

Εκπαιδευτικές Διαδρομές

Τόμ. 1, Αρ. 2 (2025)

Εκπαιδευτικές Διαδρομές



Δικαιώματα και πολιτικές ισότητας: Η πορεία προς την αποδοχή των έμφυλων δικαιωμάτων στη δημόσια διοίκηση και την εκπαίδευση

Νικόλαος Γάλλος

doi: [10.12681/edro.40437](https://doi.org/10.12681/edro.40437)

Copyright © 2025, Νικόλαος Γάλλος



Άδεια χρήσης [##plugins.generic.pdfFrontPageGenerator.front.license.cc-by-nc-nd4##](https://plugins.generic.pdfFrontPageGenerator.front.license.cc-by-nc-nd4##).

Δικαιώματα και πολιτικές ισότητας: Η πορεία προς την αποδοχή των έμφυλων δικαιωμάτων, στην δημόσια διοίκηση και την εκπαίδευση

Γάλλος Νικόλαος

Δάσκαλος

nikosgallos84@gmail.com

Περίληψη

Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση εξετάζει τις πολιτικές ισότητας και τα δικαιώματα των γυναικών, τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε ελληνικό επίπεδο, στο πλαίσιο της ευρύτερης κοινωνίας, της Δημόσιας Διοίκησης και της εκπαίδευσης. Εξετάζεται το φαινόμενο της έμφυλης ανισότητας και η επικρατούσα κατάσταση. Ελέγχονται τα στερεότυπα που επικρατούν, ως βασικός παράγοντας των προκαταλήψεων που οδηγεί στις διακρίσεις, στην ανισότητα και των διαχωρισμό των φύλων. Στο πλαίσιο αυτών των θεωριών, παρατίθενται στοιχεία για την θέση της γυναίκας στην Ευρώπη αλλά και σε άλλα κράτη. Μέσω της αντιπαραβολής αυτής, διερευνάται η ισχύουσα κατάσταση παρά την πρόοδο που έχει επέλθει σε όλους τους τομείς της κοινωνίας μας. Στη συνέχεια εξετάζονται οι διακρίσεις ως προέκταση των στερεοτύπων, που συμβαίνουν εις βάρος των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα παρατίθεται το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στον εργασιακό χώρο και η αρνητική του επίδραση στην πρόοδο των γυναικών. Ακολούθως εξετάζεται το φαινόμενο του σεξισμού στην εκπαιδευτική κοινότητα καθώς και οι αρνητικές τους επιδράσεις στη ζωή και την εξέλιξη των ατόμων. Τέλος ελέγχεται η θέση της γυναίκας στον ελληνικό χώρο, εστιάζοντας στον τομέα της εκπαίδευσης. Γίνεται αναφορά στην ισχύουσα κατάσταση και παρατίθενται προτάσεις που θα επιφέρουν εξίσωση των δικαιωμάτων τους, ισότητα, ελεύθερη πρόσβαση και ευημερία ανεξαρτήτως φύλου.

Λέξεις-κλειδιά: Πολιτικές ισότητας, Έμφυλη ανισότητα, Διακρίσεις, Στερεότυπα, Γυάλινη οροφή, Εκπαίδευση.

Abstract

This literature review examines equality policies and women's rights at both the European and Greek levels within the broader context of society, public administration, and education. It explores the phenomenon of gender inequality and the prevailing conditions. Stereotypes are analyzed as a key factor in prejudices that lead to discrimination, inequality, and gender segregation. Within this theoretical framework, data on the position of women in Europe and other countries are presented. Through this comparison, the current situation is investigated despite the progress made in all sectors of society. Subsequently, discrimination against women is examined as an extension of stereotypes. More specifically, the phenomenon of the glass ceiling in the workplace and its negative impact on women's career advancement is discussed. Furthermore, the issue of sexism within the educational community and its adverse effects on individuals' lives and development is analyzed. Finally, the position of women in Greece is assessed, with a focus on the field of education. The current situation is outlined, and proposals are presented to promote equality, equal rights, free access, and well-being regardless of gender.

Keywords: Equality policies, Gender inequality, Discrimination, Stereotypes, Glass ceiling, Education.

Εισαγωγή

Στη σύγχρονη κοινωνία, η συζήτηση γύρω από τα έμφυλα στερεότυπα και την ανισότητα παραμένει επίκαιρη. Παρά την ως τώρα πρόοδο στη νομοθεσία και τις κοινωνικές αντιλήψεις, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν εμπόδια σε πολλούς τομείς της καθημερινής ζωής, από την εργασία έως την εκπαίδευση και την πολιτική. Οι ανισότητες επιμένουν σε επίπεδο αμοιβών, εκπροσώπησης και ευκαιριών ανέλιξης (EuropeanInstituteforGenderEquality [EIGE], 2023). Τα στερεότυπα διαμορφώνουν τη συμπεριφορά, τις προσδοκίες και τις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων, συμβάλλοντας στη διατήρηση των ανισοτήτων. (Ghundoland Abdulghani, 2025).

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην ανάλυση των στερεοτύπων φύλου και των διακρίσεων που προκύπτουν από αυτά, εξετάζοντας το φαινόμενο σε κοινωνικό και επαγγελματικό πλαίσιο. Αναδεικνύονται οι επιπτώσεις της έμφυλης ανισότητας στην

κοινωνική και επαγγελματική ζωή των γυναικών, καθώς και οι μηχανισμοί μέσω των οποίων αναπαράγεται.

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι να συμβάλει στον επιστημονικό διάλογο για την ισότητα των φύλων και να προτείνει πολιτικές και πρακτικές που μπορούν να οδηγήσουν στη μείωση των ανισοτήτων, ενισχύοντας τη συμμετοχή και την εκπροσώπηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνίας.

Έμφυλη ανισότητα

Στη σύγχρονη εποχή θεωρείται αυτονόητη η παρουσία των γυναικών στον εργασιακό χώρο και μάλιστα ολοένα και περισσότερο σε τομείς εργασίας, που άλλοτε δεν είχε μεγάλη παρουσία το γυναικείο φύλο. Τα δικαιώματα αυτά βέβαια κατακτήθηκαν μετά από πολυετείς αγώνες, διεκδικήσεις και φωτεινά παραδείγματα γυναικών που λειτούργησαν ως πρόδρομες της έμφυλης ισότητας. Σε αυτό συνετέλεσε η τεχνολογική πρόοδος και η ανάπτυξη των επιστημών, χάρις στα οποία βρήκε πρόσφορο έδαφος μεγαλύτεροπληθυσμιακό δυναμικό. Παρόλο που πλέον η ισότητα των φύλων τόσο στον χώρο εργασίας, όσο και στην κοινωνία θεωρείται αποδεκτή και έχει κατοχυρωθεί νομικά, είναι εμφανείς οι διακρίσεις εις βάρος τους. Σε καίριες και υψηλότερου επιπέδου θέσεις, η παρουσία των γυναικών υπολείπεται κατά πολύ των ανδρών, χωρίς όμως να συμβαίνει και το ίδιο με τα προσόντα και το επίπεδο μόρφωσής τους.

Σύμφωνα με την Lorber (2001) στόχος του φεμινισμού ως πολιτική κίνηση ήταν να διαμορφώσει μια νομική, κοινωνική και πολιτισμική ισότητα για άνδρες και γυναίκες. Παρ' όλα αυτά οι κοινωνικές ανισότητες παίρνουν πολλές μορφές, εξαρτώμενες από την οικονομική δομή και την κοινωνική οργάνωση μιας συγκεκριμένης κοινωνίας και των πολιτιστικών στοιχείων της. Οι ανισότητες αυτές παρόλο που χαρακτηρίζονται ως έμφυλες, συχνότερα είναι κατά ενός συγκεκριμένου φύλου, αυτό του γυναικείου.

Λαμβάνουν συχνά μικρότερη αμοιβή για ίδια ή συγκρίσιμη εργασία και παράλληλα αποκλείονται από θέσεις, ειδικά υψηλότερες παρά το γεγονός ότι μπορεί να διαθέτουν περισσότερα τυπικά προσόντα. Επίσης πολύ συχνά χαιρούν χαμηλότερης αναγνώρισης

από αντίστοιχους άντρες συναδέλφους με κοινή θέση ή επιτεύγματα και έχουν εργασιακή ανέλιξη, με πολύ χαμηλότερους ρυθμούς (Ponthieux & Meurs, 2015).

Ακόμη ωθούνται συχνά να στραφούν προς χώρους που η γυναικεία παρουσία υπερτερεί κατά πολύ. Μάλιστα προς συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελμάτων, όπως νηπιαγωγών, φύλαξης μικρών παιδιών και νοσηλευτριών. Όμως οι κατηγορίες αυτές παρόλο που είναι κυριαρχούμενες από το γυναικείο φύλο, αμείβονται λιγότερο από παραδοσιακά 'ανδροκρατούμενα' επαγγέλματα, όπως εργάτες οικοδομής κα.

Στην εκπαίδευση, σε πολλές χώρες ανά τον κόσμο ο αριθμός των κοριτσιών είναι μικρότερος των αγοριών, ειδικά όσο ανεβαίνουν οι εκπαιδευτικές βαθμίδες. Στον δυτικό κόσμο όμως καταγράφονται παρόμοιοι αριθμοί και μάλιστα οι γυναίκες υπερέρχουν των ανδρών σε επίπεδα μόρφωσης. Αντίθετα σε χώρους εργασίας όπως αυτούς των σωμάτων ασφαλείας υπήρχε συντριπτική παρουσία ανδρών έναντι των γυναικών και μόνο τα τελευταία χρόνια υπάρχει αύξηση και έχει νομοθετηθεί η ποσόστωση υπηρετούντων γυναικών.

Σεξουαλική εκμετάλλευση και βία κατά των γυναικών είναι μέρος της έμφυλης ανισότητας. Ευάλωτες σε βία, βιασμούς και φόνους πολλές φορές από τους ίδιους τους συζύγους, οι γυναίκες υποφέρουν μιας πατριαρχικής καταπίεσης. Πολύ συχνά οισημαντικότεροι πολιτικοί και κοινωνικοί φορείς, η εκκλησία, και νομοθετικά πλαίσια υπηρετούν την υπάρχουσα κατάσταση εις βάρος των γυναικών. Νόμοι φτιαγμένοι από άντρες για γυναίκες, λειτουργούν υπέρ των ανδρών σε πολλές περιπτώσεις. Μόνο σε σκανδιναβικά κράτη στην Ευρώπη υπάρχουν φυλετικά ίσοι νόμοι και κρατικές πολιτικές, ευνοώντας εξίσου και τα δύο φύλα. Το φύλο οργανώνει τις διαδικασίες και τις πρακτικές των σημαντικότερων τομέων μιας κοινωνίας όπως την εργασία, την οικογένεια, την πολιτική, την νομοθετική εξουσία, την ιατρική, την εκπαίδευση, τη θρησκεία, τα σώματα ασφαλείας και τον πολιτισμό. Είναι ταυτόχρονα και ένα σύστημα εξουσίας στο οποίο κυριαρχούν συγκεκριμένες κατηγορίες ανθρώπων, αδικώντας άλλους (Lorber, 2001).

Για να γίνει αντιληπτή η έμφυλη ανισότητα, πέραν των άλλων θα πρέπει να εξεταστούν και οι αιτίες μισθολογικής ανισότητας των φύλων. Καθώς οι γυναίκες απέκτησαν περισσότερα ανώτερα πτυχία, εντάχθηκαν σε μεγαλύτερο αριθμό στο εργατικό δυναμικό και εισήλθαν σε επαγγέλματα που παραδοσιακά κυριαρχούνταν από

άνδρες, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων μειώθηκε σημαντικά. Το 1980, η μη προσαρμοσμένη αναλογία μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών ήταν 0,60, αλλά μέχρι το 2020 είχε μειωθεί στο 0,85 (Englandetal. 2020). Αυτή η μέση μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, ωστόσο, κρύβει σημαντικές διακυμάνσεις στην κατανομή των μισθών. Πράγματι, ενώ οι συνολικές αλλαγές στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αντανακλούν μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ των εργαζομένων με χαμηλές και μεσαίες αποδοχές, το χάσμα αυτό παραμένει υψηλό μεταξύ των υψηλόμισθων.Καθοριστικό ρόλο διαδραματίζονται ο τομέας σπουδών, ο οποίος με τη σειρά του συσχετίζεται με τις επαγγελματικές ευκαιρίες των φοιτητών. Επομένως, τα προηγμένα πτυχία μπορούν να εξοπλίσουν τις γυναίκες, ώστε να επιτύχουν μεγαλύτερη οικονομική ισότητα με τους άνδρες με παρόμοια εκπαίδευση. Ταυτόχρονα όμως, οι σπουδές συνεχίζουν να είναι ιδιαίτερα διαχωρισμένες κατά φύλο, δεδομένων των έμφυλων προσδοκιών και περιορισμών που κατευθύνουν τους άνδρες και τις γυναίκες προς διαφορετικούς τομείς. Οι γυναίκες δυσανάλογα των ανδρών επιλέγουν χαμηλότερα αμειβόμενες ειδικότητες όπως την εκπαίδευση, τις ανθρωπιστικές και ορισμένες κοινωνικές επιστήμες, ενώ οι δεύτεροι επιλέγουν υψηλότερα αμειβόμενες ειδικότητες όπως STEM, οικονομικά και χρηματοοικονομικά. Παρά τον συνεχιζόμενο διαχωρισμό των φύλων, οι γυναίκες έχουν επιτύχει πρόοδο στην αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης σε ανδροκρατούμενους τομείς (Quadlinetal., 2023).

Σtereότυπα

Υπάρχει ευρεία συναίνεση ότι τα στερεότυπα λειτουργούν ως βασική αιτία για την προκατάληψη, η οποία είναι η συνοδευτική αρνητική αίσθηση προς άτομα από συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Τα στερεότυπα αποτελούν γενικές προσδοκίες που αντιπροσωπεύουν μέλη συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων, επηρεάζοντας τις κρίσεις σχετικά με αυτά και τον τρόπο που οι άνθρωποι περιμένουν να συμπεριφερθούν. Τα εμφυλα στερεότυπα, ειδικότερα, είναι ένα δομημένο σύνολο κοινών πεποιθήσεων εντός μιας κουλτούρας ή μιας ομάδας ανθρώπων, σχετικά με τα χαρακτηριστικά που διαθέτουν ή θα έπρεπε να διαθέτουν ή τους ρόλους που εκτελούν ή θα έπρεπε να εκτελούν οι άνδρες και οι γυναίκες. Μαζί με την έμφυλη ταυτότητα και ιδεολογία, τα στερεότυπα

φύλου υποκρύπτουν συμπεριφορές διακρίσεων, που βασίζονται στην κατηγοριοποίηση ενός ατόμου ως άνδρα ή γυναίκας. Έχουν επιζήμιες συνέπειες για τους άνδρες και τις γυναίκες, καθώς περιορίζουν την ολοκληρωμένη ανάπτυξη των ατόμων επηρεάζοντας τις προτιμήσεις, την ανάπτυξη δεξιοτήτων, τις φιλοδοξίες, τα συναισθήματα και την απόδοσή τους. Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερες αρνητικές επιπτώσεις, διαιωνίζοντας την ανισότητα και τις διακρίσεις μεταξύ των φύλων και αυξάνοντας τον κίνδυνο βίας από τους συντρόφους τους. Τα κοινά χαρακτηριστικά που αποδίδονται περισσότερο στις γυναίκες, περιγράφουν το ενδιαφέρον για την ευημερία των άλλων και εκτιμώνται συχνότερα ως στοργικές, ευγενικές, ευαίσθητες και με ενσυναίσθηση, ενώ οι άνδρες αναμένεται να παρουσιάζουν επιθετικότητα, αυτοπεποίθηση, κυριαρχία, φιλοδοξία και έλεγχο. Τα άτομα τείνουν να χαρακτηρίζουν τις γυναίκες με βάση την εμφάνιση και όχι τα επιτεύγματά τους και αυτό γίνεται κυρίαρχος παράγοντας για τον προσδιορισμό της αξίας των γυναικών, ακόμη και σε πλαίσια όπου θα έπρεπε να είναι άσχετη, εργαλειοποιώντας τις για την ευχαρίστηση των άλλων. Έτσι το στερεότυπο της "σέξι γυναίκας" έχει συνδεθεί με μια αντιληπτή έλλειψη ικανότητας και οι αντικειμενοποιημένες γυναίκες θεωρούνται λιγότερο κατάλληλες για θέσεις εργασίας υψηλού κύρους.

Έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες, οι νεότεροι άνθρωποι και όσοι έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν λιγότερες στερεοτυπικές πεποιθήσεις για το πώς πρέπει να συμπεριφέρονται οι άνδρες και οι γυναίκες. Σε έρευνα που διενεργήθηκε στη Νομική Σχολή, στο Πανεπιστήμιο Castilla-LaMancha της Ισπανίας, σε πλήθος 1201 ατόμων, διερευνήθηκαν πιθανές συσχετίσεις μεταξύ των στερεοτύπων φύλου, της υποστήριξης του φεμινισμού και της αποδοχής της έμφυλης βίας μεταξύ των νέων στην Ισπανία (15-29 ετών). Τα ευρήματά κατέδειξαν ότι παρόλο που η πίστη σε ορισμένα παραδοσιακά γυναικεία στερεότυπα (δηλαδή, αυτά που συνδέονται με το σπίτι, την εξάρτηση και την ηρεμία) δεν είναι διάχυτη στους νέους στην Ισπανία, τα στερεότυπα φύλου σε επαγγελματικά περιβάλλοντα είναι διαδεδομένα. Η πεποίθηση ότι οι γυναίκες και οι άνδρες δεν είναι εξίσου κατάλληλοι για ορισμένα επαγγέλματα εντοπίστηκε, όπως το ότι οι άνδρες έχουν περισσότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις γυναίκες και το αντίστροφο. Επιπλέον τα στερεότυπα φύλου που ευνοούν τους άνδρες ως

καταλληλότερους για τους τομείς STEM εξακολουθούν να υφίστανται, ακόμη και στους νέους πληθυσμούς.

Τέλος στην παρούσα έρευνα διερευνάται η σημασία των έμφυλων στερεοτύπων όσον αφορά την υποστήριξη του φεμινισμού, με τα ποσοστά όμως των νέων που διάκινται θετικά προς τον φεμινισμό να είναι αυξημένα σχετικά με παλιότερα δεδομένα (León & Aizpurua, 2023).

Σε άλλη έρευνα που διενεργήθηκε στο πανεπιστήμιο της Βιέννης στην Αυστρία, εξετάζεται η αποτύπωση των έμφυλων στερεοτύπων σχετικά με τους ηγέτες μέσα από τις κοινωνικές αναπαραστάσεις και η αξιολόγηση τους στο χώρο εργασίας, αναλόγως του φύλου. Η παρούσα μελέτη εξετάζει τα έμφυλα στερεότυπα σχετικά με τους ηγέτες μέσω κοινωνικών αναπαραστάσεων, καθώς και μέσω αξιολογήσεων ελεύθερων συσχετίσεων και μη φυλετικών χαρακτηριστικών επιθέτων. Με αυτές τις προσεγγίσεις αποδείχθηκε ότι οι κοινωνικές αναπαραστάσεις των γυναικών ηγετών αποτελούνται τόσο από χαρακτηριστικά δράσης όσο και κοινωνικής αλληλεγγύης. Ωστόσο, οι κοινωνικές αναπαραστάσεις των ανδρών για τις θηλυκές ηγέτιδες, αναφέρονται σχεδόν αποκλειστικά στο κοινωνικό χαρακτηριστικό της ενσυναίσθησης, χωρίς να τους αποδίδονται ηγετικά χαρακτηριστικά. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να εξηγήσει γιατί οι γυναίκες εργασιακά, αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά την ανέλιξή τους στην ιεραρχία των οργανισμών και το να διακρίνονται σε διάφορες οργανωτικές αποφάσεις. Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες αξιολογούν τις θηλυκές ηγέτιδες περισσότερο αρνητικά από ό,τι οι άνδρες. Παρ' όλα αυτά χρησιμοποιώντας αξιολογικό περιεχόμενο χωρίς γένος ζευγών επιθέτων, οι γυναίκες αξιολογούνται πιο θετικά από τους άνδρες ενώ οι ίδιες τους αξιολογούν αρνητικά (Tremmel & Wahl, 2023).

Η θέση της γυναίκας στην Ευρώπη

Ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες ακόμη και σε επίπεδο κρατών μελών της ΕΕ, η κατάστασή τους παραμένει καλύτερη στην ΕΕ από οπουδήποτε αλλού στον κόσμο. Η αρχή της ισότητας των φύλων, αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία ορίζεται στο άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το

Άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση στον οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό τομέα.

Ωστόσο σε άλλες χώρες του κόσμου, η θέση της γυναίκας είναι σαφώς χειρότερη. Στο Αφγανιστάν από όταν κατέλαβαν την εξουσία οι Ταλιμπάν οι Αφγανές γυναίκες έχουν χάσει τα δικαιώματά τους σχεδόν σε κάθε τομέα, ακόμα και στην εκπαίδευση. Στο Ιράν, θαρραλέες γυναίκες βγαίνουν μαζικά στους δρόμους για να κερδίσουν πίσω τα δικαιώματά τους, δεχόμενες βίαιη καταστολή. Στην Τουρκία, το Ανώτατο Δικαστήριο επιβεβαίωσε την αποχώρηση της χώρας από τη Διεθνή Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης για τα δικαιώματα των γυναικών τον Μάρτιο του 2021, αποχωρώντας επίσημα λίγο αργότερα. Η επίθεση της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας είχε επίσης καταστροφικές επιπτώσεις στην ζωή των γυναικών. Πάνω από το 80% των γυναικών αποχώρησε, ενώ δέχτηκαν έμφυλη βία στη σκιά του πολέμου. Σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ, επίσης, τα δικαιώματα των γυναικών μειώνονται. Αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα σε χώρες όπου το κράτος δικαίου απειλείται. Στην Πολωνία, το δικαίωμα στην άμβλωση έχει περιοριστεί σημαντικά και στην Ουγγαρία, εντοπίζονται σημαντικές ελλείψεις στην προσέγγιση του κράτους για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών οι οποίες τονίζονται από τις επαναλαμβανόμενες δηλώσεις διακρίσεων από τους πολιτικούς (Buzmaniuk, 2023).

Στις ΗΠΑ, η ανισότητα των φύλων είναι εδραιωμένη ακόμη και στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Η Αμερικανική Ένωση Καθηγητών Πανεπιστημίου (AAUP) διαπίστωσε ότι οι γυναίκες καθηγήτριες κέρδιζαν το 82,3% των αποδοχών των ανδρών συναδέλφων τους. Η μισθολογική ανισότητα λόγω φύλου εξακολουθεί να υφίσταται σε κάθε ακαδημαϊκή βαθμίδα, ενώ διαθέσιμες πληροφορίες αναδεικνύουν ότι έγχρωμες γυναίκες καθηγήτριες λαμβάνουν ακόμη λιγότερες αποδοχές από τους συναδέλφους τους (Foster&McGovern, 2024).

Πριν από μια δεκαετία περίπου, ο Δείκτης Ισότητας Φύλων για τα κράτη μέλη της ΕΕ καθιερώθηκε εκ μέρους του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE). Η πρόοδος είναι αργή ωστόσο φέτος η ΕΕ συγκέντρωσε 70,2/100 βαθμούς. Η Σουηδία, η οποία συγκεντρώνει τους περισσότερους βαθμούς, οι Κάτω Χώρες και η Δανία προπορεύονται και χώρες όπως η Φινλανδία και η Γαλλία σταθεροποιήθηκαν ή

υποχώρησαν ελαφρώς. Αντίθετα χώρες όπως Ιταλία, Πορτογαλία και Μάλτα παρότι υστερούν έχουν σημειώσει τεράστια πρόοδο.

Διάγραμμα 1: EIGE (2023), Δείκτης ισότητας των φύλων 2023

Η μη αμειβόμενη παροχή φροντίδας συνεχίζει να είναι άνιση μεταξύ των δύο φύλων, όχι επειδή επωμίζονται περισσότερα οι άντρες αλλά λόγω της βελτίωσης της τεχνολογίας και άλλων παραγόντων. Στον τομέα της εργασίας παρατηρείται πρόοδος, ωστόσο ο διαχωρισμός φύλων παραμένει εξίσου έντονος προ 10 ετών. Απαιτείται μεγαλύτερη βελτίωση σε επαγγέλματα STEM, ενώ το ποσοστό των ανδρών σε επαγγέλματα εκπαίδευσης, υγείας και πρόνοιας (EHW) παραμένει αμετάβλητο (EIGE, 2023).

Διάγραμμα 2: EIGE (2023), Απασχολούμενοι/-ες στην εκπαίδευση, στην ανθρώπινη υγεία και σε δραστ. κοινωνικής μέριμνας

Η Eurostat (2023) παραθέτει στοιχεία και στατιστικά της έκθεσης του ΟΗΕ σχετικά με τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης SDG και πιο συγκεκριμένα τον στόχο SDG-5, που αφορά την Ισότητα των Φύλων και την ενίσχυση των γυναικών και των κοριτσιών σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας. Παραθέτει σημαντικά στοιχεία για την έμφυλη βία. Η σωματική και σεξουαλική βία κατά των γυναικών επηρεάζει την υγεία και την ευημερία τους. Επιπλέον, μπορεί να παρεμποδίσει την πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση και να βλάψει την οικονομική τους ανεξαρτησία και την οικονομία συνολικά. Το 2020, 49 στις 100.000 γυναίκες έπεσαν θύματα σεξουαλικής επίθεσης και 28 στις 100 000 γυναίκες έπεσαν θύματα βιασμού. Τα ποσοστά ήταν σημαντικά χαμηλότερα για τους άνδρες, με 9 στους 100 000 άνδρες για σεξουαλική επίθεση και 3 στους 100 000 άνδρες για βιασμό.

Διάγραμμα 3: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), Eurostat (2023), sdg5, Φυσική και σωματική βία σε γυναίκες.

Στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, είναι σημαντικό να εξαλειφθούν τα στερεότυπα των φύλων και να προωθηθεί η ισορροπία των φύλων σε παραδοσιακά "ανδρικά" ή "γυναικεία" πεδία. Επομένως, η ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί σημαντικό θεμέλιο της ισότητας των φύλων και βασικό στοιχείο της βιώσιμης ανάπτυξης. Το 2022, το 11,1 % των ανδρών και το 8,0 % των γυναικών ηλικίας 18 έως 24 ετών είχαν εγκαταλείψει την εκπαίδευση και την κατάρτιση το πολύ με

κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η αύξηση ήταν ιδιαίτερα έντονη για τις γυναίκες, των οποίων το ποσοστό αυξήθηκε από 25,3% το 2002 σε 47,6% το 2022.

Όσον αφορά στην απασχόληση η μείωση του μεγάλου χάσματος απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων, το οποίο μετρά τη διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών ηλικίας 20 έως 64 ετών, είναι σημαντική για την ισότητα και μια βιώσιμη οικονομία.

Διάγραμμα 4: Eurostat (2023), sgd5, Χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων, ανά χώρα, 2017 και 2022

Τέλος στις ηγετικές θέσεις οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων, η έλλειψη υποστήριξης που θα επέτρεπε στις γυναίκες και στους άνδρες να εξισορροπήσουν τις υποχρεώσεις φροντίδας με την εργασία, καθώς και οι πολιτικές και εταιρικές κουλτούρες είναι μερικοί από τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Μπορεί για παράδειγμα η εκπροσώπηση των γυναικών στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο να ξεπερνά το 40%, όμως στα κοινοβούλια των χωρών κυμαίνεται περίπου στο 32,5% το 2022.

Διάγραμμα 5: European Institute for Gender Equality (EIGE), Eurostat (2023), sgd5, Έδρες γυναικών στα εθνικά κοινοβούλια, ΕΕ, 2003-2022

Διακρίσεις εις βάρος των γυναικών- Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»

Με τον όρο γυάλινη οροφή αποδίδεται μια αντιφατική κατάσταση που βιώνουν οι σύγχρονες γυναίκες. Από τη μια ο αριθμός τους στην αγορά εργασίας, λόγω και της ανάπτυξης της τεχνολογίας και των αναγκών σε προσωπικό είναι ραγδαία αυξανόμενος. Από την άλλη παρατηρείται περιορισμένη πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις. Οι δυσκολίες αυτές οφείλονται σε άλλους λόγους, παρά τις ικανότητες και την μόρφωση. Βρίσκουν εμπόδια μη σαφή και ορατά, σαν έναν αόρατο τοίχο, τα οποία εμποδίζουν τις γυναίκες να ανέλθουν σε ανώτερες διοικητικά θέσεις ευθύνης (Weyer, 2007). Οι προκαταλήψεις αυτές δημιουργούν τα εμφυλα στερεότυπα που διακονίζονται και δημιουργούν συγκεκριμένες συμπεριφορές ατόμων, συχνά παγιωμένες.

Σε έρευνα των Cannitoetal. (2023) διερευνήθηκε το φαινόμενο της ‘γυάλινης οροφής’ και τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες ακαδημαϊκοί στην Ιταλία. Παρά τον ιδιαίτερο χαρακτήρα και το ότι αποτελεί υψηλού γνωστικού επιπέδου επάγγελμα, παρατηρούνται φαινόμενα διακρίσεων και σε αυτόν τον χώρο. Διαφάνηκε πως λειτουργούν διαδικασίες κάθετου διαχωρισμού σε οργανωτικά πλαίσια, με βάση το φύλο, σε χώρους όπως τα πανεπιστήμια. Τα ευρήματα παρέχουν μια κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι γυναίκες ακαδημαϊκοί που εργάζονται σε διαφορετικά επιστημονικά πεδία (STEM και SSH), σε τμήματα και πανεπιστήμια στην Ιταλία βιώνουν φραγμούς στην επαγγελματική ανέλιξη αλλά και τις ατομικές (εργασιακές και οικογενειακές) στρατηγικές που χρειάζονται για να αντιμετωπίσουν, να ξεπεράσουν ή να αντισταθούν στις δυσκολίες αυτές.

Ένα από τα τρία βασικά εμπόδια για την ανέλιξή τους σχετίζεται με την μητρότητα και το πως χρησιμοποιείται εις βάρος τους. Υπάρχουν διαφορετικές επιπτώσεις σε γυναίκες και άντρες. Εύκολα μετατρέπεται σε ποινή μητρότητας, με υπανάπτυκτες οικογενειακές πολιτικές και το μοντέλο της μητρότητας να είναι καθαρά ‘μητροκεντρικό’. Σύμφωνα με συνεντεύξεις γυναικών πέραν των φραγμών, έπρεπε να αποδείξουν ότι μπορούν να συνδυάσουν μητρότητα και εργασία, λαμβάνοντας συχνά μεγαλύτερο φόρτο. Επίσης λόγω της εγκυμοσύνης και της ανατροφής δέχονταν πιέσεις να διακόψουν την εργασία τους ή να μειώσουν την παραγωγικότητά τους.

Ο δεύτερος φραγμός που έχουν να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες, προσδιορίστηκε από την παρούσα μελέτη ως η επιμονή της "ακαδημαϊκής οικιακής εργασίας", δηλαδή η άνιση κατανομή των ερευνητικών και διδακτικών καθηκόντων και των ρόλων διακυβέρνησης στα τμήματα - οι οποίοι εξακολουθούν να είναι έμφυλοι και διαστρωματωμένοι τόσο στους τομείς STEM (θετικές επιστήμες) όσο και στους τομείς SSH (κοινωνικές). Υπάρχει η προκατάληψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές σε τομείς STEM, γι’ αυτό παρατηρείται υποεκπροσώπηση έναντι των αντρών, δυσκολίες στην ανέλιξη, μεγαλύτεροι χρόνοι για τα δύο φύλα και αυτομάτως δημιουργείται μια τάση ασφάλειας προς τις γυναίκες να στρέφονται προς SSH τομείς. Σύμφωνα με συνεντεύξεις ο φόρτος ήταν πλήρως δυσανάλογος με τον αντίστοιχο των αντρών, με αποτέλεσμα να απαιτείται εκ μέρους τους να παίρνουν πολύ περισσότερη δουλειά στο σπίτι. Τα πρώτα χρόνια οι

αρμοδιότητες ήταν καθαρά γραμματειακές ενώ υπήρχε μια τάση να οδηγούνται και να εγκλωβίζονται στην διδασκαλία και όχι στην έρευνα και σε δημοσιεύσεις.

Οι δυσκολίες που προσπαθούν να ξεπεράσουν οι γυναίκες σε έναν έμφυλο οργανισμό όπως ο ακαδημαϊκός χώρος οφείλονται στα "δίκτυα των παλιών αγοριών" (oldboysnetworks), τα οποία είναι ιδιαίτερα ισχυρά στην περίπτωση των επιστημονικών κλάδων STEM, όπου επίσης δεν έχει αντιμετωπιστεί το διαρθρωτικό εμπόδιο του αριθμού: η έλλειψη φοιτητριών και επιστημόνων καθιστά αδύνατο για τις γυναίκες επιστήμονες να σπάσουν τη γυάλινη οροφή. Οι συνεντευξιαζόμενες περιέγραψαν τη δική τους σταδιοδρομία ως σημαδεμένη από μικροεπιθέσεις, με αργή εξέλιξη, μερικές φορές δισταγμό να υποβάλουν αίτηση ή να διεκδικήσουν πλήρεις θέσεις καθηγητών και διοικητικούς/ηγετικούς ρόλους.

Γενικά, η γυάλινη οροφή μπορεί να παρατηρηθεί σε πολλούς ιδιωτικούς και δημόσιους τομείς, όπως δικηγορικά γραφεία, δημόσιο τομέα, εταιρείες (ιδιωτικός τομέας), ιδρύματα υγείας, οργανισμούς, πανεπιστήμια κ.λπ. Θεσμικά, προσωπικά και κοινωνικά, οι γυναίκες αντιμετώπισαν και συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν διάφορες δυσκολίες. Για να μην δοθεί θέση στις γυναίκες στην πατριαρχική (ανδροκρατούμενη) κοινωνία και σε κοινωνίες όπου κυριαρχεί το ανδρικό φύλο, επιθυμούν από αυτές να διαφθείρονται τόσο στην εργασία όσο και στην κοινωνία (Buyrukoğlu et al., 2023).

Τέλος, ερευνάται το τελευταίο διάστημα και η υπόθεση του "γυάλινου γκρεμού", σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις είναι πιθανότερο να διορίσουν γυναίκες υποψήφιες σε θέσεις ανώτατης διοίκησης όταν βρίσκονται σε κρίση ή προδιαγεγραμμένες για αποτυχία (Reinwald et al., 2023).

Σεξισμός στην εκπαιδευτική κοινότητα

Οι Glick και Fiske (1996) υποστηρίζουν ότι ο σεξισμός είναι μια "πολυδιάστατη κατασκευή που περιλαμβάνει δύο ομάδες σεξιστικών συμπεριφορών: τον εχθρικό και τον καλοπροαίρετο σεξισμό". Ο εχθρικός σεξισμός περιλαμβάνει συμπεριφορές που σηματοδοτούν ανοιχτή αντιπάθεια και προκατάληψη κατά των γυναικών. Ο καλοπροαίρετος σεξισμός, από την άλλη πλευρά, ορίζεται "ως ένα σύνολο αλληλένδετων

στάσεων απέναντι στις γυναίκες, που είναι σεξιστικές από την άποψη της στερεοτυπικής θεώρησης των γυναικών και των περιορισμένων ρόλων τους, αλλά που είναι υποκειμενικά θετικές σε συναίσθημα (για τον αντιλαμβανόμενο) και τείνουν επίσης να προκαλούν συμπεριφορές που συνήθως κατηγοριοποιούνται ως προ-κοινωνικές (π.χ. βοήθεια) ή αναζητούν οικειότητα (π.χ. αυτοαποκάλυψη)". Για παράδειγμα, το πείραγμα ενός αγοριού που παίζει με κούκλες αποτελεί έκφραση εχθρικού σεξισμού. Αντίθετα, ο καλοπροαίρετος σεξισμός περιλαμβάνει τον προστατευτικό πατερναλισμό (δηλαδή την πεποίθηση ότι οι άνδρες πρέπει να προστατεύουν τις γυναίκες) και τη συμπληρωματική διαφοροποίηση των φύλων (δηλαδή την πεποίθηση ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι διαφορετικοί και αλληλοσυμπληρώνονται).

Οι γυναίκες βιώνουν το σεξισμό σε ένα πλήθος πλαισίων στην καθημερινή τους ζωή, όπως στο χώρο εργασίας και στα σχολεία, όπου διάφορες μελέτες έχουν επισημάνει την επικράτηση σεξιστικών περιστατικών που βιώνουν στην καθημερινή ζωή. Τα σεξιστικά περιστατικά περιλαμβάνουν το να γίνεσαι στόχος παραδοσιακών στερεοτύπων για τους ρόλους των φύλων, τη σεξουαλική αντικειμενοποίηση και τα υποτιμητικά σχόλια. Σεξιστικά στοιχεία μπορεί να εμπεριέχονται στα σχόλια και τις κρίσεις που κάνουμε για τους άλλους, συμπεριλαμβανομένων των ανεπιθύμητων και αχρείαστων σεξιστικών παρατηρήσεων που συχνά στοχεύουν στην εμφάνιση, τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά. Τέτοια σεξιστικά σχόλια, τα οποία μπορεί να είναι υποτιμητικά και μειωτικά, μπορούν να θεωρηθούν ως μια μορφή κριτικής. Αρνητικά συναισθήματα, όπως αισθήματα θυμού, αναστάτωσης, αδυναμίας και θλίψης, είναι συχνά αναφερόμενες αντιδράσεις σε εμπειρίες σεξισμού, παρόμοιες με τις αρνητικές συναισθηματικές αντιδράσεις σε απάντηση στην κριτική (Barreto&Doyle, 2023)

Οι ερευνητές έχουν υποστηρίξει ότι η προσέγγιση με το "βελούδινο γάντι", που αποτελεί παράδειγμα του καλοπροαίρετου σεξισμού, είναι πιο ύπουλη και αποτελεσματική από το "σιδερένιο χέρι" του εχθρικού σεξισμού, επειδή οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να τον αναγνωρίσουν ή να τον αμφισβητήσουν (Barreto & Ellemers, 2005). Ως αποτέλεσμα, πολλές γυναίκες συμμετέχουν άθελά τους στη διαίωση του καλοπροαίρετου σεξισμού, προσπαθώντας να αποκτήσουν παραδοσιακά θηλυκές ιδιότητες (Glick&Fiske, 1996)- με

τον τρόπο αυτό συνεργάζονται στη διατήρηση του ισχύοντος συστήματος των σχέσεων των δύο φύλων.

Οι αμφίσημες, συμπληρωματικές μορφές σεξισμού είναι ιδιαίτερα ύπουλες λόγω των διχοτομημένων απόψεών τους για τις γυναίκες. Από τη μία πλευρά, οι γυναίκες αντιμετωπίζονται εξαιρετικά θετικά και εκτιμώνται ως οι φύλακες της αγνότητας, της καλοσύνης και της φροντίδας. Από την άλλη πλευρά, αυτές οι φαινομενικά κολακευτικές απόψεις για τις γυναίκες τις καθιστούν επίσης αδύναμα, κατώτερα πλάσματα που έχουν ανάγκη την προστασία και την υποστήριξη των ανδρών. Παρατηρήθηκε ότι η έκθεση σε καλοπροαίρετες (και συμπληρωματικές) μορφές σεξισμού παρακινούσε τις γυναίκες, να δίνουν μεγαλύτερη προσοχή στην εμφάνισή τους, σε μια προσπάθεια να κερδίσουν την ανδρική έγκριση και να συμμορφωθούν με τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων και, με τον τρόπο αυτό, να διατηρήσουν το statusquo (Calogero&Jost,2011).

Σε έρευνα των Kuchynkaetal. (2017), ελέγχεται πώς ο εχθρικός και ο καλοπροαίρετος σεξισμός επηρεάζει την συμμετοχή των γυναικών σε τομείς STEM στην ακαδημαϊκή κοινότητα.Ενώ οι άνθρωποι γενικά αποδοκιμάζουν τον εχθρικό σεξισμό, εκείνοι που επιθυμούν να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στα STEM μπορεί να θεωρήσουν τον προστατευτικό πατερναλισμό ως κατάλληλο ή ακόμη και χρήσιμο, επειδή προσφέρει ειδικές διευκολύνσεις και βοήθεια στις γυναίκες στα περιβάλλοντα αυτά. Τα ευρήματά έδειξαν ότι αυτού του είδους η μεταχείριση μπορεί αντιθέτως να γυρίσει μπούμερανγκ, υπονομεύοντας την αυτοαποτελεσματικότητα των γυναικών, την αίσθηση δέσμευσης και την απόδοση. Εν ολίγοις, ο προστατευτικός πατερναλισμός μπορεί να οδηγήσει τις γυναίκες σε απομάκρυνση από τους κλάδους STEM, ιδίως αν δεν έχουν ακόμη δεσμευτεί πλήρως στην επιδίωξη τους. Κατά ειρωνικό τρόπο, ένας τύπος σεξισμού που οι γυναίκες είναι σχετικά πιο πιθανό να συναντήσουν στα περιβάλλοντα STEM - ο προστατευτικός πατερναλισμός - μπορεί να διαβρώσει τα ενδιαφέροντά τους για αυτά και να ενισχύσει την υποεκπροσώπηση τους σε αυτούς τους ανδροκρατούμενους τομείς. Άρα η βοήθεια θα πρέπει να προσφέρεται στα άτομα με βάση τις επιδόσεις τους και όχι το φύλο τους.

Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα και στην Εκπαίδευση

Με το πέρασμα των ετών, τις κοινωνικές αλλαγές, τις κατακτήσεις στα έμφυλα δικαιώματα, στην ισότητα αλλά και την εξέλιξη της τεχνολογίας η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην εργασία, βελτιώθηκε αισθητά, σε παγκόσμιο επίπεδο αλλά και ευρωπαϊκό. Παρά την πρόοδο οι ανισότητες υπάρχουν ακόμα, για να δημιουργούν εμπόδια στην ομαλή ανάπτυξη της ζωής των γυναικών και να υπενθυμίζουν τα βήματα που πρέπει να γίνουν έως ότου να καμφθούν τα στερεότυπα και να υπάρξει πλήρης ισότητα, χωρίς διαχωρισμούς. Η Ελλάδα σαν κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμμετέχει ενεργά στην εξίσωση των έμφυλων δικαιωμάτων και την εξάλειψη των διακρίσεων. Το κεφάλαιο γυναίκα είναι ιδιαίτερα σημαντικό και κρίσιμο, για οποιαδήποτε χώρα θέλει να έχει ανάπτυξη και πρόοδο, όχι μόνο στην κοινωνικό τομέα αλλά και στον επιχειρηματικό-εργασιακό και επομένως στον οικονομικό.

Η θέση της γυναίκας από την αρχαιότητα ήταν ιδιαίτερα σημαντική, με τρανταχτό παράδειγμα αυτό της αρχαίας Σπάρτης, όπου η γυναίκα κατείχε εξέχουσα θέση στην κοινωνία. Διαχρονικά όμως τα στερεότυπα κυριαρχούσαν και κατηγοριοποιούσαν το γυναικείο φύλο σε συγκεκριμένους τομείς. Κατά τα έτη, δεχόμενη επιρροές από θρησκείες, πολεμικά γεγονότα, τις επαφές μεταξύ των χωρών και την τάση του ανδρικού φύλου για πλήρη κυριαρχία, η θέση της γυναίκας υποβαθμιζόταν και κατηγοριοποιούνταν.

Με την πάροδο του χρόνου ο ρόλος των γυναικών στην κοινωνία, στην εκπαίδευση, στους εργασιακούς χώρους και την πολιτική ζωή, νομοθετήθηκε, κατοχυρώθηκε θεσμικά και το δίκαιο εναρμονίστηκε με τις διεθνείς συμβάσεις και τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από το 1980 ως τις μέρες μας, στην Ελλάδα εφαρμόστηκε πλήθος σημαντικών νομοθετικών και θεσμικών αλλαγών για να διασφαλιστεί η ισότητα μεταξύ των δυο φύλων και να εξαλειφθούν οι διακρίσεις προς το γυναικείο. Με τον Νόμο 4604/2019 με τίτλο «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» ρυθμίζονται οι έμφυλες διακρίσεις στην χώρα μας. Πλήθος νομοθετημάτων επιχειρούν να κατοχυρώσουν ισότητα στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις, εργασιακά και κοινωνικά, όπως ο Νόμος 3896/2010, με τον οποίο επιχειρείται να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης

μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Το 2016 επίσης με τον Νόμο 4443 προωθείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων. Όμως τα νομοθετήματα αυτά δεν εξασφαλίζουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών και την εξάλειψη των διακρίσεων και του αποκλεισμού. Αυτό διαφαίνεται καθώς παρά την μαζική είσοδο των γυναικών στον εργασιακό τομέα, δεν συνοδεύτηκε το γεγονός αυτό από ισότιμη μεταχείριση στον χώρο της παραγωγικής εργασίας. Ο έμφυλος αποκλεισμός και η εργασιακή περιθωριοποίηση, όχι μόνο οδηγεί σε παραβίαση των νομοθετικών δικαιωμάτων τους, αλλά ταυτόχρονα συμβάλλει σε συνολική καταπίεση των γυναικών σε διάφορους τομείς, οδηγώντας σε αδιέξοδα. Δημιουργείται λοιπόν το παράδοξο της ύπαρξης απόστασης ανάμεσα στη νομοθετική αναγνώριση και στην πρακτική εφαρμογή του νόμου (Αθανασιάδη et al., 2001).

Σύμφωνα με μελέτη της Κουτσάκη (n.d.) που οργανώθηκε από το ΕΚΔΔΑ το 2005, παρότι οι γυναικείοι ρόλοι αναπροσαρμόζονται συνεχώς, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που ακολουθούν την γυναικεία εργασία είναι κραταιά και ευθύνονται για τη συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς και χαμηλές ιεραρχικά κλίμακες. Υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός, σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα. Συνάμα δεν υπάρχει ομοιόμορφη κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών μισθωτών μεταξύ των επαγγελμάτων, με αποτέλεσμα υψηλή συγκέντρωση ανδρών σε επαγγέλματα με υψηλές αποδοχές και γυναικών σε αυτά με χαμηλότερες. Όπως επίσης και σε ιεραρχικές βαθμίδες ακόμη και εντός του ίδιου επαγγέλματος.

Η θέση της Ελλάδας στην ΕΕ και οι μισθολογικές διαφορές των δύο φύλων διαφαίνονται και από τον παρακάτω πίνακα της Eurostat (2018):

Πίνακας 1: Eurostat (2022), Συνολικό χάσμα αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων, 2018

Με βαθμολογία 58,0 στα 100, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 24η θέση στην ΕΕ σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της είναι κατά 12,2 μονάδες χαμηλότερη από τη βαθμολογία της ΕΕ συνολικά. Παρ' όλα αυτά σημειώνεται τεράστια πρόοδος από το 2010 μέχρι σήμερα (EIGE, 2023).

Διάγραμμα 6: EIGE (2023), Δείκτης ισότητας φύλων

Λόγω των στερεοτύπων παγιώνονται επίσης πεποιθήσεις περί αρσενικού και θηλυκού. Θετικά στερεότυπα περί στοργικής φύσης, εξοικείωσης με οικοκυρικές δουλειές, μεγαλύτερη λεπτή κινητικότητα, ειλικρίνεια και καλύτερη εξωτερική εμφάνιση συνδέουν τις γυναίκες με κοινωνικά επαγγέλματα και άλλα όπως νοσοκόμας, γιατρού, δασκάλας, νηπιαγωγού, ταμίας, καμαριέρας, πωλήτριας κα. Λόγω αρνητικών στερεοτύπων όπως απροθυμία για εποπτεία και διοίκηση, μικρότερη σωματικής δύναμη, όπως επίσης και ικανότητας σε θετικές επιστήμες (STEM), απροθυμίας σε σωματικούς κινδύνους και χρήση μυϊκής δύναμης, επαγγέλματα όπως εκπαιδευτικοί θετικών επιστημών, διευθυντές, πολιτικοί, στελέχη επιχειρήσεων αλλά και επαγγέλματα χειρωνακτικά ή σωματών ασφαλείας θεωρούνται ανδρικά. Επίσης η ταύτιση της γυναίκας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και βοηθητικές εργασίες εντείνει την ανισότητα.

Ιστορικά οι Ελληνίδες είχαν μικρή συμμετοχή στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα από τα αγόρια, ακόμη και εντός των ίδιων οικογενειών. Η πατριαρχική κοινωνία σχεδόν τις απέκλειε από τις υψηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης. Ωστόσο ενώ το 1969-70 οι γυναίκες αποτελούσαν το 31,43% επί συνόλου φοιτητών, 30 χρόνια αργότερα οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών με ποσοστό 58,7%. Βέβαια στην ανώτατη εκπαίδευση οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε κοινωνικές επιστήμες και έχουν πολύ μικρή συγκέντρωση σε θετικές. Επίσης σε επαγγελματικές σχολές αισθητικής, βρεφονηπιοκομίας και νοσηλευτικής- μαιευτικής τα γυναικεία ποσοστά είναι συντριπτικά έναντι των αντρών, σε αντίθεση με μηχανολογικά ή βαρέων επαγγελμάτων (χειριστές κτλ).

Όσον αφορά την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση στα νηπιαγωγεία η παρουσία γυναικών είναι σχεδόν ολοκληρωτική λειτουργώντας ως επέκταση του πρότυπου της 'μητέρας', όπως επίσης υπερέχουν ξεκάθαρα και στην πρωτοβάθμια Δημοτική. Εδώ υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση στις πρώτες τάξεις του Δημοτικού ενώ οι τελευταίες τάξεις παλιότερα ήταν απόλυτα ανδροκρατούμενες. Πλέον δεν ισχύει σε τέτοιο βαθμό αλλά πάλι υπερτερούν οι άνδρες. Στην δευτεροβάθμια υπερέχουν στα Γυμνάσια, αλλά στα Λύκεια το ποσοστό αυτό αντιστρέφεται υπέρ των ανδρών. Επίσης θα πρέπει να τονιστεί εδώ ότι υπάρχουν διαφορές στις ειδικότητες με το πλήθος των γυναικών να στρέφονται σε μαθήματα ανθρωπιστικών επιστημών, έναντι των STEM που είναι περισσότερο ανδροκρατούμενα (ΕΚΔΔΑ, 2005).

Όσον αφορά τη διοίκηση σύμφωνα με την Υπ. απόφαση 48020/2019 στην τελευταία επίσημη τοποθέτηση των Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης της χώρας το 2019, διορίστηκαν 11 άνδρες με ποσοστό 84,6% και 2 μόλις γυναίκες με 15,4%. Επίσης συνολικά στις 96 Διευθύνσεις Εκπαίδευσης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας της χώρας, τοποθετήθηκαν 76 άνδρες και 40 γυναίκες, σε σύνολο 116 τοποθετημένων (Υπ. Απόφαση 88595/2022).

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση κυριαρχεί αντίθετη εικόνα. Το 2016 σχεδόν τα τρία πέμπτα (57,4 %) του διδακτικού προσωπικού τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην ΕΕ ήταν άνδρες, ποσοστό που πλησίαζε τα δύο τρίτα στην Ελλάδα (66,2 %) (Eurostat, 2020). Τον Δεκέμβριο του 2023 το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ) ανέλυσε την συμμετοχή γυναικών στα ελληνικά πανεπιστήμια. Στο σύνολο των γυναικών διδασκόντων το 2022, το 40,7% ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα έως 35 ετών, ενώ το 35,2% ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 36-44 ετών. Επίσης το 2022, η υψηλότερη ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών παρατηρείται στον τομέα των Κοινωνικών Επιστημών, που ανέρχεται στο 54,5%, ενώ στον τομέα των Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών ανέρχεται στο 54,4%. Στη συνέχεια, ακολουθούν ο τομέας των Γεωπονικών Επιστημών και Κτηνιατρικής με 53,6%, και ο τομέας της Ιατρικής και Επιστημών Υγείας με 51,6%. Τα χαμηλότερα επίπεδα συμμετοχής των γυναικών παρατηρούνται στους τομείς των Φυσικών Επιστημών με 43,9% και των Επιστημών Μηχανικού και Τεχνολογίας με 27,3%. Τέλος το 2021, στην Ελλάδα υπήρχαν συνολικά 115.637 άτομα που απασχολούνταν στην έρευνα και ανάπτυξη (Ε&Α). Από αυτούς, οι 49.546 ήταν γυναίκες, αντιστοιχώντας σε ένα ποσοστό 42,8%. Βάσει αυτού του ποσοστού, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 7η θέση μεταξύ των 27 Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΚΤ, 2023).

Προτάσεις- Συμπεράσματα

Είναι γεγονός ότι σε συμπεριληπτικά πλαίσια και θέματα ισότητας φύλου, στον τομέα της εκπαίδευσης και της διοίκησης, πρέπει να γίνουν αρκετές αλλαγές. Στον τομέα της διοίκησης θα πρέπει να υπάρξουν ποσοστώσεις σε ηγετικές-διοικητικές θέσεις, να δοθούν κίνητρα και προγράμματα ενδυνάμωσης και καθοδήγησης, ώστε να μπορούν να

ανελιχθούν στην διοικητική ιεραρχία, ενισχύοντας και προβάλλοντας τις ικανότητές τους (Kyambadeetal., 2024). Στον τομέα της εκπαίδευσης θα πρέπει να προχωρήσει στοχευμένη αναμόρφωση των αναλυτικών προγραμμάτων και εκσυγχρονισμός των σχολικών εγχειριδίων, ώστε να μην αναπαράγονται σεξιστικά στερεότυπα και έμφυλες διακρίσεις. Να καθιερωθούν δράσεις και ενότητες σε μαθήματα που ενισχύουν την κριτική σκέψη έναντι των στερεοτύπων (CM/Rec, 2019). Υποχρεωτικοί κύκλοι σεμιναρίων και επιμορφώσεων μέσω του ΙΕΠ ή του ΕΚΔΔΑ, για διευθυντές και εκπαιδευτικούς, σχετικά με την έμφυλη ισότητα και προγράμματα και δραστηριότητες ενημέρωσης των μαθητών, μείωσης των στερεοτύπων και ενίσχυσης θετικών στάσεων έναντι των διακρίσεων(ΚΕΘΙ, 2015).Ενίσχυση της ψυχολογικής υποστήριξης μαθητών και μαθητριών, ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν φαινόμενα έμφυλης διάκρισης, βίας και ανισότητας. Καλλιέργεια μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής στη σεξιστική συμπεριφορά εντός της σχολικής κοινότητας, με την αυστηροποίηση των κανόνων και την εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, του εκφοβισμού και εφαρμογή καλών πρακτικών άλλων χωρών (CM/Rec, 2019).

Η δημιουργία μιας δημοκρατικής κοινωνίας με ίσες ευκαιρίες, χωρίς αποκλεισμούς, στερεότυπα και κακοποιητικές συμπεριφορές που οδηγούν σε ψυχικά και σωματικά τραύματα είναι ευθύνη όλων μαζί και καθενός ατομικά

Βιβλιογραφία

- Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ., & Μιμίκου, Γ. (2001). “Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000”. *ΚΕΘΙ Μάιος*. http://www.isotita-epaeak.gr/iliko_apo_allous_foreis/ergasia/sinthikes_apasxolisis_reduce.pdf
- Barreto, M., & Doyle, D. M. (2023). Benevolent and hostile sexism in a shifting global context. *Nature Reviews Psychology*, 2. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00136-x>
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: how it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology*, 35(5), 633–642. <https://doi.org/10.1002/ejsp.270>
- Buyrukoğlu, E., Özdemir, M., Dokuzoğlu, G., & Asanakut, N. (2023). A Study on Glass Ceiling Printing in Working Women. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(4), 846-851. <https://doi.org/10.22282/tojras.1325911>
- Buzmaniuk, S. (2023). Gender equality in Europe: a still imperfect model in the world. *Foundation Robert Schuman, Policy Paper*, (659). <https://eurocid.mne.gov.pt/sites/default/files/repository/content/event/37986/documents/gender-equality-europea-still-imperfect-model-world.pdf>
- Calogero, R. M., & Jost, J. T. (2011). Self-subjugation among women: Exposure to sexist ideology, self-objectification, and the protective function of the need to avoid closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 211–228. <https://doi.org/10.1037/a0021864>
- Cannito, M., Naldini, M., & Santero, A. (2023). Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia. Women’s Strategies and Barriers to Career Advancement. *Sociologica*, 17(2), 93–114. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/17592>
- Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης, (2023). Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα & Ανάπτυξη στην Ελλάδα. Έκδοση 2023. Αθήνα: *Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου*. https://metrics.ekt.gr/sites/metrics-ekt/files/ekdoseis-pdf/2023/WomenRD_Greece_Edition2023_el_0.pdf
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALLITY INDEX [EIGE] (2023). *PRESSRELEASE*. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=899>

- [78449&url=https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Index%25202023%2520Press%2520Release_FIN_EL.pdf&ved=2ahUKEwjChN-XmI6FAxXHA9sEHae4Dx0QFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw2_xCWbJmLQl9SsAoBD5ILV](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Index%25202023%2520Press%2520Release_FIN_EL.pdf&ved=2ahUKEwjChN-XmI6FAxXHA9sEHae4Dx0QFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw2_xCWbJmLQl9SsAoBD5ILV)
- EUROSTAT (2023). *SDG5-Gender Equality*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_5_-_Gender_equality#Gender_equality_in_the_EU:_overview_and_key_trends
- Foster, J. E., & McGovern, J. (2024). The Persistence of Separate and Unequal: Debunking Myths of the Market in Bargaining for Faculty Gender Salary Equity. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*, 15(1). <https://doi.org/10.58188/1941-8043.1916>
- Ghundol, B., & Muthanna, A. (2025). Perceptions and experiences of female academics on barriers in obtaining and continuing leadership roles at higher education. *International Journal of Educational Research*, 130, 102534. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102534>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Κ.Ε.Θ.Ι. (2015). Ευαισθητοποίηση και Επιμόρφωση των Στελεχών και των Εκπαιδευτικών της Προσχολικής και της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, σε θέματα ισότητας των φύλων και έμφυλων διακρίσεων <http://www.kethi.gr>.
- Κουτσάκη, Α. (n.d.). Διαχωρισμοί και ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας., ΙΖ' Εκπαιδευτική σειρά. *EKDDA*. https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/17/2/978.pdf
- Kuchynka, S. L., Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Cooperman, C., & Toomey, R. (2017). Hostile and Benevolent Sexism and College Women's STEM Outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 42(1), 72–87. <https://doi.org/10.1177/0361684317741889>
- Kyambade, M., Tushabe, M., Namatovu, A., & Oyella, S. (2024). Bridging the gender gap: analyzing women's participation and leadership representation in university governance. *Cogent Social Sciences*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2432519>
- León, C. M., & Aizpurua, E. (2023). Do youth dream of gender stereotypes? The relationship among gender stereotyping, support for feminism, and acceptance of

gender-based violence. *International journal of environmental research and public health*, 20(3), 2439. doi.org/10.3390/ijerph20032439

Lorber, J. (2001). *Gender inequality*. Los Angeles, CA: Roxbury https://www.academia.edu/download/25340325/lorber_feminisms_2010.pdf

Νόμος 3896/2010, άρθρα 1-30, Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις, , Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α' 207/8.12.2010).

Νόμος 4443/2016, άρθρα 1-17, Κατά των διακρίσεων στην εργασία και στην απασχόληση, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016).

Νόμος 4604/2019, άρθρα 1-24, Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας. Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και λοιπές διατάξεις, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Τεύχος Α' 50/26.03.2019).

Ponthieux, S., & Meurs, D. (2015). Gender Inequality. *Handbook of Income Distribution*, 2, 981–1146. <https://doi.org/10.1016/b978-0-444-59428-0.00013-8>

Quadlin, N., VanHeuvelen, T., & Ahearn, C. E. (2023). Higher education and high-wage gender inequality. *Social Science Research*, 112, 102873. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2023.102873>

Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism <https://rm.coe.int/prems-127324-gbr-2573-rapport-sur-rec-2019-1-web-a5-2755-4175-8475-v-1/1680b2a1f9>

Reinwald, M., Zaia, J., & Kunze, F. (2022). Shine Bright Like a Diamond: When Signaling Creates Glass Cliffs for Female Executives. *Journal of Management*, 49(3), 014920632110675. doi.org/10.1177/01492063211067518

Σισμανίδου, Ε. (2016). Η έμφυλη στελέχωση της Διοίκησης πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σύμφωνα με τις τελευταίες κρίσεις Διευθυντικών στελεχών. Η περίπτωση της Περιφερειακής Διεύθυνσης εκπαίδευσης Κεντρικής Μακεδονίας. *2ο Πανελλήνιο Συνέδριο, με Διεθνή Συμμετοχή, για την Προώθηση της Εκπαιδευτικής Καινοτομίας*. Διαθέσιμο

σε:https://www.researchgate.net/publication/315833654_E_emphyle_stelechose_tes_Dioikeses_protobathmias_ekpaideuses_symphona_me_tis_teleutaies_kriseis_Diouthyntikon_stelechon_E_periptose_tes_Periphereiakes_Diouthynses_ekpaideuses_Kentrikes_Makedonias

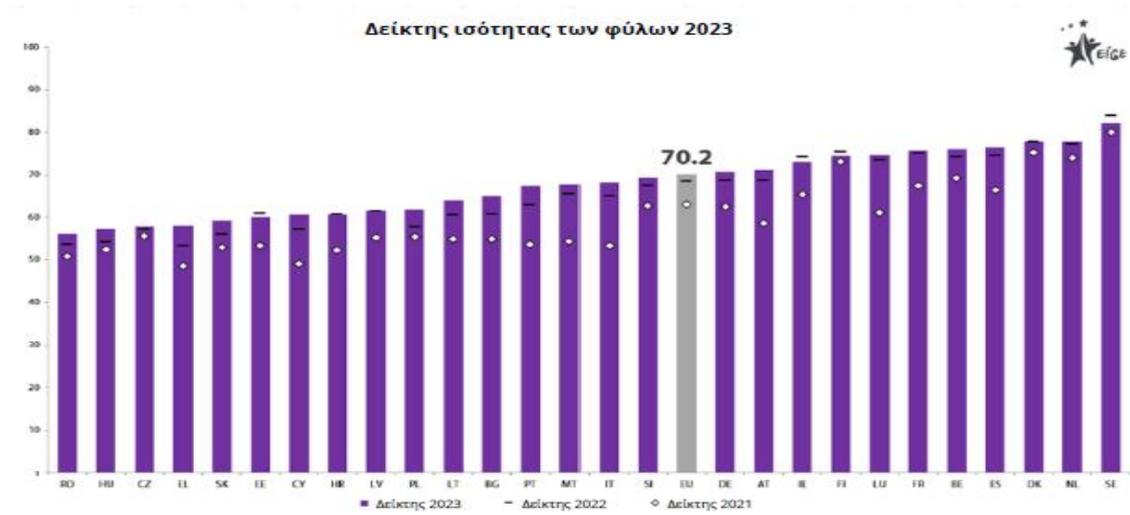
Tremmel, M., & Wahl, I. (2023). Gender stereotypes in leadership: Analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical, male, and female leaders. *Frontiers in Psychology, 14*. frontiersin. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1034258>

Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review, 22*(6), 482–496. <https://doi.org/10.1108/09649420710778718>

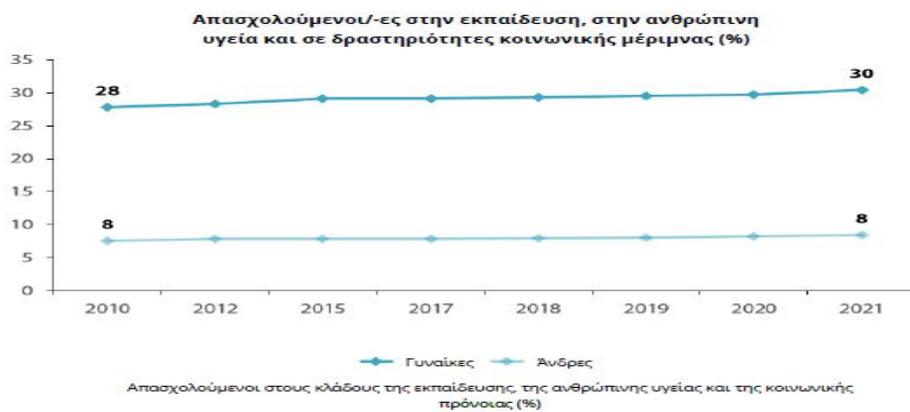
Υπ. Απόφαση 48020/2019, Τοποθέτηση Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης (Φ.351.1/11/ 48020/Ε3/28–3–2019).

Υπ. Απόφαση 88595/2022, Τοποθέτηση Διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Φ.353.1/120/88595/Ε3/18-07-2022).

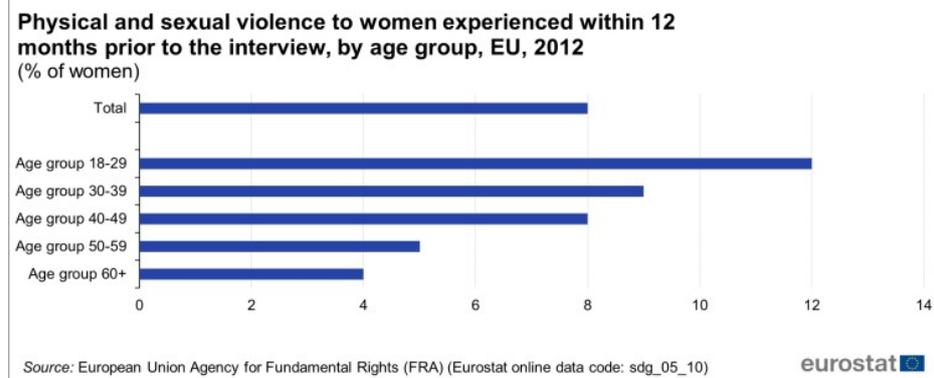
Διάγραμμα 7: EIGE (2023), Δείκτης ισότητας των φύλων 2023



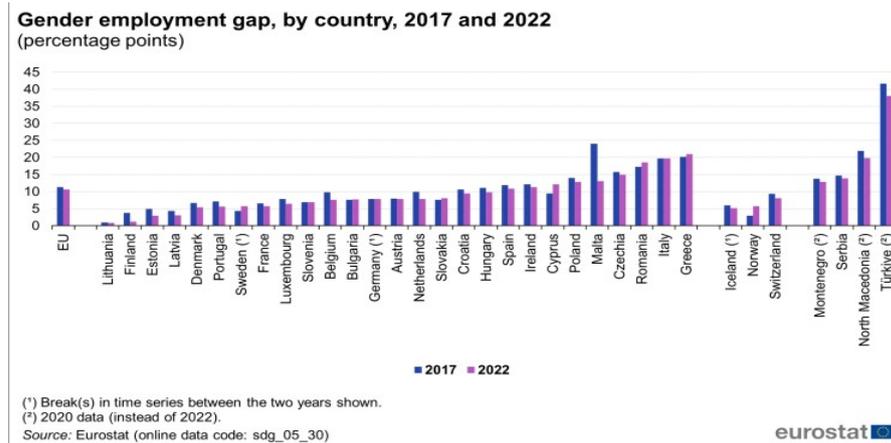
Διάγραμμα 8: EIGE (2023), Απασχολούμενοι/-ες στην εκπαίδευση, στην ανθρώπινη υγεία και σε δραστ. κοινωνικής μέριμνας



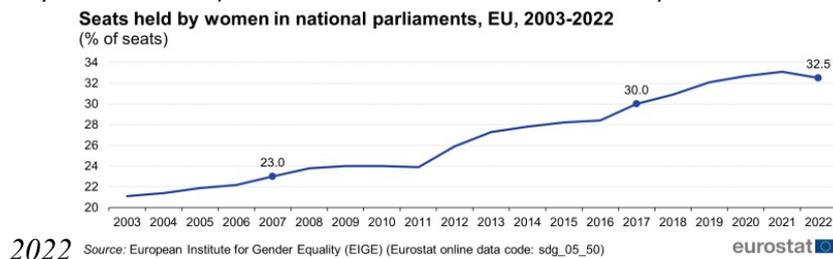
Διάγραμμα 9: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), Eurostat (2023), *sdg5*, Φυσική και σεξουαλική βία σε γυναίκες.



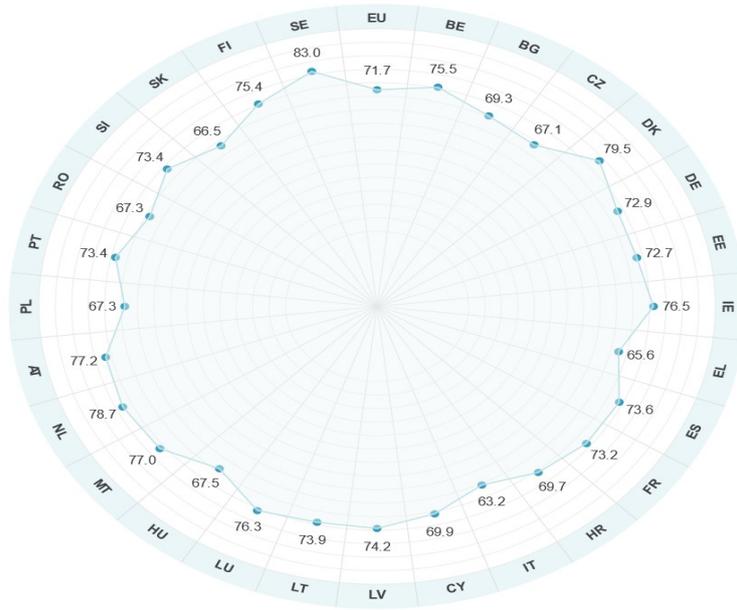
Διάγραμμα 10: Eurostat (2023), *sdg5*, Χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων, ανά χώρα, 2017 και 2022



Διάγραμμα 11: European Institute for Gender Equality (EIGE), Eurostat (2023), *sdg5*, Έδρες γυναικών στα εθνικά κοινοβούλια, ΕΕ, 2003-



Διάγραμμα 12: EIGE (2023), Δείκτης ισότητας φύλων



European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2023

Πίνακας 1: Eurostat (2022), Συνολικό χάσμα αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων, 2018

Gender overall earnings gap (GOEG) (%), 2018

	Average hourly earnings (EUR)		Average number of hours paid per month		Employment rate for age group 15-64 (%)		Gender overall earnings gap (%)
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
EU	16.63	14.10	162	142	73.0	62.3	36.2
Belgium	20.78	19.58	163	143	68.2	60.7	26.4
Bulgaria	3.55	3.05	179	177	71.5	63.9	24.2
Czechia	7.84	6.29	171	165	81.8	67.6	36.0
Denmark	31.97	27.30	131	124	76.9	71.3	25.1
Germany	21.70	17.33	153	123	79.7	72.1	41.9
Estonia	8.50	6.64	177	167	77.5	71.4	31.1
Ireland	24.29	21.55	158	134	74.1	63.3	35.9
Greece	9.18	8.23	159	151	64.7	45.3	41.3
Spain	12.88	11.35	161	146	67.9	56.9	33.0
France	19.69	16.40	154	142	68.9	61.9	29.6
Croatia	6.73	5.96	184	181	65.4	55.9	25.5
Italy	15.93	15.07	175	144	67.6	49.5	43.0
Cyprus	11.87	10.63	174	166	73.3	64.2	25.2
Latvia	7.00	5.63	164	159	73.6	70.1	25.7
Lithuania	5.70	4.90	174	165	73.3	71.6	20.4
Luxembourg (*)	25.28	24.91	182	158	70.6	63.4	23.2
Hungary	5.88	5.04	179	172	76.3	62.3	28.1
Malta	12.62	10.98	169	156	81.5	61.5	39.4
Netherlands	19.76	16.85	146	107	81.6	72.8	43.7
Austria	19.03	15.15	167	132	77.4	68.6	44.2
Poland	6.54	5.98	180	166	74.0	60.8	30.3
Portugal	8.06	7.35	169	160	72.7	66.9	20.4
Romania	5.17	5.06	184	183	73.2	56.2	27.3
Slovenia	10.01	9.08	181	174	74.5	67.5	20.7
Slovakia	7.42	5.95	171	166	73.9	61.2	30.6
Finland	22.04	18.32	162	153	73.5	70.6	24.5
Sweden	21.50	18.91	165	149	78.8	75.9	23.8
Iceland	26.96	23.25	162	137	87.5	82.5	31.2
Norway	31.90	27.68	151	131	76.9	72.6	27.6
Switzerland	39.97	32.52	168	131	84.5	75.7	43.1

(*) The cross-border workers account for over 40 % of the workforce in Luxembourg. They are covered by the Structure of Earnings Survey (the source of data on the average hourly earnings and the average monthly hours paid) but not by the Labour Force Survey (the source of data on the employment rate) which are conducted in Source: Eurostat (online data codes: earn_ses_hourly, earn_ses_monthly, ifsa_ergaed, teqges01)

eurostat 