θέσεις απασχόλησης και την κατανομή μισθών για το έτος 2015 ανά φύλο στον κλάδο αξιοποιώντας δεδομένα που συλλέγονται από αξιόπιστες πηγές (Bureau of Labor Statistics (BLS), Data USA και US Census Bureau). Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε για τη σύγκριση ανδρών και γυναικών έναντι του συνολικού πληθυσμού και του μέσου μισθού συνέβαλε στον τομέα των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, εφιστώντας την προσοχή των υπευθύνων λήψης αποφάσεων στο πρόβλημα και ενθαρρύνοντάς τους να αναπτύξουν προσεγγίσεις για τη μείωση των ανισοτήτων.

4.3 Λοιποί τύποι διακρίσεων

Επιπλέον μελέτες έχουν διερευνήσει τις διακρίσεις σχετικά με την αποζημίωση που λαμβάνουν άνδρες και γυναίκες. Σύμφωνα με τους Zhang et al. (2021), η αξιολόγηση των ανδρών έναντι των γυναικών που έχουν τον ίδιο βαθμό απόδοσης στην εργασία τους επιλέγουν να αποζημιώνουν περισσότερο τους άνδρες. Συνεπώς, είναι εμφανές ότι οι διακρίσεις κατά των γυναικών από τους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού υφίστανται σε κάθε στάδιο λήψης αποφάσεων καθώς και ότι επηρεάζουν αρνητικά την αμοιβή και τις ευκαιρίες πρόσληψής τους σε διάφορες θέσεις εργασίας.

Η έρευνα των Le et al. (2018), αναφέρει ότι παρά τις σημαντικές κυβερνητικές προσπάθειες στο Βιετνάμ, το ζήτημα των διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά την

παραχώρηση δανείων εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό πρόβλημα. Σε αυτή τη μελέτη λήφθηκαν υπόψη μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις εξετάζοντας το ζήτημα σε βιομηχανίες και μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις, στις οποίες ηγούνται γυναίκες, έχουν 34% μεγαλύτερη πιθανότητα άρνησης δανείων σε σχέση με τις επιχειρήσεις υπό την ηγεσία ανδρών. Η κατάσταση είναι ακόμη πιο σοβαρή στην περίπτωση των βιομηχανιών που μελετήθηκαν με μακροοικονομικούς όρους. Για παράδειγμα, το χάσμα για την πιθανότητα άρνησης δανείων μεταξύ των επιχειρήσεων υπό την ηγεσία των γυναικών και των αντίστοιχων επιχειρήσεων υπό την ηγεσία ανδρών αυξάνεται από το 67% σε ποσοστό ίσο με 71% σε περιόδους αυστηρής νομισματικής πολιτικής. Τέλος, η ελλιπής εκπροσώπηση των γυναικών σε διάφορους τομείς εργασίας καθώς και της εκπαίδευσής του αποτελεί ένα ακόμη γεγονός των διακρίσεων που υφίστανται. Σε έρευνα των Buribayev & Khamzina (2019), αναφέρεται πως οι γυναίκες όταν υποεκπροσωπούντα υφίστανται συστηματικά, σκόπιμα ή όχι διακρίσεις σχετικά με τα τυπικά προσόντα τους ή/και την προηγούμενη εργασιακή τους εμπειρία.

5 Διερεύνηση της έμφυλης ανισότητας στο επάγγελμα του μηχανικού

5.1 Γυναίκες μηχανικοί

Η επιστήμη της Μηχανικής αποτελεί ένα από τους σημαντικότερους παράγοντες της ανάπτυξης και βελτίωσης του τρόπου ζωής του ανθρώπου. Η παράλληλη ανάπτυξη της τεχνολογίας και τα νέα τεχνολογικά επιτεύγματα στην πάροδο του χρόνου οδήγησαν στην εξασφάλιση μιας καλύτερης ποιότητας ζωής για τον άνθρωπο δημιουργώντας ένα δομημένο περιβάλλον με κύριο στόχο την ασφάλεια, την άνεση και την εξυπηρέτηση των αναγκών του (Duderstadt, 2010).

Ωστόσο, το γυναικείο φύλο τόσο στον ακαδημαϊκό όσο και στον επαγγελματικό τομέα της επιστήμης της μηχανικής υποεκπροσωπείται (Muller, 2003), (Appsso-eurostat, 2022). Ακόμη και σήμερα τα ποσοστά των γυναικών φοιτητών μηχανικής παραμένουν χαμηλά γεγονός που εξηγεί την υποεκπροσώπηση του φύλου στον κλάδο (Appsso-eurostat, 2022). Παράλληλα, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που επικρατούν για το επάγγελμα χαρακτηρίζοντας το ως «ανδροκρατούμενο» συμβάλλουν στην ενίσχυση του ποσοστού των ανδρών στον τομέα αυτό (Muller, 2003).

Σημαντικό είναι επίσης, το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια τόσο ο ΟΗΕ (ΠΚΠ ΟΗΕ, 2019) όσο και η ΕΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022) έχουν επίσημα αναγνωρίσει το φαινόμενο της διάκρισης των φύλων και γι' αυτό το λόγο έχουν προβεί σε μια σειρά από ρυθμιστικά μέτρα και κανονισμούς που εξασφαλίζουν την ισότητα. Ως εκ τούτου, όπως παρουσιάζεται και στα διαγράμματα **(β)** στο Σχήμα 1-1 *(βλέπε 1ο κεφάλαιο)*, την τελευταία δεκαετία ο αριθμός των γυναικών στο χώρο της επιστήμης και της μηχανικής στην ΕΕ έχει αυξηθεί σημαντικά (Appsso-eurostat, 2022). Αντίστοιχα, ο αριθμός αυτός έχει αυξηθεί και στην Ελλάδα με βραδύτερους ρυθμούς και με αρκετές αυξομειώσεις ακόμη και στους νεότερους χρόνους.

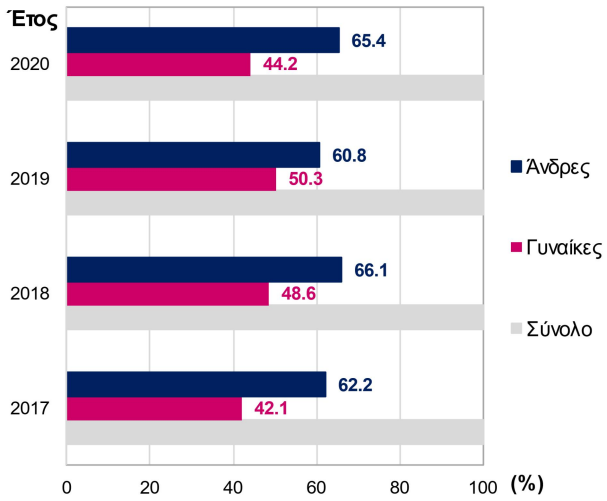
5.1.1 Σύντομη Ιστορική Εξέλιξη

Οι γυναίκες μηχανικοί, είτε ως σχεδιαστές είτε ως κατασκευαστές αποτέλεσαν σημαντική παράμετρο για την εξέλιξη της επιστήμης και του επαγγέλματος. Μάλιστα, κατά τον 11ο αιώνα, πριν ακόμη υπάρξει ο όρος «μηχανικός» οι γυναίκες συνέβαλαν σημαντικά στην τεχνολογική πρόοδο της κοινωνίας ανά τον κόσμο. Ως και τον 19ο αιώνα, οι γυναίκες που ασχολούνταν με μηχανικές εργασίες είχαν συνήθως ακαδημαϊκή κατάρτιση στα

μαθηματικά και άλλες επιστήμες (Muller, 2003). Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η Ada Lovelace (1815-1852), η οποία θεωρείτε ότι έχει συνεισφέρει σημαντικά στη δημιουργία του πρώτου προγραμματιστή υπολογιστών και είναι γνωστή για το έργο της «Αναλυτική Μηχανική» του Charles Babbage (Baum, 1986), (Wikipedia, 2022). Από τα πρώτα χρόνια του 20ου αιώνα, όλο και περισσότερες γυναίκες ξεκίνησαν να γίνονται δεκτές σε προγράμματα μηχανικής. Ωστόσο, τα στερεότυπα και οι διακρίσεις λόγω του φύλου συνέχισαν να υπάρχουν από τους άνδρες, οι οποίοι ακόμη και σήμερα κυριαρχούν σε στον κλάδο (Muller, 2003), (Mills, J.E., Gill, J., Sharp, R. and Franzway, S., 2011), (Saavedra, Araújo, de Oliveira & Stephens, 2014).

Στην Ελλάδα, οι Ελληνίδες γυναίκες το 1968-1970 αντιπροσώπευαν μόνο το 31.4% του πανεπιστημιακού πληθυσμού και η μόρφωσή τους ήταν σπάνια σε σχέση με τους άνδρες. Για να μπορέσει το ποσοστό των μορφωμένων γυναικών να ξεπεράσει αυτό των ανδρών χρειάστηκαν τριάντα χρόνια (2000-2001). Συγκεκριμένα, το ποσοστό των μορφωμένων γυναικών το 2000-2001 ήταν περίπου ίσο με 58.7%. Η πρώτη γυναίκα Ελληνίδα μηχανικός κατάφερε να εισαχθεί στο πολυτεχνείο ήταν το 1955 που ολοκλήρωσε τις σπουδές της το 1959.

Σήμερα, το φαινόμενο του χάσματος των φύλων έχει μειωθεί σημαντικά (Appsso-eurostat, 2022). Τα στερεότυπα για το φύλο, τα χαμηλά ποσοστά των γυναικών φοιτητών μηχανικής και η κουλτούρα στον χώρο της μηχανικής είναι παράγοντες που δείχνουν να μεταβάλλονται τα τελευταία χρόνια. Βέβαια, τα ποσοστά αυτά στην Ελλάδα δεν ξεπερνούν το 50%. Έτσι, ενώ η είσοδος και η πρόοδος των γυναικών στις επιστήμες έχει αποτελέσει καθοριστικό ρόλο στην επίλυση προβλημάτων που αφορούν το θέμα της ισότητας, τα ποσοστά για τις γυναίκες μηχανικούς τόσο ως εργαζόμενες όσο και ως φοιτήτριες παραμένουν χαμηλά όπως απεικονίζει και το διάγραμμα στο Σχήμα 5-1 (Ε.Σ., 2021), (Appsso-eurostat, 2022).



Σχήμα 5-1: Αριθμός νέων διδακτόρων γυναικών στον επιστημονικό τομέας της τεχνολογίας και της μηχανικής από το 2017 έως το 2020.

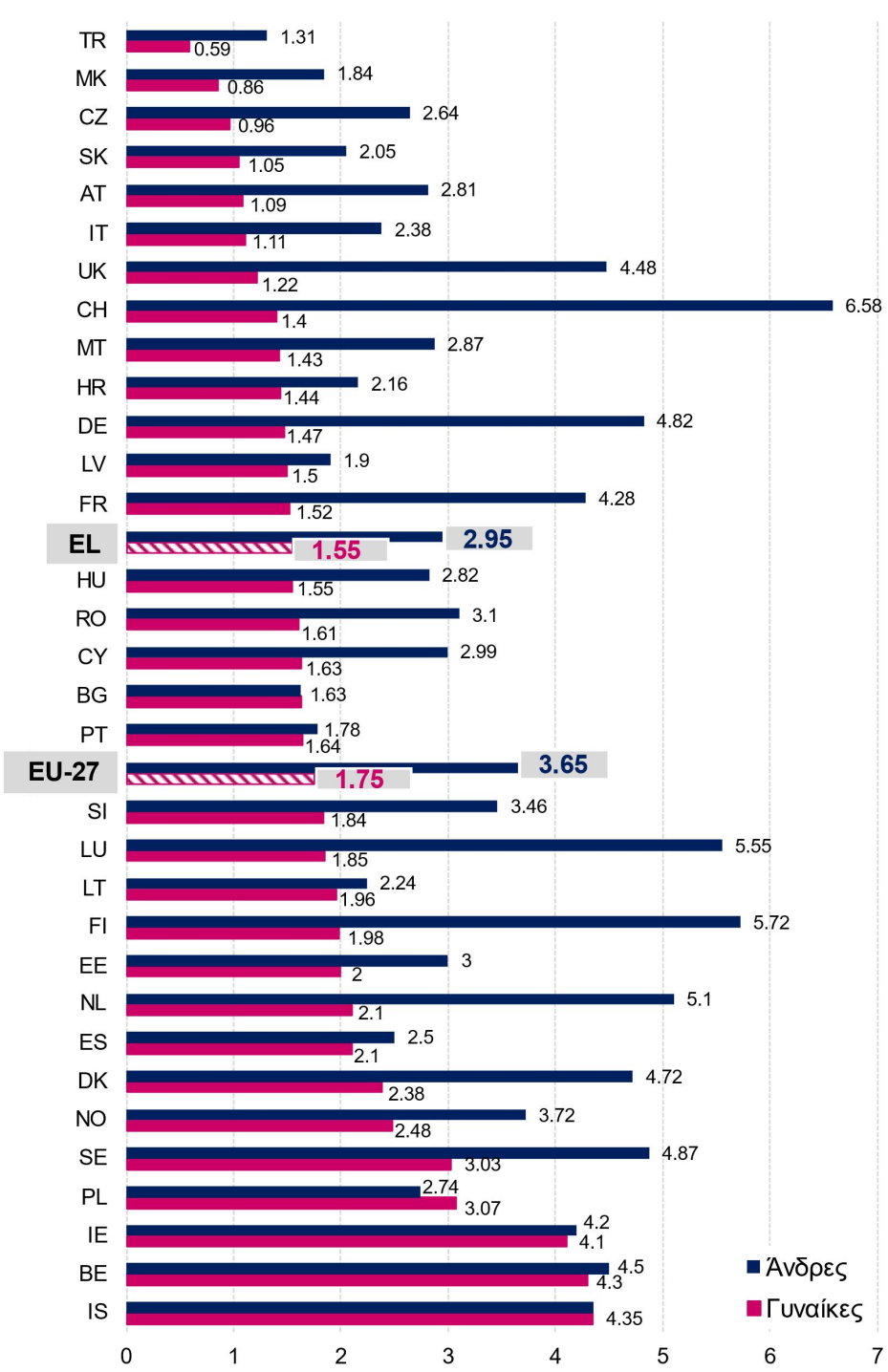
Πηγή: Ελληνική Στατιστική, 2021.

5.1.2 Στατιστικά στοιχεία

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2012 (EC, 2013), στις περισσότερες χώρες της ΕΕ οι έμφυλες διαφορές διακρίνονται περισσότερο στον τομέα της επιστήμης και της μηχανικής. Από τα δεδομένα αυτά προκύπτει ότι για το έτος 2010 υπήρχαν μόλις τρεις χώρες όπου το ποσοστό των γυναικών επιστημόνων και μηχανικών ήταν ίσο με 50% ή περισσότερο. Οι χώρες αυτές κατά αύξουσα σειρά ήταν η Ισλανδία και η Βουλγαρία με ποσοστό 50% και η Πολωνία με ποσοστό 53%, όπως απεικονίζει και το διάγραμμα στο Σχήμα 5-2. Αντίστοιχα προκύπτει ότι κατά μέσο όρο μόλις το 32% των επιστημόνων και μηχανικών ήταν γυναίκες στην ΕΕ-27. Σε πολλές χώρες, το ποσοστό αυτό είναι πολύ πιο χαμηλό όπως και στην Ελλάδα.

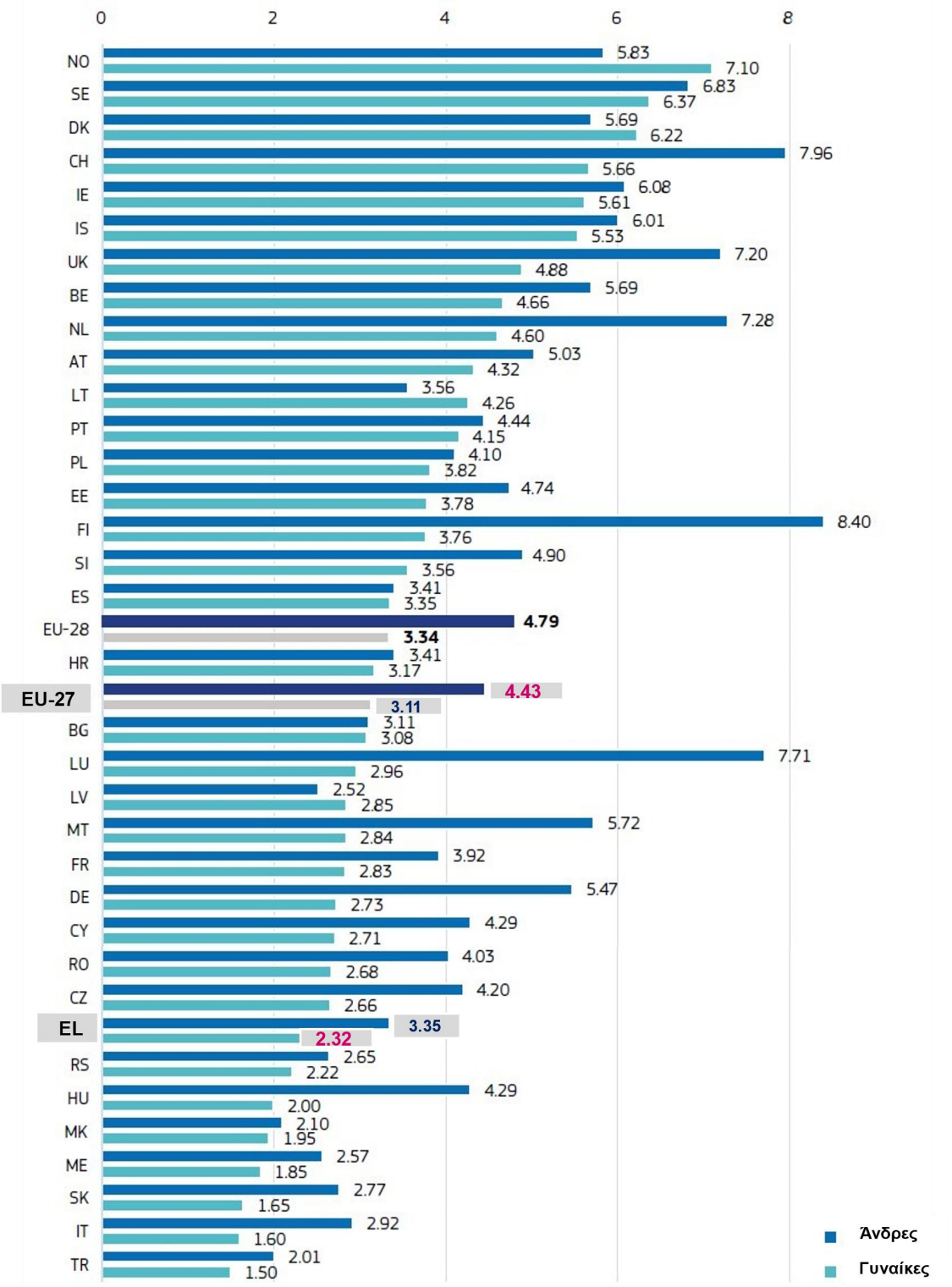
Το χάσμα μεταξύ των φύλων στα επαγγέλματα της επιστήμης και της μηχανικής παραμένει εμφανές τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε επίπεδο χώρας για το έτος 2019 όπως προκύπτει από το διάγραμμα στο Σχήμα 5-3 (EC, 2021). Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η διαφορά μεταξύ του δείκτη αναλογίας γυναικών και ανδρών στο εργατικό δυναμικό της επιστήμης και της μηχανικής είναι περίπου ίσος με 1.3% (3.1% γυναίκες και 4.4% άνδρες). Παρά τις προτεραιότητες για την προώθηση της ανάπτυξης στην επιστήμη και την τεχνολογία, τα δεδομένα δείχνουν μικρή αλλαγή από το 2010 και ακόμη μικρότερη αλλαγή από το έτος 2017 στο ποσοστό γυναικών και ανδρών στο εργατικό δυναμικό που απασχολούνται ως επιστήμονες και μηχανικοί. Ακόμη, τα στοιχεία από το 2019 δείχνουν ότι το 3.3% των γυναικών απασχολούνταν ως επιστήμονες και μηχανικοί σε σύγκριση με το 4.8% των ανδρών στην ΕΕ-28 (EC, 2021).

Σε επίπεδο χώρας, μόνο τέσσερα κράτη μέλη της ΕΕ-27 (DK, LT, LV, NO) είχαν υψηλότερο ποσοστό γυναικών επιστημόνων και μηχανικών στο εργατικό δυναμικό σε σύγκριση με τους άνδρες. Η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ του ποσοστού γυναικών και ανδρών επιστημόνων και μηχανικών στο εργατικό δυναμικό παρατηρείται στο Λουξεμβούργο (7.7% άνδρες και 3.0% γυναίκες) και στη Φινλανδία (8.4% άνδρες, 3.8% γυναίκες). Από την άλλη πλευρά, η μικρότερη διαφορά μεταξύ της αναλογίας γυναικών και ανδρών επιστημόνων και μηχανικών στο εργατικό δυναμικό παρατηρήθηκε στη Νορβηγία (7.1% γυναίκες και 5.8% άνδρες) και στη Δανία (6.2% γυναίκες και 5.7% άνδρες). Η Νορβηγία εμφανίζεται να έχει το υψηλότερο ποσοστό γυναικών επιστημόνων και μηχανικών μεταξύ του συνολικού εργατικού δυναμικού. Τέλος, αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ-27 και συνδεδεμένες χώρες έχουν υψηλότερο ποσοστό γυναικών και ανδρών επιστημόνων και μηχανικών στο εργατικό δυναμικό σε σύγκριση με την ΕΕ-27 (AT, BE, DK, EE, IE, FI, NL, NO, SI, SE, UK, CH, IS). Αναφορικά με την Ελλάδα, οι δείκτες εμφανίζεται να έχουν αυξηθεί όχι όμως σημαντικά σε σχέση με το 2010 (EC, 2021).



Σχήμα 5-2: Δείκτες Ανθρώπινου Δυναμικού επιστημόνων και μηχανικών ως προς το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό, ανά φύλο για κάθε χώρα το έτος 2010.

Πηγή: European Commission 2013.



Σχήμα 5-3: Δείκτες Ανθρώπινου Δυναμικού επιστημόνων και μηχανικών ως προς το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό, ανά φύλο για κάθε χώρα το έτος 2019.

Πηγή: European Commission 2021.

5.2 Μεθοδολογία Έρευνας

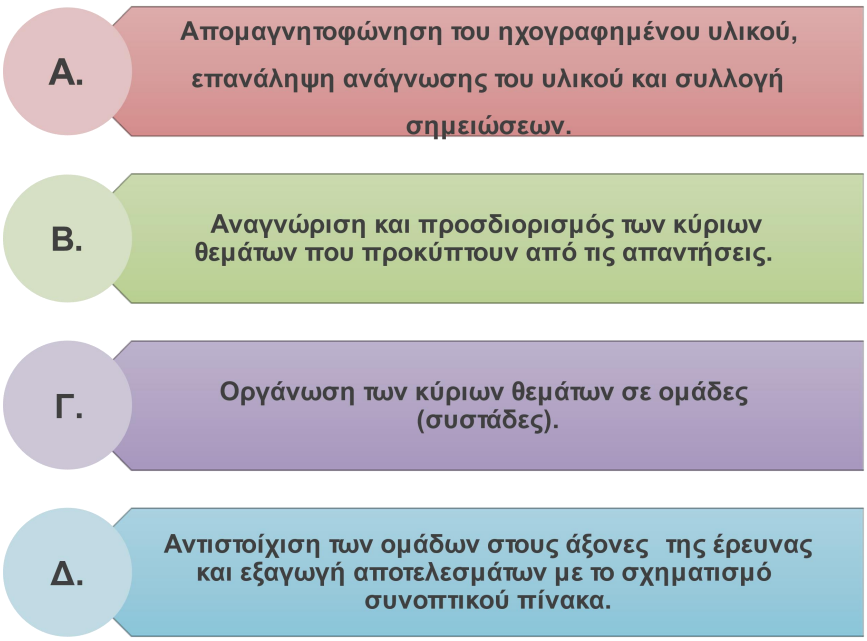
Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως στόχο την διερεύνηση του φαινομένου της έμφυλης ανισότητας απέναντι στο γυναικείο φύλο για το επάγγελμα του μηχανικού. Προκειμένου να ερευνηθούν οι απόψεις των εργαζόμενων γυναικών που είναι μηχανικοί επιλέχθηκε να διεξαχθεί ποιοτική έρευνα με τη μορφή της ημιδομημένης συνέντευξης (Ίσαρη & Πουρκός, 2016), (Galanis, 2018). Αναλυτικότερα, τα ερευνητικά ερωτήματα που καθοδήγησαν την έρευνα είναι τα ακόλουθα:

1. Ποιες είναι οι απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την επίδραση του φύλου στην εργασία τους;
2. Αντιμετωπίζουν μορφές ανισότητας στον εργασιακό τους χώρο και ποιες είναι αυτές;
3. Θεωρούν ότι οι εργασιακοί φορείς στους οποίους εργάζονται καταβάλλουν συστηματική προσπάθεια για την εξάλειψη των ανισοτήτων;

Η έρευνα περιλαμβάνει τη λήψη δέκα (10) ατομικών συνεντεύξεων από γυναίκες μηχανικούς στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, οι οποίες, πραγματοποιήθηκαν σύμφωνα με τον «οδηγό συνέντευξης». Κάθε συνέντευξη καταγράφηκε μετά την ενημέρωση και σύμφωνη γνώμη κάθε συμμετέχουσας. Συγκεκριμένα, πριν την έναρξη της συνέντευξης η κάθε συμμετέχουσα ενημερώθηκε για τα εξής θέματα που αφορούν: α) στον σκοπό και τη μεθοδολογία της έρευνας, β) στην ελευθερία επιλογής για τη συμμετοχή της και στη δυνατότητα αποχώρησης της από τη συνέντευξη σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή χωρίς αρνητικές συνέπειες, γ) στη διασφάλιση της ανωνυμίας και των προσωπικών της δεδομένων, δ) στον ρόλο της στην έρευνα και τέλος, ε) στους τρόπους επικοινωνία της με τον ερευνητή προκειμένου να απευθυνθεί σε αυτόν μετά τη λήξη της συνέντευξης. Η παραπάνω ενημέρωση, στοχεύει στην καλύτερη κατανόηση των συμμετεχόντων του σκοπού και της μεθοδολογίας της έρευνας καθώς και της διαδικασίας της συνέντευξης. Παράλληλα, με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται η εξασφάλιση της εμπιστοσύνης τους προς τον ερευνητή και η πιθανότητα συμμετοχής τους (Galanis, 2018).

Με την ολοκλήρωση των συνεντεύξεων, τα πρωτογενή δεδομένα που συλλέχθηκαν αναλύονται με τη μέθοδο της ερμηνευτικής φαινομενολογικής ανάλυσης (Interpretative Phenomenological Analysis-IPA). Αυτή η μέθοδος ανάλυσης, έχει ως στόχο τη λεπτομερή διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο οι συμμετέχουσες κατανοούν τον προσωπικό και κοινωνικό τους κόσμο όπως και η έρευνα με συνεντεύξεις που διεξάγεται. Η εφαρμογή αυτής της μεθόδου δεν αποσκοπεί σε γενίκευση των αποτελεσμάτων στον πληθυσμό αλλά εστιάζει στη μελέτη των φαινομένου από την σκοπιά των ερωτηθέντων. Τέλος, η μεθοδολογία για την ανάλυση των δεδομένων

παρουσιάζεται στο Σχήμα 5-4 με τα βήματα που ακολουθήθηκαν (Ίσαρη & Πουρκός, 2016).



Σχήμα 5-4: Μεθοδολογία ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας.

5.3 Εργαλείο Έρευνας

Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις που πραγματοποιηθήκαν αποτελούν το βασικό εργαλείο για τη διεξαγωγή την παρούσας ποιοτικής έρευνας. Κάθε συνέντευξη, καθηγείται από τους τέσσερεις (4) κεντρικούς άξονες της έρευνας, οι οποίου αφορούν στα ερευνητικά ερωτήματα που μελετώνται. Συγκεκριμένα, ο πρώτος (1ος) άξονας αφορά στα χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν το προφίλ των συμμετεχόντων, όπως είναι η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, η εργασιακή εμπειρία και το μορφωτικό επίπεδο. Ο δεύτερος (2ος) άξονας περιλαμβάνει την επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού σύμφωνα με τις απόψεις των εργαζόμενων γυναικών, ο τρίτος (3ος) αφορά στις μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μηχανικοί και τέλος, ο τέταρτος (4ος) μελετά τη λήψη ή όχι συστηματικών μέτρων για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας, σύμφωνα με τις συμμετέχουσες, που λαμβάνει ο εκάστοτε φορέας εργασίας. Κάθε ένας από τους τέσσερεις αυτούς άξονες περιλαμβάνει συγκεκριμένες ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις αυτές, αποτελούν τις βασικές ερωτήσεις του οδηγού συνέντευξης. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια της συνέντευξης πραγματοποιούνται επιπλέον διευκρινιστικές ερωτήσεις για την πληρέστερη ανάλυση και εμβάθυνση στο υπό μελέτη θέμα (Ίσαρη & Πουρκός, 2016), (Galanis, 2018).

Μετά την ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων με τη μέθοδο της ερμηνευτικής φαινομενολογικής ανάλυσης ακολουθεί ο προσδιορισμός των κύριων θεμάτων που προκύπτουν. Η αναγνώριση των κύριων θεμάτων αποτελεί τον κεντρικό άξονα για την οργάνωση των δεδομένων σε συστάδες ή ομάδες (Σχήμα 5-4). Έπειτα ακολουθεί ο καθορισμός και η ονομασία των θεμάτων ανώτερης τάξης και τέλος, ο σχεδιασμός του πίνακα περίληψης με τις ετικέτες των συστάδων και των θεμάτων ανώτερης τάξης. Ο Πίνακας 5-1 παρουσιάζει τα θέματα ανώτερης τάξης με την ονομασία τους όπως προέκυψαν από την έρευνα αυτή.

Πίνακας 5-1: Θέματα ανώτερης τάξης ανά άξονα.

Άξονας	Θέμα ανώτερης τάξης	Ερωτήσεις
2ος	εργασιακή ισότητα	Β1
	διάκριση εργασιών	Β2 και Β3
	προβλήματα εξέλιξης	Β4
3ος	μειονεκτική θέση και παρενόχληση	Γ1 και Γ8
	σχέση πρόσληψης/προαγωγής και φύλου	Γ2 και Γ3
	παράγοντες που ευνοούν/δυσχεραίνουν την εξέλιξη	Γ4
	μορφές διακρίσεων	Γ5, Γ6 και Γ7
4ος	εφαρμογή ή όχι μέτρων για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας και μορφές	Δ1 και Δ2

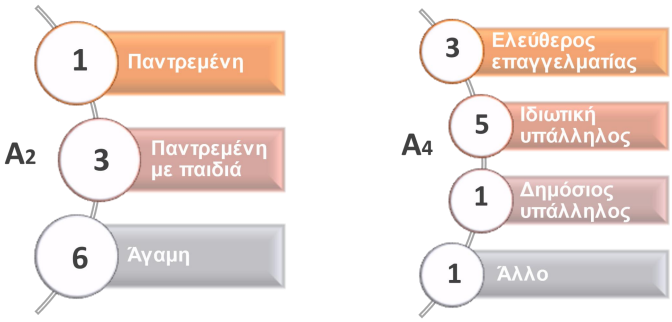
6 Αποτελέσματα

Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας. Τα αποτελέσματα κάθε άξονα παρουσιάζονται ξεχωριστά με τη μορφή σχημάτων και περιληπτικών πινάκων για την ευκολότερη κατανόησή τους.

6.1 Προφίλ συμμετεχόντων

Οι γυναίκες που έλαβαν μέρος στην έρευνα για την διερεύνηση της εργασιακής ανισότητας στο επάγγελμα του μηχανικού είναι συνολικά δέκα (10) και αποτελούνται από εννέα (9) πολιτικούς μηχανικούς και μία (1) αρχιτέκτονα μηχανικό. Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων είναι περίπου τα τριανταέξι (36) έτη και η εργασιακή εμπειρία τους κυμαίνεται από ενάμιση (1.5) χρόνο έως τριάντα (30) έτη με το μέσο όρο αυτής να είναι τα έντεκα (11) περίπου χρόνια.

Η οικογενειακή κατάσταση και το είδος του φορέα εργασίας απεικονίζονται στο Σχήμα 6-1. Συγκεκριμένα, προκύπτει ότι τρεις (3) από τις γυναίκες μηχανικούς είναι παντρεμένες με παιδιά και εννέα (9) χωρίς παιδιά. Οι έξι (6) από αυτές τις εννέα (9) είναι άγαμες και η μία (1) παντρεμένη. Ακόμη, οι μισές εργαζόμενες γυναίκες (5 σε αριθμό) είναι ιδιωτικές υπάλληλοι, τρεις (3) είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, μια (1) δημόσιος υπάλληλος σε ανώτατο εκπαιδευτικό φορέα και τέλος, μια (1) ερευνήτρια μηχανικός σε δημόσιο φορέα.



Σχήμα 6-1: Στοιχεία για την οικογενειακή κατάσταση (A2) και το είδος του φορέα εργασίας (A4) των συμμετεχόντων.

Σχετικά με την εκπαιδευτική κατάρτιση των συμμετεχόντων προκύπτει ότι οι δύο (2) από αυτές κατέχουν μεταδιδακτορικό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών. Τρεις (3) έχουν δίπλωμα μεταπτυχιακής εκπαίδευσης που αφορά είτε στην αντισεισμική μηχανική είτε

στη διοίκηση επιχειρήσεων και οι υπόλοιπες πέντε (5) δεν διαθέτουν κάποιον επιπλέον τίτλο σπουδών όπως απεικονίζεται και στο Σχήμα 6-2.



Σχήμα 6-2: Στοιχεία σχετικά με το ανώτατο εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.

6.2 Επίδραση του φύλου

Στην παράγραφο αυτή παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που προκύπτουν και αφορούν την άποψη που έχουν οι συμμετέχουσες σχετικά με την επιρροή του φύλου τους στο επάγγελμα του μηχανικού (2ος άξονας). Όπως προκύπτει μετά από την ομαδοποίηση και κατηγοριοποίηση των δεδομένων οι περισσότερες γυναίκες μηχανικοί δεν είναι σίγουρες για το αν επικρατεί ισότητα στο επάγγελμα τους (Πίνακας 6-1). Πολλές μάλιστα αναφέρουν ότι το επάγγελμα ήταν για πολλά χρόνια ανδροκρατούμενο γεγονός που αποτελεί παράγοντα δυσπιστίας ως προς το πρόσωπο της γυναίκας μηχανικού τόσο από την πλευρά του εργοδότη όσο και του πελάτη. Περαιτέρω μορφές έκφρασης της ανισότητας θεωρούν επίσης ότι λαμβάνουν χώρο στο εργοτάξιο, από το τεχνικό προσωπικό, όπως είναι οι εργολάβοι και οι μάστορες.

Σχετικά με τον αν οι ίδιες πιστεύουν ότι υπάρχουν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας που ανατίθενται κυρίως σε γυναίκες ή σε άνδρες οι απόψεις είναι μοιρασμένες, με μόλις δύο (2) στις δέκα (10) συμμετέχουσες να αναφέρουν ότι δε γνωρίζουν, όπως παρουσιάζει ο Πίνακας 6-1. Ωστόσο, οι περισσότερες αναφέρουν παράλληλα ότι μια τέτοιου είδους διάκριση δε θα έπρεπε να υπάρχει. Ειδικότερα, όσες πιστεύουν ότι οι γυναίκες απασχολούνται σε συγκριμένες θέσεις αναφέρουν ότι αυτές είναι εργασίες γραφείου ή θέσεις στο δημόσιο τομέα, όπως είναι το γραφείο πολεοδομίας. Οι ίδιες γυναίκες αναφέρουν επίσης, ότι οι άνδρες μηχανικοί απασχολούνται περισσότερο σε θέσεις που σχετίζονται με εργασίες πεδίου, κατασκευής και εργοταξίου καθώς και θέσεις διοίκησης που αφορούν στη λήψη αποφάσεων, επίβλεψη και αξιολόγηση προσωπικού.

Τέλος, μόλις τέσσερεις (4) στις δέκα (10) γυναίκες της έρευνας θεωρούν ότι υπάρχουν δυσκολίες που καλούνται να αντιμετωπίσουν για να εξελιχθούν στο επάγγελμα του μηχανικού. Βασική δυσκολία φαίνεται να αποτελεί η μητρότητα, καθώς όχι μόνο περιορίζει για τις ίδιες τον χρόνο που διαθέτουν για τη δουλειά τους, αλλά πολλές φορές αυτό αποτελεί κριτήριο και για τον εργοδότη. Συγκεκριμένα, οι ίδιες αναφέρουν, ότι είναι δύσκολο να συνδυάσουν τους διαφορετικούς ρόλους που καλούνται να εκπληρώσουν καθώς οι ώρες εργασίας είναι αρκετές όπως και οι ευθύνες και οι απαιτήσεις. Επιπρόσθετοι παράγοντες είναι εκείνοι που σχετίζονται με τη φύση της γυναίκας όπως είναι οι ορμόνες, το θυμικό ή το πόσο ευσυγκίνητη ή σκληρή είναι. Οι παράγοντες αυτοί, είναι δυνατό να αποτελέσουν επιπλέον δυσκολίες ιδίως όταν η ίδια η γυναίκα νιώθει ότι έχει χάσει ή αναζητά την ταυτότητά της. Είναι σημαντικό ότι δύο (2) από τις συμμετέχουσες αναγνωρίζουν τις δυσκολίες στο σύνολο των εργαζόμενων γυναικών ανεξαρτήτως επαγγέλματος, επισημαίνοντας ξανά ότι η δημιουργία οικογένειας και η απόκτηση παιδιών είναι σημαντικός παράγοντας. Τέλος, σημαντικό είναι επίσης ότι μια (1) από τις συμμετέχουσες αναγνωρίζει την εμφάνιση δυσκολιών καθολικά λόγω των αυξημένων εργασιακών απαιτήσεων ανεξαρτήτως φύλου.

Πίνακας 6-1: Συγκεντρωτικός πίνακας δεδομένων που προκύπτουν από ανάλυση για τον 2ο άξονα.

2ος άξονας		
Θέμα ανώτερης τάξης	**Κατηγοριοποίηση Απαντήσεων** (αριθμός απαντήσεων)	**Χαρακτηριστικά απόσπασμα συνέντευξης**
εργασιακή ισότητα	δεν υπάρχει (3)	*«όχι όπως και σε πολλά πράγματα άλλα»*
	υπάρχει (3)	*«Σήμερα ναι δεν υπάρχει αυτή η δυσπιστία που υπήρχε στην αρχή.»*
	δε ξέρω (5)	*«Ισότητα; Δεν ξέρω…»*
διάκριση εργασιών (ερώτημα Β2)	δεν υπάρχει (4)	*«το ποσοστό είναι κατανεμημένο, βάση πτυχίου και όχι βάση φύλου»* *«Γενικώς θεωρώ ότι μπορούμε να κάνουμε εξίσου καλά και εξίσου αποτελεσματικά μια δουλειά»*
	υπάρχει (4)	*«Ναι νομίζω, ναι. Είναι πιο εύκολο να συναντήσεις έναν άντρα μηχανικό σε μια οικοδομή απ' ότι μια γυναίκα.»* *«Νομίζω ότι οι γυναίκες μηχανικοί, αυτό όμως δε μπορώ να το ξέρω αν πραγματικά αν ισχύει, η δική μου εντύπωση είναι ότι οι γυναίκες μηχανικοί απορροφούνται σε ποσοστό περισσότερο σε δημόσιο τομέα»*
	δε ξέρω (2)	*«Δε ξέρω, δε μπορώ να το απαντήσω αυτό.»* «Χμ, όχι δεν είμαι σίγουρη γι' αυτό….»
διάκριση εργασιών και μορφές (ερώτημα Β3)	δεν υπάρχει (2)	*«όχι εγώ δε νομίζω ότι έχει να κάνει με το φύλο.»* *«Όχι δε θα το έλεγα αυτό.»*
	υπάρχει (8)	*«Νομίζω πως εξακολουθεί η κατασκευή να είναι ε στη πλειονότητά ένα κομμάτι της δουλειάς μας που περισσότερο ασχολούνται άντρες.»* *«Ε ίσως οι πιο υπεύθυνες θέσεις να δίνονται στους άντρες γιατί και τώρα σε αυτή τη δουλειά που είμαι ε, οι πιο υπεύθυνες θέσεις ανήκουν όντως σε άντρες απ' ότι σε γυναίκες… για παράδειγμα ο Senior engineer που είναι κι ο υπεύθυνός μου είναι άνδρας,*

		ο σύμβουλος που έχουνε για τα έργα και τα λοιπά είναι κι αυτός άντρας, το αφεντικό είναι άντρας…»
Βγ. προβλήματα εξέλιξης (ερώτημα Β4)	δεν υπάρχουν (2)	*«Συγκεκριμένες δυσκολίες που να αφορά όμως μια συγκεκριμένη συμπεριφορά των άλλων ως προς το φύλο δε νομίζω, δεν έχει ταβάνι το που μπορεί να ασχοληθεί η γυναίκα μηχανικός.»*
	υπάρχουν μόνο για τις γυναίκες μηχανικούς (4)	*«Θεωρώ ότι δυσκολεύει μια γυναίκα η οποία έχει παιδιά σίγουρα, ε, έχει υποχρεώσεις οπότε σίγουρα θα μοιραστεί ο χρόνος ενώ τώρα είμαι πολύ πιο ευέλικτη»* *«Πολλές φορές δηλαδή, αυτό μας δυσκολεύει σα γυναίκες, π.χ. οι ορμόνες, το θυμικό, το πόσο ευσυγκίνητη είναι μια γυναίκα ή πόσο δεν είναι ή πόσο πρέπει να είναι πιο σκληρή και λοιπά…»*
	υπάρχουν για όλες τις γυναίκες (2)	*«Δυσκολίες νομίζω αντιμετωπίζουν όλες οι εργαζόμενες γυναίκες ιδίως όταν έρχεται η στιγμή που κάνεις τη δική σου οικογένεια...»*
	υπάρχουν καθολικά για άνδρες και γυναίκες (1)	*«Χμ δε ξέρω αν έχει να κάνει μόνο με τη γυναίκα αυτό ή και μόνο με τι γυναίκα. Δηλαδή και ο άντρας σίγουρα αντιμετωπίζει δυσκολίες. Πιο πολύ πιστεύω είναι ότι έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις που έχουν οι εταιρίες, οι εργοδότες μάλλον από τους εργαζόμενους, νομίζω είναι καθολικό!*
	δε ξέρω (1)	*«Δεν είμαι σίγουρη, δεν έχω κάποιο κριτήριο για να το πω αυτό.»*

6.3 Μορφές ανισότητας

Η παράγραφος αυτή αφορά τις απόψεις των γυναικών σχετικά με τις μορφές ανισότητας που έχουν μέχρι σήμερα αντιμετωπίσει στο χώρο εργασίας τους ως μηχανικοί (3ος άξονας). Σύμφωνα με τα δεδομένα, προκύπτει ότι οι διάφοροι τύποι διακρίσεων προκύπτουν υπό συγκεκριμένες συνθήκες οι οποίες αφορούν εργασίες που ήταν συνυφασμένες μέχρι σήμερα με το ανδρικό φύλο. Συγκεκριμένα, οι εργασίες αυτές για το επάγγελμα του μηχανικού αφορούν είτε εργασίες πεδίου όπως είναι η κατασκευή και το εργοτάξιο είτε θέσεις εξουσίας όπως είναι οι σύμβουλοι και τα διοικητικά μέλη μιας κατασκευαστικής εταιρίας.

Ειδικότερα, οι συμμετέχουσες δήλωσαν ότι κατά την διαδικασία επίβλεψης που λαμβάνει χώρα στο εργοτάξιο αντιμετώπισαν συμπεριφορές που τις έκαναν να νιώσουν άβολα καθώς τρεις (3) στις δέκα (10) δήλωσαν ότι έχουν νιώσει μειονεκτικά για θέματα που αφορούν το φύλο και την εργασία τους. Βασικότερη αιτία για αυτό φαίνεται να αποτελούν υποτιμητικές συμπεριφορές, απόψεις και σχόλια όπως παρουσιάζει ο Πίνακας 6-2. Ακόμη, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι από τα δεδομένα προκύπτει ότι μια (1) στις δέκα (10) γυναίκες που έλαβαν μέρος έχει υποστεί λεκτικά σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας της.

Για τα θέματα που αφορούν την επιρροή του φύλου είτε κατά τη διαδικασία της πρόσληψης είτε της προαγωγής οι γυναίκες μηχανικοί πιστεύουν ότι το φύλο δεν έχει αποτελέσει καθοριστικό ρόλο και συγκεκριμένα εμπόδιο για κανένα από τα δύο. Από αυτές, μόλις δύο (2) δηλώνουν ότι θα μπορούσε το φύλο τους να έχει αποτελέσει προσόν για την πρόσληψη τους, είτε γιατί οι εργοδότες θεωρούν τις γυναίκες πιο αδύναμες είτε εξαιτίας των νέων σύγχρονων απαιτήσεων για την ισότητα των φύλων. Ωστόσο, η άποψη τους είναι διαφορετική σχετικά με το αν το φύλο τους αποτέλεσε προσόν για την προαγωγή τους. Συγκεκριμένα, οι ίδιες γυναίκες που δήλωσαν ότι δεν αποτέλεσε εμπόδιο για την προαγωγή τους δήλωσαν ότι δεν αποτέλεσε ούτε προσόν, καθιστώντας το θέμα της προαγωγής ανεξάρτητο του φύλου όπως καταγράφει ο Πίνακας 6-2.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι παράγοντες που αναγνώρισαν οι γυναίκες μηχανικοί ότι δυσχεραίνουν την προαγωγή και ανέλιξη τους. Το Σχήμα 6-3 και ο Πίνακας 6-2 παρουσιάζουν τους παράγοντες αυτούς. Στο Σχήμα 6-3 οι παράγοντες αυτοί, απεικονίζονται κατά αύξουσα σειρά της συχνότητας εμφάνισής τους. Σύμφωνα με τα δεδεομένα, οκτώ (8) στις δέκα (10) γυναίκες απάντησαν καταφατικά στην ύπαρξη τέτοιων παραγόντων. Συγκεκριμένα, στη βάση της πυραμίδας ως βασικός παράγοντας εμφανίζεται η μητρότητα και η οικογένεια, καθώς οι πέντε (5) στις εννέα (9) γυναίκες

που απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα (ερώτηση Γ4.), θεωρούν ότι είναι δύσκολο να συνδυάσεις το ρόλο της μητέρας και της εργαζόμενης γυναίκας μηχανικού. Στη συνέχεια, ακολουθούν δυσκολίες όπως είναι οι αυξημένες ώρες εργασίας, ο συνδυασμός των ρόλων της σύγχρονης γυναίκας μηχανικού καθώς και το ίδιο το φύλο. Βέβαια, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι τρεις (3) από τις (10) γυναίκες της έρευνας αναγνωρίζουν παράγοντες που δυσκολεύον την εξέλιξή του μηχανικού ανεξαρτήτως του φύλου τονίζοντας ότι τα φύλα είναι και θα πρέπει να θεωρούνται ίσα.



Σχήμα 6-3: Παράγοντες που δυσκολεύουν την εξέλιξη των γυναικών στο επάγγελμα του μηχανικού κατά αύξουσα σειρά της συχνότητας εμφάνισής τους.

Οι απόψεις των γυναικών σχετικά με τις μισθολογικές διαφορές στο επάγγελμα του μηχανικού σύμφωνα με την εμπειρία τους δεν είναι σαφείς όπως δείχνει ο Πίνακας 6-2. Οι μισές από αυτές αναφέρουν ότι δεν μπορούν να γνωρίζουν σχετικά με το θέμα ή ότι δεν έχουν προβληματιστεί αναφορικά με αυτό. Παρόλα αυτά, οι τέσσερεις (4) στις δέκα (10) γυναίκες της έρευνας εκφράζουν ότι υπάρχουν μισθολογικές διαφορές οι οποίες δεν αφορούν τη διάκριση του φύλου. Συγκεκριμένα, εντοπίζουν ότι οι διαφορές αυτές σχετίζονται με το εκπαιδευτικό και επιμορφωτικό επίπεδο του καθενός καθώς και την ποιότητα εργασίας που προσφέρουν.

Σχετικά με την αξιολόγηση της εργασίας τους, οι γυναίκες μηχανικοί (7 στις 10 που συμμετείχαν στην έρευνα) θεωρούν ότι γίνεται με τον ίδιο τρόπο για γυναίκες και άνδρες μηχανικούς κι επομένως το φύλο δεν αποτελεί παράγοντα. Αντίθετα, μόλις δύο (2) θεωρούν ότι η αξιολόγηση πραγματοποιείται υπό περιπτώσεις με τον ίδιο τρόπο και συγκεκριμένα, όταν η εργασία που έχουν αναλάβει δε σχετίζεται με κάποια από όσες προτιμάται να αναλαμβάνουν άντρες, όπως είναι παραδείγματος χάρη η επίβλεψη στο εργοτάξιο. Τέλος, σχετικά με την επικαιροποίηση των γνώσεων και τη δυνατότητα συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα ή για οποιαδήποτε μορφή μετεκπαίδευσης

όλες οι συμμετέχουσες δήλωσαν ότι έχουν ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως του φύλου τους (Πίνακας 6-2).

Πίνακας 6-2: Συγκεντρωτικός πίνακας δεδομένων που προκύπτουν από ανάλυση για τον 3ο άξονα.

3ος άξονας		
Θέμα ανώτερης τάξης	**Κατηγοριοποίηση Απαντήσεων** (αριθμός απαντήσεων)	**Χαρακτηριστικά απόσπασμα συνέντευξης**
(ερωτήματα Γ1 και Γ8) μειονεκτική θέση	ναι (7)	*«Ναι, ε υπήρχε μια θέση που είχα αναλάβει σε ένα project που ήτανε ένα project ε, όπου όχι μόνο το φύλο μου με υποβάθμιζε αλλά ακόμη και η ηλικία μου. Ήταν παράγοντας για να αποκλειστώ από meetings για να μην έχω την αμοιβή που έπρεπε να έχω, να μην έχω τις παροχές που έπρεπε να έχω, να μην ακούγεται ισάξια η γνώμη μου, εννοείται, ναι, ναι!»* *«Ναι. Το έχω νιώσει ότι πολύ με βλέπουνε μειονεκτικά στο εργοτάξιο που πιστεύω ότι αν ήταν κάποιος άνδρας κι έλεγε τα ίδια με εμένα δε νομίζω να τον ειρωνεύονταν.»*
	όχι (3)	*«Όχι, δε θα το έλεγα.»*
παρενόχληση	ναι (1)	*«Εε λεκτικά, από έναν ανώτερο μου…»*
	όχι (9)	*«Όχι»*
σχέση πρόσληψης & φύλου (ερώτημα Γ2)	αποτέλεσε εμπόδιο για την πρόσληψη (3)	*«Ναι με έμμεσο τρόπο κάποιος μου το έχει πει αυτό…»/*
	δεν αποτέλεσε εμπόδιο για την πρόσληψη (7)	*«όχι»* *«Ποτέ δεν έχω καταλάβει κάτι τέτοιο»*
	δεν αποτέλεσε προσόν για την πρόσληψη (4) ίσως να αποτέλεσε	*«Δεν έχει τύχει να σκεφτώ κάτι τέτοιο ή να νιώσω κάπως έτι ότι λόγω φύλου μπορεί να ήμουνα ε πιο προνομιούχα.»* *«προσόν ίσως… ίσως να μπορούσε να αποτελέσει, αν σκεφτώ ότι τώρα υπάρχει*

	προσόν για την πρόσληψη (2)	*μια τάση για την ανάδειξη της ισότητας και τα διάφορα κινήματα ακόμη και στην Ελλάδα…»* *«ίσως ναι αν πάρω παράδειγμα για την προηγούμενή μου δουλειά όπου γενικότερα προσλάμβανε ο εργοδότης μου περισσότερες γυναίκες…»*
σχέση προαγωγής & φύλου (ερώτημα Γ3)	δεν αποτέλεσε εμπόδιο για την προαγωγή (7)	*« Όχι, όχι σε το θεωρώ.»* *«Πιστεύω ότι αν είσαι καλός στη δουλειά σου και αποδοτικός ε δεν έχει σημασία»*
	αποτέλεσε εμπόδιο για την προαγωγή (3)	«ναι θεωρώ πως ναι» «Εε ίσως, ναι» «…πιστεύω ότι στα υψηλά κλιμάκια ναι είναι κριτήριο.»
	δεν αποτέλεσε προσόν για την προαγωγή (7)	«Όχι.» «Ούτε προσόν θα το έλεγα…»
παράγοντες που δυσχεραίνουν την εξέλιξη (ερώτημα Γ4)	ναι (8)	
	μητρότητα	*«Η μητρότητα ναι πιστεύω …»*
	πολλές ώρες εργασίας	*«απαιτεί πάρα πολλές ώρες εργασίας, πολλές έξω και γενικά είναι ένας δύσκολος επαγγελματικός στίβος αλλά αυτό νομίζω έχει να κάνει γενικά με την ισορροπία του ρόλου επαγγελματία-μάνας-γυναίκας»*
	συνδυασμός παραγόντων	*«Θεωρώ ότι η γυναίκα τη σήμερον ημέρα καλείται να είναι ένας υπεράνθρωπος. Μιλάω για τη γυναίκα επιστήμονα-μηχανικό, να είναι μητέρα, να είναι σύντροφος, να είναι γυναίκα, να είναι επιστήμονας, να είναι μηχανικός, να είναι πατέρας, να είναι κουβαλητής, να κάνει καινοτομία, να είναι δίκαιος να… να … να … οπότε θεωρώ ότι είναι ικανή αλλά σε κάθε περίοδο της ζωής της ή της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας νομίζω ότι πρέπει να αποφασίζει ποιο ρόλο θα δώσει έμφαση και πόσο, που είναι και προσωπική επιλογή και φυσικά ωθείται και από το εργασιακό περιβάλλον!»*
	όχι (2)	*«Όχι, όχι όσον αφορά την εξέλιξη μας μπορούμε να τα καταφέρουμε παρά τις όποιες δυσκολίες και ανεξαρτήτως φύλου».*

μορφές διακρίσεων μισθολογική διαφορά (ερώτημα Γ5)	όχι (1)	*«Πιστεύω πως ναι, δε ξέρω, αλλά θέλω να πιστεύω πως ναι.»*
	ναι (4)	*«Εε νομίζω στη διαπραγμάτευση περισσότερο είναι αυτό, δε νομίζω ότι έχει να κάνει το φύλο.»* *«Όχι, σίγουρα δεν είναι* (ίδιοι οι μισθοί) *αλλά δε θεωρώ ότι είναι ίδιες και με αυτές των υπολοίπων γυναικών συναδέλφων μου. Κάθε μηχανικός τιμολογεί την εργασία του διαφορετικά ή αντίστοιχα ο εργοδότης αξιολογεί βάση του βιογραφικού, δε θεωρώ ότι αφορά το φύλο αυτό.»*
	δε γνωρίζω (5)	*«Αυτό δε το γνωρίζω, δηλαδή δεν έχω κάνει τη σύγκριση με κάποιο συνάδελφο άντρα για να μπορέσω να το πω με σιγουριά.»* *«…δεν είμαι σίγουρη 100%, θεωρώ όμως ότι όταν ένας άντρας μπορεί να κάτσει και πολλές παραπάνω ώρες στη δουλειά του ίσως αμείβεται και διαφορετικά, να' ναι άλλη η συμφωνία.»*
ισότιμη αξιολόγηση εργασίας (ερώτημα Γ6)	ναι (7)	*«Θεωρώ πως ναι.»* *«Στην εργασία μου, φυσικά υπάρχει μηχανισμός αξιολόγησης ο οποίος δεν αφορά το φύλο για την αξιολόγηση.»* *«…δε πιστεύω ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα για την αξιολόγηση της εργασίας.»*
	όχι πάντα (2)	*«Σε κάποιες περιπτώσεις ναι…»* *«Όχι πάντα σύμφωνα με τα παραδείγματα που ανέφερα πιο πριν…»*
	δε γνωρίζω (1)	*«Δεν έχω συνάδελφο άντρα ούτε είχα για να μπορέσω να πω κάτι τέτοιο»*
ίσες ευκαιρίες επικαιροποίησης επαγγελματικών γνώσεων (ερώτημα Γ7)	ναι (10)	*«Ναι, ναι, δεν έχω παρατηρήσει κάποιο σεμινάριο το οποίο ξεχωρίζει για άντρες και γυναίκες, μιλάει για μηχανικούς, οπότε δεν έχω παρατηρήσει κάποια διαφοροποίηση.»* *«Ναι! Σε σεμινάρια και τέτοια ναι, μεταπτυχιακά το οτιδήποτε πιστεύω είναι ακριβώς το ίδιο.»*

6.4 Συστηματικά μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας

Η τελευταία ενότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας αφορά τα μέτρα που λαμβάνουν οι φορείς εργασίας για την εξάλειψη της έμφυλη ανισότητας (4ος άξονας). Μετά από τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι στους περισσότερους φορείς λαμβάνονται μέτρα που αφορούν την διασφάλιση της ισορροπίας των ρόλων που έχει η γυναικά και που αφορούν στην οικογενειακή και επαγγελματική της ζωής. Ειδικότερα, επτά (7) στις δέκα (10) γυναίκες, μηχανικούς που συμμετείχαν δήλωσαν ότι λαμβάνονται μέτρα από τους φορείς εργασίας τους, όπως είναι αυτά του ευέλικτου ωραρίου εργασίας, της εργασίας από το σπίτι ή ακόμη και της απουσίας από την εργασία για οποιοδήποτε πρόβλημα ανακύψει (Πίνακας 6-3). Μόλις, δύο (2) από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι δε λαμβάνονται τέτοιου είδους μέτρα και οι υπόλοιπες δύο (2) δε γνωρίζουν κάτι σχετικά με αυτό.

Ακόμη, είναι φανερό ότι μόνο ένας (2) από τους δέκα (10) φορείς όπου εργάζονται οι συμμετέχουσες λαμβάνουν συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων όπως παρουσιάζει ο Πίνακας 6-3. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι και ο δύο αποτελούν δημόσιους φορείς γεγονός που υποδεικνύει ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δε προβαίνουν στη λήψη τέτοιων μέτρων συστημικά όπως ορίζουν οι σύγχρονες ευρωπαϊκές στρατηγικές και οι παγκόσμιοι ΣΒΑ του ΟΗΕ. Τέλος, μερικά από τα συστημικά μέτρα που λαμβάνονται σε έναν από αυτούς τους δημόσιους φορείς παρουσιάζει ο ακόλουθος Πίνακας 6-3.

Πίνακας 6-3: Συγκεντρωτικός πίνακας δεδομένων που προκύπτουν από ανάλυση για τον 4ο άξονα

4η ενότητα – συνιστώσα Δ.		
Θέμα ανώτερης τάξης	**Κατηγοριοποίηση Απαντήσεων** (αριθμός απαντήσεων)	**Χαρακτηριστικά απόσπασμα συνέντευξης**
Εφαρμογή μέτρων κατά της έμφυλης ανισότητας (ερώτημα Δ1)	ναι (7)	
	όχι (2)	*«Όχι απ' όσο ξέρω.»* *«Όχι.»*
	δε γνωρίζω (2)	*«Δε γνωρίζω.»* *«Δεν έχω κάποιο παράδειγμα δυστυχώς αλλά ο εργοδότης μου είναι υπέρ της οικογένειας γενικά.»*
μέτρα που λαμβάνονται (ερώτημα Δ1)	ευέλικτο ωράριο εργασίας	*«Υπάρχει η δυνατότητα ευέλικτης εργασίας αλλά καθολικά!¨* *«…γυναίκες που μπορεί να έχουν παιδιά έχουν αλλάξει το ωράριο τους, έρχονται πιο νωρίς για να φεύγουν πιο νωρίς…»*
	εξ 'αποστάσεως εργασίας	*«…επιτρέπεται και η εργασία από το σπίτι για οποιοδήποτε λόγο αν υπάρχει κάποιο θέμα.»*
	επέκταση της διάρκειας εργασίας/έρευνας	*«…ο φορέας.. δίνει τη δυνατότητα στην διδάκτορα να επεκτείνει τη διάρκεια του διδακτορικού για ένα χρόνο για κάθε τέκνο που αποκτά νομίζω…»*
	λοιπά μέτρα στήριξης	*«…Δηλαδή, ίσα ίσα που έχουν βοηθήσει τις γυναίκες-μαμάδες.»* *«Ναι, ναι, ναι, μπορούμε να ζητήσουμε οτιδήποτε χρειαστεί για να λείψουμε, πάντα τυπικά όμως.»*

λήψη συστημικών μέτρων (ερώτημα Δ2)	ναι (2)	*«Ναι και συμμετέχω και σε μια επιτροπή γι' αυτό Είναι μια επιτροπή που ουσιαστικά παίρνει μέτρα, φτιάχνει χρονοδιάγραμμα, ορίζει ανθρώπους και κινήσεις, δράσεις για να πετύχουμε όλα αυτά και πως μπορούμε να τα κάνουμε όλα αυτά, με ποιες μετρήσεις για την εργασιακή αποκατάσταση της γυναίκας στο φορέα μας...»* *«Νομίζω ναι γιατί υποχρεούται να το κάνει αυτό, αλλά πέρα από αυτό... δε γνωρίζω…»*
	όχι (5)	*«Συστημικά; Όχι! Γενικά προσπαθούμε να μην υπάρχει αυτού του τύπου ο διαχωρισμός και να μπορούν όλοι οι εργαζόμενοι μας να είναι και να αισθάνονται ισάξιοι, ασφαλής και ευχαριστημένοι.»* *«Όχι, δεν έχω δει κάτι τέτοιο, μια δράση που να ασχολείται με αυτό το θέμα, δεν έχει τύχει να δω κάτι…»* *«Όχι, δε νομίζω να υπάρχει κάτι τέτοιο.»*
	δε γνωρίζω (3)	*«Δε γνωρίζω.»*
μέτρα που λαμβάνονται	αποκατάσταση της γυναίκας στο φορέα εργασίας	*«…Είναι μια επιτροπή που ουσιαστικά παίρνει μέτρα, που φτιάχνει χρονοδιάγραμμα, ορίζει ανθρώπους και κινήσεις, δράσεις για να πετύχουμε όλα αυτά και πως μπορούμε να τα κάνουμε όλα αυτά, με ποιες μετρήσεις για την εργασιακή ε, αποκατάσταση της γυναίκας στο φορέα μας, ε για τα κριτήρια προαγωγής από συγκεκριμένες βαθμίδες προς άλλες ε συγκεκριμένες βαθμίδες σε ανώτερες θέσεις, ε, … να υπάρχει δίκαιη εκπροσώπηση των γυναικών σε όλες τις επιτροπές ας πούμε και σε όλες τις κοινωνίες, τα groups τους φορέα, να υπάρχει σε όλα τα διαφορετικά τμήματα του φορέα εκπροσώπηση των γυναικών και διάφορα άλλα, ε να μην υπάρχει ας πούμε καμία ρατσιστική τάση προς το φύλο, την εθνότητα ως προς τίποτα από όλα αυτά τέλος πάντων.»*
	κριτήρια προαγωγής	
	δίκαιη εκπροσώπηση γυναικών	
	ύπαρξη εκπροσώπησης γυναικών σε όλα τα τμήματα του φορέα	
	καμία ρατσιστική τάση προς το φύλο	

7 Συμπεράσματα

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την παρούσα εργασία, κύριος στόχος της οποίας είναι η διερεύνηση των απόψεων των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την αντιμετώπιση του γυναικείου φύλου στον χώρο εργασίας τους. Γι' αυτό το σκοπό επιλέχθηκε να μελετηθούν οι απόψεις από γυναίκες μηχανικούς δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση σε μια σειρά από ερωτήματα που αφορούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα και άξονες της ποιοτικής έρευνας που διεξάχθηκε με τη μορφή ατομικών ημιδομημένων συνεντεύξεων:

1. Ποιες είναι οι απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την επίδραση του φύλου στην εργασία τους;
2. Αντιμετωπίζουν μορφές ανισότητας στον εργασιακό τους χώρο και ποιες είναι αυτές;
3. Θεωρούν ότι οι εργασιακοί φορείς στους οποίους εργάζονται καταβάλλουν συστηματική προσπάθεια για την εξάλειψη των ανισοτήτων;

Η μελέτη του φαινομένου των έμφυλων διακρίσεων για το επάγγελμα του μηχανικού επιλέχθηκε καθώς το επάγγελμα χαρακτηρίστηκε εξαρχής ως ανδροκρατούμενο. Ο χαρακτηρισμός αυτός, όπως προκύπτει από τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα και έρευνες δεν έχει αλλάξει ακόμη και σήμερα (Appsso-eurostat, 2022). Έτσι, η διερεύνηση της ισότητας των φύλων στο επάγγελμα του μηχανικού έχει εξαιρετικό ενδιαφέρον, ιδίως σήμερα όπου ο ΟΗΕ έχει ορίσει τον 5^{ο} ΣΒΑ αναφορικά με την ισότητα των φύλων (ΠΚΠ ΟΗΕ, 2019).

Από τα πρωτογενή δεδομένα που συλλέχθηκαν, προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 10 γυναίκες μηχανικούς (9 πολιτικούς μηχανικούς και 1 αρχιτέκτονα μηχανικό) με μέσο όρο ηλικίας και εργασιακής εμπειρίας τα 36 και 11 έτη αντίστοιχα. Οι περισσότερες από τις συμμετέχουσες, είναι άγαμες, χωρίς τέκνα και εργαζόμενες μηχανικοί σε ιδιωτική επιχείρηση με ανώτερο επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης αυτό της τριτοβάθμιας χωρίς μεταπτυχιακή ειδίκευση.

Αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, το οποίο σχετίζεται με τις απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την επίδραση του φύλου στην εργασία τους είναι σαφές ότι οι συμμετέχουσες δεν είναι σίγουρες για το αν επικρατεί ισότητα ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες στο επάγγελμα του μηχανικού. Οι ίδιες μάλιστα αρκετές φορές χαρακτήρισαν «ανδροκρατούμενο» το επάγγελμα, γεγονός που συμφωνεί με τα διαθέσιμα δεδομένα για το πλήθος των εργαζόμενων γυναικών που είναι μηχανικοί τόσο στη χώρα μας όσο και στην υπόλοιπη ΕΕ (Appsso-eurostat, 2022).

Ακόμη, η πλειοψηφία από τις συμμετέχουσες αναγνώρισε ως ενεργό το ρόλο του φύλου τους στην ανάληψη συγκεκριμένων εργασιακών βαθμίδων και εργασιών. Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι οι περισσότερες θέσεις με ηγετικό ρόλο, αυξημένες απαιτήσεις και καθήκοντα κατά κύριο λόγο αφορούν άνδρες ενώ, οι ίδιες απασχολούνται περισσότερο σε θέσεις γραφείου σχετικά με την εργασία του μηχανικού. Η άποψη αυτή, βρίσκεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα των ερευνών που μελετούν το ρόλο της γυναίκας και του φύλου της στη θέση εργασίας και οι οποίες αναγνωρίζουν την δυσκολία πρόσληψης, αξιολόγησης και άνισης εκπροσώπησης της σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα (Lombardi, 2017), (Buribayev & Khoumzina, 2019), (Shrestha et al, 2020), (Gauci et. al, 2021) . Σημαντικό είναι επίσης, ότι οι περισσότερες από τις γυναίκες μηχανικούς ανέφεραν ότι εξαιτίας του φύλου τους αντιμετωπίζουν συγκριμένες δυσκολίες στο επάγγελμά τους, επισημαίνοντας τη μητρότητα ως μια από αυτές. Η δήλωση αυτή, αναγνωρίζεται και από τη μελέτη του Chen (2021) στην Κίνα όπου οι γυναίκες επιλέγουν να αποκρύψουν την επιθυμία τους να γίνουν μητέρες ώστε να αποφύγουν τυχόν διακρίσεις.

Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα και τις μορφές ανισότητας που πιθανόν αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο, οι γυναίκες μηχανικοί αναφέρουν ότι το φύλο τους δεν έχει οποιαδήποτε επιρροή στη διαδικασία πρόσληψης και προαγωγής τους. Ωστόσο, η θέση αυτή βρίσκεται σε αντίφαση με τα διαθέσιμα αποτελέσματα άλλων ερευνών όπου οι γυναίκες παρουσιάζεται να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες τόσο κατά την πρόσληψη όσο και προαγωγή τους (Buribayev & Khoumzina, 2019), (Chen ,2021), (Gauci et. al, 2021), (Zhang et al. 2021). Επιπλέον, σε αντίφαση με τα αποτελέσματά των ήδη υπάρχων ερευνών βρίσκεται η άποψη των συμμετεχόντων οι οποίες θεωρούν ότι η αξιολόγηση της εργασίας τους πραγματοποιείται με τον ίδιο τρόπο με αυτή των ανδρών συναδέλφων τους. Μάλιστα, οι έρευνες αυτές (Buribayev & Khoumzina, 2019), (Shrestha et al, 2020), (Gauci et. al, 2021), καταδεικνύουν ότι η αξιολόγηση των γυναικών πραγματοποιείται μεροληπτικά λόγω της φύσης τους. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ακόμη, το γεγονός ότι οι γυναίκες μηχανικοί αναγνωρίζουν την ύπαρξη μισθολογικών διαφορών στο επάγγελμα τους, ωστόσο δεν αναγνωρίζουν το φύλο τους ως αιτία για αυτές. Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι οι διακρίσεις αυτές αφορούν μονάχα την εκπαιδευτική κατάρτιση και τη διαφορά στις εργασιακές βαθμίδες. Ωστόσο, οι έρευνες που αφορούν στις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα αναγνωρίζουν τη φύση της γυναίκας ως λόγο ύπαρξης αυτών (Sin et al. 2020), (Zhang et al. 2021).

Τέλος, όσον αφορά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με τη λήψη ή όχι συστημικών μέτρων από τους φορείς εργασίας των συμμετεχόντων για την προσπάθεια εξάλειψης των έμφυλων ανισοτήτων γίνεται φανερό ότι λαμβάνονται

επιμέρους μέτρα για την διευκόλυνση των εργαζομένων γυναικών όταν απαιτείται. Ωστόσο, συστημικά μέτρα δεν φαίνεται να λαμβάνει κανένας από τους ιδιωτικούς φορείς εργασίας όσων συμμετείχαν στην έρευνα παρά μόνο οι δημόσιοι φορείς για τους οποίους σήμερα η υιοθέτηση και διαμόρφωση τέτοιων στρατηγικών είναι υποχρεωτική. Η μη λήψη συστημικών μέτρων από τους ιδιωτικούς φορείς, είναι σε πλήρη διαφωνία με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (Διδακτικός Τόπος Διαβουλεύσεων Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021) και τις στρατηγικές για βιώσιμη ανάπτυξη τόσο του ΟΗΕ (ΠΚΠ, 2019) όσο και της ΕΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή α κα β, 2022).

Συνοψίζοντας, από τα παραπάνω προκύπτει ότι το φαινόμενο της έμφυλης ανισότητας στο επάγγελμα του μηχανικού είναι ακόμη υπαρκτό πάρα τα εθνικά σχέδια, καθώς και τους στόχους και τις στρατηγικές που έχουν ορίσει τόσο τα Ηνωμένα Έθνη όσο και η Ευρωπαϊκή Ένωση για την εξάλειψή της. Είναι επομένως αναγκαίο οι προσπάθειες για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων τόσο από τους φορείς εργασίας όσο και από την πολιτεία να ενταθούν με την υιοθέτηση των παραπάνω σχεδίων και στρατηγικών. Επιπλέον, τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την παρούσα εργασία σχετικά με τις απόψεις των εργαζόμενων γυναικών που είναι μηχανικοί όσον αφορά την αντιμετώπιση του γυναικείου φύλου στον χώρο εργασίας τους βοηθούν σημαντικά στην κατανόηση τόσο των μορφών διακρίσεων και όσο και των δυσκολιών που οι γυναίκες μηχανικοί αντιμετωπίζουν. Αποτελούν επομένως, μια επιπλέον βοήθεια για την υιοθέτηση των κατάλληλων μέτρων από τους διάφορους φορείς εργασίας και την πολιτεία. Τέλος, θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για τη σύγκριση με άλλα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα για τη διεξαγωγή συμπερασμάτων. Βέβαια, είναι σημαντικό να μελετηθούν και επιπλέον παράγοντες όπως ο τόπος εργασίας των μηχανικών καθώς σε κλειστές κοινωνίες το φαινόμενο της έκφυλης ανισότητας θα μπορούσε να είναι πιο έντονο.

Βιβλιογραφία στα ελληνικά

Αθανασάτου, Ι., 2013. Φύλο, υποκειμενικότητα, ζωή στο όριο: αναζητώντας τον φεμινισμό την εποχή της κρίσης. *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, *41*, pp.103-112.

Βουλγαράκη, Χ., 2019. Γυναικείο κίνημα και έμφυλη ανισότητα στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης.

Βαρχαλαμά, Ε., Μπουκουβάλας, Κ., & Παπαγεωργίου, Η., 2015. Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Δομής της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας. Ι*νστιτούτο Εργασίας - Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Γ.Σ.Ε.Ε.*. Διαθέσιμο σε: https://www.inegsee.gr/ekdosi/i-simmetochi-ton-ginekon-sta-organa-diikisis-ton-sindikalistikon-organoseon-domis-tis-genikis-sinomospondias-ergaton-elladas/, [πρόσβαση: 18 Αυγούστου 2022].

Διδακτικός Τόπος Διαβουλεύσεων Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025. Διαθέσιμο σε: http://www.opengov.gr/minlab/?p=5333, [πρόσβαση: 26 Σεπτεμβρίου 2022].

Ελληνική Δημοκρατία-Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2010. *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025-Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων*, 2010. Διαθέσιμο σε: http://www.opengov.gr/minlab/?p=5333, [πρόσβαση: 18 Αυγούστου 2022].

Ελληνική Στατιστική Αρχή (Ε.Σ.), 2021. *Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα & Ανάπτυξη στην Ελλάδα*. Έκδοση 2021. Διαθέσιμο σε: shorturl.at/avwZ7, [πρόσβαση: 17 Αυγούστου 2022].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018. *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή & την Επιτροπή των Περιφερειών*. Διαθέσιμο σε: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152, [πρόσβαση: 17 Αυγούστου 2022].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020. *Με στόχο μια Ένωση Ισότητας: Η στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025.* Διαθέσιμο σε: shorturl.at/hlmq2, [πρόσβαση: 18 Αυγούστου 2022]

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, α, *Ισότητα των φύλων*, 2022. Διαθέσιμο σε: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_el [πρόσβαση: 18 Αυγούστου 2022].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, β, *Στρατηγική για την ισότητα των φύλων*, 2022. Διαθέσιμο σε: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el [πρόσβαση: 17 Αυγούστου 2022].

Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ., 2016. Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας.

Κριατσιώτη, Τ. Β., 2010. Κοινωνική Οικονομία και Οικονομία της Αλληλεγγύης. *GSEESocialEconomy.pdf*. Διαθέσιμο σε: shorturl.at/bGI06 [πρόσβαση: 18 Αυγούστου 2022].

Νασιούλας, Ι., & Τσομπάνογλου, Γ., 2008. Η κοινωνική οικονομία στις τοπικές δομές κυβερνητικότητας: Προοπτικές ελέγχου και αξιολόγησης. Στο Γ. Τσομπάνογλου, *Η ανάλυση της κοινωνικής οικονομίας: Ο δρόμος της βιώσιμης απασχόλησης σε μια Ευρώπη ενεργών πολιτών*, σελ. 409-417.

Νόμος 4019/2011 - ΦΕΚ 216/Α/30-9-2011 (Κωδικοποιημένος). Διαθέσιμο σε: https://www.e-nomothesia.gr/kat-epikheireseis/n-4019-2011.html [πρόσβαση: 18 August 2022].

Ντερμανάκης, Ε. Ν., 2004. Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα. *Στατιστικό Δελτίο 2ο, ΚΕΘΙ, Αθήνα*.

Παπάνης, Ε., & Ρόντος, Κ., 2005. Ψυχολογία–Κοινωνιολογία της Εργασίας και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Θεωρία και Εμπειρική Έρευνα. Εκδόσεις *Σιδέρης*.

Παπαλεξανδρή, Α. Ν., 2018. Γυναικεία ηγεσία εμπόδια και προκλήσεις. *Ψυχογιός. σελ. 226*.

Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης (ΠΚΠ) του ΟΗΕ, 2019. *Στόχος 5 - Ισότητα των φύλων*. Διαθέσιμο σε: shorturl.at/DJZ59 πρόσβαση: 17 Αυγούστου 2022].

Σινόπουλος, Π. Α., 1986. Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική ποινή της. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 61*, 212-230.

Χρονάκη, Ζ., 1994. Σεξισμός: μια άλλη μορφή ρατσισμού. *Ελληνικό Τμήμα (1995) Εθνικισμός, Ρατσισμός, Κοινωνικό Φύλο*, 11-12.

Χυτήρης Λ., 2011. «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα.

Galanis, P., 2018. Methods of data collection in qualitative research. *Archives of Hellenic Medicine*, *25*(2), 268-277.

Hall, S., Held, D. and McGrew, A.G. eds., 2003. *Η νεωτερικότητα σήμερα: Οικονομία, κοινωνία, πολιτική, πολιτισμός*.

Team, S., 2021. *Η Κοινωνική Οικονομία στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Συνεργατική Κοινωνία, Συνεργατική Κοινωνία*. Διαθέσιμο σε: https://coopsociety.gr/i-koinoniki-oikonomia-stin-evropaiki-enosi/ [πρόσβαση: 18 Αυγούστου 2022].

Βιβλιογραφία ξενόγλωσση

Ada Lovelace – *Wikipedia*, 2022. Διαθέσιμο σε: https://en.wikipedia.org/wiki/Ada_Lovelace [πρόσβαση: 17 Αυγούστου 2022).

Adayemi-Bello, T. and Tomkiewicz, J.M., 1997. Attitudes toward women managers: a developing country's example. *Equal Opportunities International*, *16*(3), pp.1-12.

Antoniou, E., 2020. Women's Experiences of Domestic Violence during Pregnancy: A Qualitative Research in Greece. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(19), p.7069.

Appsso.eurostat.ec.europa.eu, 2022. Διαθέσιμο σε: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do, [πρόσβαση: 14 Αυγούστου 2022].

Avdela, E., 1997. Contested Meanings: Protection and Resistance in Labour Inspectors' Reports in Twentieth-Century Greece. *Gender & History*, *9*(2), pp.310-332.

Bader, B., Stoermer, S., Bader, A.K. and Schuster, T., 2018. Institutional discrimination of women and workplace harassment of female expatriates: Evidence from 25 host countries. *Journal of Global Mobility*.

Baires, N.A. and Koch, D.S., 2020. The future is female (and behavior analysis): A behavioral account of sexism and how behavior analysis is simultaneously part of the problem and solution. *Behavior analysis in practice*, *13*(1), pp.253-262.

Bertogg, A., Imdorf, C., Hyggen, C., Parsanoglou, D. and Stoilova, R., 2020. Gender discrimination in the hiring of skilled professionals in two male-dominated occupational fields: a factorial survey experiment with real-world vacancies and recruiters in four European countries. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, *72*(1), pp.261-289.

Bhatnagar, D. and Swamy, R., 1995. Attitudes toward women as managers: does interaction make a difference?. *Human Relations*, *48*(11), pp.1285-1307.

Bilan, Y., Mishchuk, H., Samoliuk, N. and Mishchuk, V., 2020. Gender discrimination and its links with compensations and benefits practices in enterprises. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, *8*(3), pp.189-203.

Bourabain, D., 2021. Everyday sexism and racism in the ivory tower: The experiences of early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender, Work & Organization*, *28*(1), pp.248-267.

Brenner, O.C., Tomkiewicz, J. and Schein, V.E., 1989. ''The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics revisited'', *Academy of Management Journal*, 32(3): 662-9.

Brown, S.M., 1979. Male versus female leaders: A comparison of empirical studies. *Sex Roles*, *5*(5), pp.595-611.

Buribayev, Y.A. and Khamzina, Z.A., 2019. Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan. *International Journal of Discrimination and the Law*, *19*(2), pp.110-124.

Buscatto, M., 2016. Practising reflexivity in ethnography. *Qualitative research*, *4*, pp.137-151.

Baum, J., 1986. *The calculating passion of Ada Byron*. Shoe String Press, Incorporated.

Chen, B., 2021, October. Looking Into the Hiring Bias—Is Fertility Desire an Important Cause of Gender Discrimination in Chinese Labor Market?. In *2021 6th International Conference on Modern Management and Education Technology (MMET 2021)* (pp. 309-313). Atlantis Press.

Christodoulou, C., 2020. Gender Mainstreaming Urban Planning and Design Processes in Greece. In *Engendering Cities* (pp. 229-242). Routledge.

Conference Board and Catalyst, inc, 2002. *Women in leadership: A European business imperative*. Catalyst.

Cordano, M., Scherer, R.F. and Owen, C.L., 2002. Attitudes toward women as managers: sex versus culture. *Women in Management Review*.

Cortis, R. and Cassar, V., 2005. Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Women in Management Review*.

Daskalaki, M., Fotaki, M. and Simosi, M., 2021. The gendered impact of the financial crisis: Struggles over social reproduction in Greece. *Environment and Planning A: Economy and Space*, *53*(4), pp.741-762.

De Clercq, D. and Brieger, S.A., 2022. When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work–life balance. *Journal of Business Ethics*, *177*(3), pp.665-682.

Dimarellis, K. and Ioannou, C., 2018. Equal Treatment of Women and Men in Employment: An Analysis of the Cypriot and the Greek Legal Frameworks. *Cyprus Review*, *30*(1), pp.259-274.

Dionysopoulou, P. and Aivaliotou, E.C., 2021. Female Entrepreneurship in the Tourism Sector: The Case of Greece. In *Gender and Tourism*. Emerald Publishing Limited.

Duderstadt, J.J., 2010. Engineering for a changing world. In *Holistic engineering education* (pp. 17-35). Springer, New York, NY.

Emmenegger, P. and Stigwall, K., 2019. Women-friendliness in European asylum policies: The role of Women's political representation and opposition to non-EU immigration. *Comparative Political Studies*, *52*(9), pp.1293-1327.

European Commission (EC), Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2012: gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office, 2013. Διαθέσιμο σε: https://data.europa.eu/doi/10.2777/38520, [πρόσβαση: 15 Αυγούστου 2022].

European Commission (EC), Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications

Office, 2021. Διαθέσιμο σε: https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090, [πρόσβαση: 15 Αυγούστου 2022].

European Institute for Gender Equality, 2021. Gender Equality Index|2021|Work|Greece |European Institute for Gender Equality. Διαθέσιμο σε: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/work/EL, [πρόσβαση: 18 Αυγούστου 2022].

European Institute for Gender Equality, European Institute for Gender Equality (2022). Διαθέσιμο σε: https://eige.europa.eu/ [πρόσβαση: 14 Αυγούστου 2022].

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. Quality of Women's Work and Employment Tools for Change. *Foundation Paper*, *3*.

Fouskas, T., Gikopoulou, P., Ioannidi, E. and Koulierakis, G., 2019. Gender, transnational female migration and domestic work in Greece. *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, *6*(1), pp.99-134.

Galt, F.C., 2018. "Regrettably up-to-date" The Patterns of Discrimination against Women in the Film and Television Industries Report (1975) in Historical Context. *Feminist Media Histories*, *4*(4), pp.130-159.

Gauci, P., Peters, K., O'Reilly, K. and Elmir, R., 2022. The experience of workplace gender discrimination for women registered nurses: A qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, *78*(6), pp.1743-1754.

General Motors Corporation and Catalyst (Organization), 2006. *Women" Take Care," Men" Take Charge": Stereotyping of US Business Leaders Exposed*. Catalyst.

Giddens, A., 2009. On rereading the presentation of self: Some reflections. *Social Psychology Quarterly*, *72*(4), pp.290-295.

Heilman, M.E. and Caleo, S., 2018. Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, *21*(5), pp.725-744.

Hindman, L.C. and Walker, N.A., 2020. Sexism in professional sports: How women managers experience and survive sport organizational culture. *Journal of Sport Management*, *34*(1), pp.64-76.

Iakovidou, O., 2002. Women's agrotourist cooperatives in Greece: Key elements for their successful operation. *Journal of Rural Cooperation*, *30*(886-2016-64596), pp.13-24.

International Training Compendium on Labour Statistics (ILO), 2003, Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population Yearbook of Labour Statistics, *Publications of the international Labour Office*, Geneva.

Jaga, A., Arabandi, B., Bagraim, J. and Mdlongwa, S., 2018. Doing the 'gender dance': Black women professionals negotiating gender, race, work and family in post-apartheid South Africa. *Community, Work & Family*, *21*(4), pp.429-444.

Jones, K. and Clifton, J., 2018. Rendering sexism invisible in workplace narratives. A narrative analysis of female entrepreneurs' stories of not being talked to by men. *Gender, Work & Organization*, *25*(5), pp.557-574.

Kafkoutsou, N.R. and Oikonomou, S.V., 2020. Diminished, Derogated, Denied: How the right to asylum in Greece is undermined by the lack of EU responsibility sharing.

Kaitelidou, D., Galanis, P., Economou, C., Mladovsky, P., Siskou, O. and Sourtzi, P., 2020. Inequalities between Migrants and non-Migrants in accessing and using Health Services in Greece during an Era of Economic Hardship. *International Journal of Health Services*, *50*(4), pp.444-457.

Kotsilieri, F. and Marshall, J., 2004. Hellenic women managers in the telecommunications sector: living in transition. *New Technology, Work and Employment*, *19*(3), pp.177-191.

Kottis, A.P., 1996. Women in management and the glass ceiling in Greece: an empirical investigation. *Women in Management Review*, Vol. 11 No. 2, pp. 30-38.

Laitsou, E., Kargas, A. and Varoutas, D., 2020. Digital competitiveness in the European Union era: The Greek case. *Economies*, *8*(4), p.85.

Le, L.H. and Stefańczyk, J.K., 2018. Gender discrimination in access to credit: are women-led SMEs rejected more than men-led?. *Gender, Technology and Development*, *22*(2), pp.145-163.

Liu, S.S., Comer, L.B. and Dubinsky, A.J., 2001. Gender differences in attitudes toward women as sales managers in the People's Republic of China. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *21*(4), pp.303-311.

Lombardi, M.R., 2017. Women engineers in construction industry: the feminization possible and gender discrimination. *Cadernos de Pesquisa*, *47*, pp.122-146.

Lombardo, E. and Meier, P., 2008. Framing gender equality in the European Union political discourse. *Social Politics*, *15*(1), pp.101-129.

Mandalaki, E. and Pérezts, M., 2021. Abjection overruled! Time to dismantle sexist cyberbullying in academia. *Organization*, p.13505084211041711.

Manzi, F., 2019. Are the processes underlying discrimination the same for women and men? A critical review of congruity models of gender discrimination. *Frontiers in psychology*, *10*, p.469.

Mavridis, D.G., 2002. Cherchez la Femme–Women as managers in Greek corporates: an empirical investigation. *Equal Opportunities International*.

Mills, J.E., Gill, J., Sharp, R. and Franzway, S., 2011, January. Getting it together: Feminist interdisciplinary research on women and engineering. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 34, No. 1, pp. 13-19). Pergamon.

Mishchenko, M., Shakhova, V.L., Rostetska, S. and Shvets, S., 2022. Constitutional and legal framework for gender equality in Ukraine and world countries. *Revista Amazonia Investiga*, *11*(49), pp.165-174.

Mozumder, S.K., 2022. A study on gender discrimination and women empowerment. *Journal of positive school psychology*, pp.83-92.

Muller, C.B., 2003, November. The underrepresentation of women in engineering and related sciences: Pursuing two complementary paths to parity. In *Pan-organizational*

summit on the US science and engineering workforce: Meeting summary (pp. 119-126). Washington, DC: National Academies Press.

Neumark, D. and Vaccaro, G., 2020. *The Career Evolution of the Sex Gap in Wages: Discrimination vs. Human Capital Investment* (No. w28191). National Bureau of Economic Research.

Ntermanakis, N.P., 2003. Gender pay gap in selected industries and occupations in Greece. *Greek Research Centre for Gender Equality (KETHI), Athens (in Greek)*.

Nuseir, M.T., Al Kurdi, B.H., Alshurideh, M.T. and Alzoubi, H.M., 2021, June. Gender discrimination at workplace: Do Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML) have opinions about it. In *The International Conference on Artificial Intelligence and Computer Vision* (pp. 301-316). Springer, Cham.

Osman, A., Speer, J.D. and Weaver, A., 2021. Discrimination Against Women in Hiring.

Owen, C.L. and Todor, W.D., 1993. Attitudes toward women as managers: Still the same. *Business Horizons*, *36*(2), pp.12-17.

Pacilli, M.G., Spaccatini, F., Giovannelli, I., Centrone, D. and Roccato, M., 2019. System justification moderates the relation between hostile (but not benevolent) sexism in the workplace and state anxiety: An experimental study. *The Journal of social psychology*, *159*(4), pp.474-481.

Papadaki, V., Iliadou, M., Karouzou, E., Maragianni, K., Pateraki, O. and Plotnikof, K., 2021. Support for gay and lesbian rights among students of helping professions in Crete, Greece: A comparison between social work and psychology students. *Journal of Homosexuality*, *68*(6), pp.934-956.

Papageorgiou, Y. and Petousi, V., 2018. Gender resilience in times of economic crisis: Findings from Greece. *Partecipazione e Conflitto*, *11*(1), pp.145-174.

Papalexandris, N. and Bourantas, D., 1991. Attitudes towards women as managers: the case of Greece. *International Journal of Human Resource Management*, *2*(2), pp.133-148.

Paul, M., Zaw, K. and Darity, W., 2022. Returns in the Labor Market: A Nuanced View of Penalties at the Intersection of Race and Gender in the US. *Feminist Economics*, pp.1-31.

Peters, L.H., Terborg, J.R. and Taynor, J., 1974. Women as Managers Scale:(WAMS): A measure of attitudes toward women in management positions. Journal Supplement Abstract Service of the American Psychological Association.

Phipps, A., Ringrose, J., Renold, E. and Jackson, C., 2018. Rape culture, lad culture and everyday sexism: Researching, conceptualizing and politicizing new mediations of gender and sexual violence. *Journal of Gender Studies*, *27*(1), pp.1-8.

Poole, D.N., Raymond, N.A., Berens, J., Latonero, M., Ricard, J. and Hedt-Gauthier, B., 2021. A combination sampling approach for epidemiologic research in humanitarian settings: a case analysis of a study of depressive disorder prevalence among refugees in Greece. *BMC Public Health*, *21*(1), pp.1-7.

Poulaki, P., Lagou, M. and Valeri, M., 2021. The role of female entrepreneurship to the development of agritourism in Greece. In *Gender and Tourism*. Emerald Publishing Limited.

Karakioulafi, C., 2017. “Unemployment Experiences in Greece in Times of Crisis*”, Greek Sociological Review, 4*, pp. 13-39.

Prina, F. and Schatz-Stevens, J.N., 2020. Sexism and rape myth acceptance: The impact of culture, education, and religiosity. *Psychological reports*, *123*(3), pp.929-951.

Ritzer, G., Dean, P. and Jurgenson, N., 2012. The coming of age of the prosumer. *American behavioral scientist*, *56*(4), pp.379-398.

Rosen, B. and Jerdee, T.H., 1974. Effects of applicant's sex and difficulty of job on evaluations of candidates for managerial positions. *Journal of Applied Psychology*, *59*(4), p.511.

Rubin, M., Paolini, S., Subašić, E. and Giacomini, A., 2019. A confirmatory study of the relations between workplace sexism, sense of belonging, mental health, and job satisfaction among women in male-dominated industries. *Journal of Applied Social Psychology*, *49*(5), pp.267-282.

Saavedra, L., Araújo, A.M., de Oliveira, J.M. and Stephens, C., 2014, July. Looking through glass walls: Women engineers in Portugal. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 45, pp. 27-33). Pergamon.

Sansone, D., 2019. Pink work: Same-sex marriage, employment and discrimination. *Journal of Public Economics*, *180*, p.104086.

Schein, V.E., 1973. The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of applied psychology*, *57*(2), p.95-100.

Schein, V.E., 1975. Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of applied psychology*, *60*(3), p.340.

Schein, V.E., 1982. Sex role stereotyping, ability and performance: Prior research and new directions. *Journal of Library Administration*, *2*(1), pp.87-94.

Schein, V.E. and Mueller, R., 1992. Sex role stereotyping and requisite management characteristics: A cross cultural look. *Journal of organizational behavior*, *13*(5), pp.439-447.

Schein, V.E., Mueller, R. and Jacobson, C., 1989. The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among college students. *Sex roles*, *20*(1), pp.103-110.

Schein, V.E., Mueller, R., Lituchy, T. and Liu, J., 1996. Think manager—think male: A global phenomenon?. *Journal of organizational behavior*, *17*(1), pp.33-41.

Shin, H.Y. and Lee, H.A., 2020. The current status of gender equity in medicine in Korea: an online survey about perceived gender discrimination. *Human resources for health*, *18*(1), pp.1-6.

Shrestha, B.K., Choi, J.O., Shrestha, P.P., Lim, J. and Nikkhah Manesh, S., 2020. Employment and wage distribution investigation in the construction industry by gender. *Journal of Management in Engineering*, *36*(4).

Sin, I., Stillman, S. and Fabling, R., 2017. What drives the gender wage gap? Examining the roles of sorting, productivity differences, and discrimination.

Spaccatini, F. and Roccato, M., 2021. The palliative function of sexism: Individual sexism buffers the relationship between exposure to workplace sexism and psychological distress. *Sexuality & Culture*, *25*(3), pp.767-785.

Stevens, G.E. and DeNisi, A.S., 1980. Women as managers: Attitudes and attributions for performance by men and women. *Academy of Management Journal*, *23*(2), pp.355-361.

Taylor, E.A., Smith, A.B., Welch, N.M. and Hardin, R., 2018. “You should be flattered!”: Female sport management faculty experiences of sexual harassment and sexism. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, *26*(1), pp.43-53.

Tomkiewicz, J., Frankel, R., Adeyemi-Bello, T. and Sagan, M., 2004. A comparative analysis of the attitudes toward women managers in the US and Poland. *Cross Cultural Management: An International Journal*.

Tsitselikis, K., 2019. Muslims of Greece: A legal paradox and a political failure. In *Legal pluralism in Muslim contexts* (pp. 63-83). Brill.

Tsouroufli, M., 2018. 'Playing it Right?’: Gendered Performances of Professional Respectability and ‘Authenticity’in Greek Academia. *Journal of international women's studies*, *19*(6), pp.53-69.

Valeri, M. and Katsoni, V., 2021. Female entrepreneurship in tourism. In *Gender and Tourism*. Emerald Publishing Limited.

Vasilopoulou, S., 2018. The party politics of Euroscepticism in times of crisis: The case of Greece. *Politics*, *38*(3), pp.311-326.

Yasin, E., Abdelmaboud, A., Saad, H. and Qoura, O., 2019. What challenges affect women work in the hotel industry? Evidence from five star hotels in Cairo. *International journal of heritage, tourism and hospitality*, *13*(1), pp.35-47.

Zhang, J., Jin, S., Li, T. and Wang, H., 2021. Gender discrimination in China: experimental evidence from the job market for college graduates. *Journal of Comparative Economics*, *49*(3), pp.819-835.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α – Οδηγός Συνέντευξης

Το παράρτημα αυτό περιλαμβάνει τις ερωτήσεις που διατυπώθηκαν στις γυναίκες μηχανικούς που έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις της εργασίας αυτής. Οι ερωτήσεις παρουσιάζονται στη συνέχεια με βάση τις συνιστώσες που μελετήθηκαν. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι κάθε μια από τις συμμετέχουσες ενημερώθηκε για **α)** τον σκοπό και τη μεθοδολογία της έρευνας, **β)** την ελευθερία επιλογής για τη συμμετοχή και τη δυνατότητα αποχώρησης της από τη συνέντευξη σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή χωρίς αρνητικές συνέπειες, **γ)** τη διασφάλιση της ανωνυμίας και των προσωπικών της δεδομένων ως νόμιμο δικαίωμά, **δ)** τον ρόλο της στην έρευνα και **ε)** τα στοιχεία επικοινωνίας της ερευνήτριας, κα. Γαϊτάνη, ώστε να μπορέσει να επικοινωνήσει μαζί της για θέματα που αφορούν την παραπάνω συνέντευξη/έρευνα. Τέλος, από κάθε συμμετέχουσα ζητήθηκε η σύμφωνη γνώμη για την καταγραφή της κλήσης ώστε να είναι δυνατή η μετέπειτα απομαγνητοφώνηση του υλικού.

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Α3.	Τί έχετε σπουδάσει;
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Β3.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την

	επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; ➢ αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;
Γ8.	Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;
Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας	
Δ1.	Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; ➢ αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β – Απαντήσεις Συνεντεύξεων

Στο παράρτημα αυτό περιλαμβάνονται αναλυτικά οι απαντήσεις που δόθηκαν από κάθε μια από τις 10 γυναίκες μηχανικούς που έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις της εργασίας αυτής.

1η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*28*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Δεν είμαι παντρεμένη, ζω μόνη μου*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικός Μηχανικός*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Δουλεύω σε μια εταιρεία*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Είμαι περίπου ένα μήνα στην εταιρία αυτή, ε πριν εργαζόμουν σε ένα άλλο γραφείο όπου δούλευα για ενάμιση χρόνο (1.5)*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Πιστεύω ότι γενικότερα οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται το ίδιο. Τώρα το αν θα δώσουν τη δουλειά σε έναν άντρα δε σημαίνει ότι δε σημαίνει ότι δεν αντιμετωπίζουν με τον ίδιο σεβασμό και τις γυναίκες στη δουλειά τους πιστεύω… Απλά είναι αυτό που είπα, ότι ίσως είναι πιο απαιτητική δουλειά και να θεωρούν ότι ένας άντρας μπορεί να αντέξει περισσότερο,*

αυτό, δε ξέρω…

Β2. Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;

Απ. *Δε ξέρω δε μπορώ να το απαντήσω αυτό.*

Β3. Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Ε ίσως οι πιο υπεύθυνες θέσεις να δίνονται στους άντρες γιατί και τώρα σε αυτή τη δουλειά που είμαι ε, οι πιο υπεύθυνες θέσεις ανήκουν όντως σε άντρες απ' ότι σε γυναίκες… για παράδειγμα ο Senior engineer που είναι κι ο υπεύθυνός μου είναι άνδρας , ο σύμβουλος που έχουνε για τα έργα και τα λοιπά είναι κι αυτός άντρας, το αφεντικό είναι άντρας…*

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Πιστεύω ότι είναι πιο δύσκολο για μια γυναίκα να ανελιχθεί αλλά θεωρώ ότι αν έχεις τα προσόντα και τις δυνατότητες και αποδεικνύεις πόσο καλή είσαι μπορείς να τα καταφέρεις.*

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *«Χμ νομίζω όχι, δεν έχω»*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι ως μηχανικός όχι… Πίστευα ότι ίσως να ήταν δύσκολα εε αφού τελείωσα τη σχολή να βρω δουλειά επειδή είμαι γυναίκα κι ότι μπορεί να προτιμούσαν τους άντρες αλλά μάλλον απ' ότι φαίνεται δεν ισχύει»*

Ίσως ναι (θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν) *αν πάρω παράδειγμα από την προηγούμενή μου δουλειά όπου γενικότερα*

προσλάμβανε ο εργοδότης μου περισσότερο γυναίκες… τώρα δε ξέρω ποιος ήταν ο λόγος… ότι δε θα έφερναν εύκολα αντίρρηση, γιατί το πίστευε κι αυτό, δε ξέρω…

Ναι, ναι, σίγουρα! (θεωρώ ότι υπάρχουν εργοδότες που θα μπορούσαν να εκμεταλλευτούν το ότι είμαι γυναίκα)

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι, όχι». Πιστεύω ότι αν είσαι καλός στη δουλειά σου και αποδοτικός ε δεν έχει σημασία.*

Δε νομίζω! (ότι θα μπορούσε να είναι προσόν)

Στην προηγούμενη μου δουλειά αυτός προσλάμβανε συνήθως κοπέλες που μόλις τελείωσαν με τη σχολή τους γιατί θεωρούσε ότι είναι πιο διαχειριστικές να το πω έτσι. Τώρα το να προαχθούν όχι γιατί ε, εφόσον είμασταν όλες κοπέλες κάποιες κοπέλες ήταν πιο ψηλά στην ιεραρχία, αυτό.

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Η μητρότητα ναι πιστεύω θα μπορούσε να αποτελεί. Αρχικά αναγκαστικά θα πάρεις κάποιους μήνες άδεια από τη δουλειά σου οπότε αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει και τη δουλειά σου με το σκεπτικό ότι μπορεί ο άλλος να σκεφτεί δε θα δώσω σε εσένα μια υπεύθυνη θέση ενώ μπορεί να λείπεις τόσους μήνες. Πιστεύω ότι κάτι τέτοιο συμβαίνει.*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Πιστεύω πως ναι, δε ξέρω, αλλά θέλω να πιστεύω πως είναι.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Ε, σύμφωνα με τη λίγη εμπειρία που έχω πιστεύω πως είναι το ίδιο δεν υπάρχει διάκριση αλλά και πάλι σου λέω ότι δεν έχω πολλούς συναδέλφους άντρες για να ξέρω, να καταλάβω…*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας,

	θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;
Απ.	*Ε δε πιστεύω ότι σε επιλέγουν ανάλογα με το φύλο σε τέτοια πράγματα, πιστεύω ότι όλοι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες.*
Γ8.	Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;
Απ.	*Όχι, δεν έχω δεχτεί ευτυχώς!*
	Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας
Δ1.	Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; ➢ αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;
Απ.	Στη δουλειά που είμαι τώρα κάποιες γυναίκες που μπορεί να έχουν παιδιά έχουν αλλάξει το ωράριό τους, έρχονται πιο νωρίς για να φεύγουν πιο νωρίς δηλαδή, επιτρέπεται αυτό και επιτρέπεται και η εργασία σπίτι από το σπίτι για οποιοδήποτε λόγο αν υπάρχει κάποιο θέμα.
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	Όχι, δε το γνωρίζω αυτό

2η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*36*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Δεν είμαι παντρεμένη, δεν έχω παιδιά*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικός Μηχανικός με ειδίκευση στη δομοστατική μηχανική*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Σε δημόσιο φορέα*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Εργάζομαι από το 2010, δώδεκα (12) χρόνια*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Ναι* (το επάγγελμα του μηχανικού είναι ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα). *Νομίζω ότι ήτανε, ε, πιο πολύ παραδοσιακά πηγαίνανε σε αυτό το επάγγελμα και δεν έχει αλλάξει αυτή η κουλτούρα στην Ελλάδα τουλάχιστον. Ωστόσο εγώ βλέπω διαφορά πλέον.* *Ε όχι, όχι δεν υπάρχει!* (εργασιακή ισότητα)
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Απ.	*Γενικώς θεωρώ ότι μπορούμε να κάνουμε εξίσου καλά και εξίσου αποτελεσματικά μια δουλειά*
Β3.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Θεωρώ ότι υπάρχουν βαθμίδες που δυσκολεύουν περισσότερο τις γυναίκες ή τους άντρες ή χρειάζονται κάποιες ικανότητες που είναι πιο πολύ ανεπτυγμένες στους άντρες. Αλλά αυτό έχει να κάνει με το εργασιακό περιβάλλον όχι τόσο με τη φύση του αντικείμενου της δουλειάς, θα πω, είναι η άποψή μου.*

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Επειδή είμαστε διαφορετικοί σα φύση άντρας, γυναίκα, θεωρώ ότι είναι κομμάτι της φύσης μας να αντιμετωπίζουμε κάποια πράγματα διαφορετικά. Πολλές φορές δηλαδή, αυτό μας δυσκολεύει σα γυναίκες, π.χ. οι ορμόνες, το θυμικό, το πόσο ευσυγκίνητη είναι μια γυναίκα ή πόσο δεν είναι ή πόσο πρέπει να είναι πιο σκληρή και λοιπά, που καμιά φορά μπορεί να την προβληματίσει ότι χάνει την ταυτότητά της μέσα σε όλο αυτό.*

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *Ναι, ε υπήρχε μια θέση που είχα αναλάβει σε ένα project που ήτανε ένα project ε, όπου όχι μόνο το φύλο μου με υποβάθμιζε αλλά ακόμη και η ηλικία μου. Ήταν παράγοντας για να αποκλειστώ από meetings για να μην έχω την αμοιβή που έπρεπε να έχω, να μην έχω τις παροχές που έπρεπε να έχω, να μην ακούγεται ισάξια η γνώμη μου, εννοείται, ναι, ναι!*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Όχι. (σε εμένα δεν έχει αποτελέσει εμπόδιο)

Απ. *Όχι.*

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Πιστεύω ότι δε θα έπρεπε να είναι κριτήριο ωστόσο, πιστεύω ότι στα υψηλά κλιμάκια ναι είναι κριτήριο. Ε, κι εκτός από αυτό είναι και στις δυνατότητες μιας γυναίκας να τρέχει από τη μια δουλειά στην άλλη, να είναι εε , νομίζω ότι είναι και φυσιολογίας θέμα, να είναι πολύ καιρό μακριά από το σπίτι της και όλα αυτά ε, νομίζω ότι δε θα έπρεπε να είναι αλλά πιστεύω ότι είναι.*

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Θεωρώ ότι η γυναίκα τη σήμερον ημέρα καλείται να είναι ένας υπεράνθρωπος. Μιλάω για τη γυναίκα επιστήμονα-μηχανικό, να είναι μητέρα, να είναι σύντροφος, να είναι γυναίκα, να είναι επιστήμονας, να είναι μηχανικός, να είναι πατέρας, να είναι κουβαλητής, να κάνει καινοτομία, να είναι δίκαιος να… να … να … οπότε θεωρώ ότι είναι ικανή αλλά σε κάθε περίοδο της ζωής της ή της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας νομίζω ότι πρέπει να αποφασίζει ποιο ρόλο θα δώσει έμφαση και πόσο, που είναι και προσωπική επιλογή και φυσικά ωθείται και από το εργασιακό περιβάλλον!*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Όχι, δε θεωρώ ότι είναι οι ίδιες και καλώς δεν ισχύει αυτό γιατί κάθε άνθρωπος ανεξαρτήτου φύλου κουβαλάει ε, το δικό του βιογραφικό το οποίο φυσικά αξιολογείτε ε και θα πρέπει να αξιολογείται με σταθμισμένα κριτήρια τα οποία πολλές φορές οδηγούν σε μισθολογικές διαφορές.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Στην εργασία μου, φυσικά υπάρχει μηχανισμός αξιολόγησης ο οποίος δεν αφορά το φύλο για την αξιολόγηση.*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;

Απ.	*Ναι, ναι! Δε θεωρώ ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα σε αυτό.*
Γ8.	Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;
Απ.	*Όχι, όχι!*

Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας	
Δ1.	Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; ➢ αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;
Απ.	*Υπάρχει η δυνατότητα ευέλικτης εργασίας αλλά καθολικά! Στο φορά μας δεν υπάρχει ο διαχωρισμός άντρα-γυναίκα, αυτό δηλαδή, το καθορίζεις εσύ οπότε δεν είναι κριτήριο το να είσαι γυναίκα.*
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	*Ναι και συμμετέχω και σε μια επιτροπή γι' αυτό.* *Είναι μια επιτροπή που ουσιαστικά παίρνει μέτρα, που φτιάχνει χρονοδιάγραμμα, ορίζει ανθρώπους και κινήσεις, δράσεις, για να πετύχουμε όλα αυτά και πως μπορούμε να τα κάνουμε όλα αυτά, με ποιες μετρήσεις για την εργασιακή ε, αποκατάσταση της γυναίκας στο φορέα μας, ε για τα κριτήρια προαγωγής από συγκεκριμένες βαθμίδες προς άλλες ε συγκεκριμένες βαθμίδες σε ανώτερες θέσεις, ε, … να υπάρχει δίκαιη εκπροσώπηση των γυναικών σε όλες τις επιτροπές ας πούμε και σε όλες τις κοινωνίες, τα groups του φορέα, να υπάρχει σε όλα τα διαφορετικά τμήματα του φορέα εκπροσώπηση των γυναικών και διάφορα άλλα, ε να μην υπάρχει ας πούμε καμία ρατσιστική τάση προς το φύλο, την εθνότητα ως προς τίποτα από όλα αυτά τέλος πάντων.*

3η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*27*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Δεν είμαι παντρεμένη, δεν έχω παιδιά, ζω με τους γονείς μου*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικός Μηχανικός*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Εργάζομαι σε ένα τεχνικό γραφείο είμαστε το αφεντικό μου κι εγώ*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Τρία χρόνια (3)*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Ισότητα; Δεν ξέρω γιατί είναι λίγο, αναλόγως σε ποιο τομέα δουλεύεις, δηλαδή αν είσαι στο γραφείο αν είσαι στο πεδίο, στο πεδίο δεν υπάρχει πολύ ισότητα ακόμη και τώρα και στον 21ο αιώνα. Το βλέπεις όχι μόνο από τους άλλους μηχανικούς αλλά κι από το συνεργεία, ο τρόπος που σου συμπεριφέρονται και πως σου μιλάνε.*
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Απ.	*Το ότι υπάρχουνε γενικά, υπάρχουν. Δηλαδή αν δούμε τα περισσότερα γραφεία εε που κάνουνε δουλειά γραφείου είναι περισσότερες γυναίκες αυτό είναι κλασικό. Οι άντρες βγαίνουν στο πεδίο. Αυτό ακόμα υπάρχει δυστυχώς.*
Β3.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές

βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Έτσι το βλέπουν αυτοί κάποιοι* (οι άνδρες στο εργοτάξιο).
Όχι εγώ δε νομίζω ότι έχει να κάνει με το φύλο ε το εργοτάξιο, είναι αναλόγως εσύ ή ο χαρακτήρας σου, πως συμπεριφέρεται. Νομίζω είτε άντρας είτε γυναίκα μπορείς να επιβιώσεις σε αυτό το περιβάλλον αρκεί να το θέλεις, με τα χρόνια το συνηθίζεις και προχωράς.

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Νομίζω ότι υπάρχουν δυσκολίες... ας πούμε πολλοί άντρες μηχανικοί, ιδιαίτερα μεγαλύτερης ηλικίας, μπορεί να θεωρούν τις γυναίκες πιο αδύναμες να μπορούν να ανταπεξέλθουν στο εργοτάξιο κι επίσης, πολλοί, ακόμα και σήμερα δυστυχώς… θεωρούν πρόβλημα ότι μια γυναίκα στο μέλλον θα ήθελε να κάνει οικογένεια πιστεύοντας ότι θα την κρατήσει πίσω..*

Εε νομίζω το δεύτερο πρόβλημα πιστεύω ότι υπάρχει σε όλα τα επαγγέλματα όχι μόνο σε εμάς!

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *Ναι. Το έχω νιώσει ότι πολύ με βλέπουνε μειονεκτικά στο εργοτάξιο που πιστεύω ότι αν ήταν κάποιος άνδρας κι έλεγε τα ίδια με εμένα δε νομίζω να τον ειρωνεύονταν.*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *«Ποτέ δεν έχω καταλάβει κάτι τέτοιο.»*

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι. Όχι δε το θεωρώ.*
Όχι! Ουδέτερο, είναι κάτι ουδέτερο πιστεύω (για το αν αποτέλεσε προσόν)

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Νομίζω ότι, τώρα δεν είμαι σε αυτή την ηλικία για να το πω, αλλά απ' ότι βλέπω, ας πούμε γυναίκες που γίνονται μάνες, υπάρχει λίγο το' χω ακούσει από άτομο στη δουλειά που λέει ότι αυτή δεν έρχεται πολύ στη δουλειά γιατί θέλει να φροντίζει τα παιδιά της η ίδια…Υπάρχουν από πίσω ψίθυροι για μάνες για ό,τι αφορά τη μητρότητα αυτό περισσότερο. Αλλά μπορεί κάποιος να πει ότι αυτή είναι γυναίκα, δε θα αντέξει, όχι τόσο όσο μπορεί να ήταν παλιότερα, αλλά υπάρχουν δυστυχώς ακόμα τέτοια πράγματα.»*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Δεν έχω συναδέλφους στο γραφείο που βρίσκομαι.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Νομίζω ότι αυτό που σου είπα ότι σε αυτό το γραφείο δε νιώθω ότι υπάρχει αυτή η ανισότητα αγόρι-κορίτσι ή άντρας-γυναίκα, νομίζω το ίδιο είναι ανάλογα με τη δουλειά, πως δουλεύει ο καθένας. Άμα δουλεύεις πληρώνεσαι!*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Ναι! Σε σεμινάρια και τέτοια ναι, μεταπτυχιακά το οτιδήποτε πιστεύω είναι ακριβώς το ίδιο.*

Γ8.	Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;
Απ.	*Όχι! σεξουαλική παρενόχληση δεν έχω βιώσει ποτέ στο εργασιακό μου περιβάλλον. Ποτέ, ποτέ, ποτέ!*

Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας

Δ1.	Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; ➢ αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;
Απ.	*Δε γνωρίζω.*
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	*Δε το γνωρίζω αυτό.*

4η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*38*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Είμαι παντρεμένη με δύο παιδάκια.*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικών Δομικών Έργων*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Ιδιωτικός φορέας*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Γύρω στα δεκαπέντε (15) χρόνια*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Όχι, ε διότι θεωρώ ότι εφόσον ε μέχρι τώρα και σε πολλές δουλειές που έχω στείλει το δικό μου βιογραφικό σίγουρα προτιμούν καλύτερα έναν άντρα που θεωρούν ότι έχει πολύ περισσότερο χρόνο για να τρέξει σε ένα γραφείο σαν ελεύθερος επαγγελματίας ή σε κάποια ιδιωτική επιχείρηση απ' ότι μια γυναίκα που έχει δύο παιδάκια που μπορεί να φύγει γιατί τα παιδάκια της είναι άρρωστα ή γιατί έχει κι άλλες υποχρεώσεις.*
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Απ.	*Ναι, ναι. Θεωρώ ότι δε θα έπρεπε να υπάρχουν ότι θα έπρεπε να τα κάνουμε όλοι όλα, αλλά στην πραγματικότητα σίγουρα υπάρχουν.*
Β3.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές

βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Επειδή έχω δουλέψει και 7 χρόνια ως ελεύθερος επαγγελματίας οπότε έπρεπε να γίνονται και επιβλέψεις, σίγουρα στο τριώροφο κτίριο θεωρούν ότι πιο εύκολα μπορεί να ανέβει ένας άντρας να κάνει αυτή την επίβλεψη απ' ότι εγώ που είμαι γυναίκα άρα εγώ θα ήταν ιδανικά να είμαι σε κάποια υπηρεσία για ό,τι αφορά μια οικοδομική άδεια. Ότι μπορώ εγώ σαν μια γυναίκα σε μια υπηρεσία να το διαχειριστώ αλλιώς ενώ σε μια επίβλεψη ένας άντρας να το διαχειριστεί αλλιώς με τους μάστορες, με τους εργολάβους και με αυτά που ξεκινάμε αυτό που λέγαμε πριν με τη διάκριση. Ό,τι ο εργολάβος σε αντιμετωπίζει με διαφορετικό τρόπο τον άντρα μηχανικό απ' ότι τη γυναίκα.*

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Σίγουρα, στο χρόνο της ημέρας έχουμε κι άλλες υποχρεώσεις γιατί αυτά τα δύο παιδιά υπάρχουν όμως θεωρώ τις ώρες που είμαστε στη δουλειά μας μπορούμε να είμαστε εξίσου καλές, να ανταπεξερχόμαστε κανονικά στη δουλειά μας.*

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *Ναι, ναι.*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Δε μου το έχουν πει αλλά θεωρώ πως ναι. Είναι κάπου στο ενδιάμεσο αυτό* (το γεγονός ότι είμαι παντρεμένη με δύο παιδάκια)*. Ναι με έμμεσο τρόπο κάποιος μου το έχει πει αυτό ότι αα ίσως δεν έχει πολύ χρόνο.*

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;

- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *«Εε ίσως, ναι»*

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Όχι, όχι όσον αφορά την εξέλιξη μας μπορούμε να τα καταφέρουμε παρά τις όποιες δυσκολίες και ανεξαρτήτως φύλου.*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Εε αυτό δε μπορώ, δεν είμαι σίγουρη 100%, θεωρώ όμως ότι όταν ένας άντρας μπορεί να κάτσει και πολλές παραπάνω ώρες στη δουλειά του ίσως αμείβεται και διαφορετικά, να 'ναι άλλη η συμφωνία.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *«Σε κάποιες περιπτώσεις ναι.»*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας;

- αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Νομίζω πως ναι. Απλά ίσως εγώ με τα δύο παιδιά δεν έχω τόσο χρόνο να κάνω κάποια πράγματα που θα μπορούσε κάποιος άλλος.*

Γ8. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;

Απ. *Όχι*

Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας

Δ1. Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής;

- αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;

Απ.	*Ναι, ναι, ναι, μπορούμε να ζητήσουμε οτιδήποτε χρειαστεί για να λείψουμε, πάντα τυπικά όμως.*
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	*Δε γνωρίζω.*

5η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*29*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Είμαι ελεύθερη, ζω με τον πατέρα μου*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικός Μηχανικός*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Εργάζομαι σε εταιρία ιδιωτικού δικαίου*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Από το 2018 οπότε πέντε (5) χρόνια*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Υπάρχει ακόμη* (ανισότητα) *και μέσα στο 2022…* *ε, ότι προτιμούν να ακούνε κάποιες πληροφορίες από κάποιο αντρικό πρόσωπο, δηλαδή και στο γραφείο που είμαι πιο εύκολα θα ακούσουν από άντρα μηχανικό ε, κάτι που έχουν να τους πουν για το ακίνητό τους απ' ότι από γυναίκα. Το ίδιο πράγμα που θα τους πούμε θα το ακούσουν διαφορετικά ε, από γυναίκα μηχανικό και διαφορετικά από άντρα μηχανικό.*
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Απ.	*Το ποσοστό είναι κατανεμημένο, βάση πτυχίου και όχι βάση φύλου.*
Β3.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές

βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Ε νομίζω ότι κάποιες φορές υπάρχει ακόμη η διάκριση… δηλαδή σε μια θέση ανώτερου ότι πρέπει να είναι γένους αρσενικού…*
Όμως και τα δύο φύλα θεωρώ ανταπεξέρχονται το ίδιο σε όλες τις βαθμίδες.

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Δεν είμαι σίγουρη, δεν έχω κάποιο κριτήριο για να το πω αυτό.*
Φυσικά, ναι, ναι, ναι! (θεωρεί ότι η γυναίκα σήμερα μπορεί να συνδυάσει όλους τους ρόλους στους οποίους καλείται να ανταπεξέλθει)

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *Όχι.*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι, συγκεκριμένα σε εμένα όχι.*
Όχι, όχι (για το αν θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν)

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι, δεν αποτελεί εμπόδιο.*
Όχι (για το αν θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν)

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Θεωρώ ότι είναι στην όρεξη του κάθε ανθρώπου μέχρι που μπορεί να φτάσει στο επάγγελμά του ανεξαρτήτως φύλου.*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Δε νομίζω ότι οι αμοιβές διακρίνονται με το φύλο. Από την εμπειρία μου και το χώρο εργασίας μου οι αμοιβές είναι ανάλογες με τα προσόντα και τη θέση που έχει ο υπάλληλος, λόγω μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, λόγω πτυχίου πολυτεχνείου συγκριτικά με τον απόφοιτο ΤΕΙ, ή και λόγω κοινωνικών κριτηρίων, δηλαδή άμα είσαι πανδρεμένος ή όχι, αν έχεις παιδιά…*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Θεωρώ πως ναι.*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Ναι! Δεν έχω δει καμία διάκριση ούτε στην εκπαίδευση ούτε στη δια βίου επιμόρφωση.*

Γ8. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;

Απ. *Όχι!*

Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας

Δ1. Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής;

- αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;

Απ. Στα τρία χρόνια που είμαστε σε αυτό το γραφείο έχει τύχει ενώ ήξερε ο εργοδότης μας ότι οι υπόλοιπες έχουν μόλις παντρευτεί, έχουν μικρά παιδιά και έχουνε μείνει έγκυες κατά τη διάρκεια των τριών χρόνων, δε

	τέθηκε ποτέ θέμα παραπόνων ή να ε, πάρουν στη δουλειά περισσότερους άντρες. Δηλαδή ίσα ίσα που έχουν βοηθήσει τις γυναίκες -μαμάδες.
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	Δε γνωρίζω αν λαμβάνει κάποια μέτρα. Αυτό που ξέρω συγκεκριμένα για την εταιρία που είμαι εγώ ε, είναι ότι κατά βάση, θα μιλήσω για τους μηχανικούς που έχουμε, οι περισσότερες είναι γυναίκες

6η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*30*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Ελεύθερη χωρίς παιδιά*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικός Μηχανικός Τεχνολογικής Κατεύθυνσης*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Σε γραφείο πολιτικού μηχανικού* (ιδιωτική επιχείρηση)
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Πέντε (5) χρόνια*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Είναι πιο πολύ ανδροκρατούμενη εργασία. Θεωρώ ότι επειδή έχει ταυτιστεί το όνομα του πολιτικού μηχανικού με την οικοδομή, που καλώς ή κακώς είναι μια πιο σκληρή εργασία, το ταυτίζουνε και κάπως παραπάνω με έναν άντρα πολιτικό μηχανικό. Παρόλο που αυτό δεν έχει να κάνει, δηλαδή η εργασία του πολιτικού μηχανικού δεν είναι ίδια με του εργολάβου, οπότε μπορεί και μια γυναίκα να έχει ακριβώς τα ίδια και ίσως και καλύτερες δεξιότητες.* *Εεεε, το πως μας βλέπει ο κόσμος θεωρώ πως* ναι (για το αν υπάρχει ανισότητα) *Εγώ προσωπικά τουλάχιστον ευτυχώς στην εργασία μου από τους μηχανικούς, από τις υπηρεσίες της πολεοδομίας για παράδειγμα εγώ δεν το έχω αντιληφθεί προς το πρόσωπό μου.*

Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Απ.	*Οι γυναίκες είναι συνήθως στο γραφείο ενώ οι άντρες στο εργοτάξιο οπότε νομίζω ναι.*
Β3.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες; ➢ αν ναι ποιες είναι αυτές;
Απ.	*Συχνά συμβαίνει αυτό να συναντάς περισσότερες γυναίκες στο γραφείο ή σε κάποια υπηρεσία ενώ, εεε, οι άνδρες ασχολούνται περισσότερο είτε με το κομμάτι της διοίκησης και διαχείρισης είτε με το εργοτάξιο.*
Β4.	Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα; ➢ αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά; ➢ τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;
Απ.	*Είναι στα πλάνα μου να παντρευτώ και να κάνω παιδιά, στο μέλλον ναι, θεωρώ ότι λόγω του ωραρίου θα είναι λίγο πιο δύσκολο. Δηλαδή τα ωράρια στα γραφεία απαιτούν και απογευματινή εργασία αρκετές φορές, αυτό, θεωρώ ότι μπορεί να δημιουργήσει… για το ωράριο.* *Θεωρώ ότι δυσκολεύει μια γυναίκα η οποία έχει παιδιά σίγουρα, ε, έχει υποχρεώσεις οπότε σίγουρα θα μοιραστεί ο χρόνος ενώ τώρα είμαι πολύ πιο ευέλικτη.* *Μπορείς να συνδυάσεις του ρόλους αλλά σίγουρα θα μειωθεί η προσοχή που έχεις δώσει εξολοκλήρου στη δουλειά.*
	Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου
Γ1.	Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας; ➢ αν ναι για ποιο λόγο;
Απ.	*Έχω νιώσει μειονεκτικά από πελάτες, οι οποίοι μπορεί να με γνωρίζουν κιόλας ότι είμαι χρόνια στο γραφείο ότι αναλαμβάνω την εργασία και να μη θέλουν να τους εξυπηρετήσω εγώ. Να προτιμούν τον μηχανικό το συγκεκριμένο ή το γιο του, που ο γιος του είναι αντίστοιχα και πιο μικρός από την ηλικία μου με λιγότερη εμπειρία.* *Τα συγκεκριμένα άτομα θεωρώ επειδή είμαι γυναίκα ή έχει τύχει να μπει και άγνωστος άνθρωπος που θέλει να κάνει μια ερώτηση, να μπει να δει τα γραφεία να δει εμένα και το νεαρό δίπλα, θα μου πει καλημέρα θα πάει να κάτσει στο νεαρό … ε, θεωρώ ότι είναι λίγο ξεκάθαρο η επιλογή.*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Σε συνεντεύξεις που έχω πάει μου έχουν κάνει την ερώτηση αν είμαι ελεύθερη και αν έχω οικογένεια ε, ωστόσο δε συνεχίστηκε η συνεργασία οπότε δε μπορώ να ξέρω αν αυτό μπορεί να ήταν καθοριστικός παράγοντας κι άρα λόγος για να μη με έχει προσλάβει στη δουλειά.*
Ε, είδα την ανακούφιση στο ότι δεν είμαι παντρεμένη και δεν έχω παιδί, δηλαδή σε αντίθετη περίπτωση πιθανό να υπήρχε δυσαρέσκεια.

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Ναι θεωρώ πως ναι!* (η μητρότητα και ο έγγαμος βίος θα μπορούσαν να αποτελέσουν εμπόδιο για την προαγωγή μου από την πλευρά του εργοδότη.)

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Γενικά το πρόβλημα στο επάγγελμά μας είναι ότι θεωρείται δεδομένο ότι πρέπει να δουλεύεις πάνω από 8 ώρες και να δουλεύεις και συνεχώς σπαστά ωράρια. Αυτό είναι θεωρώ το πιο δύσκολο στην ε, εξέλιξη, γιατί όταν έχεις να κάνεις με ένα γραφείο πολιτικού μηχανικού ή μια τεχνική εταιρεία πρέπει να υπάρχουν και απογευματινές ώρες, οι μηχανικοί προσπαθούν να έχουν συγκεκριμένα άτομα οπότε πρέπει να δουλεύεις full time. Θεωρώ δηλαδή ότι το πρόβλημα είναι κυρίως η απαίτηση και το δεδομένο που έχει δημιουργηθεί ότι ναι θα δουλεύουμε όλη μέρα.*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Δε το γνωρίζω αυτό.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Όχι πάντα σύμφωνα και με τα παραδείγματα που ανέφερα πιο πριν.*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Ναι, ναι!*

Γ8. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;

Απ. *Όχι!*

Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας

Δ1. Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής;

- αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;

Απ. *Δεν έχω κάποιο παράδειγμα δυστυχώς αλλά ο εργοδότης μου είναι υπέρ της οικογένειας γενικά.*
Ε, θεωρώ ότι για να ένα χρονικό διάστημα μπορείς να βοηθήσεις, ας το πούμε έτσι την κατάσταση, επειδή υπάρχει πίεση στην εργασία. Όταν όμως υπάρχουν κι άλλες υποχρεώσεις τόσο από τον άντρα όσο κι από τη γυναίκα, δηλαδή και ο πατέρας άντρας έχει τις υποχρεώσεις του κι εκείνος, πρέπει να βρίσκεται κι εκείνος αρκετά με την οικογένειά του οπότε θεωρώ ότι θα έπρεπε να είναι και στους δύο.

Δ2. Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;

Απ. *Όχι, δε νομίζω να υπάρχει κάτι τέτοιο.*

7η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*27*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Συζώ με το σύντροφό μου, δεν έχουμε παιδιά*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικός Μηχανικός*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Αυτή τη στιγμή δεν εργάζομαι κάνω τη διδακτορική μου διατριβή και συμμετέχω σε διάφορα ερευνητικά προγράμματα*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Εε εργάζομαι τέσσερα χρόνια (4) ως επιστημονικής συνεργάτης πολιτικός μηχανικός και έχω πραγματοποιήσει και την πρακτική μου άσκηση η οποία ήταν περίπου 3 μήνες*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Χμ, όχι δεν είμαι σίγουρη γι' αυτό… αλλά δεδομένου όσων ακούω από τις φίλες μου που είναι κι αυτές πολιτικοί μηχανικοί και ε, έχουν την επαφή με τις δημόσιες υπηρεσίες και κυρίως με το εργοτάξιο πιστεύω ότι ίσως ναι να μην υπάρχει ισότητα. Ωστόσο εγώ, από την εμπειρία μου δε μπορώ να πω ότι το διακρίνω αυτό.*
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Απ.	*Ναι νομίζω, ναι. Είναι πιο εύκολο να συναντήσεις έναν άντρα μηχανικό σε μια οικοδομή απ' ότι μια γυναίκα. Αντίστοιχα σε εταιρίες*

κατασκευαστικές συνήθως στις υψηλόβαθμες θέσεις συναντάς άντρες νομίζω.

Β3. Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Εεε θεωρώ αρχικά ότι αυτό δε θα έπρεπε να συμβαίνει αλλά συμβαίνει. Είναι αυτό που είπα πριν ότι πιο συχνά θα δεις γυναίκες-μηχανικούς σε εργασίες γραφείου εκτός φυσικά κι αν είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, έχουν δικό τους γραφείο … διαφορετικά πιστεύω πως ναι!*

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Χμ δε ξέρω αν έχει να κάνει μόνο με τη γυναίκα αυτό ή και μόνο με τι γυναίκα. Δηλαδή και ο άντρας σίγουρα αντιμετωπίζει δυσκολίες. Πιο πολύ πιστεύω είναι ότι έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις που έχουν οι εταιρίες, οι εργοδότες μάλλον από τους εργαζόμενους, νομίζω είναι καθολικό!*

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *Όχι, δε θα το έλεγα.*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι, σε όσα προγράμματα έχω συμμετάσχει νομίζω μέτρησε μόνο το βιογραφικό μου.*
Προσόν ίσως… ίσως να μπορούσε να αποτελέσει, αν σκεφτώ ότι τώρα υπάρχει μια τάση για την ανάδειξη της ισότητας και τα διάφορα κινήματα ακόμη και στην Ελλάδα…

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Εεε νομίζω ότι δεν έχω τα κριτήρια για να το απαντήσω αυτό αλλά μπορώ να πω ότι είχα ευκαιρίες να συμμετάσχω σε διαφορετικά προγράμματα και να αναλάβω αν θες παραπάνω ευθύνες αλλά όχι λόγω του φύλου μου λόγω το ότι και ήμουν πρόθυμη, είχα τη διάθεση και το χρόνο…*

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Θεωρώ γενικά ότι υπάρχουν παράγοντες που κάνουν πιο δύσκολη την εξέλιξη στο κλάδο αλλά πάλι δε θεωρώ ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα, δηλαδή είναι πολλές οι απαιτήσεις αλλά είναι για όλους… αυτό!*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Αυτό δε το ξέρω γιατί όπως είπα η συμμετοχή μου μέχρι σήμερα στα προγράμματα είναι αμισθί.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Ναι, δε θεωρώ ότι το φύλο έχει να κάνει.*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Ναι, ναι!*

Γ8. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;

Απ. *Όχι!*

	Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας
Δ1.	Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; ➢ αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;
Απ.	*Ναι ξέρω ότι ας πούμε σε σχέση με μια γυναίκα που κάνει διδακτορικό ο φορέας, το πανεπιστήμιο πρακτικά, δίνει τη δυνατότητα στην διδάκτορα να επεκτείνει τη διάρκεια του διδακτορικού για ένα χρόνο για κάθε τέκνο που αποκτά νομίζω… Αλλά θα πρέπει να πω ότι και για τους άνδρες υπάρχουν μέτρα εε νομίζω για τις στρατιωτική τους θητεία δεν είμαι σίγουρη… Θέλω να πω ότι δεν υπάρχουν μέτρα μόνο για τη γυναίκα..*
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	*Νομίζω ναι γιατί υποχρεούται να το κάνει αυτό, αλλά πέρα από αυτό που σου είπα πιο πριν συγκεκριμένα μέτρα δεν τα γνωρίζω, δε το έχω ψάξει δηλαδή ούτε έχω ενημερωθεί.*

8η Συμμετέχουσα

Α. Ταυτότητα-Προφίλ	
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*31*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Ζω μόνη μου*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Αρχιτέκτων Μηχανικός*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Είμαι ελεύθερος επαγγελματίας και συνεργάζομαι και με ένα γραφείο*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Έξι (6) χρόνια*
Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού	
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Όχι όπως και σε πολλά άλλα πράγματα.* *Αυτό που είπα και πριν ότι μπορεί κάποιος να κολλήσει ή να σου μιλήσει με κάποιο άλλο τρόπο πιστεύοντας ότι είσαι λίγο πιο ευαίσθητη, ότι δε ξέρω πως να το πω ακριβώς… γενικά το θέμα του μηχανικού τα παλιότερα χρόνια, η πλειοψηφία ήτανε αντρικός πληθυσμός, αυτό έχει μείνει κάπως.* *Όχι ακριβώς δε θα το έλεγα, δεν είναι ανδροκρατούμενο πια, δηλαδή αν γυρίσεις οι περισσότεροι μηχανικοί ειδικά στην αρχιτεκτονική είναι γυναίκες τα τελευταία χρόνια αλλά δε σημαίνει ότι δεν υπάρχουν κατάλοιπα και σχολιάκια όπως ανέφερα πριν που αφορούν το φύλο, ναι!*
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;

Απ. *Ε παλιά ναι απλά τώρα προσπαθούν να σπάσουν λίγο ε αυτό το κατεστημένο, δηλαδή παλιότερα δεν πήγαιναν πάρα πολύ οι γυναίκες στο εργοτάξιο, τώρα θα πάνε, αρχίζει λίγο και αλλάζει το πράγμα, υπάρχει μια τέτοια τάση.*

Β3. Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Ε στο εργοτάξιο ας πούμε, που είναι κάτι στο οποίο ήρθα σε επαφή τον τελευταίο καιρό ε, όταν μιλήσεις με κάποιο μάστορα δε θα έχει την ίδια αντιμετώπιση που θα έχεις απ' ότι αν μιλούσε σε έναν άντρα, θα υπάρχει μια αμφισβήτηση, υπάρχει μια τέτοια κατάσταση.*

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Όσον αφορά όταν είσαι ελεύθερος επαγγελματίας, μηχανικός και ελεύθερος επαγγελματίας το θέμα μητρότητα είναι λίγο περίεργο γιατί δε δικαιούσαι κάποια πράγματα που δικαιούσαι αν είσαι μισθωτής, μπλέκονται κι άλλα πράγματα, δηλαδή μπλέκεται το φύλο, μπλέκεται και η γραφειοκρατία κι ο τρόπος που είναι στημένο το σύστημα.*
Από την πλευρά του γραφείου που εργάζομαι όχι, όχι με τίποτε δε θα μπορούσε να αποτελεί πρόβλημα.
…οι ρυθμοί είναι αρκετά πιεστικοί σε σημείο που δεν είναι ούτε καν, εε, να μην μπορείς να το αντιμετωπίσεις, δηλαδή να μην προλαβαίνεις, είναι πολύ παραπάνω αυτά που ζητάνε από το χρόνο που μπορείς να αφιερώσεις σε μια μέρα. Πρέπει να δουλεύεις 24 στα 7 για να μπορέσεις να ανταπεξέλθεις!

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *Κάποιες φορές, ελάχιστες μέχρι τώρα... κάποιες φορές ναι!*
Ε, δε μπορώ να προσδιορίσω ακριβώς για παράδειγμα μπορεί να αναφέρουν ότι εσείς ας πούμε οι γυναίκες μπορεί να πείθεστε πιο εύκολα, είναι και το παρουσιαστικό, μια τέτοια κατάσταση…

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι δε νομίζω.*
Δεν έχει τύχει να σκεφτώ κάτι τέτοιο ή να νιώσω κάπως έτσι ότι λόγω φύλου μπορεί να ήμουνα ε πιο προνομιούχα.

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι, όχι τουλάχιστον στο δικό μου επάγγελμα όχι.*
Όχι, όχι, όχι. (σχετικά με το αν έχει αποτελέσει προσόν)

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Έχει στο κομμάτι που είπα και πριν δηλαδή όταν πρόκειται να έρθεις σε επαφή, εε, στην πράξη σε οικοδομή, σε εργοτάξιο ε ναι μπορεί να ακουστούν σχόλια που εμπλέκουν το φύλο ή ας πούμε αν πρόκειται να πεις ότι είσαι κουρασμένη, δε νιώθεις καλά, θα πουν κατευθείαν φταίει κάποιο γυναικολογικά σχόλια κάπως ναι… δηλαδή τέτοια σχόλια αλλά το να με εμποδίσουν αν κάνω τη δουλειά μου ε προσπαθώ να μην το αφήσω.*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Αυτό δε το γνωρίζω, δηλαδή δεν έχω κάνει τη σύγκριση με κάποιο συνάδελφο άντρα για να μπορέσω να το πω με σιγουριά.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Δεν έχω συνάδελφο άντρα ούτε είχα για να μπορέσω να πω κάτι τέτοιο.*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας;

	αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;
Απ.	*Ναι, ναι, δεν έχω παρατηρήσει κάποιο σεμινάριο το οποίο ξεχωρίζει για άντρες και γυναίκες μιλάει για μηχανικούς οπότε δεν έχω παρατηρήσει κάποια τέτοια διαφοροποίηση.*
Γ8.	Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;
Απ.	*Εε λεκτικά, από έναν ανώτερο μου, ε αλλά λεκτικά σε φάση τι θα μπορούσα να φοράω για να είμαι πιο ελκυστική στο χώρο εργασίας…*
	Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας
Δ1.	Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; ➢ αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;
Απ.	*Όχι απ' όσο ξέρω.*
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	*Ε στο γραφείο που δουλεύω είμαστε μόνο γυναίκες οπότε προσπαθούμε να το αλλάξουμε όλο αυτό και αρκετά δυναμικά όσο μπορούμε, κι όταν συμβαίνουν και τέτοια γεγονότα όπως προανέφερα είμαστε πολύ αυστηρές και προσπαθούμε να πετύχουμε το αντίθετο ότι δε θα με κρίνεται επειδή είμαι γυναίκα στο επάγγελμα αλλά με το πως κάνω το δουλειά μου.*

9η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*55*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Παντρεμένη με δύο (2) παιδιά*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικός Μηχανικός*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Ατομική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*Εικοσιπέντε χρόνια (25)*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Θεωρώ ότι εξακολουθεί ο κόσμος να το θεωρεί περισσότερο ένα επάγγελμα για άντρες αλλά στην πράξη τουλάχιστο στη δική μου εμπειρία και στη δική μου σφαίρα επιρροής δε το βλέπω να επηρεάζει το φύλο.*
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Απ.	*Νομίζω ότι οι γυναίκες μηχανικοί, αυτό όμως δε μπορώ να το ξέρω αν πραγματικά αν ισχύει, η δική μου εντύπωση είναι ότι οι γυναίκες μηχανικοί απορροφούνται σε ποσοστό περισσότερο σε δημόσιο τομέα, λαμβάνοντας υπόψη ότι στη δική μας πολεοδομία αυτή τη στιγμή είναι όλες γυναίκες εκτός ενός άντρα. Θεωρώ ότι ναι, παλιότερα, παλιότερα εε, οι γυναίκες επέλεγαν πιο εύκολα δημόσιο τομέα.*

Β3. Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Νομίζω πως εξακολουθεί η κατασκευή να είναι ε στη πλειονότητα ένα κομμάτι της δουλειάς μας που περισσότερο ασχολούνται άντρες*

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Συγκεκριμένες δυσκολίες που να αφορά όμως μια συγκεκριμένη συμπεριφορά των άλλων ως προς το φύλο δε νομίζω, δεν έχει ταβάνι το που μπορεί να ασχοληθεί η γυναίκα μηχανικός.*

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *Νομίζω ότι, όταν ξεκίνησα να δουλεύω δε θυμάμαι άλλη γυναίκα μηχανικό στη περιοχή που να μην ήταν και ο άντρας της μηχανικός. Ήμουνα η μόνη που δεν είχα σύζυγο μηχανικό εε, αυτό ήταν μια διαφορά με την έννοια ότι οι υπόλοιπες γυναίκες δεν ήταν ιδιαίτερα… δεν ήταν τόσο δυναμικές, θα μπορούσα να το εκφράσω έτσι, δεδομένου ότι μοιραζόταν το κομμάτι της δουλειάς και ίσως την όποια απαιτητική δουλειά στο εργοτάξιο, της επίβλεψης της κατασκευής να έστελναν εκείνον... αυτό ίσως να ήταν ο λόγος που κάποιες φορές ένιωθα μειονεκτικά λόγω της έλλειψης εμπιστοσύνης, περισσότερο όμως ήταν σα προβληματισμός ο οποίος σιγά σιγά έφευγε γιατί αποκτούσα την εμπιστοσύνη.*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Εε, το πρώτο χρόνο που δούλεψα εκπαιδευτικά, εε, όχι ακριβώς με μισθό απλά δούλευα κι έβγαζα κάποια χρήματα, νομίζω πως υπήρχε μια δυσπιστία, δε ξέρω αν είχε να κάνει ακριβώς με το φύλο, υπάρχουν κάποιες ιδιαίτερες συνθήκες αλλά δε θα μπορούσα να το πω εμπόδιο. Οπότε νομίζω εξακολουθεί το όχι.*

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Όχι, δεν αποτέλεσε θεωρώ.*
Νομίζω όχι. (σχετικά με το θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν)

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Είναι μια πολύ δύσκολη δουλειά για να κρατήσεις ισορροπίες μεταξύ της οικογένειάς, γιατί απαιτεί πάρα πολλές ώρες εργασίας, πολλές έξω και γενικά είναι ένας δύσκολος επαγγελματικός στίβος αλλά αυτό νομίζω έχει να κάνει γενικά με την ισορροπία του ρόλου επαγγελματία-μάνας-γυναίκα. Ναι νομίζω ότι είναι για τη γυναίκα εργαζόμενη, το επιτείνει στο μηχανικό ναι, ίσως, η δυσκολία του επαγγέλματος.*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Εε νομίζω στη διαπραγμάτευση περισσότερο είναι αυτό, δε νομίζω ότι έχει να κάνει το φύλο.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Νομίζω ναι.*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Εγώ δεν έχω αντιληφθεί να υπάρχει κάποια ιδιαιτερότητα, μια διαφορετική προσέγγιση.*

Γ8. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;

Απ.	*Όχι.*

Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας	
Δ1.	Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; ➢ αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;
Απ.	*Όχι.* *Η δική μου άποψη είναι ότι είμαστε απόλυτα ίσοι και μια διαφορετική προσέγγιση δε θα βοηθούσε.* *Νομίζω, θα έπρεπε να καθιερωθεί μια διευκόλυνση σε όποιον είχε πρόβλημα αν μια γυναίκα αντιμετώπιζε πρόβλημα ή αντίστοιχα ένας πατέρας να υπάρχει μια πρόβλεψη βοήθειας, σε ένα άτομο που δυσκολεύεται να ανταπεξέλθει στις εργασιακές του απατήσεις αλλά δε νομίζω ότι αυτό έχει να κάνει με το φύλο.*
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	*Όχι, δεν έχω δει κάτι τέτοιο, μια δράση που να ασχολείται με αυτό το θέμα, δεν έχει τύχει να δω κάτι, ναι.*

10η Συμμετέχουσα

	Α. Ταυτότητα-Προφίλ
Α1.	Ποια είναι η ηλικία σας;
Απ.	*55*
Α2.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Απ.	*Έγγαμη με δύο παιδιά*
Α3.	Τι έχετε σπουδάσει;
Απ.	*Πολιτικός Μηχανικός*
Α4.	Πού εργάζεστε; (π.χ. δημόσιος οργανισμός, ιδιωτική επιχείρηση, ελεύθερος επαγγελματίας)
Απ.	*Έχω τη δική μου εταιρεία (ελεύθερος επαγγελματίας)*
Α5.	Πόσα χρόνια εργάζεστε;
Απ.	*30 χρόνια*
	Β. Επίδραση του φύλου στο επάγγελμα του μηχανικού
Β1.	Πιστεύετε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού στο οποίο ανήκετε επικρατεί σήμερα εργασιακή ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; ➢ αν ναι με ποιους τρόπους εκδηλώνεται η ισότητα μεταξύ των φύλων; ➢ αν όχι γιατί, με ποιους τρόπους εκδηλώνονται εργασιακές ανισότητες;
Απ.	*Σήμερα ναι, δεν υπάρχει αυτή η δυσπιστία που υπήρχε στην αρχή. Δε συναντάς πλέον ανθρώπους που σε κρίνουν επειδή είσαι γυναίκα, ο μηχανισμός είναι πιο αξιοκρατικός βασισμένος πλέον πραγματικά στο βιογραφικό που έχει ο καθένας μας και στην εξειδίκευση.*
Β2.	Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν συγκεκριμένες εργασίες που αναθέτονται συνήθως σε γυναίκες ή άνδρες;
Απ.	*Νομίζω πως σήμερα δεν ισχύει κάτι τέτοιο. Αν με ρωτούσατε πριν 10 χρόνια θα σας έλεγα ότι είναι δύσκολο να συναντήσουμε γενικότερα γυναίκες μηχανικούς. Αλλά σήμερα υπάρχουν γυναίκες μηχανικοί είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες είτε ως μισθωτοί το οποίο εν μέρη υποδεικνύει ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός στις εργασίες του μηχανικού.\ νομίζω.*

Β3. Θεωρείτε ότι στο επάγγελμα του μηχανικού υπάρχουν εργασιακές βαθμίδες οι οποίες αφορούν μόνο γυναίκες ή άνδρες;

- αν ναι ποιες είναι αυτές;

Απ. *Όχι δε θα το έλεγα αυτό. Μιλώντας δηλαδή και για εμένα την ίδια, ανήκω από το 1992 στον τομέα της οδοποιίας όπου κατεξοχήν αφορούσε το ανδρικό φύλο και σήμερα έχω καταφέρει να έχω τη δική μου εταιρία την οποία και διευθύνω!*

Β4. Πιστεύετε ότι η γυναίκα μηχανικός σήμερα που επιθυμεί να ανελιχθεί στο επάγγελμα του μηχανικού καλείται να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες δυσκολίες/προβλήματα;

- αν ναι ποια θα λέγατε ότι είναι αυτά;
- τα προβλήματα αυτά θεωρείτε ότι αφορούν μόνο τη γυναίκα μηχανικό ή το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών;

Απ. *Δυσκολίες νομίζω αντιμετωπίζουν όλες οι εργαζόμενες γυναίκες ιδίως όταν έρχεται η στιγμή που κάνεις τη δική σου οικογένεια και φέρνεις στον κόσμο τα παιδιά σου. Ευτυχώς σε εμάς υπήρχε η στήριξη από τον ευρύτερο οικογενειακό κύκλο, δηλαδή στο να φροντίσει κάποιος τα παιδιά. Βέβαια πάλι ακόμη κι όταν έχεις μεριμνήσει για τα παιδιά υπάρχουν δυσκολίες γιατί, γιατί, οι ώρες εργασίας είναι τόσες πολλές και οι ευθύνες με αποτέλεσμα η ψυχολογική κούραση να είναι τεράστια. Το να μην είσαι δίπλα στο μεγάλωμα των παιδιών σου κοστίζει ψυχολογικά…*

Γ. Μορφές ανισότητας στο χώρο εργασίας λόγω του φύλου

Γ1. Έχετε νιώσει ποτέ μειονεκτικά στο επάγγελμά σας λόγω του φύλου σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;

Απ. *Όταν ξεκίνησα να εργάζομαι ήταν δύσκολα γιατί δεν υπήρχαν πολλές γυναίκες μηχανικοί, δεν ήταν εύκολο να βρεις εργασία και να σε εμπιστευτούν. Στην αρχή αυτό ήταν ένας λόγος για να μην αισθάνομαι καλά αλλά σιγά σιγά κατάλαβα ότι αυτό δεν αφορούσε εμένα… ήταν μια γενικότερη στερεοτυπική αντίληψη.*

Γ2. Θεωρείτε ότι το φύλο σας έχει αποτελέσει εμπόδιο για την πρόσληψή σας στη θέση εργασίας σας;

- αν ναι για ποιο λόγο;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Ναι, στην αρχή όπως σας είπα και πιο πριν, δεν ήταν εύκολο λόγω της έλλειψης εμπιστοσύνης, οπότε αρκετές φορές αυτό το ότι ήμουν γυναίκα δηλαδή την οποία δεν μπορούσαν να εμπιστευτούν στο κομμάτι της δουλειάς ήταν πρόβλημα για να βρω δουλειά και κάπως έτσι ξεκίνησα τη*

δική μου εταιρία.

Γ3. Αποτέλεσε ποτέ το γεγονός ότι είστε γυναίκα εμπόδιο για την προαγωγή σας;

- αν ναι για ποιο λόγο, σας εξήγησαν;
- αν όχι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να έχει αποτελέσει προσόν και για ποιο λόγο θεωρείτε κάτι τέτοιο;

Απ. *Δε θα το έλεγα γιατί εκ των πραγμάτων θεωρώ ότι τα έχω καταφέρει! Ούτε προσόν θα το έλεγα νομίζω ότι ο κόπος που βάζουμε για να πετύχουμε κάτι είναι ανεξάρτητος της ταυτότητας άνδρας-γυναίκα!*

Γ4. Θεωρείτε ότι υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επιτρέπουν ή δυσχεραίνουν την εξέλιξή σας στο επάγγελμα του μηχανικού εξαιτίας του φύλου σας;

- αν ναι ποιοι πιστεύετε ότι είναι αυτοί;

Απ. *Δε θα έλεγα ότι το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα. Σίγουρα όταν έχεις παιδιά τα πράγματα δείχνουν να είναι και είναι πιο δύσκολα λόγω των υποχρεώσεων αλλά το ίδιο ισχύει και για έναν άνδρα πατέρα.*

Γ5. Πιστεύετε ότι οι αμοιβές σας είναι ίδιες με αυτών των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν ναι για ποιο λόγο το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Όχι, σίγουρα δεν είναι αλλά δε θεωρώ ότι είναι ίδιε και με αυτές των υπολοίπων γυναικών συναδέλφων μου. Κάθε μηχανικός τιμολογεί την εργασία του διαφορετικά ή αντίστοιχα ο εργοδότης αξιολογεί βάση του βιογραφικού, δε θεωρώ ότι αφορά το φύλο αυτό.*

Γ6. Η αξιολόγηση της εργασίας που προσφέρεται θεωρείτε ότι αξιολογείται ισότιμα σε σχέση με αυτή των ανδρών συναδέλφων σας;

- αν όχι για ποιο λόγο;

Απ. *Θα απαντήσω με τον ίδιο τρόπο όπως και πριν, δε πιστεύω ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα για την αξιολόγηση της εργασίας.*

Γ7. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τις ευκαιρίες που αφορούν την επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σας, θεωρηθείτε δηλαδή ότι έχετε ίσες ευκαιρίες στην επιμόρφωση και συμμετοχή σε σεμινάρια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας; αν όχι γιατί το πιστεύετε αυτό;

Απ. *Ναι!*

Γ8. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο

	χώρο εργασίας σας;
Απ.	*Όχι!*
	Δ. Φορέας εργασίας και μέτρα κατά της έμφυλης ανισότητας
Δ1.	Στο φορέα που εργάζεστε λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί στις γυναίκες η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής; ➢ αν ναι ποια είναι τα μέτρα αυτά;
Απ.	*Υπάρχουν μέτρα που εφαρμόζουμε στην εταιρία τα οποία αφορούν το σύνολο των εργαζομένων όσων αφορά τη στήριξη, δηλαδή υπάρχει το ευέλικτο ωράριο για όλους, σιγά σιγά προσπαθούμε να εντάξουμε και την εργασία από το σπίτι. Γενικότερα, προσπαθούμε να είμαστε εκεί για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου ή θέσης!*
Δ2.	Ο φορέας στον οποίο εργάζεστε λαμβάνει συστημικά μέτρα για την εξάλειψη της έμφυλης ανισότητας;
Απ.	*Συστημικά; Όχι! Γενικά προσπαθούμε να μην υπάρχει αυτού του τύπου ο διαχωρισμός και να μπορούν όλοι οι εργαζόμενοι μας να είναι και να αισθάνονται ισάξιοι, ασφαλής και ευχαριστημένοι.*