

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ (ΜΠΣ)

**«ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΝΕΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ
ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Ιωάννας Πηλαβάκη-Αχιλλέως

**« Σκιαγράφηση του Προφίλ των Γυναικών που Κατέχουν Θέσεις-Κλειδιά στη
Δημόσια Ζωή της Κύπρου»**

ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Χρυσή Βιτσηλάκη	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ Αιγαίου	Επιβλέπουσα
Πέρσα Φώκιαλη	Επίκουρη Καθηγήτρια	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ Αιγαίου	Μέλος συμβουλευτικής Επιτροπής
Μάριος Βρυωνίδης	Διδάσκων	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ Αιγαίου	Μέλος συμβουλευτικής Επιτροπής

Ρόδος, 2007

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 φτωχότερες¹.

¹ http://www.kethi.gr/greek/yropsifies_eklogon/kethi_gr/Documents/Filadio_euroekloges.htm

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	3
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	9
ΛΕΞΙΚΟ ΟΡΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	14
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ : ΜΙΑ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΙΓΝΕΣΘΑΙ ΧΤΕΣ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ	17
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	17
2. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΩΡΟ (PUBLIC SPHERE)....	17
<u>2.1 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ</u>	21
<u>2.1.1 ΔΙΕΘΝΩΣ</u>	22
<u>2.1.2 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ</u>	23
<u>2.1.3 ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ</u>	27
2.2 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ.....	28
<u>2.2.2 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ</u>	31
<u>2.2.3 ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ</u>	33
2.3 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	36
<u>2.3.1 ΔΙΕΘΝΩΣ</u>	36
<u>2.3.2 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ</u>	38
<u>2.3.3 ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ</u>	39
2.4 ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	40
<u>2.4.1 ΔΙΕΘΝΩΣ</u>	41
<u>2.4.2 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ</u>	44
<u>2.4.3 ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ</u>	46
3.ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ	51
<u>3.1 ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΟΚΡΑΤΙΑ</u>	51
<u>3.2 ΣΤΗ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΕΠΟΧΗ</u>	52
<u>3.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ</u>	55
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	57
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	57
2.ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	57
3. ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	58
4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	58

5. Η ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	59
<u>5.1 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ:</u>	<u>59</u>
<u>5.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ</u>	<u>61</u>
6. ΤΡΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	63
<u>6.1 ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ</u>	<u>63</u>
<u>6.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ</u>	<u>63</u>
<u>6.3 ΚΑΤΑΤΑΞΗ, ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....</u>	<u>64</u>
<u>6.4 ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</u>	<u>65</u>
<u>6.5 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ, ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ</u>	<u>66</u>
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	68
1. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	68
2 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	69
3.ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ	69
<u>3.1 ΒΙΩΜΑΤΑ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ</u>	<u>70</u>
<u>3.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ</u>	<u>75</u>
<u>3.2.1 ΗΓΕΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ: ΑΝΤΡΙΚΟ Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΣΤΥΛ</u>	<u>79</u>
<u>3.3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΕΥΘΥΝΕΣ.....</u>	<u>81</u>
<u>3.4 ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ</u>	<u>86</u>
4 ΒΙΩΜΑΤΑ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ.....	89
<u>4.1 ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....</u>	<u>90</u>
5. ΡΟΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΟΜΜΑΤΩΝ /ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΙΘΥΝΟΝΤΩΝ.....	92
<u>5.1 ΡΟΛΟΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ.</u>	<u>92</u>
<u>5.2 ΙΘΥΝΟΝΤΕΣ.....</u>	<u>94</u>
<u>5.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΜΜΑΤΩΝ.....</u>	<u>95</u>
6. ΠΑΡΟΥΣΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	96
<u>6.1 ΑΠΟΨΕΙΣ, ΣΤΑΣΕΙΣ, ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ, ΝΟΟΤΡΟΠΕΣ</u>	<u>100</u>
7. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ / ΟΡΑΜΑ	103
ΤΕΤΑΡΤΟ ΜΕΡΟΣ : ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ /ΘΕΜΑΤΑ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.....	106
1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ	106
2. ΒΙΩΜΑΤΙΚΗ ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΘΕΣΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΖΩΗ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ.....	107
3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	117
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	121
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	133

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι : ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ.....	133
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ : ΜΙΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ.....	139
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ : ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ.....	147
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV.....	148
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V: ΕΞΩΤΕΡΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΦΙΛ.....	155
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI:ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗΣ ΚΥΠΡΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ.....	157

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 από πολλές καθημερινές χαρές, στέρηση 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 κατανόηση και τη στήριξη τους.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω και στην ηγεσία της Οργάνωσης μου²-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. Ευχαριστώ ιδιαίτερα το Γενικό Γραμματέα και στενό μου συνεργάτη Διομήδη Διομήδους, ο οποίος μου έδωσε ιδέες και εισηγήσεις μέσα από συζητήσεις που είχαμε, οι οποίες με βοήθησαν πάρα πολύ στην ολοκλήρωση 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 Βρυωνίδη, στον οποίο οφείλω θερμές ευχαριστίες για την καθοδήγηση και βοήθεια που μου πρόσφερε. Χωρίς τη δική του ηθική, ψυχολογική και ακαδημαϊκή βοήθεια δε θα είχα αυτό το αποτέλεσμα.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω επίσης σε όλες τις φίλες και συνοιδιοπόρες, 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, Μάης 2006

² Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου-ΔΕΟΚ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ισότητα αντρών και γυναικών είναι ένα διαχρονικό αίτημα των γυναικείων οργανώσεων από το 19^ο 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 θετικά στην ανέλιξη 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 θέματα για διερεύνηση με στόχο την ενθάρρυνση για ενεργό συμμετοχή περισσότερων γυναικών σε θέσεις ευθύνης και στην κυπριακή κοινωνία γενικότερα.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΔΕΟΚ : Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου

ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Ε.Ε : Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΣΑΔ :Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

ΕΣΔΙ: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα

Η.Ε: Ηνωμένα Έθνη

ΗΠΑ: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

ΚΕΒΕ: Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

ΚΕΘΙ: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας στην Ελλάδα

ΜΚΟ: Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

ΜΜΕ: Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

ΟΕΒ :Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων

ΠΕΟ : Παγκόσμια Εργατική Ομοσπονδία

ΠΙΚ: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου

ΣΕΚ: Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου

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

CWDI: Corporate Women Directors International

ETUC: European Trade Union Confederation

GEM: Global Entrepreneurship Monitor

ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions

ILO: International Labour Organization

SRA: Social Research Association

ΛΕΞΙΚΟ ΟΡΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ³

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 και με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

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).

³ Λεξικό όρων για το κοινωνικό φύλο βασισμένο σε σχετική έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής http://www.kethi.gr/greek/ekpaidefsi/epaek/askhseis_oktovriou.pdf

Ενδυνάμωση: Ο τρόπος για την απόκτηση πρόσβασης σε πόρους 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 επαγγεμάτων(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/EK 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 διαφόρων 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 συγγραφέως 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 διακονίζουν 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 (πχ 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 επιλέγηκαν 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 πληροφορίες και βιωματικές εμπειρίες για τη σκιαγράφηση του προφίλ των κυπρίων γυναικών που κατέχουν θέσεις κλειδιά στη δημόσια ζωή της Κύπρου. Παράλληλα θα μπορούσαν να διαφανούν πιθανές προτάσεις για μελλοντικές ερευνητικές δραστηριότητες.

Η εργασία δομείται σε τέσσερα 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 στην έξοδο των γυναικών από τον ιδιωτικό στο δημόσιο χώρο. 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 ότι αφορά την επιχειρηματικότητα και στο τέταρτο η εργασία. Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση καταγράφονται επίσης τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να συμφιλιώσουν οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες. Όλα τα κεφάλαια της πρώτης ενότητας εκτός από το τρίτο αναπτύσσονται καταγράφοντας τη θέση των κύπριων 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.

Στο δεύτερο μέρος περιγράφεται η μεθοδολογία της παρούσας έρευνας και χωρίζεται σε έξι κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο της ενότητας αυτής γίνεται μια μικρή εισαγωγή, στο δεύτερο παρουσιάζονται το αντικείμενο της έρευνας, στο τρίτο κεφάλαιο καταγράφονται τα αναμενόμενα αποτελέσματα ενώ στο τέταρτο τίθενται τα ερευνητικά ερωτήματα. Το πέμπτο κεφάλαιο αναφέρεται στην ποιοτική έρευνα και την επιλογή της ως ερευνητικής μεθόδου, καθώς και στην επιλογή του δείγματος. Στο έκτο περιγράφεται ο τρόπος υλοποίησης, η πιλοτική εφαρμογή, η διαδικασία που ακολουθήθηκε και όσα αφορούν την κατάταξη, οργάνωση και ταξινόμηση των ποιοτικών δεδομένων. Επίσης στο ίδιο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στη μέθοδο ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων και στα ζητήματα της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας αλλά και της δεοντολογίας.

Το τρίτο 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 στην παιδική τους ηλικία, στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, στο ηγετικό μοντέλο που υιοθετούν οι γυναίκες και στις οικογενειακές ευθύνες. Ταυτόχρονα γίνεται μια αποτίμηση της προσφοράς τους από τις ίδιες τις γυναίκες. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα βιώματα των γυναικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση 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 και ο 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 και οι απόψεις, πεπειθήσεις και νοοτροπίες που επικρατούν στην κυπριακή κοινωνία, σύμφωνα πάντα με όσα ανέφεραν. Τέλος στο έβδομο κεφάλαιο καταγράφεται η μελλοντική προοπτική για την ισότητα των φύλων στην Κύπρο σύμφωνα με τις απόψεις των γυναικών.

Στο τέταρτο μέρος της έρευνας γίνεται στο πρώτο κεφάλαιο μία μικρή εισαγωγή, στην οποία καταγράφεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για να απαντηθεί το βασικό ερώτημα της έρευνας αυτής και να σκιαγραφηθεί 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. Επίσης στο κεφάλαιο αυτό προσδιορίζονται ζητήματα για περαιτέρω έρευνα Στο τρίτο και τελευταίο κεφάλαιο του μέρους αυτού συνοψίζονται τα συμπεράσματα.

Τέλος, στα παραρτήματα της έρευνας περιλαμβάνονται: Το δελτίο συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε (Παράρτημα I), ενδεικτικά μία από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν (Παράρτημα II), πίνακας με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα (Παράρτημα III). Πίνακας με τα εσωτερικά χαρακτηριστικά και τους παράγοντες που επηρέασαν το προφίλ τους (παράρτημα IV), πίνακας με τα εξωτερικά χαρακτηριστικά και τους παράγοντες που επηρέασαν το προφίλ τους (παράρτημα V), πίνακας με τα ολικά ατομικά χαρακτηριστικά των γυναικών (παράρτημα VI) και τέλος πίνακας με τον κοινό σκληρό πυρήνα των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων (παράρτημα VII).

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 προσπάθεια 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 διαχειρισθούν 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 ριζοσπαστικού⁴ 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).

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

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 σοσιαλιστικός⁵ 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, γάμος, οικογένεια), που θεωρούν ότι είναι τα βασικά στοιχεία της καταπίεσής τους. Υποστηρίζουν ότι το φεμινιστικό κίνημα πρέπει να είναι αυτόνομο χωρίς κομματικές και άλλες δεσμεύσεις και να αποτελείται μόνο από γυναίκες. Υποστήριζε 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 φιλελεύθερος⁶ 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.

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

⁶ <http://users.otenet.gr/~scoutari/feminismos.htm>

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

Η αριστοτέλεια θεωρία⁷ 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

⁷ 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

εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην πολιτική, στους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και γενικά σε θέσεις όπου λαμβάνονται αποφάσεις (Γνώμη της ΟΚΕ, 1999).

2.1 Γυναίκες και πολιτική

Ο ιστορικός αποκλεισμός των γυναικών⁸ 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 θεμελιώδες⁹ 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, εντούτοις¹⁰ 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 πρόοδος που έχει σημειωθεί με τη συμμετοχή των γυναικών σε βασικούς τομείς για τη στρατηγική της Λισσαβόνας όπως η έρευνα και η εκπαίδευση δεν αντανακλάται πλήρως στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για μια

⁸ 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

⁹ 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

¹⁰ Ανακοίνωση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (COM 2000, 335)- <http://www.kethi.gr/greek/ekdoseis/stratigiki.htm>

απώλεια ανθρώπινου δυναμικού που η Ε.Ε¹¹ 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 αιώνας¹² 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 ορόσημων¹³ 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 Εθνών¹⁴ σε 130 κράτη έδειξε ότι το ποσοστό των γυναικών στα Κοινοβούλια είναι κατά μέσο όρο 15,4% και απαιτείται να γίνει τουλάχιστον 30%. Επίσης ανάμεσα¹⁵ σε 192 χώρες μόνο 12 έχουν γυναίκα αρχηγό. Οι άνδρες αποτελούν το 95% των αρχηγών κρατών, το 96% των Υπουργών, το 94% των 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, δέσμοι αντιδημοκρατικών αντιλήψεων και αναχρονιστικών κοινωνικών στερεοτύπων, ως προς τους ρόλους των φύλων και την πολιτική λειτουργία. Ταυτόχρονα οι πατριαρχικές δομές των

¹¹ 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.

¹² 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

¹³ 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

¹⁴ ILO,(2005). Facts on Women at Work, www.ilo.org/gender

¹⁵ United Nations, (2005): Women and elections: Guide to Promoting the Participation of Women in Elections

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. Αναπτύσσεται¹⁶ 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 Ευρώπη¹⁷ άρχισαν να αναδύονται από το σκοτάδι και να 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

¹⁶ 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

¹⁷ «Γυναίκες & Εξουσία», http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/OMIAIEΣ/01/sp01_1502.htm

Αμστερνταμ¹⁸(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 μεγαλύτερη εκπροσώπηση γυναικών, ωστόσο μόνο σε σπάνιες περιπτώσεις φτάνουν οι ποσοτώσεις των πολιτικών κομμάτων και στους θεσμούς πολιτικής εκπροσώπησης (Λιάπη,2004).

Στο Ευρωκοινοβούλιο¹⁹ 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 διαφορές²⁰ 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,²¹ 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

¹⁸ Συνθήκη του Αμστερνταμ (1997), <http://europa.eu/scadplus/leg/el/s50000.htm>

¹⁹ European women's Lobby (2005): Women in Decision Making in the European Union , http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN_LR.pdf

²⁰ Οι Γυναίκες στην Πολιτική ή το Φύλο της Πολιτικής; Μαρία Λιάπη, 2004 genderissues.org.gr/InfoFemina/CurrentIssue/.../filo_kai_politiki.htm

²¹ Ευρωπαϊκός χάρτης για την ισότητα των φύλων στις τοπικές κοινωνίες. http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_el.doc

υιοθετήσουν στρατηγικές που θα προαγάγουν την ισότητα ευκαιριών στη λήψη πολιτικών αποφάσεων. Εντούτοις, εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες ανομοιότητες μεταξύ των κρατών μελών. Ο μέσος²² 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 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%.

Οι Γυναίκες στις Εθνικές Κυβερνήσεις ^{23 (2003)}	
Ποσοστά γυναικείας εκπροσώπησης στην κυβέρνηση (2003)	Χώρες ΕΕ
Άνω του 40%	Σουηδία, Φινλανδία
Άνω του 20 %	Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Λουξεμβούργο, Ιρλανδία, Γαλλία, Ιταλία, Ελλάδα
Άνω του 10%	Σλοβακία, Εσθονία, Τσεχία, Σλοβενία, Ρουμανία, Κύπρος, Λιθουανία
Κάτω του 10%	Ουγγαρία, Μάλτα, Τουρκία
14.6%	Μέσος όρος των 10 νέων κρατών μελών
18%	Μέσος Όρος ΕΕ

Πίνακας Ι

²² 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

²³ European women Lobby: "Resource paper: Women in Decision-Making, May 2003, http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN_LR.pdf

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.

Κύριες²⁴ πολιτικές ομάδες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Ομάδες	Έδρες	Ποσοστό % των εδρών	Γυναίκες	Ποσοστό % των γυναικών
Ευρωπαϊκό Λαϊκό Κόμμα	232	37,1	62	26,7
Κόμμα Ευρωπαίων Σοσιαλιστών	181	28,9	68	37,6
Κόμμα Ευρωπαίων Φιλελευθέρων, Δημοκρατών και Μεταρρυθμιστών	52	8,3	17	32,7
Πράσινοι / Ευρωπαϊκή Ελεύθερη Συμμαχία	46	7,3	20	43,5
Ευρωπαϊκή Ενωτική Αριστερά/ Αριστερά των Πρασίνων των Βόρειων Χωρών (GUE/NGL)	42	6,7	15	35,7
Ένωση για την Ευρώπη των Εθνών (UEN)	21	3,4	4	19,0
Τεχνική Ομάδα Ανεξαρτήτων (TDI)	19	3,0	1	5,3
Ομάδα για την Ευρώπη της Δημοκρατίας και της Διαφοράς (EDD)	19	3,0	3	15,8
Μη Εγγεγραμμένοι	14	2,2	4	28,6

²⁴Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών: "Resource Paper: Women in Decision-making", Μάιος 2003, http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN_LR.pdf

Σύνολο	626	100	194	31

Πίνακας 2

2.1.3 Στην Κύπρο

Η συμμετοχή γυναικών σε θέσεις όπου λαμβάνονται πολιτικές αποφάσεις είναι περιορισμένη. Παντελής είναι η απουσία του γυναικείου²⁵ φύλου από το 11μελές Υπουργικό Συμβούλιο, ενώ ο αριθμός των γυναικών βουλευτών ανέρχεται στις οκτώ σε σύνολο 56 βουλευτών. Η κατάσταση εξισορροπείται κάπως στον 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 CEDAW²⁶ 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 αποδίδονται²⁷ 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

²⁵ Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα στην Κύπρο-ΕΣΔΙ 2007, www.mjpo.gov.cy

²⁶ 3^η-5^η 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)

²⁷ 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

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

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι η Κύπρος 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.Ε²⁸. Δυστυχώς η εικόνα αυτή δεν περιορίζεται μόνο στην πολιτική ζωή αλλά και σε άλλους τομείς, 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.

²⁸ Βλέπε πίνακα στη σελ.24

2.2.1 Διεθνώς

Στο συνδικαλιστικό κίνημα σύμφωνα με τις Βαΐου & 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 ICFTU²⁹(International Confederation of Free Trade Unions), που αφορούσε την κεντρική και Ανατολική Ευρώπη κατέδειξε ότι το 2002, 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,³⁰ οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο εξακολουθούν να χρειάζονται μακρύ δρόμο για να φτάσουν στα σώματα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν και ανάμεσα 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.

²⁹ <http://www.actu.asn.au/campaigns/icftuwomensconference/ilowomen.html>

³⁰ 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>

Σε άλλη έρευνα³¹ των ICFTU/ILO, αναφέρεται ότι σε συνολικό αριθμό μελών 125 εκατομμυρίων της ICFTU 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: α) Αντιρρήσεις από την οικογένειά τους, β) δεν κατανοούν ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να τις βοηθήσουν, γ) έλλειψη εμπιστοσύνης προς τα συνδικάτα, δ) οικογενειακές υποχρεώσεις, ε) φοβούνται τυχόν απόλυσή τους, στ) 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).
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 εργαζομένων 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.

³¹ 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

Επίσης εφαρμόζουν εξάμηνο 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)³² κ.α

Οι γυναίκες έχουν συχνά περιθωριοποιηθεί στην ιστορία³³ του εργατικού κινήματος, πιθανόν επειδή η εργασία των επικουρικών³⁴ 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. Αν και έχει αναγνωριστεί ότι αυτοί οι οργανισμοί³⁵ 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 πρόσβλεπαν 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 δε διαφοροποιείται στην Ευρώπη.

2.2.2 Στην Ευρώπη

Η εκπροσώπηση των γυναικών στα κογκρέσσα Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και στη διοίκηση διαφέρει από περιοχές σε περιοχές της Ευρώπης. Έτσι στις Βαλτικές χώρες το ποσοστό των γυναικών είναι 22,3% έναντι 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,³⁶ 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

³² 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

³³ Πηγή: Ποτέ ξανά απλά γυναίκα http://www.femnetsalonica.gr/G_M.htm

³⁴ Όρος που χρησιμοποιήθηκε για τις γυναίκες που ανέλαβαν δράση να βοηθήσουν τους απεργούς στην απεργία της General motors το 1937

³⁵ 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>

³⁶ Χρόνος γένους θηλυκού : Το φύλο του ρολογιού- Οι συνδικαλίστριες. www.femnetsalonica.gr/h48.doc

συμμετοχή των γυναικών σε αυτό. "Λόγοι ανεξάρτητοι από τη θέλησή τους τις κρατούν μακριά από τα συνδικάτα", εξηγούσε η γνωστή συνδικαλίστρια. "Δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους της εργαζόμενης, της 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 ETUC³⁷(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, ύφος 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 έντονες διαφορές να ποικίλουν (Η Ελλάδα

³⁷ Women in Trade Unions : Making the Difference , http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf

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, δε 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 Ρυγού (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 οργανώσεις³⁸ 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 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.

³⁸ Έρευνα Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ: Συμμετοχή των γυναικών στα σώματα λήψης αποφάσεων των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (2004). www.pik.org.cy

Εξάλλου στο έγγραφο³⁹ 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 ό,τι αφορά τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στο προσωπικό⁴⁰ 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.

Απασχόληση σε ιεραρχικές θέσεις ανά φύλο το 2005			
Συνδικαλιστικές Οργανώσεις	Ιεραρχικές θέσεις	Γυναίκες	Άντρες
ΔΕΟΚ	7	1	6
ΠΕΟ	12	1	11
ΣΕΚ	21	2	19
Εργοδοτικές Οργανώσεις			
ΟΕΒ	4	0	4
ΚΕΒΕ	6	0	6
Σύνολο	50	4	46

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

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:

³⁹ 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>

⁴⁰ Στην Κύπρο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απασχολούν προσωπικό (συνδικαλιστές/στρίες, γραφείς κλπ) και δεν λειτουργεί το σύστημα π.χ της ΓΣΕΕ στην Ελλάδα.

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. Δε 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-ΠΙΚ⁴¹ 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. Το γεγονός αυτό μπορεί να ερμηνευτεί με δυο τρόπους: α. Είτε δεν υπάρχει η πολιτική βούληση από πλευράς τους, β. Είτε δεν αναγνωρίζουν το πρόβλημα στην πραγματική του διάσταση και γι αυτό δεν του δίνουν την ανάλογη σημασία για επίλυση του. Ενώσω όμως το συνδικαλιστικό κίνημα δε συντονίζεται και με κοινές δράσεις να προωθείται συλλογικά η ισότητα των φύλων στο ανδροκρατούμενο συνδικαλιστικό κίνημα και στις μη φιλικές δομές του, η υφιστάμενη κατάσταση θα βελτιώνεται με πάρα πολύ αργούς ρυθμούς και με σποραδικές κινήσεις που δεν θα οδηγούν στο επιθυμητό αποτέλεσμα.

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.

⁴¹ Η σύσταση του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ, ήταν μια πρωτοποριακή πρωτοβουλία της Δημοκρατικής Εργατικής Ομοσπονδίας Κύπρου-ΔΕΟΚ το 2003. Στόχος του είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων στην κυπριακή αγορά εργασίας και στην κυπριακή κοινωνία γενικότερα. Έχει τεθεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, που είναι το αρμόδιο Υπουργείο για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Στο σύντομο χρονικό διάστημα από την ίδρυση του υλοποίησε ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα για την ευαισθητοποίηση των νέων κατά των διακρίσεων και υλοποιεί το έργο “Ανοικτές πόρτες” της Κ.Π Equal με θέμα τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Διενήργησε επίσης τρεις ερευνητικές μελέτες που παρουσιάζουν τη δυσμενέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας της Κύπρου. Με μια σειρά αξιόλογων δράσεων έχει καθιερωθεί στην κυπριακή κοινωνία.

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 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,⁴² 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 αποτελέσματα σε

⁴²(GEM) 2006 Report on Women and Entrepreneurship,
<http://www.gemconsortium.org/download/1174724531203/GEMWomens2006V3.pdf>

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,⁴³ 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 ΗΠΑ⁴⁴ 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 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

⁴³Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα , 2002 http://www.unipi.gr/ypires/epeaek/IsotitaFulon/files/No_9.pdf

⁴⁴ Παναγιώτη Ντουλιά, "Χρηματοασφαλιστικό μάρκετινγκ", Τεύχος Φεβρουαρίου 2002, www.morax.gr/mags/02/0202_4.shtml

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 δε 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 συμμετοχή⁴⁵ 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 γυναικών⁴⁶ στα διοικητικά συμβούλια και στις διευθυντικές θέσεις αποτελεί το μεγαλύτερο φραγμό στην επιχειρηματική σταδιοδρομία των γυναικών και η 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 πρόσβασής τους σε δανειοληπτικά και άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα.

⁴⁵ Women in Decision Making in the E.U ,

http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN_LR.pdf

⁴⁶ 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>

Επίσης στη γνωμοδότηση⁴⁷ 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,⁴⁸ 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. Θεωρείται⁴⁹ 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

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

⁴⁷ 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>

⁴⁸ 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>

⁴⁹ «*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

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 πιθανότητα επιχείρηση, εάν είχαν το ερέθισμα, τα κίνητρα, την οικονομική στήριξη και την καθοδήγηση, όπως θα δούμε στη συνέχεια.

Όπως αναφέρεται στην έκθεση CEDAW⁵⁰ της Κύπρου για το 2006, υπάρχει έντονη συγκέντρωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε “γυναικείους επιχειρηματικούς τομείς”, όπως η δημιουργία επιχειρήσεων πώλησης ειδών ένδυσης, υποδήσης, 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

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

⁵⁰ SHADOW REPORT, CYPRUS 2006 <http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/Cyprus%20SR.pdf>

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,⁵¹ και 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 επαγγελμάτων (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 άντρες⁵² 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,⁵³ 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

⁵¹Ισότητα φύλων και επιχειρήσεις, http://www.unipi.gr/ypires/epeaek/IsotitaFulon/files/No_2.pdf

⁵²European Women's Lobby (2003). Resource paper: Women in Decision making.

http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/EN_LR.pdf

⁵³ 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

προαχθούν, οι γυναίκες εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να αποκλείονται από τις θέσεις κορυφής. Μία ανακοίνωση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), βασισμένη σε μελέτη⁵⁴ 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 δάπεδο⁵⁵», 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. Στον 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 συμβουλίων.

Όπως αναφέρουν οι Crampton & Mishra (1999), η γυάλινη οροφή κρατά τις γυναίκες μακριά από τις 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, ¼ 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 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

⁵⁴ 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

⁵⁵ Συνέδριο: Γυναίκες ψηλά στην ιεραρχία. Καλές πρακτικές MENTORING 20 & 21 Φεβρουαρίου 2006, Ξενοδοχείο TITANIA, <http://4653.info/o-mentoring-872096>

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 σύμφωνα με τους πιο πάνω συγγραφείς:

- 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 υπό-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 εμφανίζεται να είναι σχετικά 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 CWDI⁵⁶ (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). Σύμφωνα με το Linehan (2002), οι λόγοι 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 :

- 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. Γυναίκες⁵⁷ που κατέχουν ηγετικές θέσεις ανέφεραν ότι επιδρά αρνητικά στην αυτοπεποίθησή τους το

⁵⁶ 2004 CWDI Report: Women Board Directors of the Fortune Global 200 Companies, http://www.globewomen.com/cwdi/Global200_KeyFindings.htm

⁵⁷ overview about glass ceiling ,http://lilt.ilstu.edu/rcringer/MQM402/402_Example.doc

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:

Γυναίκες και άντρες σε δ/ντικές θέσεις ανά χώρα (%)		
ΧΩΡΑ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ
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

Πηγή⁵⁸: *European Commission, Database on women and men in decision making, 2006*

⁵⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/studies/tn0612019s.html>

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό ίδρυμα,⁵⁹ 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,⁶⁰ 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

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,⁶¹ 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

⁵⁹ 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

⁶⁰ 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>

⁶¹ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για τα έτη 2001-2002 ,
http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument

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 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 διακρίσεων⁶² 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

⁶² ΕΣΔΙ (2007) , www.mjpo.gov

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 ρυθμίσεις⁶³ 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 (1)/2002).

Δεδομένου⁶⁴ 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 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 σύστημα⁶⁵ οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας παραδοσιακά διαδραματίζουν πρωτεύοντα ρόλο στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, με τη νομοθεσία να συνιστά δευτερεύον εργαλείο ρύθμισής τους, το περιεχόμενό 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

⁶³ Οι ρυθμίσεις αυτές υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο εναρμόνισης της Κύπρου με το ευρωπαϊκό κεκτημένο.

⁶⁴ Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα , 2007, www.mjpo.gov.cy

⁶⁵ Ευαγγελία Σουμέλη και Νίκος Τριμικλιγιώτης, INEK/ΠΕΟ(2004) , eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/word/cy0401103fcy.doc

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.

Εξάλλου ευρήματα της έρευνας του 2006 "Η Γυναίκα και οι Θέσεις εργασίας στον Ημικρατικό και Τραπεζικό Τομέα" που διεξήγαγε η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων-OEB⁶⁶ 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. .

⁶⁶ www.oeb.org.cy

- ♦ Σχετικά με το θέμα της επιβολής ποσοτώσεων 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 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 ΟΕΒ⁶⁷ του 2004, με τίτλο “Η θέση της Γυναίκας στη σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση”, αφορούσε τη διεξαγωγή ενδεδεχόμενης 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 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.

⁶⁷ www.oeb.org.cy

3.Οι γυναίκες της Κύπρου

Οι Κύπριες γυναίκες 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 (SurrIDGE,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 Παπαδημητρίου⁶⁸(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

⁶⁸ 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.

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 μεταξιά, 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 λευκαρίτικο⁶⁹ κέντημα από Λευκαρίτισσες γυναίκες και το εκτελούσαν σε μεταξωτό ύφασμα με χοντρό μαλακό μετάξι. Με τον τρόπο αυτό οι υφάντριες του μεταξιού μπήκαν 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.

Επίσης ο Persianis (1998) αναφέρει ότι 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 σε μεγαλύτερους αριθμούς και το 1980 το 32% κοριτσιών σπούδαζαν στο εξωτερικό. Οι γυναίκες ασχολούνταν με αγροτικές εργασίες. Είχαν ίδια δικαιώματα στα συστήματα πρόνοιας και μετά το 1985 είχαν άδεια μητρότητας. Η συμμετοχή των γυναικών το 1970 σε θέσεις διευθυντικές ήταν μηδαμινή και μόνο μία ανάμεσα σε 15 είχε διευθυντική θέση.

⁶⁹ Τα Λεύκαρα είναι γνωστή περιοχή στην Κύπρο (Επαρχία Λάρνακας), για τα κεντήματα της, τα γνωστά στην Κύπρο λευκαρίτικα .

3.2 Στη σημερινή εποχή

Η θέση της γυναίκας στην Κύπρο, σύμφωνα με την Έκθεση CEDAW,⁷⁰ 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.

Τα συνεχώς αυξανόμενα ποσοστά⁷¹ 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 Δυναμικού⁷² 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 παρ' ότι 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.

⁷⁰ Έκθεση CEDAW (1995). <http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/dml.progress.gr?open> document

⁷¹ Παρουσίαση της Αν. Γενικής Διευθύντριας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κας Ελπινίκης Κουτουρούση, 12 Οκτωβρίου 2005, Ισότητα Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/All/E1E177CAF39A2E71C225709E002EB686/...

⁷² Κατάσταση αγοράς εργασίας στην Κύπρο http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlsituation_gr/dmlsituation_gr?OpenDocument

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/ 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 κυρίων γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, έρευνα⁷³ που έγινε σε 80 δημόσιες εταιρείες, στον κυβερνητικό και στον ημικρατικό τομέα του 2006 παρουσιάζει τα ακόλουθα αποτελέσματα (Kapardis-Grambia, 2006):

- 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.

⁷³ 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>

β. Η κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος η οποία δημιουργεί διακρίσεις που οφείλονται στο φύλο.

- 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).

3.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Με βάση τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και τα καταγραμμένα 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 σ αυτές η αξιοποίησή ή μη αξιοποίησή τους.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφονται τα ερευνητικά ερωτήματα και τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Γίνεται αναφορά στην ποιοτική έρευνα, στα στάδια της, στη δειγματοληψία και περιγράφεται η συλλογή δεδομένων και η μέθοδος ανάλυσης και επεξεργασίας των δεδομένων αυτών. Καταγράφονται επίσης ζητήματα εγκυρότητας, αξιοπιστίας και δεοντολογίας.

2. Αντικείμενο της έρευνας

Η έρευνα αυτή στοχεύει αφού σκιαγραφήσει το προφίλ των γυναικών του δείγματος, καταγράφοντας τους εσωτερικούς αλλά και τους εξωτερικούς παράγοντες που τις επηρέασαν, τις ενδυνάμωσαν και τις κράτησαν στο προσκήνιο της δημόσιας ζωής. Παράλληλα θα σκιαγραφηθούν τα προβλήματα και εμπόδια που συνάντησαν οι γυναίκες στην πορεία τους αυτή, προβλήματα που σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό αντιμετωπίζουν οι γυναίκες καθημερινά στην πορεία και προσπάθεια τους να εξέλθουν από την ιδιωτική στη δημόσια σφαίρα και να έχουν μια ισότιμη θέση με τους άντρες στην Κυπριακή κοινωνία.

Συγκεκριμένα θα διερευνηθούν σε βάθος οι λόγοι που τις ώθησαν να ασχοληθούν ενεργά και δραστήρια με τον τομέα τους και τα εμπόδια που συνάντησαν και συναντούν στην εργασία τους. Οι ευκαιρίες που πιστεύουν οι ίδιες ότι 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 αξιοποίηση ή μη αξιοποίηση τους.

3. Αναμενόμενα αποτελέσματα

Με στόχο τη διερεύνηση της πορείας των Κυπρίων γυναικών που κατέχουν θέσεις «κλειδιά», η συγκεκριμένη έρευνα αναμένεται να συμβάλει στα εξής:

- Καταγραφή/ σκιαγράφηση εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων, που επηρέασαν το προφίλ των γυναικών του δείγματος.
- Καταγραφή των διαφοροποιήσεων των γυναικών που κατέχουν θέσεις κλειδιά στην κυπριακή κοινωνία (προνομιούχες και μη προνομιούχες) και προβολή των γυναικών αυτών ως πρότυπα σε μια προσπάθεια αλλαγής της υφιστάμενης νοοτροπίας.
- Σε βάθος διερεύνηση, εντοπισμό και προβολή των αιτίων και παραγόντων που φαίνεται να διαμορφώνουν ή να επιδρούν στις ανωτέρω διαφοροποιήσεις.
- Καταγραφή φιλικών πολιτικών και μέτρων για την προώθηση των γυναικών στη δημόσια και πολιτική ζωή της Κύπρου και ενθάρρυνση περισσότερων γυναικών για ενεργό συμμετοχή στη δημόσια ζωή της Κύπρου.

4. Ερευνητικά ερωτήματα

- Ποιοι λόγοι ώθησαν γυναίκες που έχουν καταξιωθεί στο δημόσιο χώρο να ασχοληθούν ενεργά και δραστήρια στον τομέα ενασχόλησης τους και ποια εμπόδια συνάντησαν και συναντούν στην πορεία τους αυτή.
- Ποιες στάσεις και προκαταλήψεις θεωρούν ότι επικρατούν ως προς τα θέματα ισότητας των φύλων στην κυπριακή κοινωνία.
- Ποιες ευκαιρίες πιστεύουν ότι δίνονται στις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες στην εργασία και στην κοινωνία γενικότερα.

- Ποια η άποψη τους για την πρακτική εφαρμογή των νομοθεσιών που αφορούν την ισότητα των φύλων και για την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων κρατικών μηχανισμών παρακολούθησης και προώθησης των θεμάτων ισότητας των φύλων στην Κύπρο.
- Ποιες προοπτικές βλέπουν για βελτίωση της κατάστασης και τι εισηγούνται.

5. Η ποιοτική έρευνα

Χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική έρευνα, αφού είναι μια προσέγγιση που επιτρέπει στους/στις ερευνητές/τριες να κατανοήσουν, να περιγράψουν και να ερμηνεύσουν κοινωνικά φαινόμενα και διαδικασίες με διαφορετικό φακό – μικρο-κοινωνιολογικά. Η μέθοδος αυτή προσφέρει καλύτερη κατανόηση της κοινωνικής πραγματικότητας και διαφόρων φαινομένων και διαδικασιών. Τηρούνται οι ίδιες αυστηρές διαδικασίες και προδιαγραφές όπως και στην ποσοτική έρευνα, όπως σχεδιασμός, έλεγχος, συστηματικότητα, διασφάλιση εγκυρότητας και αξιοπιστίας (Silverman, 1998). Όπως αναφέρει επίσης ο Myers (2000), οι ποιοτικές έρευνες είναι εργαλεία που χρησιμοποιούνται για να κατανοηθεί και περιγραφεί ο κόσμος της ανθρώπινης εμπειρίας. Οι Cohen & Manion (1994), αναφέρουν ότι η ποιοτική έρευνα ασχολείται με το άτομο, είναι προσωπική, έχει ενεργό ανάμειξη ο/η ερευνητής/τρια και ερμηνεύεται το συγκεκριμένο, κατανοώντας τις πράξεις παρά τα αίτια. Μέσα από την ποιοτική έρευνα διατυπώνεται η διατύπωση θεωρητικών επεξηγηματικών μοντέλων που δίνουν με όσο το δυνατό, ολιστική ερμηνεία σε κοινωνικά φαινόμενα και διαδικασίες και όχι η γενίκευση των αποτελεσμάτων σε επίπεδο πληθυσμού (Bryman, 2001).⁷⁴ Όπως αναφέρει ο Myers (2000) οι ποιοτικές μελέτες είναι εργαλεία που χρησιμοποιούνται για να κατανοηθεί και να περιγραφεί ο κόσμος της ανθρώπινης εμπειρίας, αφού όπως αναφέρει και ο Bryman (2001), τ' αποτελέσματα της έρευνας γενικεύονται σ' επίπεδο θεωρίας και όχι πληθυσμιακά.

5.1 Ερευνητική στρατηγική:

Η στρατηγική της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή και την καταγραφή των πληροφοριών για το θέμα που διερευνάται ήταν μια ημιδομημένη συνέντευξη βάθους ([ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.doc](#)), που κατέγραφε συγκεκριμένα ερωτήματα και υπό-ερωτήματα για να απαντηθούν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης προσθέτονταν συμπληρωματικές ερωτήσεις ή και

⁷⁴ Βλ και στο Βρυωνίδης, 2005.

αφαιρούνταν ανάλογα με την πορεία της συνέντευξης. Κυρίως όμως ακολουθήθηκε μια ενιαία γραμμή σε όλες τις γυναίκες με τον ίδιο τρόπο, όσο ήταν δυνατόν, ώστε να παραχθούν συγκρίσιμα δεδομένα. Συντάσσονταν μετά την ολοκλήρωση της κάθε συνέντευξης σημειώσεις πεδίου, όπου περιλαμβάνονταν λεπτομέρειες που θα αφορούσαν τη διενέργεια της συνέντευξης. Η χρήση της μεθόδου αυτής θα βοηθούσε ώστε να αναλυθεί το προφίλ των κυπρίων γυναικών που κατέχουν θέσεις κλειδιά στη δημόσια ζωή της Κύπρου. Η επιλογή της ημι-δομημένη συνέντευξης για τη διεξαγωγή της έρευνας έγινε με γνώμονα την επίτευξη της κατανόησης, την περιγραφή και ερμηνεία των λόγων που βοήθησαν τις γυναίκες αυτές να ανελιχθούν και να διακριθούν μέσα από τις δικές τους εμπειρίες και περιγραφές. Αυτός ο τύπος συνέντευξης διαφέρει από τις αυστηρά δομημένες σε πολλά σημεία όπως: α) δεν επιδιώκεται ιδιαίτερα η «μέτρηση», β) δίδεται μεγαλύτερη έμφαση στις απόψεις των ερωτώμενων παρά στον έλεγχο των ιδεών/ υποθέσεων του/ της ερευνητή/ τριας, γ) οι ερευνητές/ τριες μπορούν να «ξεφύγουν» από το δελτίο συνέντευξης, να αλλάξουν την διατύπωση ερωτήσεων, να εξερευνήσουν σε βάθος τις απαντήσεις των ερωτώμενων ενθαρρύνοντας λεπτομερείς απαντήσεις, δ) είναι δυνατό να γίνουν περισσότερες από μια συνεντεύξεις με ένα/μια ερωτώμενο/η (Silverman, 1998).

Το δελτίο σχεδιάστηκε για να ερευνήσει τα αίτια /καταστάσεις που βοήθησαν τις γυναίκες αυτές να ξεχωρίσουν στην κυπριακή κοινωνία δραστηριοποιούμενες σε πολιτικό κόμμα, σε γυναικεία ή συνδικαλιστική οργάνωση, στην οικονομική ζωή ως γυναίκες επιχειρηματίες ή σε πολιτειακά αξιώματα. Το δελτίο συνέντευξης αποτελείται από 4 ενότητες και αφορούσε:

I. Τα γενικά δημογραφικά στοιχεία της γυναίκας που δίνει τη συνέντευξη όπως ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, φύλο παιδιών, ακαδημαϊκά προσόντα, επάγγελμα, έτη υπηρεσίας και θέση στην υπηρεσία/ οργάνωση/ κόμμα, χρόνια ενεργού συμμετοχής στα κοινά, τόπος καταγωγής και τόπος διαμονής.

II. Τη βιογραφική διαδρομή τους από τον οικογενειακό τους χώρο στην παιδική ηλικία,, από το εκπαιδευτικό περιβάλλον σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, από τη δημιουργία της δικής τους οικογένειας, από τον εργασιακό τους χώρο και το χώρο στον οποίο δραστηριοποιούνται. Επιπρόσθετα αναζητούνται οι λόγοι που τις ώθησαν να ασχοληθούν ενεργά και δραστήρια στον τομέα της επιλογής τους και ποια εμπόδια συνάντησαν και συναντούν στην προώθηση των θεμάτων ισότητας των φύλων.

III. Την παρούσα πραγματικότητα, αξιολογώντας τη σημερινή θέση της γυναίκας στην κυπριακή κοινωνία, τις προοπτικές που υπάρχουν και τις εισηγήσεις τους για βελτίωση της κατάστασης. Διερευνούνται επίσης οι ευκαιρίες που πιστεύουν ότι δίνονται στις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες στην εργασία, στην εκπαίδευση, στην οικογένεια και σε ποιο βαθμό οι υφιστάμενοι μηχανισμοί παρακολούθησης και προώθησης των θεμάτων ισότητας των φύλων είναι αποτελεσματικοί στην Κύπρο.

IV. Τις απόψεις, στάσεις πεπειθήσεις, νοοτροπίες που έχουν οι ίδιες για την ισότητα των φύλων στην κυπριακή κοινωνία και συγκεκριμένα πως αξιολογούν την αντιμετώπιση των ψηφοφόρων στις γυναίκες υποψήφιες και πως αξιολογούν την μη ύπαρξη γυναίκας αρχηγού κόμματος. Πως αξιολογούν την υποαντιπροσώπηση των γυναικών σε όλους τους τομείς και ποια είναι η άποψη τους για τη μελλοντική προοπτική στην ισότητα των φύλων, για το ρόλο που μπορεί να διαδραματίζει η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, το φύλο και ο τόπος διαμονής στη στάση των ατόμων σε ότι αφορά τα θέματα ισότητας των φύλων καθώς και αν επηρεάζει το ιδεολογικό τους υπόβαθρο στην προσέγγιση και δράση τους στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Τέλος διερευνούνται ποιες στάσεις, νοοτροπίες και προκαταλήψεις θεωρούν ότι επικρατούν ως προς τα θέματα ισότητας των φύλων στην κυπριακή κοινωνία.

5.2 Επιλογή δείγματος

Η επιλογή των γυναικών έγινε με τέτοιο τρόπο ώστε να αντιπροσωπευθεί όλο το φάσμα στο οποίο διακρίθηκαν γυναίκες, σε πέντε τομείς, όπως αυτοί ερευνήθηκαν στη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Συγκεκριμένα το δείγμα αποτελείται από 2 γυναίκες συνδικαλίστριες, 2 γυναίκες επιχειρηματίες, 2 γυναίκες πολιτικοί, 2 γυναίκες στην ηγεσία γυναικείων οργανώσεων και 2 γυναίκες που κατέχουν ανώτατα πολιτειακά αξιώματα. Αρκετές από αυτές κάλυπταν τόσο τον τομέα της πολιτικής όσο και των γυναικείων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων και δυο από αυτές κάλυπταν και την επιχειρηματικότητα και τις γυναικείες οργανώσεις. Καταβλήθηκε προσπάθεια να συμπεριληφθούν γυναίκες της σημερινής αλλά και της προηγούμενης γενιάς, για να γίνει κατορθωτή μια σύγκριση της προόδου και των εμποδίων που συνάντησαν και συναντούν οι γυναίκες αυτές στη διαδρομή τους.

Συγκεκριμένα το δείγμα κάλυπτε γυναίκες από το χώρο :

- I. Της πολιτικής
- II. Του συνδικαλισμού
- III. Της γυναικείας επιχειρηματικότητας
- IV. Των γυναικείων οργανώσεων
- V. Των πολιτειακών αξιωμάτων / θεσμών,

στη βάση των ερωτημάτων που θέσαμε και κοινό στοιχείο ήταν η μακρόχρονη παρουσία τους στη δημόσια/ πολιτική/ οικονομική ζωή του τόπου. Οι συμμετέχουσες γυναίκες κλήθηκαν να δώσουν απαντήσεις και τις δικές τους εξηγήσεις για τη χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών στη δημόσια και πολιτικο-οικονομική ζωή του τόπου και πως κατάφεραν οι ίδιες να πετύχουν και να ξεχωρίσουν. Όλες οι γυναίκες έχουν μια μακρόχρονη ενασχόληση στον τομέα που ξεχώρισαν. Οι συναντήσεις για τις

συνεντεύξεις έγιναν στον επαγγελματικό τους χώρο, σε χρόνο που ήταν βολικός για τις ίδιες και ανταποκρίθηκαν πρόθυμα παρά το φόρτο εργασίας τους. Η ποιοτική έρευνα δεν μπορεί να γενικευθεί σε επίπεδο πληθυσμού, γι, αυτό σύμφωνα με το Silverman (2000) η επιτυχής γενίκευση των αποτελεσμάτων μιας ποιοτικής έρευνας γίνεται εφικτή μέσω τεσσάρων τρόπων:

- Συνδυασμός της ποιοτικής έρευνας με ποσοτικά μεγέθη πληθυσμών
- Σκόπιμη δειγματοληψία
- Θεωρητική δειγματοληψία
- Κάθε περίπτωση είναι γενικεύσιμη,

Στην προκειμένη περίπτωση χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της σκόπιμης δειγματοληψίας, αφού εξετάστηκαν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του πληθυσμού για να απαντηθούν τα ερωτήματα (Silverman,2000). Για τη συγκεκριμένη έρευνα το δείγμα επιλέγηκε μέσα από το κοινωνικό-επαγγελματικό περιβάλλον της ερευνήτριας και το πλήθος των συμμετεχουσών δεν είχε προκαθοριστεί, αφού έπρεπε να παρθούν τόσες συνεντεύξεις ώστε να επέλθει κορεσμός δεδομένων. Η επιλογή από το κοινωνικό και επαγγελματικό περιβάλλον της ερευνήτριας γίνεται σκόπιμα για να διασφαλιστεί ότι η επιλογή γίνεται με βάση κάποια κοινά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν τα άτομα ώστε να επιτευχθεί η έρευνα σχετικά με τη θεωρία που αναπτύχθηκε. Το δείγμα λοιπόν είχε τα εξής χαρακτηριστικά:

- Γυναίκες πολιτικοί ώστε να καθοριστεί η ατομική συμπεριφορά τους στο πολιτικό κόμμα που ανήκουν και μέσα στην ίδια την οικογένεια τους και το αντίστροφο.
- Γυναίκες στην ηγεσία γυναικείων οργανώσεων , ώστε να καθοριστούν οι λόγοι που τις ώθησαν να ασχοληθούν με τα θέματα ισότητας των φύλων και τα εμπόδια που συνάντησαν στην οικογένεια και γενικότερα την αντιμετώπιση που είχαν από τους ιθύνοντες .
- Γυναίκες συνδικαλίστριες που ανελίχθηκαν στα ανώτατα σώματα λήψης αποφάσεων, ώστε να καθοριστούν και στον τομέα αυτό συμπεριφορές, αντιλήψεις και ευαισθησίες στα θέματα ισότητας των φύλων.
- Γυναίκες πετυχημένες επιχειρηματίες, ώστε να καθοριστούν οι παράγοντες εκείνοι που τις βοήθησαν να πετύχουν και να ξεχωρίσουν.
- Γυναίκες που ηγούνται ανώτατων πολιτειακών αξιωμάτων και που κατάφεραν να γίνουν αποδεκτές τόσο οι ίδιες όσο και οι θεσμοί των οποίων ηγούνται με πολλή επιτυχία.

6. Τρόπος υλοποίησης

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφεται η διαδικασία που ακολουθήθηκε για την υλοποίηση της έρευνας αυτής.

6.1 Πιλοτική εφαρμογή

Για την επιβεβαίωση της αποτελεσματικότητας του δελτίου συνέντευξης ως προς τη συλλογή των δεδομένων εκείνων που απαντούν στα ερωτήματα μας, έγινε πιλοτική εφαρμογή σε 2 άτομα του δείγματος. Από την εφαρμογή αυτή διαφάνηκε ότι το δελτίο συνέντευξης ήταν αποτελεσματικό και η ερευνήτρια μπορούσε και είχε την ευχέρεια να το προσαρμόζει προσθέτοντας ή αφαιρώντας ερωτήσεις ή και υποερωτήσεις.

6.2 Διαδικασία

Για την υλοποίηση της έρευνας τηρήθηκε ένα εφικτό χρονοδιάγραμμα, το οποίο περιέγραφε τις ενέργειες πριν, κατά και μετά τη συνέντευξη καθώς και τις ημερομηνίες που έπρεπε να πραγματοποιούνται οι ενέργειες αυτές. Σκοπός του χρονοδιαγράμματος ήταν η επίτευξη μιας σωστής οργάνωσης και μεθόδευσης της έρευνας ώστε να καταλήξει σε αξιόπιστα και έγκυρα αποτελέσματα μέσα σε μια συγκεκριμένη προθεσμία και ακολούθησε η συλλογή, ανάλυση και η περιγραφή των ευρημάτων των συνεντεύξεων για την εξαγωγή των συμπερασμάτων. Χρησιμοποιήθηκε επίσης ένα ημερολόγιο εργασίας για να διαπιστώνεται η πορεία των εργασιών και η ολοκλήρωση της κάθε φάσης. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιούνταν σε χώρο και χρόνο που όριζαν οι συμμετέχουσες στην έρευνα κατόπιν συνεννοήσεως. Η διενέργεια της συνέντευξης γινόταν ατομικά για την κάθε γυναίκα και διαρκούσε περίπου μία ώρα και τριάντα λεπτά. Η καταγραφή των δεδομένων έγινε με δύο τρόπους: Ηχογραφήθηκε η συνέντευξη (με την άδεια τους) και ταυτόχρονα η ερευνήτρια σημείωνε το Δελτίο Συνέντευξης. Τέλος συντάχθηκαν σημειώσεις πεδίου και ημερολόγιο έρευνας για την κάθε συνέντευξη

ώστε να μπορούν να συγκριθούν οι συνθήκες και καταστάσεις που πραγματοποιήθηκε η κάθε συνέντευξη.

6.3 Κατάταξη, οργάνωση και ταξινόμηση ποιοτικών δεδομένων

Μετά την ολοκλήρωση της συλλογής των δεδομένων με τη συμπλήρωση των δελτίων συνέντευξης, ξεκίνησε η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων ([ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II.doc.](#)). Τα στάδια που ακολουθήθηκαν πριν και κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων περιγράφονται στις σημειώσεις πεδίου και στο ημερολόγιο έρευνας και για τη διευκόλυνση της ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων απομαγνητοφωνήθηκαν και δακτυλογραφήθηκαν τα κείμενα για κάθε συνέντευξη⁷⁵ όπως επίσης και τα υπόλοιπα στοιχεία. Πριν την ανάλυση γινόταν πάντα η κατάλληλη προετοιμασία ώστε τα κείμενα να είναι ευανάγνωστα. Το επόμενο βήμα ήταν η κατάταξη, η οργάνωση και η ταξινόμηση των ποιοτικών δεδομένων. Σύμφωνα με τον Bryman (2001), η κωδικοποίηση είναι το πρώτο βήμα για τις περισσότερες προσεγγίσεις της ποιοτικής ανάλυσης. Κατά την ανάλυση των δεδομένων έγιναν τα ακόλουθα βήματα στην διαδικασία κωδικοποίησης των ποιοτικών δεδομένων της έρευνας:

- ❖ Διαβάστηκαν προσεκτικά όλες οι πληροφορίες: οι απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις, οι σημειώσεις πεδίου, τα κείμενα κ.λπ. Κατά τη διάρκεια της ανάγνωσης κρατούνταν σημειώσεις και καταγράφονταν όροι, κοινές φράσεις, έννοιες, σκέψεις, προβληματισμοί και ερωτήματα σχετικά με το τι συνέβη, τι βρέθηκε ενδιαφέρον και ποια είναι τα πρώτα συμπεράσματα της έρευνας.
- ❖ Με βάση αυτές τις σημειώσεις άρχισε η κατηγοριοποίηση των στοιχείων. Χωρίστηκαν και κωδικοποιήθηκαν τα στοιχεία σε κομματάκια εννοιών σε δυο σειρές. Οι πρώτες κύριες έννοιες (first order) και οι δεύτερες υποκατηγορίες (second order meta-meanings).
- ❖ Στη συνέχεια έγινε μια δεύτερη σειρά κωδικοποίησης των στοιχείων και η περαιτέρω κατηγοριοποίηση των στοιχείων σε κύριες κατηγορίες όπου περιλαμβάνονται όλες οι έννοιες, σκέψεις, όροι κ.λπ.
- ❖ Και στο τελευταίο βήμα επαναλήφθηκε η διαδικασία γυρίζοντας πίσω για να ελεγχθεί αν έχουν προκύψει νέα και ενδιαφέροντα στοιχεία.
- ❖ Τέλος χρειάστηκε να τροποποιηθούν και να ενημερωθούν κάποιοι κωδικοί και να αλλαχτεί η σειρά σε μερικές κατηγορίες.

⁷⁵ Επισυνάπτεται ως παράρτημα II απομαγνητοφωνημένη μια συνέντευξη

6.4 Μέθοδοι ανάλυσης ποιοτικών δεδομένων

Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της ποιοτικής έρευνας είναι εκείνο της ανάλυσης των δεδομένων που έχουν παραχθεί. Δεν υπάρχουν ωστόσο σαφείς και προκαθορισμένοι κανόνες για την πορεία αυτού του σταδίου. Οι δύο βασικότερες μέθοδοι ποιοτικής ανάλυσης είναι η επαγωγική ανάλυση και η μέθοδος της θεωρίας που είναι θεμελιωμένη στα δεδομένα.

Σύμφωνα με την επαγωγική ανάλυση, ο/η ερευνητής/ρια αναζητεί καθολικές επεξηγήσεις φαινομένων με τη συλλογή δεδομένων και επαναλαμβάνει τη διαδικασία αυτή μέχρις ότου καμία νέα περίπτωση να μην είναι ασύμβατη με τις υποθετικές επεξηγήσεις. Στη θεωρία που είναι θεμελιωμένη στα δεδομένα, ο/η ερευνητής/ρια μελετά τα δεδομένα και προσπαθεί να ανακαλύψει κατηγορίες, ιδιότητες και τις μεταξύ τους σχέσεις (Borgatti, 1996, Faulkner, Swann, Baker, Bird, & Carty, 1999). Η θεωρία δομείται σύμφωνα με τα δεδομένα που παράγονται και αντίστροφα. Μία από της στρατηγικές είναι η "Constant Comparative Method" όπου σύμφωνα με τους Glaser & Strauss (1967) είναι η μέθοδος ανάλυσης που συνδυάζει την επαγωγική κατηγορία κωδικοποίησης (inductive category coding) με την ταυτόχρονη σύγκριση όλων των ομάδων «εννοιών» που συλλέγονται. Καθώς κάθε νέα ομάδα εννοιών επιλέγεται για ανάλυση, συγκρίνεται με όλες τις άλλες ομάδες και ακολούθως μπαίνει σε μεγαλύτερη ομάδα, δηλαδή κατηγοριοποιείται και κωδικοποιείται με παρόμοιες ομάδες εννοιών. Αν δεν υπάρχουν παρόμοιες ομάδες δημιουργείται μία καινούργια κατηγορία. Σε αυτή τη διαδικασία υπάρχει μια συνεχής διύλιση: Οι αρχικές κατηγορίες αλλάζονται, συγχωνεύονται ή αφαιρούνται, και καινούργιες κατηγορίες δημιουργούνται και μπορούν να ανακαλυφθούν νέες σχέσεις (Maykut & Morehouse, 2000).

Οι Maykut και Morehouse (1994), βασιζόμενοι στη μεθοδολογία των Glaser και Strauss και σε προτάσεις άλλων ερευνητών, προτείνουν τα ακόλουθα στάδια:

- 1 Προετοιμασία των δεδομένων για την ανάλυση
- 2 Εξερεύνηση
- 3 Επαγωγική κωδικοποίηση κατηγοριών
- 4 Αποσαφήνιση των κατηγοριών
- 5 Διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των κατηγοριών
- 6 Ολοκλήρωση των δεδομένων

Η διαδικασία αυτή χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση των δεδομένων της συγκεκριμένης έρευνας και καταγράφηκαν τα αποτελέσματα.

6.5 Ζητήματα εγκυρότητας, αξιοπιστίας και δεοντολογίας

Καθ' όλη τη διάρκεια της ανάλυσης γινόταν μια συνεχής επιβεβαίωση της εγκυρότητας σε όλες τις φάσεις, περιλαμβάνοντας τη συλλογή, την ανάλυση και τη διαδικασία της καταγραφής. Αυτή η διαδικασία είναι κρίσιμη γιατί εγγυάται σωστά και έγκυρα αποτελέσματα. Υπάρχουν διάφορες στρατηγικές που εγγυώνται τη διασφάλιση της εγκυρότητας στην ποιοτική έρευνα. Υπάρχει κριτική σχετικά με την εγκυρότητα και την αξιοπιστία στη ποιοτική έρευνα. Θεωρείται ότι η απόδειξη της ποιότητας της έρευνας κυρίως εξαρτάται από την αποδοχή του/της αναγνώστη/στριας ή τη μη αποδοχή των αποτελεσμάτων. Δηλαδή αν τα αποτελέσματα φαίνονται αληθινά στον/στην προοριζόμενο/η ακροατή/τρια τότε η ποιοτική έρευνα εθεωρείτο επιτυχής. Αλλά πρόσφατα πολλοί/ες ερευνητές/τριες προσπαθούν να προσδιορίσουν τυπικά πως μπορεί να κριθεί η ποιοτική έρευνα. Πολλοί/ες από αυτούς/ες έχουν συμπεράνει ότι οι συστηματικές, οι αυστηρές και οι ελεγχόμενες διαδικασίες αναλύσεων είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες που προσδιορίζουν την καλή από την κακή ποιοτική έρευνα. Οι ερευνητές/τριες επομένως ενθαρρύνονται να καταγράφουν τα ευρήματά τους με τέτοιο τρόπο, ώστε η λογική διαδικασία με την οποία αναπτύχθηκαν να είναι προσβάσιμη στον/στην κριτικό αναγνώστη/στρια, η σχέση ανάμεσα στα πραγματικά δεδομένα και τα συμπεράσματα για τα δεδομένα να είναι ξεκάθαρη και τα συμπεράσματα των αποτελεσμάτων σε σχέση με τα δεδομένα να είναι αξιόπιστα και πιστευτά (Thorne, 2000). Λήφθηκαν υπόψη τα πιο πάνω στην ανάλυση των δεδομένων αυτής της έρευνας.

Σε συνδυασμό με την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων μιας έρευνας τίθεται και το θέμα της δεοντολογίας που αφορά όλους/ες τους/τις εμπλεκόμενους/ες στη διαδικασία της έρευνας. Τα τελευταία χρόνια το θέμα της δεοντολογίας έχει προβληματίσει αρκετά την επιστημονική κοινότητα λόγω των νομοθετικών αλλαγών στα ανθρώπινα δικαιώματα, την προστασία των προσωπικών δεδομένων του ατόμου και την αυξημένη ανησυχία των πολιτών/ιδων σχετικά με τα όρια της αναζήτησης πληροφοριών (SRA, 2003).

Στη συγκεκριμένη έρευνα τέθηκαν κάποια θέματα δεοντολογίας που ενδεχομένως μπορούσαν να προκύψουν, που ήταν τα εξής:

- ❖ Οι ευθύνες του/της ερευνητή/τρια σχετικά με τη συμπεριφορά και τις πράξεις του/της κατά την έρευνα, οι οποίες επιφέρουν συνέπειες στην επιστημονική κοινότητα και γενικότερα στην κοινωνία.
- ❖ Η ευθύνη του/της ερευνητή/τριας απέναντι στους /στις συμμετέχοντες/σες στην έρευνα, ο/η οποίος/α θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός/η κατά το σχεδιασμό της έρευνας και δεν πρέπει να θίγονται προσωπικά και ευαίσθητα θέματα.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων

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 προσπάθειά 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 τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. 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. Στο τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι θέσεις και οι απόψεις των γυναικών του δείγματος για τη μελλοντική προοπτική της ισότητας των φύλων στην κυπριακή κοινωνία.

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 και περιγράφονται στο [ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V.doc](#).

2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Το δείγμα αποτελείται από τρεις γυναίκες ηλικίας 45-50 χρόνων, τρεις γυναίκες από 51-60 χρονών, τρεις γυναίκες από 61-65 χρονών και μια γυναίκα ήταν 83 χρονών. Τρεις γυναίκες του δείγματος ήταν παντρεμένες με δυο παιδιά, μία με τρία 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 πηγαίνουν 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 ΙΙΙ.doc](#).

3.Βιογραφική διαδρομή

Σε ότι αφορά τα βιώματα των γυναικών από την παιδική τους ηλικία μέχρι την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και τη δημιουργία δικής τους οικογένειας, περιγράφονται στο [ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV.doc](#)

3.1 Βιώματα παιδικής ηλικίας

Όλες οι γυναίκες του δείγματος από την παιδική τους ηλικία είχαν επιδείξει δυναμισμό, θάρρος, τόλμη και ανεξαρτησία, χαρακτηριστικά που ταίριαζαν και αναμένονταν να έχουν τα αγόρια. Η Αρτεμις⁷⁶(3) ανέφερε συγκεκριμένα:

“ ήμουν τόσο αντιδραστική και επαναστάτρια που δεν τα πήγαινα καλά με τους καθηγητές και κινδύνευα να μείνω στάσιμη. Έτσι ο πατέρας αποφάσισε να μετακομίσουμε σε άλλη πόλη”

και η Ινώ(9) στο ίδιο μήκος κύματος ανέφερε:

“ δεν μπορούσα να ανεχτώ τους καθηγητές να μην επιτρέπουν να έχεις δική σου άποψη και αντιδρούσα έντονα....Ο πατέρας μου τότε με μετέγραψε σε αγγλικό κολέγιο”

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):

“ Παρά τις διαμαρτυρίες μου, 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”

Η Ινώ(9) διαμαρτυρόταν χωρίς αποτέλεσμα και την έπνιγε το δίκιο για τις διακρίσεις που υπήρχαν μεταξύ των δυο φύλων και την δυσμενέστερη θέση της ως κορίτσι. 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 χαρακτηριστικά:

“ στο γυμνάσιο όχι απλά αρνήθηκα να πω στην υγεία της βασίλισσας⁷⁷ της Αγγλίας αλλά έριξα το ποτήρι και το έσπασα και με ακολούθησαν και άλλοι μαθητές και μαθήτριες”

⁷⁶ Βλέπε παράρτημα ΙΙΙ

Ένα κορίτσι νεαρής ηλικίας ηγήθηκε μιας μικρής επανάστασης στο σχολείο της και την ακολούθησαν όλα τα υπόλοιπα παιδιά. Τόλμησε και αντέδρασε όχι απλά σε ένα καταστημένο του σχολείου, αλλά σε κανόνες της αγγλικής κυβέρνησης που εφαρμόζε στην αποικία της στην Κύπρο.

Η Αφροδίτη(2) επίσης με πολλή επαναστατικότητα είπε:

“Έκανα συνέχεια παρέα με αγόρια και δεν μπορούσα να δεχτώ αυτούς τους άγραφους κανόνες περί ηθικής, παρά το γεγονός ότι πλήρωνα το τίμημα, αφού θύμωναν οι μητέρες των φίλων μου κοριτσιών να μη με κάνουν παρέα επειδή τολμούσα και μιλούσα με αγόρια. Ήμουν πολύ προοδευτική και ανυποχώρητη. Εκλεγόμουν ταμίας της τάξης μου (το μόνο κορίτσι), με παροτρύνσεις των συμμαθητών μου να βάλω υποψηφιότητα και ποτέ δεν ένοιωσα μειονεκτικά έναντι των αντρών”

Η Αφροδίτη(2) λοιπόν βλέπουμε ότι αφήφισε τους ηθικούς κανόνες της εποχής, αφού η ίδια έκρινε ότι δεν έκανε κάτι ανήθικο και ανυποχώρητη προτίμησε να χάσει τις φίλες της, παρά να της θέτουν άδικους και διαχωριστικούς κανόνες μεταξύ των φύλων.

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 και ανέφερε χαρακτηριστικά:

“Ίσως να είμαι ένα κακό παράδειγμα για την εποχή μου, ένα κορίτσι να εκλέγεται όλες τις χρονιές πρόεδρος της τάξης”

Έσπασε το κατεστημένο της εποχής της η Σοφία(4) και ξεπερνούσε τους συμμαθητές της σε ψήφους. Ενέπνευσε εμπιστοσύνη και έκριναν ότι είχε τις ηγετικές ικανότητες για να είναι πρόεδρος τους επείσσειρά ετών. Αυτό σημαίνει ότι ήταν μια άξια και ικανή πρόεδρος.

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. Όπως ανέφερε αναπολώντας τα χρόνια εκείνα

“ Χαλούσα τον κόσμο αν δεν μου έδιναν τον πρώτο ρόλο στο θέατρο, αν δεν με έβαζαν στη χορωδία ή αν δεν μου έδιναν ποίημα για να πω. Θυμάμαι χαρακτηριστικά μια φορά που έλεγα το ποίημα μου και έπρεπε να κρατώ και ένα αληθινό γατάκι μπροστά στον κόσμο και το γατάκι μου ξέφυγε. Αντί να ντραπώ ή να συνεχίσω χωρίς το γατάκι, άφησα τον κόσμο να περιμένει και έτρεξα και ξανάφερα

⁷⁷ Την περίοδο που η Κύπρος ήταν αποικία της Αγγλίας (1878-1960), συνήθιζαν να γιορτάζουν στα σχολεία τα γενέθλια της Βασίλισσας της Αγγλίας.

το γατάκι και συνέχισα. Ήθελα να το πω όπως έπρεπε, με το γατάκι στα χέρια μου. Επίσης στα φοιτητικά μου χρόνια ήμουν πρόεδρος της φοιτητικής παράταξης μου και όλοι με σέβονταν και με άκουαν”

Απαιτητική λοιπόν η Άρτεμις (3), με τόλμη και θάρρος απαιτούσε και κέρδιζε. Ταυτόχρονα συνεπής και τυπική ήθελε ότι κάνει να γίνεται σωστά.

Σχεδόν όλες οι γυναίκες ανέφεραν ότι είχαν ως πρότυπο τους τον πατέρα τους, ο οποίος τις επηρέαζε πολύ και ότι χρωστούν πολλά σε αυτή την αγαπημένη μορφή. Ήταν το πρότυπο τους, επειδή ήταν ανεξάρτητοι, δυναμικοί και οι κεφαλές των οικογενειών.

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”

Ανέφερε η Ήρα(5) σχετικά:

“Ήρα πάρα πολλά από τον πατέρα μου, ήταν ένας σπουδαίος άνθρωπος και πολύ προοδευτικός”

Η Ηλέκτρα(10) δήλωσε πολύ συγκινημένη (δάκρυσε) :

“ Ο πατέρας δε βοηθούσε στο σπίτι καθόλου, η μητέρα είχε τα παραδοσιακά βιώματα αλλά δεν μας έδωσαν την ανατροφή ότι πρέπει τα κορίτσια να καθαρίζουν κλπ δεν υπήρχαν στερεότυπα. Οφείλω πάρα πολλά στον πατέρα μου. Ήταν ένας εξαιρετικά φιλελεύθερος και ανοικτός πατέρας. Είχε έφεση στη μάθηση και μου έδινε τη δυνατότητα να διαβάσω όλες τις κυπριακές και ελληνικές εφημερίδες. Του άρεσε το θέατρο. Μου λείπει πολύ ”

Γεμάτη ευαισθησίες η Ηλέκτρα (10) και θεωρεί τον πατέρα της ως το άτομο εκείνο στο οποίο χρωστά τη δική της επιτυχία.

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 (τάισμα και καθάρισμα ζώων κλπ) είχα υποχρέωση να πηγαίνω μαζί του και τα κατάφερα καλύτερα από τον ίδιο. Είχα μια αδυναμία να μαθαίνω όσα μάθαιναν στον αδελφό μου ως αντρικές δουλειές, το απολάμβανα να τα μαθαίνω τόσα καλά και να μου λένε ότι έπρεπε να ήμουν αγόρι ”

Ήθελε να αποδεικνύει στην πράξη ότι αν και κορίτσι μπορούσε να τα καταφέρει εξίσου καλά και καλύτερα από τον αδελφό της. Υποσυνείδητα ήθελε να αλλάξει νοοτροπίες και αντιλήψεις της εποχής της και τα κατάφερε.

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 Ηλέκτρα⁷⁸ (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. 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).

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”

Η Ηλέκτρα (10) είχε πειστεί από μικρή ότι η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών τις βοηθά να είναι λιγότερο ανεκτικές και δυναμικές και το νοιώθει πολύ έντονα.

Η Άρτεμις (3) είπε δακρύζοντας :

⁷⁸ Βλέπε παράρτημα ΙΙΙ

“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”

Μεγαλώνοντας σε ένα τέτοιο περιβάλλον η Άρτεμις (3) δεν θα μπορούσε παρά να επιμεριστεί τις οικογενειακές ευθύνες με το σύζυγο της όταν δημιούργησε τη δική της οικογένεια.

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”

Η Ρέα παρά το γεγονός ότι επέλεξε το δρόμο της υπακοής στα παιδικά της χρόνια, εν τούτοις στην εφηβεία της τόλμησε μαζί με άλλα κορίτσια και δημιούργησαν την πρώτη γυναικεία οργάνωση στην Κύπρο και διεκδικούσαν τα δικαιώματα των αδικημένων γυναικών.

Μέσα από τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας φάνηκε ότι σε δυο περιπτώσεις Ιφιγένεια (7) και Άρτεμις (3) που ο πατέρας είχε κομματική πολιτική ανάμειξη, γινόταν πολύ πιο εύκολη η αποδοχή των κοριτσιών να αναμειχθούν με την πολιτική τόσο από την οικογένεια όσο και από τον κοινωνικό περίγυρο.

Συνοψίζοντας θα μπορούσαμε να πούμε ότι μέσα από τα παιδικά τους βιώματα εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες αυτές ήταν τολμηρές, δυναμικές και δεν δεχόντουσαν κάποιες καταστάσεις που υπήρχαν και εξέφραζαν με λόγια και έργα τη διαμαρτυρία τους.

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 συμπαράσταση του οικογενειακού αλλά και του εργασιακού περιβάλλοντος τις βοήθησαν να μην καταθέσουν τα όπλα και να προχωρήσουν. Οι απαιτήσεις της κοινωνίας είναι πολύ περισσότερες για τις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες, χρειάζεται να αποδείξουν ότι αξίζουν. 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”

Παρά τον αρχικό δισταγμό της Αφροδίτης(2) να αναλάβει θέση ευθύνης και η μειωμένη πίστη στον εαυτό της, εν τούτοις διέψευσε τον ίδιο της τον εαυτό, γιατί είχε θέληση και πείσμα και όρεξη για προσφορά.

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 πεισμένη 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 απαιτήσα 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 διεύθυνε μια επιχείρηση- που μέχρι τότε μόνο άντρες διεύθυναν- ήταν πολύ έντονη τόσο από τον κοινωνικό περίγυρο όσο και από τον οικογενειακό τη δεκαετία του 1970. Η ίδια όμως διέψευσε τις προσδοκίες όλων και κατάφερε να διοικεί σήμερα πολύ μεγάλους οργανισμούς στην Κύπρο με συνεργασίες στο εξωτερικό. Δούλεψε με σθένος, αποφασιστική και με στόχο την επιτυχία και πέτυχε.

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”

Η Ηλέκτρα (10) πίστεψε στη δύναμη των γυναικών πολύ και με πίκρα και απογοήτευση παρακολουθεί τη μειωμένη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Η ίδια αγωνίζεται από τη θέση που βρίσκεται για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

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”

Δεν τα έβαλε κάτω, δεν υποχώρησε και δεν λιποτάκτησε. Έμεινε εκεί και πάλεψε να αλλάξει καταστάσεις και τη δική της θέση και τα κατάφερε τελικά.

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”

Περιστατικά σαν κι αυτό την ενδυνάμωναν και συνέχιζε πιο αποφασιστικά και με πολλή πίστη στον εαυτό της και στο φύλο της.

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”

Παρά τις αρνητικές αντιδράσεις από άντρες για μια γυναίκα που αποφάσισε να εξασκήσει ένα αντρικό επάγγελμα, η ίδια δεν τα έβαλε κάτω, πίστευε σε αυτό που έκανε και προχωρώντας δυναμικά, άνοιξε πόρτες και σε άλλες γυναίκες που επιθυμούσαν αλλά δίσταζαν να ακολουθήσουν το επάγγελμα της δικηγόρου.

Συνοψίζοντας καταγράφεται η άνιση μεταχείριση των γυναικών αυτών στα πρώτα τους βήματα σε χώρους που είχαν την απόλυτη κυριαρχία οι άντρες. Καταγράφεται επίσης η επιμονή, η τόλμη, η αποφασιστικότητα και υπομονή των γυναικών να πετύχουν και να αλλάξουν αντιλήψεις, νοοτροπίες αιώνων και αρνητικά κοινωνικά στερεότυπα για τους ρόλους των δυο φύλων, πρωτοπορώντας. Εξάλλου σε μια κοινωνία όπου κυρίαρχοι του παιχνιδιού στο δημόσιο χώρο ήταν οι άντρες δεν ήταν εύκολη η ενσωμάτωση των γυναικών σε αντρικά επαγγέλματα που επί αιώνες θεωρούνταν αντρικά απόρθητα κάστρα.

Αρκετές γυναίκες από το δείγμα της ποιοτικής αυτής έρευνας, σχεδόν όλες, εξάσκησαν ένα “αντρικό” επάγγελμα πρώτες στην πόλη που διέμεναν και πέτυχαν. Κάποιες ήταν οι πρώτες δικηγόρινες, άλλες οι πρώτες συνδικαλίστριες, επιχειρηματίες και πολιτειακές αξιωματούχοι. Όλα τα βιώματα τους αναφορικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία περιγράφονται στο [ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V.doc](#) 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.

3.2.1 Ηγετικό μοντέλο: Αντρικό ή γυναικείο στυλ.

Αρκετές γυναίκες της έρευνας μας αντιμετώπισαν πρόβλημα στην προσπάθεια τους να εισέλθουν και να ανελιχθούν σε αντρικές μέχρι τότε θέσεις, όπως είδαμε στο προηγούμενο υποκεφάλαιο. Αναγκάστηκαν όπως ομολόγησαν να υιοθετήσουν κάποιες αντρικές συμπεριφορές για να αντεπεξέλθουν.

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”

Η Σοφία (4) αναγκάστηκε να υιοθετήσει αντρικές συμπεριφορές για να “επιβιώσει” 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 διαπίστωσα 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”

Οι περισσότερες από τις γυναίκες της έρευνας ομολόγησαν ότι υποχρεώθηκαν να υιοθετήσουν κάποια στοιχεία του αντρικού μοντέλου διοίκησης στην προσπάθειά τους να καθιερωθούν.

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”

Παρά το γεγονός ότι εκφράζει τη διαφωνία της η Άρτεμις (3), ωστόσο παραδέχεται ότι δικαιολογημένα οι γυναίκες μιμούνται αντρικά πρότυπα και συμπεριφορές, αφού αυτά τα πρότυπα αυτά ήταν κυρίαρχα επί αιώνες. Η ίδια με πολλή επαναστατικότητα και δυναμισμό τα κατάφερε να φτάσει στην επιτυχία.

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”

Η Ηλέκτρα (10) κατάφερε και έδωσε το δικό της στίγμα, χωρίς να μιμηθεί το αντρικό μοντέλο διοίκησης και έδειξε τη διαφορετικότητα της, η οποία έγινε κοινωνικά αποδεκτή και θεωρείται ένα πρότυπο σήμερα γυναίκας που κατέχει θέση ευθύνης.

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. 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”

Η Ιφιγένεια παραδέχεται ότι δεν υπάρχει ακόμα γυναικείο μοντέλο καθιερωμένο. Προβληματίζεται με ωριμότητα και ευαισθησία για εξεύρεση του ιδανικού μοντέλου διοίκησης, ελλείπει καθιερωμένου γυναικείου μοντέλου. 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”

Η Άρτεμις (3) με πολλή τσαμπουκά αμφισβητεί τα πάντα σε μια προσπάθεια της να πείσει ότι γυναίκες και άντρες είναι ίσοι μεταξύ τους και ο/η καθένας/καθεμιά έχει το δικό του τρόπο να ηγηθεί.

Οι απόψεις δίστανται 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. Εξάλλου δεν υπήρχε αντίστοιχο γυναικείο πετυχημένο ηγετικό μοντέλο για να υιοθετηθεί από γυναίκες που κατάφερναν να ανέλθουν ιεραρχικά. Καθιερώθηκε το αντρικό μοντέλο που θεωρείται ότι είναι πετυχημένο, αφού η πλειοψηφία των ατόμων που κατέχουν τέτοιες θέσεις είναι άντρες και θεωρούνται πετυχημένοι.

Αυτό που μετρά όμως είναι η θέληση τους για επιτυχία και κοινωνική αποδοχή, η θέληση τους να προσφέρουν και να δώσουν το δικό τους στίγμα αφού πετύχουν να καθιερωθούν.

3.3 Οικογενειακές ευθύνες

Όλες οι γυναίκες συμφώνησαν έμμεσα ότι είναι απογοητευτική η στάση των αντρών και συμφωνούν ότι οι άντρες θα κερδίσουν αν ασχοληθούν με τα παιδιά τους. 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. Όπως ανέφερε η Σοφία (4) με απογοήτευση :

“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”

Η Σοφία (4) γνωρίζοντας τα διπλά και τριπλά εμπόδια που καλείται ως γυναίκα να υπερπηδήσει με πολλή πίκρα εξηγεί ουσιαστικά γιατί αγωνίζεται για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Θέλει να βοηθήσει, να βρεθούν λύσεις να ξαλαφρώσουν οι γυναίκες.

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. Όταν τα οικονομικά μας βελτιώθηκαν είχα βοήθεια στο σπίτι”

Η παραδοχή της Αφροδίτης (2) όσο κι αν ακούγεται ως υποχώρηση φαίνεται ήταν ότι ήταν η λύση στο πρόβλημα που δημιουργήθηκε στην οικογένεια της, για να μη τα παρατήσει. Προτίμησε να ταλαιπωρηθεί περισσότερο αλλά να προχωρήσει.

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”

Η Σοφία (4) είχε βοήθεια στο σπίτι από τη σύζυγο και την έχασε όταν επέστρεψαν στην Κύπρο. Ούτε κι αυτή όμως τα έβαλε κάτω. Επωμίσθηκε όλες τις ευθύνες εντός και εκτός σπιτιού και ταυτόχρονα με θέληση και πείσμα αγωνιζόταν να αλλάξει καταστάσεις που η ίδια δεν κατάφερε να αλλάξει στο δικό της σπίτι. Ξέρει καλά ότι οι νοοτροπίες και οι αντιλήψεις χρειάζονται πολλή δουλειά για να αλλάξουν και το παλεύει.

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”

Έντονη η απογοήτευση της Σοφίας αλλά η ίδια υπερπηδώντας όλα τα προβλήματα που αναφέρει κατάφερε να πετύχει έστω και με καθυστέρηση λόγω μητρότητας. Ο στόχος της ήταν ξεκάθαρος και έθεσε τα παιδιά ως προτεραιότητα της και μετά την καριέρα.

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. Καμιά δεν συσχέτισε το ζήτημα αυτό και με τη βελτίωση της ίδια της σχέσης του ζευγαριού, που

ασφαλώς θα βελτιωθεί όταν δεν έχουν τόσα πολλά να φροντίζουν. 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 Ήρα (5) πάλεψε με τη νοοτροπία των εύπορων πεθερικών και ήταν ένα δύσκολο εγχείρημα, αλλά τα κατάφερε να κάνει αυτό που η ίδια ήθελε και πολύ πετυχημένα.

Η Ιφιγένεια (7) ανέφερε :

“Δεν διαχώρισα αγορίστικες συμπεριφορές και κοριτσίστικες 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 φιλίες και το νηπιαγωγείο άρχισαν και διαχώριζαν τα παιχνίδια τους σε αγορίστικα και κοριτσίστικα.”

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”

Σημαντική η δήλωση της Ηλέκτρας(10) και δείχνει ένα μονοπάτι της δύσκολης πορείας μέχρι την ισότητα των φύλων.

Όλες θεωρούν 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) με πίκρα:

“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”

Η Σοφία (4) πληρώνει αυτό το κόστος καθημερινά ως γυναίκα και πληρώνει το τίμημα της απόφασης της να κάνει καριέρα. Κατανοεί πλήρως τα προβλήματα αυτά και αγωνίζεται για τη λύση τους.

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”

Θέληση, πείσμα, υπομονή και αντοχή είναι οι λέξεις κλειδιά της Ηλέκτρας για τη επιτυχία των γυναικών.

Συνοψίζοντας τα λεχθέντα των γυναικών καταγράφεται το γεγονός ότι οι επιπτώσεις στις γυναίκες αυτές που αποφάσισαν να ενεργοποιηθούν στη δημόσια ζωή είναι αρνητικές, αφού προσθέτουν στους ώμους τους ακόμα ένα βάρος, χωρίς να παίρνουν και την ανάλογη βοήθεια από το σύζυγο ή την πολιτεία. Θεωρούν ωστόσο σημαντική και την έγκριση της επιλογής των γυναικών από τον κοινωνικό τους περίγυρο, ανεξάρτητα αν θα τις βοηθήσουν και στην πράξη. Όλες παραδέχονται ότι 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 ίδιες βρήκαν τρόπο να τα συνδυάζουν. Εφοδιασμένες με θέληση, πείσμα, μαχητικότητα, διεκδικητικότητα, επιμονή και υπομονή προχωρούν και ανοίγουν δρόμους για άλλες γυναίκες.

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 επάγγελμα 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”

Η Ρέα (6) με πολλή αγωνιστικότητα, πάθος, αλτρουισμό, με διεκδικητική κουλτούρα και υποδειγματική κουλτούρα αγωνίστηκε σε δύσκολες συνθήκες και δύσκολους καιρούς για να βοηθήσει γυναίκες που αδικούνταν στην απασχόληση.

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. Αφησαν 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”

Η Αρτεμίσ (3) κάνοντας μια κριτική ανασκόπηση της δικής της συνεισφοράς παρουσιάζει την κατάσταση που υπήρχε, όταν ανέλαβε τα ηνία της οργάνωσης της και φτάνει στο σήμερα που είναι πολύ καλύτερο από το χθες αλλά δεν την ικανοποιεί, δεν είναι αυτό που ονειρεύεται και περιμένει και ελπίζει κάνοντας υπομονή και συνεχίζοντας τους αγώνες ότι σε 10 χρόνια θα δούμε αυτό που αγωνίζεται τόσα πολλά χρόνια η ίδια..

Αρκετές γυναίκες της έρευνας 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 επαγγελματιών 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”

Με ικανοποίηση η Αθηνά(1) αναφέρει ότι πέτυχε ως γυναίκα βουλευτής να ευαισθητοποιήσει στα θέματα ισότητας και άντρες συναδέλφους της. Ξέρει να αγωνίζεται και ξέρει ότι χρειάζεται χρόνος, επιμονή και αισιοδοξία μέχρι να κερδίσεις αυτό που διεκδικείς.

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 ”

Υιοθετήθηκε στρατηγική αναφέρει η Ιφιγένεια(7) από τις γυναικείες οργανώσεις, είχαν κοινά αιτήματα και εργάστηκαν συνεργατικά, συναινετικά και ενωμένες για την επίτευξη των στόχων που έθεταν.

Η Αρτεμις (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”

Αισθάνεται ικανοποίηση η Αρτεμις (3) και με πολλή αυτοπεποίθηση αναφέρει ότι είναι ένα πρότυπο γυναίκας και ότι πρόσφερε πολλά στον τομέα της ισότητας των φύλων.

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”

Δείχνει η Ινώ(9) το δικό της τρόπο για επιτυχία. Τόλμη, αποφασιστικότητα, θέληση, πρωτοπορία.

Ταυτόχρονα όμως όλες οι εργαζόμενες μητέρες που συμμετείχαν στην έρευνα αισθάνονται τύψεις και ενοχές ότι στέρησαν 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(7) γεμάτη ενοχές.

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 δημιούργησαν επιτυχία για τον εαυτό τους και ταυτόχρονα έγιναν πρότυπα για άλλες γυναίκες που επιθυμούν να πετύχουν. Πάλεψαν με ανυπέβλητα ως τότε εμπόδια και φραγμούς και κατάφεραν να τα ξεπεράσουν με πολλή επιτυχία και με όπλο της η καθεμιά τα ατομικά της εξωγενή και εσωγενή χαρακτηριστικά, όπως θα τα δούμε στο επόμενο μέρος. Το τίμημα τους πέρα από την επιτυχία ήταν και είναι το ψυχολογικό στρες, οι τύψεις και οι ενοχές για το λιγοστό χρόνο που αφιέρωσαν ή 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.

Το σχολικό περιβάλλον της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και δευτεροβάθμιας 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.

4.1 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”

Άτομο με έντονους προβληματισμούς η Ηλέκτρα από την εφηβεία της και με σοβαρό για την ηλικία της συγγραφικό έργο.

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”

Η πίστη, η θέληση, η διάθεση για ανατρεπτικότητα και επαναστατικότητα είναι στοιχεία του χαρακτήρα της Ηλέκτρας(10)

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)

Μη παθητική στάση και αντίδραση στο αδικαιολόγητο κατά την κρίση της 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. Δεν μπορούσα να το κάνω ...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”

Μη παθητική αποδοχή και άτομο πολύ ευαισθητοποιημένο και ευαίσθητο η Ήρα 95)

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 στέλλουν τα κορίτσια τους σε ένα αντρικό σχολικό περιβάλλον. 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. Επίσης 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.

Φυσικά αυτό για να γίνει κατορθωτό πρέπει να προηγηθεί ευαισθητοποίηση των ίδιων των εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας των φύλων και να ενταχθεί και στο εκπαιδευτικό σύστημα η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες του τις πολιτικές.

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 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”

Επαναστατημένη η Ηλέκτρα (10) διαμαρτύρεται έντονα και εκφράζει απογοητευμένη με τη μη ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στα πολιτικά κόμματα.

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

“ 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 διαιωνίζουν 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 διττός. 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 εθεωρείτο 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 προβάλει 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 στηρίζουν και να την εμπιστευτούν”

Το γυναικείο κίνημα στην Κύπρο κατάφερε μέσα από συναινετικές συζητήσεις να ιεραρχήσει αιτήματα και να τα διεκδικήσει συντονισμένα. Τα αποτελέσματα των αγώνων του είναι αισθητά στην κυπριακή κοινωνία. Αυτό που χρειάζεται να γίνει είναι να ακουστεί δημόσια η γυναικεία φωνή, η γυναικεία

διαμαρτυρία για πιθανές διαφωνίες με τα πολιτικά κόμματα με τα οποία είναι συνδεδεμένο είτε απλά ιδεολογικά είτε και θεσμικά για πολιτικές τους που δεν προωθούν την ισότητα των φύλων.

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 εφαρμόσει.

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 αλλάζουν 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, με αυστηρή κριτική διάθεση αλλά και με πολλή διάθεση ανατρεπτικότητας, αν περνούσε από το χέρι τους, 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 για το αποτέλεσμα που πέτυχε μέσα στο κόμμα με τους δικούς της αγώνες 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 ανάμιξη 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 αντροκρατούμενα κόμματα. Δεν παλεύουν απλά να ανελιχθούν αλλά να αλλάζουν κατεστημένα και μακραίωνα στερεότυπα. Ακόμα και οι ποσοστάσεις 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. Οι γυναίκες του δείγματος αγωνίστηκαν, πάλεψαν, διεκδίκησαν και πέτυχαν καλύτερες συνθήκες για τις επόμενες γενιές, χωρίς ωστόσο να φτάσουν στο ποθητό αποτέλεσμα.

6. Παρούσα πραγματικότητα

Όπως ανέφεραν αρκετές γυναίκες του δείγματος η υφιστάμενη κατάσταση σε ότι αφορά την ισότητα των φύλων είναι αρκετά καλή συγκριτικά με προηγούμενα χρόνια. Όλες ωστόσο αναφέρθηκαν στην πενιχρή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Θεωρούν δε την έλλειψη των κοινωνικών υποδομών που θα συμφιλίωναν τη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών από τη μια και την απουσία φορέων που προσφέρουν κατάρτιση και σεμινάρια ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης των γυναικών από την άλλη ότι δεν βοηθούν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων. Τονίζουν ότι τα νούμερα δείχνουν ότι πρέπει να γίνουν πολλά ακόμα και ότι δε δίνονται ίσες ευκαιρίες σε άντρες και γυναίκες. 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) με προβληματισμό:

“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 το 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 υποψήφιες”

Μια γυναίκα ενεργό ανώτατο στέλεχος ενός κόμματος όπως η Σοφία (4) προβληματίζεται έντονα με την υφιστάμενη κατάσταση σε ότι αφορά την ισότητα των φύλων. Κατανοεί τα αίτια για την άρνηση ικανών γυναικών να διεκδικούν και γνωρίζει επίσης ότι θα χρειαστεί καιρός μέχρι να αλλάξουν νοοτροπίες και κατεστημένα.. Εξάλλου ως γυναίκα βίωσε αρκετά και η ίδια μέχρι να φτάσει εκεί που έφτασε, αλλά δεν τα έβαλε κάτω, αγωνίστηκε μέχρι να δικαιωθεί, γι’ αυτό και έχει έτοιμες προτάσεις για λύση του προβλήματος.

Εξάλλου η Ιφιγένεια (7) δήλωσε με απογοήτευση:

“Να πιστέψουν στον εαυτό τους οι γυναίκες. 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 Ιφιγένεια(7) αναγνωρίζει ότι για να αλλάξει η υφιστάμενη κατάσταση χρειάζεται να καταβάλει και η ίδια όπως και κάθε άλλη γυναίκα σύνδρομα που οπισθοχωρούν τη θέση της γυναίκας ή τουλάχιστον δεν είναι υποβοηθητικά στην πορεία αυτή. Γνωρίζει από πρώτο χέρι ότι οι γυναίκες κρίνουν αυστηρά τον εαυτό τους και βίωσε περιπτώσεις γυναικών που ήταν ανταγωνιστικές μεταξύ τους. Με πίκρα αναφέρει ότι δε δίνεται πλεονέκτημα και στις γυναίκες και τις κρίνουν αυστηρά. Να πιστέψουν στον εαυτό τους και να έχουν αυτοπεποίθηση. Να τολμούν κι ας κάνουν λάθος. Με αυτό το προφίλ θα καταφέρουν να προχωρήσουν, όπως συμβουλεύει.

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”

Η Αφροδίτη κάνοντας κριτική αναφέρει πως ενόσω τα πολιτικά κόμματα δεν υιοθετούν φιλικές προς τις γυναίκες πολιτικές, πρέπει οι γυναίκες να κάνουν θυσίες και να θέσουν προτεραιότητες. Η ίδια παρά το φόρτο των ευθυνών αγωνίστηκε και δεν τα έβαλε κάτω.

Οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος συμφώνησαν ότι όσο περισσότερες γυναίκες αναμειγνύονται με τα κοινά, τόσο θα αλλάξει 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 διώχνουμε τη σκάλα οι γυναίκες μακριά αλλά να την θέλουμε κοντά μας. Να μάθουμε να διεκδικούμε και να απαιτούμε 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”

Η Σοφία(4) κράτησε τη σκάλα στα πόδια της και δεν την έδιωξε μακριά. Διεκδίκησε, επέμενε και κέρδισε έστω και καθυστερημένα.

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 κερητημένα τους. Κουμπώνονται τότε και γίνονται εναντίον τους”

Απογοητευμένη η Ιφιγένεια(7) από τη συμπεριφορά των αντρών στο κόμμα της. Παρά ταύτα η ίδια πάλεψε το κατεστημένο αυτό και κέρδισε.

Όλες οι γυναίκες συμφώνησαν ότι τίποτα δε 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 λει 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”

Αγώνα λοιπόν, επαναστατικότητα, επιμονή και πίστη σε αυτό που κάνεις συστήνει η Άρτεμις(3).

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 Ινώ (9) δεν ικανοποιείται απλά γιατί κατέκτησε μια αντρική θέση. Θέλει να δώσει το δικό της στίγμα με το αποτύπωμα των δικών της ευαισθησιών και δεξιοτήτων. Για να αλλάξει λοιπόν η υφιστάμενη κατάσταση και να βελτιωθεί προς όφελος των γυναικών χρειάζεται όπως αναφέρουν οι γυναίκες αγώνας, θέληση και να μην καταθέτουν τα όπλα οι γυναίκες.

Η σημερινή κατάσταση των κυπρίων γυναικών είναι σαφώς πολύ πιο βελτιωμένη από προηγούμενες εποχές αλλά χρειάζεται ακόμα αρκετή δουλειά για να περάσουμε από τη θεωρητική νομοθετική κατοχύρωση στην πρακτική εφαρμογή και στη διαμόρφωση μιας διαφορετικής κουλτούρας στην κυπριακή κοινωνία όπου τίποτα δεν θα θεωρείται αντρικό ή γυναικείο και θα δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλους και όλες ανεξάρτητα από το φύλο τους.

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, προτείνει 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”

Γεμάτη αυτοπεποίθηση και σιγουριά η Άρτεμις(3) ότι θα αλλάξει η κατάσταση προς το καλύτερο με τον καιρό.

Υπάρχει συναντίληψη ανάμεσα στις γυναίκες 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 τη 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 κατακτούνται από γυναίκες. Είναι ένας χώρος καθαρά ανδροκρατούμενος”

Όπως η ίδια έδωσε τη δική της μάχη και δικαιώθηκε είναι σίγουρη με την αισιοδοξία που την διακατέχει ότι θα σπάσει το κατεστημένο αυτό.

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”

Αυτοπεποίθηση και αυτογνωσία τα συστατικά της επιτυχίας σύμφωνα με την Ηλέκτρα(10)

Συνοψίζοντας οι περισσότερες γυναίκες συμφώνησαν ότι χάνει η κοινωνία μια πηγή που μπορεί να εμπλουτίζει το δημόσιο λόγο και ότι 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. Η υιοθέτηση νέων αντιλήψεων για το ρόλο των δυο φύλων θα βοηθήσει σταδιακά στην πλήρη ισότητα των φύλων. Για να γίνει αυτό κατορθωτό χρειάζονται καινοτόμες και πρωτοπóρες δράσεις και πρωτοβουλίες από όλους τους αρμόδιους φορείς, πολιτικά κόμματα, εργατικές και εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις με πρότυπο την ίδια την κυβέρνηση και γενικότερα τη δημόσια υπηρεσία, η οποία πρέπει να ανοίξει και να δείξει δρόμους στους υπόλοιπους φορείς και οργανώσεις.

7. Μελλοντική προοπτική / όραμα

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 έδωσαν 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 δικαιώματά 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 αυτοπεποίθησής τους, της ενθάρρυνσής τους και το κράτος πρέπει να δείξει στην πράξη ότι πραγματικά επιδιώκει την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς”

Διεκδικητικότητα και πίστη τα συστατικά της επιτυχίας της Πηνελόπης(8).

Εξάλλου η Σοφία (4) ανέφερε:

“Ο αγώνας πρέπει να στραφεί στην ενημέρωση των γυναικών να τις πείσουμε να διεκδικήσουν και να δημιουργηθούν οι ασφαλιστικές δικλείδες που θα τις κάνουν 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 δε διεκδικούν και μετά τα 40 και πάνω διεκδικούν”

Όλες οι γυναίκες έχουν τις δικές τους προτάσεις και λύσεις που ως επί το πλείστον μοιάζουν και όλες επιθυμούν με πάρα πολύ ενδιαφέρον την επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, επειδή τα βίωσαν και ίδιες πιθανόν.

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 πανε. 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 πανε. Πρέπει να πείσουμε να δώσουμε δείγματα γραφής. Η ισότητα δεν τελειώνει, κατακτείται 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”

Η Ηλέκτρα(10) είναι δυναμική, πίστεψε στις δυνατότητες της και έδωσε το δικό της στίγμα και τη δική της πνοή σε μια νέα προοπτική στον τομέα της.

Οι γυναίκες σύμφωνα με την πλειοψηφία των γυναικών της έρευνας 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, γιατί βοηθά στην ενεργοποίησή τους και σε άλλους τομείς πέραν της εργασίας και της οικογένειας” .

Όπως με απογοήτευση σημείωσε 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. Φταιει 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 αισιόδοξες ότι η κατάσταση θα βελτιώνεται αλλά με αργούς ρυθμούς.

Δυστυχώς δεν υπάρχει η πολιτική βούληση για εμπέδωση της ισότητας των φύλων στην κυπριακή κοινωνία, αφού αρκούμαστε ως κράτος στη ψήφιση νομοθεσιών που μας επιβάλλονται από την Ε.Ε και δεν υιοθετούνται ταυτόχρονα καλές πρακτικές άλλων χωρών που έχουν πετύχει πολλά στον τομέα αυτό και είναι πρότυπα παραδείγματα για τις υπόλοιπες χώρες (π.χ Σουηδία, Φιλανδία).

ΤΕΤΑΡΤΟ ΜΕΡΟΣ : ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ /ΘΕΜΑΤΑ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.

1.Εισαγωγή

Επιχειρώντας τη σκιαγράφιση του προφίλ των γυναικών ετοιμάστηκαν τρία παραρτήματα και δυο διαγράμματα, βασισμένα στα δελτία συνεντεύξεων, που θα βοηθούσαν να εντοπιστούν και να καταγραφούν οι παράγοντες εκείνοι που βοήθησαν τις γυναίκες αυτές να υπερπηδήσουν τα πολλαπλά εμπόδια που αντιμετώπιζαν στην οικογένεια, στην εργασία, στην πολιτική, στο συνδικαλισμό κτλ και αφορούν :

α. Τη σκιαγράφιση των εσωτερικών χαρακτηριστικών και παραγόντων που επηρέασαν το προφίλ τους ([ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV.doc](#)).

β. Τη σκιαγράφιση των εξωτερικών παραγόντων που επηρέασαν το προφίλ τους ([ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V.doc](#)).

γ. Τη σκιαγράφιση των ολικών ατομικών χαρακτηριστικών (εξωτερικά και εσωτερικά) ([ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI.doc](#)).

Στο μέρος αυτό καταβάλλεται προσπάθεια να γίνει η ερευνητική βιοματική/ εμπειρική σκιαγράφιση του προφίλ των επιτυχημένων γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Προτείνονται επίσης θέματα που διαφάνηκε ότι χρήζουν περαιτέρω έρευνας και ολοκληρώνεται το τελευταίο αυτό μέρος με μια σύνοψη των συμπερασμάτων της ερευνητικής αυτής προσπάθειας.

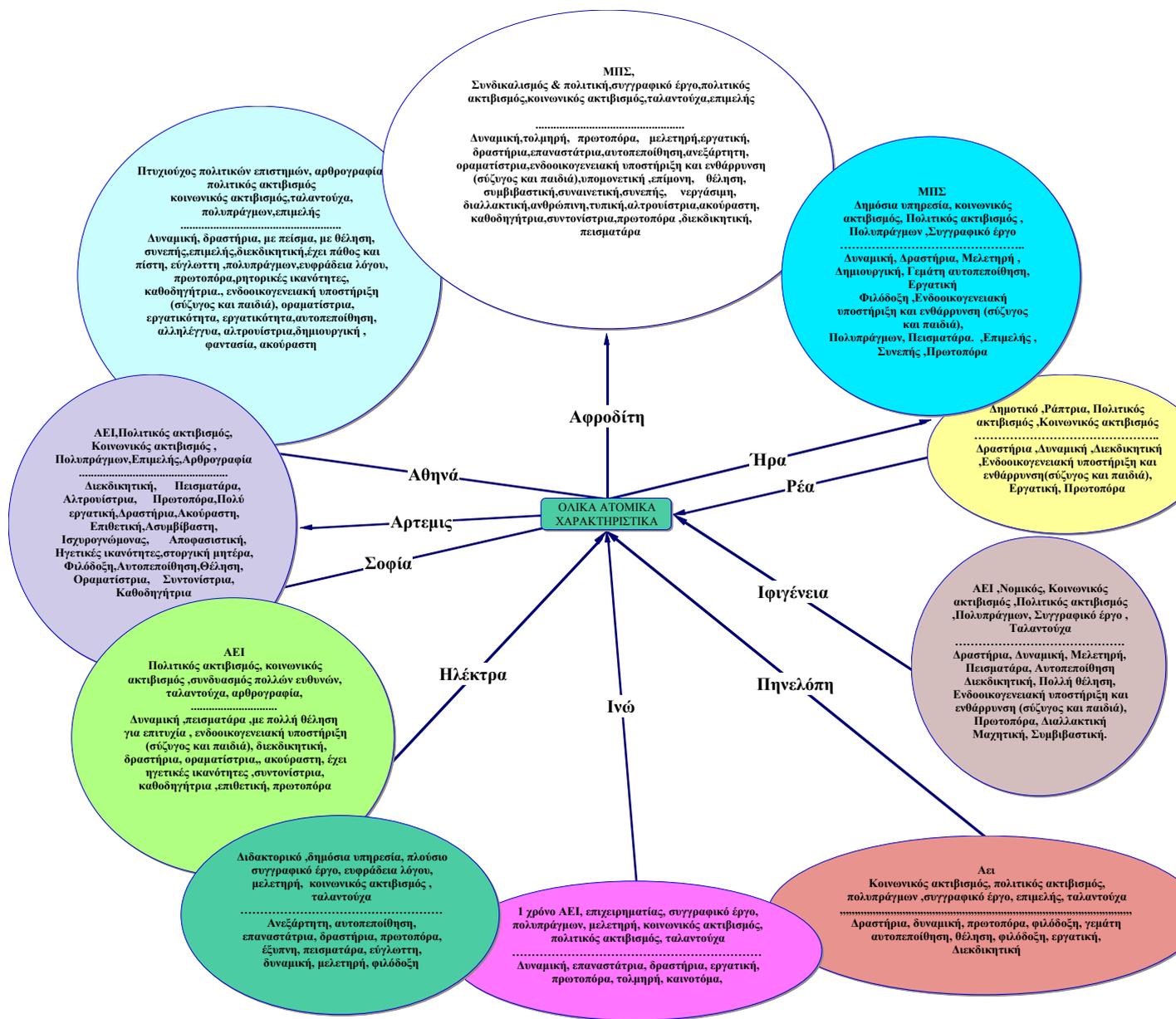
2. Βιωματική σκιαγράφιση του προφίλ των γυναικών που κατέχουν θέσεις κλειδιά στη δημόσια ζωή της Κύπρου.

Στη βάση των δυο παραρτημάτων IV και V ετοιμάστηκε το Παράρτημα VI, στο οποίο παρουσιάζονται όλες οι γυναίκες με τα ολικά (εσωτερικά⁷⁹ και εξωτερικά⁸⁰) ατομικά χαρακτηριστικά τους που σκιαγραφούν το προφίλ τους και το διάγραμμα 1.

⁷⁹ Οι εσωτερικοί παράγοντες αφορούν στοιχεία του χαρακτήρα των γυναικών

⁸⁰ 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.

Διάγραμμα 1



Διάγραμμα I: ΟΛΙΚΑ ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Με βάση το Διάγραμμα αυτό η κάθε γυναίκα που συμμετείχε στην έρευνα αυτή έχει τα ακόλουθα ατομικά χαρακτηριστικά που επηρεάστηκαν από εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες:

1. Η Αθηνά είναι πτυχιούχος Πολιτικών Επιστημών και αρθρογραφεί συχνά στον τύπο για διάφορα κοινωνικά και πολιτικά θέματα. Δραστηριοποιείται έντονα στον πολιτικό στίβο και έχει έντονη κοινωνική δραστηριότητα. Είναι ταλαντούχα, επιμελής και πολυπράγμων (βλ. Παράρτημα IV).

Επίσης τη χαρακτηρίζει ο δυναμισμός, η έντονη δραστηριότητα, η διεκδικητικότητα, η επιμέλεια και η συνέπεια. Έχει θέληση, πείσμα, πάθος και πίστη σε αυτό που κάνει και είναι πολύ εργατική και ακούραστη. Έχει το ταλέντο να είναι εύλωτη και έχει ρητορικές ικανότητες. Είναι οραματίστρια, αλληλέγγυα, αλτρουίστρια και καθοδηγεί και συντονίζει άλλα άτομα. Η δημιουργικότητα και η πρωτοπορία της μαζί με την υψηλή αυτοπεποίθηση που τη χαρακτηρίζει την κάνουν μια πολύ ενεργή πολίτιδα. Ταυτόχρονα η ενδοοικογενειακή υποστήριξη που είχε τη βοήθησε να θεωρείται σήμερα μια πολύ επιτυχημένη γυναίκα σε θέση ευθύνης (βλ. παράρτημα V)

2. Η Αφροδίτη είναι κάτοχος Μεταπτυχιακού και δραστηριοποιείται ενεργά με το συνδικαλισμό και την πολιτική. Έχει συγγράψει μελέτες για θέματα ισότητας των φύλων και είναι ταλαντούχα και επιμελής. Τη χαρακτηρίζει επίσης ο δυναμισμός, η τόλμη, η εργατικότητα, η υπομονετικότητα και η θέληση. Είναι επαναστάτρια, έχει αυτοπεποίθηση και πρωτοπορεί στην υλοποίηση καινοτόμων δράσεων. Η έντονη δραστηριότητα της στον επαγγελματικό της τομέα και η ανεξαρτησία που τη χαρακτηρίζει μαζί με τη συνέπεια και τη διεκδικητικότητα της την κάνουν να ξεχωρίζει. Είχε την υποστήριξη της οικογένειά της και αυτό το πλεονέκτημα τη βοήθησε μαζί με την επιμονή και την τυπικότητα της να αφοσιωθεί σε αυτό που κάνει. Ταυτόχρονα κάποια άλλα στοιχεία του χαρακτήρα της όπως η συναίνεση, η συνεργατικότητα, η διαλλακτικότητα και ο ανθρωπισμός της την κάνουν πολύ φιλική και προσιτή. Μπορεί να συμβιβαστεί με άλλες απόψεις/ εισηγήσεις για να επιτευχθεί όσο το δυνατό περισσότερο ένας σκοπός. Τη χαρακτηρίζει επίσης ο αλτρουισμός, η ικανότητα να συντονίζει και να καθοδηγεί ομάδες και με πείσμα να πετυχαίνει τους στόχους της.

3. Η Άρτεμις είναι πτυχιούχος και δραστηριοποιείται έντονα στην πολιτική και κοινωνική ζωή. Είναι επιμελής και συχνά αρθρογραφεί στον τύπο για επίκαιρα θέματα. Είναι διεκδικητική, πεισματάρα, αποφασιστική και πολύ εργατική. Είναι ασυμβίβαστη και ισχυρογνώμονας και πολλές φορές γίνεται επιθετική για να πετύχει το στόχο της. Έχει ηγετικές ικανότητες και πρωτοπορεί συχνά με νέες ιδέες και εισηγήσεις. Είναι πολύ δραστήρια και αυτό δεν την εμποδίζει να είναι ταυτόχρονα αλτρουίστρια και στοργική μητέρα. Από ένα τέτοιο χαρακτήρα δε θα μπορούσε να λείπει η φιλοδοξία, η αυτοπεποίθηση και ο οραματισμός. Έχει τις ικανότητες να συντονίζει και να καθοδηγεί ομάδες και με πολλή θέληση να προχωρά μπροστά.

4. Η Σοφία είναι κάτοχος πανεπιστημιακού διπλώματος και δραστηριοποιείται έντονα πολιτικά και κοινωνικά. Είναι ταλαντούχα και μπορεί αν συνδυάζει πολλές δραστηριότητες. Επίσης αρθρογραφεί

συχνά στον τύπο για πολιτικά και κοινωνικά θέματα. Είναι πολύ δυναμική, δραστήρια και έχει ηγετικές ικανότητες. Τα χαρακτηριστικά αυτά μαζί με το πείσμα και τη μεγάλη θέληση της για επιτυχία τη βοηθούν να πρωτοπορεί με δράσεις και εισηγήσεις. Ταυτόχρονα τη χαρακτηρίζει η διεκδικητικότητα και ο οραματισμός. Μερικές φορές γίνεται επιθετική αλλά αυτό δεν την εμποδίζει να καθοδηγεί και να συντονίζει ομάδες. Επίσης είχε τη στήριξη της οικογένειας της.

5. Η Ήρα είναι κάτοχος πανεπιστημιακού διπλώματος και δραστηριοποιείται έντονα σε Μη κυβερνητικές Οργανώσεις. Είναι ταλαντούχα και έχει συγγραφικό έργο. Είναι δυναμική, δραστήρια, επιμελής και πολύ εργατική. Ταυτόχρονα είναι πολύ δημιουργική και γεμάτη αυτοπεποίθηση. Το πείσμα και η επιμονή της, η φιλοδοξία και η πρωτοπορία της μαζί με τη συνέπεια που τη χαρακτηρίζει και την οικογενειακή στήριξη που κατάφερε να έχει τη βοήθησαν να πετύχει και να ξεχωρίσει στην κυπριακή κοινωνία.

6. Η Ρέα, η μεγαλύτερη σε ηλικία γυναίκα της έρευνας αυτής είναι απόφοιτη της Δημοτικής εκπαίδευσης σε μία εποχή που ελάχιστες γυναίκες φοιτούσαν ή και αποφοιτούσαν την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Δραστηριοποιήθηκε έντονα πολιτικά, συνδικαλιστικά και κοινωνικά και τη χαρακτηρίζει ο δυναμισμός, η διεκδικητικότητα και η εργατικότητα. Είναι μια πρωτοπόρα και δραστήρια γυναίκα και είχε τη στήριξη της οικογένειας της στην πορεία αυτή.

7. Η Ιφιγένεια κάτοχος πανεπιστημιακού διπλώματος και δραστηριοποιείται ενεργά στον πολιτικό στίβο και σε ΜΚΟ. Έχει συγγραφικό έργο και είναι πολύ ταλαντούχα. Τη χαρακτηρίζει ο δυναμισμός, η πρωτοπορία αλλά και η διαλλακτικότητα της. Είναι πολύ δραστήρια, μαχητική και διεκδικητική. Τα στοιχεία αυτά με την επιμέλεια, το πείσμα και τη θέληση της για επιτυχία την κάνουν μια ξεχωριστή γυναίκα στη δημόσια ζωή της Κύπρου. Είχε τη στήριξη της οικογένειας της, έχει αυτοπεποίθηση και ξέρει να συμβιβάζεται για να πετύχει το μέγιστο αποτέλεσμα στο στόχο της.

8. Η Πηνελόπη είναι πτυχιούχος δραστηριοποιείται έντονα στην πολιτική αλλά και στην κοινωνική προσφορά μέσω ΜΚΟ. Έχει πλούσιο συγγραφικό έργο, είναι επιμελής και ταλαντούχα. Είναι πολύ δραστήρια, δυναμική, φιλόδοξη και διεκδικητική. Οι πρωτοπόρες πρωτοβουλίες της μαζί με τη θέληση και την εργατικότητα της αποδεικνύουν και την αυτοπεποίθηση που τη διακατέχει.

9. Η Ινώ μόνο ένα χρόνο φοίτησε σε ανώτατο ίδρυμα και λόγω γάμου τα εγκατάλειψε. Έχει πλούσια πολιτική και κοινωνική δραστηριότητα και είναι πολύ επιμελής. Ο δυναμισμός, η τόλμη, η επαναστατικότητα και η εργατικότητα της τη βοηθούν να πρωτοπορεί και να καινοτομεί. Είναι πολύ δραστήρια και ταλαντούχα και συγγράφει ομιλίες, ανακοινώσεις και άρθρα.

10. Η Ηλέκτρα είναι κάτοχος Διδακτορικού και έχει πλούσιο συγγραφικό έργο, Ταυτόχρονα έχει ρητορικές ικανότητες και είναι πολύ επιμελής. Είναι δραστήρια και ταλαντούχα και δραστηριοποιείται έντονα σε ΜΚΟ. Είναι γεμάτη αυτοπεποίθηση, ανεξάρτητη και πολύ έξυπνη. Ο δυναμισμός, το πείσμα και η επαναστατικότητα της την κάνουν να πρωτοπορεί σε όποια θέση αναλάβει. Είναι μια φιλόδοξη και πάρα πολύ πετυχημένη γυναίκα.

Ακολούθως για να γίνει δυνατή η εξεύρεση των κοινών εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων που επηρέασαν το προφίλ των γυναικών ετοιμάστηκε το διάγραμμα II που αποτελεί τον κοινό σκληρό πυρήνα των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων όλων των γυναικών:

ΚΟΙΝΟΣ ΣΚΛΗΡΟΣ ΠΥΡΗΝΑΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ & ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

Εξωτερικοί παράγοντες	Εσωτερικοί Παράγοντες	
<ul style="list-style-type: none"> • Συγγραφικό έργο • Πολιτικός ακτιβισμός (ενεργή ανάμειξη σε πολιτικά κόμματα) • Κοινωνικός ακτιβισμός (ενεργή ανάμειξη σε γυναικείες οργανώσεις και άλλες ΜΚΟ) • Γυναίκες καριέρας • Πανεπιστημιακή μόρφωση • Κοινωνικό πλαίσιο (οικογένεια, σχολικό και εργασιακό περιβάλλον) 	Ψυχολογικοί/ συμπεριφορικοί παράγοντες	
	Δυναμισμός	Πάθος
	Πείσμα	Διεκδικητικότητα
	Αυτοπεποίθηση	Επαναστάτριες
	Περιβαλλοντικοί παράγοντες	
	Ενδοοικογενειακή υποστήριξη	
	Οργανωσιακοί παράγοντες	
	Καθοδηγήτριες	Συντονίστριες
	Υποκινήτριες	
	Ατομικοί παράγοντες	
	Ρητορικές ικανότητες	Συνεπείς
	Μελετηρές	Εργατικές
	Φιλόδοξες	Δραστήριες
	Πολυπράγμονες	Οραματίστριες
	Δημιουργικές	Δημιουργικές
	Πρωτοπόρες	Ταλαντούχες
	Τολμηρές	Ακούραστες
Επιμελείς		
Συναισθηματικοί παράγοντες		
Αλληλέγγυες	Αλτρούιστριες	

Διάγραμμα ΙΙ

Σύμφωνα με το διάγραμμα, αυτοί οι κοινοί εσωτερικοί και εξωτερικοί παράγοντες επηρέασαν τις γυναίκες αυτές θετικά και τις εφοδίασαν με τα χαρακτηριστικά εκείνα που τις βοήθησαν όχι απλά να υπερπηδήσουν τα εμπόδια που συνάντησαν αλλά και να διακριθούν στον τομέα τους.

Το γεγονός ότι το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον πέραν από τα ατομικά χαρακτηριστικά επηρεάζει το προφίλ των ατόμων επιβεβαιώνεται βιβλιογραφικά όπως θα δούμε στη συνέχεια.

Σύμφωνα με τον Παυλίδη (2002),⁸¹ η κοινωνική φύση, το σύνολο των επίκτητων-πολιτισμικών χαρακτηριστικών του ατόμου, είναι απότοκη της συμμετοχής στην κοινωνική ζωή και αποτελεί ένα δυναμικό ιστορικό-πολιτισμικό φαινόμενο που υπάγεται στο πεδίο της παιδαγωγίας (με τη ευρεία ερμηνεία του όρου), η σχέση ανθρώπινης φύσης και κοινωνικού περιβάλλοντος- παιδαγωγίας στο γίνεσθαι της προσωπικότητας μπορεί να αναχθεί στη σχέση μεταξύ της βιολογικής φύσης, των γενετικά καθορισμένων χαρακτηριστικών του ανθρώπου, και των συντελεστών κοινωνικοποίησής του - της συνάφειας κοινωνικής εργασίας και παιδαγωγίας.

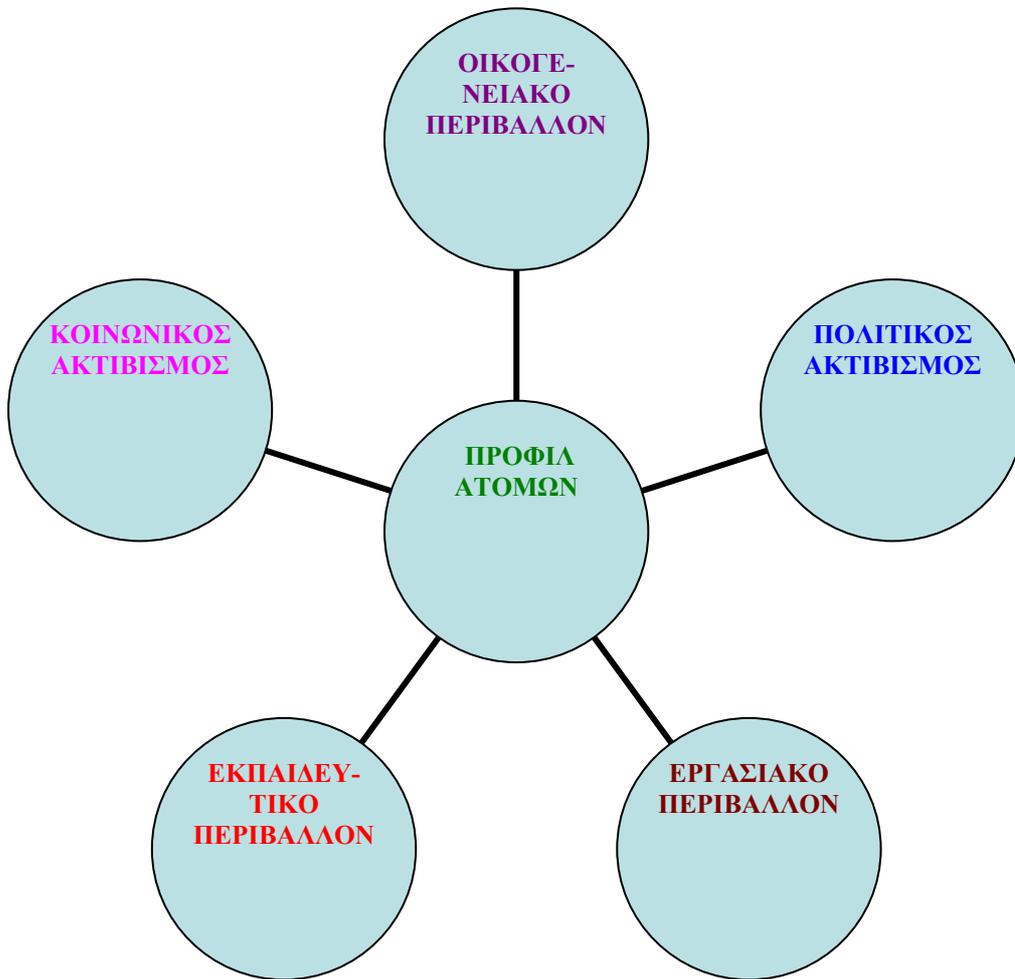
Εσωτερικοί και εξωτερικοί λοιπόν οι παράγοντες που επηρεάζουν το προφίλ των ατόμων, γενετικά καθορισμένοι αλλά και επίκτητοι, όπως εξάλλου καταγράφηκε και στα ευρήματα της έρευνας αυτής.

⁸¹ Παυλίδης.Π 92002), Ανθρώπινη φύση, κοινωνική εργασία, παιδαγωγία: οι βιολογικοί και κοινωνικοί συντελεστές της προσωπικότητας.
http://www.geocities.com/ilhsgr/anthropini_fysi.htm

Επίσης σύμφωνα με την Ανθογαλίδου⁸²(1998), οι άνθρωποι δε γεννιούνται περισσότερο ή λιγότερο προικισμένοι από τη φύση, γενετικά ανώτεροι ή κατώτεροι. Το μόνο βέβαιο είναι ότι γεννιούνται διαφορετικοί ως προς την ιδιοσύσταση. Αλλά η βιοποικιλότητα δε συνιστά επιχείρημα υπέρ της ανισότητας των ατόμων, αντίθετα συνιστά επιχείρημα για την απρόβλεπτη δυναμική των υποκειμένων. Η κοινωνική καταγωγή και τα περιβάλλοντα μέσα στα οποία μεγαλώνουν οι άνθρωποι, η οικογένεια, το σχολείο και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον με την οργάνωση και τη συλλογική τους μνήμη, αναδεικνύονται στατιστικά ως οι ισχυρότεροι παράγοντες στη διαμόρφωση της κοινωνικής συμπεριφοράς, όπως π.χ. της σχολικής επίδοσης και της κοινωνικο-οικονομικής επιτυχίας. Όπως αναφέρει όταν γίνεται αναφορά σε περιβάλλοντα μέσα στα οποία διαμορφώνεται η ανθρώπινη υποκειμενικότητα πρέπει επιπλέον να γίνεται σαφές ότι αναφέρονται σε δομές δυνατότητας με την εξής διπλή έννοια: Ότι η σύνθεσή τους ενέχει πάντα το στοιχείο της αντίφασης, επομένως πρόκειται πάντα για δυναμικά περιβάλλοντα, και ότι το υποκείμενο (το συλλογικό, όσο και το ατομικό υποκείμενο) διαμορφώνεται με την επίδρασή τους, αλλά και με τη δράση του πάνω σ' αυτά. Αυτό συμβαίνει τόσο στις σχέσεις του ανθρώπου ως βιολογικού όντος με το οικοσύστημα και με το σύστημα ερεθισμάτων, όσο και με τα συστήματα σημασιών, μέσα στα οποία γεννιέται η ανθρώπινη συνείδηση.

⁸² Ανθογαλίδου Θ. (1998), "Ο ρόλος του σχολείου στην κοινωνική συγκρότηση της υποκειμενικότητας. Τα όρια της κοινωνιολογικής ερμηνείας" Virtual School, The sciences of Education Online, τόμος 1, τεύχος 1, <http://www.auth.gr/virtualschool/1.1/TheoryResearch/CongressAnthogalidou.html>

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΑΤΟΜΩΝ



Διάγραμμα ΙΙΙ

Εφοδιασμένες λοιπόν οι γυναίκες του δείγματος μας με όλα τα εσωτερικά και εξωτερικά στοιχεία του χαρακτήρα τους και με επιπρόσθετα ατομικά στοιχεία/ χαρακτηριστικά η κάθε μια, όπως είδαμε στο διάγραμμα Ι κατάφεραν να πετύχουν το ακατόρθωτο για την πλειοψηφία των γυναικών. Να ανελιχθούν εξίσου υψηλά με τους άντρες και να αποδείξουν ότι μπορούν και ότι η επιτυχία και η αποτελεσματικότητα δεν έχουν φύλο, όπως και πολλά άλλα χαρακτηριστικά.

Όπως είδαμε στο προηγούμενο μέρος της εργασίας αυτής η επαγγελματική τους σταδιοδρομία 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 επαγγελμάτων και τόλμησαν να ακολουθήσουν ένα κλάδο σπουδών όπου κυριαρχούσαν οι άντρες και στη συνέχεια να ασκήσουν ένα επάγγελμα που μέχρι τότε μόνο άντρες το ασκούσαν. 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 καινοτόμο. Άλλες τις ώθησε η επαγγελματική αποκατάσταση μαζί με το ενδιαφέρον του καινοτόμου. 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 ανάμιξης 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 ό,τι αναλάβουν να κάνουν. Δουλεύουν πολύ και με πάθος και πιστεύουν σε αυτό που κάνουν. Ο πολιτικός ακτιβισμός και ο κοινωνικός ακτιβισμός δε λείπει από καμιά, αφού έχουν πλούσια κοινωνική και πολιτική δράση. Ο αλτρουισμός επίσης είναι χαρακτηριστικό τους, αφού 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. Είναι δημιουργικές, έχουν άποψη, ιδέες και εισηγήσεις για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών. Έχουν πολλή εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στη δύναμη τους. Έχουν προσανατολισμό και όραμα και θέτουν στόχους, έχουν ηγετικές ικανότητες, συντονίζουν και καθοδηγούν άλλα άτομα. Είναι γεμάτες αυτοπεποίθηση, δραστήριες, πρωτοπόρες, έξυπνες, πεισματάρεις, επιμελείς και φιλόδοξες.

3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

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).⁸³ 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.

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 της 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

⁸³ Βλ. Σελ.39

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 αντεπεξέλθουν στις πολλαπλές ευθύνες τους που απορρέουν από την εργασία, την οικογένεια και τη γενικότερη προσφορά τους μέσα από τον τομέα που επέλεξαν να προσφέρουν.

Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας αποκαλύπτουν ότι οι γυναίκες που τόλμησαν και ανελίχθηκαν αντιμετωπίζουν τα προβλήματα και υπερπηδούν τα εμπόδια με στρατηγικό τους όπλο την επιμονή και υπομονή τους να αλλάζουν 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.

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 αντεπεξέλθουν και να γίνονται πιο δυνατές. Όπως φαίνεται από τους πίνακες I και II οι εσωτερικοί παράγοντες επιτυχίας αρχίζουν και τελειώνουν στις ίδιες τις γυναίκες, στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τους και στην αξιοποίηση των δικών 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. Τις εξοπλίζουν με επιμονή, υπομονή, μεθοδικότητα, ευελιξία, αφοσίωση και με πίστη στον εαυτό 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.

Η νομοθεσία⁸⁴ 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 προσπάθειας⁸⁵ 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 Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

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,

⁸⁴ Βλέπε σελ. 46

⁸⁵ Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών -Έργο Άλκηστις- ΚΠ EQUAL, Σεπτέμβριος 2006

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.

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.

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.

Ενδιαφέρουσα θα ήταν η διενέργεια μιας ποσοτικής ή και μικτής έρευνας εστιασμένης σε γυναίκες που κατέχουν θέσεις κλειδιά για να διαφανούν οι παράγοντες που επηρεάζουν το προφίλ τους και την ανέλιξη τους και θα μπορούν 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. Αυτό που αξίζει επίσης να διερευνηθεί είναι η ποιότητα στη σχέση που υπάρχει εντός της οικογένειας, μεταξύ των συζύγων κυρίως, μετά την επιστροφή των γυναικών στο σπίτι και εξουθενωμένες από την κούραση.

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

Ανθογαλίδου Θ. (1998), "Ο ρόλος του σχολείου στην κοινωνική συγκρότηση της υποκειμενικότητας. Τα όρια της κοινωνιολογικής ερμηνείας", Virtual School, The sciences of Education Online, τόμος 1, τεύχος 1, <http://www.auth.gr/virtualschool/1.1/TheoryResearch/CongressAnthogalidou.html>

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

Π. Παυλίδης. Ανθρώπινη φύση, κοινωνική εργασία, παιδαγωγία: οι βιολογικοί και κοινωνικοί συντελεστές της προσωπικότητας. //Σύγχρονη Εκπαίδευση, (1ο μέρος) τεύχος 123, 2002, σελ. 65-80 , (2ο μέρος) τεύχος 124, 2002, σελ. 83-93. http://www.geocities.com/ilhsgr/anthropini_fysi.htm

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

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

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>

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

Persianis, P. (1998). *Istoria tis eppedefsis 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

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.

Stears, 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

Surrudge, 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

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>

Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα ,2002 Ανακλήθηκε 10/9/2006 από τον ιστοτόπο. http://www.unipi.gr/ypires/epeackIsotitaFulon/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>

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

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

3^η-5^η 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/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)

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

Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για τα έτη 2001-2002
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

Έρευνα ΟΕΒ ,(2006) :Η θέση της Γυναίκας στην σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση, Ανακλήθηκε 20/8/2006 από τον ιστοτόπο 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

ΕΣΔΙ, 2007. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην Κύπρο, Ανακλήθηκε 22/3/2006 από τον ιστοτόπο www.mjpo.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

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/...

Ισότητα φύλων και επιχειρήσεις,(2005).
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

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

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

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

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

Παπαδημητρίου, Ε. (1995). Η μεταξουργία στην Κύπρο, ανακλήθηκε 25/4/06 από τον ιστοτόπο
<http://www.chios.gr/silk/texts/eisigisi-papadimitriou.pdf>

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/OMIΛΙΕΣ/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

Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου, Ανακλήθηκε 20/7/2006 από τον ιστοτόπο http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument

Συνθήκη του Αμστερνταμ (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, E.E, eur-lex.europa.eu/.../LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EL:PDF
Χάσσειτ, Τ.(1994).Ποτέ ξανά απλά γυναίκα. Ανακλήθηκε 20/9/2006 από τον ιστοτόπο http://www.femnetsalonica.gr/G_M.htm

Χρηματοασφαλιστικό μάρκετινγκ, τεύχος Φεβρουαρίου 2002, Ανακλήθηκε 20/10/2006 από τον ιστοτόπο http://www.morax.gr/mags_02.02.02_4_5.html

Χριστιάνου Στεφανία, (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, 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 ιστότοπο <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

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

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

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

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

European Women's Lobby (2003).Resource paper: Women in Decision making

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

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

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>

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>

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).

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

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 ιστοτόπο <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

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

Women in Decision Making in the E.U,2005).
http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/RA2005EN_LR.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι : Δελτίο συνέντευξης

ΤΙΤΛΟΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

« Δοκιμή για μια σκιαγράφιση του προφίλ των γυναικών που κατέχουν θέσεις-κλειδιά στη δημόσια ζωή της Κύπρου»

ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Α.Δημογραφικά στοιχεία

A1.Φύλο:

A2.Ηλικία:

A3.Οικογενειακή κατάσταση :

A4.Αριθμός παιδιών: Αγόρια : Κορίτσια:

A5.Ακαδημαϊκά προσόντα:

A6. Επάγγελμα:

A7. Έτη Υπηρεσίας:

A8. Θέση στην υπηρεσία/ οργάνωση/ κόμμα

A9. Χρόνια ενεργού συμμετοχής στα κοινά:

A10. Τόπος καταγωγής

A11. Τόπος διαμονής

B. Βιογραφική διαδρομή

Επειδή αυτή η μελέτη αφορά τη σκιαγράφηση του προφίλ γυναικών που κατέχουν θέσεις-κλειδιά στη δημόσια ζωή της Κύπρου επιτρέψτε μου να αρχίσουμε τη συνέντευξη με μερικές προσωπικές ερωτήσεις για το θέμα αυτό.

B1. Τι βιώματα έχετε από τα παιδικά σας χρόνια στο οικογενειακό σας περιβάλλον

- Υπήρχαν διακριτοί ρόλοι για αγόρια και κορίτσια; Εξηγείστε
- Οι οικογενειακές ευθύνες ήταν ευθύνη και των δυο γονέων; Περιγράψτε
- Σε ότι αφορά το ντύσιμο και τα παιχνίδια « υπήρχαν κάποιοι κανόνες διαφορετικοί για τα δυο φύλα;»
- Ποια ήταν η δική σας αντίδραση;
- Τι σας έχει μείνει πιο έντονα χαραγμένο στη μνήμη και γιατί;

B2. Τι βιώματα έχετε από το σχολικό περιβάλλον της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ;

- Μαθητές και μαθήτριες είχατε ίδια αντιμετώπιση από τους δασκάλους/ες; Περιγράψτε
- Υπήρχαν σε αυτό το περιβάλλον διακριτοί ρόλοι για αγόρια και κορίτσια; Περιγράψτε
- Πιστεύετε ότι οι προκαθορισμένοι διακριτοί ρόλοι στα σχολικά εγχειρίδια επηρέαζαν τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων; Περιγράψτε

B3. Τι βιώματα έχετε από το σχολικό περιβάλλον της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;

- Μαθητές και μαθήτριες είχατε ίδια αντιμετώπιση από τους καθηγητές/τριες; Περιγράψτε

- Για όσες φοίτησαν σε σχολεία θηλέων και όχι μικτά ,σας ενοχλούσε αυτή η διαίρεση; περιγράψτε
- Υπήρχαν σε αυτό το περιβάλλον διακριτοί ρόλοι για αγόρια και κορίτσια; Περιγράψτε
- Οι ηθικοί κανόνες και οι επιλογές των μαθημάτων ήταν το ίδιο για κορίτσια και αγόρια;
- Υπήρχαν προκαθορισμένοι διακριτοί ρόλοι σε αυτά τα σχολικά εγχειρίδια που επηρέαζαν τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων; Περιγράψτε
- Σας ενοχλούσε κάτι ως κορίτσι/γυναίκα ; Περιγράψτε τη δική σας αντίδραση

B4.Τι βιώματα έχετε από το σχολικό περιβάλλον της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ;

- Υπήρχαν σε αυτό το περιβάλλον διακριτοί ρόλοι για αγόρια και κορίτσια ; Περιγράψτε
- Η αντιμετώπιση των αντρών συμφοιτητών σας ποια ήταν ;
- Νοιώσατε ποτέ ότι βρίσκεστε σε μειονεκτική θέση έναντι των συμφοιτητών σας; Περιγράψτε
- Ποιο ρόλο πιστεύετε ότι παίζει το σχολικό περιβάλλον στην επίτευξη της ισότητας των φύλων;

B5 Τι βιώματα έχετε από τη δημιουργία δικής σας οικογένειας ;

- Πως επιμερίσατε με το σύζυγο τις οικογενειακές ευθύνες; Περιγράψτε
- Τα δικά σας παιδιά τα μεγαλώσατε διαφορετικά από τον τρόπο που μεγαλώσατε εσείς ως προς τα κοινωνικά στερεότυπα και τους κοινωνικούς ρόλους αντρών και γυναικών; Υπήρχαν αντιδράσεις ; Περιγράψτε
- Νοιώσατε ποτέ ότι οι άντρες είναι πιο « προνομιούχοι» από τις γυναίκες λόγω του φύλου τους; Περιγράψτε
- Ποιο ρόλο πιστεύετε ότι παίζει η οικογένεια στην επίτευξη της ισότητας των φύλων;

- Ο σύζυγος και στη συνέχεια τα παιδιά σας πως αντιμετώπισαν την ενεργό εμπλοκή σας στα θέματα ισότητας/πολιτική/συνδικαλισμό;

B6 Μιλήστε μας λίγο για την προσωπική σας διαδρομή στον εργασιακό σας χώρο ως προς

- Πώς μπήκατε σε αυτό το χώρο
- Πότε
- Γιατί
- ανέλιξη, αμοιβές κλπ;

B7. Ποιοι λόγοι σας ώθησαν να ασχοληθείτε ενεργά και δραστήρια στον τομέα της επιλογής σας;

B8. Συναντήσατε και συναντάτε προβλήματα που σχετίζονται με το γεγονός ότι είστε γυναίκα;

- Περιγράψτε τα.
- Πώς τα ξεπερνάτε;

B9. Εσείς πότε ξεκινήσατε την ενεργό συμμετοχή σας στο κόμμα/ οργάνωση/ δημόσιο τομέα;

B10. Πώς αντιμετώπισε την εμπλοκή σας ο στενός οικογενειακός σας χώρος;

- Από ποιούς/ες και γιατί;
- Περιγράψτε μου αυτή τη θετική ή αρνητική αντιμετώπιση ;
- Με ποιο τρόπο επηρέασε την προσωπική και οικογενειακή σας ζωή η δραστηριοποίηση σας στο τομέα σας; Περιγράψτε

B13. Πως συνδυάζετε/ συνδυάζετε την οικογενειακή με την επαγγελματική σας ζωή ;

B14. Κάνοντας τώρα μια κριτική ανασκόπηση της όλης σας πορείας νιώθετε ότι μετανιώνετε για κάτι; Για ποιο λόγο;

B15. Θα λέγατε ότι υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο στυλ ηγεσίας για τις γυναίκες;

B16. Τι αισθάνεστε ότι προσφέρατε στην κυπριακή κοινωνία και στη γυναίκα της Κύπρου ειδικότερα ;

Γ. Παρούσα πραγματικότητα

Γ1. Πως αξιολογείτε τη σημερινή θέση της γυναίκας στην κυπριακή κοινωνία;

- Γ2. Ποιες προοπτικές βλέπετε για το μέλλον;
- Γ3. Πιστεύετε ότι δίνονται ίσες ευκαιρίες στις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες στην εργασία, στην εκπαίδευση, στην οικογένεια;
- Γ4. Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι οι υφιστάμενοι μηχανισμοί παρακολούθησης και προώθησης των δικαιωμάτων των γυναικών στην Κύπρο είναι αποτελεσματικοί;
- Γ5. Πώς κρίνετε την γενικότερη εμπλοκή των γυναικών στον επαγγελματικό/κομματικό τους χώρο;
- Γ6. Τι πιστεύετε θα βοηθούσε τις γυναίκες αυτές να γίνουν πιο διεκδικητικές;
- Γ7. Διεκδικείτε στη δική σας οργάνωση/κόμμα την ίση εκπροσώπηση αντρών και γυναικών;
- Γ8. Ασκείται συχνά κριτική από τις γυναικείες οργανώσεις στα κόμματα, σε φορείς κτλ για την πολιτική τους σε θέματα προώθησης ισότητας ευκαιριών; Συμφωνείτε ...

Δ. Απόψεις, στάσεις, πεποιθήσεις, νοοτροπίες

- Δ1. Δείχνουν το ίδιο ενδιαφέρον και τα δυο φύλα να εμπλακούν στη δημόσια ζωή; Δικαιολογείστε την απάντησή σας.
- Δ2. Δείχνουν το ίδιο ενδιαφέρον οι "ιθύνοντες" και για τα δυο φύλα για προώθηση τους σε δημόσια αξιώματα ή σε θέσεις ευθύνης; Γιατί νομίζετε;
- Δ3. Με πιο τρόπο θα λέγατε ότι αντιμετωπίζονται από τη κοινή γνώμη οι γυναίκες που πάλεψαν, διεκδίκησαν και πέτυχαν; Περιγράψτε
- Δ4. Υπάρχει δισταγμός από μέρος των γυναικών να διεκδικήσουν δημόσια αξιώματα; Για ποιο λόγο νομίζετε;
- Δ6. Θα λέγατε ότι οι οικογενειακές ευθύνες είναι επιμερισμένες εξίσου και στα δυο φύλα;
- Δ7. Με ποιους τρόπους πιστεύετε θα ενθαρρύνονταν οι γυναίκες να διεκδικήσουν και αναλάβουν δημόσια αξιώματα;
- Δ10. Ποια εμπόδια κατά τη γνώμη σας συναντούν οι γυναίκες ως προς την ανέλιξη τους που δεν τα συναντούν οι άντρες;
- Δ11. Τι θα βοηθούσε πιστεύετε τις γυναίκες να αποκτήσουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο και μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και να ασχοληθούν εξίσου με τους άντρες με τα κοινά;

Δ12. Πως αξιολογείτε την αντιμετώπιση των ψηφοφόρων στις γυναίκες υποψήφιας;

Δ13.Επικρατεί η αντίληψη στην κυπριακή κοινωνία ότι η ενεργός ανάμειξη με τα κοινά είναι περισσότερο "αντρική υπόθεση"; Γιατί συμβαίνει αυτό;

➤ Πως αξιολογείτε την υπο-αντιπροσώπευση των γυναικών στην πολιτική ζωή του τόπου;

Δ14. Ποια είναι η άποψη σας για τη μελλοντική προοπτική στην ισότητα των φύλων;

Δ15.Πως θα αλλάξει η νοοτροπία αυτή; Γιατί δεν άλλαξε μέχρι σήμερα;

(Εκτός από τις πιο πάνω ερωτήσεις ο/η ερευνητής/τρια ανάλογα με την απάντηση, μπορεί να προσθέσει ή και να αφαιρέσει ερωτήσεις όταν κρίνει ότι είναι σημαντικό για τη μελέτη μας)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ : Μία από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν

Ψευδώνυμο: Σοφία

Επάγγελμα: Βουλευτής

Ερευν.: Αγαπητή Σοφία , θα αρχίσουμε τη συνέντευξη με ορισμένα προσωπικά σου στοιχεία. Πόσων χρονών είσαι;

Σοφία: Είμαι 50 χρονών

Ερευν.: Να μου επιτρέψεις να πάμε πίσω στο χρόνο, στα παιδικά σου χρόνια και να κάνουμε μια βιογραφική διαδρομή μέχρι σήμερα.

Υπήρχαν διακριτοί ρόλοι για αγόρια και κορίτσια στο οικογενειακό σου περιβάλλον;

Σοφία: Ήμασταν μόνο 2 αδελφές, η μητέρα μου ποτέ δεν εργάστηκε. Ακόμα και αν υπήρχαν διακρίσεις δεν τις καταλάβαινα εκείνο τον καιρό εκείνο.

Ερευν.: Οι οικογενειακές ευθύνες ήταν ευθύνη και των δυο γονέων;

Σοφία: Ο πατέρας βοηθούσε στο σπίτι πάρα πολύ . Μας διάβαζε , έτρεχε το βράδυ ο πατέρας και όχι η μητέρα όταν ξυπνήσουμε και κλαίγαμε .Μαγείρευε, έκανε δουλειές , μας έκανε μπάνιο . Ήταν πολύ δημοκρατικός άνθρωπος.

Ερευν.: Πιστεύεις ότι οι προκαθορισμένοι διακριτοί ρόλοι στα σχολικά εγχειρίδια επηρέαζαν τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων;

Σοφία: Ο πατέρας στη δουλειά , η μητέρα στο σπίτι να φροντίζει παιδιά και σπίτι. Πήγαινε δουλειά η μητέρα μόνο όταν είχε πολλή οικονομική ανάγκη. Αλλά και τα επαγγέλματα ήταν καθαρίστρια , ράπτρια κλπ. Υπήρχε επίσης διαχωρισμός στα μαθήματα των οικοκυρικών , κηπουρική, ποδόσφαιρο κλπ.

Ερευν.: Τι βιώματα έχετε από το σχολικό περιβάλλον της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;

Σοφία: Διακρίσεις λόγω προσφυγιάς , ήμουν πάντα υποψήφια για πρόεδρος της τάξης μου και τα κατάφερα να εκλεγώ. Ίσως να είμαι ένα κακό παράδειγμα για αυτή την ερώτηση για την εποχή εκείνη.

Ερευν.: Τι βιώματα έχετε από το σχολικό περιβάλλον της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Σοφία: Όλοι οι φοιτητές και φοιτήτριες ήταν ίσοι, χωρίς διακρίσεις. Η φοιτητική κοινότητα κατά τη διάρκεια των σπουδών ξεφεύγει από τα κοινωνικά πρότυπα και επανέρχεται μετά όταν επιστρέφει στην πραγματική ζωή. Μάλιστα ήμουν εναντίον των γυναικείων οργανώσεων γιατί δεν έβλεπα λόγο ύπαρξης τους. Ήταν 4 χρόνια μετά που μπήκαν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και ζούσαν νέου είδους διακρίσεις. Ένοιωθα ότι δεν καταπιεζόμουν και δεν έβρισκα λόγο .

Ερευν.: Τι βιώματα έχετε από τη δημιουργία δικής σας οικογένειας ;

Σοφία: Έχω 2 αγόρια και δεν ξέρω αν θα μεγάλωνα διαφορετικά το αγόρι από το κορίτσι. Μεγάλωσαν και τα δυο με τον ίδιο τρόπο.

Ερευν.: Πως επιμερίσατε με το σύζυγο τις οικογενειακές ευθύνες;

Σοφία: Δεν βίωνα διακρίσεις στο περιβάλλον του σπιτιού όσο σπουδάσαμε. Επιστρέφοντας στην Κύπρο σταμάτησε να βοηθά , προσαρμόστηκε , ντρεπόταν να κάνει πράγματα που έκανε στο εξωτερικό π.χ να απλώνει τα ρούχα . Η απάντηση του ήταν ότι είμαστε στην Κύπρο τώρα και θα μας δει κανένας και θα γελά , θα μας κοροϊδεύει. Έκανα όμως λιγότερους αγώνες πιστεύω από άλλες γυναίκες γιατί βοηθούσε ο σύζυγος.

Ερευν.: Τα δικιά σας παιδιά τα μεγαλώσατε διαφορετικά από τον τρόπο που μεγαλώσατε εσείς ως προς τα κοινωνικά στερεότυπα και τους κοινωνικούς ρόλους αντρών και γυναικών;

Σοφία: Ναι προσπάθησα να τα μάθω να αυτοεξυπηρετούνται, και δεν τα έμαθα ότι υπάρχουν γυναικείες και αντρικές δουλειές. Δεν είναι οι τέλειες νοικοκυρές αλλά τα καταφέρνουν και αντεπεξέρχονται τώρα που σπουδάζουν.

Ερευν.: Ο σύζυγος και στη συνέχεια τα παιδιά σας πως αντιμετώπισαν την ενεργό εμπλοκή σας στην πολιτική;

Σοφία: Κανένα πρόβλημα , εκεί γνωριστήκαμε στον αγώνα.....

Ερευν.: Μιλήστε μας λίγο για την προσωπική σας διαδρομή στον εργασιακό σας χώρο
....

Σοφία: Το 1975 , μετά τον πόλεμο η προσφυγιά έπαιξε ένα καταλυτικό ρόλο. Δεν είχα διαβάσει ποτέ για πολιτικές ιδεολογίες, ένοιωσα ότι ήταν ένας δημοκρατικός χώρος το κόμμα αυτό, που δεν ανεχόταν τουλάχιστον τις φανερές αδικίες. Μετά διάβασα την ιδεολογία και έμεινα στο χώρο για λόγους πραγματικούς αφού με εξέφραζε ο χώρος και ήταν μια συνειδητή επιλογή.

Ερευν.: Συναντήσατε και συναντάτε προβλήματα που σχετίζονται με το γεγονός ότι είστε γυναίκα;

Σοφία.: Είχα δύσκολη πορεία σε ότι αφορά το μέγλωμα των παιδιών στο εξωτερικό, χωρίς καμιά βοήθεια από κανένα. Στην Αγγλία π.χ έμεινα στο σπίτι να φροντίζω τα παιδιά ενώ ο σύζυγος έκανε ειδικότητα. Κανένας όμως δεν σκέφτηκε ότι είχα κι εγώ δικαίωμα σε αυτή διαδικασία, και ότι μπορούσα κι εγώ να κάνω μεταπτυχιακό . Κι εγώ η ίδια δεν το είδα με αυτή τη σκοπιά . Θεωρούσα ότι ο σύζυγος πρέπει να προχωρήσει, να ανέλθει. Μπορούσα να κάνω πολλά πράγματα αλλά κανένας δεν το σκέφτηκε και ούτε κι εγώ. Ήταν μία διαδικασία που παρασύρει , η γυναίκα στο σπίτι και ο άντρας προχωρά.

Ερευν.: Εσείς πότε ξεκινήσατε την ενεργό συμμετοχή σας στο κόμμα;

Σοφία: Όταν επιστρέψαμε στην Κύπρο ήμουν περίπου 30 χρονών, ήταν πολλά τα χρόνια αναμονής για διορισμό . Μου πρότεινε το κόμμα να εργαστώ εδώ και αποδέχτηκα. Ταυτόχρονα 10 χρόνια μετά ένοιωσα ότι πρέπει να εμπλακώ και να κυνηγήσω μία καλύτερη θέση στην κοινωνία για τη γυναίκα. Βίωσα τη διάκριση σε μεγάλο βαθμό. Η κουζίνα 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 μισή μισθοδοσία. Πολέμησα πολύ στο κόμμα . Ήμουν η 1^η γυναίκα μέλος πολιτικού γραφείου και ορκίστηκα μέχρι την επόμενη θητεία να μην είμαι μόνη μου . Πολέμησα για την καθιέρωση της ποσόστωσης και αυξήθηκαν οι γυναίκες. Φυσικά οι άντρες πάλι προχωρούν πιο γρήγορα από τις γυναίκες. Σήμερα είμαι η 1^η βουλευτής γυναίκα του κόμματος. Και αυτό έγινε μέσα από συμπληγάδες και ξέχασαν τη δράση και τον αγώνα μου και είπαν ότι εκλέχτηκα γιατί ήμουν γυναίκα υπουργού. Βιώνω σήμερα το γεγονός ότι πρέπει να δουλέψω διπλά για να αποδείξω ότι καλώς μπήκα στη βουλή και κατά δεύτερο λόγο ότι δεν είμαι απλά η σύζυγος του ...υπουργού αλλά έχω μια πορεία 32 χρόνια. Η ανάμειξη μου στα κοινά ήταν πολλές συγκυρίες μαζί . Όμως είναι κάτι που είμαι γεμίζει, με ευχαριστεί. Με όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζεις είναι κάτι που δεν θα το εγκαταλείψω ποτέ. Με βοήθησαν οι συγκυρίες, η εποχή της προσφυγιάς και κάποιοι άνθρωποι που βρέθηκαν τη συγκεκριμένη περίοδο μαζί μου. Για το τι κάνουν οι γυναίκες στο κόμμα έκαμα αγώνα . Ήταν 20 άντρες και 1 γυναίκα και ήθελαν να τους κάνω τους καφέδες και αυτό το πέρασα μέσα από συμπληγάδες. Έγινα 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

Ερευν.: Με ποιο τρόπο επηρέασε την προσωπική και οικογενειακή σας ζωή η δραστηριοποίηση σας στο τομέα σας;

Σοφία: Κανένα πρόβλημα δεν είχα , μου συμπαραστάθηκαν. Απλά βλέπω τώρα ότι το ένα μου παιδί έχει μείνει μακριά από την πολιτική .Ίσως να του έχουν μείνει απωθημένα που στερήθηκε την παρουσία μου.

Ερευν.: Πως συνδυάσατε/ συνδυάζετε την οικογενειακή με την επαγγελματική σας ζωή;

Σοφία: Υπήρχε φυσικά η οικονομική ευχέρεια και πιστεύω ότι αυτό μου απελευθέρωνε χρόνο και μου έδινε την ευχέρεια να επιλέξω να εμπλακώ ή όχι. Δεν ξέρω πως θα ήταν η πορεία μου αν υπήρχε οικονομικό πρόβλημα. Το ότι η δουλειά του συζύγου πήγαινε καλά μου επέτρεψε να κάνω εγώ ότι ήθελα. Τα κατάφερα μέσα σε κάποια πλαίσια . Δεν τα κατάφερα . Ήμουν από το πρωί μέχρι το βράδυ. Έμεινα πίσω. Χρειάστηκε να γίνω 45 χρονών να διεκδικήσω βουλευτική έδρα. Όταν ήμουν υποψήφια ένοιωθα ότι έχανα το γιο μου το μικρό γιατί δεν ήμουν εκεί που έπρεπε για να τον κρατώ σταθερό σε μια κοινωνία. Δεν διεκδίκησα πιο ωρίς οποιοδήποτε αξίωμα πέραν από τη δουλειά μου μέσα στο κόμμα. Όταν δω τους συναγωνιστές μου που ξεκινήσαμε μαζί ή που ήρθαν μετά και ήμουν καλύτερη τους 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 ξέρουμε τι κερδίσουμε. Για αυτό πρέπει να δημιουργηθούν σωστές διευκολύνσεις. Ο γιος μου δυσανασχετούσε όταν τον έπαιρνα σε day care centre. Κάθε μεσημέρι τον έπαιρνα σπίτι και μία μέρα κοιμόταν την ώρα που πήγα να τον πάρω και τον άφησα και δεν τον πήρα σπίτι. Την άλλη μέρα έμεινε στα σκαλιά σχεδόν κοιμισμένος και με περίμενε μήπως δεν τον πάρω πάλι. Αυτή η σκηνή έχει μείνει στο μυαλό μου έντονα.

Ερευν.: Κάνοντας τώρα μια κριτική ανασκόπηση της όλης σας πορείας νιώθεις ότι μετανιώνεις για κάτι;

Σοφία: Όχι δεν μετανιώνω για τίποτε. Θα άλλαζα μόνο ... αλλά και αυτό είναι κομβικό τις σπουδές μου , δεν μου άρεσε ο κλάδος και με επηρέασε ο πατέρας. Ο ίδιος αγαπούσε πάρα πολύ αυτό που σπούδασα και μας κατεύθυνε και τις δυο κόρες να σπουδάσουμε το ίδιο. Καμιά δεν εξασκεί αυτό το επάγγελμα. Κάναμε το χατίρι του πατέρα. Φυσικά δεν είμαι σίγουρη πως θα ήταν η μετέπειτα εξέλιξη στην πορεία μου.

Ερευν.: Θα έλεγες ότι υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο στυλ ηγεσίας για τις γυναίκες;

Σοφία: Έχω την εντύπωση ότι προς το παρόν μιμούμαστε τα αντρικά πρότυπα και γίνεται για να μπορέσουν να επιβιώσουν . Δεν είναι μέσα στη γυναικεία φύση, αλλά η πίεση να μην 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

Ερευν.: Τι αισθάνεστε ότι προσφέρατε στην κυπριακή κοινωνία και στη γυναίκα της Κύπρου ειδικότερα ;

Σοφία: Θα είμαι ειλικρινής. Νομίζω ότι έβαλα κι εγώ το δικό μου λιθαράκι για να κάνουμε πέντε βήματα μπροστά. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.... Είμαστε η κουρασμένη γενιά των γυναικών της εισβολής . μπήκαμε στην αγορά εργασίας με χαμηλούς μισθούς και αγωνιστήκαμε μετά. Ήταν μια βίαιη ένταξη στην αγορά εργασίας και δεν δόθηκε ο χρόνος να προετοιμαστεί το έδαφος. Πήραμε το βάρος να κάνουμε νομοθεσίες , να εκσυγχρονίσουμε νομοθεσίες και δεν είναι λόγω Ευρώπης αλλά έγιναν πιο γρήγορα. 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.

Ερευν.: Πως αξιολογείτε τη σημερινή θέση της γυναίκας στην κυπριακή κοινωνία;

Σοφία: 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. Έχουμε πολλή δρόμο σε ότι αφορά τη νοοτροπία, 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.

Ερευν.: Ποιες προοπτικές βλέπετε για το μέλλον;

Σοφία: Ο αγώνας πρέπει να στραφεί στην ενημέρωση των γυναικών να τις πείσουμε να διεκδικήσουν και να δημιουργηθούν οι ασφαλιστικές δικλείδες που θα τις κάνει να μη φοβούνται να διεκδικούν. Φοβούνται το σύζυγο και την κοινωνία. Πρέπει να βοηθηθούν να ανοίξουν ένα παράθυρο στην κοινωνία. Δεν διεκδικούν.

Ερευν.: Πιστεύετε ότι δίνονται ίσες ευκαιρίες στις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες στην εργασία , στην εκπαίδευση, στην οικογένεια ;

Σοφία: Είναι καλύτερα τα πράγματα. Στην πρόσληψη έχουν ίσες ευκαιρίες, στην ανέλιξη βρίσκουμε τα εμπόδια που είπαμε προηγουμένως. 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 χρονών και πάνω διεκδικούν.

Ερευν.: Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι οι υφιστάμενοι μηχανισμοί παρακολούθησης και προώθησης των δικαιωμάτων των γυναικών στην Κύπρο είναι αποτελεσματικοί;

Σοφία: Είναι αναποτελεσματικοί . Χρειάζονται ασφαλιστικές δικλίδες που να φαίνονται στην κοινωνία και να προστατεύουν τις γυναίκες. Όχι απλά να λες το πρόβλημα σου αλλά μηχανισμοί που θα δρουν προληπτικά. Δεν έχουμε αυτό που θέλουμε . Πόσους επιθεωρητές έχουμε, πόση δουλειά κάνουν, πόση κατάρτιση παίρνουν; Πρέπει αυτεπάγγελτα να γίνεται ο έλεγχος και όχι να κινδυνεύει η γυναίκα αν καταγγείλει. Δεν υπάρχει πολιτική βούληση για εφαρμογή της ισότητας των φύλων. Έγινε πολλή δουλειά ειδικά τη δεκαετία 1981-2000. Εναπόκειται σε μας να βοηθήσουμε κι άλλες γυναίκες να ανεβούν.

Ερευν.: Πώς κρίνετε την γενικότερη εμπλοκή των γυναικών στον επαγγελματικό/κομματικό τους χώρο;

Σοφία: Είναι πολύ καλύτερα τα πράγματα . Τα νούμερα όμως δείχνουν ότι δεν έχουν ίσες ευκαιρίες. Ποτέ δεν υπήρχε πολιτική βούληση. Ότι κερδίζουμε το κερδίζουμε με αγώνες. Αυτό πρέπει να γίνει κατανοητό και δεν πρέπει να υπάρχει ασέβεια έναντι αυτών των γυναικών που αγωνίστηκαν.

Ερευν.: Τι πιστεύετε θα βοηθούσε τις γυναίκες αυτές να γίνουν πιο διεκδικητικές;

Σοφία: 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.

Ερευν.: Διεκδικείτε στο δικό σας κόμμα την ίση εκπροσώπηση αντρών και γυναικών;

Σοφία: Ναι και κερδίσαμε να έχουμε γυναίκες στα σώματα λήψης αποφάσεων. Αλλάζει η κουλτούρα σιγά σιγά αλλά και η ίδια η ποσόστωση δεν έγινε δεχτή μέχρι σήμερα. Φοβούνται οι γυναίκες και δεν θέλουν να εκλεγούν με την ποσόστωση. Πολλοί άντρες διαμαρτύρονται με την ποσόστωση και λένε φτάνει πια. Προσπαθούμε να πείσουμε να δεχτούν και να μπουν έστω και με την ποσόστωση. Δυστυχώς και ο εκλογικός μας νόμος

είναι πολύ δύσκολος και δεν βοηθά τις γυναίκες αφού δεν βοηθά να μπουν ένας άντρας και μια γυναίκα.

Ερευν.: Ασκείται συχνά κριτική από τις γυναικείες οργανώσεις στα κόμματα, σε φορείς κτλ για την πολιτική τους σε θέματα προώθησης ισότητας ευκαιριών;

Σοφία: Κατά διαστήματα ασκείται κριτική. Είναι όμως αδύνατη η φωνή μας στα σώματα λήψης αποφάσεων, λόγω μειοψηφίας. Διεκδικώ για τις γυναίκες όταν είμαι μαζί με τον πρόεδρο μέσα στο γραφείο του. Δεν διεκδικώ μέσα στο πολιτικό γραφείο. Πρέπει να είμαστε δίκαιες, την τελευταία πενταετία το κόμμα έδωσε αρκετά ονόματα γυναικών για τα ημικρατικά συμβούλια αλλά αποφασίζει ο πρόεδρος της Κ.Δ στο τέλος. Φροντίζει ο πρόεδρος του κόμματος να υπάρχει εκπροσώπηση των γυναικών. Αντιμετωπίζω όμως ακόμα πρόβλημα στις διεθνείς σχέσεις. Θέλουν οι άντρες να πηγαίνουν. Δεν υπάρχει πολιτική βούληση. Για υπουργούς δεν δώσαμε ποτέ ονόματα. γυναικών Φυσικά έχουμε κι εμείς τα δικά μας.... κάποιες γυναίκες που δεν τις συμπαθώ δεν τις προωθώ.... Έχω τα κριτήρια μου και με επηρεάζουν και ακόμα κι αν αξίζει σαν άτομο λόγω του χαρακτήρα της δεν τη βοηθώ.

Ερευν.: Δείχνουν το ίδιο ενδιαφέρον οι "ιθύνοντες" και για τα δυο φύλα για προώθηση τους σε δημόσια αξιώματα ή σε θέσεις ευθύνης;

Σοφία: 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.

Ερευν.: Με πιο τρόπο θα λέγατε ότι αντιμετωπίζονται από τη κοινή γνώμη οι γυναίκες που πάλεψαν, διεκδίκησαν και πέτυχαν;

Σοφία: Είναι τρομερό το ότι πρέπει να φωνάζεις ακόμα και για τις διαφημίσεις. Το αυτοκίνητο και τη γυναίκα πρέπει να την αλλάζεις κάθε 3 χρόνια. Όχι αγαπητή Άννα. Οτιδήποτε κάνουμε είναι με αγώνα. Αν νοιώθουν ότι θα βγάλουν είδηση θα σε θυμηθούν αν όχι δεν θα σε καλέσουν. Αν ξέρουν ότι είσαι γυναίκα που δεν θα τσακωθείς και δεν θα πουλήσουν δεν θα σε πάρουν στην εκπομπή τους. Οι άντρες δεν δέχονται να πάνε στα ΜΜΕ με γυναίκες για να μη τσακωθούν με γυναίκες. Μόνο γυναίκες που φωνάζουν παίρνουν, επίσης η θεματολογία για το κυπριακό δεν μας καλούν ποτέ αλλά για θέματα γυναικεία.... Δεν ελέγχονται κάποια πράγματα και αφήνονται να μεγαλώνουν το πρόβλημα. Η αρχή ραδιοτηλεόρασης γίνεται σπάνια προσεκτική. Με την ευκαιρία της 8^{ης} του Μάρτη θα διαφημίσουν πάλι την πρέσα για τη γυναίκα που είναι..... η δουλειά της. Ο κόσμος ο απλός όμως αναγνωρίζει και σε σέβεται και σε ακούει.

Ερευν.: Ποια εμπόδια κατά τη γνώμη σας συναντούν οι γυναίκες ως προς την ανέλιξη τους που δεν τα συναντούν οι άντρες;

Σοφία: Το ότι καθυστερούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Το πρώτο θέμα είναι ότι είναι γυναίκες, το ότι διεκδικεί μία γυναίκα. Η νοοτροπία που υπάρχει, η μητρότητα είναι πρόβλημα, εμπόδιο για τους εργοδότες. Δεν υπάρχουν διευκολύνσεις

Ερευν.: Τι θα βοηθούσε πιστεύετε τις γυναίκες να αποκτήσουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο και μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και να ασχοληθούν εξίσου με τους άντρες με τα κοινά;

Σοφία: Τίποτε είναι απογοητευτική η κατάσταση. Είναι θέμα νοοτροπίας και φταιει και η χαμηλή αυτοπεποίθηση. Δεν διορθώνεται με καμία νομοθεσία. Είναι θέμα βιωμάτων, χρειάζεται χρόνος. Θέλουν να είναι τέλειες οι γυναίκες σε ότι κάνουν, είναι πολύ αυστηρές με τον εαυτό τους ακόμα και όταν είναι καλύτερες σε προσόντα. Έτσι τις έμαθαν. 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 μουν κάτω από τη βάσανο να αλλάξουμε νοοτροπίες. Αλλάζουν όμως τρόπος σκέψης κλπ. Είναι ίδιον των γυναικών η χαμηλή αυτοπεποίθηση...

Ερευν.: Επικρατεί η αντίληψη στην κυπριακή κοινωνία ότι η ενεργός ανάμειξη με τα κοινά είναι περισσότερο "αντρική υπόθεση";

Σοφία: Θεωρείτο πάντα η πολιτική ως ένα αντρικό "επάγγελμα". Είναι ένα στεγανό το οποίο σιγά σιγά με τον καιρό θα σπάσει. Όπως έγινε με τα επαγγέλματα τα αντρικά που σιγά σιγά μπαίνουν οι γυναίκες. Είναι ένας χώρος καθαρά ανδροκρατούμενος. Από το 1969 το 1985 πέρασε γυναίκα την πόρτα του πολιτικού γραφείου του κόμματος μου. Τότε ένοιωσε το κόμμα την ανάγκη να βάλει γυναίκα για τους δικούς του λόγους. Η πορεία η δική μου νομίζω ήταν προδιαγεγραμμένη.

Ερευν.: Εγώ δεν έχω να σας ρωτήσω κάτι άλλο. Δεν ξέρω αν εσείς θα θέλατε να προσθέσετε κάτι.

Ερευν.: Σε ευχαριστώ για το χρόνο που μου αφιέρωσες πάρα πολύ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ : Δημογραφικά χαρακτηριστικά των
γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα

A/A	Ψευδώ- νομο	Χώρος δραστηριοποίησης	Ηλικία	Οικογενειακή Κατάσταση	Μορφωτικό επίπεδο	Τόπος καταγωγής/ διαμονής	Χρόνια Υπηρεσίας
1	Αθηνά	Βουλευτής	43	Έγγαμη 3 παιδιά	Πτυχίο ΑΕΙ	Πόλη	22
2	Αφροδίτη	Συνδικαλίστρια	47	Έγγαμη 2 παιδιά	Μεταπτυχιακό	Αγροτική περιοχή και μετά Πόλη	23
3	Άρτεμις	Πρόεδρος Γυναικείας οργάνωσης	62	Έγγαμη 1 παιδί	Πτυχίο ΑΕΙ	Αγροτική περιοχή και μετά Πόλη	37
4	Σοφία	Βουλευτής	50	Έγγαμη 2 παιδιά	Πτυχίο ΑΕΙ	Πόλη	18
5	Ήρα	Πολιτειακή αξιωματούχος	55	Έγγαμη 1 παιδί	Μεταπτυχιακό	Πόλη	5
6	Ρέα	Συνδικαλίστρια	83	Έγγαμη 2 παιδιά	Δημοτικό	Πόλη	40
7	Ιφιγένει α	Πρόεδρος Γυναικείας οργάνωσης	63	Έγγαμη 2 παιδιά	Πτυχίο ΑΕΙ	Πόλη	28
8	Πηνελό πη	Επιχειρηματίας	65	Έγγαμη χωρίς παιδιά	Πτυχίο ΑΕΙ	Πόλη	32
9	Ινώ	Επιχειρηματίας	56	Έγγαμη 2 παιδιά	1 χρόνο σπουδές σε	Πόλη	33

					ΑΕΙ		
10	Ηλέκτρα	Πολιτειακή αξιωματούχος	59	Αγαμη χωρίς παιδιά	Διδακτορικό	Αγροτική περιοχή και μετά Πόλη	20

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

ΕΣΩΤΕΡΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΦΙΛ

ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ										
	ΠΑΙΔΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ-ΔΗΜΟΤΙΚΟ		ΛΥΚΕΙΟ-ΣΠΟΥΔΕΣ		ΓΑΜΟΣ-ΣΥΖΥΓΙΚΗ ΖΩΗ		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΠΑΙΔΙΑ		ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ	
Όνομα	Βιώματα/ εμπειρίες	Ατομικά Χαρακτηριστικά Συμπεριφορές/ νοοτροπία	Βιώματα	Ατομικά Χαρακτηριστικά	B/E	A.X	B/E	A.X	B/E	A.X

Αθηνά	<p>Ορφανή από πατέρα. Στο σπίτι δεν υπήρχαν διακρίσεις λόγω φύλου. Τα σχολικά βιβλία αναπαρήγαγαν διακρίσεις αλλά και οι δάσκαλοι. Θυμάται ότι μαγείρεψαν οι μαθήτριες στο σχολείο για να ταισούν τους μαθητές</p>	<p>Άριστη μαθήτρια, δραστήρια, μελετηρή, δυναμική</p>	<p>Μέσα από τις επιλογές των κλάδων διακρινόταν ο διαχωρισμός των φύλων. Το κόμμα τη σπούδασε.</p>	<p>Άριστη μαθήτρια, φοιτήτρια. Αναμεμειγμένη σε φοιτητική οργάνωση, δραστήρια.</p>	<p>Παντρεύτηκε ενόσω ήταν φοιτήτρια. Ο σύζυγος βοήθουσε στο σπίτι στην αρχή. Μετά ανέλαβε κάποια συγκεκριμένα πράγματα, τις εκτός σπιτιού δουλειές</p>	<p>Δυναμική δραστήρια, με πείσμα και θέληση για επιτυχία. Κατάφερε να συνδυάσει τα πολλαπλά της καθήκοντα με επιτυχία</p>	<p>Απέκτησε το πρώτο της παιδί, όντας φοιτήτρια. Έχει 3 παιδιά αλλά δεν τα έβαλε κάτω. Δραστηριοποιήθηκε ενεργά στη συντεχνία και στο κόμμα. Είχε τη στήριξη του συζύγου, όντας πολιτικοποιημένος και της μητέρας.</p>	<p>Παρά τα 3 παιδιά που απέκτησε, κατάφερε να συνδυάσει τους πολλαπλούς της ρόλους. Κράτησε τις ισορροπίες.</p>	<p>Ξεκίνησε εργασία στη συντεχνία, υπεύθυνη του τμήματος γυναικών. Έζησε διακρίσεις στην αρχή τόσο εντός της συντεχνίας (άνιση αμοιβή, αμφισβήτηση) όσο και στα εργοτάξια γιατί μόνο άντρες συνδικαλιστές υπήρχαν</p>	<p>Συνεπής, δυναμική διεκδικητική, έβαλε στόχους και τους πέτυχε. Ξεχώρισε στη συντεχνία της και γενικότερα στην κοινωνία. Δουλεύει με πάθος και πιστεύει σε αυτό που κάνει.</p>
-------	--	---	--	--	--	---	--	---	---	--

Αφροδίτη	Μέλος πολύτεκνης αγροτικής οικογένειας. Υπήρχαν διακρίσεις στο σπίτι στους ρόλους αγοριών και κοριτσιών. Υπήρχαν και στο σχολείο. Της άρεσε να κάνει παρέα με αγόρια. Ήταν ένα αγοροκόριτσο. Ο πατέρας βοηθούσε στην ανατροφή των παιδιών μόνο.	Δυναμική, τολμηρή και ήθελε να ξεχωρίζει. Πολύ εργατική και μελετηρή. Βοηθούσε τους αδύνατους και φτωχούς όντας και η ίδια φτωχή. Ονειρευόταν όταν μεγαλώσει να είναι οικονομικά ανεξάρτητη. Δεν δεχόταν τις διακρίσεις λόγω φύλου.	Έζησε διακρίσεις λόγω φύλου στο λύκειο. Επαναστάτρια, πήγαινε αντίθετα με τις συνήθειες της εποχής. Μιλούσε και έκανε παρέα με τα αγόρια. Έζησε μακριά από την οικογένεια της 3 χρόνια στην ηλικία των 14-17 χρονών.	Δυναμική, δραστήρια, ταμίας της τάξης. Αγαπητή στην τάξη και στους καθηγητές, κριτική. Τολμηρή να μιλήσει για το διαφορετικό. Είχε πολλή εμπιστοσύνη στον εαυτό της και στη δύναμη της. Έμαθε να ζει μόνη της, ανεξάρτητη και δυναμική και με στόχους.	Παντρεύτηκε και γέννησε ενόσω ήταν φοιτήτρια. Ο σύζυγος στην αρχή βοηθούσε πολύ, μετά σταμάτησε. Δεν έχει όμως απαιτήσεις. Γενικά είναι επιφορτισμένη τα πάντα εντός σπιτιού. Έχει 2 παιδιά. Ο σύζυγος αν και δεν βοηθά την ενθαρρύνει και παροτρύνει να προχωρά.	Δυναμική, πεισματάρα και με πολλή θέληση. Πίστη στον εαυτό της, εργατική, συνεπής σε όλα.	Παρά τη δυσκολία συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, προχώρησε και τα κατάφερε. Το κόστος ήταν η απώλεια προσωπικού χρόνου, η μεγαλύτερη κούραση αλλά και το πείσμα και η θέληση να μην τα βάλει κάτω ήταν μεγαλύτερο.	Επίμονη, δυναμική, κράτησε ισορροπίες στη ζωή της. Αγωνίζεται για αλλαγή κουλτούρας νοοτροπιών και αντιλήψεων στην κυπριακή κοινωνία. Βοηθά τον κόσμο και είναι πολύ ευαίσθητη με τα θέματα της ισότητας των φύλων..	Ξεκίνησε μετά τις σπουδές της εργασία σε συνδικαλιστική οργάνωση. Έζησε διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον και αμφισβήτηση. Με την εργατικότητα και το ενδιαφέρον της κατάφερε να ξεχωρίσει. Ήταν διστακτική να διεκδικήσει πιο ψηλές θέσεις και φοβόταν μια πιθανή αποτυχία. Κατάφερε όμως και να ανεληχθεί και να καθιερωθεί. Χαίρει εκτίμησης εντός και εκτός εργασίας.	Δυναμική δραστήρια, με πολλή θέληση και πείσμα να πετύχει ότι αναλαμβάνει. Εργατική και μελετηρή. Συναινετική αλλά και πολύ επίμονη να αποδοθεί το δίκιο.
Σοφία	Η μητέρα ποτέ δεν εργάστηκε. Ο πατέρας βοηθούσε στο σπίτι πολύ.	Καλή μαθήτρια, δραστήρια, δυναμική και είχε ιδιαίτερη αδυναμία στον πατέρα της.	Ήταν πάντα πρόεδρος της τάξης της. Στα φοιτητικά της χρόνια ήταν ενεργοποιημένη σε φοιτητική παράταξη. Εκεί γνώρισε και το σύζυγο. Έκανε θυσίες για να ανεληχθεί ο σύζυγος επαγγελματικά.	Δυναμική, πεισματάρα, με πολλή θέληση για επιτυχία.	Παντρεύτηκε ενόσω ήταν φοιτήτρια. Ο σύζυγος βοηθούσε πολύ αλλά μετά σταμάτησε με την επιστροφή στην Κύπρο. Η οικογένεια δεν στάθηκε εμπόδιο στην ανέλιξη της. Είχε την ηθική συμπαράσταση του συζύγου	Πολύ δυναμική, δραστήρια, πεισματάρα και διεκδικητική	Παντρεύτηκε και γέννησε δυο παιδιά σε νεαρή ηλικία. Ο σύζυγος αφοσιώθηκε στην καριέρα του και δεν βοηθούσε στο σπίτι.	Δυναμική με πείσμα και θέληση.	Κατάφερε να συνδυάσει οικογένεια και εργασία και να κρατήσει ισορροπίες. Πλήρωσε το τίμημα κάθε εργαζόμενης γυναίκας. Να αισθάνεται τύψεις ότι δεν είχε πολλή χρόνο για τα παιδιά αλλά και για τον εαυτό της.	Δυναμική-πεισματάρα, με πολλή θέληση για επιτυχία και ακούραστη.

<p style="text-align: center;">Άρτεμις</p>	<p>Γόνος μιας πολύ φτωχής οικογένειας επαναστατικής . ο πατέρας έκανε όλες τις δουλειές λόγω μακρόχρονης ασθένειας της μητέρας. Πρότυπο της ο πατέρας της.</p>	<p>Δυναμική, διεκδικητική, πεισματάρρα. Δεν ανέχεται το άδικο και τη διάκριση</p>	<p>Ξεκίνησε πολύ μικρή την εμπλοκή της με τα κοινά , μαθητική νεολαία , φοιτητική ζωή και ως ενήλικας.</p>	<p>Ήθελε να ξεχωρίζει και να είναι σε όλα η πρώτη. Στο θέατρο, στην τάξη και γενικά σε κάθε ρόλο. Πολύ διεκδικητική , πεισματάρρα και θέλει να κερδίζει πάντα</p>	<p>Παντρεύτηκε ενόσω ήταν φοιτήτρια.. Ήταν πρόεδρος φοιτητικής παράταξης πριν 40 χρόνια.</p>	<p>Πολύ εργατική, δυναμική, δραστήρια, ακούραστη, επιθετική, ασυμβίβαστη, ισχυρογνώμονας</p>	<p>Δεν μπορούσε να κάνει δικά της παιδιά και υιοθέτησε ένα κοριτσάκι. Ο σύζυγος βοηθούσε πολύ. Δεν κατάφερε να κρατήσει ισορροπία μεταξύ οικογένειας και εργασίας, λόγω της υπερβολικά μεγάλης αφοσίωσης της σε αυτό που έκανε και χάρισε</p>	<p>Δυναμική, αποφασιστική, θέλει να έχει τον πρώτο λόγο, στοργική μητέρα, εργατική, φιλόδοξη.</p>	<p>Ενώ ξεκίνησε δική της δουλειά με πολύ καλό εισόδημα, επέλεξε να δραστηριοποιηθεί επαγγελματικά σε γυναικεία οργάνωση. Ανέλαβε να στήσει την οργάνωση και τα κατάφερε.</p>	<p>Δυναμική με πολλή πίστη στον εαυτό της και θέληση. Πεισματάρρα, διεκδικητική</p>
<p style="text-align: center;">Ήρα</p>	<p>Γόνος πλούσιας οικογένειας . υπήρχαν διακρίσεις στο σπίτι "Σωστό" πρότυπο ο πατέρας να εργάζεται . η μητέρα στο σπίτι. Κοινωνική μεν αλλά οι δουλειές αν και είχαμε βοηθό είχε την ευθύνη για το σπίτι και τα παιδιά. Με τον ίδιο τρόπο μεγάλωσαν και το γιο , αφού ήταν αγόρι.</p>	<p>Δυναμική, δραστήρια, μελετηρή.</p>	<p>Σπούδασε Αγγλία και Αμερική. Δε βίωσε διακρίσεις λόγω φύλου εκεί. Συνέχιζε να κάνει παρέα με τα αγόρια στο γυμνάσιο και λύκειο παρά τις απαγορεύσεις.</p>	<p>Δραστήρια, μελετηρή με κριτική σκέψη, αντιδρούσε στο διαχωρισμό αγοριών και κοριτσιών.</p>	<p>Παντρεύτηκε και Ο σύζυγος ότι κάνει το κάνει τυχαία και σποραδικά. Χρειάστηκε να αγωνιστεί . Ήθελαν να μη δουλεύει αφού δεν είχαν ανάγκη. Χρειάστηκε αγώνας. Ανήκει στη μεταβατικής γενιάς . Μέχρι και η πεθερά ήθελε να μη δουλεύει. Η ίδια πίστευε πολύ σε αυτό που κάνει.</p>	<p>Δυναμική, γεμάτη αυτοπεποίθηση, εργατική, φιλόδοξη</p>	<p>έκανε 1παιδί. Έχει βοήθεια στο σπίτι . ο σύζυγος δεν βοηθά. Δεν έχει πρόβλημα να συνδυάσει οικογένεια και εργασία.</p>	<p>Δυναμική , δραστήρια, εργατική, πεισματάρρα, φιλόδοξη</p>	<p>Δούλεψε 30 χρόνια στη νομική υπηρεσία. Τα τελευταία 5 χρόνια είναι επίτροπος νομοθεσίας.</p>	<p>Πετυχημένη, φιλόδοξη εργατική. Πιστεύει ότι έχει τις ικανότητες να ανελιχθεί περισσότερο. Γεμάτη αυτοπεποίθηση.</p>

Ρέα	<p>Απόφοιτος δημοτικού αλλά στην εποχή της ελάχιστες γυναίκες τέλειωναν το δημοτικό, αφού οι πλείστες το εγκατέλειπαν για να μάθουν τέχνη. Υπήρχαν διακρίσεις λόγω φύλου πολύ έντονες στην εποχή της. Υπήρχε ο διαχωρισμός των αγοριών και των κοριτσιών. Τα κορίτσια μάθαιναν ότι ο ρόλος τους είναι το σπίτι και η δημιουργία οικογένειας ενώ των αντρών η εργασία, έπρεπε να μάθουν τέχνη για να εργάζονται να στηρίζουν την οικογένεια τους.</p>	<p>Πολύ δραστήρια, δυναμική, διεκδικητική.</p>			<p>Παντρεύτηκε νεαρή ένα επίσης πολιτικοποιημένο άντρα. Είχε βοήθεια στο σπίτι από το σύζυγο</p>	<p>Δυναμική, δραστήρια</p>	<p>Έκανε 2 παιδιά</p>	<p>Δυναμική δραστήρια, εργατική.</p>	<p>Ράπτρια σε εργοστάσια και αργότερα αυτοεργοδοτούμενη. Συνδικαλίστηκε από μικρή και διεκδικούσε τα δίκαια των εργαζομένων.</p>	<p>Δυναμική, δραστήρια, διεκδικητική</p>
Ιφιγένεια	<p>Ανήκει σε μια οικογένεια της αστικής τάξης που ασχολούντο όλοι με τα κοινά, παππούς, προπάππος κλπ. δημιουργήθηκε μια παράδοση ότι πρέπει να προσφέρουν στα κοινά. Η μητέρα δεν εργαζόταν και δεν ασχολείτο με τα κοινά αλλά με την κοινωνική προσφορά. Ο πατέρας δεν βοηθούσε γιατί υπήρχαν 7 γυναίκες στο σπίτι. Υπήρχαν διακρίσεις, διαφορετικές σειρές μαθητών και άλλες σειρές οι μαθήτριες. Η τιμωρία τους ήταν να καθίσουν με το αντίθετο φύλο</p>	<p>Δραστήρια, δυναμική, μελετηρή</p>	<p>Τέλειωσε το λύκειο και επέλεξε να σπουδάσει νομική, ένα ανδροκρατούμενο για την εποχή επάγγελμα. Γνώρισε το σύζυγο της εκεί.</p>	<p>Πρωτόπορα, δυναμική, δραστήρια, με θέληση πείσμα και αυτοπεποίθηση</p>	<p>Παντρεύτηκε. Ο σύζυγος δεν βοηθά στο σπίτι αλλά είχε βοήθεια και στήριξη από την οικογένεια. Το μεγαλύτερο βάρος ήταν στους ώμους της για το σπίτι</p>	<p>Δυναμική, δραστήρια</p>	<p>Υπήρχαν οι γιαγιάδες και έλυσαν το πρόβλημα με τη φροντίδα των παιδιών. Δεν αναπαρήγαγαν στερεότυπες αντιλήψεις στα παιδιά τους και φάνηκε ότι το θηλυκό διαμαρτυρόταν περισσότερο από το αγόρι στον επιμερισμό ευθυνών.</p>	<p>Δυναμική, δραστήρια, διεκδικητική με πολλή θέληση και πείσμα</p>	<p>Ήταν η πρώτη γυναίκα δικηγόρος στην Κερύνεια. Η ίδια έσπασε το μύθο/κατεστημένο των αντρικών και γυναικείων σπουδών και τόλμησε να ακολουθήσει ένα επάγγελμα όπου κυριαρχούσαν οι άντρες.</p>	<p>Δυναμική, δραστήρια, διεκδικητική με πολλή θέληση και πείσμα</p>

Π ν ε λ ό π η	<p>Παρά το γεγονός ότι η οικογένεια της ήταν μια προοδευτική και εύπορη οικογένεια , εν τούτοις ο παραδοσιακός διαχωρισμός ίσχυε σε σχέση με τους ρόλους των δυο φύλων στην οικογένεια .Εξάιρεση η συνεισφορά του πατέρα στο διάβασμα , παιχνίδι και συζήτηση με τα παιδιά. Είχε ως πρότυπο της τον πατέρα της</p>	Δραστήρια, δυναμική	<p>Στο λύκειο υπήρχαν διακρίσεις,, δεν υπήρχαν όμως στο πανεπιστήμιο στην Αγγλία. Ακολούθησε ένα κλάδο που ακολουθούσαν τα αγόρια τότε, τα οικονομικά .</p>	Δυναμική, γεμάτη αυτοπεποίθηση, δραστήρια	<p>Στη δική της γενιά οι άντρες μεγάλωσαν με τη νοοτροπία ο άντρας να είναι στη δουλειά και η γυναίκα στο σπίτι και έτσι η επίτευξη του σωστού καταμερισμού ευθυνών ήταν δύσκολη. Κατάφερε να συνδυάσει οικογένεια και εργασία.</p>	Δυναμική, δραστήρια, πρωτοπόρα, φιλόδοξη			<p>Μετά τις σπουδές της επέστρεψε στην Κύπρο και ξεκίνησε δική της επιχείρηση μαζί με το σύζυγο της , έτσι δεν αντιμετώπισε άنيση αμοιβή ή διακρίσεις σε βάρος της από εργοδότες . Είχε μεγάλη θέληση να πετύχει και γι' αυτό δούλεψε σκληρά και δεν συνάντησε ιδιαίτερα προβλήματα λόγω του φύλου της στην εργασία</p>	Δυναμική, δραστήρια, πρωτοπόρα, φιλόδοξη
Ι ν ώ	<p>Ο πατέρας δουλειά , η μαμά σπίτι , δεν υπήρχε θέμα να βοηθήσει ο αδελφός στο σπίτι, ούτε και ο πατέρας. Ήταν ρόλος/καθήκον των γυναικών. Ήταν της παλιάς γενιάς ο πατέρας, ο άντρας στη δουλειά και η μητέρα στο σπίτι</p>	Δυναμική, επαναστάτρια, δραστήρια, εργατική, πρωτοπόρα	<p>Αντέδρασε έντονα με τη νοοτροπία των δημόσιων σχολείων και γράφτηκε σε</p>	Δυναμική, επαναστάτρια, δραστήρια, εργατική, πρωτοπόρα	<p>Παντρεύτηκε δυο φορές. Ο σύζυγος βοηθά λίγο.</p>	Δυναμική, επαναστάτρια, δραστήρια, εργατική, πρωτοπόρα, τολμηρή.	Έχει 2 παιδιά με το δεύτερο σύζυγο. τα παιδιά μεγάλωσαν ίσα και βοηθούν και τα δυο στο σπίτι.	Δυναμική, δραστήρια, τολμηρή, εργατική	<p>Ανέλαβε το 1974 τη διεύθυνση ενός μικρού οικογενειακού ξενοδοχείου. Ένοιωσε</p>	Δυναμική επαναστάτρια, δραστήρια, εργατική, πρωτοπόρα, θαρραλέα

			ιδιωτικό κολέγιο όπου καλλιεργούνταν άλλες αρχές που την ικανοποιούσαν. Τις σπουδές της τις εγκατάλειψε για το χατίρι του πρώην συζύγου της και το έχει μετανιώσει.				Ειδικά το αγόρι βοηθά περισσότερο. Τα παιδιά ήταν και είναι ενήμερα σε ότι συμβαίνει στο σπίτι.		την αμφισβήτηση από τον κοινωνικό περίγυρο, από τους εργαζόμενους αλλά και από τον ίδιο τον πατέρα της, ο οποίος θεωρούσε ντροπή να εργάζεται η κόρη του. Το 1979 ήρθε στη Λεμεσό και απαίτησε τη δ/ση ενός μεγάλου οικογενειακού ξενοδοχείου.	
Η λ έ κ τ ρ α	Γόνος μιας φτωχής αγροτικής οικογένειας στην οποία δούλευε ο πατέρας αλλά και η μητέρα ήταν ράπτρια με δικό της εισόδημα. Έτσι έμαθε να έχει ως πρότυπο της μια γυναίκα οικονομικά ανεξάρτητη και ένα πατέρα πολύ προοδευτικό για την εποχή του. Ήταν ένας εξαιρετικά φιλελεύθερος και ανοικτός πατέρας. Ο πατέρας δεν βοηθούσε, η μητέρα είχε τα παραδοσιακά βιώματα αλλά δεν τους έδωσε την ανατροφή ότι πρέπει να καθαρίζουν κλπ δεν υπήρχαν στερεότυπα. Από τα βιβλία του δημοτικού, η γυναίκα ήταν η παραδοσιακή μορφή της μάνας χωρίς να υποτιμώ αυτή τη μορφή. Αυτά τα στερεότυπα ανακυκλώνονται και αναπαράγονται στο σχολείο.	Δραστήρια, δυναμική, μελετηρή, φιλόδοξη.	Στο λύκειο ήταν καλύτερα τα πράγματα. Ένας από τους σημαντικούς σταθμούς της ζωής μου. Η νομική σου μαθαίνει να βάζεις ένα κόμμα και να συνεχίζεις, όχι τελεία. Οι περισσότερες γυναίκες σπουδάζαν φιλόλογοι.	Δραστήρια, δυναμική, μελετηρή, φιλόδοξη.				Από 22 χρόνων εργάστηκε ως δικηγόρος, νομική βοηθός στο ανώτατο και μετά δικαστής του οικογενειακού δικαστηρίου, ακολούθως πρόεδρος και από το 1998 επίτροπος διοίκησης. Έζησε διακρίσεις λόγω φύλου ως δικηγόρος	Δυναμική, δραστήρια, πρωτοπόρα, έξυπνη, πεισματάρα, μελετηρή, εύλωτη	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V: ΕΞΩΤΕΡΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΦΙΛ

Όνομα	Ακαδημαϊκά προσόντα	Επαγγελματική καριέρα	Οικογενειακή ζωή. Γάμος/παιδιά	Συγγραφικό έργο (Μελέτες –εκδόσεις)	Αξιιώματα Πολιτικά/πολιτειακά/κομματικά	Κοινωνική αναγνώριση. Βραβεία/θέσεις σε ΜΚΟ	Ταλέντα
1. Αθηνά	ΑΕΙ	Συνδικαλισμός & πολιτική	Έγγαμη με 3 παιδιά	Οδηγοί για δικαιώματα εργαζομένων γυναικών, ομιλίες, διαλέξεις, εισηγήσεις	Μέλος Κ.Ε κόμματος, μέλος τριμερών επιτροπών, βουλευτής, πρόεδρος κοινοβουλευτικής επιτροπής	Γραμματέας γραφείου γυναικών, μέλος εκτ. Γραφείου συντεχνίας μέλος τριμερών επιτροπών Μέλος διάφορων ΜΚΟ και μέλος γυναικείας οργάνωσης	Ευφράδεια λόγου, συνδυασμός πολλών ευθυνών
2. Αφροδίτη	ΜΠΣ	Συνδικαλισμός & πολιτική	Έγγαμη με 2 παιδιά	Οδηγοί για δικαιώματα γυναικών, μελέτες, ομιλίες, διαλέξεις, εισηγήσεις	Μέλος Κ.Ε κόμματος.	Γραμματέας γραφείου γυναικών, μέλος εκτ. Γραφείου συντεχνίας, Πρόεδρος ΜΚΟ, μέλος τριμερών επιτροπών, και μέλος γυναικείας οργάνωσης	Συνδυασμός Πολλών ευθυνών.
3. Άρτεμις	ΑΕΙ	Γυναικεία οργάνωση & πολιτική	Διαζευγμένη με 1 παιδί	ομιλίες	Μέλος Κ.Ε και πολιτικού γραφείου κόμματος	Πρόεδρος γυναικείας οργάνωσης και μέλος ΜΚΟ	Συνδυασμός Πολλών ευθυνών
4. Σοφία	ΑΕΙ	Γυναικεία οργάνωση & πολιτική	Έγγαμη με 2 παιδιά	ομιλίες	Μέλος Κ.Ε και πολιτικού γραφείου κόμματος	Πρόεδρος γυναικείας οργάνωσης και μέλος ΜΚΟ	Συνδυασμός Πολλών ευθυνών
5. Ήρα	ΜΠΣ	Δημόσια υπηρεσία	Έγγαμη με 1 παιδί	Εκθέσεις Κ.Δ	Πολιτειακή αξιωματούχος	Μέλος ΜΚΟ	Συνδυασμός Πολλών ευθυνών
6. Ρέα	Δημοτικό	Ράπτρια	Χήρα με 2 παιδιά		Πρώην μέλος Κ.Ε κόμματος		
7. Ιφιγένεια	ΑΕΙ	Νομικός & γυναικεία οργάνωση & πολιτική	Έγγαμη με 2 παιδιά	Ομιλίες, αναφορές για θέματα ισότητας	Πρώην βουλευτής, μέλος πολιτικού γραφείου κόμματος	Πρόεδρος γυναικείας οργάνωσης	Συνδυασμός Πολλών ευθυνών
8. Πηνελόπη	ΑΕΙ	Επιχειρηματίας	Έγγαμη χωρίς παιδιά	Ομιλίες, διαλέξεις, εισηγήσεις	Μέλος πολιτικού γραφείου κόμματος	Πρώην πρόεδρος γυναικείας οργάνωσης, αντιπρόεδρος ευρωπαϊκής γυναικείας οργάνωσης	
9. Ινώ	1 χρόνο ΑΕΙ	Επιχειρηματίας	Έγγαμη με 2 παιδιά	Ομιλίες, διαλέξεις	Μέλος κόμματος	Μέλος εκτ. Γραφ. Ομοσπονδίας, δ/ντρια μεγάλων οργανισμών	Συνδυασμός πολλών ευθυνών

10. Ηλέ- κτρα	Διδακτορικό	Δημόσια υπηρεσία	Άγαμη χωρίς παιδιά	Ομιλίες, εκθέσεις ετήσιες, γνωμα- τεύσεις, διαλέξεις, εισηγή- σεις, μελέτες	Πολιτειακή αξιωματούχος	Μέλος ευρωπαϊκών θεσμών	Ευφράδεια λόγου
---------------------	-------------	---------------------	-----------------------	---	----------------------------	-------------------------------	--------------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI: ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗΣ ΚΥΠΡΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

ΟΛΙΚΑ ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

ΟΝΟΜΑ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ/ΠΡΟΦΙΛ	ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ/ΠΡΟΦΙΛ	
1. Αθηνά	<ul style="list-style-type: none"> • Πτυχιούχος Πολιτικών επιστημών. • Αρθρογραφία • Πολιτικός ακτιβισμός • Κοινωνικός ακτιβισμός • Ταλαντούχα • Πολυπράγμων • Επιμελής 	<ul style="list-style-type: none"> • Δυναμική • Με πείσμα • Συνεπής • Διεκδικητική • Ενεργή πολίτιδα • Πολυπράγμων • Πρωτοπόρα • Καθοδηγήτρια. • Οραματίστρια • Εργατικότητα • Αλληλέγγυα • Δημιουργική (φαντασία) 	<ul style="list-style-type: none"> • Δραστήρια • Με θέληση • Επιμελής • Έχει πάθος και πίστη • Εύγλωττη • Ευφράδεια λόγου • Ρητορικές ικανότητες • Ενδοοικογενειακή υποστήριξη (σύζυγος και παιδιά) • Εργατικότητα • Αυτοπεποίθηση • Αλτρούιστρια • Ακούραστη
2. Αφροδίτη	<ul style="list-style-type: none"> • ΜΠΣ • Συνδικαλισμός & πολιτική • Συγγραφικό έργο • Πολιτικός ακτιβισμός • Κοινωνικός ακτιβισμός • Ταλαντούχα • Επιμελής 	<ul style="list-style-type: none"> • Δυναμική • Πρωτοπόρα • Εργατική • Επαναστάτρια • Ανεξάρτητη • Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση (σύζυγος και παιδιά) 	<ul style="list-style-type: none"> • Τολμηρή • Μελετηρή • Δραστήρια • Αυτοπεποίθηση • Οραματίστρια • Υπομονετική

		<ul style="list-style-type: none"> • επίμονη • Συμβιβαστική • Συνεπής • Διαλλακτική • Τυπική • Ακούραστη • Καθοδηγήτρια • Διεκδικητική 	<ul style="list-style-type: none"> • Θέληση • Συναινετική • Συνεργάσιμη • ανθρώπινη • Αλτρουίστρια • Συντονίστρια • πρωτοπόρα • Πεισματάρια
3. Άρτεμις	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΕΙ • Πολιτικός ακτιβισμός • Κοινωνικός ακτιβισμός • Πολυπράγμων • Επιμελής • Αρθρογραφία 	<ul style="list-style-type: none"> • Διεκδικητική • Αλτρουίστρια • Πολύ εργατική • Ακούραστη • Ασυμβίβαστη • Αποφασιστική • στοργική μητέρα • Αυτοπεποίθηση • Οραματίστρια • Καθοδηγήτρια 	<ul style="list-style-type: none"> • Πεισματάρια • Πρωτοπόρα • Δραστήρια • Επιθετική • Ισχυρογνώμονας • Ηγετικές ικανότητες • Φιλόδοξη • Θέληση • Συντονίστρια
4. Σοφία	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΕΙ • Πολιτικός ακτιβισμός • Κοινωνικός ακτιβισμός • Συνδυασμός πολλών ευθυνών • Ταλαντούχα 	<ul style="list-style-type: none"> • Δυναμική • Με πολλή θέληση για επιτυχία • Διεκδικητική 	<ul style="list-style-type: none"> • Πεισματάρια • Ενδοοικογενειακή υποστήριξη (σύζυγος και παιδιά) • Δραστήρια

	<ul style="list-style-type: none"> • Αρθρογραφία 		<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>• Οραματίστρια</td> <td>• Ακούραστη</td> </tr> <tr> <td>• Έχει ηγετικές ικανότητες</td> <td>• Συντονίστρια</td> </tr> <tr> <td>• Καθοδηγήτρια</td> <td>• Επιθετική</td> </tr> <tr> <td>• Πρωτοπόρα</td> <td></td> </tr> </table>			• Οραματίστρια	• Ακούραστη	• Έχει ηγετικές ικανότητες	• Συντονίστρια	• Καθοδηγήτρια	• Επιθετική	• Πρωτοπόρα					
• Οραματίστρια	• Ακούραστη																
• Έχει ηγετικές ικανότητες	• Συντονίστρια																
• Καθοδηγήτρια	• Επιθετική																
• Πρωτοπόρα																	
5. Ήρα	<ul style="list-style-type: none"> • ΜΠΣ • Δημόσια υπηρεσία • κοινωνικός ακτιβισμός • Πολιτικός ακτιβισμός • Πολυπράγμων • Συγγραφικό έργο • Ταλαντούχα 		<table border="1"> <tr> <td>• Δυναμική</td> <td>• Δραστήρια</td> </tr> <tr> <td>• Μελετηρή</td> <td>• Δημιουργική</td> </tr> <tr> <td>• Γεμάτη αυτοπεποίθηση</td> <td>• Εργατική</td> </tr> <tr> <td>• Φιλόδοξη</td> <td>• Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση (σύζυγος και παιδιά)</td> </tr> <tr> <td>• Πολυπράγμων</td> <td>• Πεισματάρα.</td> </tr> <tr> <td>• Επιμελής</td> <td>• Συνεπής</td> </tr> <tr> <td>• Πρωτοπόρα</td> <td></td> </tr> </table>	• Δυναμική	• Δραστήρια	• Μελετηρή	• Δημιουργική	• Γεμάτη αυτοπεποίθηση	• Εργατική	• Φιλόδοξη	• Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση (σύζυγος και παιδιά)	• Πολυπράγμων	• Πεισματάρα.	• Επιμελής	• Συνεπής	• Πρωτοπόρα	
• Δυναμική	• Δραστήρια																
• Μελετηρή	• Δημιουργική																
• Γεμάτη αυτοπεποίθηση	• Εργατική																
• Φιλόδοξη	• Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση (σύζυγος και παιδιά)																
• Πολυπράγμων	• Πεισματάρα.																
• Επιμελής	• Συνεπής																
• Πρωτοπόρα																	
6. Ρέα	<ul style="list-style-type: none"> • Δημοτικό • Ράπτρια • Πολιτικός ακτιβισμός • Κοινωνικός ακτιβισμός 		<table border="1"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Δραστήρια • Δυναμική • Διεκδικητική • Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση(σύζυγος και παιδιά) • Εργατική • Πρωτοπόρα </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> • Δραστήρια • Δυναμική • Διεκδικητική • Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση(σύζυγος και παιδιά) • Εργατική • Πρωτοπόρα 													
<ul style="list-style-type: none"> • Δραστήρια • Δυναμική • Διεκδικητική • Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση(σύζυγος και παιδιά) • Εργατική • Πρωτοπόρα 																	
7. Ιφιγένεια	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΕΙ • Νομικός • Κοινωνικός ακτιβισμός • Πολιτικός ακτιβισμός • Πολυπράγμων • Συγγραφικό έργο • Ταλαντούχα 		<table border="1"> <tr> <td></td> <td>•</td> </tr> <tr> <td>Δραστήρια</td> <td>• Δυναμική</td> </tr> <tr> <td>• Μελετηρή</td> <td>• Πεισματάρα</td> </tr> <tr> <td>• Αυτοπεποίθηση</td> <td>• Διεκδικητική</td> </tr> <tr> <td>• Πολλή θέληση</td> <td>• Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση (σύζυγος</td> </tr> </table>		•	Δραστήρια	• Δυναμική	• Μελετηρή	• Πεισματάρα	• Αυτοπεποίθηση	• Διεκδικητική	• Πολλή θέληση	• Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση (σύζυγος				
	•																
Δραστήρια	• Δυναμική																
• Μελετηρή	• Πεισματάρα																
• Αυτοπεποίθηση	• Διεκδικητική																
• Πολλή θέληση	• Ενδοοικογενειακή υποστήριξη και ενθάρρυνση (σύζυγος																

				<ul style="list-style-type: none"> και παιδιά) •
			<ul style="list-style-type: none"> • Πρωτοπόρα • Διαλλακτική 	<ul style="list-style-type: none"> • Μαχητική • Συμβιβαστική.
8. Πηνελόπη	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΕΙ • Κοινωνικός ακτιβισμός • Πολιτικός ακτιβισμός • Πολυπράγμων • Συγγραφικό έργο • Επιμελής • Ταλαντούχα 		<ul style="list-style-type: none"> • Δραστήρια • Δυναμική • Πρωτοπόρα • Φιλόδοξη • Γεμάτη αυτοπεποίθηση • Θέληση • Φιλόδοξη • Εργατική • Διεκδικητική 	
9. Ινώ	<ul style="list-style-type: none"> • 1 χρόνο ΑΕΙ • Επιχειρηματίας • Συγγραφικό έργο • Πολυπράγμων • Μελετηρή • Κοινωνικός ακτιβισμός • Πολιτικός ακτιβισμός • Ταλαντούχα 		<ul style="list-style-type: none"> • Δυναμική • Επαναστάτρια • Δραστήρια • Εργατική • Πρωτοπόρα • Τολμηρή • καινοτόμα 	
10. Ηλέκτρα	<ul style="list-style-type: none"> • Διδακτορικό • Δημόσια υπηρεσία • Πλούσιο συγγραφικό έργο • Ευφράδεια λόγου • Μελετηρή • Κοινωνικός ακτιβισμός • Ταλαντούχα 		<ul style="list-style-type: none"> • Ανεξάρτητη • Αυτοπεποίθηση 	<ul style="list-style-type: none"> • Επαναστάτρια • Δραστήρια
			<ul style="list-style-type: none"> • Πρωτοπόρα • Έξυπνη 	<ul style="list-style-type: none"> • Πεισματάρη • Εύγλωττη
			<ul style="list-style-type: none"> • Δυναμική • Μελετηρή 	<ul style="list-style-type: none"> • Φιλόδοξη