

**«Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο:  
Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας»**

Έκδοση, Λευκωσία -Οκτώβρης 2008



**«Το Έργο συγχρηματοδοτήθηκε κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία»**

**ISBN 978-9963-9565-0-0**

**ΕΚΔΟΣΗ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ-ΠΙΚ**

[www.pik.org.cy](http://www.pik.org.cy)

[pik@cytanet.com.cy](mailto:pik@cytanet.com.cy)

**0035722441899-77772070**

**Στην ισότητα δικαιωμάτων συμπεριλαμβάνεται το δικαίωμα για πλήρη συμμετοχή σε όλες τις πτυχές της ζωής: Πολιτική, κοινωνική, οικονομική, πολιτιστική. Το δικαίωμα για πλήρη συμμετοχή στη δημόσια ζωή, στα κέντρα εξουσίας και αποφάσεων.**

**Οι γυναίκες διαθέτουν το μισό του αποθέματος ταλέντων και ικανοτήτων της ανθρωπότητας. Όσο δε συμμετέχουν εξίσου με τους άντρες στα κοινά, η πολιτική και η κοινωνία γίνονται φτωχότερες<sup>1</sup>.**

### **Βιογραφικό Σημείωμα Άννας Πηλαβάκη**

Η Άννα Πηλαβάκη γεννήθηκε στη Λεμεσό το 1960. Σπούδασε Δημόσια Διοίκηση στο Πάντειο Πανεπιστήμιο και έκανε μεταπτυχιακές σπουδές στα θέματα ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο Αιγαίου στη Ρόδο.

Εργάζεται στη ΔΕΟΚ από το 1984 και κατέχει το αξίωμα της Αναπληρώτριας Γενικής Γραμματέως από το 1997 μέχρι σήμερα.

Εκπροσωπεί τη ΔΕΟΚ σε διάφορα τριμερή σώματα και είναι μέλος του Συμβουλίου του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και της Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Επίσης εκπροσωπεί τη ΔΕΟΚ σε σεμινάρια και συνέδρια στην Κύπρο και το εξωτερικό για διάφορα θέματα, συμπεριλαμβανομένων της ισότητας αντρών και γυναικών και την άρση κάθε μορφής διάκρισης στον εργασιακό χώρο.

---

<sup>1</sup> [http://www.kethi.gr/greek/yposifies\\_eklogon/kethi\\_gr/Documents/Filadio\\_euroekloges.htm](http://www.kethi.gr/greek/yposifies_eklogon/kethi_gr/Documents/Filadio_euroekloges.htm)

Έχει συγγράψει δυο οδηγούς που αφορούν την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασίας μεταξύ αντρών και γυναικών και τη σεξουαλική παρενόχληση με τίτλο «Ισομισθία Διεθνώς και στην Κύπρο» και «Σεξουαλική Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο». Από το 2003 το Κεντρικό Συμβούλιο της ΔΕΟΚ την έχει διορίσει Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ.

### **ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ**

Θεωρώ υποχρέωση και καθήκον μου να ευχαριστήσω θερμά τη Μονάδα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στην Κύπρο για την ενέργεια τους να αποδεχθούν πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου της Α.Σ ΕΛΑΝΗ του Έργου «ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ» να χρηματοδοτηθεί η έκδοση αυτή, μέσα στα πλαίσια υλοποίησης της Ενέργειας ΙΙΙ της Κ.Π EQUAL στην Κύπρο. Μιας μελέτης που προσθέτει πιστεύω αξία στα παραδοτέα της ενέργειας αυτής.

Ευχαριστίες επίσης εκφράζω προς το Δ.Σ της Α.Σ ΕΛΑΝΗ, με συντονιστή εταίρο το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ για την εμπιστοσύνη τους στο πρόσωπο μου αλλά και στη μελέτη αυτή.

Η μελέτη καταγράφοντας τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και ερευνητικά την πορεία, τα χαρακτηριστικά και τους παράγοντες επιτυχίας των καταξιωμένων στη Δημόσια σφαίρα Κυπρίων γυναικών, αναδεικνύει το πρόβλημα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας ως το σημαντικότερο εμπόδιο στην εισδοχή, παραμονή και ανέλιξη των γυναικών στην Κυπριακή αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα.

Ευελπιστώ ότι η μελέτη αυτή μέσα από την καταγραφή μιας υπαρκτής κατάστασης που συντηρεί και διαιωνίζει στερεότυπα και αντιλήψεις για διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους των αντρών και των γυναικών μέσα στην οικογένεια, στην εργασία, στην πολιτική και στην κοινωνία γενικότερα, θα δώσει αφορμή για

βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης που λειτουργεί σε βάρος των Κυπρίων γυναικών και τις περιθωριοποιεί.

Προς την κατεύθυνση αυτή εμπλέκονται και μπορούν να βοηθήσουν πολιτικά κόμματα, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, αλλά και οι εκάστοτε κυβερνήσεις μέσα από τις πολιτικές που καθορίζουν και μέσα από την παρακολούθηση των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων που έχουν στις γυναίκες οι πολιτικές αυτές.

Έφτασε η ώρα και είναι έτοιμες οι συνθήκες, πιστεύω, να περάσουμε από τη θεωρία στην πράξη και από τα ευχολόγια στα πρακτικά αποτελέσματα.

Σημειώνεται ότι έχει αφαιρεθεί το μέρος της μελέτης που κατέγραφε τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, καθώς και αρκετά παραρτήματα που θα κούραζαν τους/τις αναγνώστες/στρες.

Τέλος ευχαριστώ θερμά τη φίλη Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κυρία Σωτηρούλα Χαραλάμπους για το χρόνο που αφιέρωσε να προλογίσει αυτή την έκδοση αλλά και το συνάδελφο και στενό μου συνεργάτη Γενικό Γραμματέα της ΔΕΟΚ κύριο Διομήδη Διομήδους για το δικό του πρόλογο και όλη τη στήριξη και βοήθεια που μου πρόσφερε για την ολοκλήρωση της μελέτης αυτής.

Άννα Πηλαβάκη



Πρόεδρος Δ.Σ ΠΙΚ

Αναπληρώτρια Γενική Γραμματέας ΔΕΟΚ

Σεπτέμβρης 2008

## **Πρόλογος Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Σωτηρούλας Χαραλάμπους**

Με χαρά αποδέχτηκα να προλογίσω τη διπλωματική εργασία της Άννας Πηλαβάκη που εκπονήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας»

Η Άννα Πηλαβάκη με τη διπλωματική της εργασία καταθέτει τη δική της συνεισφορά σε μια σημαντική προσπάθεια που άρχισε τα τελευταία χρόνια στην Κύπρο από πανεπιστημιακά ιδρύματα, οργανισμούς και μεμονωμένα άτομα για την ανάπτυξη ερευνητικού και συγγραφικού έργου γύρω από το θέμα των έμφυλων διακρίσεων.

Προσπάθεια ιδιαίτερα σημαντική και απαραίτητη τόσο για τον εντοπισμό των αιτίων των έμφυλων διακρίσεων και καταγραφή της πορείας των γυναικών στην Κύπρο για ισότητα και χειραφέτηση όσο και για την εκπόνηση των αναγκαίων πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων και ειδικότερα πολιτικών που θα ανατρέπουν την ανισότητα στο κεφάλαιο της συμμετοχής της γυναίκας στη δημόσια και πολιτική ζωή.

Η συνεισφορά της Άννας έχει πέραν από την επιστημονική και πρακτική σημασία μια ιδιαιτερότητα την οποία ως άτομο που γνωρίζει τη συγγραφέα εδώ και πολλά χρόνια, νοιώθω υποχρέωση να υπογραμμίσω.

Αυτή η διπλωματική εργασία δεν είναι δουλειά μιας ερευνήτριας-μελετητή η οποία ακαδημαϊκά ασχολείται με το θέμα. Είναι αποτέλεσμα μιας προσωπικής δραστηρίας συμμετοχής στο Συνδικαλιστικό Κίνημα, και ειδικότερα στο τμήμα που ασχολείται με τα θέματα διακρίσεων ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Η διπλωματική εργασία της Άννας Πηλαβάκη συνδυάζει την επιστημονική έρευνα και μελέτη με τη γνώση στο πεδίο και με μια μεγάλη προσωπική προσπάθεια να συνδυάζει τους ρόλους της εργαζόμενης, της δραστήριας

κοινωνικά συνειδητοποιημένης γυναίκας που συμμετέχει στα κοινά, της μητέρας, της συζύγου και του μελετητή. Γι' αυτό ειδικά το λόγο αξίζει αυτή η εργασία να προσεχθεί.

Το θέμα που πραγματεύεται η Άννα Πηλαβάκη στη διπλωματική της εργασία, δηλαδή η συμμετοχή της γυναίκας στη δημόσια και πολιτική ζωή, είναι ένα θέμα που τα τελευταία χρόνια αναδεικνύεται κυρίαρχο στη δράση του γυναικείου κινήματος και παράλληλα βρίσκεται στην πρώτη γραμμή των προτεραιοτήτων πολιτικής σε ευρωπαϊκό και τοπικό επίπεδο. Η πορεία που η Άννα ακολουθεί στην εργασία της είναι η κατάληξη στα αίτια και τους λόγους που οδηγούν στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όπως και στους παράγοντες που μπορούν να ανατρέψουν την παρούσα κατάσταση με τη διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας η οποία εντοπίζει και αναλύει την πορεία γυναικών της Κύπρου που κατέχουν θέσεις κλειδιά.

Κλείνοντας αυτό το σύντομο πρόλογο θέλω να υπογραμμίσω αυτό που για χρόνια θεωρώ ως τον ακρογωνιαίο λίθο στην προσπάθεια της Κυπριακής κοινωνίας και των συνιστωσών αυτής της κοινωνίας για ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε όλες τις εκφάνσεις της δημόσιας και πολιτικής ζωής.

Χρειαζόμαστε ισχυρή πολιτική δέσμευση, νομοθετικό πλαίσιο επαρκές και αποτελεσματικό, συντονισμένες δράσεις καταπολέμησης των στερεοτύπων και της προκατάληψης και ένα ισχυρό δίκτυο υπηρεσιών και πολιτικών που θα απαντούν στο κεφάλαιο συμφιλίωση εργασίας, οικογένειας, κοινωνικής συμμετοχής.

Η δέσμευση μου ως Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι ότι θα συνεχίσω να εργάζομαι έτσι που η αλυσίδα που έχω περιγράψει παραπάνω να γίνει πραγματικότητα.

Συγχαίρω για ακόμη μια φορά την Άννα για τη διπλωματική της εργασία και είμαι βέβαιη ότι η επιστημονική γνώση που απόκτησε θα κάνει ακόμα πιο έντονη την προσωπική της δέσμευση στον αγώνα για καταπολέμηση των διακρίσεων έναντι των γυναικών.

## **ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ ΔΕΟΚ ΔΙΟΜΗΔΗ ΔΙΟΜΗΔΟΥΣ**

Είναι κάποιες στιγμές και εξελίξεις τέτοιες που μας δημιουργούν το αίσθημα και τη διαπίστωση ότι οι κοινωνίες, και οι τύχες των ανθρώπων που τις συναποτελούν, βελτιώνονται και προοδεύουν χάρη σε διαρκείς και ακούραστες προσπάθειες μερικών ξεχωριστών ανθρώπων. Ως τέτοια λοιπόν στιγμή θεωρώ τη νέα έκδοση της κ. Άννας Πηλαβάκη-Αχιλλέως με τίτλο **«Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο: Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας»**.

Μια έκδοση αποτέλεσμα βαθιάς διερεύνησης της διαχρονικής πορείας της γυναίκας για επιβεβαίωση του ισότιμου ρόλου και συμμετοχής της στην κυπριακή κοινωνία. Μια πορεία που χαρακτηρίζεται από αμέτρητες προκλήσεις και εμπόδια και την οποία διάνυσαν και ακόμη διανύουν αντάξεις των περιστάσεων φωτισμένες και εμπνευσμένες γυναικείες προσωπικότητες, αλλά για να είμαστε σωστοί και δίκαιοι κι ένα ολόκληρο τοπικό, περιφερειακό και παγκόσμιο κίνημα που πάλεψε και παλεύει υπέρ της ισότητας και των ίσων ευκαιριών αντρών και γυναικών.

Η ιδιαιτερότητα και η κατά την προσωπική εκτίμηση μου προστιθέμενη αξία της νέας συγγραφικής εργασίας της Άννας Πηλαβάκη έγκειται στο γεγονός ότι για πρώτη φορά επιχειρήθηκε, με αρκετή επιτυχία, η σκιαγράφηση του προφίλ και της προσωπικότητας της Κύπριας γυναίκας που μπαίνει μπροστά στον αγώνα για δίκαιη κοινωνία, ειδικότερα για κοινωνία που σέβεται, στηρίζει και εφαρμόζει την ισότητα γυναικών και αντρών. Η μελέτη αναδεικνύει τον εσωτερικό ψυχισμό και δυναμισμό που οδήγησε και οδηγεί γυναίκες σε αγωνιστική διεκδικητική ζωή για επιτυχία στην οικογενειακή, επαγγελματική, κοινωνική και πολιτική σταδιοδρομία μέσα στον καταθλιπτικά ανδροκρατούμενο κόσμο και κοινωνίες, περιλαμβανομένης της κυπριακής κοινωνίας.

Περαιτέρω, η έκδοση αυτή πραγματεύεται και παρουσιάζει σημαντικούς εξωγενείς παράγοντες που συνθέτουν και συμβάλλουν στην ανάπτυξη και δημιουργία ισχυρής προσωπικότητας για μια γυναίκα. Μια προσωπικότητα που την οδηγεί στην αποφασιστική αυτοδέσμευση να θέλει και να επιδιώκει καθημερινά να

αλλάξει τον κόσμο, να σπάσει τα κατεστημένα, να δώσει ευκαιρία δικαιοσύνης και αλληλεγγύης σε κάθε γυναίκα και στην κοινωνία γενικότερα.

Σημαντική πρωτιά διεκδικεί η έκδοση και στο γεγονός ότι η περιγραφή και τα πορίσματα της αφορούν Κύπριες καταξιωμένες γυναικείες προσωπικότητες. Έτσι έρχεται να προσδώσει την πρέπουσα σημασία και αξία στην ανάγκη ερευνητικού και συγγραφικού έργου για την πορεία της Κύπριας γυναίκας στη ζωή και την ιστορία του τόπου μας από μια νέα διάσταση. Από τη διάσταση και οπτική γωνία της γυναίκας που παλεύοντας και διανύοντας δρόμους δύσκολους φθάνει στην αναγνώριση και καταξίωση.

Η μελέτη και έκδοση της Άννας Πηλαβάκη βέβαια εμπεριέχει και εκφράζει, χωρίς συνειδητή ή ηθελημένη της προσπάθεια, το δυναμισμό και την προσωπικότητα που και η ίδια διαθέτει. Πολύ περισσότερο όμως, είναι προφανές ότι η αντικειμενικότερη προσέγγιση της εργασίας της δεν επικαλύπτει την προσωπική της αφοσίωση και διαρκή προσήλωση στην προώθηση της θέσης της γυναίκας ισάξια και ισότιμα με αυτήν του άντρα στη σύγχρονη κοινωνία της Κύπρου, και όχι μόνο.

Εκτιμώ ότι αυτή η μελέτη έκδοση δεν αποτελεί απλή συγγραφική επιδίωξη για την Άννα Πηλαβάκη, αλλά στόχευσε και πέτυχε τη δημιουργία ενός ακόμα εργαλείου στην προώθηση της ισότητας και ίσων ευκαιριών υπέρ των γυναικών. Ένα καθ' όλα ακαδημαϊκό έργο που είμαι σίγουρος ότι κάθε αναγνώστης και αναγνώστρια, ιδιαίτερα αναγνώστριες, που θα το μελετήσει θα αποκτήσει νέα γνώση. Τη γνώση του τι χρειάζεται για να επιτύχει μια γυναίκα, μικρά ή μεγάλα πράγματα στην ζωή της. Όπως ακόμα τη γνώση του πόσο αλλάζουν τα πράγματα και ανοίγουν δρόμοι όταν υπάρχει σταθερή αποφασιστικότητα.

Κλείνοντας το σύντομο πρόλογο ας μου επιτραπεί να εκφράσω τη χαρά και την ικανοποίηση της ΔΕΟΚ και όλων όσων έχουμε την ευκαιρία να είμαστε συνεργάτες της Άννας Πηλαβάκη για αυτή τη νέα αξιόλογη συγγραφική της εργασία.



## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

### **ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΣ**

### **ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΥΠΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **ΠΡΟΛΟΓΟΣ Γ.Γ ΔΕΟΚ**

<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....</b>	<b>13</b>
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....</b>	<b>14</b>
<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ .....</b>	<b>16</b>
<b>ΛΕΞΙΚΟ ΟΡΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ .....</b>	<b>17</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>22</b>
<b>1. ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΜΙΑ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΙΓΝΕΣΘΑΙ ΧΤΕΣ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ ΔΙΕΘΝΩΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ .....</b>	<b>25</b>
<b>2. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΩΡΟ (PUBLIC SPHERE) ..</b>	<b>26</b>
<b>2.1 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ .....</b>	<b>30</b>
<b>2.1.1 ΔΙΕΘΝΩΣ .....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.2 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ .....</b>	<b>32</b>

2.1.3 ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ .....	38
2.2 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ .....	40
2.2.1 ΔΙΕΘΝΩΣ .....	41
2.2.2 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ .....	44
2.2.3 ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ .....	46
2.3 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ .....	49
2.3.1 ΔΙΕΘΝΩΣ .....	49
2.3.2 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ .....	51
2.3.3 ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ .....	52
2.4 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	54
2.4.1 ΔΙΕΘΝΩΣ .....	54
2.4.2 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ .....	58
2.4.3 ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ .....	61
3.ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ .....	67
3.1 ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΟΚΡΑΤΙΑ .....	67
3.2 ΣΤΗ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΕΠΟΧΗ.....	69
<b>ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ : ΒΙΩΜΑΤΙΚΗ ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΘΕΣΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΖΩΗ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ- ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ.....</b>	<b>74</b>
1. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ .....	74
2 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	75
3. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ .....	76
3.1 ΒΙΩΜΑΤΑ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ .....	76
3.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ .....	81
4.2.1 ΗΓΕΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ .....	85
3.3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΕΥΘΥΝΕΣ .....	88
3.4 ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ.....	93
4 ΒΙΩΜΑΤΑ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ .....	97
4.1 ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ .....	97
4.2 ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ .....	98
4.3 ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	101
5. ΡΟΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΟΜΜΑΤΩΝ /ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΙΘΥΝΟΝΤΩΝ .....	103
5.1 ΡΟΛΟΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ. ....	103
5.2 ΙΘΥΝΟΝΤΕΣ .....	105

<b>5.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΜΜΑΤΩΝ.....</b>	<b>106</b>
<b>6. ΠΑΡΟΥΣΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ .....</b>	<b>108</b>
<b>6.1 ΑΠΟΨΕΙΣ, ΣΤΑΣΕΙΣ, ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ, ΝΟΟΤΡΟΠΙΕΣ .....</b>	<b>113</b>
<b>6.2 ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ.....</b>	<b>116</b>
<b>7. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ .....</b>	<b>117</b>
<b>8. ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΘΕΣΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΖΩΗ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ-ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ. ....</b>	<b>120</b>
<b>ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....</b>	<b>123</b>
<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>123</b>
<b>2. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ /ΘΕΜΑΤΑ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ .....</b>	<b>124</b>
<b>3.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>135</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>138</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι : ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ.....</b>	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ : ΚΟΙΝΟΙ/ ΠΑΡΟΜΟΙΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ-ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΠΡΟΦΙΛ</b>	<b><u>.....</u></b>



## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η συγγραφή μιας διπλωματικής εργασίας είναι μια ενδιαφέρουσα αλλά και επίπονη ενασχόληση του/της συγγραφέα/ως με το αντικείμενο που πραγματεύεται. Αυτή η προσπάθεια προϋποθέτει στέρηση πολλών καθημερινών χαρών, της οικογένειας του/της και της ενεργής φυσικής παρουσίας του/της για μακρύ χρονικό διάστημα...

Η ηθική και ψυχολογική στήριξη τόσο από το σύζυγο όσο και από τα δυο μου παιδιά, ευτυχώς για μένα, ήταν δεδομένη, παρά τη δικαιολογημένη δυσανασχέτησή τους, κάποιες φορές, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια γιορτινών ημερών. Τους ευχαριστώ θερμά για την κατανόησή και τη στήριξη τους.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω και στην ηγεσία της Οργάνωσης μου, ΔΕΟΚ, που μου έδωσε την ευκαιρία να απουσιάζω για όσο και όποιο διάστημα χρειάστηκε να παρευρεθώ στις δια ζώσης συναντήσεις, αλλά και για να αφοσιωθώ περισσότερο στην αποπεράτωση της εργασίας αυτής..

Ομολογώ ότι σε αυτή την πορεία στάθηκα τυχερή, γιατί είχα μια στενή, συνεχή και εποικοδομητική συνεργασία με το μέλος της τριμελούς εξεταστικής μου επιτροπής Δρ. Μάριο Βρυωνίδα, στον οποίο οφείλω θερμές ευχαριστίες για την καθοδήγηση και βοήθεια που μου πρόσφερε. Χωρίς τη δική του ηθική, ψυχολογική και ακαδημαϊκή βοήθεια δεν θα είχα αυτό το αποτέλεσμα.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω επίσης σε όλες τις φίλες και συνοιδοιπόρες,, που αποδέχτηκαν με χαρά να μου παραχωρήσουν τις συνεντεύξεις και να μοιραστούν μαζί μου προσωπικά τους βιώματα και εμπειρίες και με πολλή ειλικρίνεια να καταθέσουν τις θέσεις και τις απόψεις τους για το θέμα που διερευνάται. Για μένα ήταν μια μοναδική εμπειρία η διαδικασία αυτή και μου έδωσε την ευκαιρία να έρθω ακόμα πιο κοντά τους και να συζητήσω μαζί τους πολύ προσωπικά τους θέματα.

Λεμεσός , Απρίλης 2007

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ισότητα αντρών και γυναικών είναι ένα διαχρονικό αίτημα των γυναικείων οργανώσεων από το 19<sup>ο</sup> αιώνα και παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει επιτευχθεί στον τομέα αυτό, η πλήρης ισότητα των δυο φύλων σε όλους τους τομείς μιας κοινωνίας δεν έχει ακόμα επιτευχθεί.

Πολλές μελέτες τα τελευταία χρόνια έχουν ως θέμα τους τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες σε τομείς, όπως η πολιτική, η εργασία, ο συνδικαλισμός, η οικονομία, η εκπαίδευση, αλλά και τις έμφυλες διακρίσεις που συντηρούνται μέσα στην ίδια την οικογένεια και αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση των γυναικών στη δημόσια ζωή.

Η ερευνητική αυτή προσπάθεια επιχειρεί να σκιαγραφήσει το προφίλ των κυπρίων γυναικών που κατέχουν θέσεις κλειδιά στην κυπριακή κοινωνία. Παράλληλα στοχεύει να παρουσιάσει τα αίτια της μειονεκτικής θέσης των ελληνοκύπριων γυναικών έναντι των αντρών και της υποεκπροσωπημένης παρουσίας τους στην πολιτική και δημόσια ζωή της Κύπρου.

Στοχεύει επίσης να καταγράψει τις προοπτικές για αλλαγή της υφιστάμενης κατάστασης και να φέρει στην επιφάνεια τους παράγοντες εκείνους που επέτρεψαν σε ορισμένες Ελληνοκύπριες γυναίκες να βρεθούν σε «θέσεις κλειδιά» και να προβληθούν στο δημόσιο χώρο ισάξια με τους άντρες. Παράλληλα διερευνούνται σε βάθος οι λόγοι που τις ώθησαν να ασχοληθούν ενεργά και δραστήρια στον τομέα που ασχολούνται και τα εμπόδια που συνάντησαν και συναντούν στην προώθηση των θεμάτων ισότητας των φύλων. Καταγράφονται οι

ευκαιρίες που τους δίνονται συγκριτικά με τους άντρες στην εργασία, στην πολιτική, στη δημόσια ζωή και στην κοινωνία γενικότερα και οι διαφοροποιήσεις τους ως προς τις υπόλοιπες (μη προνομιούχες) γυναίκες που βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση .

Καταβάλλεται επίσης προσπάθεια να εντοπιστούν και προβληθούν τα αίτια και οι παράγοντες που φαίνεται να διαμορφώνουν ή να επιδρούν αρνητικά στην ισότιμη προώθηση των γυναικών στην κυπριακή κοινωνία.

Καταγράφονται τα αποτελέσματα που το συγκεκριμένο φαινόμενο φαίνεται να έχει στην οικογενειακή, εργασιακή ζωή και κοινωνικο-οικονομική και πολιτιστική εξέλιξη των γυναικών, καθώς και των συγκριτικών αποτελεσμάτων της κυπριακής πραγματικότητας με τον ευρωπαϊκό και διεθνή χώρο.

Επιπρόσθετα διατυπώνονται προτάσεις για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων και προβλημάτων στην οικογενειακή, επαγγελματική ζωή και εξέλιξη των γυναικών και προτάσεις για επίλυση προβλημάτων και άρση των εμποδίων με στόχο τη βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης.

Τέλος προτείνονται φιλικές πολιτικές και μέτρα για τις γυναίκες στη δημόσια και στην πολιτική ζωή της Κύπρου με στόχο την ενθάρρυνση για ενεργό συμμετοχή περισσότερων γυναικών στα θέματα ισότητας των φύλων και στην κυπριακή κοινωνία γενικότερα.

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

**ΜΚΟ:** Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

**Ε.Ε :** Ευρωπαϊκή Ένωση

**Η.Ε:** Ηνωμένα Έθνη

**CEDAW:** Σύμβαση των Η.Ε για εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών

**ΚΕΘΙ:** Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας στην Ελλάδα

**ΜΜΕ:** Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

**ΕΣΔΙ:** Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα

**ΠΙΚ:** Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου

**ETUC:** European Trade Union Confederation

**ICFTU:** International Confederation of Free Trade Unions

**GEM:** Global Entrepreneurship Monitor

**ΗΠΑ:** Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

**ΕΣΑΔ :** Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

**ILO:** International Labour Organization

**ΔΟΕ:** Διεθνής Οργάνωση Εργασίας



**OEB** :Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων

**CWDI**: Corporate Women Directors International

**SRA**: Social Research Association

## ΛΕΞΙΚΟ ΟΡΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ<sup>2</sup>

**Αόρατοι φραγμοί** : Οι συμπεριφορές και οι υποβόσκουσες σε αυτές παραδοσιακές αντιλήψεις , κανόνες και αξίες που εμποδίζουν την ενδυνάμωση και την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνία

**Γυάλινη οροφή**: Το αόρατο φράγμα το οποίο προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις/ επιχειρήσεις όπου κυριαρχούν οι άνδρες και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες.

**Διάσταση του Φύλου**: Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο / με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

---

<sup>2</sup> Λεξικό όρων για το κοινωνικό φύλο βασισμένο σε σχετική έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής  
[http://www.kethi.gr/greek/ekpaidefsi/epeaek/askhseis\\_oktovriou.pdf](http://www.kethi.gr/greek/ekpaidefsi/epeaek/askhseis_oktovriou.pdf)

**Διαφορά στις αμοιβές των δυο φύλων:** Οι υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των αποδοχών των ανδρών και των γυναικών λόγω επαγγελματικού διαχωρισμού και άμεσης διάκρισης που οφείλονται στο φύλο και όχι στην αξία της εργασίας.

**Εκτίμηση των επιπτώσεων μιας πολιτικής ανάλογα με το φύλο:** Η εξέταση των προτάσεων μιας πολιτικής προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον θα επηρεάσουν τις γυναίκες και τους άνδρες με διαφορετικό τρόπο, με σκοπό την προσαρμογή τους, ώστε να εξασφαλίζεται η εξουδετέρωση τυχόν περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης και η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων.

**Έλεγχος ως προς το Φύλο:** Η ανάλυση και αξιολόγηση των πολιτικών, των προγραμμάτων και των θεσμών όσον αφορά το βαθμό στον οποίο εφαρμόζουν κριτήρια που έχουν σχέση με το φύλο.

**Έμμεση διάκριση λόγω φύλου:** Η κατάσταση στην οποία κάποιος, φαινομενικά ουδέτερος, νόμος, κανονισμός, πολιτική ή πρακτική έχει δυσανάλογες επιπτώσεις στα μέλη του ενός φύλου, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες (Οδηγία 76/207 του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976, ΕΕ L 39).

**Ενδυνάμωση:** Ο τρόπος για την απόκτηση πρόσβασης σε πόρους και για την ανάπτυξη των ικανοτήτων ενός ατόμου με σκοπό την ενεργό συμμετοχή του στη διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής του και της ζωής της κοινότητας στην οποία είναι ενταγμένο από οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής άποψης.

**Εξάλειψη των διαχωρισμών στην αγορά εργασίας:** Πολιτικές που αποσκοπούν στη μείωση ή εξάλειψη των (κάθετων/ οριζόντιων) επαγγελματικών διαχωρισμών λόγω φύλου στην αγορά εργασίας .

**Επαγγελματικός διαχωρισμός:** Η συγκέντρωση των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε στενότερο φάσμα επαγγελμάτων (οριζόντιος διαχωρισμός) απ' ότι οι άνδρες και σε χαμηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας (κάθετος διαχωρισμός).

**Επαλήθευση ως προς την ένταξη της διάστασης του φύλου:** Έλεγχος ο οποίος διεξάγεται σε κάθε πρόταση πολιτικής προκειμένου να αποφευχθεί τυχόν διακριτική μεταχείριση στην οποία θα μπορούσε να οδηγήσει η άσκηση της συγκεκριμένης πολιτικής και η διασφάλιση της προώθησης της ισότητας μεταξύ των φύλων.

**Θετικές δράσεις:** Μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων του υποεκπροσωπούμενου φύλου ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης, στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση).

**Ίσες ευκαιρίες για άντρες και γυναίκες:** Η ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών και η απουσία φραγμών με βάση το φύλο όσον αφορά την οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή.

**Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας:** Ίση αμοιβή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με όλες τις πτυχές του ποσού και των συνθηκών της αμοιβής.

**Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών:** Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60 % εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, ΕΕ L 319).

**Ισότητα των φύλων:** Η έννοια αυτή εκφράζει το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων και ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές, επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούνται, εκτιμώνται και ευνοούνται εξίσου.

**Ισοτιμία των φύλων:** Δίκαιη μεταχείριση αντρών και γυναικών , η οποία μπορεί να είναι ίση μεταχείριση ή μεταχείριση η οποία είναι διαφορετική αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά τα δικαιώματα, τις παροχές, τις υποχρεώσεις και τις ευκαιρίες.

**Οπτική του φύλου:** Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω του φύλου, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα/τομέα άσκησης πολιτικής .

**Ποσόστωση:** Προκαθορισμένο ποσοστό ή μερίδιο θέσεων, εδρών ή διαθέσιμων πόρων που καλύπτεται από συγκεκριμένη ομάδα ή χορηγείται σε αυτήν, συνήθως βάσει ορισμένων κριτηρίων η κανόνων και αποσκοπεί στη διόρθωση κάποιας προηγούμενης ανισότητας. Συνήθως εφαρμόζονται σε θέσεις λήψης αποφάσεων ή στην πρόσβαση σε θέσεις κατάρτισης ή εργασίας.

**Ρόλοι των φύλων:** Ένα σύνολο στερεότυπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών, το οποίο αποτυπώνεται και διατηρείται με τον τρόπο που περιγράφεται στον όρο «Κοινωνικό συμβόλαιο των φύλων».

**Στατιστικές κατά φύλο :** Η συλλογή και ο διαχωρισμός των δεδομένων και των στατιστικών στοιχείων κατά φύλο ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική ανάλυση (Τα στοιχεία αναφέρονται ορισμένες φορές και ως δεδομένα κατά φύλο).

**Στοιχεία κατά φύλο:** Η συλλογή και ο διαχωρισμός των στατιστικών δεδομένων και πληροφοριών κατά φύλο ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική τους ανάλυση τους με βάση το φύλο.

**Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής:** Η εισαγωγή συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και η ανάπτυξη μιας δομής και μιας οργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος, οι οποίες θα διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η οικογένεια και το νοικοκυριό για τις γυναίκες και τους άνδρες.

**Σχεδιασμός που εντάσσει τη διάσταση του φύλου :** Ενεργητική προσέγγιση του σχεδιασμού βάση της οποίας θεωρείται το φύλο —με την κοινωνική έννοια— ως βασική παράμετρο ή κριτήριο και επιδιώκεται η ρητή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκάστοτε πολιτική ή δράση.

**Σχέσεις φύλου:** Η σχέση και η άνιση κατανομή της εξουσίας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών η οποία χαρακτηρίζει οποιοδήποτε συγκεκριμένο σύστημα βασισμένο στο φύλο .

**Φύλο (Βιολογικό):** Τα βιολογικά χαρακτηριστικά με βάση τα οποία διακρίνονται οι άνθρωποι σε άνδρες και γυναίκες.

**Φύλο( Κοινωνικό):** Έννοια η οποία αναφέρεται στις κοινωνικές διαφορές, σε αντίθεση με τις βιολογικές διαφορές, μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχουν διδαχθεί και ενδέχεται να μεταβληθούν με την πάροδο του χρόνου παρουσιάζοντας ευρύτατες διακυμάνσεις τόσο εντός όσο και μεταξύ των διάφορων πολιτισμικών αντιλήψεων (που καλλιεργούνται μέσα από αντιλήψεις, προκαταλήψεις, στερεότυπα, νοοτροπία) .

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η μελέτη αυτή αποτελεί τη διπλωματική εργασία της γράφουσας, που εκπονήθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) «Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας» του 2007. Το θέμα που επιλέγηκε εντάσσεται στους βασικούς άξονες του συγκεκριμένου ΠΜΣ και δεν έχει αποτελέσει στο παρελθόν αντικείμενο έρευνας στην κυπριακή κοινωνία. Επιπρόσθετα, περιλαμβάνεται στα προσωπικά επιστημονικά ενδιαφέροντα της συγγραφέα λόγω της επαγγελματικής της ιδιότητας και της συνεχούς τριβής της με θέματα ισότητας των φύλων για την άρση των υφιστάμενων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών .

Τα τελευταία χρόνια τα θέματα της ισότητας των φύλων έχουν πρωτεύουσα θέση στις ευρωπαϊκές στρατηγικές και παροτρύνουν τα κράτη μέλη της Ε.Ε να εργαστούν ουσιαστικά και πρακτικά για την προώθησή τους. Ωστόσο, το ζήτημα της ισότητας αντρών και γυναικών είναι αρκετά πολύπλοκο, αφού έχει διαφανεί ότι δεν αρκεί η υιοθέτηση ενός πρωτοποριακού νομοθετικού πλαισίου, αλλά χρειάζεται ταυτόχρονα μεγάλη προσπάθεια για να αλλάξουν νοοτροπίες, αντιλήψεις και στερεότυπα που διαιωνίζουν το πρόβλημα και κατά συνέπεια τις ανισότητες μεταξύ των δυο φύλων .

Τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να ανελιχθούν και να πετύχουν μια παραδοσιακά αντρική θέση, να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές και τις επαγγελματικές τους ευθύνες και να προβληθούν και να γίνουν ορατές στη δημόσια ζωή της κοινωνίας που ζουν, έχουν διερευνηθεί επιστημονικά με ποσοτικές μεθόδους, μερικές από τις οποίες περιλαμβάνονται στο μέρος αυτό (π.χ Crampton & Mishra, 1999). Το πως κατάφεραν όμως και ξεχώρισαν κάποιες

γυναίκες, που αποτελούν μια μικρή μειοψηφία του μισού πληθυσμού, στη δημόσια ζωή της Κύπρου δεν έχει διερευνηθεί μέχρι σήμερα. Η διεξαγωγή μιας ποιοτικής έρευνας ήταν ιδανική για να εντοπίσει και να αναλύσει τα προσωπικά ιδιαίτερα στοιχεία του χαρακτήρα των γυναικών αυτών, καθώς και τα βιώματα και τις αντιλήψεις των ίδιων σ' ότι αφορά θέματα ισότητας των φύλων. Για το σκοπό αυτό επιλέγησαν δέκα γυναίκες που κατέχουν θέσεις κλειδιά στη δημόσια ζωή της Κύπρου και μέσω προσωπικών συνεντεύξεων καταβλήθηκε προσπάθεια να εξαχθούν όσον το δυνατό περισσότερα στοιχεία, που θα μπορούσαν να δώσουν μια απάντηση στο κύριο ερώτημα της μελέτης αυτής. Στόχος η διερεύνηση του συγκεκριμένου κύριου ερωτήματος, αλλά και ο προσδιορισμός και η καταγραφή των παραγόντων που επηρεάζουν –δυσχεραίνουν ή διευκολύνουν– την εξέλιξη των γυναικών σε θέσεις κλειδιά στην κυπριακή κοινωνία, αλλά και η καταγραφή πιθανών προτάσεων για μελλοντικές ερευνητικές δραστηριότητες.

Η εργασία δομείται σε τρία μέρη χωρισμένα σε επιμέρους κεφάλαια . Το πρώτο μέρος είναι χωρισμένο σε τέσσερα κεφάλαια . Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια μικρή αναδρομή στην ιστορία του γυναικείου κινήματος και στη συνέχεια καταγράφεται η υφιστάμενη θέση των γυναικών σε ότι αφορά την πολιτική . Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η θέση των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα, στο τρίτο κεφάλαιο σε ότι αφορά την επιχειρηματικότητα και στο τέταρτο την εργασία.. Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση καταγράφονται επίσης τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθεια τους να συμφιλιώσουν οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες . Όλα τα κεφάλαια της πρώτης ενότητας εκτός από το τρίτο αναπτύσσονται καταγράφοντας τη θέση των κυπρίων γυναικών, τη θέση γυναικών σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αλλά και διεθνώς. Το τρίτο κεφάλαιο εστιάζεται στη θέση της Κύπριας γυναίκας διαχρονικά από την περίοδο της Αγγλοκρατίας μέχρι σήμερα.

Το δεύτερο μέρος της έρευνας παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ερευνητικής διαδικασίας. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια μικρή εισαγωγή και στο δεύτερο γίνεται αναφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος . Στο τρίτο παρουσιάζονται τα βιώματα των γυναικών του δείγματος από την παιδική τους ηλικία, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, την επαγγελματική τους

σταδιοδρομία, το ηγετικό μοντέλο που υιοθετούν οι γυναίκες και τις οικογενειακές ευθύνες,. Ταυτόχρονα γίνεται μια αποτίμηση της προσφοράς τους από τις ίδιες τις γυναίκες. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα βιώματα των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης ως προς τις αντιλήψεις και τα στερεότυπα για τους ρόλους των δυο φύλων, όπως οι ίδιες τα βίωσαν. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η θέση των γυναικών για το ρόλος των γυναικείων οργανώσεων, των ιθυνόντων(κυβερνητικών και πολιτειακών αξιωματούχων) και ο ρόλος των πολιτικών κομμάτων. Στο έκτο κεφάλαιο καταγράφεται η παρούσα πραγματικότητα, όπως την προσλαμβάνουν οι συμμετέχουσες γυναίκες. Οι απόψεις, πεποιθήσεις και νοοτροπίες που επικρατούν στην κυπριακή κοινωνία, σύμφωνα πάντα με όσα ανέφεραν οι γυναίκες, παρουσιάζονται στο πέμπτο κεφάλαιο Στο έκτο κεφάλαιο καταγράφεται η μελλοντική προοπτική για την ισότητα των φύλων στην Κύπρο σύμφωνα με τις απόψεις των γυναικών. Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο της ενότητας αυτής περιγράφεται το προφίλ των γυναικών. Ποιοι παράγοντες και χαρακτηριστικά βοήθησαν και συνέτειναν, ώστε οι γυναίκες αυτές να υπερπηδήσουν τα προβλήματα που αντιμετώπισαν λόγω του φύλου τους και πως κατάφεραν να συνδυάσουν την οικογένεια με την εργασία.

Στο τρίτο μέρος της έρευνας συζητούνται τα ευρήματα της έρευνας και προσδιορίζονται ζητήματα για περαιτέρω έρευνα. Επίσης στο μέρος αυτό συνοψίζονται τα συμπεράσματα της έρευνας,

Τέλος, στα παραρτήματα της έρευνας περιλαμβάνονται: πίνακας με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα (Παράρτημα I), και πίνακας με τους κοινούς ή παρόμοιους παράγοντες που επηρέασαν το προφίλ τους(παράρτημα II).



## **ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ : ΜΙΑ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΙΓΝΕΣΘΑΙ ΧΤΕΣ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ**

### **1. Εισαγωγή**

Η πορεία των γυναικών για ίση και ισότιμη παρουσία και συμμετοχή με τους άντρες σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής ήταν και συνεχίζει να είναι ένα δύσκολο εγχείρημα. Κοινωνικοί, πολιτικοί αλλά και οικονομικοί παράγοντες φαίνεται ότι είναι τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες που προσπαθούν να ανελιχθούν σε οποιοδήποτε τομέα επιθυμούν και αισθάνονται ότι μπορούν να προσφέρουν. Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που ακολουθεί καταγράφεται η προσπάθεια των γυναικών για την έξοδό τους από τον ιδιωτικό στο δημόσιο χώρο και τα εμπόδια που συναντούν στην προσπάθειά τους αυτή. Σε όλα τα κεφάλαια του μέρους αυτού εκτός από το τελευταίο, επιχειρείται μια διαχρονική παρουσίαση της θέσης των γυναικών στην Κύπρο, στην Ευρώπη και διεθνώς σ' ό,τι αφορά την πολιτική, το συνδικαλιστικό κίνημα, την εργασία και την επιχειρηματικότητα. Στο τελευταίο κεφάλαιο γίνεται μια διαχρονική

καταγραφή της θέσης των κύπριων γυναικών από την περίοδο της Αγγλοκρατίας μέχρι σήμερα.

## **2. Γυναίκες στον Ιδιωτικό και Δημόσιο χώρο (public sphere)**

«Όσο το «γυναικείο» θα ταυτίζεται απαξιωτικά με την ιδιωτική σφαίρα, η Δημοκρατία θα έχει φύλο άρρεν. Και η ανατροπή αυτής της κατάστασης συμπεριλαμβάνει όχι απλώς την εμπλοκή περισσότερων γυναικών σε θέσεις εξουσίας, αλλά κυρίως την άρση της απαξίωσης του «ιδιωτικού» και την ολόπλευρη διαχείριση όλων των κοινωνικών προβλημάτων από άνδρες και γυναίκες, μια εξέλιξη που υπόσχεται απελευθέρωση και πλουσιότερη ανάπτυξη και των ανδρών και συμμετοχή ασχέτως φύλου» (Παντελίδου-Μαλούτα(2002)).

Σύμφωνα με την ίδια συγγραφέα, στο δεύτερο μισό του 19ου αιώνα και στις αρχές του 20ου, οι γυναίκες οργάνωσαν κινήσεις, διεκδικώντας δικαιώματα και σε μεγάλο βαθμό τα κατέκτησαν. Επρόκειτο κυρίως για τα λεγόμενα αστικά και πολιτικά δικαιώματα. Την εποχή εκείνη οι γυναίκες στις περισσότερες χώρες, ακόμη και στις «πατρίδες» της δημοκρατίας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δεν μπορούσαν να αποκτήσουν και να διαχειριστούν περιουσία, να σπουδάσουν, να ασκήσουν ορισμένα επαγγέλματα και να έχουν πολιτική δράση. Αντιμετωπίζονταν δηλαδή σαν να μην ήταν πολίτες και υποκείμενα δικαίου. Η δεύτερη σημαντική στιγμή του γυναικείου κινήματος συναντάται στις αρχές της δεκαετίας του 1960. Στην περίοδο αυτή έχει σημειωθεί μαζική είσοδος των γυναικών στη δημόσια σφαίρα, κάτι που έγινε δυνατό μέσα από κοινωνικούς μετασχηματισμούς και από σταδιακές νομικές μεταρρυθμίσεις. Οι γυναίκες τώρα εργάζονται, δρουν στα συνδικάτα και στα πολιτικά κόμματα και βρίσκονται στα Πανεπιστήμια. Παράλληλα όμως εξακολουθεί να ισχύει στο δίκαιο πολλών χωρών η λεγόμενη «θεωρία των διαχωρισμένων σφαιρών». Θεωρείται ότι η δημόσια σφαίρα ανήκει δικαιωματικά στους άνδρες και τα συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα είναι κατ' εξοχήν ανδρικά. Η δημόσια δράση των γυναικών δεν απαγορεύεται μεν, αλλά θεωρείται ότι πρέπει να εναρμονίζεται με τις υποχρεώσεις τους στην ιδιωτική σφαίρα: Δεν πρέπει δηλαδή να θέτει σε κίνδυνο την ενότητα

της οικογένειας, αποσπώντας τη γυναίκα από τα «κύρια» καθήκοντά της. Στα πλαίσια αυτής της θεωρίας, η «φυσική» θέση των γυναικών είναι ο περιορισμός τους στην ιδιωτική σφαίρα, όπου οφείλουν να δρουν ως μητέρες και σύζυγοι. Στην ιδιωτική σφαίρα, ο άνδρας μπορεί να ασκεί τα «προνόμια» του ως κεφαλή της οικογένειας. Κατά συνέπεια, ο νομικός-κρατικός έλεγχος στην ιδιωτική σφαίρα πρέπει να είναι εξαιρετικά περιορισμένος για να μη θίγει τα ιερά και τα όσια της ιδιωτικότητας που συνοψίζονται στην ανδρική κυριαρχία (Παντελίδου-Μαλούτα, 2002).

Τη δεκαετία του 1970 αναπτύχθηκε η φεμινιστική θεωρία του ριζοσπαστικού<sup>3</sup> φεμινισμού με την άποψη ότι η σύγχρονη κοινωνία και οι κατασκευές της (νόμοι, θρησκεία, πολιτική κτλ) είναι βασικά προϊόντα των αντρών και επομένως έχουν πατριαρχικό χαρακτήρα. Θεωρούσαν δε ως καλύτερη λύση για αντικατάσταση της πατριαρχίας ένα πολιτισμό ισότιμο απέναντι στα δύο φύλα. Οι μαρξιστές φεμινιστές πιστεύουν ότι η ανισότητα των φύλων καθορίζεται από τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής και τους κοινωνικούς ταξικούς διαχωρισμούς (Goldstein, 2001).

Αμέσως μετά αναπτύχθηκε ο Μαρξιστικός φεμινισμός που πίστευε ότι ο καπιταλισμός προκάλεσε τον διαχωρισμό δημόσιας και ιδιωτικής σφαίρας. Η εξέταση της γυναικείας απασχόλησης οδήγησε τους μαρξιστές στο συμπέρασμα, ότι η οικιακή εργασία δεν είναι και τόσο σημαντική, γι' αυτό υποτιμάται από το καπιταλιστικό σύστημα. Η εξιδανίκευση της οικογένειας απέκρυψε τις πραγματικές σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στην ιδιωτική και τη δημόσια σφαίρα και μετέτρεψε τις γυναίκες και τα παιδιά σε ιδιοκτησία των ανδρών (Steans and Pettiford, 2003).

Στα μέσα της δεκαετίας του 1980 εμφανίστηκε ο σοσιαλιστικός<sup>4</sup> φεμινισμός, ο οποίος προήλθε από το μαρξιστικό σοσιαλιστικό κίνημα και συνδύαζε τη μαρξιστική θεωρία με τις ριζοσπαστικές φεμινιστικές απόψεις και επεδίωκε ταυτόχρονα την ταξική και τη γυναικεία απελευθέρωση. Πιστεύουν ότι το προσωπικό είναι πολιτικό και αρνούνται το διαχωρισμό δημόσιου-ιδιωτικού. Προσπάθησαν να διευρύνουν την έννοια του υλισμού με ότι συνεπάγεται για τις γυναίκες ο όρος "αναπαραγωγικές λειτουργίες" των γυναικών (σεξουαλικότητα,

<sup>3</sup> Ριζοσπαστικός φεμινισμός, Ανακτήθηκε από "<http://el.wikipedia.org/wiki/> στις 21/4/07

<sup>4</sup> Φεμινισμός, <http://users.otenet.gr/~scoutari/feminismos.htm>

γάμος , οικογένεια), που θεωρούν ότι είναι τα βασικά στοιχεία της καταπίεσης τους. Υποστηρίζουν ότι το φεμινιστικό κίνημα πρέπει να είναι αυτόνομο χωρίς κομματικές και άλλες δεσμεύσεις και να αποτελείται μόνο από γυναίκες. Υποστήριξε ότι ο καπιταλισμός και η πατριαρχία ευθύνονται για την καταπίεση των γυναικών και πίστευαν, ότι μια «κρίσιμη» μάζα γυναικών στους θεσμούς εξουσίας μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία ενός καλύτερου κόσμου.

Στη συνέχεια αναπτύχθηκε ο φιλελεύθερος<sup>5</sup> φεμινισμός, ο οποίος υποστήριζε ότι η απελευθέρωση των γυναικών μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς να γίνουν βασικές αλλαγές στην οικονομική και πολιτική δομή της καπιταλιστικής οικονομίας. Υποστήριζε την αρχή των "ίσων δικαιωμάτων" και επιζητούσε να επεκταθούν και στις γυναίκες οι αρχές της ελευθερίας, της δικαιοσύνης και της ισότητας. Θεωρούσαν ότι οι γυναίκες κρίνονται πρώτα ως φύλο και μετά ως άνθρωποι ,αντίθετα από τους άντρες που κρίνονται από τα έργα τους. Πίστευαν ότι οι διακρίσεις των γυναικών θα σταματήσουν με νομοθετικές βελτιώσεις και την εκπαίδευση και έδιναν έμφαση στις θετικές διακρίσεις και στα δίκτυα αλληλεγγύης. Επεδίωκαν την ενσωμάτωση των γυναικείων θεμάτων σε όλους τους τομείς και προσπαθούν να διαμορφώσουν τη κοινή γνώμη παρουσιάζοντας περισσότερες γυναίκες και θετικότερες εικόνες γυναικών στα ΜΜΕ και στα σχολικά βιβλία.

Σύμφωνα με το Sabadell(2003), ο φεμινισμός διανύει σήμερα μια τρίτη ιστορική φάση που χαρακτηρίζεται από τρία στοιχεία. Πρώτον, την εντυπωσιακή αύξηση των κοινωνικών πρωτοβουλιών που ασχολούνται με φεμινιστικά ζητήματα (Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Ομάδες Αυτοβοήθειας). Δεύτερον, τη θεσμική υιοθέτηση και ικανοποίηση φεμινιστικών αιτημάτων (κρατικά προγράμματα βοήθειας για γυναίκες, υπουργεία και υπηρεσίες για την ισότητα των φύλων, affirmative actions). Τρίτον, την εντυπωσιακή διάδοση των φεμινιστικών προβληματικών στον ακαδημαϊκό χώρο («γυναικείες σπουδές», ακόμη και σε παραδοσιακά συντηρητικούς χώρους, όπως η νομική και η ιατρική).

---

<sup>5</sup> <http://users.otenet.gr/~scoutari/feminismos.htm>

Η αριστοτέλεια θεωρία<sup>6</sup> περί διάκρισης της ζωής σε δύο σφαίρες, δηλαδή στην ιδιωτική και τη δημόσια, επηρέασε σε βάθος τη φιλοσοφική συζήτηση, τις κοινωνικές δομές, την πολιτική σκέψη και τις αναλύσεις για παραδοσιακά θέματα και αξίες, όπως είναι η ελευθερία, η ισότητα και η δικαιοσύνη, δια μέσου των αιώνων. Οι γυναίκες απουσιάζουν από τα κλασικά κείμενα της πολιτικής σκέψης, ενώ οι πολιτικοί αναλυτές έως πρόσφατα δεν έκαναν λόγο για τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στις αναλύσεις τους.

Η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε όλη την κλίμακα διαχείρισης των δημοσίων υποθέσεων αποτελεί μέτρο εκδημοκρατισμού της κοινωνίας. Ωστόσο, το μικρό ποσοστό παρουσίας των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων αποτελεί μια πραγματικότητα διεθνώς. Η σημερινή δομή της κοινωνίας που διαιωνίζει την κατανομή των αρμοδιοτήτων και των ρόλων με βάση μία κρατούσα παρωχημένη αντίληψη για τα φύλα, δυσκολεύει την πρόσβαση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών είχε θέσει στόχο ότι μέχρι το έτος 1995 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων έπρεπε να φτάνει τουλάχιστο το 30%. Ο στόχος αυτός ακόμη δεν έχει επιτευχθεί. Το έτος 1996 μόνο το 10% των μελών της νομοθετικής και εκτελεστικής εξουσίας αποτελείτο από γυναίκες. Χωρίς την ενεργό συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της λήψης αποφάσεων, οι στόχοι της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης δεν μπορούν να επιτευχθούν. Επί πλέον, παρόλο που σήμερα αναγνωρίζεται ευρέως η σημασία της ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών κατά τη λήψη αποφάσεων, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην πολιτική, στους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και γενικά σε θέσεις όπου λαμβάνονται αποφάσεις. (Γνώμη της ΟΚΕ, 1999).

---

<sup>6</sup> Έκθεση Επιτροπής Ίσων Δικαιωμάτων και Ίσων ευκαιριών (2000), (C5-0219/2000) Για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, [http://www.karamanou.gr/dir/ep/ektheseis/ekth\\_041200.htm](http://www.karamanou.gr/dir/ep/ektheseis/ekth_041200.htm)

## **2.1 Γυναίκες και πολιτική**

Ο ιστορικός αποκλεισμός των γυναικών<sup>7</sup> από την πολιτική ζωή και ο περιορισμός τους στην ιδιωτική σφαίρα δημιούργησε διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε αξίες και ενδιαφέροντα. Σε κάθε δημοκρατική κοινωνία οι πολιτικές αποφάσεις πρέπει να αντικατοπτρίζουν τα ενδιαφέροντα και τις αξίες όλων των πολιτών/τιδων. Η ισότητα των φύλων είναι ένα θεμελιώδες<sup>8</sup> δικαίωμα, μια κοινή αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης(Ε.Ε) και απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της Ε.Ε για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Η Ε.Ε έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, χάρη στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση, την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, τα ειδικά μέτρα για την πρόοδο των γυναικών, τα προγράμματα δράσης, τον κοινωνικό διάλογο και το διάλογο με την κοινωνία πολιτών. Παρά το γεγονός ότι πολλές γυναίκες έχουν κατακτήσει τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, εισήλθαν στην αγορά εργασίας και έχουν γίνει σημαντικοί παράγοντες στη δημόσια ζωή, εντούτοις<sup>9</sup> οι ανισότητες παραμένουν και μπορεί να οξυνθούν, δεδομένου ότι ο αυξανόμενος παγκόσμιος οικονομικός ανταγωνισμός απαιτεί ένα πιο ευέλικτο και κινητικό εργατικό δυναμικό. Με βάση τα παραπάνω οι επιπτώσεις είναι πιο αισθητές στις γυναίκες, οι οποίες είναι υποχρεωμένες να επιλέξουν ανάμεσα στα παιδιά και την καριέρα, επειδή υπάρχει έλλειψη ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων ατόμων, επειδή εμμένουν τα στερεότυπα των φύλων και ο καταμερισμός των οικογενειακών υποχρεώσεων με τους άνδρες είναι άνισος. Η πρόδος που έχει σημειωθεί με τη συμμετοχή των γυναικών σε βασικούς τομείς για τη στρατηγική της Λισσαβόνας όπως η έρευνα και η εκπαίδευση δεν αντανakλάται πλήρως στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για μια απώλεια ανθρωπίνου

---

<sup>7</sup> Συνέντευξη Τύπου στα γραφεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Αθήνα με θέμα «Γυναίκες & Εξουσία», [http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIΛΙΕΣ/01/sp01\\_1502.htm](http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIΛΙΕΣ/01/sp01_1502.htm)

<sup>8</sup> Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010, Ε.Ε, [eur-lex.europa.eu/.../LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EL:PDF](http://eur-lex.europa.eu/.../LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EL:PDF)

<sup>9</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (COM 2000, 335)- <http://www.kethi.gr/greek/ekdoseis/stratigiki.htm>

δυναμικού που η Ε.Ε<sup>10</sup> δεν έχει την πολυτέλεια να στερηθεί. Συγχρόνως, τα χαμηλά ποσοστά γεννήσεων και το συρρικνούμενο εργατικό δυναμικό απειλούν τον πολιτικό και οικονομικό ρόλο της Ε.Ε.

### 2.1.1 Διεθνώς

Ο 20ός αιώνας<sup>11</sup> άρχισε με το αίτημα των γυναικών για ισότιμη πρόσβαση στην παιδεία, την έμμισθη απασχόληση και την πολιτική ζωή και έκλεισε με τη διεκδίκηση ισότιμης και ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στους δημοκρατικούς θεσμούς και στις διαδικασίες λήψης πολιτικών αποφάσεων.

Μεταξύ των σημαντικότερων ορόσημων<sup>12</sup> του εικοστού αιώνα, θα πρέπει να αναφέρουμε τις διεθνείς συμβάσεις του 1949, που επέτρεψαν την έναρξη μιας πορείας για νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων σε διάφορους τομείς, όπως η παιδεία, η απασχόληση και τα πολιτικά δικαιώματα. Επίσης, οι διασκέψεις των Ηνωμένων Εθνών για τις γυναίκες στην πόλη του Μεξικού το 1975, στο Ναϊρόμπι της Κένυα το 1985, στο Πεκίνο της Κίνας το 1995, στη Νέα Υόρκη των ΗΠΑ τον Ιούνιο του 2000, θεσπίστηκε η αρχή των ίσων ευκαιριών και διακηρύχθηκε ότι τα δικαιώματα των γυναικών αποτελούν ανθρώπινα δικαιώματα. Έρευνα των Ηνωμένων Εθνών<sup>13</sup> σε 130 κράτη έδειξε ότι το ποσοστό των γυναικών στα Κοινοβούλια είναι κατά μέσο όρο 15,4% και απαιτείται να γίνει τουλάχιστον 30%. Επίσης ανάμεσα<sup>14</sup> σε 192 χώρες μόνο 12 έχουν γυναίκα αρχηγό. Οι άνδρες αποτελούν το 95% των αρχηγών κρατών, το 96% των Υπουργών, το 94% των

---

<sup>10</sup> Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών - Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005), COM (2000)335 τελικό.

<sup>11</sup> Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης-Νέες πολιτικές-Γυναίκες στα πολιτικά κέντρα αποφάσεων. Ευρωπαϊκό συνέδριο, Αθήνα <http://www.karamanou.gr/gr/contents.aspx?CatId=35&lang=gr> 7.5.2003

<sup>12</sup> Έκθεση Επιτροπής Ίσων Δικαιωμάτων και Ίσων ευκαιριών(2000). Για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, [http://www.karamanou.gr/dir/ep/ektheseis/ekth\\_041200.htm](http://www.karamanou.gr/dir/ep/ektheseis/ekth_041200.htm)

<sup>13</sup> ILO,( 2005). Facts on Women at Work, [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)

<sup>14</sup> United Nations, ( 2005): Women and elections: Guide to Promoting the Participation of Women in Elections

ανώτατων Κυβερνητικών και διακυβερνητικών θέσεων και αυτό συνιστά σοβαρή αναπηρία για τη δημοκρατία, (Καραμάνου, 2005).

Δυστυχώς σύμφωνα με την Καραμάνου (2001), γυναίκες και άνδρες παραμένουν ακόμη, σε μεγάλο βαθμό, δέσμιοι αντιδημοκρατικών αντιλήψεων και αναχρονιστικών κοινωνικών στερεοτύπων, ως προς τους ρόλους των φύλων και την πολιτική λειτουργία. Ταυτόχρονα, οι πατριαρχικές δομές των κομμάτων, το εκλογικό μέτρο, ο άνισος καταμερισμός των οικογενειακών υποχρεώσεων ανάμεσα στα δύο φύλα και μια σειρά ακόμη λόγοι, εμμέσως παρεμποδίζουν την υπέρβαση του ιστορικού αποκλεισμού των γυναικών από το δημόσιο βίο. Αναπτύσσεται<sup>15</sup> σε παγκόσμια κλίμακα μια νέα συνείδηση, μια νέα πολιτική βούληση, για διεύρυνση του πεδίου, ώστε η ισότητα των φύλων να συμπεριλάβει το σύνολο των σχέσεων(κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών), να διαπεράσει και να επηρεάσει το σύνολο των επιμέρους πολιτικών (mainstreaming). Σήμερα η έμφαση τοποθετείται στην ανάγκη να μετουσιωθούν οι νόμοι σε πράξη. Να περάσουμε, δηλαδή, από την επίσημη και τυπική ισότητα στην ουσιαστική και λειτουργική ισότητα, στη δίκαιη δηλαδή κατανομή των ευθυνών και των υποχρεώσεων ανάμεσα στα δύο φύλα.

Η κατάσταση που επικρατεί διεθνώς δεν διαφοροποιείται σχεδόν καθόλου με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ευρώπη όπως θα δούμε στη συνέχεια.

### **2.1.2 Στην Ευρώπη**

Τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών είναι μια πολύ πρόσφατη υπόθεση. Οι γυναίκες στην Ευρώπη<sup>16</sup> άρχισαν να αναδύονται από το σκοτάδι και να

---

<sup>15</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Quality of work and employment, [www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/60/en/1/ef0660en.pdf](http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/60/en/1/ef0660en.pdf)

<sup>16</sup> «Γυναίκες & Εξουσία», [http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIΛΙΕΣ/01/sp01\\_1502.htm](http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIΛΙΕΣ/01/sp01_1502.htm)



εμφανίζονται στο προσκήνιο της δημόσιας ζωής μόλις στις αρχές του 19ου αιώνα. Περιέργως, η μετάβαση στη δημοκρατία, που συνέπεσε χρονικά με τη βιομηχανική επανάσταση και το διαφωτισμό στην Ευρώπη, στην πραγματικότητα δεν οδήγησε στην αναγνώριση των γυναικών ως ισότιμων ανθρώπινων υπάρξεων με τους άνδρες. Κατά τη διάρκεια της Γαλλικής Επανάστασης η Olympe de Gouz αποκεφαλίστηκε, γιατί τόλμησε να διεκδικήσει ίσα δικαιώματα για τις γυναίκες. Μόνο μετά από πολυετείς αγώνες, οι γυναίκες, έχοντας ξεπεράσει τον παραδοσιακό τους ρόλο, πέτυχαν τελικά, τουλάχιστον από νομική άποψη, να αναγνωρισθούν πλήρως ως πολιτικά όντα ίσα προς τους άνδρες. Η αναγνώριση των ανθρώπινων και πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών, η μαζική συμμετοχή τους στις εκπαιδευτικές και οικονομικές δραστηριότητες, οι αλλαγές τόσο στους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων, όσο και στη δομή της οικογένειας, συνιστούν εξελίξεις οι οποίες αποτέλεσαν τη μεγαλύτερη ειρηνική επανάσταση στην ιστορία της ανθρωπότητας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, τα τελευταία χρόνια, έχει θέσει μεταξύ των στόχων της πολιτικής της "την ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων". Στη Συνθήκη του Άμστερνταμ<sup>17</sup> (1997), αποσαφηνίζεται ακόμη περισσότερο ο στόχος αυτός και υιοθετείται η αρχή της ένταξης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις πολιτικές, ως ένα εργαλείο της εφαρμογής στην πράξη της ισότητας. Η ίδια αρχή θεσπίστηκε στην πλατφόρμα δράσης της Παγκόσμιας Διάσκεψης Γυναικών του Πεκίνου (1995).

Στο σκανδιναβικό μοντέλο που αποτελεί και παράδειγμα για την υπόλοιπη Ευρώπη, οι νόμοι για την ισότητα που εισήχθησαν ήδη από τη δεκαετία του 1980, περιέχουν διατάξεις για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις δημόσιες επιτροπές με σημαντικά αποτελέσματα. Οι κανονισμοί για τις ποσοτώσεις, αποτελούν ένα από τα εργαλεία προώθησης των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης. Μια ποικιλία συστημάτων ποσόστωσης έχει υιοθετηθεί αρχικά από το Βέλγιο (Άνοιξη του 2000) και τη Γαλλία και στη συνέχεια από την Ιταλία (1993-1995 με σημαντικά αποτελέσματα), την Ολλανδία, τη Σουηδία (που προχώρησε στο 50%) και πρόσφατα την Ελλάδα. Γενικά οι ποσοτώσεις έχουν θετικές επιπτώσεις στην ανακήρυξη γυναικείων υποψηφιοτήτων, και στα όργανα των πολιτικών κομμάτων που έχουν κανονισμό ποσόστωσης, υπάρχει αισθητά

---

<sup>17</sup> Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), <http://europa.eu/scadplus/leg/el/s50000.htm>

μεγαλύτερη εκπροσώπηση γυναικών, ωστόσο μόνο σε σπάνιες περιπτώσεις φτάνουν οι ποσοτώσεις των πολιτικών κομμάτων και στους θεσμούς πολιτικής εκπροσώπησης(Λιάπη,2004).

Στο Ευρωκοινοβούλιο<sup>18</sup> το 1984 το ποσοστό των γυναικών ήταν 17,3%,το 2003 ήταν 31,0 % και το 2004 ήταν 30.3%. Επίσης το ποσοστό των γυναικών στην Ευρωπαϊκή επιτροπή το 2004 ήταν 25%. Σημαντικές ωστόσο διαφορές<sup>19</sup> παρατηρούνται μεταξύ των εθνικών κοινοβουλίων, με πρώτη τη Σουηδία όπου οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 43,6% των βουλευτικών εδρών και το 57,9% των κυβερνητικών πόστων (Υπουργεία, Υφυπουργεία) και τελευταία την Ελλάδα με 10,3% ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική Βουλή, 12% σε θέσεις κυβερνητικής ευθύνης και 4 Ελληνίδες να συμμετέχουν στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Η συμμετοχή των γυναικών, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στις Περιφέρειες και τους Δήμους είναι χαμηλότερη από το εθνικό επίπεδο (με εξαίρεση τη Σουηδία και τη Φινλανδία, όπου οι γυναίκες αποτελούν το 41,2% και 31,5% αντίστοιχα), γεγονός που θέτει σε αμφισβήτηση το μύθο που θέλει τις γυναίκες καταλληλότερες για την Τοπική Αυτοδιοίκηση ή αλλιώς την Τοπική Αυτοδιοίκηση πιο φιλική για τις γυναίκες υποψήφιες. Στη σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης<sup>20</sup>, αναγνωρίζεται ότι η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αποτελεί προϋπόθεση προκειμένου η δημοκρατία να λειτουργεί σωστά και επισημαίνεται ο τρόπος με τον οποίο θα προωθηθεί η ισότητα των δύο φύλων, ενώ ζητείται από τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν στρατηγικές που θα προαγάγουν την ισότητα ευκαιριών στη λήψη πολιτικών αποφάσεων. Εντούτοις, εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες ανομοιότητες μεταξύ των κρατών μελών. Ο μέσος<sup>21</sup> όρος της γυναικείας συμμετοχής ανέρχεται σε 24,5% για τις κυβερνήσεις και 22,5% για τα εθνικά κοινοβούλια, με ιδιαίτερα μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών· Αρκεί να

---

<sup>18</sup> European women's Lobby ( 2005): Women in Decision Making in the European Union , [http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN\\_LR.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN_LR.pdf)

<sup>19</sup> Οι Γυναίκες στην Πολιτική ή το Φύλο της Πολιτικής; Μαρία Λιάπη, 2004. [genderissues.org.gr/InfoFemina/CurrentIssue/.../filo\\_kai\\_politiki.htm](http://genderissues.org.gr/InfoFemina/CurrentIssue/.../filo_kai_politiki.htm)

<sup>20</sup> Ευρωπαϊκός χάρτης για την ισότητα των φύλων στις τοπικές κοινωνίες. [http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_el.doc](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_el.doc)

<sup>21</sup> Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών για την ισότητα γυναικών και ανδρών, 2005/COM/2005/0044 [www.parliament.cy/parliamentgr/008\\_05\\_05.htm](http://www.parliament.cy/parliamentgr/008_05_05.htm)

αναφέρει κανείς το ποσοστό συμμετοχής που καταγράφεται στην Ελλάδα, 10,3% βάσει των τελευταίων εκλογών και να το συγκρίνει με το 43,6% συμμετοχής που καταγράφεται στη Σουηδία. Τα καλύτερα αποτελέσματα επιτυγχάνονται σε χώρες με μακρόχρονη παράδοση στις πολιτικές ίσων ευκαιριών, όπως η Σουηδία και η Φινλανδία, όπου τα ποσοστά γυναικείας εκπροσώπησης στην κυβέρνηση ανέρχονται αντίστοιχα σε 52,6% και 44,4%.

<b>Οι Γυναίκες στις Εθνικές Κυβερνήσεις <sup>22</sup> (2003)</b>	
<b>Ποσοστά</b>	<b>Χώρες ΕΕ</b>

<sup>22</sup>European women Lobby: "Resource paper: Women in Decision-Making,

May 2003,[http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN\\_LR.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN_LR.pdf)

<b>γυναικείας εκπροσώπησης στην κυβέρνηση (2003)</b>	
<b>Άνω του 40%</b>	Σουηδία ,Φινλανδία
<b>Άνω του 20 %</b>	Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Λουξεμβούργο, Ιρλανδία, Γαλλία, Ιταλία, Ελλάδα
<b>Άνω του 10%</b>	Σλοβακία, Εσθονία, Τσεχία, Σλοβενία, Ρουμανία, Κύπρος, Λιθουανία
<b>Κάτω του 10%</b>	Ουγγαρία, Μάλτα, Τουρκία
<b>14.6%</b>	<b>Μέσος όρος των 10 νέων κρατών μελών</b>
<b>18%</b>	<b>Μέσος Όρος ΕΕ</b>

**Πίνακας Ι**

Αναλυτικότερα παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα (πίνακας 2) τα ποσοστά των γυναικών μελών του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου ανά πολιτική ομάδα, όπως αυτές ήταν διαμορφωμένες το 2003. Τα συμπεράσματα είναι απογοητευτικά, αφού με βάση το στόχο του 40% για τις γυναίκες που έθεσε το Συμβούλιο της Ευρώπης, μόνο μια ομάδα τον έχει επιτύχει. Οι γυναίκες στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση έναντι των αντρών συναδέλφων τους, παρά τις συστάσεις, τις οδηγίες και τα ψηφίσματα που συνεχώς εκδίδονται με στόχο την προώθηση των γυναικών στα σώματα λήψης πολιτικών αποφάσεων. Διαπιστώνεται ότι η πολιτική βούληση των κομμάτων δεν είναι ικανοποιητική ή δεν είναι αρκετό μόνο η συμπερίληψη γυναικών στα ψηφοδέλτια που καταρτίζουν με τους/τις υποψήφιους/ες, αλλά χρειάζονται περισσότερα και πιο δραστικά μέτρα που θα έχουν ως στόχο την αλλαγή των στερεοτύπων, των παρωχημένων αντιλήψεων για τους ρόλους των δυο φύλων και τη δημιουργία μιας νέας κουλτούρας στην πολιτική ζωή των κρατών μελών της Ε.Ε με σεβασμό και αναγνώριση σε άντρες και γυναίκες.

### Κύριες<sup>23</sup> πολιτικές ομάδες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Ομάδες	Έδρες	Ποσοστό % των εδρών	Γυναίκες	Ποσοστό % των γυναικών
Ευρωπαϊκό Λαϊκό Κόμμα	<b>232</b>	<b>37,1</b>	<b>62</b>	<b>26,7</b>
Κόμμα Ευρωπαίων Σοσιαλιστών	<b>181</b>	<b>28,9</b>	<b>68</b>	<b>37,6</b>
Κόμμα Ευρωπαίων Φιλελευθέρ ων, Δημοκρατών και Μεταρρυθμι στών	<b>52</b>	<b>8,3</b>	<b>17</b>	<b>32,7</b>
Πράσινοι / Ευρωπαϊκή Ελευθερη	<b>46</b>	<b>7,3</b>	<b>20</b>	<b>43,5</b>

<sup>23</sup>Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών: "Resource Paper: Women in Decision-making",  
Μάιος 2003., [http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN\\_LR.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN_LR.pdf)

Συμμαχία				
Ευρωπαϊκή Ενωτική Αριστερά/ Αριστερά των Πρασίνων των Βόρειων Χωρών (GUE/NGL)	<b>42</b>	<b>6,7</b>	<b>15</b>	<b>35,7</b>
Ένωση για την Ευρώπη των Εθνών (UEN)	<b>21</b>	<b>3,4</b>	<b>4</b>	<b>19,0</b>
Τεχνική Ομάδα Ανεξαρτήτω ν (TDI)	<b>19</b>	<b>3,0</b>	<b>1</b>	<b>5,3</b>
Ομάδα για την Ευρώπη της Δημοκρατίας και της Διαφοράς (EDD)	<b>19</b>	<b>3,0</b>	<b>3</b>	<b>15,8</b>
Μη Εγγεγραμμέ νοι	<b>14</b>	<b>2,2</b>	<b>4</b>	<b>28,6</b>
<b>Σύνολο</b>	<b>626</b>	<b>100</b>	<b>194</b>	<b>31</b>

## Πίνακας 2

### 2.1.3 Στην Κύπρο

Η συμμετοχή γυναικών σε θέσεις όπου λαμβάνονται πολιτικές αποφάσεις είναι περιορισμένη. Παντελής είναι η απουσία του γυναικείου<sup>24</sup> φύλου από το 11μελές Υπουργικό Συμβούλιο, ενώ ο αριθμός των γυναικών βουλευτών ανέρχεται στις οκτώ (14.4%) σε σύνολο 56 βουλευτών. Η κατάσταση εξισορροπείται κάπως στον

<sup>24</sup> Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα στην Κύπρο-ΕΣΔΙ 2007, [www.mjpo.gov.cy](http://www.mjpo.gov.cy)

τομέα των ανεξάρτητων υπηρεσιών, με την παρουσία πέντε γυναικών, τέσσερις εκ των οποίων βρίσκονται στην κορυφή της ιεραρχίας. Επίσης, στη γενική διεύθυνση των έντεκα υπουργείων, δύο γυναίκες είναι Γενικές Διευθύντριες, ενώ σε όλα τα τμήματα της Δημόσιας Υπηρεσίας, το συνολικό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι 37%. Ωστόσο, σύμφωνα με την έκθεση CEDAW<sup>25</sup> η εκπροσώπηση της Κύπρου στην Ε.Ε. ανδροκρατείται. Οι έξι κυπριακές θέσεις στα έδρανα του Ευρωκοινοβουλίου, όπως και η μία στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η μία στο Ελεγκτικό Συμβούλιο, καλύπτονται από εκπροσώπους του αντρικού φύλου. Τα εμπόδια για την ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στη διακυβέρνηση αποδίδονται<sup>26</sup> σε πολιτικά και κοινωνικο-οικονομικά αίτια, σε θέματα ιδεολογίας και σε ψυχολογικούς παράγοντες. Ως δικαιολογία για το χάσμα που υπάρχει προβάλλεται η θεωρία ότι οι ψηφοφόροι δεν εμπιστεύονται ακόμη τις γυναίκες. Το φαινόμενο αιτιολογείται σύμφωνα με την πιο πάνω έκθεση και από τις συντηρητικές δομές που εξακολουθούν να υφίστανται στην κυπριακή κοινωνία, αλλά και από το ρόλο του εκπαιδευτικού συστήματος, των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) και της οικογένειας, που δεν δρουν υποστηρικτικά και ενθαρρυντικά προς τις προσπάθειες μιας γυναίκας να εισέλθει στην κυπριακή πολιτική σκηνή. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας σε θέσεις-κλειδιά στη λήψη αποφάσεων είναι διακηρύξεις για ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων, αλλά και πρωτοβουλίες του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, που αποσκοπούν στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, μέσω σεμιναρίων και εξειδικευμένης εκστρατείας ενημέρωσης. Ανάλογη δράση έχουν αναπτύξει και μη κυβερνητικές οργανώσεις, που ενισχύονται προς αυτήν την κατεύθυνση (Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ). Επίσης, κάποια πολιτικά κόμματα έχουν ήδη υιοθετήσει το σύστημα ποσόστωσης για κάλυψη των θέσεων από γυναίκες κατά 20%-30%. Είναι πολύ σημαντικό να αναφέρουμε ότι τα γυναικεία κινήματα στην Κύπρο είναι

---

<sup>25</sup> 3<sup>η</sup>-5<sup>η</sup> περιοδική αναφορά (1993-2003), της Κύπρου για την εφαρμογή της σύμβασης των Η.Ε για εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών(2004),

[http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/All/4234CB8499BFBF4EC22570CE004355E9/\\$file/Rep.%20CEDAW-Part%20I-II.pdf?OpenElement](http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/All/4234CB8499BFBF4EC22570CE004355E9/$file/Rep.%20CEDAW-Part%20I-II.pdf?OpenElement)

<sup>26</sup> Έκθεση Επιτροπής Ίσων Δικαιωμάτων και Ίσων ευκαιριών, (C5-0219/2000), Για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, [http://www.karamanou.gr/dir/ep/ektheseis/ekth\\_041200.htm](http://www.karamanou.gr/dir/ep/ektheseis/ekth_041200.htm)

συνδεδεμένα με πολιτικά κόμματα (Ρυργου,1995). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να “υπακούουν” στις αποφάσεις των κομμάτων και ποτέ δεν διαμαρτυρήθηκαν δημόσια τουλάχιστον, για να εκφράσουν τη διαφωνία τους με μια απόφαση ή θέση των κομμάτων τους.

Η Κύπρος, όπως είδαμε δεν αποτελεί εξαίρεση ως προς την ευρωπαϊκή και διεθνή μειονεκτική θέση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Αντίθετα, κατέχει μια από τις χειρότερες θέσεις ανάμεσα στα 25 κράτη μέλη της Ε.Ε<sup>27</sup> .

Δυστυχώς η εικόνα αυτή δεν περιορίζεται μόνο στην πολιτική ζωή αλλά και σε άλλους, μερικούς από τους οποίους θα δούμε στη συνέχεια, αρχίζοντας από τη θέση των γυναικών μέσα στις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

## **2.2 Γυναίκες και συνδικαλιστικό κίνημα**

Παρά το γεγονός ότι ήδη από το 1856 είχαν ξεσηκωθεί οι υφάντριες της Νέας Υόρκης, διεκδικώντας καλύτερες συνθήκες εργασίας, επιδεικνύοντας δυναμισμό και αγωνιστικότητα αντίστοιχη με αυτή των αντρών, εν τούτοις οι γυναίκες εργαζόμενες που ανήκουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν πέτυχαν να έχουν μια ισότιμη θέση στα σώματα λήψης αποφάσεων των οργανώσεων αυτών. Τους λόγους για τους οποίους και σε αυτόν τον τομέα οι γυναίκες είναι περιθωριοποιημένες θα τους δούμε στη συνέχεια .

---

<sup>27</sup> Βλέπε πίνακα στη σελ.24



### 2.2.1 Διεθνώς

Στο συνδικαλιστικό κίνημα σύμφωνα με τις Βαϊου & Στρατηγάκη(2001), εκτός από την απουσία γυναικών στα όργανα υπάρχει και ο γνωστός καταμερισμός κατά φύλα: Οι άντρες πρόεδροι, οι γυναίκες ταμίες. Έτσι και στο συνδικαλιστικό κίνημα βλέπουμε να διατυπώνονται από τις ίδιες τις γυναίκες (είτε είναι απλά μέλη είτε συμμετέχουν στα όργανα)οι ίδιοι προβληματισμοί σχετικά με τα ποσοστά συμμετοχής, τους οποίους έχουμε δει και στα κόμματα και γενικά στη δημόσια σφαίρα. Λίγες γυναίκες θα πουν ότι δεν χρειάζεται να έχουμε παρουσία γυναικών, αλλά οι περισσότερες θα αντισταθούν στη θεσμική κατοχύρωση μιας ποσοστιαίας συμμετοχής, και θα βρεθούν συνδικαλίστριες που θα πουν : «Όχι, εμείς θέλουμε συμμετοχή με την αξία μας».

Παγκόσμια το 1999 οι γυναίκες κατείχαν λιγότερο του 30% στα σώματα λήψης αποφάσεων. Έρευνα της ICFTU<sup>28</sup> (International Confederation of Free Trade Unions), που αφορούσε την κεντρική και Ανατολική Ευρώπη κατέδειξε ότι το 2002, ότι εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι γυναίκες στο διοικητικό και τεχνικό προσωπικό αναλογούσαν το 76%, οι εμπειρογνώμονες το 52,7% και οι προϊστάμενες τμημάτων το 41,5%. Επίσης φάνηκε ότι οι γυναίκες μέλη ήταν 44,8%, στο κογκρέσο το 27,8% στη βουλή το 23,8%,στη διοίκηση το 15,5% και το ποσοστό των γυναικών που ηγείται συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι μόνο το 8,7%. Τέλος το 81% των Οργανώσεων έχουν γυναικείο τμήμα, το 60% των οποίων έχει δικό του προϋπολογισμό. Αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι: *"Παλιές και νέες συνδικαλιστικές οργανώσεις, η ίδια παλιά ιστορία"* σε ό, τι αφορά τη θέση των γυναικών στα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Όπως αναφέρεται, επίσης, σε έρευνα του 2000 των ICFTU/ILO,<sup>29</sup> οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο εξακολουθούν να χρειάζονται μακρύ δρόμο για να φτάσουν στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν και ανάμεσα

---

<sup>28</sup> <http://www.actu.asn.au/campaigns/icftuwomensconference/ilowomen.html>

<sup>29</sup> Kate Holman, 2000. Trade Unions & The Beijing Platform for Action, Women workers: Reaching for the sky, <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991210226&Language=EN>

στις διαφορετικές περιφέρειες υπάρχουν γυναίκες Πρόεδροι, Γενικοί Γραμματείς, Ερευνήτριες, Διαπραγματεύτριες και Εκπαιδευτριες. Ωστόσο χρειάζεται πολλή δουλειά να γίνει γιατί το συνδικαλιστικό κίνημα έχει αντρικό πρόσωπο.

Επίσης σε άλλη έρευνα<sup>30</sup> των ICFTU/ILO, αναφέρεται ότι σε συνολικό αριθμό μελών της ICFTU 125 εκατομμυρίων οι γυναίκες αποτελούν 25 εκατομμύρια, περίπου το 35% των μελών του παγκόσμιου συνδικαλιστικού κινήματος, εν τούτοις αντιπροσωπεύονται στα σώματα λήψης αποφάσεων κατά 1% περίπου. Στην ίδια έρευνα καταγράφονται οι παράγοντες που εμποδίζουν τις γυναίκες να γίνουν ενεργά μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων όπως: Αντιρρήσεις από την οικογένειά τους, δεν κατανοούν ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να τις βοηθήσουν, έλλειψη εμπιστοσύνης προς τα συνδικάτα, οικογενειακές υποχρεώσεις, φοβούνται τυχόν απόλυσή τους, το γεγονός ότι τα συνδικάτα κυριαρχούνται από άντρες, και δεν είναι ευαισθητοποιημένα στις ειδικές ανάγκες των γυναικών εργαζομένων κ.α. Αναφέρεται επίσης ότι όταν κάποιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έθεσαν στόχο ή υιοθέτησαν την ποσόστωση κατάφεραν να αυξήσουν τα ποσοστά των γυναικών. Για παράδειγμα η Νορβηγία έθεσε στόχο το 40% και η Σουηδία το 50%. Αυτό έγινε κατορθωτό με καταστατικές αλλαγές, με κατάρτιση και δημοσιοποιώντας στατιστικά αποτελέσματα Πολύ σημαντικά στοιχεία εξάλλου προκύπτουν από την έρευνα αυτή σ' ότι αφορά τις πολιτικές που άρχισαν να υιοθετούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε κάποιες χώρες σε παγκόσμιο επίπεδο, για να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων τους, όπως:

1. Τροποποίηση καταστατικού για υιοθέτηση μέτρων ποσόστωσης, αναλογίας και κρατημένες θέσεις εκ των προτέρων για γυναίκες (Αυστρία).
2. Θέσεις που αυτόματα κατέχονται από γυναίκες στο προεδρείο σε εθνικό επίπεδο και θέσεις αντιπροέδρου σε κάποιες άλλες και έτσι επιβεβαιώνουν ότι οι γυναίκες συμμετέχουν (Αυστρία)
3. Η επιτροπή γυναικών έχει κρατημένες θέσεις στο Ανώτατο Συμβούλιο(Ιαπωνία)

---

<sup>30</sup> Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality, Report of the ILO-ICFTU Survey(2000).  
[http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/fin\\_rep.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/fin_rep.pdf)

4. Ποσόστωση για γυναίκες Διαπραγματεύτριες Συλλογικών Συμβάσεων(Ζιμπάμπουε)
5. Υιοθέτηση πλάνου ισότητας και ποσόστωσης για γυναίκες στο ανώτατο συμβούλιο (Δανία)
6. Σώματα λήψης αποφάσεων που δεν καταφέρνουν να έχουν αναλογία γυναικών, αναγκάζονται να υιοθετήσουν διορθωτικούς μηχανισμούς για να φτάσουν στο στόχο (Βέλγιο)
7. Προβολή θετικών προτύπων γυναικών εργαζόμενων που καταφέρνουν να ηγούνται συνδικαλιστικών οργανώσεων. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας σε όλα τα έντυπα της Οργάνωσης (Μαλαισία)
8. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δημοσιεύουν στατιστικά στοιχεία για τη γυναικεία συμμετοχή στον αριθμό μελών τους αλλά και στην ηγετική πυραμίδα( Ολλανδία)
9. Ενθάρρυνση και παροχή οικονομικών διευκολύνσεων στην Επιτροπή Γυναικών για να προωθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επίσης εφαρμόζουν εξαμηνιο πρόγραμμα για την ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων σε γυναίκες και την ενθάρρυνσή τους να ηγηθούν συνδικαλιστικών οργανώσεων και γενικά στην κοινωνία(Βερμούδα και Αγγλία)
- 10.30% ποσόστωση για γυναίκες (Κροατία) κ.α

Οι γυναίκες έχουν συχνά περιθωριοποιηθεί στην ιστορία<sup>31</sup> του εργατικού κινήματος, πιθανόν επειδή η εργασία των επικουρικών<sup>32</sup> παραδοσιακά θεωρείται απλά ως προέκταση των παραδοσιακά γυναικείων οικιακών ρόλων. Τα επικουρικά οργάνωναν διανομή γευμάτων στις απεργίες, έκαναν δουλειά γραφείου, οργάνωναν κοινωνικές δραστηριότητες, ανέπτυσαν εκπαιδευτικά προγράμματα για γυναίκες και παιδιά και υποστήριζαν τους άντρες τους στον εργατικό αγώνα.

---

<sup>31</sup> Πηγή: Ποτέ ξανά απλά γυναίκα [http://www.femnetsalonica.gr/G\\_M.htm](http://www.femnetsalonica.gr/G_M.htm)

<sup>32</sup> Όρος που χρησιμοποιήθηκε για τις γυναίκες που ανέλαβαν δράση να βοηθήσουν τους απεργούς στην απεργία της General motors το 1937

Αν και έχει αναγνωρισθεί ότι αυτοί οι οργανισμοί<sup>33</sup> είχαν τη δυνατότητα να προκαλέσουν και πιθανόν ακόμη και να αλλάξουν τους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους μέσα στο εργατικό κίνημα, τελικά οι γυναίκες σε αυτούς τους οργανισμούς σταμάτησαν απότομα από μια τέτοια ριζοσπαστικοποίηση, λόγω των κυρίαρχων προσδοκιών που προσέβλεπαν από τις γυναίκες εκείνη την εποχή. Όπως θα δούμε και στο επόμενο υποκεφάλαιο η δυσμενής αυτή θέση των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν διαφοροποιείται στην Ευρώπη.

### 2.2.2 Στην Ευρώπη

Η εκπροσώπηση των γυναικών στα κογκρέσα Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και στη διοίκηση διαφέρει από περιοχές σε περιοχές της Ευρώπης. Έτσι στις Βαλτικές χώρες το ποσοστό των γυναικών είναι 22,3% και 77,7% των αντρών, στην Κεντρική Ευρώπη 83% άντρες και οι γυναίκες 17% και στις Βαλκανικές χώρες 89,6% άντρες και οι γυναίκες 10% (Jajma , 2001). Σύμφωνα με στοιχεία που παρουσίασε η Φωτεινή Σιάνου<sup>34</sup>, η συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα μειώνεται συνεχώς, ενώ ο αριθμός τους στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και στη δύναμη των συνδικάτων αυξάνει, παρατηρείται δηλαδή πλήρης αναντιστοιχία ανάμεσα στη συμμετοχή των γυναικών στη βάση και στην κορυφή. Επιπλέον όσο ανώτερο και αποφασιστικό είναι το όργανο, τόσο μικρότερη είναι η συμμετοχή των γυναικών σε αυτό. "Λόγοι ανεξάρτητοι από τη θέλησή τους τις κρατούν μακριά από τα συνδικάτα", εξηγούσε η γνωστή συνδικαλίστρια. "Δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους της εργαζόμενης, της

---

<sup>33</sup> From the *American Socialist* Collection of Sol Dolinger, Never Again Just A Woman: Women of the Auxiliary and Emergency Brigade in the General Motors Sit-Down Strike of 1937, Janice Hassett, Senior Thesis Andrew Workman, Mar 11, 1994, <http://www.marx.org/history/etol/newspape/amersocialist/neveragain.htm>

<sup>34</sup> Χρόνος γένους θηλυκού : Το φύλο του ρολογιού- Οι συνδικαλίστριες. [www.femnetsalonica.gr/h48.doc](http://www.femnetsalonica.gr/h48.doc)

μητέρας, της νοικοκυράς, της δασκάλας των παιδιών, της νοσοκόμας των υπερηλίκων της οικογένειας και των αρρώστων. Οι λίγες γυναίκες που δραστηριοποιούνται δεν έχουν παιδιά".

Σε ό,τι αφορά το ποσοστό των γυναικών που είναι οργανωμένες στις συνδικαλιστικές οργανώσεις στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, φαίνεται ότι είναι υψηλό και καταδεικνύει το ενδιαφέρον τους να είναι δραστήριες και την εμπιστοσύνη τους προς τα συνδικάτα. Παρόλα αυτά υπάρχει διάκριση κατά των γυναικών που τις κάνει αόρατες στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Jasna,2002).

Σύμφωνα με έρευνα της ETUC<sup>35</sup> ( European Trade Union Confederation),που αφορούσε την Ανατολική και κεντρική Ευρώπη, η νομοθετική ισότητα δεν οδηγεί απαραίτητα στην πραγματική ισότητα. Οι γυναίκες πάντοτε εργάζονταν, ωστόσο η εργασία τους ήταν αόρατη γιατί γινόταν στο σπίτι. Αναφέρει επίσης ότι το 2001 η ανεργία των γυναικών στην Ευρώπη ήταν 9%, ενώ των αντρών 7%. Ο αριθμός των οργανωμένων γυναικών στις συντεχνίες είναι χαμηλότερος από τους άντρες. Αναφέρονται επίσης στους κυριότερους παράγοντες που ευθύνονται για την υποαντιπροσώπηση των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και αυτοί είναι:

1. Η ύπαρξη προκαταλήψεων και οι αρνητικές αντιδράσεις και προσπάθειες αποτροπής τους να αναλάβουν ευθύνες από την οικογένεια.
2. Η δυσκαμψία μερικών κανονισμών στις διαδικασίες των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων
3. Έλλειψη εμπιστοσύνης από τις ίδιες τις γυναίκες στις δυνατότητες τους
4. Ο άνισος επιμερισμός των οικογενειακών ευθυνών
5. Η κυριαρχία των αντρικών νοοτροπιών και αναγκών στην κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων( ώρες συνεδριάσεων, ύψος συνεδριάσεων, φρασεολογία κτλ)
6. Οι μεγάλοι αριθμοί γυναικών στην άτυπη απασχόληση
7. Ο φόβος της απόλυσης

Γενικά σύμφωνα με την πιο πάνω έρευνα οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στα ανώτατα σώματα. Περίπου ένα ποσοστό γυναικών 25% εκπροσωπούνται με

---

<sup>35</sup> Women in Trade Unions : Making the Difference , [http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre\\_an\\_080403.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf)

έντονες διαφορές να ποικίλουν (Η Ελλάδα να μην έχει καμιά γυναίκα (0%) και η Σουηδία 70%) .Από τις συγκρίσεις που έγιναν φαίνεται ότι μόνο 3 συνομοσπονδίες ανάμεσα σε 24 κατάφεραν να έχουν αντιπροσώπευση γυναικών ανάλογη με το ποσοστό των γυναικών μελών τους. Στις υπόλοιπες 21 συνομοσπονδίες υπάρχει ένας μέσος όρος 18% . Σε σώματα κατώτερα η γυναικεία συμμετοχή αυξάνεται στο 30%

Η ίδια κατάσταση, δυστυχώς, δεν διαφοροποιείται κατά πολύ στην Κύπρο, όπως θα δούμε στο αμέσως επόμενο υποκεφάλαιο.

### **2.2.3 Στην Κύπρο**

Η πρώτη παγκύπρια συνδικαλιστική οργάνωση ιδρύθηκε το 1932 και ακολούθησε η δημιουργία άλλων δυο την ίδια δεκαετία, ενώ την επόμενη δεκαετία ιδρύθηκαν οι υπόλοιπες. Όπως αναφέρει η Ρυργου (1995), οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν εργάστηκαν για την ισότητα των φύλων και ο πρώτος Νόμος για την ίση αμοιβή έγινε το 1961, μετά από καταγγελία γυναίκας, υπαλλήλου της Κυπριακής Κυβέρνησης, κατά της κυπριακής κυβέρνησης, που ήταν ο εργοδότης, ότι δεν εφάρμοζε το συνταγματικό Νόμο για την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών και κέρδισε.

Σύμφωνα με έρευνα του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου –ΠΙΚ(2004), ενώ η συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις<sup>36</sup> είναι ποσοτικά ικανοποιητική από 13% έως 76%, εντούτοις είναι αντιστρόφως ανάλογη η συμμετοχή τους στα σώματα όπου λαμβάνονται οι αποφάσεις. Ακόμη και σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπου η πλειοψηφία των μελών τους είναι γυναίκες, το ποσοστό συμμετοχής στα σώματα λήψης αποφάσεων ήταν το 2004 από 0% (σε μια συντεχνία με 76.82% μέλη γυναίκες) έως 26.47%. Ο συνδυασμός των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο για τις γυναίκες, γι' αυτό και απαιτούνται φιλικές πολιτικές προς τη γυναίκα για την ισόρροπη συμμετοχή της. Κατά Μέσο Όρο το 31% των εργαζομένων γυναικών

---

<sup>36</sup> Έρευνα Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ: Συμμετοχή των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (2004). [www.pik.org.cy](http://www.pik.org.cy)

είναι οργανωμένες στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και μόνο ένα ποσοστό 15% κατέχουν θέσεις εξουσίας. Έτσι εμφανίζεται μόνο μια γυναίκα πρόεδρος συνδικαλιστικής οργάνωσης, μια γυναίκα αναπληρώτρια γενική γραμματέας και μια γυναίκα –μέλος σε ανώτατο σώμα Ομοσπονδίας.

Εξάλλου στο έγγραφο<sup>37</sup> του EIRO "Capacity building for social dialogue in Cyprus" του 2006 αναφέρονται τα ακόλουθα σ' ό,τι αφορά τις πολιτικές, που αναπτύσσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της Κύπρου για να προωθήσουν ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες στα δικά τους σώματα λήψης αποφάσεων:

Σε ότι αφορά τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στο προσωπικό<sup>38</sup> των συνδικαλιστικών οργανώσεων παρατηρείται μειωμένο ποσοστό γυναικών απασχολουμένων σε σχέση με τους άντρες. Επιπλέον, υπάρχει έντονος κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και έντονη αντρική ιεραρχία, με τις γυναίκες να έχουν υποδεέστερες θέσεις από τους άντρες και να απουσιάζουν από τα σώματα λήψης αποφάσεων. Ο παρακάτω πίνακας περιέχεται στο έγγραφο αυτό και καταδεικνύει με τον πιο έντονο τρόπο τη μειονεκτική θέση των γυναικών εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων της; Κύπρου

<b>Απασχόληση σε ιεραρχικές θέσεις ανά φύλο το 2005</b>			
<b>Συνδικαλιστικές Οργανώσεις</b>	<b>Ιεραρχικές θέσεις</b>	<b>Γυναίκες</b>	<b>Άντρες</b>
<b>ΔΕΟΚ</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>ΠΕΟ</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
<b>ΣΕΚ</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>19</b>
<b>Εργοδοτικές οργανώσεις</b>			
<b>ΚΕΒΕ</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>ΟΕΒ</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Σύνολο</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>46</b>

ΠΗΓΗ: *Capacity building for social dialogue in Cyprus, 2006*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

<sup>37</sup> Soumeli, E. INEK/PEO The report on, *Capacity building for social dialogue in Cyprus, 2006*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/studies/tn0612019s.pdf>

<sup>38</sup> Στην Κύπρο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απασχολούν προσωπικό (συνδικαλιστές/στρίες, γραφείς κλπ) και δεν λειτουργεί το σύστημα π.χ της ΓΣΕΕ στην Ελλάδα.

Αναφέρεται δε ότι παρά την απογοητευτική κατάσταση που υπάρχει εντός των οργανώσεων αυτών, όλες πιστεύουν ότι προωθούν τις ευκαιρίες καριέρας για γυναίκες με τους ακόλουθους τρόπους:

1. Ενθάρρυνση των εργαζομένων γυναικών να διεκδικήσουν θέσεις
2. Μερικές υποστηρίζουν την ποσόστωση κατά 30% στα ψηφοδέλτια τους αλλά δεν την υιοθέτησαν καταστατικά.
3. Κατάρτιση σε θέματα ισότητας των φύλων

Οι γυναίκες, μέχρι πρόσφατα, δεν ενθαρρύνθηκαν να διεκδικήσουν ηγετικές θέσεις και δεν υιοθετήθηκαν πλάνα συμφιλίωσης μέσα στις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για να βοηθήσουν στην ανέλιξη των γυναικών. Δεν μερίμνησαν για τα εμπόδια που συναντά μια γυναίκα να συμφιλιώσει τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές της ευθύνες και πολύ περισσότερο η ανάμειξή τους με το συνδικαλισμό που απαιτεί επιπλέον ώρες.

Πρόσφατα το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ<sup>39</sup> κάλεσε ολόκληρο το συνδικαλιστικό κίνημα της Κύπρου να συζητήσουν και να υιοθετήσουν τη χάρτα ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές του συνδικαλιστικού κινήματος. Δυστυχώς, η πλειοψηφία των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν συναίνεσε να υιοθετηθεί μια τέτοια χάρτα, αναφέροντας ότι ήδη έχουν θέσει τα θέματα ισότητας των φύλων στις προτεραιότητες τους και ότι θα μπορούσαν να υιοθετήσουν κάποιες κοινές δράσεις που θα συμφωνούσαν. Δυστυχώς η πραγματικότητα, όπως είδαμε και στα δυο προηγούμενα υποκεφάλαια, αποδεικνύει ότι στην πράξη έχουμε πολύ δρόμο να διανύσουμε, αν δεν συντονιστεί το συνδικαλιστικό κίνημα και δεν εργαστεί ομοιόμορφα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση.

Οι γυναίκες είτε ως μισθωτές, είτε ως αυτοαπασχολούμενες, βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση από τους άντρες σε ότι αφορά τη χαμηλότερη συμμετοχή, τα χαμηλότερα έσοδα και τις άνισες ευκαιρίες που τους δίνονται στην πρόσβασή

---

<sup>39</sup> Η σύσταση του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ, ήταν μια πρωτοποριακή πρωτοβουλία της Δημοκρατικής Εργατικής Ομοσπονδίας Κύπρου-ΔΕΟΚ το 2003.



τους στην απασχόληση ή και την αυτοαπασχόληση, όπως θα δούμε στο επόμενο κεφάλαιο.

## **2.3 Γυναίκα και επιχειρηματικότητα**

### **2.3.1 Διεθνώς**

Σύμφωνα με το δείκτη Global Entrepreneurship Monitor-GEM<sup>40</sup>, ο οποίος ερευνά τη γυναικεία επιχειρηματικότητα σε 34 χώρες, παρόλο που έχουν συσταθεί σε ολόκληρο τον κόσμο γυναικείες επιχειρήσεις, δεν είναι ομοιόμορφη η κατανομή τους, οι συνθήκες σύστασής τους και τα αποτελέσματά τους, τόσο για τις γυναίκες όσο και για τις οικονομίες των χωρών. Για παράδειγμα, στο Περού οι γυναικείες επιχειρήσεις αγγίζουν το 39,1% της εγχώριας επιχειρηματικότητας, αντίθετα με την Ιαπωνία, όπου μόνο το 1,2% των επιχειρήσεων ανήκουν σε γυναίκες. Αναφέρει επίσης ότι κάθε προσπάθεια κατανόησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, συνάδει με υποκειμενικούς αλλά και αντικειμενικούς παράγοντες που πολλές φορές είναι ίδιοι με εκείνους των αντρών. Στις χώρες με χαμηλό εισόδημα, ενισχύεται η εκδήλωση επιχειρηματικού ενδιαφέροντος αφού επιτείνεται η ανάγκη απόκτησης ή αύξησης του εισοδήματος. Όσο η οικονομία προοδεύει και οι επιχειρήσεις μεγαλώνουν, το επιχειρηματικό ενδιαφέρον μειώνεται αφού υπάρχουν περισσότερες δυνατότητες εύρεσης σταθερής και αποδοτικής εργασίας. Ακολούθως, αν το κατά κεφαλήν εισόδημα αυξηθεί περισσότερο, τότε περισσότερες επιχειρήσεις συστήνονται, αφού υπάρχει διαθέσιμο κεφάλαιο.

Γενικότερα σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι άντρες δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά σε ποσοστό 50% περισσότερο από τις γυναίκες, με την Ελλάδα, τη Γαλλία και την Ισπανία να προπορεύονται στη διαφορά του ποσοστού συμμετοχής αντρών – γυναικών σε επιχειρηματική δραστηριότητα, και την Ιαπωνία, Φινλανδία και Η.Π.Α. ουραγούς. Συνεπώς, οι υποκειμενικοί και αντικειμενικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ανθρώπινη επιχειρηματική δραστηριότητα δεν έχουν τα ίδια

---

<sup>40</sup>(GEM) 2006 Report on Women and Entrepreneurship,  
<http://www.gemconsortium.org/download/1174724531203/GEMWomens2006V3.pdf>

αποτελέσματα σε άντρες και γυναίκες. Σύμφωνα πάντα με το δείκτη GEM το 2004, από τα 73 εκατομμύρια επιχειρηματιών, στις 34 υπό μελέτη χώρες, τα 30 εκατομμύρια ήταν γυναίκες. Σε αυτό το σύνολο, πολύ μικρό είναι το ποσοστό των γυναικών που διαθέτουν υψηλή μόρφωση αφού βρίσκουν ευκολότερα διέξοδο σε αξιόλογες θέσεις εργασίας. Αντίθετα, αυξάνονται οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες που συναναστρέφονται επιχειρηματίες, αφού γνωρίζουν, έστω και σε αρχικό στάδιο, τα βασικά βήματα εκκίνησης. Ειδικά στις χώρες με χαμηλό κατά κεφαλήν εισόδημα, το 45,6% των γυναικών έτσι ξεκίνησαν επιχειρηματική δραστηριότητα. Πολύ σημαντική φαίνεται να είναι η γνώση συγκεκριμένων τεχνικών που μπορεί να σχετίζεται με κάποια μορφή επιχειρηματικότητας. Στις πιο αναπτυγμένες οικονομίες οι γυναίκες αισθάνονται μικρότερη ανασφάλεια για τις ικανότητές τους να ξεκινήσουν κάποια μορφή επιχείρησης. Στην Ελλάδα<sup>41</sup>, το 55,6% των γυναικών αισθάνεται σιγουριά όταν το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών στην Ιαπωνία είναι 10%. Το ποσοστό αυξάνεται σημαντικά σε χώρες όπως η Αυστραλία, ο Καναδάς και οι Η.Π.Α. Σύμφωνα με την Petraki- Kottis (1996), οι γυναικείες επιχειρήσεις τείνουν να είναι μικρότερες από εκείνες των ανδρών και επικαλείται ως παράγοντα την τάση των αντρών να δημιουργούν αυστηρή ιεραρχία, με αποτέλεσμα να επιτυγχάνουν καλύτερη κατανομή και έλεγχο της επιχείρησης. Αντίθετα, οι γυναίκες προτιμούν να αναπτύσσουν σχέσεις ισότητας στην επιχείρηση. Επίσης, οι περισσότεροι άντρες διστάζουν να συνεργαστούν επιχειρηματικά με γυναίκες, οπότε αυτομάτως περιορίζονται οι πιθανότητες επέκτασης μιας γυναικείας επιχείρησης από συνεργασία ή συγχώνευση.

Ενδιαφέρουσα έρευνα παρουσίασε η Στατιστική Υπηρεσία των ΗΠΑ<sup>42</sup> τον Απρίλιο του 2001, σχετικά με τις γυναίκες ιδιοκτήτριες μικρών επιχειρήσεων, με τίτλο «Έκθεση του 1997 για τις επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες». Όπως προκύπτει από την έρευνα, οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν αποδειχθεί πιο

---

<sup>41</sup> Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα ,2002 [http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No\\_9.pdf](http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No_9.pdf)

<sup>42</sup> Παναγιώτη Ντουσιά, "Χρηματοασφαλιστικό μάρκετινγκ", Τεύχος Φεβρουαρίου 2002, , [www.morax.gr/mags/02/0202\\_4.shtml](http://www.morax.gr/mags/02/0202_4.shtml)

συντηρητικές από τους άνδρες συναδέλφους τους στις επιχειρήσεις, γεγονός που τις καθιστά πιο ελκυστικές ως πελάτιδες ασφαλιστικών και τραπεζικών εταιρειών. Με βάση τα στοιχεία που συνέλεξε η Στατιστική Υπηρεσία, ολοένα και περισσότερες είναι οι μικρές επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες. Μάλιστα, σε σύγκριση με τη συνολική αύξηση των επιχειρήσεων τα τελευταία χρόνια στις ΗΠΑ, οι επιχειρήσεις που λειτουργούν από γυναίκες αυξήθηκαν πολύ περισσότερο. Μιλώντας με αριθμούς, οι γυναίκες κατέχουν το 26% των επιχειρήσεων στις ΗΠΑ, οι οποίες είναι συνήθως ατομικές και αρκετά μικρές σε μέγεθος.

Συνοψίζοντας το υποκεφάλαιο αυτό φαίνεται ότι στις φτωχότερες χώρες υπάρχουν μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών επιχειρηματιών και φαίνεται ότι οι γυναίκες, είτε δεν τολμούν είτε λόγω αδύνατης οικονομικής θέσης δεν μπορούν να επενδύσουν πολλά στις επιχειρήσεις τους.

Στην Ευρώπη η κατάσταση δεν διαφοροποιείται κατά πολύ από την κατάσταση που επικρατεί σε άλλες χώρες του κόσμου αν και τα τελευταία χρόνια καταβάλλεται μεγάλη προσπάθεια στα κράτη μέλη της Ε.Ε να αυξηθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα και πιθανόν να έχουμε καλύτερα αποτελέσματα σε μερικά χρόνια.

### **2.3.2 Στην Ευρώπη**

Μια ισορροπημένη συμμετοχή<sup>43</sup> γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα, πιθανόν να συμβάλει στη δημιουργία ενός παραγωγικότερου και καινοτομικού εργασιακού περιβάλλοντος και νοοτροπίας καθώς και σε καλύτερες οικονομικές επιδόσεις. Θεωρείται σημαντική η ενθάρρυνση των γυναικών να συμμετέχουν περισσότερο στην ίδρυση και διαχείριση μικρομεσαίων επιχειρήσεων και να προωθηθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα. Η έλλειψη γυναικών<sup>44</sup> στα διοικητικά συμβούλια και στις διευθυντικές θέσεις αποτελεί το μεγαλύτερο φραγμό στην επιχειρηματική σταδιοδρομία των γυναικών και η

---

<sup>43</sup> Women in Decision Making in the E.U , [http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN\\_LR.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN_LR.pdf)

<sup>44</sup> Report from the Commission to the European Parliament and the Council Growth and Employment Initiative Measures on financial assistance for innovative and job creating Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) As at 31 December 2000. (COM(2002) 347 - 2.7.2002), <http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/com2002.htm>

προώθηση γυναικών σε θέσεις στελεχών στις διάφορες επιχειρήσεις στην Ε.Ε είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργηθεί μια νέα ομάδα ταλέντων με εμπειρία σε πολλούς βιομηχανικούς κλάδους. Η αριθμητική αύξηση των γυναικών στις επιχειρήσεις, τόσο στα διοικητικά συμβούλια όσο και στις θέσεις διοικητικής ευθύνης, θα πρέπει να ενθαρρυνθεί κυρίως μέσω της ενημέρωσης των γυναικών σχετικά με τους τρόπους ίδρυσης και ανάπτυξης επιχειρήσεων, της πρόβλεψης προγραμμάτων χρηματοδοτικής βοήθειας και της διευκόλυνσης της πρόσβασης τους σε δανειοληπτικά και άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα. Επίσης στη γνωμοδότηση<sup>45</sup> της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών τονίζεται ότι η προαγωγή της γυναικείας επιχειρηματικότητας, θα ενισχύσει την κοινωνική και περιβαλλοντική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων και να συμβάλει στη βιώσιμη ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, λόγω της διαπιστωμένης ευαισθησίας και της προτεραιότητας που δίνουν οι γυναίκες σε θέματα που άπτονται της ποιότητας ζωής.

Οι γυναίκες αντιστοιχούν<sup>46</sup>, κατά μέσο όρο, στο 30% των επιχειρηματιών στην Ε.Ε. Αντιμετωπίζουν συχνά μεγαλύτερες δυσκολίες από τους άνδρες στη σύσταση επιχειρήσεων και στην πρόσβαση στη χρηματοδότηση και την κατάρτιση. Θεωρείται<sup>47</sup> πολύ σημαντικό να εφαρμοστούν περαιτέρω οι συστάσεις του προγράμματος δράσης της Ε.Ε για την επιχειρηματικότητα με στόχο την αύξηση των επιχειρήσεων που συστήνονται από γυναίκες μέσω της καλύτερης πρόσβασης στη χρηματοδότηση και της ανάπτυξης επιχειρηματικών δικτύων.

Το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών στην Ευρώπη και διεθνώς είναι χαμηλό, αλλά όπως θα δούμε και στη συνέχεια η κατάσταση είναι ακόμα χειρότερη στην Κύπρο.

### **2.3.3 Στην Κύπρο**

---

<sup>45</sup> Γνωμοδότηση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: μια συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη (COM(2002) 347 . C5-0574/2002 . 2002/2261(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2002-0159+0+DOC+XML+V0//EL>

<sup>46</sup> Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010, {SEC(2006) 275}, <http://eur-lex.europa.eu/.../LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EL:PDF>

<sup>47</sup> «*Women on Leadership*», 1ο Διεθνές Συνέδριο, το οποίο διοργανώθηκε στον Πειραιά από το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών στις 9/3/05. [www.naftemporiki.gr/news/story](http://www.naftemporiki.gr/news/story)

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου, όπως αυτά προκύπτουν από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για τα έτη 2001 και 2002, το 2002 από το σύνολο των 72,600 αυτοαπασχολούμενων, που αποτελούσε το 23% επί της συνολικής απασχόλησης, οι 22.000 ήταν γυναίκες. Ωστόσο, σε μία κοινωνία όπως η Κυπριακή, όπου με βάση τις ριζωμένες αντιλήψεις και τα στερεότυπα για τα δύο φύλα και το ρόλο τους, ο άνδρας παραμένει ο επικεφαλής των νοικοκυριών, παρατηρείται το φαινόμενο της ανεύρεσης δεύτερης εργασίας από την πλευρά του άνδρα. Ενδεχομένως ωστόσο, η τακτική αυτή που αφορά κυρίως στους άνδρες εργαζόμενους, έχει ως αποτέλεσμα την διεύρυνση της μισθολογικής ψαλίδας σε βάρος των γυναικών, καθώς και τη σε βάρος τους ενίσχυση του έμφυλου καταμερισμού της εργασίας στην οικογένεια. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Κύπρο δεν ξεπερνά το 12% της συνολικής. Την ίδια στιγμή, 45 χιλιάδες Κύπριες, από 25 έως 54 χρόνων, βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας. Πολλές από αυτές πιθανόν να δραστηριοποιούνταν με μια δική τους, πιθανότατα, επιχείρηση εάν είχαν το ερέθισμα, τα κίνητρα, την οικονομική στήριξη και την καθοδήγηση, όπως θα δούμε στη συνέχεια.

Όπως αναφέρεται στην έκθεση CEDAW<sup>48</sup> της Κύπρου για το 2006, υπάρχει έντονη συγκέντρωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε "γυναικείους επιχειρηματικούς τομείς", όπως η δημιουργία επιχειρήσεων πώλησης ειδών ένδυσης, υπόδησης, σύσταση φαρμακείων και παραϊατρικών επαγγελμάτων, ιδιοκτήτριες περιπτέρων, κομμωτηρίων, μικρών καταστημάτων με είδη δώρων και ανθοπωλείων. Θεωρούν δε την οικονομική υποστήριξη ως την πιο σημαντική για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και την πρόσβαση στην πληροφόρηση και στην εκπαίδευση.

Φαίνεται όμως ότι η γυναίκα, στην αγορά εργασίας, δεν αντιμετωπίζεται με ίσους όρους στην πρόσβαση, ανέλιξη, μισθοδοσία, κατάρτιση κ.α όπως θα δούμε στη συνέχεια

---

<sup>48</sup> **SHADOW REPORT, CYPRUS 2006** <http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/Cyprus%20SR.pdf>

## **2.4 Γυναίκα και εργασία**

Τις τελευταίες δεκαετίες διαφάνηκε μια τεράστια πρόοδος στη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα δημόσια επίπεδα, ειδικά στην πολιτική και στις επιχειρήσεις. Παρόλο που οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις ανώτατες και περιζήτητες θέσεις, παρατηρείται γενικά μια δυσμενέστερη θέση στη γυναικεία συμμετοχή στην αγορά εργασίας λόγω του φύλου τους: Υπάρχει ανεργία στην ίδια έκταση, αλλά η φτώχεια των γυναικών είναι ψηλότερη από τους άντρες (λόγω των χαμηλότερων αμοιβών, της χαμηλότερης υποστήριξης στην ανεργία, ψηλό ποσοστό μονογονεϊκών οικογενειών). Επίσης οι εργασίες εντός του σπιτιού φαίνεται ότι είναι προνόμιο των γυναικών (Fischer,2005).

Όσο σημαντική πρόοδος κι αν σημειώθηκε, όσον αφορά την κοινωνική κατάσταση των γυναικών στα κράτη-μέλη, η ισότητα μεταξύ των ανδρών και γυναικών στην καθημερινή ζωή εξακολουθεί να υπονομεύεται από το γεγονός ότι γυναίκες και άντρες δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα στην πράξη. Χρειάζεται να δοθεί σημασία στην ανάπτυξη μηχανισμών και δομών ή και στην ενίσχυση υφιστάμενων δομών, ώστε να βελτιωθεί η σημερινή κατάσταση που θέλει τις γυναίκες να ακολουθούν ή να μιμούνται τους άντρες, και να τους δοθεί η ευκαιρία να δείξουν τα ταλέντα και τις δεξιότητες τους.

### **2.4.1 Διεθνώς**

Οι γυναίκες αποτελούν το 40% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού σύμφωνα με μελέτη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας<sup>49</sup>, έχουν υψηλότερους δείκτες ανεργίας, χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και υπολείπονται αρκετά ως προς τις αμοιβές των αντρών. Σύμφωνα με την ίδια μελέτη οι γυναίκες συγκεντρώνονται στα λεγόμενα γυναικεία επαγγέλματα, όπως νοσοκόμες και δασκάλες (οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός), ενώ ταυτόχρονα παραμένουν σε χαμηλότερες κατηγορίες επαγγεμάτων(κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός).Οι γυναίκες κατείχαν διευθυντικές θέσεις σε ένα ποσοστό από 20-40% μεταξύ του 2000-2002 στις 43 από τις 68 χώρες του δείγματος της έρευνας αυτής Παράλληλα οι γυναίκες καλούνται να δουλέψουν πολύ σκληρότερα από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους, ενώ κάποιες φορές καλούνται να υιοθετήσουν αντρικά πρότυπα και στάσεις. Αναφέρεται επίσης ότι το πρόβλημα γίνεται ακόμα πιο δύσκολο εξαιτίας της πεποίθησης ορισμένων εργοδοτών ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αφοσιωθούν στην εργασία εξαιτίας των οικογενειακών υποχρεώσεων τους.

Γυναίκες και άντρες<sup>50</sup> καταλαμβάνουν διαφορετικές θέσεις στους διάφορους τομείς απασχόλησης, στα διάφορα επαγγέλματα καθώς και στις επαγγελματικές βαθμίδες. Παρατηρείται η τάση οι γυναίκες στελέχη να φθάνουν σε ένα συγκεκριμένο σημείο επαγγελματικής ανέλιξης μετά από το οποίο παραμένουν στάσιμες: Αυτό το σημείο ονομάζεται «γυάλινη οροφή» και αναφέρεται στα τεχνητά σύνορα που εμποδίζουν τις γυναίκες να καταλαμβάνουν κορυφαίες διευθυντικές θέσεις. Οι γυναίκες σε θέσεις εξουσίας εξακολουθούν να είναι σημαντικά λιγότερες από τους άντρες. Πρόσφατες μελέτες<sup>51</sup>, στο χώρο απασχόλησης γενικά, καταδεικνύουν ότι αν και τα δύο φύλα είναι ισότιμα πλέον όσον αφορά τη γενική μόρφωσή τους, την επαγγελματική τους κατάρτιση και την επιθυμία τους να

προαχθούν, οι γυναίκες εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να αποκλείονται από τις θέσεις κορυφής. Μία ανακοίνωση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ),

---

<sup>49</sup> Ισότητα φύλων και επιχειρήσεις, [http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No\\_2.pdf](http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No_2.pdf)

<sup>50</sup> European Women's Lobby (2003).Resource paper: Women in Decision making. [http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN\\_LR.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN_LR.pdf)

<sup>51</sup> *Gender Equality in the Labor Market. Lessons Learned, Final Report Evaluation and Data Development, Strategic Policy Human Resources Development Canada*, [http://www..hrdc-drhc.gc.ca/edd-pdf/spah14910\\_e.pdf](http://www..hrdc-drhc.gc.ca/edd-pdf/spah14910_e.pdf)

βασισμένη σε μελέτη<sup>52</sup> της συνοψίζει λακωνικά την κατάσταση: «Οι γυναίκες σήμερα αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 40% της παγκόσμιας εργατικής δύναμης, αλλά κατέχουν μόλις το 3% των ανώτερων διοικητικών θέσεων». Σύμφωνα με τη ΔΟΕ, μερικοί από τους παράγοντες που δημιουργούν το φαινόμενο είναι οι προκαταλήψεις με βάση το φύλο, τα «πατριαρχικά στερεότυπα», οι άτυπες διασυνδέσεις, η προτίμηση σε ομόφυλους υποψήφιους (οι άντρες προϊστάμενοι συνήθως δίνουν προαγωγή σε άλλους άντρες), η σεξουαλική παρενόχληση και το κολλώδες δάπεδο: Μια ακόμη διάκριση που πρέπει να καταπολεμηθεί. Ωστόσο για την πλειοψηφία των γυναικών που δεν φτάνουν ποτέ σε ανώτερες, πόσο μάλλον ανώτατες θέσεις, το πρόβλημα δεν είναι η «γυάλινη οροφή» αλλά το «κολλώδες δάπεδο<sup>53</sup>», όπως αποκαλείται η τάση της καθήλωσης στις κατώτερες βαθμίδες της αγοράς εργασίας: Οι γυναίκες εξακολουθούν να κάνουν τις πιο κακοπληρωμένες και λιγότερο υπεύθυνες δουλειές και να διεκπεραιώνουν τα τετριμμένα στον παγκόσμιο καταμερισμό της εργασίας. Στο τομέα των υπηρεσιών, τομέας όπου υπάγεται ο κλάδος του τουρισμού, εργάζονται οι περισσότερες γυναίκες αλλά κατέχουν μόνο το 14% των διοικητικών και διευθυντικών θέσεων και λιγότερο από το 6% των ανώτατων διευθυντικών θέσεων (Καραμάνου, 2005). Στην Αμερική το 1995 οι γυναίκες αποτελούσαν το 63% του συνολικού πληθυσμού των εργαζομένων. Παρόλα αυτά μόνο το 6% έχει θέση με διοικητική ευθύνη και μόνο 3% των γυναικών καταφέρνουν ν' ανέβουν το υψηλότερο σκαλί μιας επιχείρησης και να γίνουν διευθύντριες συμβουλιών. Όπως αναφέρουν οι Crampton & Mishra (1999), η γυάλινη οροφή κρατά τις γυναίκες μακριά από της θέσεις αυτές. Αρνητικές στάσεις και προκαταλήψεις εμποδίζουν τις γυναίκες και τις μειονότητες ν' ανέλθουν στην ιεραρχία. Το 1/3 των εργαζόμενων γυναικών απασχολούνται ως υπάλληλοι, 1/4 στις υπηρεσίες υγείας, στην εκπαίδευση, ως οικιακοί βοηθοί και σε υπηρεσίες τροφίμων. Ακόμη και σ' αυτές τις παραδοσιακά γυναικείες δουλειές οι γυναίκες δεν κατέχουν θέσεις κλειδιά ανάλογες του ποσοστού τους. Το μεγαλύτερο εμπόδιο είναι η επιβολή "καταναγκαστικών" υποχρεώσεων από την κοινωνία, την οικογένεια και τις ίδιες

---

<sup>52</sup> Time for Equality at Work - Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work 2003, International Labour Office, Geneva, 2003. ISBN 92-2-112871-7. Price: 20 Swiss Francs. [http://www.unicz.it/lavoro/ILO\\_TEW.pdf](http://www.unicz.it/lavoro/ILO_TEW.pdf)

<sup>53</sup> Συνέδριο: Γυναίκες ψηλά στην ιεραρχία. Καλές πρακτικές MENTORING 20 & 21 Φεβρουαρίου 2006, Ξενοδοχείο TITANIA, <http://4653.info/o-mentoring-872096>



τις γυναίκες. Μύθοι , προ-ιδεασμοί και μη ευσταθείς αντιλήψεις όπως, η γυναίκα είναι εξαρτημένη, παθητική, μη επιθετική, ευπαθής, μη ανταγωνιστική, εσωστρεφής, προσανατολισμένη, εμπαθής, ευαίσθητη, αντικειμενική κτλ, επηρεάζουν στάσεις , αντιλήψεις και νοοτροπίες. Οι γυναίκες είναι δεσμευμένες με μια ποικιλία δραστηριοτήτων και προσπαθούν να χειριστούν τις διπλές ευθύνες σπιτιού και καριέρας. Όπως εξάλλου αναφέρουν οι Crampton & Mishra (1999) δυστυχώς η ανάπτυξη των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις δε συμβαδίζει με την αύξηση των εργαζόμενων γυναικών. Πολλοί είναι οι λόγοι:

- Κοινωνικοί παράγοντες, όπου η κοινωνία από μόνη της έχει τα δικά της στερεότυπα και προκαταλήψεις εναντίον των γυναικών σε διοικητικές θέσεις:
- Οι γυναίκες θεωρείται ότι δεν έχουν την " ποιότητα " , που αποτελεί πλεονέκτημα για να είναι αποτελεσματική διευθύντρια και παραδοσιακά αντρικά στοιχεία έχουν μεγαλύτερη αξία από τα γυναικεία στις διευθυντικές θέσεις.
- Οι θέσεις που κατέχουν τα άτομα σ' ένα οργανισμό ζωγραφίζουν τα χαρακτηριστικά και συμπεριφορές που αναπτύσσουν ή κατέχουν . Οι γυναίκες συχνά κατέχουν θέσεις με χαμηλή εξουσία.
- Το mentoring παίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις. Ωστόσο δεν υπάρχει, με αποτέλεσμα να είναι αδύνατη η πρόσβαση στην πληροφόρηση στις θέσεις αυτές γιατί δεν έχουν την βοήθεια των μεντόρων.
- Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών.
- Οι γυναίκες πρέπει ν' αναπτύξουν την αυτοπεποίθηση και τα κατάλληλα προσόντα και στάσεις που χρειάζονται για να πετύχουν. Οι γυναίκες υπο-αντιπροσωπεύονται στις ιεραρχικές θέσεις σε ποσοστό που κινείται στο 30% έναντι 70% των αντρών, ενώ οι μισθοί τους θεωρούνται χαμηλότεροι.

Οι γυναίκες πρέπει κάθε μέρα να προσφέρουν περισσότερο έστω και αν δεν τις βλέπει κανείς. Πρέπει να αποδείξουν ότι αξίζουν, κάτι που δεν χρειάζεται να το κάνουν οι άντρες, οι οποίοι θεωρούνται εξ αρχής άξιοι και ικανοί. Αναγκάζονται να αναπτύξουν ένα προφίλ που δεν είναι ούτε αντρικό ούτε γυναικείο αλλά που να αρέσει στους άντρες. Οι άντρες δεν καταλαβαίνουν τι σημαίνει να είσαι μειοψηφία

σ' ένα χώρο, αφού οι ίδιοι είναι πλειοψηφία(Ragins, Townsend & Mattis,1998).Επίσης, οι γυναίκες συνεχίζουν να έχουν την πρωταρχική ευθύνη για τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών και εξακολουθούν να είναι αυτές που παρέχουν οικογενειακή ευημερία (Williams,2002).

Η κατάσταση στην Ευρώπη παρουσιάζεται να είναι πολύ καλύτερη από τη διεθνή εικόνα, όπως περιγράφεται πιο κάτω.

#### **2.4.2 Στην Ευρώπη**

Οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης είναι πρότυπα για άλλες γυναίκες. Δείχνουν ότι οι γυναίκες μπορούν να κατορθώσουν και είναι δυνατό για αυτές, ν' ακολουθήσουν την καριέρα που θέλουν.Το CWDI<sup>54</sup> (Corporate Women Directors International) για το έτος 2004 αναφέρει ότι μόνο 10,4% των διευθυντικών θέσεων της fortune global ήταν γυναίκες. Στην Αφρική 17.5%, Αγγλία 12.5%, Γερμανία 10,3%, Ολλανδία 8,6%, Ελβετία 7,7%, Γαλλία 7,2%, Ιταλία 1,8%, Ιαπωνία 0,7. Ο μέσος όρος στις Ευρωπαϊκές χώρες μέλη Ε.Ε ήταν το 2004 το 32% των διευθυντικών θέσεων να το κατέχουν γυναίκες(Holst, 2006). Τους λόγους για τους οποίους πιθανόν υπάρχουν αυτά τα χαμηλά ποσοστά καταγράφει έρευνα που έγινε σε 4 χώρες της Δυτικής Ευρώπης( Βέλγιο, Αγγλία, Γερμανία, Γαλλία) σε γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις και έχουν διεθνή καριέρα: (Linehan,2002)

---

<sup>54</sup> 2004 CWDI Report: Women Board Directors of the *Fortune* Global 200 Companies ,  
[http://www.globewomen.com/cwdi/Global200\\_KeyFindings.htm](http://www.globewomen.com/cwdi/Global200_KeyFindings.htm)

- Υπάρχουν δυσκολίες να σπάσει η γυάλινη οροφή, εξαιτίας της οποίας παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες και έχει ως αποτέλεσμα να κυριαρχούν οι άντρες σε ηγετικές θέσεις οργανισμών ή επιχειρήσεων.
- Υπάρχει έλλειψη μεντόρων. Γυναίκες που ανελίχθηκαν σε ηγετικές θέσεις θεωρούν ότι απαιτείται το Mentoring, αφού είναι το κλειδί για να αναπτύξουν μια επιτυχή καριέρα. Τους παρέχεται υποστήριξη και τις βοηθά να κατανοήσουν καλύτερα τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται και να έχουν καλύτερες σχέσεις με τη διοίκηση και το προσωπικό. (Ragins, Townsend, & Mattis, 1998).
- Υπάρχει το αντρικό μοντέλο στη συμπεριφορά και στις στάσεις ανώτερων υπαλλήλων/ διευθυντικών στελεχών προς το κατώτερο προσωπικό, αφού οι γυναίκες ήταν απύσες από τις διευθυντικές θέσεις.
- Υπάρχει έλλειψη γυναικείων μοντέλων, αφού οι γυναίκες ήταν απύσες από τις διευθυντικές θέσεις.
- Υπάρχουν δυσκολίες επιλογής μεταξύ αντρικών και γυναικείων διευθυντικών στυλ. Γυναίκες<sup>55</sup> που κατέχουν ηγετικές θέσεις ανέφεραν ότι επιδρά αρνητικά στην αυτοπεποίθησή τους το γεγονός ότι τα επιτυχημένα διευθυντικά στελέχη πρέπει να έχουν αντρικά γνωρίσματα και προσόντα στη συμπεριφορά τους.
- Οι γυναίκες πρέπει να δουλεύουν πιο σκληρά στο ξεκίνημα της καριέρας για να αποδείξουν ότι αξίζουν
- Είναι δύσκολη η συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών. Όπως αναφέρουν οι Azura & Davidson(2001), οι γυναίκες διευθύντριες είναι πιθανόν να είναι ελεύθερες, διαζευγμένες ή σε διάσταση και αν είναι παντρεμένες τείνουν να μην έχουν παιδιά ή να έχουν λιγότερα παιδιά. Οι γυναίκες με καριέρα προσθέτουν νέους ρόλους στη ζωή τους, χωρίς να απαλλάσσονται από το ρόλο της συζύγου, της μητέρας και της οικοκυράς .

Ο παρακάτω πίνακας καταδεικνύει την απόσταση που χωρίζει τις γυναίκες μέχρι την επίτευξη της ισότητας στην ανέλιξη στην εργασία:

---

<sup>55</sup> overview about glass ceiling ,<http://lilt.ilstu.edu/rcringer/MQM402/402 Example.doc>

<b>Γυναίκες και άντρες σε δ/ντικές θέσεις ανά χώρα (%)</b>		
<b>ΧΩΡΑ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	<b>ΑΝΤΡΕΣ</b>
ΒΕΛΓΙΟ	33	67
ΚΥΠΡΟΣ	14	86
ΤΣΕΧΙΑ	30	70
ΔΑΝΙΑ	26	74
ΕΛΛΑΔΑ	26	74
ΙΣΠΑΝΙΑ	32	68
ΦΙΛΛΑΝΔΙΑ	30	70
ΓΑΛΛΙΑ	38	62
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	34	66
ΙΤΑΛΙΑ	32	68
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	44	56
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	26	74
ΜΑΛΤΑ	14	86
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	26	74
ΠΟΛΩΝΙΑ	32	68
ΑΓΓΛΙΑ	34	66

Πηγή<sup>56</sup>: *European Commission, Database on women and men in decision making, 2006*

<sup>56</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/studies/tn0612019s.html>

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα,<sup>57</sup> οι γυναικείες δουλειές περιλαμβάνουν φροντίδα, ανατροφή, υπηρεσίες γι' ανθρώπους, ενώ οι άντρες έχουν μονοπώλιο στη διοίκηση, στις χειροκίνητες εργασίες και τεχνικά επαγγέλματα συνδεδεμένα με μηχανές ή φυσική παραγωγή που θεωρούνται πιο βαριά ή σύνθετα. Οι άντρες κρατούν το 80% των εργασιών στις ένοπλες δυνάμεις, τα 2/3 των προσοντούχων επαγγελματιών στη γεωργία και αλιεία. Αντίθετα, τα 2/3 των υπαλλήλων και υπηρεσιών και πωλητριών είναι γυναίκες. Σύμφωνα επίσης με το European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,<sup>58</sup> το ποσοστό αύξησης της απασχόλησης των γυναικών στην Ε.Ε ήταν μόνο 1,1% το 2006, η απασχόληση των γυναικών κυμαινόταν στο 53% και η αναλογία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις ήταν 32%, ενώ στην Κύπρο 13.6% (το χαμηλότερο στην Ε.Ε). Ο μέσος όρος στις διαφορές στους μισθούς ήταν 15% στην Ε.Ε και στην Κύπρο 25%. Επίσης, τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης ήταν 32% γυναίκες στην Ευρώπη, ένα πολύ υψηλό ποσοστό και η ανεργία των γυναικών στην Ε.Ε κυμάνθηκε στο 8,8% ..

Η Ευρώπη δεν θα μπορούσε να αποτελέσει εξαίρεση σε ότι αφορά τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας αν και παρουσιάζει μια πιο βελτιωμένη κατάσταση από τη διεθνή κατάσταση. Τα ίδια αποτελέσματα παρατηρούνται όπως είδαμε και διεθνώς αλλά και στην Κύπρο, όπως θα δούμε στη συνέχεια..

### **2.4.3 Στην Κύπρο**

---

<sup>57</sup> European foundation for the improvement of living and working condition:gender ,jobs and working conditions in the E.U(2001). [eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/77/en/1/ef0277en.pdf](http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/77/en/1/ef0277en.pdf)

<sup>58</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions : Quality of work and employment( 2006), <http://eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EU0609SR01/EU0609SR01.pdf>

Παρά την πρόοδο που σημειώθηκε αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας (59% το 2002), σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου<sup>59</sup>, οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων. Συνολικά, η ανεργία το 2000 ανερχόταν σε 3,4%. Το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες μειώθηκε από 2,7% σε 2,3% το 2001 και για τις γυναίκες από 4,4% σε 3,8% και ανήλθε στο 4.7% το 2005. Στις γυναίκες, επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων βρίσκεται στις ηλικίες 30-50 (47% του συνόλου των ανέργων γυναικών), ενώ ανάμεσα στις νέες ηλικίας μέχρι 29 ετών το ποσοστό είναι 27%.

Αναφορικά με τις επαγγελματικές διακρίσεις σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (Εργατικές Στατιστικές 2001) τόσο το 2001 όσο και κατά την πενταετία 1995-2000 προκύπτει μία έντονη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα και κλάδους, κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών και στην ανειδίκευτη εργασία.

Παρά τη μαζική είσοδο των γυναικών στην κυπριακή αγορά εργασίας και σε ένα βαθμό την ανατροπή της πατριαρχικής δομής της απασχόλησης, η συνολική κατάσταση των γυναικών είναι ιδιαίτερα μειονεκτική σε σχέση με αυτή των ανδρών. Παράλληλα εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης, ενώ υπάρχουν ενδείξεις ότι καλύπτουν ένα σημαντικό μέρος των θέσεων απασχόλησης στην παραοικονομία

Όπως αναφέρουν οι Σουμέλη & Τριμικλιώτης (2004), όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, οι άνδρες κατά το 2001 αμείβονταν 34,9% περισσότερο από τις γυναίκες όπως ακριβώς και το 2000 και οι γυναίκες αμείβονταν με χαμηλότερους μισθούς κατά μέσο όρο από τους άνδρες σε όλες τις κύριες επαγγελματικές κατηγορίες. Το χάσμα ωστόσο ήταν μικρότερο σε επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη ειδίκευση, όπως για παράδειγμα στην επαγγελματική κατηγορία των διευθυντών και των ανώτερων διοικητικών στελεχών, και μεγαλύτερο στις ομάδες των χειριστριών μηχανών καθώς και των υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλητών. Στην Κύπρο δεν έχει πραγματοποιηθεί μέχρι

---

<sup>59</sup> Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για τα έτη 2001-2002  
[http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index\\_gr/index\\_gr?OpenDocument](http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument)

σήμερα σχετική μελέτη αναφορικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες που δημιουργούν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ωστόσο η Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου αποδίδει ένα μέρος της μισθολογικής διαφοράς στα διαφορετικά προσόντα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, στον χρόνο προϋπηρεσίας, στα υπηρεσιακά/ επαγγελματικά καθήκοντα και στον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Στην Κύπρο, η απαγόρευση των διακρίσεων<sup>60</sup> και η αρχή της ισότητας αποτελεί θεμελιώδη νομική αρχή η οποία θεσπίστηκε αρχικά με το Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας του 1960. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Άρθρο 28 «*Η Αρχή της Ισότητας* αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο του νομικού πλαισίου» – τυπικά τουλάχιστον, γιατί ως γνωστό αυτό που διασφαλίζεται είναι βασικά το *τυπικό* δικαίωμα και όχι κατ' ανάγκη το *ουσιαστικό*. Επίσης, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (ΕΣΑΔ) διέπεται από την ίδια αρχή, καθώς επίσης και σωρεία από κυρωμένες από την Κυπριακή Δημοκρατία συμβάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, καθώς και άλλων συμβάσεων του ΟΗΕ. Την ίδια στιγμή όμως που το Άρθρο 28 του Συντάγματος της Κυπριακής Δημοκρατίας κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας είναι ταυτόχρονα ασυμβίβαστο με την υιοθέτηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, όπως προνοεί ο Νόμος για την Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση και 4 χρόνια μετά την ψήφιση και εφαρμογή του Νόμου αυτού, μένει ανενεργό ένα πολύ σημαντικό άρθρο του.

Οι σημαντικότερες ωστόσο ρυθμίσεις<sup>61</sup> κατά των διακρίσεων προέκυψαν πρόσφατα και αφορούν ειδικότερα στη θέσπιση των παρακάτω Νόμων:

- Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση 2002 (Ν.205 (1) / 2002).
- Νόμος περί Καταβολής Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για τη ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίδια αξία 2002 (Ν.177/2002).

Δεδομένου<sup>62</sup> ότι οι σχετικοί νόμοι τέθηκαν σε ισχύ από την 1 Ιανουαρίου 2003 μια αξιολόγηση ως προς την αποτελεσματικότητά τους δεν είναι εφικτή, ενώ στο πλαίσιο της παρούσας συζήτησης δεν είναι δυνατό να επεκταθούμε σε μία

---

<sup>60</sup> ΕΣΔΙ (2007) , [www.mjpo.gov](http://www.mjpo.gov)

<sup>61</sup> Οι ρυθμίσεις αυτές υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο εναρμόνισης της Κύπρου με το ευρωπαϊκό κεκτημένο.

<sup>62</sup> Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα , 2007, [www.mjpo.gov.cy](http://www.mjpo.gov.cy)

αναλυτική παρουσίαση και κριτική ανάλυση επί του περιεχομένου των σχετικών Νόμων. Σύμφωνα ωστόσο με τις μέχρι σήμερα ενδείξεις, είναι αμφίβολο εάν και κατά πόσο το περιεχόμενο της σχετικής νομοθεσίας έχει γνωστοποιηθεί στους/στις άμεσα ενδιαφερόμενους/ες έτσι ώστε να γίνουν εκείνες οι αναγκαίες βελτιώσεις στη ζωή των γυναικών στους χώρους εργασίας, όπως οι νόμοι αυτοί σκοπεύουν. Στο πλαίσιο της αξιοποίησης των νέων προνοιών, οι ευθύνες τόσο των κυβερνητικών τμημάτων, των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, όσο και των γυναικείων οργανώσεων και των οργανώσεων για τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι μεγάλες. .

Παρότι στο Κυπριακό σύστημα<sup>63</sup> οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας παραδοσιακά διαδραματίζουν πρωτεύοντα ρόλο στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, με τη νομοθεσία να συνιστά δευτερεύον εργαλείο ρύθμισής τους, το περιεχόμενο τους είναι αρκετά περιορισμένο. Σε ό, τι αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου δεν υπήρχε σύνδεση της με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέχρι πρόσφατα.

Η θέση των γυναικών στην κυπριακή αγορά εργασίας είναι σαφώς μειονεκτική σε σχέση με αυτή των ανδρών, τόσο ως προς την συμμετοχή τους στην απασχόληση και την ανεργία, όσο και σε σχέση με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της απασχόλησής τους. Η ίδια εικόνα παρουσιάζεται και αναφορικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Σε ότι αφορά τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών απασχόλησης των γυναικών, σημαντικός είναι ο ρόλος του νομοθετικού πλαισίου. Η καθυστέρηση που σημειώθηκε τα προηγούμενα χρόνια στην υιοθέτηση εξειδικευμένης νομοθεσίας συγκαταλέγεται αναμφισβήτητα στα αρνητικά, ενώ καθοριστικής σημασίας θα είναι η αποτελεσματική ή μη αξιοποίηση του πρόσφατου νομοθετικού πλαισίου. Ωστόσο, η νομοθεσία από μόνη της, όσο ολοκληρωμένη και αν είναι, δεν επαρκεί για την εξάλειψη των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και γενικά στην κοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό, οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να διαδραματίσουν ένα σημαντικό ρόλο τόσο στην κάλυψη των κενών, των αδυναμιών και των αρνητικών προνοιών των σχετικών νόμων, όσο και στη βελτίωση αυτών, κυρίως μέσα από τη σύνδεση της συλλογικής διαπραγμάτευσης με τις ίσες ευκαιρίες.

---

<sup>63</sup> Ευαγγελία Σουμέλη και Νίκος Τριμικλιιώτης, INEK/ΠΕΟ, 2004, [eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/word/cy0401103fgy.doc](http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/word/cy0401103fgy.doc)



Εξάλλου ευρήματα της έρευνας του 2006 "Η Γυναίκα και οι Θέσεις εργασίας στον Ημικρατικό και Τραπεζικό Τομέα". που διεξήγαγε η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων-ΟΕΒ<sup>64</sup> παρουσιάζουν την ακόλουθη εικόνα:

- ♦ Το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέση ανώτερης διεύθυνσης από τις εργαζόμενες που έλαβαν μέρος στην έρευνα, περιορίζεται στο 5% στους Ημικρατικούς Οργανισμούς. Στις Τράπεζες το 27,5% των συμμετασχόντων στην έρευνα γυναικών είναι κάτοχοι οργανικής θέσης.

- ♦ Οι τρεις κυριότεροι λόγοι για τους οποίους εργάζονται οι γυναίκες είναι η οικονομική ανεξαρτησία, βιοποριστικοί λόγοι και για σκοπούς ενίσχυσης του οικογενειακού εισοδήματος. Η καριέρα κατατάσσεται στην 4η θέση στους Ημικρατικούς και στην 3η θέση για τις Τράπεζες.

- ♦ Ο κυριότερος λόγος που περιορίζει τη γυναικεία συμμετοχή από τις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα. Επίσης

ένα ποσοστό 30% καταδεικνύουν ως σημαντικό λόγο την απουσία ευέλικτου ωραρίου. Συνεπακόλουθα, οι ερωτηθείσες θεωρούν πως τα κυριότερα μέτρα που θα βελτίωναν τη γυναικεία συμμετοχή είναι η παροχή διευκολύνσεων για τη φροντίδα του παιδιού, η συμπάρσταση από το σύζυγο, η εξουδετέρωση των προκαταλήψεων και η εισαγωγή ευέλικτου ωραρίου.

- ♦ Οι κυριότεροι λόγοι που, ενώ υπάρχουν γυναίκες στον Οργανισμό ή στην Τράπεζα που συγκεντρώνουν τα πιο πάνω χαρακτηριστικά, εντούτοις, δεν κατέχουν θέση ανώτερης διεύθυνσης, είναι η κυρίαρχη κουλτούρα που ευνοεί τους άντρες, η ηλικία, οι βεβαρημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και η έλλειψη κατάλληλων γνωριμιών. Σημαντικό ποσοστό των ερωτηθεισών στους Ημικρατικούς θεωρούν πως ένας από τους λόγους είναι ότι οι γυναίκες δεν διεκδίκησαν αυτές τις θέσεις.

- ♦ Σχετικά με το θέμα της επιβολής ποσοστώσεων για την ανέλιξη γυναικών στην ανώτερη διεύθυνση, ένα ποσοστό της τάξης του 40% δεν γνωρίζει ή δεν απαντά στην ερώτηση, ενώ από τις γυναίκες στις Τράπεζες συμφωνούν με τις

---

<sup>64</sup> [www.oeb.org.cy](http://www.oeb.org.cy)

ποσοτώσεις κατά 42%, ενώ αυτές που εργάζονται στους Ημικρατικούς συμφωνούν μόνο κατά το 28%.

♦ Η πλειοψηφία των γυναικών διαφωνεί πως η επέκταση της άδειας μητρότητας θα ήταν ανασταλτικός παράγοντας για την αύξηση της συμμετοχής της γυναίκας σε θέσεις ανώτερης διεύθυνσης. Διαφωνεί επίσης με την άποψη πως το γεγονός ότι οι γυναίκες περιορίζονται στις χαμηλόμισθες θέσεις είναι αποτέλεσμα των δικών τους επιλογών ή με το ότι θα προτιμούσαν μια θέση χωρίς πολλές ευθύνες και υποχρεώσεις για να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην οικογένειά τους.

Μια δεύτερη έρευνα της ΟΕΒ<sup>65</sup> του 2004, με τίτλο "Η θέση της Γυναίκας στην σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση", αφορούσε τη διεξαγωγή ενδεδειγμένης έρευνας ανάμεσα στις επιχειρήσεις-μέλη της για διερεύνηση της θέσης της γυναίκας στη σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση. Στόχος της έρευνας ήταν ο εντοπισμός του ρόλου που διαδραματίζει η γυναίκα στην οικονομική δραστηριότητα γενικά, του ποσοστού συμμετοχής γυναικών στα διάφορα επίπεδα απασχόλησης, των αιτιών που περιορίζουν την διεύρυνση της γυναικείας συμμετοχής στην οικονομική δραστηριότητα και των μέτρων που μπορούν να εφαρμοστούν για να βελτιωθεί η κατάσταση. Τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας συνοψίζονται στα εξής: Στις επιχειρήσεις του δείγματος, 60% των εργαζομένων είναι άντρες και 40% γυναίκες. Στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης οι γυναίκες κατέχουν μόλις 14.4%, ενώ σε θέσεις γραμματειακής φύσης κατέχουν την πλειοψηφία. Ψηλό σχετικά είναι το ποσοστό των γυναικών στο επιστημονικό προσωπικό (38%) και στο εργατικό δυναμικό (43%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό βρίσκεται στο τεχνικό προσωπικό (12%). Στους τομείς της Γεωργίας, στους Ημικρατικούς, τη Μεταποίηση και τις Κατασκευές, οι άντρες κατέχουν την πλειοψηφία των θέσεων. Το αντίθετο συμβαίνει στο εμπόριο και τις υπηρεσίες όπου οι γυναίκες υπερέχουν ελαφρά των αντρών (52% και 51% αντίστοιχα). Σε όλους τους κλάδους, την πλειοψηφία των θέσεων του γραμματειακού προσωπικού κατέχουν οι γυναίκες. Σε όλες τις υπόλοιπες θέσεις, οι γυναίκες είναι μειοψηφία με τα χαμηλότερα ποσοστά να σημειώνονται στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης. Το πιο ψηλό ποσοστό γυναικών στις θέσεις αυτές το βρίσκουμε στο εμπόριο με τις γυναίκες να έχουν το

---

<sup>65</sup> [www.oeb.org.cy](http://www.oeb.org.cy)

18%. Συντριπτική είναι η θετική εικόνα των εργοδοτών για τις γυναίκες που απασχολούν (93%), ενώ αρνητική εικόνα έχει μόνο το 4%. Ωστόσο, η εκπροσώπηση της γυναίκας στα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών του δείγματος είναι πολύ χαμηλή (μόλις 16%), ενώ λίγες είναι αυτές που συμμετέχουν σε διαδικασίες λήψης σημαντικών αποφάσεων.

### **3. Οι γυναίκες της Κύπρου**

Οι Κύπριες γυναίκες, κάτοικοι ενός νησιού που είχε την ατυχία να την κυβερνήσουν πολλοί κατακτητές δεν αποτέλεσαν ούτε και αποτελούν εξαίρεση στη διαχρονική θέση των γυναικών ευρωπαϊκά αλλά και διεθνώς. Μόλις τα τελευταία 30-40 χρόνια άρχισε να κάνει δυναμικά την εμφάνιση του το γυναικείο φύλο στη δημόσια ζωή της Κύπρου.

#### **3.1 Στην Αγγλοκρατία**

Η Κύπρος από το 1878 μέχρι το 1960 υπήρξε αποικία των Άγγλων, οι οποίοι την αγόρασαν από την Οθωμανική αυτοκρατορία. Άγγλος στρατιώτης, που υπηρετούσε στην Κύπρο σε μελέτη του αναφέρει ότι το 1920 υπήρχε μια εσωτερική διαίρεση της εργασίας μέσα στην οικογένεια, όπου οι άντρες ήταν υπεύθυνοι για τις βαριές γεωργικές εργασίες και οι γυναίκες, βοηθούμενες από τα μεγαλύτερα παιδιά τους για τις ελαφρύτερες εργασίες που ήταν τα χωράφια και η

φροντίδα του σπιτιού. Συνήθως, ένα από τα μεγαλύτερα κορίτσια έμενε στο σπίτι να προσέχει τα μικρότερα παιδιά και να καθαρίζει το σπίτι (Surrridge, 1930). Όπως εξάλλου αναφέρουν οι Markides, Nikita & Rangou (1978), ο παραδοσιακός ρόλος της γυναίκας ήταν να είναι υπεύθυνη για την οικογένεια, να είναι καλή μητέρα, καλή οικοκυρά και καλή σύζυγος. Υπήρχε διαχωρισμός των φύλων στην παραδοσιακή κοινωνία, ειδικά στις αγροτικές περιοχές. Η γυναίκα έμενε μακριά από το δημόσιο χώρο, όπου κυριαρχούσαν οι άντρες. Οι γυναίκες ποτέ δεν έμπαιναν στα καφενεία ή αθλητικά σωματεία.

Όπως επίσης αναφέρει η Παπαδημητρίου<sup>66</sup> (1995), οι υφάντριες στην Κύπρο, οι οποίες ασχολήθηκαν επαγγελματικά με το μετάξι, προέρχονταν από οικογένειες πολύ φτωχές. Καταγράφει επίσης ότι μετά τις πρώτες δεκαετίες του εικοστού αιώνα παρατηρήθηκε μια κοινωνική κινητικότητα στις οικογένειες αυτές. Οι άντρες ήταν συνήθως τεχνίτες με εποχιακά επαγγέλματα όπως του μεταξά και του γεωργού και αν ληφθεί υπόψη η αστάθεια του γεωργικού εισοδήματος και η χαμηλή αμοιβή των τεχνιτών, οι υφάντριες αυτές είχαν σταθερό εισόδημα και με αυτό σπούδαζαν αδέρφια ή παιδιά και αγόραζαν κτηματική περιουσία. Παρόλο που τα επαγγέλματα αυτά τα εξασκούσαν άντρες, υπήρχαν και γυναίκες αν και η τέχνη αυτή ήταν οικογενειακό μυστικό που πήγαινε, μαζί με τα εργαλεία, στα αρσενικά παιδιά. Δεν έλειπαν όμως οι περιπτώσεις που αναλάμβανε τη δουλειά αυτή η γυναίκα ή η κόρη του μεταξά, για να μη διαρρεύσει το μυστικό έξω από την οικογένεια. Όπως αναφέρει η συγγραφέας αυτό συνεχίστηκε και μετά την Αγγλοκρατία στην Κύπρο το 1878. Οι υφάντριες της άρχισαν να παίρνουν και αυτές τα μεταξωτά τους στο γυναικοπάζαρο, μετά το 1930, όταν βελτιώθηκε το οδικό δίκτυο της Κύπρου. Σημαντική διακίνηση υφαντών με είδη προίκας γινόταν ακόμα από γυναίκες εμπόρους, τις “πράκταινες” που γύριζαν τα χωριά και έπαιρναν παραγγελίες. Οι γυναίκες αυτές έμαθαν το λευκαρίτικο<sup>67</sup> κέντημα από Λευκαρίτισσες γυναίκες και το εκτελούσαν σε μεταξωτό ύφασμα με χοντρό

---

<sup>66</sup> Απόσπασμα ομιλίας που είναι βασισμένη στην έκδοση «Η μεταξουργία στην Κύπρο» με αναφορά στη Λάπηθο και τον Καραβά (δύο κατεχόμενοι Δήμοι της Κύπρου), που εκδόθηκε από το Πολιτιστικό Κέντρο της Λαϊκής Τράπεζας το 1995 και αποτελεί τη διδακτορική διατριβή της Ελένης Παπαδημητρίου. Ανακλήθηκε στις 24/4/07 από την ιστοσελίδα: <http://www.chios.gr/silk/texts/eisigisi-papadimitriou.pdf>

“A Comparative Criminology Tour of the World”, Dr. Robert Winslow.

<sup>67</sup> Τα Λευκάρα είναι γνωστή περιοχή στην Κύπρο (Επαρχία Λάρνακας), για τα κεντήματα της, τα γνωστά στην Κύπρο λευκαρίτικα.

μαλακό μετάξι. Με τον τρόπο αυτό οι υφάντριες του μεταξίου μπόκαν κι αυτές πια στα οργανωμένα εργαστήρια και τη σύγχρονη χειροτεχνία.

Οι ρίζες εκμοντερισμού της Κυπριακής Κοινωνίας σύμφωνα με το Stavrou (1992), ξεκίνησαν στις αρχές της Βρετανικής κυριαρχίας της Κύπρου. Έτσι σύμφωνα με το συγγραφέα άρχισε και μια σταδιακή αλλαγή στο ρόλο των φύλων εκτός της οικογένειας. Θεωρεί δε ότι οι κυριότεροι παράγοντες που συνέτειναν σε αυτή την αλλαγή ήταν η αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην εκπαίδευση και στην απασχόληση.

Το 1943 περίπου 80% των κοριτσιών πήγαιναν δημοτικό. Το 1960 ήταν ίσος αριθμός αγοριών και κοριτσιών στο γυμνάσιο. Γύρω στο 1965 οι γυναίκες άρχισαν πανεπιστημιακές σπουδές και το 1980 το 32% κοριτσιών σπούδαζαν στο εξωτερικό. Οι γυναίκες ασχολούνταν με αγροτικές εργασίες. Είχαν ίδια δικαιώματα στα συστήματα προνοίας και μετά το 1985 είχαν άδεια μητρότητας. Η συμμετοχή των γυναικών το 1970 σε θέσεις διευθυντικές ήταν μηδαμινή. Μόνο μία ανάμεσα σε 15 είχε διευθυντική θέση (Persianis, 1998).

### **3.2 Στη σημερινή εποχή**

Η θέση της γυναίκας στην Κύπρο, σύμφωνα με την Έκθεση CEDAW<sup>68</sup>, είναι συγκρίσιμη με αυτήν των λοιπών Ευρωπαϊκών Μεσογειακών χωρών (Ισπανία, Πορτογαλία, Ιταλία). Αν και η ισότητα ευκαιριών των γυναικών εξασφαλίζεται πλήρως νομοθετικά, στην πραγματικότητα υπάρχουν και εδώ αιτίες (πατριαρχική δομή της οικογένειας, σχετικά μικρή και κλειστή κοινωνία) που εμποδίζουν την πλήρη συμμετοχή των Κύπριων γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. Την τελευταία εικοσαετία παρατηρήθηκε στην Κύπρο μια μεγάλη κινητικότητα στην κοινωνία, η οποία είχε ως αποτέλεσμα, εκτός των άλλων, και τη δραστηριοποίηση των γυναικών στην εκπαίδευση και στην εργασία.

---

<sup>68</sup> Έκθεση CEDAW (1995). <http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/dml.progress.gr?open> document, [http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/dmlprogress\\_gr/dmlprogress\\_gr?OpenDocument](http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/dmlprogress_gr/dmlprogress_gr?OpenDocument)

Τα συνεχώς αυξανόμενα ποσοστά<sup>69</sup> απασχόλησης των γυναικών στην Κύπρο επιβεβαιώνουν πως όλο και περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει χάσμα μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης, ανεργίας και το ύψος των αμοιβών. Μια από τις σημαντικότερες αιτίες δημιουργίας του χάσματος, είναι η δυσκολία εξισορρόπησης των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, διάσταση η οποία επιβαρύνει το γυναικείο φύλο. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία οι γυναίκες κατέλαβαν τα δύο τρίτα των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν κατά την τελευταία δεκαετία. Παρά την αύξηση αυτή σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού<sup>70</sup> για το πρώτο τρίμηνο του 2005, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών εξακολουθούν να είναι χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών. Το πρώτο τρίμηνο του 2005 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν 58,1% και το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες 79,3%. Είναι προφανές ότι τα ποσοστά απασχόλησης γυναικών παρότι υστερούν σε σχέση με τα αντίστοιχα των ανδρών, εντούτοις συγκρίνονται ευνοϊκά με τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2010, για αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στο 60%. Μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών εργάζεται πάνω σε μερική βάση. Σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, κατά το πρώτο τρίμηνο του 2005 το 14,2% των απασχολούμενων γυναικών είχαν μερική απασχόληση ενώ στους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 5%. Επίσης, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι ψηλότερο από αυτό των ανδρών. Σύμφωνα και πάλι με την ίδια έρευνα το ποσοστό ανεργίας των γυναικών κατά το πρώτο τρίμηνο του 2005 ήταν 7,3% και για τους άνδρες 4,1%. Επίσης αναλύοντας τα στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας κατά μήνα φαίνεται ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών αυξάνει με ψηλότερο ρυθμό από αυτό των ανδρών σε περιόδους προσωρινής ύφεσης. Το χάσμα που παρατηρείται στις απολαβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να είναι αρκετά ψηλό και ανερχόταν σε 23,8% το 2004 σε σύγκριση με 25,9% που ήταν το 2000. Σημαντικότερη αιτία δημιουργίας του χάσματος αποτελεί η απασχόληση μεγαλύτερου ποσοστού ανδρών σε διευθυντικές

---

<sup>69</sup> Παρουσίαση της Αν. Γενικής Διευθύντριας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κας Ελπίνας Κουτουρούση, 12 Οκτωβρίου 2005  
Ισότητα Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση  
[mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/All/E1E177CAF39A2E71C225709E002EB686/...](http://mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/All/E1E177CAF39A2E71C225709E002EB686/...)

<sup>70</sup> κατάσταση αγοράς εργασίας στην Κύπρο  
[http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlsituation\\_gr/dmlsituation\\_gr?OpenDocument](http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlsituation_gr/dmlsituation_gr?OpenDocument)

/ διοικητικές θέσεις, σε συνδυασμό με τη συγκέντρωση γυναικών σε ανειδίκευτα και συνεπώς χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα .

Σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων ή κέντρα διαμόρφωσης δημοσιονομικής πολιτικής, φαίνεται ότι είναι μικρότερη έναντι των ανδρών. Σύμφωνα με το Σταύρου (1997), το 1991, σε σύνολο 262 κυβερνητικών θέσεων, μόνο 22 κατέχονταν από γυναίκες. Η ίδια χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε υψηλές θέσεις υπήρχε και σε άλλους τομείς της οικονομίας όπως και στη συμμετοχή της στα κοινά. Το φαινόμενο αυτό όπως και αλλού οφείλεται στην προκατάληψη ότι ο ρόλος της γυναίκας ως συζύγου και μητέρας προέχει, καθώς και στην έλλειψη ελεύθερου χρόνου των γυναικών εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Στους υπόλοιπους τομείς δραστηριότητας υπάρχουν πολλές ρυθμίσεις κατά της διάκρισης, αλλά και πάλι δεν εξασφαλίζεται η πλήρης ισότητα. Έτσι, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχει έμμεση ή κεκαλυμμένη διάκριση και στερεότυπα λόγω φύλου όσον αφορά στις προσλήψεις, στις προαγωγές, στους μισθούς κ.α. Στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα αυτές οι διακρίσεις ελαχιστοποιούνται. Σε ότι αφορά τη θέση των Κυπρίων γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, έρευνα<sup>71</sup> που έγινε σε 80 δημόσιες εταιρείες , στον κυβερνητικό και στον ημικρατικό τομέα του 2006 παρουσιάζει τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Σημειώθηκε πρόοδος της θέσης των γυναικών κατά την τελευταία δεκαετία , η οποία συνδέεται με ευκολότερη πρόσβαση στη γνώση και την ποιότητα της εκπαίδευσης.
- Μερικά από τα πιο σοβαρά εμπόδια να φτάσουν σε ηγετικές θέσεις είναι:
  - α. Οικογενειακές υποχρεώσεις και οι υποχρεώσεις των παιδιών
  - β. Η κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος η οποία δημιουργεί διακρίσεις που οφείλονται στο φύλο

---

<sup>71</sup> Kapardis-Grambia, M (2006) Women in the modern business environment- challenges and opportunities .Ανακλήθηκε στις 25/4/07 από την ιστοσελίδα:

<http://www.pwc.com/extweb/ncpressrelease.nsf/docid/C43335BFF1161F44802571A00027EF93>

- Το 37% των διευθυντών/ντριών στο δημόσιο τομέα ήταν γυναίκες και μόνο 12 % των διευθυντριών στον ιδιωτικό τομέα ήταν γυναίκες . Το 22 % του συνολικού αριθμού των διευθυντών/ντριών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα ήταν γυναίκες.
- Σύμφωνα με τις απόψεις των διευθυντών των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, το 73% πιστεύει ότι οι κυπριακές επιχειρήσεις /οργανισμοί δεν παρέχουν στις γυναίκες ευκαιρίες ανάπτυξης , ενώ το 78% πιστεύει ότι η οικογένεια επιδρά αρνητικά στην καριέρα των γυναικών.

Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν εφαρμόζεται σε κάποιους τομείς δραστηριότητας όπως αποδεικνύεται από πολλές κλαδικές συμβάσεις. Όσον αφορά το επίπεδο της εκπαίδευσης στην Κύπρο, είναι γενικά υψηλό και στους άνδρες και στις γυναίκες, οι οποίες ισότιμα συμμετέχουν σε όλες τις βαθμίδες. Το ποσοστό του αναλφαβητισμού έχει εκμηδενιστεί διότι η βασική εκπαίδευση είναι υποχρεωτική και δωρεάν από το 1960. Προβλήματα υπάρχουν ακόμα στις αγρότισσες και τις ηλικιωμένες γυναίκες. Παρά το γεγονός ότι στην Κύπρο υπάρχει υψηλής ποιότητας επαγγελματικός προσανατολισμός, εν τούτοις και πάλι παρατηρείται το φαινόμενο τα κορίτσια να επιλέγουν επαγγέλματα παραδοσιακά προορισμένα για γυναίκες (π.χ. δασκάλες, νοσοκόμες, γραμματείς κ.α). Επίσης το ποσοστό των γυναικών που ακολουθούν τεχνική εκπαίδευση είναι πολύ χαμηλό έναντι των ανδρών (Stavrou,1997).

Με βάση τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και τα καταγεγραμμένα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και αντιμετωπίζουν οι Κύπριες γυναίκες στην προσπάθεια τους να ανελιχθούν σε θέσεις ευθύνης η ερευνητική αυτή προσπάθεια στοχεύει αφού παρουσιάσει τα αίτια της μειονεκτούσας θέσης των ελληνοκύπριων γυναικών έναντι των αντρών και της υποεκπροσωπημένης παρουσίας τους στην πολιτική και δημόσια ζωή της Κύπρου να φέρει στην επιφάνεια τους παράγοντες εκείνους που επέτρεψαν σε ορισμένες Ελληνοκύπριες γυναίκες να βρεθούν σε «θέσεις κλειδιά» και να προβληθούν στο δημόσιο χώρο ισάξια με τους άντρες. Παράλληλα θα σκιαγραφηθούν τα προβλήματα και εμπόδια που συνάντησαν οι γυναίκες στην πορεία τους αυτή. Η μικρο-κοινωνιολογική αυτή διερεύνηση φιλοδοξεί να συμβάλει στην αλλαγή της νοοτροπίας που υπάρχει σχετικά με το δημόσιο ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει μια γυναίκα ενθαρρύνοντας και



ενδυναμώνοντας βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα νεαρές γυναίκες να εμπλακούν ενεργά στη δημόσια ζωή και πιο συγκεκριμένα:

Η διερεύνηση σε βάθος των Ελληνοκυπρίων γυναικών σε «θέσεις κλειδιά» ως προς:

- Τους λόγους που τις ώθησαν να ασχοληθούν ενεργά και δραστήρια με τον τομέα τους και τα εμπόδια που συνάντησαν και συναντούν στην εργασία τους.
- Τις ευκαιρίες που δίνονται στις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες στην εργασία, στην πολιτική, στη δημόσια ζωή και στην κοινωνία γενικότερα
- Το βαθμό αξιοποίησης των δικαιωμάτων των γυναικών από τις ίδιες τις γυναίκες, τα αίτια για την αξιοποίηση ή μη των δικαιωμάτων τους και των επιπτώσεων που έχει σε αυτές η αξιοποίησή ή μη αξιοποίησή τους.

## **ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ : ΒΙΩΜΑΤΙΚΗ ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΘΕΣΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΖΩΗ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ-ΧΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ.**

### ***1. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων***

Προτού η συγγραφέας προχωρήσει στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων εργάστηκε για την ετοιμασία τεσσάρων πινάκων που θα τη βοηθούσαν να σκιαγραφήσει το προφίλ των γυναικών και αφορούσαν:

- α. Τη σκιαγράφιση των εσωτερικών χαρακτηριστικών και παραγόντων που επηρέασαν το προφίλ τους.
- β. Τη σκιαγράφιση των εξωτερικών παραγόντων που επηρέασαν το προφίλ τους.
- γ. Την καταγραφή των ολικών ατομικών χαρακτηριστικών.
- δ. Την καταγραφή του σκληρού πυρήνα των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων.
- στ. Την καταγραφή των κοινών ή παρόμοιων παραγόντων που σκιαγραφούν το προφίλ της επιτυχημένης Κύπριας γυναίκας, βασισμένο στα αποτελέσματα των προηγούμενων παραρτημάτων [ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.doc](#).

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας δομείται σε επτά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο περιγράφονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Στο δεύτερο παρουσιάζονται τα δεδομένα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις για τα βιώματα από την παιδική τους ηλικία, την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και τις εμπειρίες και τα εμπόδια που συνάντησαν στην προσπάθεια τους να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές και τις επαγγελματικές τους ευθύνες. Σε αυτό το κεφάλαιο επίσης παρουσιάζονται οι απόψεις τους για το ηγετικό μοντέλο των γυναικών και τα στοιχεία που προέκυψαν σε ότι αφορά την αποτίμηση της προσφοράς τους. Στο τρίτο κεφάλαιο δίνονται τα βασικά αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα σε ότι αφορά τα βιώματα τους από τις τρεις εκπαιδευτικές βαθμίδες. Στο τέταρτο κεφάλαιο περιγράφονται τα ευρήματα της έρευνας για το ρόλο των πολιτικών κομμάτων, των γυναικείων οργανώσεων και των ιθυνόντων(αρμόδιων για καθορισμό και εφαρμογή πολιτικών) στον τομέα της προώθησης της ισότητας των φύλων. Στο

πέμπτο κεφάλαιο περιγράφεται η παρούσα πραγματικότητα μέσα από τις θέσεις και απόψεις των γυναικών του δείγματος σε ότι αφορά απόψεις, στάσεις, πεποιθήσεις και νοοτροπίες που επικρατούν αλλά και σε ότι αφορά τους υφιστάμενους θεσμούς παρακολούθησης των θεμάτων ισότητας. Στο προτελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι θέσεις και οι απόψεις των γυναικών του δείγματος για τη μελλοντική προοπτική της ισότητας των φύλων στην κυπριακή κοινωνία. Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο επιχειρείται να σκιαγραφηθεί το προφίλ των γυναικών, περιγράφοντας του κοινούς ή παρόμοιους παράγοντες και χαρακτηριστικά που έχουν και τις βοήθησαν να υπερπηδήσουν τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην πορεία τους για ίσες ευκαιρίες ανέλιξης.

Στη συγκεκριμένη έρευνα το δείγμα επιλέγηκε μέσα από το κοινωνικό και επαγγελματικό περιβάλλον της ερευνήτριας και το πλήθος των συμμετεχουσών ήταν 10 πετυχημένες γυναίκες, που ασχολήθηκαν και με την προώθηση των θεμάτων ισότητας των φύλων.

Ο όρος πετυχημένες γυναίκες περιλαμβάνει όλους τους κοινούς εξωτερικούς παράγοντες που έχουν οι γυναίκες αυτές είτε λόγω ταλέντων, είτε λόγω επίκτητων χαρισμάτων, είτε λόγω εμπειριών..

## **2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά**

Το δείγμα αποτελείτο από τρεις γυναίκες ηλικίας 45-50 χρόνων, τρεις γυναίκες από 51-60 χρόνων, τρεις γυναίκες από 61-65 χρόνων και μια γυναίκα ήταν 83 χρόνων. Τέσσερις γυναίκες του δείγματος ήταν παντρεμένες με δυο παιδιά, τρεις παντρεμένες με δυο παιδιά και με εγγόνια, μια παντρεμένη με ένα παιδί, μια παντρεμένη χωρίς παιδιά και μια άγαμη. Όσες δεν απέκτησαν παιδιά αναγνωρίζουν το γεγονός ότι αυτό βοήθησε πολύ περισσότερο να αναμειχθούν ενεργά, χωρίς προβλήματα και διλήμματα συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών, στον τομέα που δραστηριοποιούνται. Πέντε γυναίκες του δείγματος ήταν απόφοιτες πανεπιστημίου, δυο κατείχαν μεταπτυχιακό, μια κατείχε διδακτορικό, μια σπούδασε μόνο ένα χρόνο και τα παράτησε λόγω γάμου και μια

ήταν απόφοιτη δημοτικού(η μεγαλύτερη σε ηλικία). Έξι γυναίκες διαμένουν και εργάζονται στη Λευκωσία και οι υπόλοιπες 4 πηγαινοέρχονται καθημερινά στη Λευκωσία από την πόλη που διαμένουν (Λεμεσό και Λάρνακα). Όλες εκτός από μια γυναίκα ανήκουν σήμερα στα μεσαία και ανώτερα εισοδηματικά στρώματα αν και προέρχονται οι περισσότερες από οικογένειες χαμηλών εισοδηματικών στρωμάτων.(Μόνο τέσσερις προέρχονταν από εύπορες οικογένειες)  
Αναλυτικά, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα παρουσιάζονται στο [\(ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I.doc\)](#)

### **3. Βιογραφική διαδρομή**

#### **3.1 Βιώματα παιδικής ηλικίας**

Όλες οι γυναίκες του δείγματος από την παιδική τους ηλικία είχαν επιδείξει δυναμισμό και ανεξαρτησία, χαρακτηριστικά που ταίριαζαν και αναμένονταν να έχουν τα αγόρια. Η Άρτεμις<sup>72</sup>(3) και η Ινώ(9), αντιδρούσαν τόσο έντονα στο διαχωρισμό αγοριών-κοριτσιών και γενικά στις έμφυλες διακρίσεις που καλλιεργούνταν στο σχολείο που αναγκάστηκε ο πατέρας στην περίπτωση της Άρτεμις να μετακινήσει σε άλλη πόλη την οικογένεια του και στην περίπτωση της Ινώς να τη μεταγράψει σε ιδιωτικό σχολείο. Η Ιφιγένεια(7), η Ρέα(6) και η Πηνελόπη(8) που έζησαν την εφηβεία τους την περίοδο της αποικιοκρατίας, είχαν ενεργό συμμετοχή στον αγώνα για απελευθέρωση της Κύπρου, αντίστοιχη των αγοριών. Η Ιφιγένεια(7) ανέφερε ότι στο γυμνάσιο όχι απλά αρνήθηκε να πει στην υγεία της βασίλισσας<sup>73</sup> της Αγγλίας αλλά έριξε το ποτήρι και το έσπασε και την ακολούθησαν και άλλοι μαθητές και μαθήτριες. Η Αφροδίτη(2) ανέφερε ότι έκανε συνέχεια παρέα με αγόρια και δεν μπορούσε να δεχτεί αυτούς τους άγραφους κανόνες περί ηθικής, παρά το γεγονός ότι πλήρωνε το τίμημα, αφού

---

<sup>72</sup> Βλέπε παράρτημα I

<sup>73</sup> Την περίοδο που η Κύπρος ήταν αποικία της Αγγλίας (1878-1960), συνήθιζαν να γιορτάζουν στα σχολεία τα γενέθλια της Βασίλισσας της Αγγλίας.

θύμωναν οι μητέρες στις φίλες της να μην την κάνουν παρέα επειδή τολμούσε και μιλούσε με αγόρια. Ανέφερε επίσης ότι ήταν ταμίας της τάξης της (το μόνο κορίτσι) και ότι ποτέ δεν ένοιωσε μειονεκτικά έναντι των αντρών. Η Σοφία(4) όλα τα χρόνια στο σχολείο ήταν πρόεδρος της τάξης της και στη συνέχεια στα φοιτητικά της χρόνια δραστήριο στέλεχος σε φοιτητική παράταξη. Η Άρτεμις (3)είχε πάντα τον πρώτο λόγο στο θέατρο, στα ποιήματα κτλ στις γιορτές του σχολείου της και ήταν πρόεδρος της φοιτητικής της παράταξης. Η Αθηνά(1) δραστηριοποιημένη πολιτικά από τα μαθητικά της χρόνια, όπως και η Άρτεμις. Σχεδόν όλες ανέφεραν ότι είχαν ως πρότυπο τους τον πατέρα τους,, ο οποίος τις επηρέαζε πολύ και ότι χρωστούν πολλά σε αυτή την αγαπημένη μορφή.

Στην παιδική ηλικία ο διαχωρισμός των κοριτσιών από τα αγόρια ήταν πολύ έντονος στις οικογένειες που είχαν παιδιά και των δυο φύλων. Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η Ινώ(9):

“Δεν υπήρχε θέμα ούτε και περίπτωση να επιτραπεί να βοηθήσει ο αδελφός στο σπίτι. Αφορούσαν μόνο τις γυναίκες και τα κορίτσια οι δουλειές του σπιτιού.”

Αντίθετα όσες γυναίκες προέρχονταν από οικογένειες που είχαν μόνο κορίτσια δεν έζησαν το διαχωρισμό αυτό. Έζησαν όμως όλες το διαχωρισμό των φύλων μέσα από τους ρόλους των γονιών. Ανέφερε η Ήρα(5) σχετικά:

““Σωστό” πρότυπο ο πατέρας να εργάζεται εκτός σπιτιού και η μητέρα στο σπίτι.”

Παρά το γεγονός ότι κάποιες οικογένειες των γυναικών του δείγματος ήταν πολύ προοδευτικές, εν τούτοις ο παραδοσιακός διαχωρισμός των ρόλων των αντρών και των γυναικών υπήρχε μέσα στην οικογένεια. Η Ηλέκτρα δήλωσε σχετικά:

“ Ο πατέρα δεν βοηθούσε στο σπίτι καθόλου, η μητέρα είχε τα παραδοσιακά βιώματα αλλά δεν μας έδωσε την ανατροφή ότι πρέπει τα κορίτσια να καθαρίζουν κτλ δεν υπήρχαν στερεότυπα.”

Εξαιρέση σε κάποιες περιπτώσεις η συνεισφορά του πατέρα στο διάβασμα, στο παιχνίδι και στη συζήτηση με τα παιδιά. Οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα υπήρχαν σε κάθε σπίτι/ οικογένεια, ανεξάρτητα από την οικονομική κατάσταση ή το μορφωτικό επίπεδο των γονιών. Η Σοφία (4) αναπολώντας τα παιδικά της χρόνια θυμάται ότι:

“Ο πατέρας βοηθούσε στο σπίτι πάρα πολύ . Μας διάβαζε ,όταν ξυπνούσαμε το βράδυ έτρεχε ο πατέρας κοντά μας και όχι η μητέρα .Μαγείρευε, έκανε δουλειές στο σπίτι, μας έκανε μπάνιο .... Ήταν πολύ δημοκρατικός άνθρωπος”.

Τα κορίτσια έπρεπε να βοηθούν στις δουλειές του σπιτιού και ταυτόχρονα να βοηθούν και σε μερικές εξωτερικές εργασίες μαζί με τα αγόρια. Στις περιπτώσεις που εργαζόντουσαν και οι δυο οι γονείς, με την επιστροφή τους στο σπίτι η μητέρα είχε την ευθύνη για το μαγείρεμα και όλα τα συναφή με το σπίτι και τα παιδιά.. Υπήρχαν διακρίσεις στη μεταχείριση αγοριών –κοριτσιών, αφού το αγόρι είχε περισσότερα πλεονεκτήματα και μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων. Επίσης τα κορίτσια έπαιζαν με κούκλες και τα αγόρια με αυτοκινητάκια, όπλα κτλ, κάτι που συνεχίζεται και σήμερα, αφού αναπαράγονται οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα με τα αγορίστικα και κοριτσιίστικα παιχνίδια .

Η Αφροδίτη ανέφερε χαρακτηριστικά:

“ Ο πατέρας μας ήταν πολύ καλός. Μας διάβαζε και συζητούσε μαζί μας. Δεν έκανε δουλειές στο σπίτι αλλά δούλευε πολύ σκληρά να συντηρήσει την πολύτεκνη οικογένεια του. Η μητέρα δεν έβαζε τα αγόρια να καθαρίζουν στο σπίτι γιατί ήταν υπόθεση των γυναικών του σπιτιού. Θυμάμαι ότι κάθε φορά έδιναν στον αδελφό μου να δοκιμάσει το φαί προτού φάμε γιατί ήταν αγόρι. Τόσο πολύ με ενοχλούσε η διάκριση αυτή που μια φορά, μόλις του έδωσαν να δοκιμάσει το φαί , του έδωσα ένα πολύ δυνατό χαστούκι, χωρίς να μου κάνει τίποτα.

Θυμάμαι επίσης ότι στις εξωτερικές δουλειές (τάϊσμα και καθάρισμα ζώων κλπ) είχα υποχρέωση να πηγαίνω μαζί του. ”

Οι περισσότερες μητέρες των γυναικών του δείγματος δεν εργαζόντουσαν. Σε δυο περιπτώσεις όμως που η μητέρα εργαζόταν, ο πατέρας δε βοηθούσε στο σπίτι, αλλά η μητέρα είχε σοβαρό λόγο στο σπίτι για το κάθε τι.

Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η Ηλέκτρα<sup>74</sup> (10):

“ Η μητέρα μου εργαζόταν στο σπίτι και ήταν οικονομικά ανεξάρτητη. Αν και δε βοηθούσε ο πατέρας στο σπίτι καθόλου, υπολόγιζε την άποψη της μητέρας μου. Ένας σοβαρός λόγος των αγκυλώσεων και εξάρτησης της γυναίκας είναι το οικονομικό. Η απουσία αρνητικών στερεοτύπων στο σπίτι, βοηθά στη μη ανοχή τέτοιων στη μετέπειτα ζωή” .

Μέσα από τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας φάνηκε ότι σε δυο περιπτώσεις που ο πατέρας είχε κομματική πολιτική ανάμειξη, γινόταν πολύ πιο εύκολη η αποδοχή των κοριτσιών να αναμειχθούν με την πολιτική. Αρκετές γυναίκες του δείγματος δήλωσαν ότι τις βοήθησαν πάρα πολύ τα πρότυπα που είχαν από τους γονείς τους και κυρίως αυτό του πατέρα. Η Άρτεμις (3) ανέφερε σχετικά :

“Επειδή η μητέρα μου ήταν 3 χρόνια άρρωστη , ο πατέρας έπαιξε το ρόλο και της μητέρας, αφού ζύμωνε, μαγείρευε, έφευγε από τη δουλειά και ερχόταν το μεσημέρι να δει τι κάνουμε. Δεν μας δημιουργήθηκε η εικόνα ότι όλα αυτά που έκανε ο πατέρας ήταν δουλειές της μητέρας...της γυναίκας, αλλά ότι ήταν και δική του ευθύνη”.

Βλέπουμε λοιπόν ότι η ανάγκη με την απουσία της μητέρας οδήγησε τον πατέρα να ξεφύγει από τα κοινωνικά πρότυπα για τους ρόλους των δυο φύλων της εποχής εκείνης και να υιοθετήσει συμπεριφορές που άρμοζαν για την εποχή εκείνη σε γυναίκες. Επίσης φαίνεται ότι παιδιά που μεγάλωσαν σε οικογενειακό περιβάλλον στο οποίο δεν καλλιεργήθηκαν διαφορετικά πρότυπα για τον πατέρα και τη μητέρα, δεν υιοθέτησαν τις κοινωνικές αντιλήψεις που επικρατούσαν, αλλά υιοθέτησαν νέες αντιλήψεις για τα δυο φύλα και δεν τα ξένιζαν συμπεριφορές που δεν ήταν κυρίαρχες στην κοινωνία που ζούσαν. Αντίθετα η Άρτεμις(3) θεωρούσε

---

<sup>74</sup> Βλέπε παράρτημα ΙΙΙ

φυσιολογική την κατάσταση που επικρατούσε στο σπίτι τους. Όσες από τις γυναίκες του δείγματος έζησαν σε μια πατριαρχική οικογένεια όπου ο ρόλος της μητέρας και των κοριτσιών ήταν στο σπίτι και του πατέρα και των αγοριών εκτός σπιτιού ανέφεραν ότι η πατριαρχική δομή της οικογένειας καθόριζε τους κοινωνικούς ρόλους των αντρών/αγοριών και των γυναικών/κοριτσιών . Έτσι όπως ανέφερε η Ήρα:

“Ήταν σωστό πρότυπο ο πατέρας να εργάζεται και η μητέρα να είναι στο σπίτι και να έχει μια κοινωνική προσφορά”.

Ο ρόλος της οικογένειας λοιπόν είναι πολύ σημαντικός, αφού μπορεί να αναπαράγει ή να ανατρέπει τις αντιλήψεις που επικρατούν στη δεδομένη χρονική περίοδο για το ρόλο των δυο φύλων .

“ Πρέπει να είσαι έτοιμη για ανατροπές .Αυτό που με κράτησε είναι η πίστη μου στη γυναίκα αφού και το πρότυπο της μητέρας μου ήταν μια γυναίκα αποφασιστική ,δυναμική , διορατική γυναίκα”

ανέφερε πολύ χαρακτηριστικά η Ηλέκτρα(10).

Τα κορίτσια δεν κυκλοφορούσαν άνετα και ελεύθερα την εποχή που ανασκοπούμε (1930-1970) και έπρεπε να συνοδεύονται από αγόρι συγγενικό είτε από τους γονείς τους στον περίπατο ή στο σινεμά Αντίθετα τα αγόρια κυκλοφορούσαν χωρίς κανένα περιορισμό. Όπως θυμάται η Ρέα(6):

“Τα κορίτσια δεν κυκλοφορούσαν άνετα και ελεύθερα. Έπρεπε να συνοδευόμαστε είτε από αγόρι συγγενικό είτε τους γονείς μας στον περίπατο μας ή στο σινεμά. Τα αγόρια κυκλοφορούσαν χωρίς κανένα περιορισμό.

Αγόρια και κορίτσια έπρεπε να κυκλοφορούμε εκτός σπιτιού με τη στολή του σχολείου Γενικά όμως ο κόσμος ήταν πιο αυστηρός με το ντύσιμο των κοριτσιών και τη συμπεριφορά τους. Θυμάμαι πόσο υπάκουα μάθαιναν να είναι και ήταν τα κορίτσια”



Από μικρά παιδιά μάθαιναν ότι τα κορίτσια είναι το αδύνατο φύλο και έπρεπε να μην κυκλοφορούν μόνα, ενώ τα αγόρια ότι είναι δυνατά, ανεξάρτητα και ότι είναι οι προστάτες της οικογένειας. Δινόταν επίσης πολύ μεγάλη σημασία στην ηθική των γυναικών που απαιτούσε είτε τον εγκλεισμό τους στο σπίτι είτε τη συνοδεία άντρα του συγγενικού περιβάλλοντος για να τις προστατεύει. Στο σπίτι η μητέρα ήταν υπεύθυνη για τα παιδιά και την καθαριότητα του σπιτιού. Ο πατέρας δούλευε για να στηρίξει την οικογένεια οικονομικά. Η γυναίκα είτε εργαζόταν είτε όχι ήταν υπεύθυνη για τις οικογενειακές ευθύνες, οι οποίες ήταν δική της αρμοδιότητα και κρινόταν από την κοινωνία αν είναι καλή νοικοκυρά, μάνα ή όχι .

### **3.2 Επαγγελματική σταδιοδρομία**

Ο ανήσυχος χαρακτήρας, η μη παθητική αποδοχή των κοινωνικών αντιλήψεων και προτύπων, η επαναστατικότητα, η ανάπτυξη κριτικής σκέψης, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα και ο δυναμισμός ήταν στοιχεία του χαρακτήρα των γυναικών του δείγματος της ποιοτικής αυτής έρευνας. Επίσης η θέληση για επιτυχία και το πείσμα, η συμπάρσταση του οικογενειακού αλλά και του εργασιακού περιβάλλοντος τις βοήθησαν να μην καταθέσουν τα όπλα και να προχωρήσουν. Φάνηκε επίσης ότι οι οικογενειακές επιχειρήσεις βοήθησαν στο να αναμειχθούν και οι γυναίκες μέλη των οικογενειών στην επιχειρηματικότητα και με αυτό τον τρόπο να αναπτύσσεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα. Αρκετές γυναίκες από το δείγμα της ποιοτικής αυτής έρευνας εξάσκησαν ένα "αντρικό" επάγγελμα πρώτες στην πόλη που διέμεναν και πέτυχαν. Κάποιες ήταν οι πρώτες δικηγόρινες, άλλες οι πρώτες συνδικαλίστριες, επιχειρηματίες και πολιτειακές αξιωματούχοι. Όλες οι γυναίκες δήλωσαν ότι παρά τον αρχικό ενδοιασμό και καχυποψία των αντρών αλλά και των γυναικών τελικά κατάφεραν να κερδίσουν το σεβασμό από όλους/ες και αυτό συνεχίζεται μέχρι σήμερα στην καθημερινή τους ζωή. Όλες ανέφεραν ότι είναι πολύ πιο δύσκολο για μια γυναίκα να ανελιχθεί, κρίνεται πολύ αυστηρά από συνάδελφους/σες, από τον εργοδότη αλλά και από τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας. Χαρακτηριστικά ανέφερε η Ηλέκτρα (10):

*"Δεν επιτρέπεται το λάθος στη γυναίκα. Γενικά μια γυναίκα που ζει στο δημόσιο βίο έχει αυτό το άγχος να μην κάνει λάθος. Οι άντρες μπορεί να*

*κάνουν τα μεγαλύτερα λάθη και κανείς να μην ασχοληθεί μαζί τους. Οι γυναίκες ζούνε με το άγχος τόσο του σπιτιού όσο και της αυστηρής κριτικής που δέχονται τόσο από τα ΜΜΕ όσο και από την κοινή γνώμη”*

Μερικές από τις γυναίκες του δείγματος ανέφεραν ότι η επαγγελματική επιτυχία μιας γυναίκας την κάνει να αισθάνεται ότι δεν υστερεί σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους της και το γεγονός αυτό την κάνει να νοιώθει αυτοπεποίθηση και αυτό το συναίσθημα τη βοηθά να προχωρήσει μπροστά. Οι περισσότερες γυναίκες τόνισαν πόσο σημαντικό είναι να ενισχυθεί μέσα από σεμινάρια η αυτοπεποίθηση των γυναικών. Όπως ανέφερε η Αφροδίτη (2):

“Στην αρχή δίσταζα να διεκδικήσω θέση, ένοιωθα ότι δεν κάνω και ενώ μου δίνονταν ευκαιρίες τις απέρριπτα. Μετά από πίεση δέχτηκα και θυμάμαι ότι η παραίτηση ήταν συνέχεια στο μυαλό μου. Είχα πάρα πολύ άγχος ενώ ουσιαστικά ο φόρτος της δουλειάς ήταν ο ίδιος. Με φοβόμουν ότι δεν θα τα καταφέρω και ήθελα για λόγους γοήτρου και αξιοπρέπειας να πετύχω. Είχα όμως τη συμπαράσταση και το σεβασμό των συναδέλφων, οι οποίοι φαίνεται πίστεψαν περισσότερο σε μένα από εμένα και αυτό μου έδινε θάρρος και δύναμη”

Οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος δεν επεδίωξαν να ηγηθούν των οργανώσεων που ηγούνται ή να κατέχουν τις θέσεις που έχουν σήμερα. Αξιοποίησαν τις ευκαιρίες που τους δόθηκαν και τα κατάφεραν. Όλες τονίζουν τα πολλά οφέλη που πήραν σε ότι αφορά τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις εμπειρίες που απέκτησαν. Σε ότι αφορά την προσωπική τους ζωή σχεδόν όλες δήλωσαν ότι σε ότι αφορά τον ελεύθερο χρόνο άλλαξε προς το χειρότερο, αφού δεν τους απομένει αρκετός. Η ανέλιξη μιας γυναίκας συνοδεύεται από θετικά και αρνητικά στοιχεία. Αποκτά εμπειρίες, γνώσεις και γνωριμίες με άτομα της δημόσιας και πολιτικής ζωής, αλλά ταυτόχρονα θυσιάζει την προσωπική της ζωή και τον προσωπικό της ελεύθερο χρόνο.

Όπως πολύ χαρακτηριστικά ανέφερε η Αθηνά(1) :

“Έχεις να συνδυάσεις πάρα πολλά, σπίτι..... παιδιά ..... ανάμειξη με τα κοινά...Υιοθετείς όμως ένα τρόπο σκέψης που σε κάνει να ιεραρχείς κάποια πράγματα και να μην είσαι υστερική. Αρνητικά υπάρχουν γιατί μπορεί να είσαι τόσο πιεσμένη και να μην δώσεις τη σημασία που πρέπει στους δικούς σου ανθρώπους και να δημιουργείς πρόβλημα στα παιδιά ή και στο σύζυγο. Κάτι όμως θα αφήσεις πίσω και σίγουρα δεν θα είναι στη δουλειά σου αλλά στο σπίτι. Ειδικά στα παιδιά και αισθάνεσαι πολλές φορές ...πολλές ενοχές”

Η θέληση και η επιμονή των γυναικών της έρευνας μας να σπάσουν κατεστημένα φαίνεται ότι βοηθά στην καθιέρωση/ εδραίωση του γυναικείου φύλου σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα με επιτυχία και να ανοίγουν πιο εύκολα δρόμους για άλλες γυναίκες. Στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος αντιμετώπισαν άνιση αμοιβή και δυσπιστία στα πρώτα τους βήματα. Περιγράφει η Ινώ (9):

“Βρέθηκα μια γυναίκα το 1974 να διευθύνω μια μικρή επιχείρηση του πατέρα. Ένοιωσα την αμφισβήτηση από τον κοινωνικό περίγυρο, από τους εργαζόμενους αλλά και από τον ίδιο τον πατέρα μου, ο οποίος θεωρούσε ντροπή να εργάζομαι. Μετά από 5 χρόνια απαίτησα από τον πατέρα μου τη διεύθυνση μιας μεγάλης οικογενειακής επιχείρησης. Ο πατέρας ήθελε να φέρει κάποιον άντρα να διευθύνει και δεν το δέχτηκα, επέμενα και τελικά υποχώρησε ο πατέρας”

Η αμφισβήτηση προς μία γυναίκα νεαρή που διέυθυνε μια επιχείρηση- που μέχρι τότε μόνο άντρες διέυθιναν- ήταν πολύ έντονη τόσο από τον κοινωνικό περίγυρο όσο και από τον οικογενειακό τη δεκαετία του 1970. Η Ηλέκτρα(10) ανέφερε:

“Το να είμαι εδώ που είμαι δεν το επεδίωξα. Όταν σπούδαζα έλεγα θέλω το πτυχίο για μένα και δεν θέλω να δουλέψω. Με βοήθησε η συγκυρία ότι η Κύπρος έπρεπε να επιλέξει κάποιες γυναίκες

για να δείξει το καλό της πρόσωπο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με ενοχλεί το γεγονός αυτό και πιστεύω ότι σε ανάλογα πόστα από αυτό που βρίσκομαι εγώ, έπρεπε να υπήρχαν πολλές γυναίκες”

Πολύ χαρακτηριστικά επίσης ήταν τα λόγια της Σοφίας(4) :

“Βίωσα τη διάκριση σε μεγάλο βαθμό. Η αποθήκη των γραφείων ήταν το γραφείο μου και δεν ήταν τυχαίο πιστεύω, έπαιρνα πολύ χαμηλότερο μισθό από άντρες συναδέλφους μου που πιθανόν να έκαναν και λιγότερη δουλειά από μένα. Είχα μια πλήρη απασχόληση και περίπου τη μισή αμοιβή”

Περιγράφει επίσης η Ηλέκτρα (10):

“Το ότι ήμουν γυναίκα δικηγόρος δεν με ήθελαν οι άντρες να τους υπερασπίσω. Θυμάμαι τη δεκαετία του 80 - σε διαδικασία δικαστηρίου- ένα άντρα που τον υπερασπιζόμουν ως δημόσια υπεράσπιση που ανέφερε ότι τον έκανα ρεζίλι στο χωριό γιατί τον κοροϊδεύουν που έχει γυναίκα δικηγόρο. Ακόμα και όταν κέρδισε τη δίκη, μου είπε: Φίλοι φίλοι, σε αγαπώ σε εκτιμώ, αλλά δεν θα σε ξαναβάλω δικηγόρο μου γιατί είσαι γυναίκα.”

Η Ιφιγένεια (7) είχε την ίδια εμπειρία :

“Θυμάμαι χαρακτηριστικά μια περίπτωση που γέροντας μπήκε στο δικηγορικό μου γραφείο και έψαχνε το δικηγόρο και μόλις με είδε φώναζε ότι εγώ θέλω δικηγόρο και όχι γυναίκα”.

Συνοψίζοντας μπορούμε να πούμε ότι ασφαλώς σήμερα ειδικά σε ότι αφορά το επάγγελμα του/της δικηγόρου οι γυναίκες αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό και είναι αποδεκτές στην κοινωνία. Η κοινωνία χρειάζεται χρόνο για να αλλάξει νοοτροπίες, αντιλήψεις και στερεότυπα και αυτό φαίνεται από τη θέση που

βρισκόντουσαν οι γυναίκες πριν μερικά χρόνια και τη βελτίωση που επήλθε σήμερα.

Καταγράφεται η άνιση μεταχείριση των γυναικών αυτών στα πρώτα τους βήματα σε χώρους που είχαν την απόλυτη κυριαρχία οι άντρες. Καταγράφεται επίσης η επιμονή και υπομονή των γυναικών να πετύχουν και να αλλάξουν αντιλήψεις, νοοτροπίες αιώνων και αρνητικά κοινωνικά στερεότυπα για τους ρόλους των δυο φύλων.

### ***i. Ηγετικό μοντέλο***

Αρκετές γυναίκες της έρευνας μας αντιμετώπισαν πρόβλημα στην προσπάθεια τους να εισέλθουν και να ανελιχθούν σε αντρικές μέχρι τότε θέσεις. Αναγκάστηκαν όπως ομολόγησαν να υιοθετήσουν κάποιες αντρικές συμπεριφορές για να ανταπεξέλθουν.

Χαρακτηριστικά τα λόγια της Σοφίας (4):

“Η διαφορετική συμπεριφορά μου από τους άντρες συναδέλφους στον πολιτικό χώρο όπου είχα δραστηριοποιηθεί είχε σαν αποτέλεσμα τη στασιμότητα μου σε ένα σημείο. Οι άντρες θέτοντας υπεράνω το προσωπικό τους όφελος και τις προσωπικές τους φιλοδοξίες με ξεπερνούσαν. Κατάλαβα πολύ αργά ότι έπρεπε να υιοθετήσω δυστυχώς αυτή την αντρική συμπεριφορά για να “επιβιώσω” στον ανδροκρατούμενο κομματικό στίβο”

Οι γυναίκες αναγκάζονται να υιοθετήσουν αντρικές συμπεριφορές για να “επιβιώσουν” στην πολιτική ζωή. Την ίδια εμπειρία είχε και η Αφροδίτη (2), η οποία ανέφερε σχετικά:

“Προσπάθησα να μείνω ο εαυτός μου και χωρίς διαταγές και ψυχρές συμπεριφορές να συνεργαστώ μαζί με τους συναδέλφους /σες μου. Απογοητεύτηκα γιατί διαπίστωνα ότι ο διαφορετικός τρόπος εκμεταλλευόταν αντί να εκτιμηθεί και υποχρεώθηκα να υιοθετήσω κάποιες συμπεριφορές των αντρών προκατόχων μου”

Η Σοφία (4) συμφωνώντας είπε :

“Έχω την εντύπωση ότι προς το παρόν μιμούμαστε τα αντρικά πρότυπα και αυτό γίνεται για να μπορέσουμε να επιβιώσουμε. Δεν είναι μέσα στη γυναικεία φύση αλλά η πίεση να μη μείνεις πίσω σε αναγκάζει να μιμηθείς για να νοιώθεις και να αποδείξεις ότι είσαι το ίδιο. Στις συνεδρίες αν είσαι πρόεδρος μίας επιτροπής με άντρες και γυναίκες πρέπει να κάνεις τη σιδηρά κυρία για να επιβληθείς, να καθιερωθείς”

Αντίθετα η Άρτεμις (3) διαφωνώντας ανέφερε :

“Όχι είναι λάθος και διαφωνώ με τα σλόγκαν ότι υπάρχουν γυναίκες που μιμούνται τους άντρες και άλλες που αναπτύσσουν το δικό τους στυλ . Υπάρχουν τα αντρικά πρότυπα και δεν υπάρχουν γυναικεία λόγω της πρόσφατης ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και σε θέσεις ηγετικές. Σίγουρα θα επηρεαστούν από το αντρικό στυλ που συνήθισαν να βλέπουν και να ζουν μέχρι να καθιερωθεί ένα άλλο στυλ που θα χαρακτηρίζει την πλειοψηφία των γυναικών και θα εκφράζει τις δικές τους ευαισθησίες και χαρακτηριστικά”

Δικαιολογημένα οι γυναίκες μιμούνται αντρικά πρότυπα και συμπεριφορές, αφού αυτά τα πρότυπα ήταν κυρίαρχα επί αιώνες. Είναι γι' αυτό το λόγο που απαιτείται να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, να αναπτυχθούν τα γυναικεία πρότυπα και οι γυναικείες συμπεριφορές που τους ταιριάζουν.

Η ερώτηση που αναφερόταν στο ηγετικό μοντέλο και αν υπάρχουν αντρικά και γυναικεία φαίνεται ότι προκάλεσε τις περισσότερες διαφωνίες μεταξύ των γυναικών της έρευνας μας. Η Ηλέκτρα(10) είπε:

“Είμαστε ίσοι αλλά όχι ίδιοι. Να διατηρήσει ο καθένας τις δικές τους ποιότητες, τη δική του ταυτότητα και ικανότητες. Λειτουργούμε όμως με μοντέλα και πρότυπα. Πρέπει παράλληλα να δώσει η γυναίκα το δικό της

στίγμα. και να μην προσπαθεί να μιμείται αντρικά πρότυπα και συμπεριφορές. Έτσι μόνο θα δείξει τη διαφορετικότητα της”

Ενώ η Ιφιγένεια σχολίασε :

“Κάποιες γυναίκες μιμούνται άντρες και άλλες υιοθετούν ένα πιο ήπιο στυλ, διαφορετικό, χωρίς να έχουν τη ξύλινη γλώσσα των αντρών όπως ήταν η Θάτσερ. Σήμερα έχουμε Διαμαντοπούλου, Μπακογιάννη με ένα άλλο στυλ που με ικανοποιούν. Δεν είναι σκληρές και επιθετικές και δεν σε σου θυμίζουν άντρες. Δεν υπάρχει ακόμα όμως γυναικείο μοντέλο καθιερωμένο.

Κάποιες υιοθετούν το αντρικό και κάποιες προσπαθούν να παραμείνουν όπως είναι με τα γυναικεία χαρίσματα και ευαισθησίες τους και αναπτύσσουν το δικό τους ηγετικό στυλ”

Ελλείψει γυναικείου μοντέλου, οι γυναίκες αναζητούν το μοντέλο εκείνο που θα τις καθιερώσει αλλά πιθανόν να μην τους ταιριάζει .

Η Άρτεμις (3) διαφώνησε πολύ έντονα ότι υπάρχει γυναικείο μοντέλο λέγοντας :

“Δε συμφωνώ ότι οι γυναίκες είναι πιο φιλειρηνικές κλπ . Διαφωνώ με αποτελέσματα διαφόρων επιστημονικών ερευνών/ μελετών και δεν πιστεύω ότι υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο ηγετικό στυλ για τις γυναίκες”

Οι απόψεις διίστανται μεταξύ των γυναικών με την πλειοψηφία να συμφωνεί ότι αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν κάποιες αντρικές συμπεριφορές, κάποια στοιχεία από το αντρικό μοντέλο που είναι πιο επιθετικό, αλλά φαίνεται ότι πετυχαίνει. Όσες περισσότερες γυναίκες καταφέρνουν να ανελιχθούν σε ηγετικές θέσεις τόσο θα αλλάζει η επικρατούσα εικόνα για το πρότυπο του ηγετικού μοντέλου που πρέπει να υιοθετείται.

### **3.3 Οικογενειακές ευθύνες**

Όλες οι γυναίκες συμφώνησαν ότι οι άντρες θα κερδίσουν αν ασχοληθούν με τα παιδιά τους. Πρόσθεσαν επίσης ότι η νέα γενιά φαίνεται ότι κάνει κάποιες υπερβάσεις, κάποιους συμβιβασμούς και μοιράζονται τις δουλειές του σπιτιού όχι όπως τους έμαθαν αλλά όπως αισθάνονται ότι θα συμφιλιώσουν τις οικογενειακές με τις οικογενειακές ευθύνες. Αν και οι σύζυγοι των γυναικών του δείγματος δεν επιμερίστηκαν τις οικογενειακές ευθύνες που τους αναλογούσαν εν τούτοις οι ίδιες θεωρούν ότι ακόμα και η ηθική συμπαράσταση και ενθάρρυνση τους τις βοήθησε να συνεχίσουν. Η αποκλειστική φροντίδα των οικογενειακών ευθυνών ήταν στους ώμους τους. Όλες ανέφεραν ότι η είσοδος των γυναικών στη δημόσια σφαίρα δε συνοδεύτηκε από ανάλογες πολιτικές για να τις βοηθήσουν να συμφιλιώσει τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες. Πιστεύουν επίσης ότι όσο οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με πολλαπλά καθήκοντα ως εργαζόμενες, μητέρες, οικοκυρές και σύζυγοι, οι άντρες θα είναι πιο προνομιούχοι αφού έχουν την πολυτέλεια να φεύγουν από την εργασία τους και να επιστρέφουν στο σπίτι για να ξεκουραστούν και να τους περιποιηθεί η εργαζόμενη γυναίκα τους. Κοινή θέση επίσης ήταν ότι ο ρόλος της οικογένειας είναι εξίσου σημαντικός με το σχολείο και σε αυτό το περιβάλλον όλοι και όλες έχουν και λόγο και ρόλο να διαδραματίσουν. (Περισσότερα στοιχεία και πιο συγκεντρωμένα για την κάθε γυναίκα περιγράφονται στα παραρτήματα VI και VII).

Όπως ανέφερε η Σοφία (4):

“Όταν δεν ζεις τις διακρίσεις είναι δύσκολο να τις αντιληφθείς και να κατανοήσεις το πρόβλημα και να αγωνιστείς για την άρση τους. Μόνο όταν τις ζεις θέλεις να αλλάξεις τα πράγματα. Οι άντρες δεν αντιμετωπίζουν αυτές τις διακρίσεις και για αυτό δεν μπορούν να κατανοήσουν το φόρτο των γυναικών”

Στην ερώτηση πως κατάφεραν να επιμερίσουν ευθύνες στη δική τους οικογένεια η απάντηση της Αφροδίτης (2) ήταν:



“Δεν επιμερίστηκαν, απλά τα φορτώθηκα όλα, αφού βαρέθηκα να μουρμουρώ και να παρακαλώ να αναλάβει ένα μέρος των ευθυνών και αυτό ήταν εξουθενωτικό, κουραστικό και ψυχοφθόρο”

Η Σοφία (4) που παντρεύτηκε ενώ ήταν φοιτήτρια κατέθεσε τη δική της εμπειρία :

“Ήμασταν στο εξωτερικό με το σύζυγο μετά την αποφοίτηση μας από το πανεπιστήμιο όπου ο σύζυγος έκανε μεταπτυχιακό. Ήδη είχαμε 2 παιδιά και η ευθύνη για το σπίτι και τη φροντίδα των παιδιών ήταν δική μου. Κανένας όμως δεν σκέφτηκε ότι είχα κι εγώ δικαίωμα σε αυτή τη διαδικασία, και ότι μπορούσα κι εγώ να κάνω μεταπτυχιακό. Ούτε κι εγώ η ίδια δεν το είδα με αυτή τη σκοπιά. Θεωρούσα ότι ο σύζυγος πρέπει να προχωρήσει να ανέλθει. Ήταν μία διαδικασία που παρασύρει... η γυναίκα στο σπίτι.... και ο άντρας να προχωρά. Τότε δεν με ενοχλούσε, σήμερα όμως με ενοχλεί.... και με πληγώνει. Δε βίωνα διακρίσεις στο περιβάλλον του σπιτιού όσο σπουδάζαμε. Επιστρέφοντας στην Κύπρο σταμάτησε να βοηθά. Προσαρμόστηκε στα δεδομένα της κυπριακής κοινωνίας, ντρεπόταν να κάνει πράγματα που έκανε στο εξωτερικό π.χ να απλώνει τα ρούχα και να τα μαζεύει. Η απάντηση του ήταν “Ούτε να το σκεφτείς είμαστε στην Κύπρο τώρα και θα μας δει κανένας και θα γελά, θα με κοροϊδεύει”

Αρκετές από τις γυναίκες του δείγματος ανέφεραν ότι υπήρχε η οικονομική ευχέρεια και αυτό τους απελευθέρωνε χρόνο και τους έδινε την ευκαιρία να επιλέξουν να εμπλακούν ή όχι, διευθετώντας τη φύλαξη των παιδιών αλλά και την καθαριότητα του σπιτιού. Χαρακτηριστικά ανέφερε η Σοφία (4):

“Χρειάστηκε να γίνω 45 χρονών να διεκδικήσω βουλευτική έδρα. Όταν ήμουν υποψήφια ένοιωθα ότι ήμουν πολύ μακριά από τα παιδιά μου. Δεν διεκδίκησα πιο νωρίς οποιοδήποτε αξίωμα πέραν από τη δουλειά μου μέσα στο κόμμα Όταν δω τους συναγωνιστές μου που ξεκινήσαμε μαζί ή που ήρθαν μετά από μένα, βλέπω ότι

αυτοί προχώρησαν σκαλιά πιο μπροστά μου, γιατί εγώ επιτελούσα ακόμα ένα ρόλο και αυτοί μόνο τη δουλειά τους και την πολιτική. Όμως δε μετάνιωσα γιατί γέννησα τα παιδιά μου, γιατί έγινα μητέρα και έχασα τη γρήγορη ανέλιξη. Φυσικά οι άντρες δεν ξέρουν τι χάνουν, εμείς οι γυναίκες ξέρουμε τι κερδίζουμε. Για αυτό πρέπει να δημιουργηθούν σωστές διευκολύνσεις. Οι άντρες δεν έχουν αυτά τα διλήμματα και έτσι ξεπερνούν τις γυναίκες ακόμα και τις ικανότερες τους. Οι άντρες χωρίς άγχος και ενοχές κάνουν την προεκλογική τους εκστρατεία και επιστρέφοντας το βράδυ στο σπίτι θα το βρουν καθαρό, θα βρουν φαγητό μαγειρεμένο αν όχι και σερβιρισμένο και τα παιδιά διαβασμένα και λουσμένα”

Όλες συμφώνησαν ότι η ύπαρξη δομών φροντίδας των παιδιών απελευθερώνει χρόνο και ενέργεια από τους γονείς και ιδίως τις γυναίκες και τους δίνει την ευκαιρία να ενασχοληθούν με το δημόσιο χώρο. Ανέφεραν επίσης ότι η οικογένεια συντείνει σημαντικά στην αναπαραγωγή ή εξάλειψη των αρνητικών αντιλήψεων και στερεοτύπων σε βάρος της γυναίκας και θέτει γερά θεμέλια.

Η Ήρα (5) με απογοήτευση είπε:

“ Ο σύζυγος ότι κάνει το κάνει τυχαία και σποραδικά Χρειάστηκε να αγωνιστώ. Μέχρι και τα πεθερικά μου ήθελαν να μη δουλεύω αφού δεν είχαμε οικονομική ανάγκη. Χρειάστηκε αγώνας. Ανήκω στη μεταβατική γενιά. Η ίδια πίστευα πολύ σε αυτό που κάνω. Άλλες συμφοιτήτριες μου επέλεξαν να κάτσουν στο σπίτι. Σίγουρα έχω βοήθεια στο σπίτι. Δεν απαιτώ από την κόρη να μου κάνει δουλειές γιατί είναι κορίτσι. Αν δεν είχα βοήθεια θα ήταν όλα φορτωμένα πάνω μου και θέλω το σπίτι μου καθαρό. Οι γυναίκες όσο ψηλά κι αν ανέβουν κουβαλούν τα αρνητικά στερεότυπα της κοινωνίας για τους ρόλους των δυο φύλων. Η ευθύνη του σπιτιού είναι στους ώμους τους”

Η συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο των γυναικών είτε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας είτε να ανελιχθούν σε όποιο τομέα δραστηριοποιούνται. Η Ευρωπαϊκή Ένωση σε αυτόν τον τομέα πέραν από τις χρηματοδοτήσεις της σε ευρωπαϊκά προγράμματα για το θέμα αυτό, δεν υιοθέτησε καμιά οδηγία που θα είναι δεσμευτική για τα κράτη μέλη. Με αυτό τον τρόπο θα αναγκαστούν οι κυβερνήσεις να υιοθετήσουν κάποια δραστικά μέτρα. Η ανάπτυξη δομών φροντίδας των παιδιών που είναι ένας από τους στόχους της στρατηγικής της Λισσαβόνας δεν έγινε ακόμα πραγματικότητα στα κράτη μέλη.

Φαίνεται όμως ότι και οι ίδιες οι γυναίκες μπορούν να βοηθήσουν σε αυτό τον τομέα αποφεύγοντας να αναπαράγουν αντιλήψεις για το ρόλο των δυο φύλων στη δική τους οικογένεια. Απαραίτητη φυσικά κρίνεται και η συνεισφορά του πατέρα, ώστε να μη δημιουργεί λανθασμένα πρότυπα στα παιδιά του.

Η Ιφιγένεια (7) ανέφερε :

“Δεν διαχώρισα αγορίστικες συμπεριφορές και κοριτσιίστικες στο δικό μου σπίτι, αλλά προσπάθησα να μεγαλώσουν το ίδιο και να βοηθούν και τα δυο παιδιά. Ωστόσο το πρότυπο του πατέρα επηρέαζε το γιο που σχημάτισε την εντύπωση ότι οι άντρες δεν κάνουν δουλειές στο σπίτι. Επίσης μέσα από τις φίλιες και το νηπιαγωγείο άρχισαν και διαχώριζαν τα παιχνίδια τους σε αγορίστικα και κοριτσιίστικα.”

Όλες οι γυναίκες του δείγματος συμφώνησαν ότι η προσπάθεια αυτή πρέπει να είναι συλλογική για να έχει αποτελέσματα και όχι μεμονωμένες περιπτώσεις. Οι στερεότυπες αντιλήψεις ακόμα και αν δεν καλλιεργηθούν μέσα στο σπίτι, αναπόφευκτα φαίνεται ότι επηρεάζουν όσα προωθούνται και υιοθετούνται μέσω άλλων οικογενειών και του σχολικού περιβάλλοντος.

Η Ηλέκτρα (10) είπε σχετικά:

“Ο ρόλος της οικογένειας είναι κλειδί για τη μετέπειτα πορεία των δυο φύλων. Οι γονείς πρέπει να μη διαχωρίζουν ρόλους ανά φύλο ούτε μεταξύ τους και ούτε στα παιδιά τους. Αντίθετα πρέπει να καλλιεργούν την ισότητα και την ίση μεταχείριση”

Θεωρούν επίσης ότι η συμπαράσταση του στενού οικογενειακού χώρου είναι προϋπόθεση για μια γυναίκα να εμπλακεί ενεργά είτε στην πολιτική ή οπουδήποτε αλλού προσφέρει. Επίσης η παροχή βοήθειας στην καθαριότητα του σπιτιού αλλά και στη φροντίδα των παιδιών βοηθά πολύ τις γυναίκες που κάνουν καριέρα. Όπως ανέφερε η Σοφία (4):

“Το άγχος των γυναικών για τις οικογενειακές ευθύνες ουσιαστικά δεν αρχίζει με την επιστροφή τους στο σπίτι αλλά και ενόσω είναι στη δουλειά σκέφτονται αυτά που έχουν να κάνουν γυρνώντας στο σπίτι. Για τη γυναίκα η καριέρα και οι επιπλέον ώρες εθελοντικής εργασίας είναι κόστος προσωπικό αλλά και οικογενειακό”

Όπως ανέφερε εξάλλου η Ηλέκτρα (10):

“Η γυναίκα με προσωπικές θυσίες τα καταφέρνει αρκεί να το θελήσει και να τολμήσει. Έχει απίστευτη δύναμη, υπομονή και αντοχή.”

Συνοψίζοντας τα λεχθέντα των γυναικών καταγράφεται το γεγονός ότι οι επιπτώσεις στις γυναίκες που αποφασίζουν να ενεργοποιηθούν στη δημόσια ζωή είναι αρνητικές, αφού προσθέτουν στους ώμους της ακόμα ένα βάρος, χωρίς να παίρνουν και την ανάλογη βοήθεια από το σύζυγο ή την πολιτεία. Είναι όμως σημαντική και η έγκριση της επιλογής των γυναικών από τον κοινωνικό τους περίγυρο, ανεξάρτητα αν θα τις βοηθήσουν και στην πράξη. Ακόμα όμως και στην περίπτωση που δεν υπάρχει αντίδραση από το στενό οικογενειακό τους χώρο, δυστυχώς οι γυναίκες αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών. Είναι πολύ δύσκολο εγχείρημα η συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών για τις εργαζόμενες

γυναίκες. Είναι ακόμα πιο δύσκολο για τις γυναίκες που δεν έχουν κάποιο καθορισμένο ωράριο εργασίας, εφόσον εργάζονται ή και προσφέρουν σε μια οργάνωση. Η συμπαράσταση όμως του συντρόφου, έστω και ηθική, είναι πολύ σημαντική και καταλυτική. Οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος πιστεύουν ότι οι περισσότεροι άντρες είναι πιο προνομιούχοι, αφού δεν έχουν την αποκλειστική ευθύνη του σπιτιού και των παιδιών αλλά ούτε καν κάποιες συγκεκριμένες ευθύνες του σπιτιού και των παιδιών.

### **3.4 Αποτίμηση προσφοράς**

Η κάθε μια από τις γυναίκες του δείγματος αισθάνεται ότι έβαλε το δικό της λιθαράκι στην πορεία για την ισότητα των φύλων στην κυπριακή κοινωνία, είτε στον πολιτικό/ συνδικαλιστικό/ γυναικείο χώρο που ανήκουν είτε συλλογικά στην κυπριακή κοινωνία. Η Ρέα (6) η μεγαλύτερη σε ηλικία από τις γυναίκες πρωτοστάτησε στη δημιουργία της πρώτης γυναικείας οργάνωσης σε μια εποχή που δεν υπήρχαν ούτε πολιτικά κόμματα ούτε και συνδικαλιστικές οργανώσεις και δρούσε στον τομέα της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε:

“ Οι δασκάλες την εποχή μου (1940 περίπου) έπρεπε να είναι ανύπανδρες για να δικαιούνται να εργάζονται .Γνώριζα δασκάλα που ήταν 15 χρόνια αρραβωνιασμένη και δεν παντρευόταν για να δικαιούται να εξασκεί το επάγγελμά της. Ο μισθός τους επίσης ήταν χαμηλότερος από τους δασκάλους. Απαιτήσαμε όμως ως οργάνωση των δημοκρατικών γυναικών και κερδίσαμε από την κυβέρνηση της αγγλοκρατίας την ίση αμοιβή και το δικαίωμα τους να παντρεύονται και να εργάζονται. Επίσης οι νοσοκόμες είχαν άνιση αμοιβή και τις κατεβάσαμε σε απεργία και κέρδισαν ίση αμοιβή με τους άντρες”

Όλες οι γυναίκες με πολλή ταπεινότητα (δυσκολεύονταν να μιλήσουν για το θέμα αυτό) ανέφεραν ότι πρόσφεραν στον τομέα της προώθησης της ισότητας των

φύλων είτε προωθώντας νομοθεσίες είτε σε ότι αφορά την ενημέρωση, επιμόρφωση των γυναικών για τα δικαιώματά τους. Άφησαν το δικό τους αποτύπωμα και τη δική τους θετική συνεισφορά στην προώθηση των θεμάτων ισότητας των φύλων στην κυπριακή κοινωνία μέσα σε αντίξοες συνθήκες. Η Άρτεμις (3) σχολίασε:

“Νομίζω ότι έβαλα κι εγώ το δικό μου λιθαράκι για να κάνουμε πέντε βήματα μπροστά. Είμαστε η κουρασμένη γενιά των γυναικών της εισβολής. Μπήκαμε βίαια λόγω της τουρκικής εισβολής σε μια ανδροκρατούμενη αγορά εργασίας με χαμηλούς μισθούς, χωρίς άδεια μητρότητας κλπ ως εφεδρικό εργατικό δυναμικό και αγωνιστήκαμε μετά να πετύχουμε ίσα δικαιώματα. Δεν μας δόθηκε ο χρόνος να προετοιμάσουμε το έδαφος. Πήραμε το βάρος να κάνουμε νομοθεσίες, να εκσυγχρονίσουμε νομοθεσίες και δεν είναι λόγω Ευρώπης απλά έγιναν πιο γρήγορα λόγω της ένταξης μας. Οι αγώνες μας βοήθησαν πάρα πολύ. Θέλω πριν κλείσω τον κύκλο μου να δω και πρακτική εφαρμογή των νομοθεσιών. Ελπίζω τα επόμενα 10 χρόνια να το δούμε”

Αρκετές γυναίκες του δείγματος θεωρούν ως κέρδος της όλης προσφοράς τους την αναβάθμιση των θεμάτων ισότητας στην ίδια τους την οργάνωση ή τον πολιτικό τους χώρο. Άλλες θεωρούν θετικό γεγονός την ανατροπή της εικόνας των αντρικών επαγγελμάτων που κατέκτησαν. Η Αθηνά (1) είπε χαρακτηριστικά :

“Άλλαξαν επίσης πράγματα στη Βουλή, προωθείται και εκεί το θέμα αυτό, ενώ πριν δεν γινόταν. Χωρίς να έχουμε φτάσει στο επιθυμητό. Βλέπουμε.... ότι και άντρες συνάδελφοι βουλευτές άρχισαν να αλλάζουν στάσεις, αντιλήψεις και νοοτροπίες. Η επιμονή και ο συνεχής αγώνας αποδίδουν καρπούς. Δεν πρέπει να τα βάζεις κάτω αλλά να επιμένεις και να μην απογοητεύεσαι. Σε όποιο πόστο και αν είσαι πρέπει να προσπαθείς με μεθοδικότητα και επιμονή”

Πολύ χαρακτηριστικά είναι επίσης τα λόγια της Ιφιγένειας (7):

“Μαζί με τις άλλες παλιές και νέες φίλες που δραστηριοποιούνταν ακολουθήσαμε την τακτική η ισχύς εν τη ενώσει. Φέραμε νέο ήθος συνεργασίας και επικοινωνίας. Οι άντρες δεν τα κατάφεραν τόσο σε αυτό τον τομέα. Εργαστήκαμε συναινετικά με τις άλλες οργανώσεις των άλλων κομματικών χώρων και είχαμε μία φωνή στα κοινά αιτήματα για προώθηση της ισότητας των φύλων ”

Η Άρτεμις (3) αισθάνεται ότι:

“Έβαλα το δικό μου λιθαράκι στη βελτίωση της θέσης της γυναίκας ανεξάρτητα αν δεν φτάσαμε στο επιθυμητό αποτέλεσμα. Τα δικαιώματα της γυναίκας σήμερα είναι δεδομένα αλλά στη δεκαετία του 30 η γυναίκα ήταν κλεισμένη στο σπίτι, εξαρτώμενη από το λόγο του αδελφού, του πατέρα, του συζύγου και δεν μπορούσε να έχει το δικό της λόγο. Δεν μπορούσε να φανταστεί κανείς μέχρι το 1960 ότι θα αποκτούσε το δικαίωμα να ψηφίσει, να ψηφιστεί, να σπουδάσει κλπ. Νοιώθω πολύ ικανοποιημένη γιατί έδωσα με το παράδειγμα μου πολλά σε άλλες γυναίκες. Σήμερα έχει συνταγματικά τα ίδια δικαιώματα με τον άντρα. Το γυναικείο πρόβλημα χρειάζεται και τους άντρες συνοδοιπόρους. Η γυναίκα σήμερα είναι ένας παράγοντας οικονομικός κλπ”

Η Ινώ (9) γεμάτη αυτοπεποίθηση ανέφερε :

“Πρόσφερα το μοντέλο του ότι μπορείς να είσαι γυναίκα, να κάνεις δικά σου πράγματα χωρίς να σημαίνει ότι ανταγωνίζεσαι τον άντρα σου Συμβούλεψα πολλές γυναίκες να αλλάξουν, να μην ντρέπονται και να τολμούν. Στους συνδέσμους που μετέχω έσπασα το κατεστημένο των αντρών και τους έδωσα να καταλάβουν ότι δεν ήμουν ανταγωνίστρια τους.... και δεν διεκδικούσα να τους φάω. Η κάθε πετυχημένη γυναίκα είναι ένα πρότυπο για μερικές άλλες και αυτό είναι ένα θετικό βήμα. Μπορούν να έχουν τη δική τους επαγγελματική πετυχημένη ζωή όπως πιθανόν και οι σύζυγοι τους, χωρίς να μειώνεται η αίγλη των συζύγων” .

Ταυτόχρονα όμως όλες οι εργαζόμενες μητέρες του δείγματος αισθάνονται ότι στερήσαν από την οικογένεια τους τη φυσική παρουσία τους .

“Δεν έδωσα στα παιδιά μου τη σημασία που θα ήθελα, αν και ήμουν το αόρατο μάτι και τα παρακολουθούσα με τον τρόπο μου και έδωσα τις βάσεις πιστεύω”

ανέφερε η Ιφιγένεια γεμάτη ενοχές (7)

Η Αθηνά (1) είπε με θλίψη και τύψεις ότι :

“Κάποια πράγματα που ονειρεύεσαι να κάνεις και δεν τα έκανες. Θα μπορούσα να ήμουν πιο κοντά στα παιδιά μου και εκεί είναι το έλλειμμα μου. Γι, αυτό υποστηρίζω το ολοήμερο σχολείο. Να έχουν οι γονείς μια δημιουργική απασχόληση για τα παιδιά τους και να μπορούν οι ίδιοι να αξιοποιούν και αλλού το χρόνο τους”

Συμπερασματικά φαίνεται ότι οι γυναίκες αυτές αγωνίστηκαν και πέτυχαν αρκετά για την ισότητα των φύλων στην κυπριακή κοινωνία. Ταυτόχρονα αυτές οι δραστηριοποιημένες ενεργά γυναίκες αισθάνονται ενοχές ότι δεν έδωσαν όσα θα ήθελαν στα παιδιά τους λόγω έλλειψης χρόνου. Το τίμημα που πληρώνουν οι γυναίκες που αποφασίζουν να κάνουν οικογένεια αλλά και να πολιτικοποιηθούν ή να κάνουν καριέρα είναι διπλό. Από τη μια τα όσα έχουν να παλέψει μέσα στο ίδιο το σπίτι, στον εργασιακό ή κομματικό τους χώρο και ταυτόχρονα το ψυχολογικό στρες, οι τύψεις και ενοχές για το λιγοστό χρόνο που αφιερώνουν στα παιδιά τους



#### **4 Βιώματα σχολικού περιβάλλοντος**

Ήταν έντονος ο διαχωρισμός των αγοριών από τα κορίτσια τόσο μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια όσο και από τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, οι οποίοι/ες συντηρούσαν και αναπαρήγαγαν τις διακρίσεις μεταξύ των δυο φύλων.

##### **4.1 Πρωτοβάθμια εκπαίδευση**

Αρκετές γυναίκες του δείγματος δε συμφοίτησαν με αγόρια ούτε καν στο δημοτικό αφού υπήρχαν δημοτικά αρρένων και θηλέων. Γενικά η κοινωνία ήταν πιο αυστηρή με το ντύσιμο των κοριτσιών και τη συμπεριφορά τους. Τα κορίτσια μάθαιναν να είναι υπάκουα, ευγενικά, να γνωρίζουν όσα αφορούν τη φροντίδα ενός σπιτιού (καθαριότητα, μαγείρεμα κλπ). Όπως ανέφερε πολύ χαρακτηριστικά η Ιφιγένεια(7):

“Υπήρχε δημοτικό θηλέων και αρρένων τα οποία ήταν δίπλα –δίπλα με κοινή αυλή και ένα διαχωριστικό “ένα είδος πράσινης γραμμής” .

Όλες οι γυναίκες συμφώνησαν ότι οι προκαθορισμένοι κοινωνικοί ρόλοι για τα δυο φύλα αναπαράγονταν από την παιδική ηλικία μέσα στο σπίτι αλλά και στο σχολείο μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια. Τα παιδιά, αγόρια και κορίτσια μπαίνοντας στο σχολικό περιβάλλον διδάσκονταν μέσα από τα σχολικά βιβλία αλλά και από τους ίδιους τους/τις εκπαιδευτικούς τις κοινωνικές διαφορές των δυο φύλων και τους ρόλους που έχουν στην οικογένεια. Ο διαχωρισμός αυτός θηλέων και αρρένων από μόνος του καθόριζε πολλούς διακριτούς ρόλους λόγω φύλου. Τα σχολικά εγχειρίδια όχι απλά εφοδίαζαν τα παιδιά με γνώσεις αλλά καθόριζαν και τους κοινωνικούς ρόλους των δυο φύλων, περιγράφοντας τις καθημερινές ασχολίες ενός άντρα-τροφού και μιας γυναίκας ως οικοκυράς και μητέρας. Το σχολικό περιβάλλον της δημοτικής εκπαίδευσης διατηρούσε και συντηρούσε τις αντιλήψεις για τους ρόλους των δυο φύλων. Τα αγόρια δεν έκαναν το μάθημα των οικοκυρικών, αφού αυτό ήταν γυναικείο καθήκον και έκαναν κηπουρική, ένα επάγγελμα που πολλές γυναίκες έκαναν αμισθί στους κήπους των δικών τους σπιτιών ή χωραφιών. Μέχρι πρόσφατα εφαρμοζόταν η διαιώνιση των διακρίσεων

με διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε γυναικεία και αντρικά και αποκλεισμό ενός από τα δυο φύλα από κάποια επαγγέλματα . Όπως είπε η Άρτεμις (3):

“Υπήρχαν διακρίσεις , διαφορετικές σειρές μαθητών και άλλες σειρές οι μαθήτριες. Η τιμωρία τους ήταν να καθίσουν με το αντίθετο φύλο και να τα κοροϊδεύουν”.

Όπως επίσης αναφέρθηκε από τη Σοφία (4) :

“Θυμάμαι χαρακτηριστικά που μαγειρέψαμε τα κορίτσια στο μάθημα των οικοκυρικών για να φιλοξενήσουμε τους συμμαθητές μας” .

Ενώ η Ηλέκτρα πρόσθεσε (10):

“Μέσα από τα βιβλία του δημοτικού παρουσιαζόταν η γυναίκα με την παραδοσιακή μορφή της μάνας, χωρίς να υποτιμώ αυτή τη μορφή. Αυτά τα στερεότυπα ανακυκλώνονται και αναπαράγονται στο σχολείο”

Το σχολικό περιβάλλον της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης καλλιεργούσε και αναπαρήγαγε τους δοτούς κοινωνικούς ρόλους για τα δυο φύλα. Παρά τις προσπάθειες που καταβλήθηκαν και καταβάλλονται τα τελευταία χρόνια για αλλαγή των σχολικών εγχειριδίων, ώστε να προβάλλονται άντρες και γυναίκες ισότιμα, εν τούτοις νοοτροπίες και αντιλήψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών δεν βοηθούν και πολύ στην ανατροπή της κατάστασης αυτής.

#### **4.2 Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση**

Στο γυμνάσιο (εξατάξιο για όλες) ήταν καλύτερα τα πράγματα φαίνεται από τις δηλώσεις των γυναικών, ειδικά αν είχαν την τύχη να έχουν προοδευτικές καθηγήτριες με τις οποίες συζητούσαν ελεύθερα. Πολύ χαρακτηριστικά είναι τα ακόλουθα λόγια της Ηλέκτρας (10) που από όσες θέσεις ευθύνης και αν πέρασε, πρόσφερε πάρα πολλά στον τομέα της ισότητας των φύλων:

“Πήρα το βραβείο στο γυμνάσιο υποστηρίζοντας τη μη ανάμειξη της γυναίκας στην πολιτική ζωή και το πήρα στην πειστικότητα των επιχειρημάτων. Ότι δηλαδή οι γυναίκες έπρεπε να μείνουν στο σπίτι για να εξισορροπούνται οι δυο ρόλοι. Δεν θεωρούσα ότι αποκλείονται οι γυναίκες αλλά αμφέβαλλα για το πως θα τα καταφέρουν με τόσες ευθύνες”

Η Πηνελόπη πολύ έντονα τόνισε:

“Χρειάζεται πίστη, θέληση και να είναι ανοικτή μια γυναίκα σε αλλαγές και ανατροπές τις οποίες να βλέπει θετικά και να κτίζει. Πολύ σημαντικό ρόλο παίζουν και τα πρότυπα των δασκάλων, καθηγητών, εκτός από την οικογένεια. Το σχολείο ανακυκλώνει και αναπαράγει στερεότυπα που επηρεάζουν τη ζωή των παιδιών αρνητικά ως προς τους κοινωνικούς ρόλους αντρών και γυναικών”

Επίσης όσες είχαν φοιτήσει σε μικτά δημοτικά σχολεία, περιέγραψαν πολύ έντονα τον απότομο διαχωρισμό των αγοριών από τα κορίτσια στο γυμνάσιο.

“Είχα έντονες αντιρρήσεις σε όσα μας μάθαιναν. Να μη μιλάμε με αγόρια , να ντυνόμαστε σεμνά..... και με ενοχλούσε. Δεν σου επέτρεπαν να συζητήσεις ή να διαφωνήσεις. Δεν είχες δικαίωμα να έχεις δική σου άποψη” ανέφερε η Ινώ (9).

Η Ήρα (5) δήλωσε πολύ εμφαντικά:

“Σοκαρίστηκα πολύ με τον απότομο διαχωρισμό μας από τα αγόρια όταν πήγα γυμνάσιο. Η παρέα μου ήταν αγόρια και έπρεπε ξαφνικά να μην

τους κάνω παρέα και να μην τους χαιρετώ όταν πήγα στο γυμνάσιο. Παίζει πολύ σημαντικό ρόλο το σχολείο και δεν είμαι σίγουρη ότι παίζει το ρόλο που πρέπει. Θέλουν ενημέρωση ευαισθητοποίηση οι δάσκαλοι και οι καθηγητές για τα θέματα ισότητας”

Υπήρχαν διαφορετικοί κλάδοι σπουδών, σχεδόν απαγορευτικοί για κορίτσια, αφού έπρεπε για την εποχή εκείνη όσες αποφάσιζαν να τους ακολουθήσουν να φοιτήσουν σε σχολείο αρρένων και το γεγονός αυτό απέτρεπε τους γονείς να στέλνουν τα κορίτσια τους σε ένα αντρικό σχολικό περιβάλλον. Η κατάσταση αυτή αν και πιο συγκαλυμμένη συνεχίστηκε μέχρι πρόσφατα και για παράδειγμα στην πλειοψηφία τους οι άντρες δεν επέλεγαν να γίνουν νηπιαγωγοί ή αισθητικοί και οι γυναίκες δεν επέλεγαν και δεν επιλέγουν επαγγέλματα υδραυλικού, κτίστη, ηλεκτρολόγου κλπ.

Η απόσταση που έπρεπε να κρατούν τα δυο φύλα, η παρέα μόνο με άτομα του φύλου τους αλλά και οι αυστηρές τιμωρίες που επιβάλλονταν δημιουργούσε “εσωτερικές αντιδράσεις”, αφού δεν τολμούσαν να διαμαρτυρηθούν τα παιδιά. Πολύ χαρακτηριστικά είπε η Ιφιγένεια (7):

“Δεν μπορούσες να μιλήσεις ούτε με τον αδελφό σου από φόβο ότι θα τιμωρηθείς. Δίπλα από το σχολείο μου ήταν το σχολείο του αδελφού μου και τα διαλείμματα μας χώριζε ένας φραγμός μόνο και έπρεπε να μην του μιλήσω αν τον συναντούσα”

Όλες οι γυναίκες συμφώνησαν ότι η μαζική είσοδος των κοριτσιών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση άνοιξε τους ορίζοντες για τις επερχόμενες αλλαγές στους αδικαιολόγητους αυτούς διαχωρισμούς των αγοριών από τα κορίτσια. Συνεχίστηκαν φυσικά άλλα φαινόμενα που αναπαρήγαγαν τα στερεότυπα των δυο φύλων όπως για παράδειγμα να ακολουθούν τα αγόρια πρακτική κατεύθυνση και τα κορίτσια κλασική.

Αρκετές γυναίκες του δείγματος που φοίτησαν σε μικτά γυμνάσια, διεκδικούσαν θέση μέχρι και την προεδρία του συμβουλίου της τάξης και τα κατάφεραν να εκλεγούν. Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η Σοφία (4):

“Ίσως να είμαι ένα “κακό παράδειγμα” για την εποχή εκείνη, αφού σε όλες τις τάξεις του γυμνασίου εκλεγόμουν πρόεδρος της τάξης”

Επίσης η Πηνελόπη (8) ανέφερε:

“ Μέσα από τις κατευθύνσεις που ακολουθούσαν τα δυο φύλα φαινότουσαν τα αποτελέσματα των δοτών ρόλων . Όμως δεν μιλούσε κανείς και καμιά για κάτι το διαφορετικό. Θεωρούνταν όλα δεδομένα και φυσιολογικά”

Ενώ η Αθηνά (1) είπε χαρακτηριστικά:

“ Οι κλάδοι σπουδών είχαν το φύλο τους για αρκετά χρόνια για να μην πούμε μέχρι σήμερα μερικοί”

Όλες οι γυναίκες συμφώνησαν ότι ο ρόλος του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος αλλά και των εκπαιδευτικών είναι τεράστιος στη διαμόρφωση του χαρακτήρα των παιδιών και πολύ σημαντικός ο ρόλος του στην επίτευξη της ισότητας των φύλων και πρέπει έστω και τώρα να δοθεί η δέουσα προσοχή και προτεραιότητα στο θέμα αυτό. Το σχολικό περιβάλλον καθορίζει μετά την οικογένεια τα επίκτητα κοινωνικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων και γι’ αυτό πρέπει να μην καλλιεργούνται στερεότυπα, προκαταλήψεις και αντιλήψεις για το ρόλο των αντρών και γυναικών, αλλά να προωθείται η ισότητα και να δίνονται ίσες ευκαιρίες.

### **4.3 Τριτοβάθμια εκπαίδευση**

Στο περιβάλλον της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης- που ωστόσο λιγοστές γυναίκες έφταναν- δεν υπήρχαν τουλάχιστον εμφανείς διακριτοί ρόλοι. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν καλλιεργούσε και δεν αναπαρήγαγε αντιλήψεις και στερεότυπα για το ρόλο των δυο φύλων. Όλες οι γυναίκες του δείγματος ανέφεραν ότι ένιωθαν ίσες σε αυτό το σχολικό περιβάλλον και δεν βίωσαν διακρίσεις σε βάρος τους λόγω του φύλου τους. Πολύ χαρακτηριστικά ανέφερε η Σοφία (4):

“ Όταν ήμουν φοιτήτρια ήμουν εναντίον των γυναικείων οργανώσεων γιατί δεν έβλεπα λόγο ύπαρξης τους”

Η Ηλέκτρα (10) πολύ γλαφυρά περιέγραψε τη φοιτητική της ζωή ως ακολούθως:

“Το πανεπιστήμιο ήταν ένας από τους σημαντικούς σταθμούς της ζωής μου. Η νομική σου μαθαίνει να βάζεις ένα κόμμα και να συνεχίζεις, όχι τελεία. Μια γυναίκα δεν πρέπει να βάζει ποτέ τελεία στην πορεία της, μόνο κόμμα και.... να ξαναρχίζει , να συνεχίζει . Το πανεπιστήμιο είναι ένας σημαντικός σταθμός στη ζωή των ανθρώπων και δη των γυναικών”

Όπως ανέφεραν μερικές γυναίκες του δείγματος, στη νομική σχολή το 1965-1970 υπήρχαν λίγες γυναίκες και υπήρχε ακόμα η υπεροχή των αντρών στον αριθμό των φοιτητών ενώ στη φιλοσοφική υπήρχαν πάρα πολλές γυναίκες. Όπως επίσης χαρακτηριστικά ανέφερε η Πηνελόπη(8):

“ Στην εκπαίδευση η γυναίκα προχώρησε ίσως γιατί καθορίζοντας ρόλους στη γυναίκα αυτές ακολουθούν. Οι αντιλήψεις που καλλιεργούνταν στην εκπαίδευση οδηγούσαν και σε διαφορετικές επιλογές κλάδων σπουδών. Η φιλοσοφική ήταν κλάδος γυναικείος και η νομική των αντρών ως επί το πλείστον”

Καταληκτικά κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό μπορούμε να πούμε ότι το σχολικό περιβάλλον σχεδόν σε όλες του τις βαθμίδες έπαιξε και παίζει μέχρι σήμερα ένα καταλυτικό ρόλο ως προς την ισότητα των φύλων. Χρειάζεται να καταρτιστούν και να ευαισθητοποιηθούν οι ίδιοι/ες οι εκπαιδευτικοί στα θέματα ισότητας των φύλων για να μη διαιωνίζουν στερεότυπα και αντιλήψεις και να αφαιρεθεί από τα σχολικά εγχειρίδια κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών.

## **5. Ρόλος Πολιτικών κομμάτων /γυναικείων οργανώσεων και ιθυνόντων**

Από τα δεδομένα της έρευνας προκύπτει ότι ο ρόλος των πολιτικών κομμάτων, των γυναικείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και των ιθυνόντων (των αρμόδιων για χάραξη πολιτικών) είναι πολύ σημαντικός.

### **5.1 Ρόλος γυναικείων οργανώσεων.**

Οι απόψεις των γυναικών για το ρόλο των γυναικείων οργανώσεων διαφοροποιούνται αρκετά, αφού όσες γυναίκες δεν είναι μέλη των γυναικείων οργανώσεων ή είναι απλά μέλη αισθάνονται ότι πρέπει να αλλάξουν κάποια πράγματα, ώστε να μην είναι τόσο έντονα συνδεδεμένες με τα πολιτικά κόμματα και να μπορούν να ασκούν δημόσια κριτική. Ακόμα όμως και γυναίκες που ηγούνται γυναικείων οργανώσεων παραδέχτηκαν ότι θα μπορούσαν να λειτουργήσουν καλύτερα αν ήταν πιο ανεξάρτητες.

Όπως ανέφερε η Ηλέκτρα(10):

“ Φοβούμαι πως εντάσσονται στα πλαίσια του κόμματος και λειτουργούν στο κομματικό πλαίσιο. Μπορούσαμε να έχουμε καλύτερα αποτελέσματα. Να δουλέψουν πιο αποτελεσματικά. Να γίνουμε δυσάρεστες αλλά να τους φωτίσουμε τις άσχημες πλευρές. Πρέπει να ξεκινούμε από τα πραγματικά γεγονότα και να προσπαθούμε εσωκομματικά να τα δούμε στη σωστή τους βάση. Να λειτουργούμε ουσιαστικά και όχι εξωραϊστικά. Οι γυναικείες οργανώσεις της Κύπρου ως επί το πλείστον είναι ενταγμένες στα πλαίσια του κόμματος και λειτουργούν στο κομματικό πλαίσιο. Δεν ασκούν την κριτική που πρέπει και δεν συνασπίζονται να διαμαρτυρηθούν δημόσια για καταστάσεις που συμβαίνουν σχεδόν σε όλα τα κόμματα και τις περιθωριοποιούν και τις χρησιμοποιούν, ενώ αποτελούν το 51% του πληθυσμού”

Την ίδια άποψη είχε και η Αφροδίτη (2) , η οποία ανέφερε με απογοήτευση:

“ Ανέχονται και αναλαμβάνουν καθαρά γυναικείους παραδοσιακά ρόλους εντός των κομμάτων και με τον τρόπο αυτό βοηθούν περισσότερο τους άντρες να ανελιχθούν /εκλεγούν παρά γυναίκες. Μέσα στον κομματικό χώρο δεν αρθρώνουν λόγο που θα αλλάξει καταστάσεις υπέρ τους. Θέλοντας να βοηθήσουν το κόμμα και άθελα τους συνεχίζουν να δεικνύουν την αναπαραγωγή αντιλήψεων και στερεοτύπων αντί να αλλάζουν την κατάσταση. Απαιτείται να αναπτυχθεί από τις εμπλεκόμενες γυναίκες ένας κριτικός λόγος για να αφυπνίσει συνειδήσεις και να αλλάξουν καταστάσεις και νοοτροπίες. Σε αντίθετη περίπτωση τα αποτελέσματα θα είναι σε βάρος των ίδιων των γυναικών. Ο ρόλος τους πρέπει να διπλός. Από τη μια η δική τους ανέλιξη και από την άλλη η υποβοήθηση άλλων γυναικών να εισέλθουν και να ανελιχθούν ισότιμα με τους άντρες στα σώματα λήψης αποφάσεων των κομμάτων και στην πολιτική ζωή γενικότερα. Οι γυναίκες χρειάζονται mentoring και αυτό δεν διεκδικήθηκε ποτέ σε κανένα κόμμα, σε καμιά οργάνωση. Πρέπει να γίνει αίτημα και να γίνει κατανοητό από τα πολιτικά κόμματα αν πραγματικά επιθυμούν ένα ουσιαστικό /ενεργό ρόλο από τις γυναίκες και όχι μόνο τη ψήφο του 52% του πληθυσμού της Κύπρου”

Η Ηλέκτρα(10) συμφωνώντας με την Αφροδίτη (2) ανέφερε :

“ Για τους άντρες θεωρείτο συναφές θέμα η πολιτική, ενώ η γυναίκα ακόμα προχωρά επωμιζόμενη επιπρόσθετες ευθύνες. Στην οικογένεια η ισότητα δεν λειτουργεί και αυτό σημαίνει ότι ό, τι κάνει η γυναίκα είναι επιπλέον και έτσι προσμετρά στις αποφάσεις της. Η ίδια η γυναίκα πρέπει να είναι έτοιμη να προβάλλει τις δικές της θέσεις και πρέπει να δει ότι έχει ρόλο να διαδραματίσει. Η γυναίκα είναι επιφορτισμένη με πολλαπλά καθήκοντα και η ενεργός ανάμειξη της με τα κοινά σημαίνει επιπρόσθετες ευθύνες. Γίνονται βήματα αλλά σε δοσμένα πλαίσια. Πρέπει να δοθεί στις γυναίκες στήριξη περισσότερη αφού ήταν απύσες. Δεν έχει γίνει ακόμα πεποίθηση, δεν έχουμε πιστέψει ακόμα στη γυναίκα. Δεν ψηφίζουμε γυναίκες, λειτουργεί το ανταγωνιστικό των



γυναικών και πρέπει να ξεπεραστεί. Δεν έχουν πιστέψει στη γυναίκα οι αρμόδιοι. Οι ιθύνοντες δε στηρίζουν και ούτε προωθούν τις γυναίκες. Δεν μπορούν αν αντιληφθούν ότι η μακρόχρονη απουσία τους από τα κοινά τις έθεσε σε δεύτερη μοίρα και ότι οφείλουν να τη στηρίξουν και να την εμπιστευτούν”

Δισταμένες λοιπόν οι απόψεις με την πλειοψηφία να συμφωνεί ότι είναι καιρός να αλλάξει τακτική το γυναικείο κίνημα σε ότι αφορά την ανοχή που δείχνουν προς τα πολιτικά κόμματα.

## **5.2 Ιθύνοντες**

Στην έρευνα αυτή ο όρος ιθύνοντες αναφέρεται σε κυβερνητικές υπηρεσίες και σε πολιτειακούς θεσμούς που είναι ταγμένοι να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στην Κυπριακή κοινωνία, αλλά και στην ίδια την κυβέρνηση που καθορίζει τις πολιτικές που θα εφαρμοστεί.

Η Ηλέκτρα (10) πολύ χαρακτηριστικά και με πίκρα ανέφερε:

“Δεν υπάρχει πολιτική βούληση και απόδειξη είναι ότι το γεγονός ότι δεν υπάρχει καμιά γυναίκα υπουργός, καμιά γυναίκα δεν υπήρξε ποτέ πρόεδρος στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας και στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας. Πρέπει να δοκιμαστούν οι γυναίκες για να δείξουν ότι είναι άξιες. Είναι εκ γενετής ..... φταίνε τα γονίδια της να μην είναι ικανή ή είναι άραγε από κατασκευής; Η ανισότητα είναι διαφορετικό από τη διάκριση. Υπάρχει στον πραγματικό χώρο και μιλούμε για πεπαλαιωμένες αντιλήψεις και στερεότυπα. Υπάρχουν προκαταλήψεις. Σε κάποια φάση ήμασταν δείγμα οι γυναίκες. Δε ξέρω πόσο πολύ έχουμε προχωρήσει. Η κρίσιμη μάζα της γυναίκας δεν έχει περάσει στα δημόσια αξιώματα. Για να μην πω αυτά που είναι δια γυμνού οφθαλμού ορατά. Να δοκιμαστούν οι γυναίκες. Η γυναίκα είναι το μισό του ουρανού και της γης και δεν είναι ευάλωτη ομάδα ούτε και

μειονότητα και έτσι πρέπει να το δούμε και δεν είναι φεμινιστικό, είναι πραγματικό. Εγώ επιλέχθηκα γιατί είμαι γυναίκα, έτσι βόλευε . Η πλειοψηφία των γυναικών βρίσκεται στο περιθώριο και δεν προβλέπεται να αλλάξουν τα πράγματα σύντομα”

Στο ίδιο μήκος κύματος και οι δηλώσεις της Αφροδίτης (2):

“Δεν υπάρχει πολιτική βούληση από πλευράς της κυβέρνησης. Είναι θέμα νοοτροπίας του Προέδρου της Δημοκρατίας να δώσει το καλό παράδειγμα πρώτα η κυβέρνηση και αυτό δεν γίνεται. Η ίδια η κυβέρνηση δεν δίνει το καλό παράδειγμα διορίζοντας γυναίκες υπουργούς και περισσότερες γυναίκες σε ανδροκρατούμενες θέσεις. Ανέχονται την υποεκπροσώπηση των γυναικών ενώ κατά τα άλλα η Κύπρος έκανε το καθήκον της και εναρμόνισε τη νομοθεσία της με το Ευρωπαϊκό κεκτημένο”

Απογοητευμένες οι γυναίκες του δείγματος από το ρόλο που διαδραματίζουν οι ιθύνοντες στον τομέα της ισότητας των φύλων και με αγωνία αναγνωρίζουν ότι θα καθυστερήσει δυστυχώς στην Κύπρο να γίνει πραγματικότητα ο ευρωπαϊκός αυτός στόχος.

### **5.3 Ο ρόλος των κομμάτων**

Μέσα από τα δεδομένα που συλλέξαμε φαίνεται ότι οι γυναίκες που έχουν εμπλακεί ενεργά στην πολιτική, έχουν να αντιμετωπίσουν τόσο τους άντρες συναγωνιστές τους αλλά και ανταγωνιστές τους ταυτόχρονα, καθώς και τις αντιλήψεις των ίδιων των γυναικών που κουβαλώντας μαζί τους νοοτροπίες και στερεότυπα αιώνων δεν εμπιστεύονται γυναίκες στην πολιτική. Η Σοφία (4) ανέφερε με πίκρα αλλά και ικανοποίηση και εκφράζει και άλλες γυναίκες του δείγματος :

“Πολέμησα πολύ στο κόμμα. Ήμουν η πρώτη γυναίκα μέλος του πολιτικού γραφείου και ορκίστηκα μέχρι την επόμενη θητεία να μην είμαι μόνη μου. Πέτυχα την υιοθέτηση της ποσόστωσης και αυξήθηκαν οι εκλεγμένες γυναίκες στα σώματα λήψης αποφάσεων στο κόμμα μου. Φυσικά οι άντρες πάλι προχωρούν πιο γρήγορα από τις γυναίκες. Σήμερα είμαι βουλευτής και αυτό έγινε μέσα από συμπληγάδες. Βιώνω σήμερα το γεγονός ότι πρέπει να δουλέψω διπλά για να αποδείξω ότι καλώς μπήκα στη βουλή αν και είχα μια πορεία 32 χρόνων. Η ανάμειξη μου στα κοινά ήταν πολλές συγκυρίες μαζί. Όμως είναι κάτι που με γεμίζει, με ευχαριστεί. Για το τι κάνουν οι γυναίκες στο κόμμα έδωσα αγώνα. Θυμάμαι ήταν 20 άντρες και 1 γυναίκα (εγώ) μέλη του πολιτικού γραφείου και ήθελαν να τους κάνω τους καφέδες επειδή ήμουν γυναίκα. Έγινε αντιπαθής με τη συμπεριφορά μου για να τους πείσω ότι είμαι εδώ Ίση μαζί σας και όχι για να σας κάνω τους καφέδες. Υπάρχουν τέτοιες εστίες ακόμα και πρέπει να τις παλέψουμε. Επίσης διοργανώνονταν τσάι απλά για να έρθουν οι άντρες να μας μιλήσουν και να τους ψηφίσουμε. Ακόμα και το τσάι αποπνέει μία διάκριση, αφού συνέδεσαν τις γυναίκες με το τσάι και τους άντρες με διαλέξεις. Με ενοχλεί το ότι είμαστε οι κακές της παρέας, πρέπει να τσακωθούμε μαζί τους και να πουν οι άντρες άντε πάρτε και φτάνει πια, σωπάστε. Οι γυναίκες δίνουν μεγάλο αγώνα στην ανέλιξη τους στα ανδροκρατούμενα κόμματα. Δεν παλεύουν απλά να ανελιχθούν αλλά να αλλάξουν κατεστημένα και μακράιωνα στερεότυπα. Ακόμα και οι ποσοτώσεις που είναι υποβοηθητικές στην ανέλιξη των γυναικών, αντιμετωπίζονται αρνητικά τόσο από τις ίδιες όσο και από τους άντρες που πιστεύουν ότι μπήκαν αρκετές και είναι καιρός να αποσυρθεί το μέτρο αυτό. Επιπλέον φάνηκε ότι λειτουργεί αρνητικά, αφού δεν ψηφίζουν τις γυναίκες επειδή θα εκλεγεί ένα ποσοστό ούτως ή άλλως με την ποσόστωση. Οι άντρες ανελίσσονται πολύ γρήγορα και δεν χρειάζεται να αποδείξουν ότι αξίζουν. Οι γυναίκες έχουν επίσης να παλέψουν για τις άλλες γυναίκες για να πετύχουν να δυναμώσει η φωνή τους. Χρειάζεται όμως πείσμα και να μην τα βάζεις κάτω, να αγωνίζεσαι. Να αρνείσαι να δεχτείς κατεστημένα και να

μην επιτρέπεις να σε εκμεταλλεύονται για δουλειές που θεωρούν οι άντρες ότι ταιριάζουν σε γυναίκες π.χ φτιάξε καφέδες ή καθάρισε κλπ”.

Επίσης η Ιφιγένεια (7) που έζησε τον ανταγωνισμό των εκλογικών διαδικασιών και μάλιστα μεταξύ αντρών και γυναικών όταν άρχισαν οι γυναίκες να διεκδικούν είτε κομματικά είτε πολιτειακά αξιώματα ανέφερε:

“ Έζησα από πρώτο χέρι την επιφυλακτικότητα και έλλειψη εμπιστοσύνης των γυναικών ψηφοφόρων έναντι των γυναικών υποψηφίων όντας και πρόεδρος γυναικείας οργάνωσης. Αναγνωρίζω ωστόσο και δικαιολογώ τις γυναίκες γιατί έτσι μεγάλωσαν, έτσι τις έμαθαν αλλά δεν συγχωρώ τους άντρες που δεν θέλουν να μοιραστούν την πίττα”

Ο δρόμος για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην πολιτική ζωή δεν ήταν και δεν είναι ρόδινος. Η απουσία της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική ζωή του τόπου ήταν και παραμένει στόχος των γυναικείων οργανώσεων μέχρι την ανατροπή αυτής της άνιση κατάστασης.

## **6. Παρούσα πραγματικότητα**

Όπως ανέφεραν αρκετές γυναίκες του δείγματος , άντρες και γυναίκες στην κυπριακή κοινωνία έμαθαν να βλέπουν άντρες στη δημόσια και πολιτική ζωή και συνεχίζει αυτή η νοοτροπία να υπάρχει. Έτσι ψηφίζονται ως επί το πλείστον άντρες και κάποιες γυναίκες που απέδειξαν ότι αξίζουν και θεωρούνται ισάξιες των αντρών. Θεωρούν δε την έλλειψη των κοινωνικών υποδομών που θα συμφιλίωσαν τη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών από τη

μια και την απουσία φορέων που προσφέρουν κατάρτιση και σεμινάρια ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης τους ότι δεν βοηθά στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, αφού διατηρείται μια υποβαθμισμένη θέση των γυναικών σε όλους τους τομείς. Πιστεύουν επίσης ότι οι γυναίκες διστάζουν να διεκδικήσουν λόγω των αυξημένων ευθυνών των οικογενειακών υποχρεώσεων. Αν και αναγνωρίζεται ότι σημειώθηκε πρόοδος και ότι είναι πολύ καλύτερα τα πράγματα αναφέρουν ότι τα νούμερα δείχνουν ότι υπάρχουν και δε δίνονται ίσες ευκαιρίες. Αρκετές ανέφεραν ότι ποτέ δεν υπήρχε πολιτική βούληση, γι' αυτό θεωρούν ότι οι αγώνες είναι απαραίτητοι αλλά και σημαντικοί μέχρι την πλήρη επίτευξη της ισότητας των φύλων. Όπως ανέφερε η Σοφία (4):

“Είναι δικαιολογημένη η άρνηση τους γιατί μια δραστήρια γυναίκα νοιώθει ότι αγωνίστηκε μεν, αλλά καταλαβαίνει ότι είναι πολύ δύσκολο να δικαιωθεί και να εκλεγεί. Αγωνιούν για το ποιο θα είναι image τους μετά τις εκλογές. Βλέπουμε άξιες γυναίκες να μην εκλέγονται καν δημοτικοί σύμβουλοι και να εκλέγονται άτομα που αξίζουν λιγότερο. Επομένως δεν δέχονται για να μην τσαλακώσουν ξανά την εικόνα τους. Βάζουν μία φορά υποψηφιότητα και δεν ξανατολμούν. Ξέρουν εκ των προτέρων ότι είναι χαμένες. Δυστυχώς δεν υπάρχει μηχανισμός να βοηθήσει τα άξια άτομα να εκλεγούν. Πέραν των άλλων είναι πολύ μικρός ο αριθμός των γνωστών γυναικών. Επιβάλλεται η αλλαγή του κατεστημένου και κυρίως η αλλαγή της νοοτροπίας μέσα στα πολιτικά κόμματα. Πρέπει να βρουν μηχανισμούς να ενθαρρύνουν τις γυναίκες και να τις βοηθούν. Πρέπει να ευαισθητοποιηθούν και όχι απλά να νοιώθουν ότι θα φαίνονται πιο σύγχρονα κόμματα αν έχουν γυναίκες υποψήφιας”.

Εξάλλου η Ιφιγένεια (7) δήλωσε με απογοήτευση:

“Να πιστέψουν στον εαυτό τους. Να μην πολεμά η μία την άλλη. Είμαστε ανταγωνιστικές και ζηλεύουμε. Προτιμούν άντρα προϊστάμενο οι γυναίκες. Έχουν ανασφάλειες και δεν εμπιστεύονται γυναίκες. Οι γυναίκες είναι ανταγωνιστικές και πολύ αυστηρές

με τις γυναίκες. Είναι απογοητευτική η κατάσταση. Είναι θέμα νοοτροπίας και η χαμηλή αυτοπεποίθηση. Δεν διορθώνεται με καμία νομοθεσία. Είναι θέμα βιωμάτων, χρειάζεται χρόνος.

Θέλουν να είναι τέλειες, αλάνθαστες και είναι πολύ αυστηρές με τον εαυτό τους ακόμα και όταν είναι καλύτερες σε προσόντα. Στις συνεδρίες για να ανοίξουμε το στόμα μας και να μη μας κοροϊδέψουν πρέπει να είμαστε 1000% σίγουρες ότι είμαστε διαβασμένες και ότι γνωρίζουμε καλά το θέμα. Πρέπει να μάθουμε να βοηθούμε η μια την άλλη, να συμπαραστεκόμαστε. Τα σεμινάρια δεν βοηθούν. Όλα πρέπει να μπουν κάτω από τη βάσανο να αλλάξουμε νοοτροπίες.

Είναι ίδιον των γυναικών η χαμηλή αυτοπεποίθηση. Η αλλαγή της νοοτροπίας θα βοηθήσει να αναλάβουν και οι άντρες το δικό τους μερίδιο στο σπίτι και στην ανατροφή των παιδιών και στο να αποκτήσουν οι γυναίκες μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση.”

Η Αφροδίτη(2) παρατήρησε :

“Μειωμένο το ενδιαφέρον των γυναικών να εμπλακούν στη δημόσια ζωή, αφού οι ίδιες οι δομές των κομμάτων βασίζονται σε αντρικά πρότυπα και κάνουν δύσκολη την είσοδο των γυναικών. Οι μέρες και οι ώρες των συνεδριάσεων τους είναι αποτρεπτικές για τις περισσότερες γυναίκες και ειδικά για όσες έχουν παιδιά.”

Οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος συμφώνησαν ότι όσο περισσότερες γυναίκες αναμειγνύονται με τα κοινά, τόσο θα αλλάζει η αντίληψη ότι η πολιτική και οι θέσεις ευθύνης ανήκουν στους άντρες. Όλες οι γυναίκες ανέφεραν ότι στη σημερινή εποχή η θέση της γυναίκας είναι σαφώς καλύτερη από προηγούμενες εποχές, αφού έχει βελτιωθεί το νομοθετικό πλαίσιο, αλλά πρέπει να γίνουν πολλά ακόμα και σε αυτό το θέμα. Αναφέρθηκαν στην ανισότητα των αμοιβών και άλλες ανισότητες στην αγορά εργασίας και στην απουσία διευκολύνσεων για τις εργαζόμενες μητέρες. Το τελευταίο θεωρείται από όλες τις γυναίκες του δείγματος ως το μεγαλύτερο εμπόδιο στην πορεία μιας εργαζόμενης μητέρας, που θέλει να εμπλακεί στην πολιτική ζωή. Όπως ανέφερε η Σοφία (4) :

“ Κάναμε πάρα πολλά βήματα , οι γυναίκες σε μεγαλύτερους ρυθμούς μπαίνουν στην αγορά εργασίας. Με ενοχλεί η σύνδεση της υπογεννητικότητας με την είσοδο της γυναίκας στην εργασία. Πρέπει να παρθούν μέτρα υποβοήθησης των γυναικών στη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών. Έχουμε πολλή δρόμο σε ότι αφορά την αλλαγή της νοοτροπίας, την εκπαίδευση, γιατί τη νέα γενιά πρέπει να την πλάσουμε σωστά. Είναι όπως το ζυμαράκι και πρέπει να δώσουμε σημασία στον τρόπο που επηρεάζουμε και διαφωτίζουμε τη νέα γενιά. Π.χ διαλέξεις στα σχολεία στο στρατό κλπ Χρειαζόμαστε πάρα πολλή δουλειά, στα κέντρα λήψης αποφάσεων τα νούμερα δεν είναι για πανηγυρισμό αλλά μπήκαμε σε μία διαδικασία που αλλάζουν πράγματα. Εμείς που είμαστε μέσα πρέπει να μάθουμε να μη διώχνουν τη σκάλα οι γυναίκες μακριά αλλά να την θέλουν κοντά τους. Να μάθουν να διεκδικούν και να απαιτούν την ίση μεταχείριση Οι νόμοι είναι ένα εργαλείο στα χέρια μας . Είμαστε όμως σε ένα κρίσιμο σημείο μέχρι να γίνουν καθολικά αποδεκτά αυτά που κερδίσαμε”.

Εξάλλου η Ιφιγένεια (7) ανέφερε :

“ Έγιναν πάρα πολλά πράγματα και στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, στη συμμετοχή στα πολιτικά κόμματα. Ο κόσμος έχει αρχίσει να αποδέχεται τη γυναίκα πολιτικό και τη γυναίκα στην εργασία λόγω οικονομικών προβλημάτων. Αποδέχεται η κοινωνία κάθε διευθέτηση που γίνεται προς όφελος της γυναίκας αρκεί να μη θιχτούν συμφέροντα των αντρών ή αλλιώς κερδημένα τους. Κουμπώνονται τότε και γίνονται εναντίον τους”.

Όλες οι γυναίκες συμφώνησαν ότι τίποτα δεν χαρίζεται και χρειάζονται συνεχείς αγώνες για να κερδίζονται πράγματα και όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η Άρτεμις (3):

“Έχει βελτιωθεί πολύ η κατάσταση και οφείλεται στο προοδευτικό κίνημα αλλά και στους αγώνες των ίδιων των γυναικών. Τίποτα δεν χαρίζεται και τίποτα δεν είναι τυχαίο. Όλα κατακτώνται με αγώνες. Η νέα τάξη πραγμάτων λέει περιμένετε και θα τα πάρετε.

Όλα με την πάλη τα παίρνεις. Το γυναικείο κίνημα πρόσφερε πολλά τόσο στην Κύπρο όσο και σε άλλες χώρες του κόσμου. Τίποτα δεν χαρίζεται. Οι αγώνες αποδίδουν καρπούς και δεν πρέπει να καταθέτεις τα όπλα. Μόνο με τους αγώνες του γυναικείου κινήματος και με τη σταδιακή αλλαγή των αντιλήψεων και νοοτροπιών επιτυγχάνεται η προώθηση της ισότητας των φύλων”

Η Ινώ (9) ανέφερε:

“Έχουν προοδεύσει οι γυναίκες, διεκδικούν αλλά δεν είμαι σίγουρη αν διεκδικούν σωστά γιατί γίνονται ανταγωνίστριες και υιοθετούν την αντρική σκέψη. Πρέπει να υιοθετήσουν μια νέα κουλτούρα και να μην ευχαριστούνται απλά γιατί έχουν μία θέση αντρική. Αρκετές φορές οι γυναίκες προχωρούν μεν αλλά δεν ακολουθούν μια νέα κουλτούρα και να δείξουν τη διαφορετικότητα τους, τις δεξιότητες και ευαισθησίες τους. Στον ιδιωτικό τομέα δίνονται αλλά οι ίδιες ζητούν εξαιρέσεις από βάρδιες, από επιπλέον ώρες κτλ. Λόγω του δύσκολου έργου του συνδυασμού των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών οι γυναίκες αρνούνται να εργαστούν επιπλέον ώρες ή προσπαθούν να βρουν αντικαταστάτη κτλ και αυτό θεωρείται ότι δεν επιθυμούν για προσωπικούς τους λόγους και όχι για οικογενειακούς”.

Η πλειοψηφία των γυναικών συμφώνησαν επίσης ότι η κοινή γνώμη επηρεάζεται από τα ΜΜΕ που πολλές φορές δεν προβάλλουν θετικά πρότυπα γυναικών ή τις γυναίκες που πραγματικά προσφέρουν. Θεωρούν ότι ο ρόλος τους είναι πολύ σημαντικός και πρέπει να αναθεωρήσουν την πολιτική τους ώστε να βοηθήσουν στην επίτευξη της ισότητας. Τα ΜΜΕ συμφωνούν ότι σωστά χαρακτηρίστηκαν τέταρτη εξουσία, αφού καταφέρνουν να επηρεάζουν την κοινή γνώμη, δυστυχώς όμως δεν προωθούν πάντα τα άξια και ικανά άτομα αλλά για λόγους δικούς τους



και δικά τους συμφέροντα προωθούν πολλές φορές άτομα που δεν εργάστηκαν σκληρά, αλλά καταφέρνουν να είναι στην επιφάνεια. Συμφωνούν επίσης ότι δεν παίρνονται μέτρα και δεν εφαρμόζονται πολιτικές φιλικές και ενθαρρυντικές προς τις γυναίκες. Και ότι χρειάζεται να προβληθούν περισσότερο οι γυναίκες που πέτυχαν και γενικά πετυχημένα πρότυπα γυναικών σε όλους τους τομείς, ώστε να εμπεδωθεί μια άλλη εικόνα για τις γυναίκες και να αλλάξουν σταδιακά οι υφιστάμενες αντιλήψεις.

Αναγνωρίζεται επίσης ότι η κατάσταση είναι σαφώς βελτιωμένη από προηγούμενες εποχές και ότι χρειάζεται ακόμα πολύς δρόμος μέχρι την επίτευξη της πλήρους ισότητας αντρών και γυναικών. Υπάρχει λοιπόν σήμερα ένα βελτιωμένο νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο επιτρέπει διεκδικήσεις για την πρακτική εφαρμογή τους. Προϋποθέτει όμως ταυτόχρονα και καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης αντρών και γυναικών για την ύπαρξη των νομοθεσιών αυτών και για τα δικαιώματά τους που απορρέουν μέσα από αυτές. Η βελτιωμένη εικόνα της Κύπριας σε ότι αφορά το μορφωτικό της επίπεδο θα βοηθήσει στη γρηγορότερη επίτευξη του στόχου.

### **6.1 Απόψεις, στάσεις, πεποιθήσεις, νοοτροπίες**

Καθολική η συμφωνία των γυναικών του δείγματος ότι οι οικογενειακές ευθύνες αφορούν σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα τις γυναίκες και αυτό είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο των γυναικών για να διεκδικήσουν όπως οι άντρες. Συμφωνούν επίσης ότι η λήψη μέτρων συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας αλλά και η υιοθέτηση θετικών δράσεων θα καλυτερέψει πολύ την υφιστάμενη κατάσταση. Θεωρούν εξάλλου τις υφιστάμενες νοοτροπίες για τους κοινωνικούς ρόλους των αντρών και γυναικών ότι είναι ένα σοβαρό εμπόδιο και ότι η λήψη μέτρων για συμφιλίωση θα βοηθούσε στην απελευθέρωση χρόνου για τις γυναίκες. Εξάλλου σε ότι αφορά την επικρατούσα αντίληψη ότι η πολιτική είναι αντρική υπόθεση αφού ήταν οι κυρίαρχοι στο δημόσιο χώρο επί σειρά αιώνων, ενώ η γυναίκα

πρόσφατα ξεκίνησε δειλά- δειλά να εξέρχεται από τον ιδιωτικό χώρο. Δήλωσε η Ηλέκτρα (10):

“Πρέπει να γίνει κοινή πεποίθηση ότι αφορά και τους δυο. Δε σημαίνει ότι θα μοιραστούν ακριβώς, θα τα βρουν μεταξύ τους. Πέραν από την αλλαγή της υφιστάμενης νοοτροπίας χρειάζεται και ένας εσωτερικός διακανονισμός εντός της οικογένειας για τις οικογενειακές ευθύνες”.

Διαφορετική θέση εξέφρασε η Άρτεμις(3):

“Η συμμετοχή για μένα είναι η ανάμειξη στα κοινά, η καθημερινή πάλη των ανθρώπων για ψηλότερους μισθούς, οι καθημερινοί αγώνες και σε αυτούς δεν λείπει η γυναίκα και δεν υστερεί. Υστερεί όμως στα σώματα λήψης αποφάσεων. Είναι λιγότερα τα θετικά πρότυπα των γυναικών και αν δεν αυξηθούν θα συνεχιστούν τα προβλήματα.

Η γυναίκα ήταν πάντα παρούσα σε όλους τους αγώνες. Υστερεί μόνο στην πολιτική ζωή και στις θέσεις ευθύνης. Πρέπει να αυξηθούν τα θετικά πρότυπα γυναικών για να αρχίσουν να λιγοστεύουν τα προβλήματα. Χρειάζεται αλλαγή της κουλτούρας που επικρατεί στην κυπριακή κοινωνία. Θα αλλάξουν τα πράγματα προς το καλύτερο σίγουρα αλλά χρειάζεται χρόνος”

Υπάρχει επίσης συναντίληψη στο γεγονός ότι οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα είναι τόσο δυνατά εδραιωμένα στην κυπριακή κοινωνία που είναι δύσκολο να αλλάξουν από τη μία μέρα στην άλλη και χρειάζεται αρκετός χρόνος για να αλλάξουν και μεγάλη προσπάθεια από γυναικείες οργανώσεις, πολιτικά κόμματα και γενικά όλους τους ιθύνοντες. Η εκτίμηση τους για την συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική ζωή του τόπου είναι ότι είναι πενιχρή η εκπροσώπηση των γυναικών στην πολιτική ζωή του τόπου. Πιστεύουν ότι όσο μεγαλώνει ο αριθμός των ενεργών γυναικών στην πολιτική ζωή, τόσο θα βοηθά στην άρση των αρνητικών αντιλήψεων και στερεοτύπων που επικρατούν. Συμφωνούν επίσης ότι χρειάζονται περισσότερες γυναίκες σε θέσεις κλειδιά, οι οποίες να προβάλλονται ισότιμα με τους άντρες και ότι χρειάζεται σωστή διαφώτιση από την οικογένεια και το σχολείο.

Η Σοφία (4) ανέφερε χαρακτηριστικά :

“Θεωρείτο πάντα η πολιτική ως ένα αντρικό “επάγγελμα” . Είναι ένα στεγανό το οποίο σιγά σιγά με τον καιρό θα σπάσει. Όπως έγινε με τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα που σιγά σιγά κατακτιούνται από γυναίκες. Είναι ένας χώρος καθαρά ανδροκρατούμενος”

Όπως ανέφερε η Ηλέκτρα (10):

“ Οι γυναίκες δεν έχουν τη στήριξη ούτε των αντρών ούτε των γυναικών. Δεν υπάρχουν τομείς που δεν μπορεί η γυναίκα. Ο άντρας δεν έχει πολεμική, δεν υπάρχει το “μα θα τα καταφέρει; ”. Να δημιουργηθούν οι κατάλληλες υποδομές για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων. Επίσης οι γυναίκες να εμπιστευτούν τις δυνάμεις και δυνατότητες τους και να εμπιστευτούν τις γυναίκες. Δέχονται πολύ εύκολα ένα μη ικανό άντρα παρά μια ικανή γυναίκα. Οι γυναίκες πρέπει πρώτα να αποδείξουν ότι αξίζουν, ότι είναι ικανές και μετά να τις εμπιστευτούν”

Συνοψίζοντας τα σημεία στα οποία οι περισσότερες γυναίκες συμφώνησαν τα ακόλουθα είναι οι επικρατέστεροι άξονες στους οποίους εστιάζεται το πρόβλημα είναι :

- α. Οι αντιλήψεις και οι νοοτροπίες για τη θέση της γυναίκας
- β. Η έλλειψη αυτοπεποίθησης
- γ. Οι οικογενειακές ευθύνες,
- δ. Η απουσία φιλικών πολιτικών προς την οικογένεια
- ε. Μη προβολή θετικών γυναικείων προτύπων

Συμφωνούν ότι χάνει η κοινωνία μια πηγή που μπορεί να εμπλουτίζει το δημόσιο λόγο και αφήνονται αναξιοποίητα ταλέντα και δεξιότητες και η κοινωνία τα στερείται. Επίσης θεωρούν ότι η δημιουργία κουλτούρας στους άντρες ότι θα έχουν προσωπικό όφελος αν εμπλακούν στη φροντίδα των παιδιών τους θα αλλάξει τη διαμόρφωση των ρόλων εντός της οικογένειας και κατ επέκταση στην κοινωνία. Επιτακτική επίσης θεωρείται η προβολή πολλών θετικών προτύπων γυναικών.

## **6.2 Μηχανισμοί παρακολούθησης**

Όλες οι γυναίκες συμφώνησαν ότι η αναποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μηχανισμών παρακολούθησης και προώθησης των δικαιωμάτων των γυναικών στην Κύπρο οδηγεί σε απογοήτευση και στη μη πρακτική εφαρμογή των νομοθεσιών. Όλες οι γυναίκες θεωρούν μέτρια την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μηχανισμών παρακολούθησης και προώθησης των δικαιωμάτων των γυναικών. Πιστεύουν ότι επιβάλλεται η επαρκής στελέχωση τους και η κατάρτιση των επιθεωρητών/τριών που διορίστηκαν με στόχο την παρακολούθηση και προώθηση της πρακτικής εφαρμογής των Νομοθεσιών για να μπορούν να βοηθούν και να είναι αποτελεσματικοί και να τους εμπιστεύονται όσες και όσοι υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου. Αναγνωρίζουν ωστόσο ως θετικό βήμα το γεγονός της ύπαρξης των θεσμών αυτών, αλλά πιστεύουν ότι επιβάλλεται η ενίσχυση τους σε ανθρώπινο δυναμικό ευαισθητοποιημένο σε θέματα ισότητας των φύλων και καταρτισμένο πλήρως στο χειρισμό καταγγελιών. Όλες συμφώνησαν ότι ο θεσμός της Επιτρόπου Διοίκησης μπορεί να επιτελέσει το ρόλο του σωστά και το απέδειξε. Η Ινώ (9) ανέφερε χαρακτηριστικά:

“Αυτοί οι μηχανισμοί πρέπει να είναι μέσα στην ίδια την επιχείρηση, την κάθε μια ξεχωριστά”.

Η Αθηνά (1) πρόσθεσε:

“Χρειάζονται ασφαλιστικές δικλείδες που να φαίνονται στην κοινωνία και να προστατεύουν τις γυναίκες. Όχι απλά να λες το πρόβλημα σου αλλά μηχανισμοί που θα δρουν προληπτικά Πρέπει αυτεπάγγελτα να γίνεται ο έλεγχος και όχι να κινδυνεύει η γυναίκα αν καταγγείλει”

Εξάλλου η Αφροδίτη ανέφερε:

“Οι μηχανισμοί παρακολούθησης εφαρμογής της νομοθεσίας για να δράσουν αποτελεσματικά χρειάζεται να υπάρχει πολιτική βούληση. Από τη στιγμή που ανεχόμαστε ως κοινωνία την ύπαρξη των διακρίσεων και τη μη αποτελεσματική λειτουργία των μηχανισμών που μας ανάγκασε η Ευρώπη να υιοθετήσουμε αποδεικνύεται ότι δεν υπάρχει”

Η πλειοψηφία επίσης των γυναικών συμφώνησε ότι χρειάζονται επαναξιολόγηση οι μηχανισμοί για να προσαρμοστούν και να γίνουν αποτελεσματικοί και ότι δεν εμπεδώθηκε στην κυπριακή κοινωνία ότι είναι αποτελεσματικοί. Εισηγούνται ταυτόχρονα να αξιολογούνται οι μηχανισμοί αυτοί σε τακτά χρονικά διαστήματα και να διορθώνονται τα κενά και οι αδυναμίες τους.

## **7. Μελλοντική προοπτική**

Όλες οι γυναίκες εξέφρασαν απογοήτευση αφού αισθάνονται ότι χρειάζονται πολλά χρόνια ακόμα για την πλήρη επίτευξη του στόχου της ισότητας των φύλων. Αυτή η απογοήτευση πηγάζει μέσα από τις εμπειρίες και τους αγώνες που έδωσε και δίνει το γυναικείο κίνημα και τα μικρά και αργά αλλά σημαντικά και σταθερά βήματα που γίνονται προς το σκοπό αυτό. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε η Πηνελόπη (8):

“Χρειαζόμαστε πολλή δουλειά και υπάρχει μακρύς δρόμος ακόμα. Πρέπει να γίνουν κτήμα των γυναικών οι νομοθεσίες, πρέπει να ενθαρρυνθούν να διεκδικούν και το κράτος να αναπτύξει πολιτικές που θα βοηθήσουν τη γυναίκα και την οικογένεια. Οι προοπτικές για το άμεσο μέλλον δεν είναι αισιόδοξες. Υπάρχουν ελπίδες ωστόσο για το μέλλον. Υπάρχει άγνοια σε μεγάλο μέρος των γυναικών για τα δικαιώματα τους που απορρέουν από τις εναρμονιστικές νομοθεσίες. Το κράτος δεν έχει αναπτύξει πολιτικές προς το σκοπό αυτό και δεν επέδειξε πολιτική

βούληση. Οι γυναίκες χρειάζονται κάτι περισσότερο από νομοθεσίες και θεωρίες, χρειάζονται ενίσχυση της αυτοπεποίθησης τους, της ενθάρρυνσης τους και το κράτος πρέπει να δείξει στην πράξη ότι πραγματικά επιδιώκει την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς”

Εξάλλου η Σοφία (4) ανέφερε:

“Ο αγώνας πρέπει να στραφεί στην ενημέρωση των γυναικών να τις πείσουμε να διεκδικήσουν και να δημιουργηθούν οι ασφαλιστικές δικλίδες που θα τις κάνει να μη φοβούνται να διεκδικούν. Πρέπει να βοηθηθούν να ανοίξουν ένα παράθυρο στην κοινωνία. Οι γυναίκες που διεκδικούν είναι 25-30 χρόνων που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις και μετά υπάρχει ένα χάσμα μεταξύ των 30- 40 που δεν διεκδικούν και μετά τα 40 και πάνω διεκδικούν”.

Εξαρτάται από τις πολιτικές συγκυρίες όπως ανέφεραν αρκετές γυναίκες η προώθηση των θεμάτων ισότητας των φύλων. Πιστεύουν ότι κάποιες κυβερνήσεις τα βλέπουν θεωρητικά και κάποιες άλλες τα προωθούν στην πράξη και ότι το γυναικείο κίνημα δεν είναι μακριά από το κοινωνικό-πολιτικό περιβάλλον. Συμφωνούν ότι η ιδεολογική προσέγγιση της κάθε κυβέρνησης επηρεάζει και την προώθηση των θεμάτων ισότητας .

Η Ηλέκτρα (10) ανέφερε με δυναμισμό:

“Η γυναίκα πρέπει να απαλλαγεί από δικά της στερεότυπα . Μπορεί το τίμημα της να είναι και η μοναξιά. Να μην προσποιείται σε ρόλους που δεν της πάνε. Να αναζητήσει τη δική της ταυτότητα. Θέλουμε νέες πολιτικές, νέες κριτικές, νέα άποψη που πρέπει να διαμορφώσει και να προβάλει σωστά. Αυτό που για ένα άντρα είναι δεδομένο για μια γυναίκα είναι καθημερινός αγώνας. Η Ευρώπη μας δίνει πολλές ευκαιρίες. Η ποιότητα στην ισότητα.

Η δική της ταυτότητα, δεν θέλουμε αριθμητική ισότητα. Θέλουμε ρόλους που τους πάνε. Πρέπει να πείσουμε να δώσουμε δείγματα γραφής. Η ισότητα δεν τελειώνει, κατακτιέται κάθε μέρα, να μη σταματήσουμε να συνεχίσουμε. Να μη φοβόμαστε την αναμέτρηση, να δοκιμάζουμε να δείξουμε τις δυνατότητες μας. Η ίδια η γυναίκα πρέπει να βοηθηθεί να αποβάλει αντιλήψεις και στερεότυπα που της καλλιέργησαν από την οικογένεια και το σχολικό περιβάλλον. Πρέπει να δώσει το δικό της στίγμα και να μη μιμείται τους άντρες. Πρέπει να πείσει ότι έχει και μπορεί να δώσει κάτι διαφορετικό. Να μη φοβάται την αναμέτρηση και να δοκιμάζει και να δείχνει τις δυνατότητες της”

Οι γυναίκες χρειάζονται ενίσχυση της αυτοπεποίθησης τους και να γίνουν πιο τολμηρές και πιο αποφασιστικές. Πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι τίποτα δεν είναι δοσμένο και ότι οι οικογενειακές ευθύνες ανήκουν και στους δυο γονείς. Μπορούν να αλλάξουν νοοτροπίες και αντιλήψεις, αρχίζοντας μέσα από την ίδια τους την οικογένεια.

Πολύ εμφαντικά ανέφερε η Πηνελόπη (8):

“Χρειάζεται ένα ευέλικτο ωράριο προσαρμοσμένο στις ανάγκες των εργαζομένων βοηθά στην ενεργοποίηση τους και σε άλλους τομείς πέραν της εργασίας και της οικογένειας” .

Όπως ανέφερε η Σοφία (4):

“ Δεν είναι και τόσο αισιόδοξο το άμεσο μέλλον τουλάχιστον ακόμα και αν παρθούν σήμερα οι κατάλληλες πολιτικές αποφάσεις. Πρέπει η αισιοδοξία να πάρει τη θέση της απαισιοδοξίας και της αβεβαιότητας με τις κατάλληλες πολιτικές από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και φορείς/ κόμματα. Φταίει η κοινωνία και όχι οι άντρες γιατί και αυτοί μεγάλωσαν μέσα σε αντιλήψεις , πρότυπα στην οικογένεια κλπ αρνητικά.

Να αλλάξουν πράγματα στα σχολεία σε ότι αφορά την κουλτούρα που υιοθετούν και αναπαράγουν και τα πρότυπα που παρουσιάζουν στα παιδιά. Ο τύπος επίσης και γενικά τα ΜΜΕ. Δεν είμαι υπέρ των σλόγκαν αλλά έμμεσα μπορούν να αλλάξουν πράγματα προβάλλοντας θετικά πρότυπα”

Υπάρχει μια απαισιοδοξία για τη μελλοντική προοπτική της ισότητας των φύλων κυρίως ως προς το χρόνο . Οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος είναι σίγουρες ότι η κατάσταση θα βελτιώνεται αλλά με αργούς ρυθμούς.

### **8. Το προφίλ των γυναικών της έρευνας που κατέχουν θέσεις κλειδιά στη δημόσια ζωή της Κύπρου.**

Στο [ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II.doc](#) γίνεται μια περιληπτική σκιαγράφιση του προφίλ των γυναικών, βασισμένο στα εσωτερικά και εξωτερικά χαρακτηριστικά τους στη βάση των βιωμάτων τους, των εμπειριών και άλλων παραγόντων που υποβοήθησαν στην ανάπτυξη του συγκεκριμένου προφίλ και παρατηρούμε ότι:

Στη χρονική περίοδο της παιδικής τους ηλικίας μέχρι και το δημοτικό οι περισσότερες βίωσαν διακρίσεις φύλου τόσο στο στενό οικογενειακό τους περιβάλλον όσο και στο σχολείο. Οι διακρίσεις αυτές αφορούσαν τον έμφυλο διαχωρισμό των οικογενειακών ευθυνών με τη μητέρα να σηκώνει το μεγαλύτερο βάρος τους και την καλλιέργεια, συντήρηση και αναπαραγωγή αυτών των στερεοτύπων μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια, αλλά και το διδακτικό λόγο των δασκάλων. Ταυτόχρονα οι ίδιες ήταν δραστήριες, δυναμικές και αντιδρούσαν σε κάποιες καταστάσεις που ήταν άδικες είτε για τις ίδιες είτε για άλλα παιδιά. Οι περισσότερες είχαν ως πρότυπο τους την αγαπημένη μορφή του πατέρα τους

Στην περίοδο από το λύκειο μέχρι και τα φοιτητικά χρόνια καταγράφεται ο έμφυλος διαχωρισμός τόσο στην οικογένεια όσο και στο σχολικό περιβάλλον του Λυκείου. Στην ηλικία αυτή οι περισσότερες γυναίκες δραστηριοποιήθηκαν σε μαθητικά συμβούλια και σε φοιτητικές παρατάξεις. Οι μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες που φοίτησαν σε λύκεια την περίοδο της αγγλοκρατίας είχαν ενεργό ανάμειξη στον εθνικο-απελευθερωτικό αγώνα, συμμετέχοντας σε διαδηλώσεις κτλ.



Οι περισσότερες γυναίκες είναι απόφοιτες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, παντρεμένες με παιδιά. Μετά τη δημιουργία της δικής τους οικογένειας και την απόκτηση παιδιών παρατηρείται ότι καμιά δεν έχει επιμερίσει τις οικογενειακές ευθύνες με το σύζυγο, λόγω των υφιστάμενων αντιλήψεων στην κυπριακή κοινωνία για το ρόλο των δυο φύλων στην οικογένεια, παρά τις προσπάθειες τους. Οι περισσότερες έχουν βοήθεια στο σπίτι από άλλο άτομο και αυτό τις βοήθησε σημαντικά να συμφιλιώσουν τις ευθύνες που απορρέουν από την οικογένεια, την εργασία και τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται και απαιτεί επιπλέον ώρες εργασίας. Αναφέρουν ότι στα δικά τους παιδιά δεν διαχώρισαν ρόλους ανάλογα με το φύλο τους. Καταγράφεται επίσης στα θετικά το γεγονός ότι η οικογένεια και ο σύζυγος τους δε στάθηκε εμπόδιο στην ανέλιξη τους και είχαν τουλάχιστον την ηθική συμπαράσταση του συζύγου και την ενθάρρυνση του.

Η επαγγελματική τους συνοδεύτηκε από αμφισβήτηση, διακρίσεις στην αμοιβή και όλες αντιμετώπισαν το πρόβλημα της συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, αλλά κατάφεραν να προχωρήσουν και να τα καταφέρουν. Οι περισσότερες έσπασαν το μύθο/κατεστημένο των αντρικών και γυναικείων σπουδών και τόλμησαν να ακολουθήσουν ένα κλάδο σπουδών όπου κυριαρχούσαν οι άντρες και στη συνέχεια να ασκήσουν επάγγελμα που μέχρι τότε μόνο άντρες το ασκούσαν. Κοινό χαρακτηριστικό τους είναι η πρωτοπορία τους να εργαστούν σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα και να καταφέρουν να επιτύχουν και να εργαστούν ισότιμα και ισάξια με τους άντρες στον τομέα που επέλεξαν. Μερικές επέλεξαν τη θέση αυτή από αγάπη προς τον ιδεολογικό πολιτικό τους χώρο, σε μια προσπάθεια τους να βοηθήσουν όσο μπορούν στη θέση που τις κάλεσε το κόμμα να αναλάβουν και να δημιουργήσουν από την αρχή κάτι καινούργιο. Άλλες τις ώθησε η επαγγελματική αποκατάσταση μαζί με το ενδιαφέρον του καινούργιου. Τέλος μερικές τις βοήθησε η οικογενειακή οικονομική ευμάρεια ή η οικογενειακή παράδοση στην πολιτική ή στην επιχειρηματικότητα. Επίσης η θέληση και το πείσμα τους να πετύχουν και να αποδείξουν ότι μπορούν να τα καταφέρουν όπως και οι άντρες, τις βοήθησαν να μην εγκαταλείψουν τον αγώνα και να παλεύουν και να ανοίγουν δρόμους όχι μόνο για τις ίδιες αλλά και για άλλες γυναίκες.

Το αποτέλεσμα της ενεργούς τους ανάμειξης ήταν το γεγονός ότι πέτυχαν να σταδιοδρομήσουν σε επαγγέλματα μέχρι προ τίνος αντρικά και να αλλάξουν νοοτροπίες και αντιλήψεις στην Κυπριακή κοινωνία, ανοίγοντας ταυτόχρονα νέους

ορίζοντες σε πολλές άλλες γυναίκες δικηγόρους, νομικούς συμβούλους, συνδικαλίστριες, γυναίκες πολιτικούς και επιχειρηματίες. Κατάφεραν επίσης να αλλάξουν νοοτροπίες και αντιλήψεις εντός των πολιτικών κομμάτων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και γενικά όπου εργάστηκαν και αγωνίστηκαν να συνυπάρξουν με τους άντρες συναδέλφους τους.

Όλες είναι πολύ δυναμικές και πολύ τυπικές στις υποχρεώσεις τους. Τις χαρακτηρίζει μια έντονη δραστηριότητα, το πείσμα και η θέληση για επιτυχία σε ότι αναλάβουν να κάνουν. Δουλεύουν πολύ και με πάθος και πιστεύουν σε αυτό που κάνουν. Είναι ενεργές πολίτιδες με πλούσια κοινωνική και πολιτική δράση. Έχουν πλούσια ανάμειξη σε διάφορες ΜΚΟ και εθελοντικές οργανώσεις. Ενδιαφέρονται για τους συνανθρώπους τους και ιδιαίτερα για τα δικαιώματα των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Είναι συνεπείς, έχουν πολλή θέληση και πείσμα να πετύχουν. Έχουν άποψη, ιδέες και εισηγήσεις για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών. Έχουν πολλή εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στη δύναμη τους. Θέτουν στόχους, έχουν ηγετικές ικανότητες, συντονίζουν και καθοδηγούν άλλα άτομα. Πιστεύουν ότι έχουν τις ικανότητες να ανελιχθούν περισσότερο. Είναι γεμάτες αυτοπεποίθηση, δραστήριες, πρωτοπόρες, έξυπνες, πεισματάρες, μελετηρές και φιλόδοξες.

Αρνητικό στοιχείο στην πορεία αυτή των γυναικών η απουσία ή η μη επαρκής ύπαρξη δομών φιλικών για τις εργαζόμενες μητέρες, όπως βρεφονηπιοκομικοί σταθμοί, ολοήμερα σχολεία, λέσχες δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, χώροι φροντίδας ηλικιωμένων ατόμων κλπ. Τόσο η πολιτεία όσο και η ίδια η οικογένεια τους δεν τις βοήθησαν να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους ευθύνες, χωρίς να επιφορτίζονται επιπλέον ευθύνες. Ωστόσο οι ίδιες συνέχισαν παρά τις δυσκολίες που συνάντησαν στη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας και παρά τις ενοχές και τις τύψεις που πολλές φορές ένοιωθαν γιατί ήταν μακριά από τα παιδιά τους πολλές ώρες και πολύ συχνά. Τα αποτελέσματα του αγώνα των γυναικών αυτών είναι εμφανή στην κυπριακή κοινωνία, παρά το γεγονός ότι χρειάζεται ακόμα αρκετή δουλειά μέχρι την πλήρη επίτευξη της ισότητας των φύλων. Γεγονός είναι ότι χωρίς τη δική τους συμβολή η υφιστάμενη κατάσταση θα ήταν πολύ χειρότερη και ο αγώνας θα ήταν μακρύτερος.

## **ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

### ***1. Εισαγωγή***

Στο μέρος αυτό γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων στο προηγούμενο μέρος. Ταυτόχρονα γίνεται μια προσπάθεια να συσχετιστούν τα ευρήματα που προέκυψαν από τη συγκεκριμένη έρευνα τόσο με υπάρχουσες θεωρίες και θεωρητικά πρότυπα, όσο και με αποτελέσματα από προηγούμενες έρευνες πάνω στο συγκεκριμένο θέμα. Προτείνονται επίσης θέματα που διαφάνηκε ότι χρήζουν περαιτέρω έρευνας και ολοκληρώνεται το τελευταίο αυτό μέρος με μια σύνοψη των συμπερασμάτων της ερευνητικής αυτής προσπάθειας.

## **2. Συζήτηση των αποτελεσμάτων /θέματα για περαιτέρω έρευνα**

Η παρούσα έρευνα είχε θέσει ως κύριο ερευνητικό της ζήτημα να σκιαγραφήσει το προφίλ των γυναικών που κατέχουν θέσεις κλειδιά στην Κύπρο. Το ερώτημα αυτό προϋπόθετε απαντήσεις σε πολλά άλλα ερωτήματα με σημαντικότερο τα εμπόδια που συνάντησαν στην πορεία τους και πως τα ξεπέρασαν. Τόσο μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση όσο και από τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής διαφάνηκε ότι παρά τη συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, η κατανομή των ρόλων μεταξύ των συζύγων παραμένει σε μεγάλο βαθμό παραδοσιακή, με τους άνδρες να υστερούν στην ανάληψη του δικού τους μεριδίου ευθύνης στις οικογενειακές και οικογενειακές υποχρεώσεις.(Fischer, 2005).<sup>75</sup> Έτσι οι γυναίκες επιβαρύνονται με ένα διπλό και τριπλό ρόλο, με ελάχιστη βοήθεια από τους συντρόφους τους, ακόμη και όταν οι τελευταίοι έχουν (θεωρητικά τουλάχιστον) προοδευτικές αντιλήψεις όσον αφορά την κατανομή των οικογενειακών /οικιακών βαρών.

Η νομοθεσία<sup>76</sup> για την ισότητα των δύο φύλων, ενώ είναι αναμφισβήτητα προοδευτική, δεν έχει καταφέρει να αλλάξει τη συμπεριφορά και τη νοοτροπία της κοινωνίας στο σύνολο της. Θα ήταν χρήσιμη και πολύ υποβοηθητική η ανάληψη μιας συντονισμένης προσπάθειας<sup>77</sup> ανατροπής των παραδοσιακών αντιλήψεων για τους έμφυλους ρόλους και αλλαγής της νοοτροπίας των ανδρών, μέσα από καμπάνιες ευαισθητοποίησης παιδιών και ενηλίκων, τη διερεύνηση των αξιών που οδηγούν τους άνδρες να συμμετέχουν στις ευθύνες φροντίδας της οικογένειας και του νοικοκυριού και τη διοργάνωση συζητήσεων. Αυτή την πρωτοποριακή προσπάθεια κατάφεραν να εφαρμόσουν στην πράξη χώρες, όπως η Ολλανδία, η Ισπανία, η Γαλλία και η Πορτογαλία μέσα από την υλοποίηση του Έργου Άλκηστις της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL .

---

<sup>75</sup> Βλ. Σελ.20

<sup>76</sup> Βλέπε σελ. 34

<sup>77</sup> Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών -Έργο Άλκηστις- ΚΠ EQUAL, Σεπτέμβριος 2006

Τα ευρήματα της έρευνας αυτής κατέδειξαν ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες που λειτουργούν ανασταλτικά και αποτρεπτικά στην ανέλιξη των γυναικών είναι:

- α. Οι υφιστάμενες αντιλήψεις και νοοτροπίες σχετικά με τους ρόλους των δυο φύλων στην οικογένεια και στην κοινωνία γενικότερα,
- β. Η συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών,
- γ. Το σχολικό περιβάλλον,
- δ. Η απουσία ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών στο δημόσιο βίο και
- ε. Η αναποτελεσματικότητα των μηχανισμών παρακολούθησης της ισότητας των φύλων.

**α. Οι υφιστάμενες αντιλήψεις και νοοτροπίες σχετικά με τους ρόλους των δυο φύλων στην οικογένεια και στην κοινωνία γενικότερα:**

Σε ότι αφορά τον παράγοντα αυτό φαίνεται ότι η συντήρηση και αναπαραγωγή των παραδοσιακών προτύπων και αντιλήψεων σχετικά με την κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα, κυρίως μέσα στην οικογένεια δυσχεραίνουν ή καλύτερα καθυστερούν την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Οι υφιστάμενες νοοτροπίες για τους κοινωνικούς ρόλους των αντρών και γυναικών είναι ένα σοβαρό εμπόδιο. Οι δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ιδίως οι μητέρες, να βρουν και να διατηρήσουν μια αμειβόμενη εργασία, οι βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις, κατά τις οποίες οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα της οικογένειας και οι πολιτισμικές παραδόσεις, που θέλουν τους άνδρες να είναι οι βασικοί προμηθευτές, αποτελούν παράγοντες, που επιδεινώνουν τις ανισότητες. Η παρέμβαση της πολιτείας μπορεί να είναι καθοριστική στο συντονισμό της προσπάθειας, που αποτελεί συνολική ευθύνη της κοινωνίας, και όχι υποχρέωση μεμονωμένων φορέων, ομάδων ή ατόμων. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου εξακολουθεί να είναι μη συστηματική, ενώ δεν γίνονται αξιολογήσεις του αντίκτυπου που έχουν τα υπάρχοντα συστήματα και οι νέες προτάσεις πολιτικής στα δύο φύλα. Αξίζει να σημειωθεί πως παρά τη σημαντική πρόοδο<sup>78</sup> που έχει σημειωθεί στην Ε.Ε. – ιδιαίτερα στο πεδίο των θεσμών και της νομοθεσίας- όσον αφορά στην Ισότητα των Φύλων και στην Ισότητα των Ευκαιριών, παραμένει το ζήτημα της αλλαγής των συλλογικών κοινωνικών στάσεων, των κυρίαρχων

---

<sup>78</sup> "Living to work – working to live: tomorrow's work-life balance in Europe". Background paper for the Foundation Forum 2004, Dublin, 3-4 November

στερεότυπων αντιλήψεων και προκαταλήψεων που συνδέονται με τα φύλα. Οι αντιλήψεις αυτές επηρεάζουν τον κοινωνικό/ατομικό τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς και διατηρούν το «έμφυλο όριο», δηλαδή τις προσιδιάζουσες στο κάθε φύλο συμπεριφορές (τις επιθυμητές/αναγνωρισμένες κοινωνικά), οι οποίες κατά κανόνα είτε τονίζουν υπερβολικά τις όποιες διαφορές μεταξύ των φύλων είτε δημιουργούν άλλες «ψευδείς» που εδράζονται στα βιολογικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων (π.χ. αναπαραγωγική ικανότητα των γυναικών). Οι γυναίκες δήλωσαν εμφαντικά ότι χρειάζεται πολλή δουλειά να αλλάξει η υφιστάμενη νοοτροπία και αυτό πρέπει να γίνει ταυτόχρονα με μια συντονισμένη προσπάθεια στην οικογένεια, στο σχολικό περιβάλλον, στις επιχειρήσεις, στα πολιτικά κόμματα, συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλους δημόσιους οργανισμούς.

### **β. Η συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών:**

Η οικογένεια φάνηκε ξεκάθαρα από την έρευνα ότι αναπαρήγαγε το διαχωρισμό των κοριτσιών από τα αγόρια πολύ έντονα, ειδικά στις οικογένειες που είχαν παιδιά και των δυο φύλων. Οι ανισότητες αυτές εκφράζονται μέσα από το διαχωρισμό των οικιακών εργασιών σε αντρικές και γυναικείες, ανεξάρτητα αν εργάζονται και οι δυο γονείς. Η κύρια ευθύνη παραμένει μέχρι σήμερα στη μητέρα για το μαγείρεμα, την καθαριότητα του σπιτιού, το πλύσιμο, άπλωμα, μάζεμα και το σιδέρωμα των ρούχων, το ψώνισμα, το διάβασμα των παιδιών, ως επί το πλείστον η μεταφορά των παιδιών από και προς το σχολείο, τα φροντιστήρια και η φροντίδα πιθανών ηλικιωμένων που διαμένουν κοντά τους.

Γίνεται φανερό ότι η είσοδος των γυναικών στη δημόσια σφαίρα δε συνοδεύτηκε από ανάλογες πολιτικές για να τις βοηθήσουν να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες. Όσο οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με πολλαπλά καθήκοντα ως εργαζόμενες, μητέρες, οικοκυρές και σύζυγοι, ασφαλώς θα θεωρούνται οι άντρες πιο προνομιούχοι αφού έχουν την πολυτέλεια να φεύγουν από την εργασία τους και να επιστρέφουν στο σπίτι για να ξεκουραστούν και να τους περιποιηθεί η εργαζόμενη σύζυγος τους. Οι πολλαπλοί ρόλοι με τους οποίους είναι επιφορτισμένες οι γυναίκες τις κουράζουν και τις τρομάζουν με αποτέλεσμα να τις αναγκάζουν να περιοριστούν στις οικογενειακές τους ευθύνες, χωρίς να επιδιώκουν οποιαδήποτε ανέλιξη στην εργασία τους.

Η ελλιπής (έως ανύπαρκτη) ενσωμάτωση της διάστασης της συμφιλίωσης οικογένειας /εργασία, τόσο στην ατζέντα των συλλογικών

διαπραγματεύσεων(Jajma,2001),<sup>79</sup> όσο και στην επιχειρηματική κουλτούρα αλλά και την κοινωνία γενικότερα, οδηγούν στη συνεχιζόμενη περιθωριοποίηση των γυναικών από πολλούς τομείς της κυπριακής κοινωνίας. Από την άλλη, η παρακμή του μοντέλου της παραδοσιακής εκτεταμένης οικογένειας και η εξασθένηση των άτυπων δικτύων υποστήριξης αφήνουν ένα σημαντικό κενό που πρέπει να καλυφθεί από άλλες δομές. Η εξασφάλιση επαρκούς και ποιοτικής οικογενειακής φροντίδας θα εξαρτάται, συνεπώς, ολοένα και περισσότερο από τους δημόσιους φορείς, την τοπική αυτοδιοίκηση και τον κοινωνικό τομέα της οικονομίας,. Διαπιστώθηκε επίσης μέσα από τη βιβλιογραφία και από τις δηλώσεις των γυναικών ότι η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει αρνητικά στην απόφαση των γυναικών να ενασχοληθούν με τα κοινά. Οι γυναίκες που τόλμησαν να εμπλακούν ανέλαβαν ένα τεράστιο φόρτο ευθύνης να καταφέρουν να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές ευθύνες από τη μια και να πετύχουν σε αυτό που ανέλαβαν από την άλλη, ώστε να διαψεύσουν τους μύθους για το γυναικείο φύλο και τις δυνατότητες του. Το πρότυπο τόσο του πατέρα αλλά και της μητέρας μέσα στο σπίτι επηρεάζει τις αντιλήψεις και τις στάσεις των παιδιών και είναι πολύ σημαντικό να ενημερωθούν οι γονείς σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και αφού σταδιακά αλλάξουν αντιλήψεις και νοοτροπίες να μην αναπαράγουν όσα αρνητικά βιώματα έζησαν λόγω του φύλου τους. Με αυτόν τον τρόπο θα επιτευχθεί σταδιακά η προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα στην οικογένεια και κατά συνέπεια στην κοινωνία ολόκληρη. Φάνηκε επίσης ότι η συμπαράσταση του συζύγου είναι πολύ σημαντική για μια γυναίκα για να συνεχίσει να δραστηριοποιείται στον τομέα που επέλεξε, ακόμα και αν αυτή περιορίζεται σε μια ηθική συμπαράσταση υπό μορφή ενθάρρυνσης και αποφυγής δημιουργίας προστριβών επειδή η σύζυγος απουσιάζει πολλές ώρες, αφιερώνοντας τις στον τομέα που επέλεξε να δραστηριοποιηθεί.

Χρειάζεται να επιταχυνθούν οι προσπάθειες για τη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και να περάσει η κοινωνία και η πολιτεία από τα λόγια στα έργα. Η ύπαρξη δομών φροντίδας των παιδιών απελευθερώνει χρόνο από τους γονείς και ιδίως τις γυναίκες και τους δίνει την ευκαιρία να ενασχοληθούν με το δημόσιο χώρο. Η οικογένεια<sup>80</sup> λοιπόν (Καραμάνου,2001),

---

<sup>79</sup> Βλέπε σελ.27

<sup>80</sup> Βλέπε σελ.25

συντείνει σημαντικά στην αναπαραγωγή ή εξάλειψη των αρνητικών αντιλήψεων και στερεοτύπων σε βάρος των γυναικών και θέτει γερά θεμέλια . Οι οικογενειακές ευθύνες είναι η πρωταρχική αιτία και το κύριο εμπόδιο των γυναικών στην ανέλιξη τους, ένα πρόβλημα που δεν αντιμετωπίζει η πλειοψηφία των αντρών και είναι άρρηκτα συνδεδεμένο το πρόβλημα αυτό με στερεότυπα, αντιλήψεις και νοοτροπίες αιώνων. Ασφαλώς η λήψη μέτρων για συμφιλίωση θα βοηθούσε στην απελευθέρωση χρόνου για τις γυναίκες. Όσο σημαντική πρόοδος λοιπόν κι αν σημειώθηκε όσον αφορά στην κοινωνική κατάσταση των γυναικών στα κράτη-μέλη, η ισότητα μεταξύ των ανδρών και γυναικών στη καθημερινή ζωή εξακολουθεί να υπονομεύεται από το γεγονός ότι γυναίκες και άντρες δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα στην πράξη. Η συμφιλίωση<sup>81</sup> δεν αφορά μόνο τις γυναίκες όπως παραδοσιακά η κατανομή των κοινωνικών ρόλων επιβάλλει, αλλά εξίσου και τους άνδρες, τους εργαζόμενους στο σύνολό τους και τις επιχειρήσεις. Μόνο με την αποδοχή και εγκαθίδρυση πρακτικών συμφιλίωσης θα μπορούν οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις να ενταχθούν στην αμειβόμενη απασχόληση και οι άνδρες να συμμετέχουν ισότιμα στην ανάληψη των οικογενειακών βαρών και ιδιαίτερα στη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων.

Ταυτόχρονα η παραπέρα ενίσχυση της μητρότητας – κοινωνικού λειτουργήματος με συγκεκριμένα μέτρα όπως η διερεύνηση της αύξησης του χρόνου παροχής άδειας μητρότητας και των λοιπών γονεϊκών αδειών θα βοηθήσουν τις γυναίκες. Δυστυχώς η γονική άδεια δεν αξιοποιείται από τους/τις Κύπριους εργαζόμενους/ες, επειδή είναι απλήρωτη και χρειάζεται να δοθούν κίνητρα ενθάρρυνσης λήψης τους από τους εργαζόμενους γονείς, καθώς συντελούν σημαντικά στην ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στην οικογένεια και ειδικότερα από τους άντρες. Σήμερα άλλωστε γίνεται όλο και πιο ευρέως αποδεκτό πως η ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας, η μετατροπή της βιολογικής μητρότητας σε κοινωνική, με τη συμμετοχή και των δύο γονέων στην ανατροφή των παιδιών, αποτελεί ιστορική –

---

<sup>81</sup> Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών -Έργο Άλκηστis- ΚΠ EQUAL, Σεπτέμβριος 2006



κοινωνική αναγκαιότητα. Αυτή η νέα δυναμική<sup>82</sup> στις σχέσεις πατέρα – παιδιού, η ουσιαστική και διευρυμένη συμμετοχή των ανδρών στις ενδοοικογενειακές υποχρεώσεις και η ενασχόλησή τους ειδικότερα με τα παιδιά πρέπει να αποτελέσει τη σύγχρονη κοινωνική – οικογενειακή πραγματικότητα. Προς την κατεύθυνση αυτή χρειάζεται κοινωνική αποδοχή και υποστήριξη αυτός ο πατρικός ρόλος, ο οποίος υπερβαίνει τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που συνδέονται με τα φύλα, καθώς συντελεί σημαντικά τόσο στην επικοινωνία και την επαφή μεταξύ των συζύγων όσο και στην καλύτερη ανατροφή των παιδιών. Η εισαγωγή της άδειας πατρότητας στην Κύπρο με πλήρεις απολαβές θα είναι ένα κίνητρο προς τους πατέρες να ασκήσουν τον πατρικό τους ρόλο, διευρύνοντας και αναβαθμίζοντας τον. Ο τρόπος κατά συνέπεια που η Πολιτεία συνδράμει και ενισχύει τις νέες οικογενειακές σχέσεις εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ήπια και ισότιμη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας συνδέεται τόσο με το νομοθετικό πλαίσιο όσο και με την ύπαρξη των αναγκαίων υποστηρικτικών κοινωνικών δομών και κινήτρων. Η ελλιπής (έως ανύπαρκτη) ενσωμάτωση της διάστασης της συμφιλίωσης οικογένειας /εργασία, τόσο στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όσο και στην επιχειρηματική κουλτούρα αλλά και την κοινωνία γενικότερα, οδηγούν στη συνεχιζόμενη περιθωριοποίηση των γυναικών από πολλούς τομείς της κυπριακής κοινωνίας..

Υπάρχουν πολλά ακόμα δεδομένα που καταδεικνύουν ότι ενώ άλλαξε σημαντικά το θεσμικό-νομοθετικό πλαίσιο, η οικογένεια και ο γάμος εμποδίζουν στην πράξη την επαγγελματική και ατομική εξέλιξη των γυναικών. Αν και, για καθαρά οικονομικούς λόγους, αναγνωρίστηκε η ανάγκη συμπλήρωσης του οικογενειακού εισοδήματος με την εργασία της γυναίκας, εντούτοις δεν εξασφαλίστηκε ταυτόχρονα η συμμετοχή των αντρών στον καταμερισμό των οικιακών ευθυνών, σαν μία αυτονόητη υποχρέωση τους. Ούτε έγιναν οι απαραίτητες κοινωνικές αλλαγές, ώστε να αναγνωρίζεται και να υποβοηθείται στην πράξη η ανακατανομή των ρόλων.

---

<sup>82</sup> Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών -Έργο Άλκηστis- ΚΠ EQUAL, Σεπτέμβριος 2006

Σύμφωνα με έρευνα των Plantenga & Remery (2005) η εβδομαδιαία εργασία των αντρών είναι περίπου 40 ώρες, ενώ οι αντίστοιχες ώρες απασχόλησης της εργαζόμενης γυναίκας μαζί με το νοικοκυριό εξακολουθούν να είναι 60-80, είτε πρόκειται για αστικές είτε για αγροτικές περιοχές. Η ίδια έρευνα δείχνει ότι οι έγγαμοι άντρες ασχολούνται λιγότερο από τους εργένηδες με τις δουλειές του νοικοκυριού, ενώ οι παντρεμένες γυναίκες εργάζονται διπλάσια από τις ανύπαντρες, γιατί καλύπτουν την οικιακή εργασία, την μητρότητα, την φροντίδα όλης της πυρηνικής ή εκτεταμένης (παππούδες-γιαγιάδες) οικογένειας.

Η ευαισθητοποίηση, η ενημέρωση και η κινητοποίηση σε θέματα ισότητας των ευκαιριών και συμφιλίωσης είναι πολύ σημαντική, αφού χρειάζεται να γίνει σε όλους συνείδηση ότι τα θέματα αυτά αποτελούν δικαίωμα και υποχρέωση για όλους και όλες, αλλά και καθήκον της πολιτείας, και όχι απλά μια ευρωπαϊκή στρατηγική που μας επιβάλλεται από την Ε.Ε. και που ως καλοί/ες μαθητές/τριες πρέπει να υιοθετήσουμε.

#### **γ. Το σχολικό περιβάλλον:**

Το σχολικό περιβάλλον διαφάνηκε ως ένας σημαντικός παράγοντας που διαδραματίζει πολύ μεγάλο ρόλο στην αλλαγή των νοοτροπιών, των αρνητικών στερεότυπων και των αντιλήψεων για τη θέση των δυο φύλων στην οικογένεια, στην εκπαίδευση και στην κοινωνία ευρύτερα, αφού οι προκαθορισμένοι κοινωνικοί ρόλοι για τα δυο φύλα αναπαράγονται από την παιδική ηλικία μέσα στο σπίτι αλλά και στο σχολείο μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια και τις στάσεις των εκπαιδευτικών αντρών και γυναικών. Το σχολικό περιβάλλον της δημοτικής εκπαίδευσης διατηρούσε και συντηρούσε τις αντιλήψεις για τους ρόλους των δυο φύλων. Η κατάσταση βελτιώθηκε συγκρίνοντας την περίοδο των περισσότερων γυναικών του δείγματος 1950-1965 και της σημερινής. Ωστόσο κρίνεται πολύ χρήσιμη από τις γυναίκες της έρευνας αυτής η κατάρτιση / ευαισθητοποίηση των λειτουργών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στα θέματα ισότητας των φύλων το συντομότερο δυνατόν. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος αλλά και των εκπαιδευτικών είναι τεράστιος στη διαμόρφωση του χαρακτήρα των παιδιών και πολύ σημαντικός ο ρόλος του στην επίτευξη της ισότητας των φύλων και πρέπει έστω και τώρα να δοθεί η δέουσα προσοχή και προτεραιότητα στο θέμα αυτό.

#### **δ. Η απουσία ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών στο δημόσιο βίο:**

Άλλος παράγοντας που έχει καταγραφεί είναι το σοβαρό έλλειμμα που υπάρχει με την απουσία μιας ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών(Λιάπη,2004)<sup>83</sup> στην πολιτική ζωή και αυτό ισχύει και για την Κύπρο. Το γεγονός αυτό πρέπει να προβληματίσει σοβαρά τα πολιτικά κόμματα και να πάρουν αποφάσεις με στόχο την ανατροπή της κατάστασης αυτής. Φάνηκε επίσης από την έρευνα ότι η απουσία γυναικείου ηγετικού στυλ ωθεί στην υιοθέτηση αντρικών προτύπων και αυτό δεν επιτρέπει να επιδείξει η γυναίκα τη δική της ευαισθησία, τα δικά της ταλέντα και γενικά τη δική της ταυτότητα και εικόνα. Η προσφορά όμως και οι αγώνες των γυναικών αυτών που σήμερα κατάφεραν να κερδίσουν μια ανδροκρατούμενη θέση αφήνει καλύτερες προϋποθέσεις και συνθήκες ζωής για τις επόμενες γενιές. Όσο αργά και να αλλάζουν οι αντιλήψεις και η νοοτροπία σε μια κοινωνία, κάτι αλλάζει έστω και με αργούς ρυθμούς. Όπως αναφέρει η (Linehan,2002)<sup>84</sup> οι γυναίκες όπως και ολόκληρη η κοινωνία έμαθαν να βλέπουν άντρες στη δημόσια και πολιτική ζωή και συνεχίζει να υπάρχει αυτή η νοοτροπία. Έτσι συνεχίζεται το παράδοξο φαινόμενο να ψηφίζονται ως επί το πλείστον άντρες και κάποιες γυναίκες που τους δόθηκε η ευκαιρία να αποδείξουν ότι αξίζουν και ότι είναι ισάξιες των αντρών. Η φωνή των γυναικών δεν είναι δυνατή αφού αποτελούν τη μειοψηφία στα σώματα λήψης αποφάσεων των πολιτικών κομμάτων. Χρειάζεται να αυξηθεί το ποσοστό τους για να περνούν τα μηνύματα τους πιο εύκολα, ανώδυνα και άμεσα. Όσο περισσότερες γυναίκες αναμειγνύονται με τα κοινά, τόσο θα αλλάζει η αντίληψη αυτή. Η πολιτική αν και γένους θηλυκού εν τούτοις ανδροκρατείται και είναι μη φιλική προς τις γυναίκες που έχουν όλα τα προσόντα και το ενδιαφέρον να αναμειχθούν. Χρειάζεται ανέφεραν οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα να προβληθούν περισσότερο οι γυναίκες που πέτυχαν και γενικά πετυχημένα πρότυπα γυναικών σε όλους τους τομείς, ώστε να εμπεδωθεί μια άλλη εικόνα για τις γυναίκες και να αλλάξουν σταδιακά οι υφιστάμενες αντιλήψεις. Η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα(Jasna,2002)<sup>85</sup> κρίνεται απαραίτητη, προκειμένου να ενταχθούν τα θέματα συμφιλίωσης οικογένειας /εργασίας στην ατζέντα των

---

<sup>83</sup> Βλέπε σελ. 22

<sup>84</sup> Βλέπε σελ. 38

<sup>85</sup> Βλέπε σελ. 26

συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς επίσης και στα όργανα λήψης αποφάσεων των πολιτικών κομμάτων αλλά και στην ίδια την κυβέρνηση

#### **ε. Η αναποτελεσματικότητα των μηχανισμών παρακολούθησης της ισότητας των φύλων:**

Άλλος σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας που καταγράφηκε στην έρευνα αυτή είναι η αναποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μηχανισμών παρακολούθησης και προώθησης των δικαιωμάτων των γυναικών στην Κύπρο και αυτό οδηγεί όπως είδαμε στην απογοήτευση και στη συντήρηση των ανισοτήτων μέσω της μη πρακτικής εφαρμογής των νομοθεσιών. Κρίνεται από τις γυναίκες ως θετικό γεγονός η ύπαρξη των θεσμών αυτών, αλλά χρειάζεται να ενισχυθούν σε ανθρώπινο δυναμικό ευαισθητοποιημένο σε θέματα ισότητας των φύλων και καταρτισμένο πλήρως στο χειρισμό καταγγελιών. Άλλωστε και η σύσταση τους για να έχει νόημα πρέπει να είναι αποτελεσματικοί. Χρειάζονται επίσης επαναξιολόγηση οι μηχανισμοί αυτοί για να προσαρμοστούν και να γίνουν αποτελεσματικοί και να αξιολογούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα και να διορθώνονται τα κενά και οι αδυναμίες τους, με στόχο πάντοτε την αποτελεσματικότητά τους.

Μέσα από την καταγεγραμμένη πορεία της βελτίωσης της θέσης των γυναικών στην Κύπρο φαίνεται ότι οι προοπτικές είναι ευοίωνες αλλά θα χρειαστεί αρκετός χρόνος μέχρι την πλήρη επίτευξη της ισότητας των φύλων. Η κινητοποίηση από τις ίδιες τις γυναίκες και η παροχή βοήθειας προς αυτές ώστε να ενισχυθεί η αυτοπεποίθησή τους και να αναγνωρίσουν τις δυνατότητες και ικανότητες τους είναι βασική προϋπόθεση. Οίσες ευκαιρίες αντρών και γυναικών φαίνεται ότι ακόμα δεν είναι ένας στόχος που παρακολουθείται στενά και ελέγχεται σε κάθε τομέα και κάθε δράση. Το αποτέλεσμα είναι να δίνονται σποραδικά και όπου τύχει. Χρειάζεται μια συστηματική εκστρατεία παρακολούθησης και καταγραφής της βελτίωσης της κατάστασης στο τομέα των ίσων ευκαιριών αντρών και γυναικών και αυτό απαιτεί χρόνο, τολμηρές πολιτικές αποφάσεις και πολλή δουλειά από μέρους των γυναικείων οργανώσεων και άλλων ΜΚΟ που έχουν ταχθεί να προασπίσουν και να υποστηρίξουν τα θέματα ισότητας των φύλων. Η υιοθέτηση

πολιτικών (Λιάπη,2004)<sup>86</sup> και η εφαρμογή του gender mainstreaming σε κρατικές πολιτικές, στα πολιτικά κόμματα, στις επιχειρήσεις, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και γενικά σε όλους τους τομείς, θα βοηθήσουν να βελτιωθεί η υφιστάμενη κατάσταση. Βασική προϋπόθεση για την επιτυχία και αποτελεσματικότητα των πολιτικών ισότητας αποτελεί η υιοθέτηση ολοκληρωμένης προσέγγισης του προβλήματος με στόχο την προώθηση δράσεων και μέτρων που αντιμετωπίζουν το σύνολο των ειδικών αναγκών των γυναικών τόσο σε βραχυπρόθεσμη όσο και μακροπρόθεσμη βάση.

Συμπερασματικά η υπολειμματική θέση των γυναικών, τόσο στην οικογένεια όσο και στην κοινωνία ευρύτερα οφείλεται:

- α) Στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και στον προκαθορισμό των κοινωνικών ρόλων των φύλων, ο οποίος αποτελεί το βασικότερο παράγοντα των διακρίσεων.
- β) Στη μη επαρκή ανάπτυξη των κοινωνικών υποδομών που ενισχύουν την έναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών αντρών και γυναικών
- γ) Στην υφιστάμενη νοοτροπία και στις στερεοτυπικές αντιλήψεις όσον αφορά στους κοινωνικούς ρόλους των φύλων

Χρειάζεται να δοθεί προτεραιότητα στην άρση των διακρίσεων και ανισοτήτων που βασίζονται στο φύλο, με έμφαση στο χάσμα των μισθών, στην προώθηση των γυναικών σε διοικητικές θέσεις ευθύνης, στην εξάλειψη του φαινομένου της «γυάλινης οροφής», στη συμφιλίωση επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής (με ταυτόχρονη ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων των φύλων στην οικογένεια), στη μείωση της γυναικείας ανεργίας και στη βελτίωση και ανάπτυξη των επιχειρήσεων των γυναικών κτλ. Όλα αυτά όμως σε συνδυασμό με την ανάπτυξη δομών και υπηρεσιών για παιδιά, ηλικιωμένους και ασθενείς που θα επιτρέψουν την με ίσους όρους πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας. Σήμερα υπάρχει ένα βελτιωμένο νομοθετικό πλαίσιο (ΕΣΔΙ,2007),<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Βλέπε σελ. 22

<sup>87</sup> Βλέπε σελ. 34

το οποίο επιτρέπει διεκδικήσεις για την πρακτική εφαρμογή τους. Προϋποθέτει όμως ταυτόχρονα και καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης αντρών και γυναικών για την ύπαρξη των νομοθεσιών αυτών και για τα δικαιώματά τους που απορρέουν μέσα από αυτές. Η βελτιωμένη εικόνα της Κύπριας σε ότι αφορά το μορφωτικό της επίπεδο θα βοηθήσει στη γρηγορότερη επίτευξη του στόχου. Χρειάζεται ωστόσο ενίσχυση η αυτοπεποίθηση των γυναικών και η κινητοποίηση/δραστηριοποίηση τους στο γυναικείο κίνημα. Η κοινή γνώμη επηρεάζεται από τα ΜΜΕ που πολλές φορές δεν προβάλλουν θετικά πρότυπα γυναικών ή τις γυναίκες που πραγματικά προσφέρουν. Ο ρόλος τους είναι πολύ σημαντικός και θα ήταν προς όφελος ολόκληρης της κοινωνίας μια αναθεώρηση της πολιτικής τους, ώστε να βοηθήσουν στην επίτευξη της ισότητας.

Με βάση όσα προέκυψαν τόσο από την έρευνα αυτή όσο και από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση για την υφιστάμενη κατάσταση, προτείνεται η υιοθέτηση των ακόλουθων μέτρων για σταδιακή επίτευξη της ισότητας των φύλων:

- Κινητοποίηση του κυβερνητικού μηχανισμού ώστε να εντάξει την ισότητα σ' όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα (gender mainstreaming)
- Προώθηση των γυναικών στα κέντρα των οικονομικών και επιχειρηματικών αποφάσεων καθώς και στην ανάληψη εκ μέρους τους θέσεων ευθύνης,
- Ενθάρρυνση και υποστήριξη επιχειρήσεων να αναπτύξουν δράσεις και πλάνα που θα λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση του φύλου και την αναγκαιότητα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Σε ότι αφορά το προφίλ των γυναικών που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα σημειώνεται το γεγονός ότι ενώ η πλειοψηφία των γυναικών δεν επεδίωξε τη θέση που κατέχει, φαίνεται ωστόσο ότι η έντονη προσωπικότητα των γυναικών του δείγματος, η υπευθυνότητα, η δύναμη και ο δυναμισμός τους, η μη παθητική αποδοχή των κοινωνικών αντιλήψεων και προτύπων, η επαναστατικότητα, η ανάπτυξη κριτικής σκέψης και ο σεβασμός στη διαφορετικότητα ήταν στοιχεία του χαρακτήρα τους. Επίσης η θέληση για επιτυχία και το πείσμα τους, η ηθική συμπαράσταση του οικογενειακού αλλά και του εργασιακού περιβάλλοντος (για

μερικές) τις βοήθησαν να μην καταθέσουν τα όπλα και να προχωρήσουν. Αρκετές γυναίκες από το δείγμα της ποιοτικής αυτής έρευνας εξάσκησαν ένα “αντρικό” επάγγελμα πρώτες στην πόλη που διέμεναν και πέτυχαν. Απέδειξαν με τον τρόπο αυτό ότι το επάγγελμα δεν έχει φύλο και κατάφεραν να ανατρέψουν αντιλήψεις και στερεότυπα.

Η ανέλιξη των γυναικών διαφάνηκε μέσα από την έρευνα αυτή ότι συνοδεύεται από θετικά και αρνητικά στοιχεία. Αποκτούν εμπειρίες, γνώσεις και γνωριμίες με άτομα της δημόσιας και πολιτικής ζωής αλλά ταυτόχρονα θυσιάζουν την προσωπική τους ζωή και τον προσωπικό τους ελεύθερο χρόνο. Οι γυναίκες πρέπει να παλέψουν με αντιλήψεις και νοοτροπίες αιώνων και να καταφέρουν να κερδίσουν το σεβασμό των αντρών και των γυναικών και να μπορέσουν να προχωρήσουν. Πρέπει να δουλέψουν σκληρά για να αποδείξουν πρώτα ότι αξίζουν και μετά να γίνουν δεκτές ισότιμα με τους άντρες. Αυτό που πολύ έντονα καταγράφηκε από τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής είναι ότι οι γυναίκες που κατάφεραν να ανελιχθούν, πέρα από τους δυνατούς εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες που τις βοήθησαν ανέπτυξαν επίσης ένα επιπλέον δυνατό πλεονέκτημα/ ταλέντο, στο οποίο υστερούν οι άντρες: Να μπορούν να συνδυάζουν πολλά πράγματα ταυτόχρονα. Οι γυναίκες αυτές μοιάζουν ως να μην έχουν δυο χέρια αλλά τα οκτώ πόδια ενός χταποδιού που τα χρησιμοποιούν για να προλάβουν να ανταπεξέλθουν στις πολλαπλές ευθύνες τους που απορρέουν από την εργασία, την οικογένεια και τη γενικότερη προσφορά τους μέσα από τον τομέα που επέλεξαν να προσφέρουν.

### **3.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα και χρειάζεται να υπερπηδήσουν πολλαπλά εμπόδια στην προσπάθεια τους να ενταχθούν και να ανελιχθούν είτε στην αγορά εργασίας είτε σε συνδικαλιστικές οργανώσεις είτε σε πολιτικά κόμματα είτε ως επιχειρηματίες. Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας αποκαλύπτουν ότι οι γυναίκες που τόλμησαν και ανελίχθηκαν αντιμετωπίζουν τα προβλήματα αυτά και υπερπηδούν τα εμπόδια με στρατηγικό τους όπλο την επιμονή και υπομονή τους να αλλάξουν κατεστημένα, επωμιζόμενες φυσικά επιπρόσθετα καθήκοντα και πολλαπλούς ρόλους. Η σχέση

που δημιουργούν στους χώρους που δραστηριοποιούνται δομείται όχι μόνο στη βάση της εργασίας που προσφέρουν αλλά και στις διαφορετικές αντιλήψεις τους σχετικά με την ισότητα των φύλων, τις οποίες και προωθούν.

Μερικές από τις γυναίκες αυτές δίσταζαν να αποδεχτούν την ανάληψη των καθηκόντων που ασκούν σήμερα και η πρώτη αντίδραση τους ήταν αρνητική. Η κοινωνικοποίηση και τα βιώματά τους ήταν τέτοια που τις κρατούσε μακριά από τις θέσεις ευθύνης και τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Οι γυναίκες αυτές όμως και όσες άλλες βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης άνοιξαν δρόμους σε άλλες γυναίκες για να αναθεωρήσουν τις αντιλήψεις τους για τη θέση και το ρόλο των γυναικών στην κυπριακή κοινωνία. Οι γυναίκες αξιοποιώντας όλους τους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες που διαμόρφωσαν το προφίλ τους σπάζουν κατεστημένα και το ίδιο επιτυχημένες με τους άντρες συναδέλφους τους προχωρούν επιδιώκοντας πάντα το καλύτερο αποτέλεσμα σε αυτό που κάνουν.

Όσο περισσότερες γυναίκες καταφέρνουν να ανέρχονται σε θέσεις ευθύνης και να καταλαμβάνουν θέσεις στα κοινοβουλευτικά έδρανα, τόσο θα επηρεάζονται και θα αλλάζουν θετικά οι αντιλήψεις της κοινωνίας για το ρόλο των γυναικών. Οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα της κοινωνίας φαίνεται ότι βρίσκονται σε μια διαρκή αλληλεπίδραση με την αυξανόμενη παρουσία των γυναικών σε θέσεις που θεωρούνταν μέχρι πρότινος καθαρά αντρικές. Η επιτυχία των γυναικών αυτών είναι καθοριστική σε αυτή τη διαδικασία, αφού πρέπει να πείσουν οι γυναίκες ότι αξίζουν να κατέχουν τις θέσεις αυτές. Η συσχέτιση αυτή της επιτυχίας δηλαδή των γυναικών με την αλλαγή των αντιλήψεων κάνει ακόμα πιο επιφορτισμένη τη θέση των γυναικών, αφού έχουν και το άγχος μιας πιθανής αποτυχίας. Επίσης η διαδικασία αυτή δεν είναι σταθερή, αλλά περνά από ορισμένα στάδια ωρίμανσης, στα οποία πιθανόν να οφείλονται και τα αργά βήματα στην αλλαγή της νοοτροπίας και των αντιλήψεων.

Η απάντηση στο ερώτημα αν οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές από τους άντρες ή αν η θέση τους είναι μόνο στον ιδιωτικό χώρο και όχι στο δημόσιο σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας είναι αρνητική. Η συγκεκριμένη αντίληψη, σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, είναι μύθος που έχει επικρατήσει στις αντιλήψεις της κοινωνίας. Τα ευρήματα της έρευνας αυτής καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες όχι απλά μπορούν



να τα καταφέρουν, αλλά να πρωτοπορήσουν και να πρωτοτυπήσουν σε δύσκολες συνθήκες, αντιπαλεύοντας με πολλούς αρνητικούς κοινωνικούς παράγοντες που οφείλονται σε λανθασμένες αντιλήψεις. Η αξιοποίηση των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων τις βοηθά να ανταπεξέλθουν και να γίνουν πιο δυνατές. Όπως φαίνεται από τα παραρτήματα VI και VII οι εσωτερικοί παράγοντες επιτυχίας αρχίζουν και τελειώνουν στις ίδιες τις γυναίκες, στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και στην αξιοποίηση των δεικτών τους ατομικών δεξιοτήτων και αποθεμάτων. Αυτοί οι παράγοντες τις βοηθούν να διαχειριστούν σωστά τα προβλήματα και τα εμπόδια που συναντούν λόγω του φύλου της και των υφιστάμενων αντιλήψεων για το ρόλο των δυο φύλων. Αυτοί οι παράγοντες τις εξοπλίζουν με επιμονή, υπομονή, μεθοδικότητα, ευελιξία, αφοσίωση και με πίστη στον εαυτό τους. Οι εξωτερικοί παράγοντες αφορούν τα ακαδημαϊκά τους προσόντα, την επαγγελματική τους καριέρα, την οικογενειακή τους ζωή, τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, τη συμμετοχή τους σε ΜΚΟ, τα ταλέντα και τα ενδιαφέροντα τους.

Για τις περισσότερες γυναίκες της έρευνας η θέση την οποία κατέχουν δεν ήταν αποτέλεσμα μιας εσωτερικής τους ανάγκης για κοινωνική καταξίωση και ολοκλήρωση ή για βελτίωση της κοινωνικής τους θέσης. Ανέπτυξαν όλα τα θετικά στοιχεία της επιτυχίας τους μετά την ανάληψη της θέσης που κατέχουν και αυτό πιθανό να καταδεικνύει μια τεράστια εσωτερική δύναμη που τις βοηθά να αντιμετωπίσουν και να υπερνικήσουν όλες τις δυσμενείς συνθήκες που συναντούν στην πορεία τους για ανέλιξη, επιτυχία και διάκριση. Τα προβλήματα που συναντούν φαίνεται ότι τις βοηθούν να αναπτύξουν μια απίστευτη δύναμη και θέληση για επιτυχία αντί όπως θα ήταν αναμενόμενο λογικά να υποχωρήσουν.

Ενδιαφέρουσα θα ήταν η διενέργεια μιας μικτής έρευνας εστιασμένη σε γυναίκες που κατέχουν θέσεις κλειδιά για να διαφανούν οι ποιοτικοί και ποσοτικοί παράγοντες που επηρεάζουν το προφίλ τους και την ανέλιξη τους και θα μπορούσαν τα αποτελέσματα της να γενικευτούν σε επίπεδο πληθυσμού. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας όπως αναφέραμε πιο πάνω δεν μπορούν να γενικευτούν και αφορούν την ομάδα των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, παρά το γεγονός ότι αρκετά ευρήματα συμφωνούν με τα αποτελέσματα άλλων ποσοτικών ερευνών.

Παρά ταύτα η έρευνα αυτή προσπάθησε να σκιαγραφήσει το προφίλ των συγκεκριμένων γυναικών, καταγράφοντας προηγουμένως τα προβλήματα που συνάντησαν και συναντούν οι γυναίκες κατά τη διαδικασία εξόδου τους από τον ιδιωτικό στο δημόσιο χώρο. Ακόμα και αν δεν πέτυχε το ποθητό αποτέλεσμα, έβαλε το δικό της μικρό λιθαράκι στην προσπάθεια αυτή.

## **Βιβλιογραφία**

## **Ελληνόγλωσση**

**Βαΐου, Ν. & Στρατηγάκη, Μ. (2001).** *Φεμινισμός και εργασία γυναικών: Συμπτώσεις και αποκλίσεις*, Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού, Φεβρουάριος-Μάρτιος 2001, Εταιρεία Πολιτικού Προβληματισμού "Νίκος Πουλαντζάς", Ανακλήθηκε 20/7/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.eppnp.gr/index/Drastiriotites/Docs/femin.doc>

**Βαίου, Ν. & Στρατηγάκη, Μ.** «Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο Κόσμους», *Σύγχρονα Θέματα*, Δεκέμβριος 1989, 16-24.

**Βρυωνίδης, Μ. (2006).** Ποσοτικές και ποιοτικές μέθοδοι και τεχνικές έρευνας. (Πανεπιστημιακές σημειώσεις. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου).

**Παντελίδου-Μαλούτα, Μ. (2002).** Το Φύλο της Δημοκρατίας- Ιδιότητα του Πολίτη και Έμφυλα Υποκείμενα. Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλας

## **Ξενόγλωσση**

**Berent, P.H. (1966).** "The Depth Interview", *Journal of Advertising Research*, Vol. 6 No.2, pp.32-9.

**Borgatti, S. (1996).** Introduction to Grounded Theory, Ανακλήθηκε 20/4/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.analytictech.com/mb870/introGT.htm>

**Bryman, A. (2001).** *Social Research Methods*, Oxford: Oxford University Press

**Burke, J.& Onwuegbuzie.A. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come**, Educational Researcher, Vol. 33, No. 7, pp.4–26

**British Sociological Association** – Statement of Ethical Practice – March 2002.  
1. British Sociological Association. A Company Limited by Guarantee.  
Ανακλήθηκε 20/01/2007 από τον ιστοτόπο.  
<http://www.sociology.org.uk/as4bsoce.pdf>

**Cohen, L., & Manion, L. (1994).** Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας, Αθήνα: Μεταίχμιο

**Crampton, Suzanne , Mishra & Jitendra. (1999).** Women in Management [J]. Public Personnel Management, Vol.28 Issue 1,pp 87-107

**Fischer, L.(2005).** Cultural Roots of the Economy crisis in Germany and its consequences for gendered realities: INTERNATIONAL CONFERENCE 'Changing Gender! Research, Theory and Policy for Gendered Realities of the 21st century', June 2-3, 2005, Panteion University -Athens, Greece.

**Glaser & Strauss (1967)** . *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine, pp. 271. [HM48 Gla CLMS, ISBN 0-2977-6318-0]

**Holst,E.( 2006).** Women in Managerial Position in Europe: Focus on Germany – Discussion Papers 557, Berlin

**Jajma, P. (2001).***Promotion of Gender Specific Policy Within Trade Unions in central and Eastern Europe*: ICFTU / FNV, Gender project, Ανακλήθηκε 20/07/2006 από τον ιστοτόπο [www.icftu.org/www/pdf/cee-invisiblewomen.pdf](http://www.icftu.org/www/pdf/cee-invisiblewomen.pdf)

**Jasna, P.(2002).** The Position of Women in Trade Unions: Male Leaders and Invisible Female Assistants. 2/2002 South-East Europe Review S. 59 – 86.  
Ανακλήθηκε 15/7/2007 από τον ιστοτόπο  
[www.boeckler.de/pdf/South-East\\_Europe\\_Review-2002-02-s59.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/South-East_Europe_Review-2002-02-s59.pdf)

**Faulkner, D., Swann, J., Baker, S., Bird, M. & Carty, J. (1999).** Εξέλιξη του Παιδιού στο Κοινωνικό Περιβάλλον. Εγχειρίδιο Μεθοδολογίας. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

**Goldstein, S.J.(2001).** "War and Gender: How Gender Shapes the War System & Vice Versa", Cambridge University Press

**Linehan, M. (2002).** Senior female international managers: Empirical evidence from Western Europe. *International Journal of Human Resource Management*, 13, 802-814.

**Markides, Nikita, & Rangou. (1978).** *Lysi: Social Change in a Cypriot Village*. Nicosia.

**Maykut, P. & Morehouse, R. (1994).** *Beginning Qualitative Research, A Philosophic and Practical Guide*. London, Philadelphia: The Falmer Press.

**Maykut & Morehouse.(2000)** *.Beginning Qualitative Research*. Chapter 9 pp. 134. Ministry of Education: Social Research Centre.

**Myers, M. (2000, March).** Qualitative research and the generalizability question: Standing firm with Proteus the Qualitative Report [On-line serial], 4(3/4). Ανακλήθηκε 17/12/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR4-1/myers.html>

**Persianis, P. (1998).** *Istoria tis ekpedefsis koritsion stin Kipro [History of the education of girls in Cyprus]*. Nicosia, Cyprus: Author.

**Petraki- Kottis,A. (1996).** *Women in management and the glass ceiling in Greece: An empirical investigation*. **Source:** Women in Management Review, Volume 11, Number 2, 1996, pp. 30-38(9)

**Plantenga J & Remery Ch., (2005)** . Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries-Synthesis report prepared by the Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment for the Unit Equality for women and men . Ανακλήθηκε 20/5/2005 από τον ιστοτόπο

10/02/07

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2005/ke6905828\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf)

**Pyrgos, M. (1995).** *The Cypriot woman at a glance*. Nicosia, Cyprus: Author.

**Ragins, Townsend, & Mattis. (1998).** Gender gap in the executive suite: CEO's and female executives report on breaking the glass ceiling. *Academy of Management Executive*, 12, 28-42.

**Silverman, D.(1998).** *Qualitative Research, Theory, method and practice*, London: Sage.

**Silverman, D. (2000).** *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*. Thousand Oaks, CA: Sage.

**Social Research Association, SRA (2003).** *Ethical guidelines*, <http://www.the-sra.org.uk/ethical.htm>

**Stavrou, S. (1992).** Social Changes and the Position of Women in Cyprus. *The Cyprus Review*, 4:2. Nicosia, Cyprus: Intercollege.

**Stavrou, S. (1997).** Cypriot Women at Work. *The Cyprus Review*, 9:2. Nicosia, Cyprus: Intercollege.

**Steans, J. (2003).** "Engaging from the Margins: Feminist Encounters with the «Mainstream» of International Relations", *British Journal of Politics*, Vol.5, No 3, August 2003, pp. 428-454

**SurrIDGE, B. (1930).** *A Survey of Rural Life in Cyprus*. Nicosia, Cyprus: Printing Office of the Government of Cyprus.

**Thorne, S.(2000).** Data Analysis in Qualitative Research. Evidence Based Nursing, 3, 68-70

**Williams,M.(2002).** Gender Mainstreaming in the Multilateral Trading System: A Handbook for Policy Makers and Other Stakeholders (Paperback), Ανακλήθηκε 13/09/2006 από τον ιστοτόπο [http://www.thecommonwealth.org/shared\\_asp\\_files/uploadedfiles/0A004542-1151-47B4-B85D-C65B6FB41085\\_Tradedoclowres.pdf](http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/0A004542-1151-47B4-B85D-C65B6FB41085_Tradedoclowres.pdf)

**Omar,A and Davidson,M. (2001).**Women in Management: A Comparative Cross-Cultural Overview, Volume 8 Number 3/4 2001, Barmarick Publications

***Από ηλεκτρονικές σελίδες στο διαδίκτυο***

***Ελληνόγλωσσα***

**Ανακοίνωση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων** στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών - Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005) (COM 2000, 335)- Ανακλήθηκε 17/08/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.kethi.gr/greek/ekdoseis/stratigiki.htm>

**Γνώμη της ΟΚΕ :“Ο ρόλος των γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ζωή των χωρών της Νοτιοανατολικής Μεσογείου και ιδιαίτερα η ένταξή τους στην αγορά εργασίας”**, Αθήνα, 22 Ιουνίου 1999, Το κείμενο αποτελεί την υπ’ αριθμ. 32, Γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής Ανακλήθηκε 16/08/2006 από τον ιστοτόπο.. <http://www.oke.gr/greek/oke32.htm>

**Γνωμοδότηση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών** σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: μια συνεισφορά των

επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη (COM(2002) 347 . C5-0574/2002 .  
2002/2261(INI)), [http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-  
//EP//TEXT+REPORT+A5-2002-0159+0+DOC+XML+V0//EL](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2002-0159+0+DOC+XML+V0//EL)

**Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα ,2002** Ανακλήθηκε 10/9/2006  
από τον ιστοτόπο. [http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No\\_9.pdf](http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No_9.pdf)

**Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης**-Νέες πολιτικές-Γυναίκες στα πολιτικά κέντρα  
αποφάσεων. Ευρωπαϊκό συνέδριο, Αθήνα  
<http://www.karamanou.gr/gr/contents.aspx?CatId=35&lang=gr> 7.5.2003

**Γυναίκες ψηλά στην ιεραρχία.** Καλές πρακτικές MENTORING  
Συνέδριο:20 & 21 Φεβρουαρίου 2006, Ξενοδοχείο TITANIA, [http://4653.info/o-  
mentoring-872096](http://4653.info/o-mentoring-872096)

**Έκθεση Επιτροπής Ίσων Δικαιωμάτων και Ίσων ευκαιριών (2000)**, (C5-  
0219/2000) Για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία  
λήψης αποφάσεων,  
[http://www.karamanou.gr/dir/ep/ektheseis/ekth\\_041200.htm](http://www.karamanou.gr/dir/ep/ektheseis/ekth_041200.htm)

**Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο**, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην  
Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των  
Περιφερειών για την ισότητα γυναικών και ανδρών, 2005/COM/2005/0044  
[www.parliament.cy/parliamentgr/008\\_05\\_05.htm](http://www.parliament.cy/parliamentgr/008_05_05.htm)

**3<sup>η</sup>-5<sup>η</sup> περιοδική αναφορά της Κύπρου,(1993-2003)** για την εφαρμογή της  
Σύμβασης των Η.Ε για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών.  
Ανακλήθηκε 18/8/2006 από τον ιστοτόπο  
[http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/All/4234CB8499BFBF4EC22570CE00435  
5E9/\\$file/Rep.%20CEDAW-Part%20I-II.pdf?OpenElement](http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/All/4234CB8499BFBF4EC22570CE004355E9/$file/Rep.%20CEDAW-Part%20I-II.pdf?OpenElement)

**Έκθεση CEDAW (1995)**. Ανακλήθηκε 18/8/2006 από τον ιστοτόπο  
[http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/dml.progress.gr?open  
document](http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/dml.progress.gr?open<br/>document)



**Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για τα έτη 2001-2002**

[http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index\\_gr/index\\_gr?OpenDocument](http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument)

**Έρευνα Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ, 2004.** Η θέση των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ανακλήθηκε 13/8/2006 από τον ιστοτόπο [www.pik.org.cy](http://www.pik.org.cy)

**Έρευνα ΟΕΒ ,(2006)** :Η θέση της Γυναίκας στην σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση, Ανακλήθηκε 20/8/2006 από τον ιστοτόπο [www.oeb.org.cy](http://www.oeb.org.cy) -

**Έρευνα ΟΕΒ, (2006)** : "Η Γυναίκα και οι Θέσεις εργασίας στον Ημικρατικό και Τραπεζικό Τομέα". Ανακλήθηκε 20/8/2006 από τον ιστοτόπο [www.oeb.org.cy](http://www.oeb.org.cy)

**ΕΣΔΙ, 2007.** Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην Κύπρο, Ανακλήθηκε 22/3/2006 από τον ιστοτόπο [www.mjro.gov.cy](http://www.mjro.gov.cy)

**Ευρωπαϊκός χάρτης για την ισότητα των φύλων στις τοπικές κοινωνίες.**

Ανακλήθηκε 20/3/2006 από τον ιστοτόπο

[http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_el.doc](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_el.doc)

**Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής-** Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών -Έργο Άλκηστις- ΚΠ EQUAL, Σεπτέμβριος 2006, Ανακλήθηκε 20/1/2007 από τον ιστοτόπο

<http://www.alkistis-equal.gr/default.aspx?lang=el-GR&loc=1&page=532&studyid=8>

**Ισότητα Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση**

[mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/All/E1E177CAF39A2E71C225709E002EB686/...](http://mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/All/E1E177CAF39A2E71C225709E002EB686/...)

**Ισότητα φύλων και επιχειρήσεις,(2005).**

[http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No\\_2.pdf](http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No_2.pdf)

**Kapardis-Grambia,M.(2006.** Women in the modern business environment-challenges and opportunities .Ανακλήθηκε στις 25/4/07 από την ιστοσελίδα:

<http://www.pwc.com/extweb/ncpressrelease.nsf/docid/C43335BFF1161F44802571A00027EF93>

**Κατάσταση αγοράς εργασίας στην Κύπρο**

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlsituation\\_gr/dmlsituation\\_gr?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlsituation_gr/dmlsituation_gr?OpenDocument)

**Καραμάνου ,Α. (2001).**Συνέντευξη Τύπου στα γραφεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Αθήνα με θέμα «Γυναίκες & Εξουσία», Ανακλήθηκε 10/08/2006 από τον ιστοτόπο [http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIΛΙΕΣ/01/sp01\\_1502.htm](http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIΛΙΕΣ/01/sp01_1502.htm)

**Καραμάνου,Α.(2003).***Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης-Νέες πολιτικές-Γυναίκες στα πολιτικά κέντρα αποφάσεων.* Ευρωπαϊκό συνέδριο, Αθήνα Ανακλήθηκε 13/9/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.karamanou.gr/gr/contents.aspx?CatId=35&lang=gr> 7.5.2003

**Καραμάνου, Α.(2005).**Εναλλακτικές προσεγγίσεις στην Διεθνή πολιτική με διάσταση του φύλου. Εργασία στο ΠΜΣ: «Ευρωπαϊκές και Διεθνείς Σπουδές» του Πανεπιστημίου Αθηνών Ανακλήθηκε 13/9/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.karamanou.gr/gr/contents.aspx?CatId=68&lang=gr>

**Λεξικό όρων για το κοινωνικό φύλο,** βασισμένο σε σχετική έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ανακλήθηκε 1/4/2007 από τον ιστοτόπο [http://www.kethi.gr/greek/ekpaidefsi/epeaek/askhseis\\_oktovriou.pdf](http://www.kethi.gr/greek/ekpaidefsi/epeaek/askhseis_oktovriou.pdf)

**Λιάπη,Μ.(2004).***Οι Γυναίκες στην Πολιτική ή το Φύλο της Πολιτικής;* Ανακλήθηκε 17/08/2006 από τον ιστοτόπο: [http://genderissues.org.gr/InfoFemina/CurrentIssue/.../filo\\_kai\\_politiki.htm](http://genderissues.org.gr/InfoFemina/CurrentIssue/.../filo_kai_politiki.htm)

**Omar,A., Davidson,M, Fielden,Σ., Hunt,C., & Dawe,A.(2004).**A Pilot Study to Investigate the Problems, Experiences and Barriers faced by a Cross Section of Black and Minority Ethnic Female Entrepreneurs in the North West (Co-funded by European Social Fund and UMIST)

**Ντουνιάς,Π.(2002).**Χρηματοασφαλιστικό μάρκετινγκ, Τεύχος Φεβρουαρίου 2002, Ανακλήθηκε 20/10/2006 από τον ιστοτόπο, [www.morax.gr/mags/02/0202\\_4.shtml](http://www.morax.gr/mags/02/0202_4.shtml)

**Χρηματοασφαλιστικό μάρκετινγκ** ,τεύχος Φεβρουαρίου 2002, Ανακλήθηκε 20/10/2006 από τον ιστοτόπο [http://www.morax.gr/mags\\_02.02.02\\_4\\_5.html](http://www.morax.gr/mags_02.02.02_4_5.html)

**Ριζοσπαστικός φεμινισμός**, Ανακτήθηκε από "<http://el.wikipedia.org/wiki/> στις 21/4/07

**Συνέντευξη Τύπου** στα γραφεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Αθήνα με θέμα «Γυναίκες & Εξουσία», [http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIAIEΣ/01/sp01\\_1502.htm](http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIAIEΣ/01/sp01_1502.htm)

**Σουμέλη.Ε & Τριμικλιώτης .Ν (2004)** . Ίσες ευκαιρίες και εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο, Ανακλήθηκε 10/8/2006 από τον ιστοτόπο: [http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/word/cy\\_0401103\\_fcy.doc](http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/word/cy_0401103_fcy.doc)

**Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου**, Ανακλήθηκε 20/7/2006 από τον ιστοτόπο [http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index\\_gr/index\\_gr?OpenDocument](http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument)

**Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)**, Ανακλήθηκε 20/1/2007 από τον ιστοτόπο <http://europa.eu/scadplus/leg/el/s50000.htm>

**Φεμινισμός**, <http://users.otenet.gr/~scoutari/feminismos.htm>  
<http://users.otenet.gr/~scoutari/feminismos.htm>

**Χάρτης πορείας** για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010, Ε.Ε, [eur-lex.europa.eu/.../LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EL:PDF](http://eur-lex.europa.eu/.../LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EL:PDF)

**Χάσσετ ,Τ.(1994).Ποτέ ξανά απλά γυναίκα.** Ανακλήθηκε 20/9/2006 από τον ιστοτόπο [http://www.femnetsalonica.gr/G\\_M.htm](http://www.femnetsalonica.gr/G_M.htm)

**Χριστιάνου Στεφάνια, (2006).** Άρθρο:Ο Ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής προσωπικής ζωής Ανακλήθηκε 20/1/2007 από τον ιστοτόπο, <http://www.energy966.com/emag/>

**Χρόνος γένους θηλυκού: Το φύλο του ρολογιού- Οι συνδικαλίστριες.** [www.femnetsalonica.gr/h48.doc](http://www.femnetsalonica.gr/h48.doc), Ανακλήθηκε 20/9/2006

«**Women on Leadership**», 1ο Διεθνές Συνέδριο, το οποίο διοργανώθηκε στον Πειραιά από το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών στις

9/3/05. Ανακλήθηκε 20/8/2006 από τον ιστοτόπο:  
<http://www.naftemporiki.gr/news/story>

### **Ξενόγλωσσα**

**Capacity building for social dialogue in Cyprus, 2006.** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, ανακλήθηκε στις 12.2.07 από τον ιστοτόπο

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/events/bucharest150905.pdf>

**CWDI Report (2004):** Women Board Directors of the Fortune global 200 companies, Ανακλήθηκε 10/9/2006 από τον ιστοτόπο [www.globewomen.com/cwdi/global200\\_keyfindings.htm](http://www.globewomen.com/cwdi/global200_keyfindings.htm)

**Database on women and men in decision making, (2006).** European Commission. ανακλήθηκε από τον ιστοτόπο

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/measures\\_in4\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_en.htm)

**European foundation for the improvement of living and working condition:** gender, jobs and working conditions in the E.U (2001) [eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/77/en/1/ef0277en.pdf](http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/77/en/1/ef0277en.pdf)

**European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition.(2001).** *Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union*, Ανακλήθηκε 10/1/2007 από τον ιστοτόπο [eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/77/en/1/ef0277en.pdf](http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/77/en/1/ef0277en.pdf)

**European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, (2006).** Quality of work and employment, Ανακλήθηκε 10/3/2007 από τον ιστοτόπο

<http://eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EU0609SR01/EU0609SR01.pdf>

**European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006):** Quality of work and employment, Ανακλήθηκε 10/3/2007 από τον ιστοτόπο [www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/60/en/1/ef0660en.pdf](http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/60/en/1/ef0660en.pdf)

**European Trade Union Confederation-ETUC (2002)** : Women in Trade Unions : Making the Difference , Ανακλήθηκε 10/1/2007 από τον ιστοτόπο [http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre\\_an\\_080403.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf)

**European Women's Lobby (2003).**Resource paper: Women in Decision making  
[http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN\\_LR.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN_LR.pdf)

**Facts on Women at Work, (2005).** www.ilo.org/ gender

**Holman,K. (2000).** Trade Unions & The Beijing Platform for Action, Women workers: Reaching for the sky,  
<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991210226&Language=EN>

**Human Resources Development,.(2002).** *Gender Equality in the Labor Market. Lessons Learned, Final Report Evaluation and Data Development, Strategic Policy*  
*Human Resources Development Canada,* Ανακλήθηκε 20/2/2007 από τον ιστοτόπο  
[http://www..hrdc-drhc.gc.ca/edd-pdf/spah14910\\_e.pdf](http://www..hrdc-drhc.gc.ca/edd-pdf/spah14910_e.pdf)

**European Women's Lobby (2003).** Resource paper: Women in Decision making , Ανακλήθηκε 12/2/2006, από τον ιστοτόπο [http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN\\_LR.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN_LR.pdf)

**Never Again Just A Woman:**Women of the Auxiliary and Emergency Brigade in the General Motors Sit-Down Strike of 1937,Janice Hassett, Senior Thesis Andrew Workman, Mar 11, 1994, From the *American Socialist* Collection of Sol Dolinger  
<http://www.marx.org/history/etol/newspape/amersocialist/neveragain.htm>

**Gender Equality in the Labor Market.***Lessons Learned, Final Report Evaluation and Data Development, Strategic Policy*  
*Human Resources Development Canada,* [http://www..hrdc-drhc.gc.ca/edd-pdf/spah14910\\_e.pdf](http://www..hrdc-drhc.gc.ca/edd-pdf/spah14910_e.pdf)

### **Gender and career development**

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/studies/tn0612019s.html>

### **Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2006 . Report on Women and Entrepreneurship,**

Ανακλήθηκε 20/8/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.gemconsortium.org/download/1174724531203/GEMWomens2006V3.pdf>

### **“Living to work – working to live: tomorrow’s work-life balance in Europe”.**

Background paper for the Foundation Forum 2004, Dublin, 3-4 November, Ανακλήθηκε 17/08/2006 από τον ιστοτόπο: <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/121/en/1/ef04121en.pdf>

**Report from the Commission to the European Parliament and the Council Growth and Employment Initiative Measures on financial assistance for innovative and job creating Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) As at 31 December 2000.** (COM(2002),3472.7.2002), <http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/com2002.htm>

**Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality,** Report of the ILO-ICFTU Survey(2000).

[http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/fin\\_rep.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/fin_rep.pdf)

**Sabadell, A.(2002).** Η «γυναίκα -αντικείμενο» Στον σύγχρονο καπιταλισμό . Εισήγηση στο συνέδριο για τα 20 χρόνια των Θέσεων (Αθήνα, ΕΜΠ, 29.9.2002). Μετάφραση από τα πορτογαλικά: Δημήτρης Δημούλης. Ανακλήθηκε 20/8/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.theseis.com/76-/theseis/t85/t85.htm>

**SHADOW REPORT, CYPRUS,(2006).** <http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/Cyprus%20SR.pdf>

**Social Research Association., Ethical guidelines (2003).** Ανακλήθηκε 20/1/2006 από τον ιστοτόπο <http://www.the-sra.org.uk/documents/pdfs/ethidf>

**Soumeli,E.** INEK/PEO The report on, *Capacity building for social dialogue in Cyprus,2006*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/studies/tn0612019s.pdf>

**The Class Ceiling:** Impacts of Class Culture on Professional Mobility, ανακλήθηκε στις 20.4.07 από τον ιστότοπο  
http:

<http://courses.missouristate.edu/GaryBrinker/SOC498/Sample%20Papers/ClassCeiling.doc>

**Time for Equality at Work** - Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work 2003, International Labour Office, Geneva, 2003. ISBN 92-2-112871-7. Price: 20 Swiss Francs.

[http://www.unicz.it/lavoro/ILO\\_TEW.pdf](http://www.unicz.it/lavoro/ILO_TEW.pdf)

**Παπαδημητρίου,Ε. (1995).** Η μεταξουργία στην Κύπρο, ανακλήθηκε 25/4/06 από τον ιστότοπο

<http://www.chios.gr/silk/texts/eisigisi-papadimitriou.pdf>

**Women & Elections** : [Guide to Promoting the Participation of Women in Elections](#). New York : UN, 2005.

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>

**Women in Trade Unions,(2002):** Making the Difference,

[http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre\\_an\\_080403.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf)

**Women in Decision Making in the E.U,2005).**

[http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN\\_LR.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN_LR.pdf)

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι : Δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα**

<b>A/A</b>	<b>Ψευδώνυμο</b>	<b>Χώρος δραστηριοποίησης</b>	<b>Ηλικία</b>	<b>Οικογενειακή Κατάσταση</b>	<b>Μορφωτικό επίπεδο</b>	<b>Τόπος καταγωγής/ διαμονής</b>
1	Αθηνά	Βουλευτής	43	Έγγαμη 3 παιδιά	Πτυχίο ΑΕΙ	Πόλη
2	Αφροδίτη	Συνδικαλίστρια	47	Έγγαμη 2 παιδιά	Μεταπτυχιακό	Αγροτική περιοχή και μετά Πόλη
3	Άρτεμις	Πρόεδρος Γυναικείας οργάνωσης	62	Έγγαμη 1 παιδί	Πτυχίο ΑΕΙ	Αγροτική περιοχή και μετά Πόλη
4	Σοφία	Βουλευτής	50	Έγγαμη 2 παιδιά	Πτυχίο ΑΕΙ	Πόλη
5	Έρα	Πολιτειακή αξιωματούχος	55	Έγγαμη 1 παιδί	Μεταπτυχιακό	Πόλη
6	Ρέα	Συνδικαλίστρια	83	Έγγαμη 2 παιδιά	Δημοτικό	Πόλη
7	Ιφιγένεια	Πρόεδρος Γυναικείας οργάνωσης	63	Έγγαμη 2 παιδιά	Πτυχίο ΑΕΙ	Πόλη
8	Πηνελόπη	Επιχειρηματίας	65	Έγγαμη χωρίς παιδιά	Πτυχίο ΑΕΙ	Πόλη



9	Ινώ	Επιχειρηματίας	56	Έγγαμη 2 παιδιά	1 χρόνο σπουδές σε ΑΕΙ	Πόλη
10	Ηλέκτρα	Πολιτειακή αξιωματούχος	59	Άγαμη χωρίς παιδιά	Διδακτορικό	Αγροτική περιοχή και μετά Πόλη

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: ΚΟΙΝΟΙ/ ΠΑΡΟΜΟΙΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ-ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΠΡΟΦΙΛ

<b>ΚΟΙΝΟΙ/ΠΑΡΟΜΟΙΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ</b>
<b>ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ /ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΦΙΛ</b>
<p>Οι περισσότερες είναι απόφοιτες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, παντρεμένες με παιδιά. Δεν έχει επιμερίσει καμιά τις οικογενειακές ευθύνες με το σύζυγο, λόγω των υφιστάμενων αντιλήψεων στην κυπριακή κοινωνία για το ρόλο των δυο φύλων στην οικογένεια. Οι περισσότερες έχουν βοήθεια στο σπίτι από άλλο άτομο και αυτό τις βοήθησε σημαντικά να συμφιλιώσουν τις ευθύνες που απορρέουν από την οικογένεια, την εργασία και τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται και απαιτεί επιπλέον ώρες εργασίας. Τις χαρακτηρίζει ο δυναμισμός, η έντονη δραστηριότητα, το πείσμα και η θέληση για επιτυχία σε ότι αναλάβουν να κάνουν. Δουλεύουν με πάθος και πιστεύουν σε αυτό που κάνουν. Είναι ενεργές πολίτιδες με πλούσια κοινωνική και πολιτική δράση. Έχουν πλούσια ανάμειξη σε διάφορες ΜΚΟ και εθελοντικές οργανώσεις. Ενδιαφέρονται για τους συνανθρώπους τους και ιδιαίτερα για τα δικαιώματα των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Είναι συνεπείς, έχουν πολλή θέληση και πείσμα να πετύχουν. Δυναμικές, με άποψη, με ιδέες και εισηγήσεις. Πολύ εργατικές. Έχουν πολλή εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στη δύναμη τους. Όλες αντιμετώπισαν το πρόβλημα της δυσκολίας συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών αλλά κατάφεραν να προχωρήσουν και να τα καταφέρουν. Δυναμικές και πολύ τυπικές στις υποχρεώσεις τους. Η οικογένεια τους δε στάθηκε εμπόδιο στην ανέλιξη τους. Είχαν τουλάχιστον την ηθική συμπαράσταση του συζύγου και την ενθάρρυνση του. Θέτουν στόχους, έχουν ηγετικές ικανότητες, συντονίζουν και καθοδηγούν άλλα άτομα. Πιστεύουν ότι έχουν τις ικανότητες να ανεληχθούν περισσότερο. Είναι γεμάτες αυτοπεποίθηση. Οι περισσότερες έσπασαν το</p>

μύθο/κατεστημένο των αντρικών και γυναικείων σπουδών και τόλμησαν να ακολουθήσουν ένα επάγγελμα όπου κυριαρχούσαν οι άντρες. Είχαν ως πρότυπο τους τον πατέρα τους. Δραστήριες, πρωτοπόρες, έξυπνες, πεισματάρες, μελετηρές, φιλόδοξες.

---