

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
 Τμήμα Επιστημών Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία

ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ : «Τα δικαιώματα της γυναίκας στον χώρο της εργασίας στην Ελλάδα»

ΜΑΘΗΜΑ: «ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ∆ΙΚΑΙΩΜΑΤΑ»
∆Ι∆ΑΣΚΩΝ: Κος Σ. ΜΠΑΛΙΑΣ

 ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ : Μανθούλα Χλέπα

 ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ: 1053497

 ΈΤΟΣ ΣΠΟΥΔΏΝ : Β’

ΠΑΤΡΑ 2018

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ……………………………………………… σελ. 3
 Κεφάλαιο 1: Ισότητα των φύλων
 1.1 Η αρχή της ισότητας………………………………σελ.4
 1.2 Η ισότητα των δύο φύλων στην πράξη…………...σελ.4
Κεφάλαιο 2 : Εργασία – Απασχόληση
 2.1 Γενικά ……………………………………………σελ.5
 2.2 Απασχόληση………………………………….…..σελ.5
 2.2.1 Ορισμός απασχόλησης……………………….σελ.5
 2.2.2 Μορφές απασχόλησης…………………….….σελ.5
 2.2.3 Αμοιβή……………………………….……….σελ.6
 2.2.4 Δημόσιος – Ιδιωτικός Τομέας………………..σελ.6
 2.2.5 Γυναίκα Επιχειρηματίας……………………...σελ.7
Κεφάλαιο 3 : Σεξουαλική παρενόχληση
 3.1 Γενικά ……………………………..…………….σελ.7
 3.2 Η έρευνα του θέματος στην Ελλάδα…………….σελ.8
Κεφάλαιο 4 : Συμπεράσματα…………………………...σελ.9
Βιβλιογραφία ………………………………………….σελ.10

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

 Το πρόβλημα της αναγνώρισης του ρόλου της γυναίκας μέσα στην κοινωνία και στην οικογένεια, είναι από τα παλαιότερα που υπάρχουν στην ιστορία του ανθρώπου. Η αξία και οι ικανότητες της γυναίκας στο χώρο της απασχόλησης δεν αναγνωρίστηκαν όσο έπρεπε, ώσπου οι γυναίκες πήραν την κατάσταση στα χέρια τους και ξεκίνησαν το δικό τους αγώνα. Ο αγώνας αυτός συνεχίζεται ως σήμερα μιας και τα μέχρι τώρα δικαιώματα των γυναικών απέχουν κατά πολύ από αυτά των ανδρών.
 Οι γυναίκες, με την ανάμιξή τους σε διάφορες κοινωνικές δραστηριότητες άρχισαν να διευρύνουν το επαγγελματικό τους φάσμα και να αναδεικνύονται μερικές σε εξέχουσες προσωπικότητες. Άρχισαν να πετυχαίνουν διάφορες μεταρρυθμίσεις σε βασικά θέματα όπως η κηδεμονία των παιδιών, ο γάμος, το δικαίωμα ιδιοκτησίας και φυσικά το δικαίωμα ψήφου. Επίσης, η τεχνολογική ανάπτυξη άρχισε να εμφανίζει και νέες επαγγελματικές δραστηριότητες για τη γυναίκα, που τώρα είχε την ευκαιρία να εισχωρήσει και στις δημόσιες υπηρεσίες ή και τις επιχειρήσεις.
 Σήμερα, η θέση της γυναίκας σε όλους τους τομείς, έχει βελτιωθεί πολύ. Βρίσκουμε γυναίκες στα περισσότερα επαγγέλματα, ακόμη και σε αυτά που θεωρούνται «ανδρικά». Τα προβλήματα όμως για άνιση αντιμετώπιση των δύο φύλων εξακολουθούν να υπάρχουν, ευτυχώς σε μικρότερο βαθμό. Για το λόγο αυτό, και ο αγώνας των γυναικών θα συνεχίζεται.

 Στόχος της εργασίας είναι να δούμε τα δικαιώματα της γυναίκας στην εργασία στην Ελλάδα αλλά και τη καταπάτηση αυτών σε σχέση με τους άντρες.

 Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στην ισότητα των δύο φύλων. Στην αρχή της ισότητας αλλά και στην ισότητα των δύο φύλων στην πράξη. Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στην εργασία και στην απασχόληση. Στον ορισμό των εννοιών αυτών αλλά και στις μορφές απασχόλησης, στην αμοιβή και στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στην σεξουαλική παρενόχληση που δέχονται κυρίως οι γυναίκες. Τέλος το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 1
Ισότητα των φύλων

* 1. **Η ΑΡΧΗ ΤΟΥΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ**

Η Αρχή τους Ισότητας των δύο φύλων καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975, σύμφωνα με το οποίο «οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις·. Κατά την περίοδο 1981 – 1989, θεμελιώθηκε με νόμους που στόχευαν στην εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών σε όλους τους τομείς τους κοινωνικής ζωής του τόπου. Την ίδια περίοδο δημιουργήθηκε και η Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων του Υπουργείου Προεδρίας.
 Παρόλη την προοδευτική νομοθεσία υπέρ των γυναικών, η υλοποίηση τους ισότητας των δύο φύλων δεν έχει επιτευχθεί ακόμη. Οι διακρίσεις λόγω φύλου που υπάρχουν μέσα στην κοινωνία, δεν αντιμετωπίζονται μόνο με τα νομοθετικά μέτρα. Πρέπει να ξεπεραστούν τους οι αντιλήψεις που αφορούν τους ρόλους και τα στερεότυπα των δύο φύλων και αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες για την προώθηση τους ισότητας.

**1.2 Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ**

 Παρ’ όλες τις νομοθετικές ρυθμίσεις που έχουν πραγματοποιηθεί κατά καιρούς, υπέρ των γυναικών, η ισότητα των δύο φύλων στην πράξη θα αργήσει να πραγματοποιηθεί. Αυτή η κατάσταση οφείλεται κυρίως τους κατεστημένες νοοτροπίες που υπάρχουν, στα κενά τους νομοθεσίας, στην ελλιπή πληροφόρηση μεταξύ των γυναικών καθώς και στη μειωμένη συνδικαλιστική κάλυψη των γυναικών.
 Έτσι ακόμα και σήμερα, υπάρχει ανισότητα σε διάφορους χώρους τους εκπαίδευσης, απασχόλησης και οικογένειας. Καταρχήν στο χώρο τους εκπαίδευσης, αν και ο αριθμός των κοριτσιών είναι ίσος ή και μεγαλύτερος από των αγοριών, παρ’ όλα αυτά τα κορίτσια συμμετέχουν στη γενική εκπαίδευση και μειοψηφούν στην τεχνική. Εξαίρεση αποτελούν οι σχολές που οδηγούν στην παροχή υπηρεσιών.
 Στο χώρο τους εργασίας, οι γυναίκες αποτελούν κυρίως το βοηθητικό προσωπικό, με μειωμένη τη δυνατότητα να εξελιχθούν σε κάποια ανώτερη θέση. Ταυτόχρονα υπάρχει μεγάλη ανεργία των γυναικών, ειδικά όταν είναι ανειδίκευτες. Και τέλος στο χώρο τους οικογένειας, παρ’ όλο που οι γυναίκες βοηθούν και αυτές από οικονομική πλευρά, οι υποχρεώσεις εξακολουθούν να βρίσκονται τους ώμους τους. Γι’ αυτό η ισότητα των δύο φύλων δεν ισχύει ακόμη, στην πράξη.

Κεφάλαιο 2
Εργασία – Απασχόληση

**2.1 Γενικά**

 Με τον όρο εργασία εννοούμε την κατανάλωση ενέργειας σε σωματική ή πνευματική προσπάθεια που καταβάλλεται για την παραγωγή ενός προκαθορισμένου έργου, χρήσιμου για την ικανοποίηση συγκεκριμένων αναγκών. Συνώνυμα της εργασίας είναι η λέξη δουλειά που ετυμολογικά προέρχεται από τη λέξη δσυλεία.
 Με την πάροδο των αιώνων η εργασία - όπως την εννοούμε σήμερα - διαφέρει σε κάθε εποχή. Στην αρχή η σωματική εργασία ήταν μοίρα των δούλων ενώ την πνευματική εργασία την μονοπωλούσαν οι τάξεις των δουλοκτητών. Κι αυτό εξακολουθούσε να ισχύει για πολλούς αιώνες. Και μόνο στις αρχές του 19°“ αιώνα άρχισαν να ισχύουν νόμοι εναντίον της δουλείας. Από κει και πέρα, μια σειρά από αγώνες για την εξασφάλιση ανθρωπίνων όρων εργασίας, συνεχίζεται μέχρι και σήμερα, όμως με πιο ήπιο ρυθμό.

**2.2 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**
**2.2.1. Ορισμός Απασχόλησης**

 Η λέξη απασχόληση, διεθνώς, έχει δύο βασικές έννοιες, ανάλογα με το που αναφέρεται. Στο άτομο ή στο σύνολο. Προέρχεται από το ρήμα απασχολούμαι (προσφέρω δική μου εργασία) ή απασχολώ (παρέχω εργασία σε άλλον). Στην πρώτη περίπτωση σημαίνει επάγγελμα, ενώ στην άλλη τη χρησιμοποίηση υφιστάμενου παραγωγικού δυναμικού.

**2.2.2 Μορφές Απασχόληση**

 Αρχικά είναι η πλήρη απασχόληση. Είναι η καθημερινή και σε πλήρες ωράριο παροχή εργασίας (8ωρο και 5 μέρες ή 6:40ωρο και 6 ημέρες). Απαιτεί γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, με την οποία καθορίζει το μισθό, χρόνο εργασίας και άλλα.
 Ύστερα είναι η μερική απασχόληση. Είναι η παροχή εργασίας μικρότερης, σε χρόνο από την πλήρη με την καταβολή μειωμένου μισθού. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με διάφορες μορφές όπως: καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο, απασχόληση για λιγότερο από 5-6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο, απασχόληση για λιγότερο από 5-6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο. Απαιτεί γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη - εργαζομένου που καθορίζει το μισθό (νόμιμο) και το χρόνο απασχόλησης.
 Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι μικρά σε ποσοστό με την Ευρωπαϊκή Ένωση και αφορούν κυρίως γυναίκες. Έτσι στη χώρα μας, σε σύνολο 1.415.076 απασχολούμενων γυναικών, οι 1.299.841 έχουν πλήρη απασχόληση και οι υπόλοιπες 115.235 έχουν μερική (ΕΣΥΕ).
 Έπειτα είναι η πολλαπλή απασχόληση. Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης ο εργαζόμενος παρέχει στην ίδια χρονική περίοδο την εργασία του σε πολλούς εργοδότες, με καθένα από τους οποίους συνδέεται με αυτοτελή σύμβαση εργασίας. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται εκτός από το μισθό, την άδεια, δώρα εορτών και άλλα.

**2.2.3 Αμοιβή**

 Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι κυριότερες αιτίες των μισθολογικών διακρίσεων, σε βάρος των γυναικών, είναι οι ακόλουθες:

* Η ηλικία. Οι εργαζόμενες γυναίκες είναι συνήθως νεότερες απ’ ότι οι άνδρες και όπως είναι φυσικό οι νεότεροι εργαζόμενοι αμείβονται λιγότερο.
* Η διάρκεια παροχής υπηρεσιών. Οι γυναίκες διακόπτουν συχνότερα απ' ότι οι άνδρες την εργασία τους για μικρά ή και μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα (όπως για τη γέννηση των παιδιών). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ακόμα κι όταν έχουν την ίδια ακριβώς ηλικία με τους συναδέλφους τους, να έχουν μικρότερη προϋπηρεσία.
* Το είδος των επαγγελμάτων. Η παρουσία των γυναικών στα λεγάμενα «καλά αμειβόμενα» επαγγέλματα είναι σημαντικά μικρότερη απ’ ότι των ανδρών.
* Η Εκπαίδευση. Οι μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες δεν είχαν την ίδια μόρφωση με τους άνδρες, γεγονός που επηρεάζει και τον μισθό τους, το χάσμα αυτό βέβαια έχει γεφυρωθεί στις νεότερες ηλικίες

 Ανησυχητικά είναι τα αποτελέσματα των ερευνών της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας, η οποία υποστηρίζει ότι ακόμη και αν εξαλειφθούν αυτές οι αιτίες, οι γυναίκες κατά μέσο όρο θα συνεχίσουν να αμείβονται 15% λιγότερο απ’ ότι οι άνδρες, εξαιτίας των διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων.

**2.2.4 Δημόσιος-Ιδιωτικός Τομέας**

Στη Νομοθεσία που διέπει τη λειτουργία και τις προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα, δεν υπάρχει καμία διάκριση φύλου. Οι διευθυντικές θέσεις καταλαμβάνονται από διαφορετικά κριτήρια. Η προαγωγή στις ανώτερες βαθμίδες γίνεται με βάση τα τυπικά προσόντα των υπαλλήλων, τα χρόνια υπηρεσίας και αποφασίζεται από τα υπηρεσιακά συμβούλια. Το ποσοστό των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις και θέσεις τμηματαρχών υστερεί σημαντικά αυτού ταυ άνδρα.
 Στον Ιδιωτικό Τομέα το 1991 οι γυναίκες αποτελούσαν το 13% των εργοδοτών, το 20,7% των αυτοαπασχολούμενων, το 73% των βοηθών και μη αμειβομένων μελών, και το 34,7% των μισθωτών.
 Τα τελευταία χρόνια, υπάρχει μια μεταστροφή από τον αγροτικό τομέα προς τον τομέα των υπηρεσιών. Μεγάλα ποσοστά απασχόλησης στον αγροτικό τομέα παρουσιάζουν οι περιφέρειες Κεντρικής Μακεδονίας και Θεσσαλίας. Στον τομέα των Υπηρεσιών αύξηση της απασχόλησης, παρουσιάζουν οι περιφέρειες της Αττικής και Ιονίων νήσων. Αντίθετα, μεγάλη μείωση σε όλους τους τομείς παρουσιάζουν η Στερεά Ελλάδα, η Πελοπόννησος, η Ανατολική Μακεδονία, η Θράκη και τα νησιά του Αιγαίου. Ανάλογα αυξημένη είναι και η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, με μεγαλύτερη συμμετοχή, αυτή των νέων γυναικών, ιδιαίτερα των μορφωμένων.

**2.2.5 Γυναίκα Επιχειρηματίας**

 Στην Ελλάδα η γυάλινη οροφή φαίνεται ότι έχει τις ρίζες της αρκετά βαθιά, αφού, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι γυναίκες απασχολούνται σε δύο από τις πέντε θέσεις εργασίας, στην Ελλάδα η αντίστοιχη σχέση είναι μια στις τρεις ή δύο στις έξι θέσεις εργασίας. Αναλογικά, όσο υψηλότερα ανεβαίνουμε, τόσο λιγότερες γυναίκες βρίσκουμε.
 Μέχρι το 1989 οι περισσότερες γυναικείες επιχειρήσεις συγκεντρώνονται στο δευτερογενή τομέα (ένδυμα) και στον τριτογενή τομέα (εμπόριο, εστιατόρια, ξενοδοχεία, υπηρεσίες γραφείου). Αν και ο αριθμός των γυναικών - μάνατζερ έχει αρχίσει να αυξάνεται στη χώρα μας, τα τελευταία 15 χρόνια, οι άνδρες είναι που υπερτερούν στη δημιουργία των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών με ποσοστό 58,9% έναντι 41,1% των γυναικών.
 Παρόλα αυτά, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρώπη, η γυναικεία απασχόληση σε υψηλές θέσεις δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο συστηματικής έρευνας, με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν επιστημονικά τεκμηριωμένες μελέτες για τη θέση, τα προβλήματα, τις προοπτικές και τις αμοιβές των Ελληνίδων μάνατζερ. Στην Ευρώπη οι γυναίκες πληρώνονται κατά 15% χαμηλότερα από τους άνδρες, ενώ στην Ελλάδα η γυναίκα αμείβεται μόνο με το 68% της αμοιβής των ανδρών.

Κεφάλαιο 3
Σεξουαλική Παρενόχληση

3.1 Γενικά

 Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παραβιάζει την αρχή της ίσης µμεταχείρισης. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, µία σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών.
 Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι ένα σύνηθες φαινόμενο, δυστυχώς, τόσο στις μέρες μας, όσο και παλιότερα. Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, αναφέρεται ουσιαστικά στις γυναίκες (όχι όμως κατ’ αποκλειστικότητα) και σ’ αυτήν συμπεριλαμβάνονται τόσο ένα απλό «πείραγμα» όσο και κλιμακώσεις, που σε ακραίες περιπτώσεις φθάνουν στο βιασμό.
 Έτσι ο εργοδότης (σε ορισμένες περιπτώσεις και ο συνάδελφος), μπορεί να παρενοχλήσει οποιαδήποτε υπάλληλο θελήσει χωρίς καμία αναστολή. Εκμεταλλεύεται τη θέση ισχύος που κατέχει και έτσι η σεξουαλικά παρενοχλημένη υπάλληλος δύσκολα μπορεί να φτάσει στην απόδειξη αυτή της κατάστασης. Κι έτσι δεν προχωρεί σε καταγγελία, λόγω του φόβου της απόλυσής της, ή λόγω των αναδράσεων που θα εμφανισθούν στο εργασιακό, οικογενειακό και ευρύτερα κοινωνικό περιβάλλον. Υπάρχει πάντα ο φόβος του στιγματισμού προς το άτομό της, κάτι που σίγουρα θα έχει αρνητικές συνέπειες στην ψυχολογία της.
 Ορισμένες αρνητικές συνέπειες είναι:

* Η μείωση της αυτοεκτίμησης της γυναίκας, αύξηση υπερ-ευαισθησίας, ενίσχυση του φόβου, της αγωνίας, του άγχους, με αποτέλεσμα τη μείωση της αποδοτικότητας στην εργασία της, ή ακόμη και στην αναζήτηση άλλης εργασίας με κόστος και για την επιχείρηση.
* Επέρχεται «ψυχικό άλγος» στις γυναίκες, θύματα με δυσμενείς επιπτώσεις στην αποδοτικότητά τους, ενώ στους τυχόν άνδρες, θύματα δεν παρουσιάζονται ανάλογες επιπτώσεις.

Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες εργαζόμενες άρχισαν να αντιδρούν έντονα σε τέτοια φαινόμενα και να αγωνίζονται δυναμικά για την εξαφάνιση αυτών. Η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι μια καινούργια έννοια και η ανάπτυξή της μέσα από τις διαπραγματεύσεις κυρίως σε μερικές χώρες (Ελλάδα, Ιταλία, Ολλανδία) απορρέει σε μεγάλο βαθμό από ης κοινωνικές πρωτοβουλίες. Στις χώρες του Βορρά υπάρχει πολύ μικρή αναφορά στη σεξουαλική παρενόχληση σε εθνικό επίπεδο, μιας και αποτελεί αδιάσπαστο μέρος των ίσων ευκαιριών.
 Η Ευρωπαϊκή Ένωση εξέδωσε τον Νοέμβριο του 1995 σύσταση για την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών στον εργασιακό χώρο καθώς και έναν Κώδικα Πρακτικής, σχετικά με τα μέτρα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ήταν η ευαισθητοποίηση και η δραστηριοποίηση γύρω από το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, στα κράτη – μέλη.
 Στο πλαίσιο του Τέταρτου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δράσης, για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία (1996 – 2001), αναγνωρίσθηκε η ανάγκη για λήψη ειδικών μέτρων για τις γυναίκες εργαζόμενες, αφού προηγουμένως γνωστοποίησε την δημιουργία ενός νομικού μηχανισμού με σκοπό να εξαλείψει τη σεξουαλική παρενόχληση. Η Επιτροπή, τελικά, εγκαινίασε στις 24 Ιουλίου 1996, ένα πρώτο κύκλο διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους με θέμα, την προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, που ολοκληρώθηκε τον Οκτώβρη του 1996.

3. 2 Η Έρευνα του θέματος στην Ελλάδα

 Τα τελευταία χρόνια, στη χώρα μας έχει αυξηθεί ο αριθμός των ατόμων που συνειδητοποιούν, τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση. Το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση σχετίζεται με την κατανομή των φύλων στον εργασιακό χώρο. Εκεί όπου υπάρχει ίση κατανομή των φύλων ή όπου οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες, καταγγέλλονται λιγότερες περιπτώσεις παρενοχλήσεων. Ενώ εκεί όπου υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες, το ποσοστό ανέρχεται σε 70,8%. Το φαινόμενο, παρατηρείται συχνότερα στον ιδιωτικό παρά στον δημόσιο τομέα.
 Θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, μπορεί να είναι μια γυναίκα με αδύνατη οικονομική και κοινωνική θέση. Σε αυτή τη θέση, τα υψηλότερα ποσοστά εμφανίζουν οι χήρες, ακολουθούν οι διαζευγμένες, οι έγγαμες και οι άγαμες. Με βάση το μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζονται οι απόφοιτες δημοτικού σε αντίθεση με αυτές που έχουν πτυχίο ανώτερης και ανώτατης σχολής.
 Τέλος, δεν υπάρχει διαφοροποίηση των ποσοστών όσον αφορά την ηλικία και τα χρόνια εργασίας των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.
 Οι πιο συνηθισμένες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης είναι λεκτικές και μη λεκτικές, δεν παύουν όμως να υπάρχουν και περιπτώσεις που φθάνουν σε βιασμό.

Κεφάλαιο 4

Συμπεράσματα

 Η ανισότητα των γυναικών υπήρξε προϊόν της κοινωνικής εξέλιξης. Βρισκόμαστε στη φάση ριζικών αλλαγών που ανατρέπουν θεσμούς και μορφές κοινωνικής οργάνωσης. Οι αλλαγές αυτές θα οδηγήσουν στην ενεργοποίηση περισσότερων γυναικών, στην ανάληψη πρωτοβουλιών. Θα βοηθήσουν τη γυναίκα να αποκατασταθεί μέσα στην αγορά εργασίας, όσο το δυνατόν με τον καλύτερο τρόπο.
 Θα καταφέρουν να μειώσουν την ανεργία των γυναικών (μιας και οφείλεται κυρίως στην έλλειψη θέσεων εργασίας καθώς και στην ελλειπή μόρφωση). Επίσης θα οδηγήσουν την γυναίκα να ασχοληθεί περισσότερο και με άλλους τομείς όπως πολιτική, κοινωνία, αθλητισμός κ.α.
 Τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν για να ευνοηθεί η μαζική συμμετοχή των γυναικών, στην αγορά εργασίας (εκτός από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα που υπάρχουν ήδη πολλές γυναίκες, όμως ως απλοί υπάλληλοι, να ασχοληθούν με την γεωργία, το εμπόριο και με άλλα επαγγέλματα), δεν είναι μονάχα θέμα των νομοθετικών ρυθμίσεων.
 Αυτές έχουν αρθεί εδώ και χρόνια στις χώρες της Ευρώπης, όμως παρόλα αυτά δεν έχει αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία (εκτός φυσικά από τις κατώτερες θέσεις). Γι’ αυτό θα πρέπει στραφούμε προς τα εμπόδια που κρατούν τη γυναίκα στο περιθώριο. Εμπόδια κυρίως σεξιστικά που οδηγούν στην άνιση μεταχείριση των ατόμων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΒΡΑΜΙΚΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ, “Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο”, Μελέτη, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 2001

ΔΟΥΛΚΕΡΗ ΤΕΣΣΑ, "H ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις”, Εκδόσεις: Παπαζήση, Αθήνα 1994.

ΣΤΑΥΡΟΥΛΑΚΗΣ Δ., - ΣΤΑΥΡΟΓΙΑΝΝΗΣ Στ., “Οι μισθολογικές Ανισότητες Γυναικών και Ανδρών στην Ελλάδα”, Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό ίδρυμα Ηπείρου, Τεύχος 9, 2006

<https://www.news.gr/gynaika/dikaiomata-ths-gynaikas/article/19480/sexoyalikh-parenohlhsh-sto-horo-ergasias.html>