

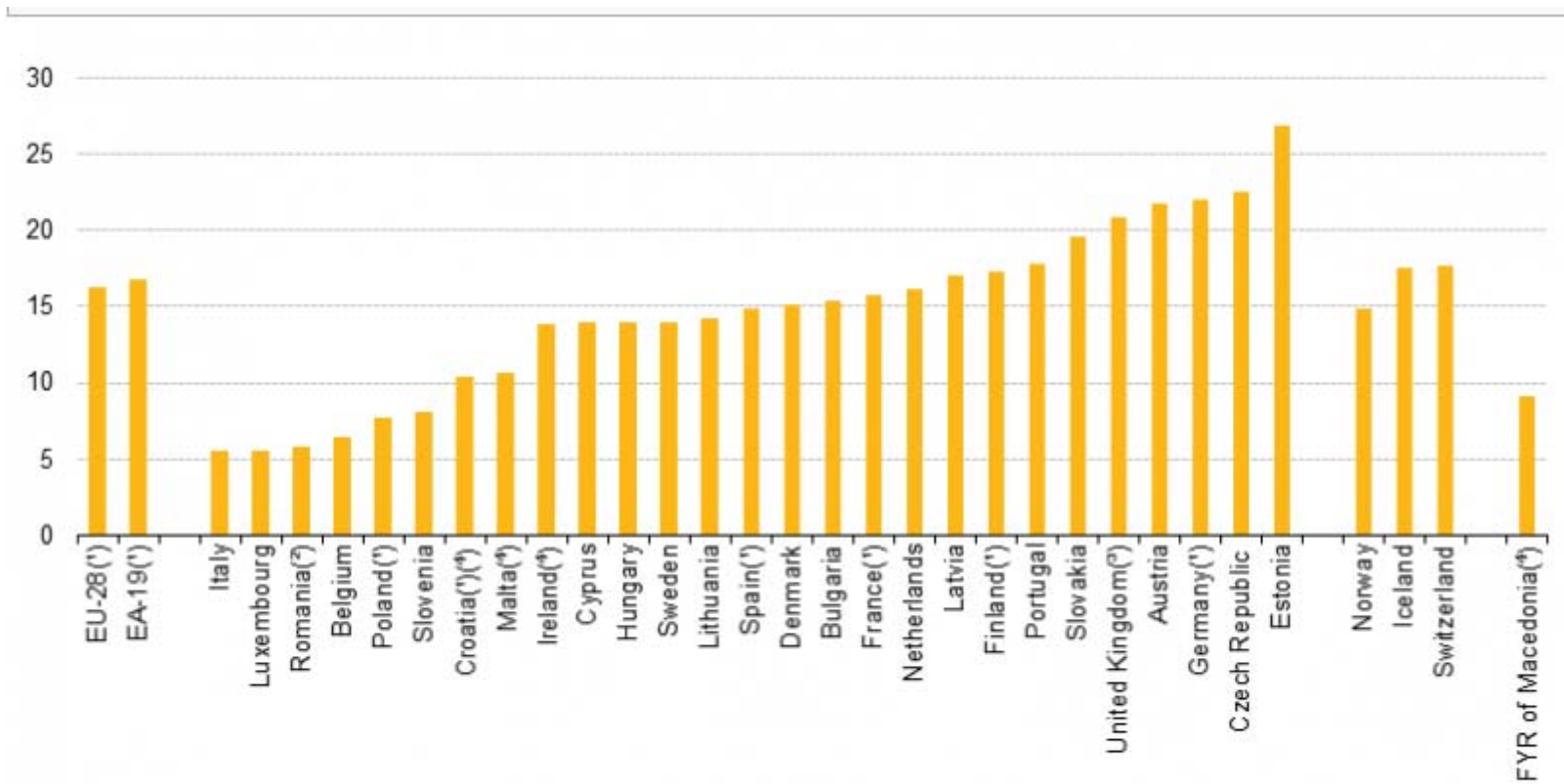
# Οι προκαταλήψεις που επιμένουν

Βάσω Κιντή  
Τμήμα Ιστορίας και Φιλοσοφίας της  
Επιστήμης  
Πανεπιστήμιο Αθηνών

## Μάρτιος 2017: μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών για το 2015

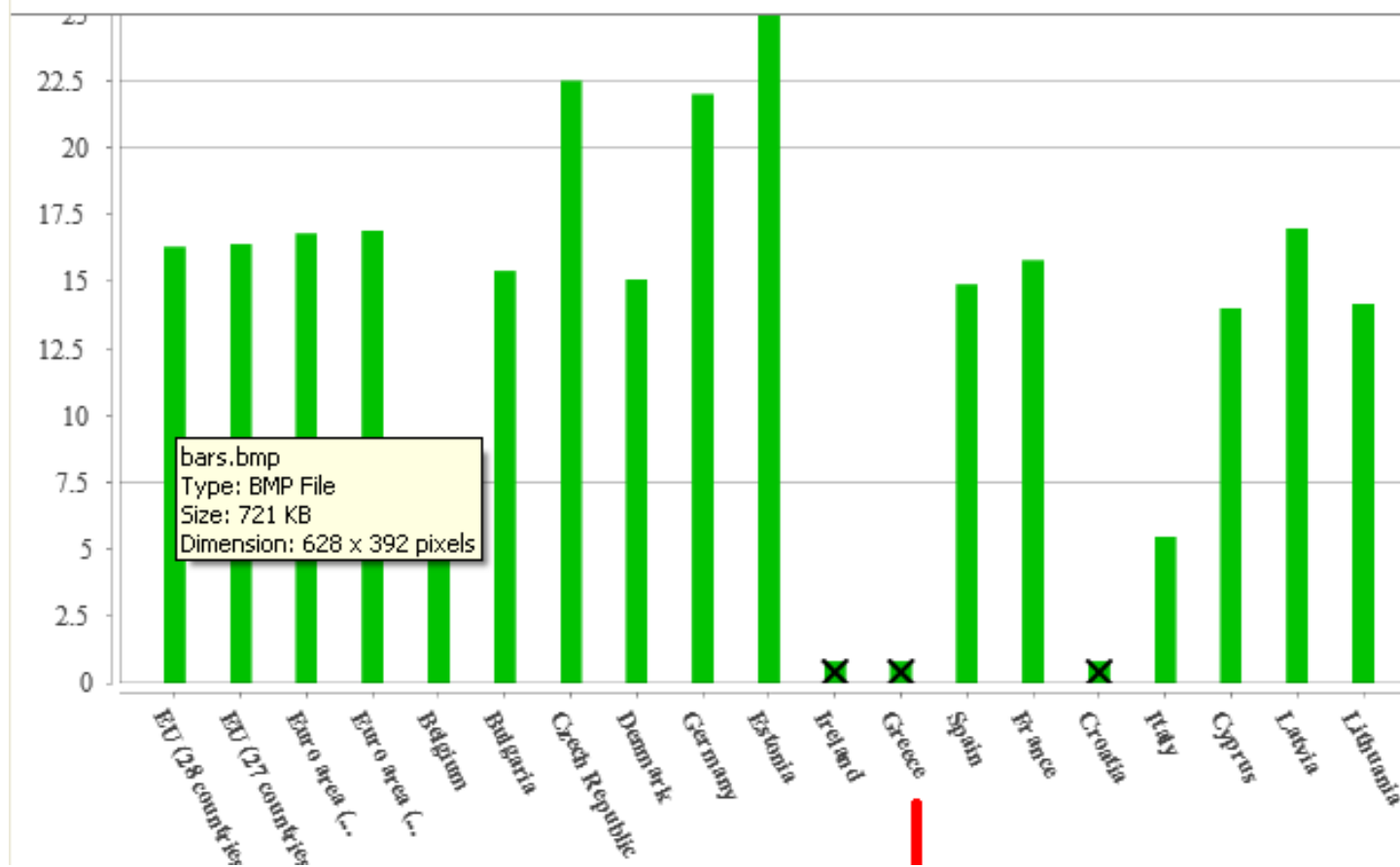
- Eurostat –gender pay gap: 16.3 % κάτω από τον μισθό των ανδρών στην ΕΕ ([EU-28](#)) και 16.8% στην Ευρωζώνη ([EA-19](#)).
- Economist-‘glass-ceiling index’-gender wage gap (ΟΟΣΑ): 14.6%
- PwC- ‘Women in Work Index’ (ΟΟΣΑ): 16%
- American Association of University Women (AAUW): 20% στις ΗΠΑ

# Eurostat: The unadjusted gender pay gap, 2015 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



ained/ma employees as % of male gross earnings)-E1 nno

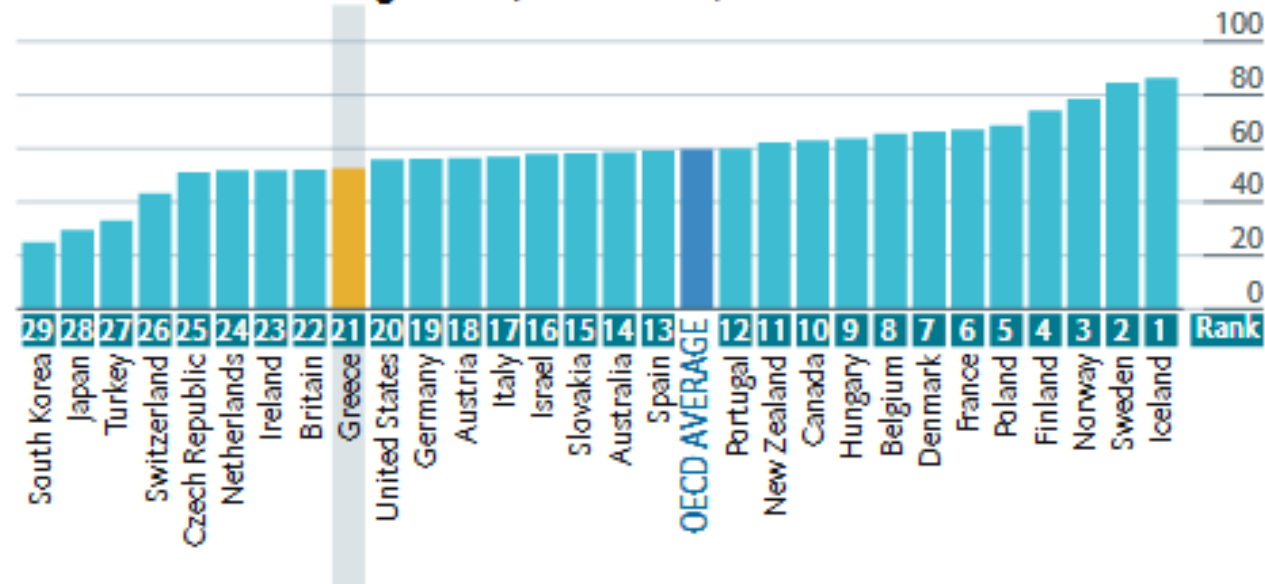
# Eurostat: gender pay gap 2015



# The Economist 08.03.2017

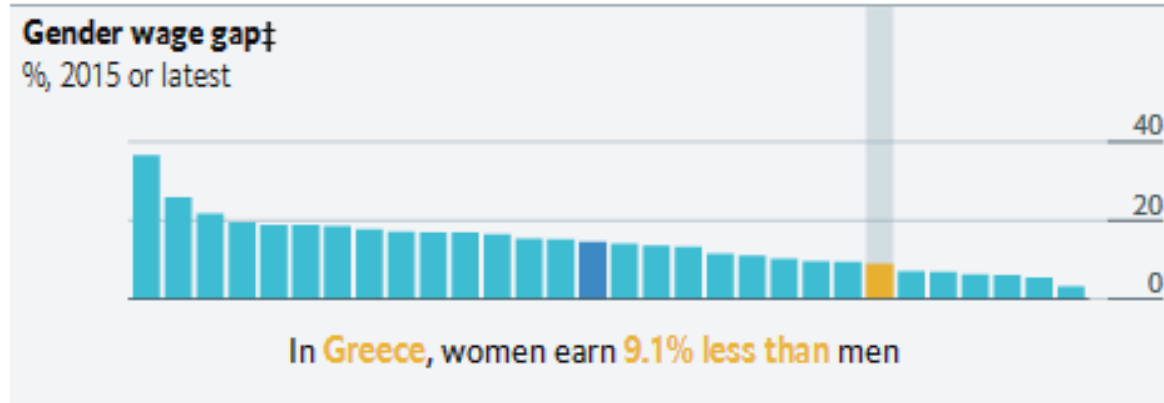
## The glass-ceiling index

Environment for working women, 2016 or latest, 100=best

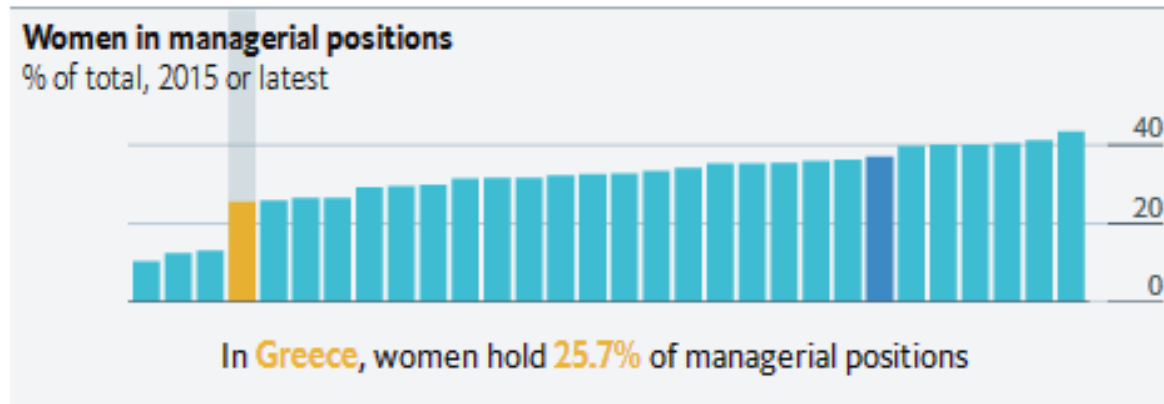


# The Economist 08.03.2017

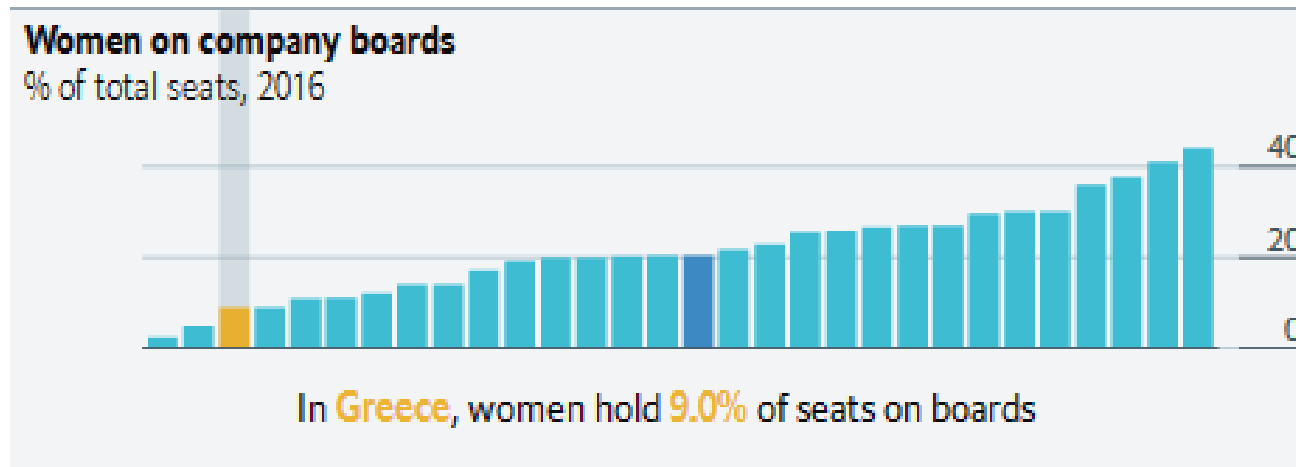
ΟΟΣΑ  
14.6%  
λιγότερο  
από τους  
άνδρες



ΟΟΣΑ 37.1%  
γυναίκες σε  
διευθυντικές  
θέσεις

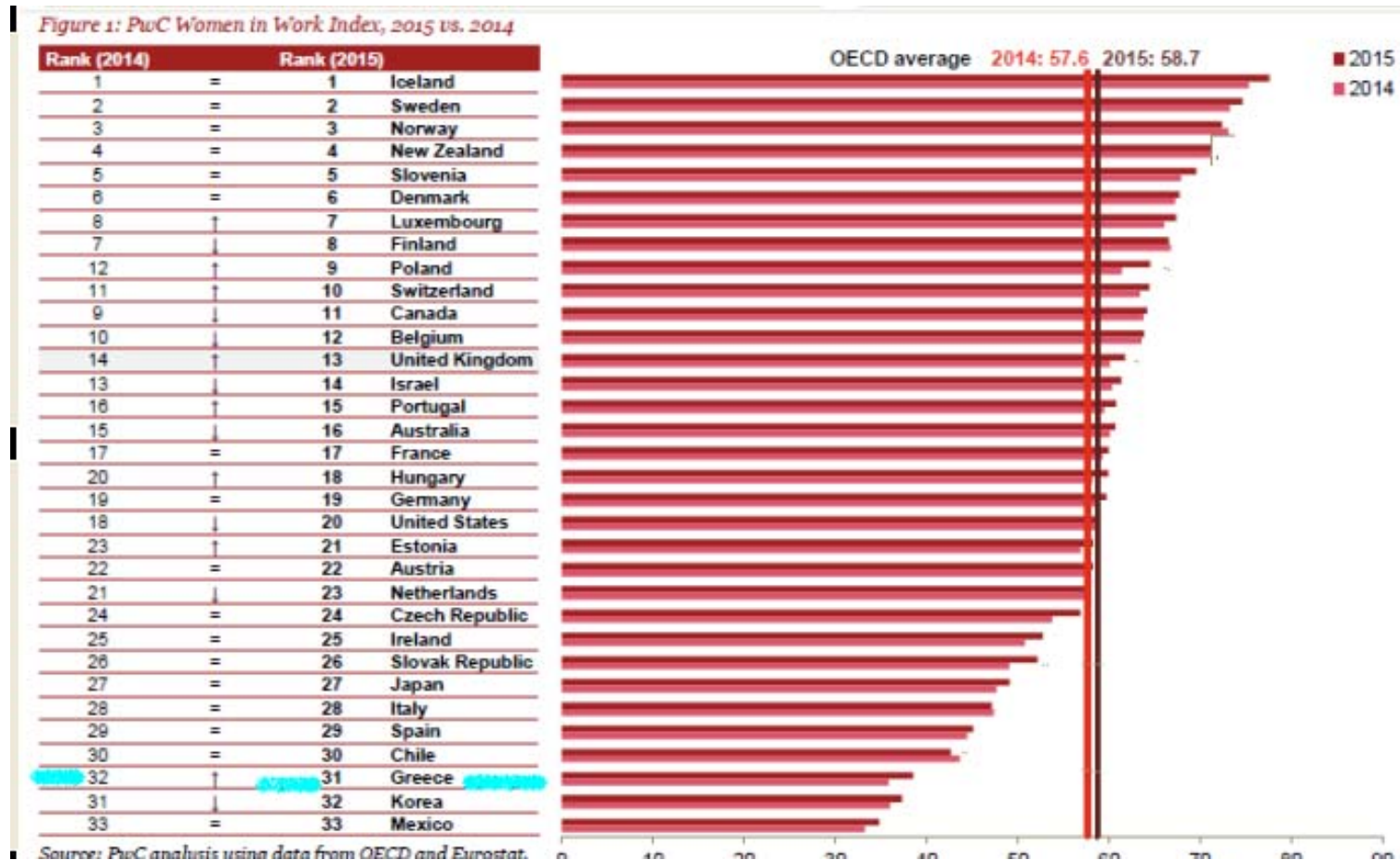


# The Economist 08.03.2017



ΟΟΣΑ 20.5% γυναίκες σε ΔΣ

# PwC: 'Women in Work Index' 2017





- Οι δείκτες που χρησιμοποιούνται είναι διαφορετικοί (διαφορετικά κριτήρια), οι μελέτες, ωστόσο συγκλίνουν στο ότι υπάρχει υστέρηση των γυναικών στο οικονομικό πεδίο (μισθοί, εισόδημα, ανεργία, κλπ).
- **Αντίρρηση:** Είναι λάθος να χρησιμοποιείται αυτός ο δείκτης για να υποστηριχθεί ότι υφίστανται διακρίσεις εναντίον των γυναικών αφού δεν λέει ότι οι γυναίκες αμείβονται διαφορετικά από τους άνδρες για ίδια εργασία, αλλά ότι κατά μέσον όρο υπάρχει αυτή η διαφορά.

Πώς εξηγούν αυτή τη διαφορά αυτοί όσοι θεωρούν πως δεν υφίστανται διακρίσεις;

- Οι γυναίκες επιλέγουν επαγγέλματα που αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς

Και πού οφείλεται αυτή η επιλογή;

- Είτε θεωρείται πως οι γυναίκες εκφράζουν ελεύθερα την προτίμησή τους για χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα είτε αναφέρονται βιολογικοί παράγοντες.

# Πώς μπορούμε να απαντήσουμε σε αυτή τη θέση;

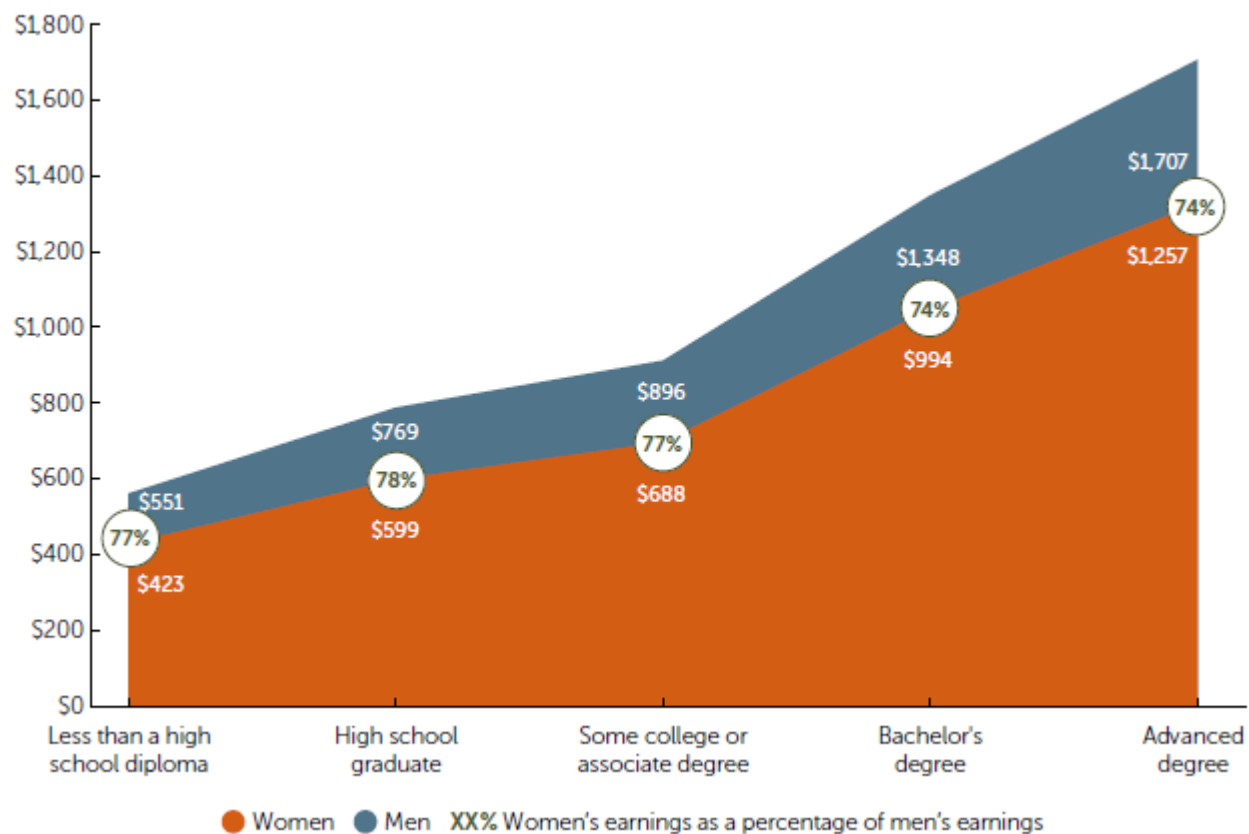
1. Γιατί μας εξηγούν τι είναι το μισθολογικό χάσμα; Δεν ξέρουμε να διαβάζουμε; Ή δεν καταλαβαίνουμε και χρειαζόμαστε βοήθεια από σοφούς άνδρες;
2. Δεν τους απασχολεί πως συνολικά, ως ομάδα, οι γυναίκες υστερούν μισθολογικά ακόμη και σε πολύ προηγμένες χώρες;
3. Δεν σκέφτονται ότι αυτή η “επιλογή” επαγγέλματος μπορεί να έχει κοινωνικές αιτίες που σχετίζονται με διακρίσεις εις βάρος των γυναικών;

4. Είναι δυνατόν να λέγεται σοβαρά ότι οι γυναίκες επιλέγουν ελεύθερα να γίνουν π.χ., νοσηλεύτριες αντί γιατροί;
5. Είναι δυνατόν να λέγεται σοβαρά ότι καθορίζεται βιολογικά η “επιλογή” π.χ., της οικιακής εργασίας ως επαγγέλματος;
6. Ακόμη κι αν υπήρχε τέτοιος βιολογικός καθορισμός, είναι αναπότρεπτος; Γιατί θα πρέπει να τον δεχθούμε; Μπορεί οι άνθρωποι να είναι βιολογικά επιθετικοί. Πρέπει να το δεχθούμε ηθικά; Γιατί να δεχθούμε ως αναπότρεπτο να κάνουν μόνο οι γυναίκες επαγγέλματα που εξυπηρετούν άλλους;

## 7. Το χάσμα υφίσταται ακόμη και σε ανθρώπους με μη πανεπιστημιακή μόρφωση (AAUW)

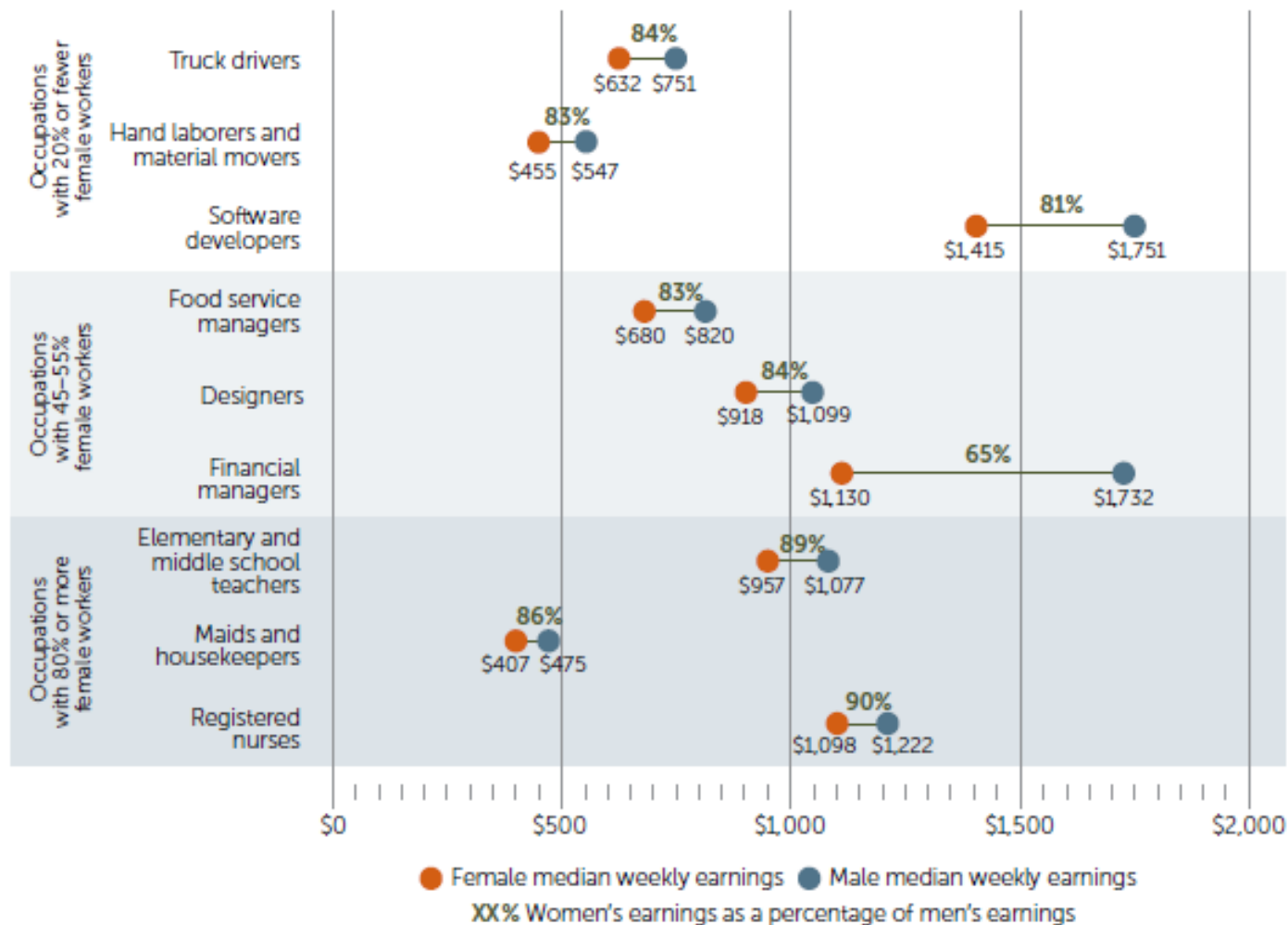
FIGURE 6.

Median Weekly Earnings, by Level of Education and Gender, 2016



## 8. Ακόμη και για ίδια επαγγέλματα υπάρχει μισθολογική διαφορά.(AAUW)

Earnings Ratio in Median Weekly Pay among Full-Time Workers, Selected Occupations, 2015



Ακόμη και για το ίδιο ακριβώς βιογραφικό υπάρχει  
μισθολογική διαφορά



Corinne Moss-Racusin et al (2012)  
Assistant Professor of Psychology,  
Skidmore College

- Ταυτόσημα βιογραφικά δύο υποψηφίων τα οποία διέφεραν μόνο στο όνομα –το ένα είχε ανδρικό και το άλλο γυναικείο όνομα -, μοιράστηκαν σε 127 καθηγητές φυσικής, χημείας, βιολογίας (63 πήραν το ανδρικό και 64 το γυναικείο), άνδρες και γυναίκες, έξι μεγάλων ερευνητικών πανεπιστημίων, τριών δημοσίων και τριών ιδιωτικών, για να τα αξιολογήσουν και να προτείνουν πρόσληψη ενός σε θέση διευθυντή εργαστηρίου.



**DEMOGRAPHICS**

**Participant ID #:** 149

**Name:** Jennifer [REDACTED]

**Gender:** Female

**Ethnic Background:** Caucasian

**Age:** 22

**Degree:** Bachelors of Science, obtained May 2011 from [REDACTED] University

**BACKGROUND**

**GPA:** 3.2

**GRE score:** 650 verbal, 780 quant

**Awards/honors:** President's Service Award, Rotary Club College Scholarship

**Previous research experience:** 2 years as a research assistant working with 2 different faculty mentors

**Academic standing:** appears from Jennifer's transcript that she was in good standing upon graduation, but withdrew from 1 class prior to final

**Letters of recommendation:** 3 (2 from former faculty research supervisors, 1 from an intro science course professor), all supportive

**Future plans:** apply to doctoral programs

**Extracurricular activities:** student government, college learning center tutor

**Position sought:** Lab Manager

**Position duration:** 2 years, with possibility of renewal pending satisfactory performance

- Σε κλίμακα από το 1 έως το 7, με το 7 να είναι το υψηλότερο, οι καθηγητές έδωσαν στον John κατά μέσο όρο 4 για τις ικανότητές του και στην Jennifer 3.3. Ήταν επίσης πιο θετικά διακείμενοι απέναντι στον John σχετικά με πιθανή πρόσληψη. Επίσης, πρότειναν μέσο αρχικό μισθό \$26,508 για τη Jennifer και \$30,328 για τον John

## AAUW, 2012; AAUW Educational Foundation, 2007

- «Αφού υπολόγισε την ειδικότητα του πτυχίου, το επάγγελμα, τον οικονομικό τομέα, τις συνολικές ώρες εργασίας, τους μήνες ανεργίας μετά την αποφοίτηση, τον ΜΟ βαθμολογίας στο πανεπιστήμιο, το είδος του πανεπιστημίου, το πόσο επιλεκτικό είναι το ίδρυμα, ηλικία, γεωγραφική περιοχή και οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος ή όχι), η AAUW βρήκε ότι υπολείπεται μία διαφορά 7% στα εισοδήματα των ανδρών και γυναικών αποφοίτων πανεπιστημίων έναν χρόνο μετά την αποφοίτηση. Το χάσμα αυτό ανεβαίνει στο 12% 10 χρόνια μετά την αποφοίτηση»

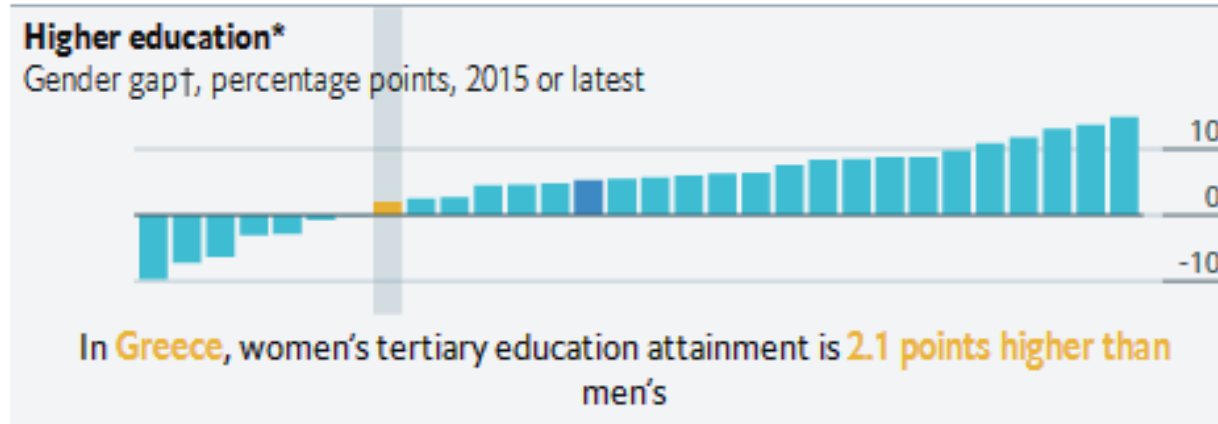
Η Claire Pomeroy, Professor, CEO, UCD Health System Dean, School of Medicine, UCD (Ιανουάριος 2016, *Scientific American*):

- Το ποσοστό διδακτορικών γυναικών στις επιστήμες της ζωής (life sciences) αυξήθηκε από 15% σε 52% από το 1969 έως το 2009, αλλά μόνο το 1/3 των επίκουρων καθηγητών και λιγότερο από το 1/5 των καθηγητών πρώτης βαθμίδας ήταν γυναίκες το 2009. Οι γυναίκες είναι μόνο το 15% των μόνιμων προέδρων τμημάτων στις ιατρικές σχολές και σχεδόν 16% των κοσμητόρων. Ο αγωγός προς τις ηγετικές θέσεις έχει διαρροές.

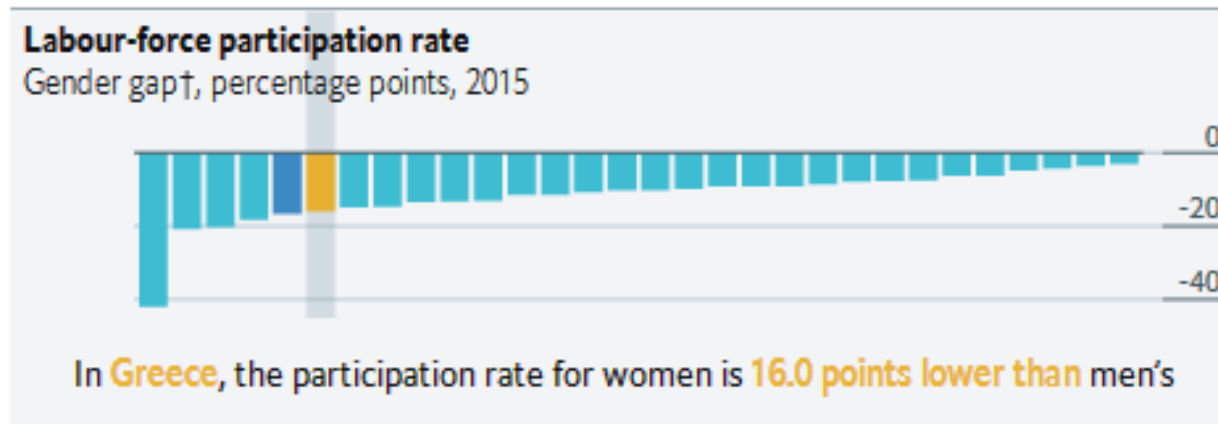
- **AAUW**, *Behind the Pay Gap*: 10 χρόνια μετά την αποφοίτηση από το πανεπιστήμιο 23% των μητέρων ήταν εκτός αγοράς εργασίας και 17% ήταν μερικής απασχόλησης. Για τους πατέρες, μόνο 1% ήταν εκτός εργασίας και μόνο 2% μερικής απασχόλησης.
- **PwC**: Στοιχεία από την Women's Engineering Society δείχνουν ότι αν και το 16% των φοιτητών σε ειδικότητες STEM είναι γυναίκες, μόνο το 9% των μηχανικών στην αγορά εργασίας είναι γυναίκες.

# The Economist 08.03.2017

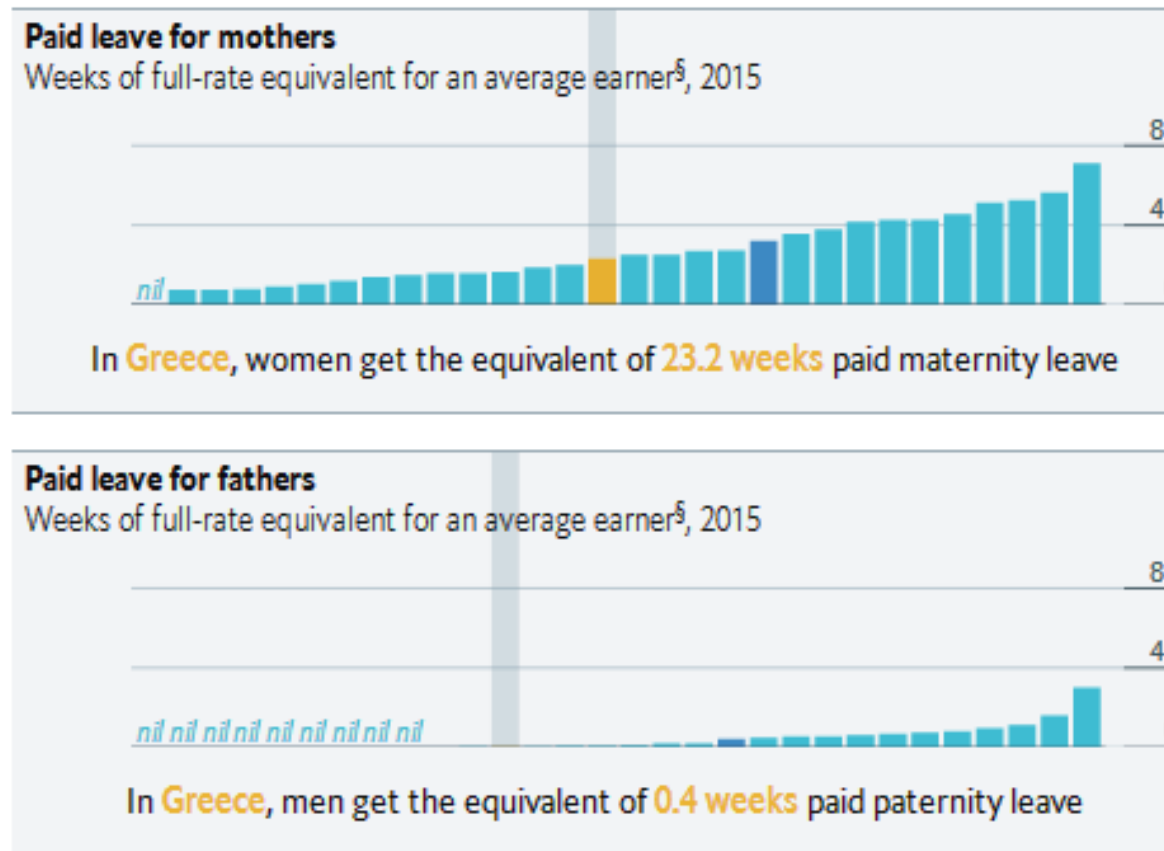
ΟΟΣΑ  
5.3%  
higher  
than  
men



ΟΟΣΑ  
16.7%  
lower  
than  
men

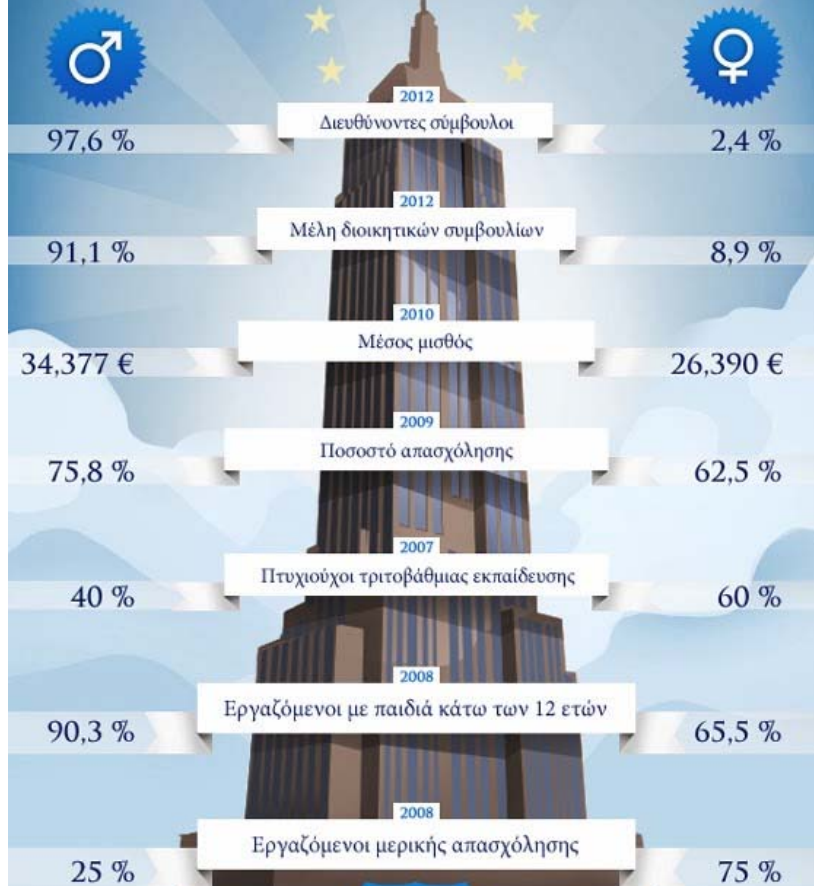


# The Economist 08.03.2017



ΟΟΣΑ 32.2 εβδομάδες άδεια για τη μητέρα, 4.3 εβδομάδες για τον πατέρα.

# Wonder woman?





Διάχυτο κλίμα λανθανουσών, αλλά και ρητών,  
διακρίσεων εναντίον των γυναικών. Άλλοτε πιο  
διακριτικά, άλλοτε πιο ωμά.

Sally Haslanger-καθηγήτρια φιλοσοφίας στο MIT- (2008): «Στα μεταπτυχιακά μου, ένας καθηγητής μου μου είπε ότι “ποτέ δεν έχει δει γυναίκα φιλόσοφο πρώτης γραμμής και ούτε περιμένει να δει διότι οι γυναίκες δεν είναι ικανές να έχουν γόνιμες/κορυφαίες ιδέες (seminal ideas)”.»

# Συστατική επιστολή του Wittgenstein για την Elizabeth Anscombe

Dear Miss Curtis,

Mrs. G.E.H. Geach has attended my classes on philosophy for 4 terms. As the number of my students is small and as I have discussions with them both in and outside my classes I have been able to form a definite impression of Mrs. Geach's philosophical abilities.

She is, undoubtedly, the most talented female student I have had since 1930, when I began to lecture; and among my male students only 8, or 10 have either equalled or surpassed her. She has an excellent grasp of philosophical problems, great seriousness, and uncommon ability for hard work. I should like to recommend her most warmly for a Research Fellowship.

I believe that the subject which she proposes to work on is very well suited to her particular turn of mind.

«η πιο ταλαντούχα φοιτήτρια που είχα από το 1930 ... και μεταξύ των ανδρών φοιτητών μόνο 8-10 βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο ή την ξεπερνούν.»

- Nathan Pusey (πρόεδρος Harvard) σε ακρόαση επιτροπής του Κογκρέσου το 1968 εν όψει της στράτευσης (draft) συμφωνεί με βουλευτή ότι: «**θα μείνουν τα μεταπτυχιακά προγράμματα με κουτσούς, στραβούς και γυναίκες**» (Strebeigh 2009)
- Πράγματι το 1968 το ποσοστό των γυναικών στη Νομική του Harvard (5% το 1967) ανέβηκε κατά 50%. Στις νομικές σε όλη τη χώρα, σε μια δεκαετία από το 1967-1977, ανέβηκε 1000% (από 1200 σε 12000)

## Ezorsky (1974) σχόλια ανδρών πανεπιστημιακών

- «Όποια γυναίκα έφθασε έως εδώ πρέπει να είναι λοξή(a kook).... Τα κορίτσια εδώ παίρνουν καλούς βαθμούς διότι μελετούν σκληρά, όχι γιατί είναι πιο έξυπνα από τους άνδρες.... Περιμένουμε ότι οι γυναίκες που έρχονται εδώ θα είναι ικανές, καλές φοιτήτριες, αλλά δεν περιμένουμε να είναι ιδιοφυείς ή πρωτότυπες. .... Οι γυναίκες είναι εγγενώς κατώτερες.... Η γενική μας πολιτική για το ποιους δεχόμαστε ήταν, εάν το σώμα είναι θερμό και αρσενικό, πάρ'το: εάν είναι θηλυκό, βεβαιώσου ότι είναι τουλάχιστον A- από το Bryn Mawr.»
- Ένας κοσμήτορας ιατρικής διερωτήθηκε δυνατά: «Θεέ μου,... τι θα κάνω με όλες αυτές τις γυναίκες που διψούν για επιτυχία (overachievers) και κάνουν συνεχώς αιτήσεις;»

Όσοι περιφρονούν τη σημασία των δεικτών για το μισθολογικό χάσμα, νομίζουν πως η διάκριση είναι μόνο η ευθεία προσβολή και ευθεία άνιση μεταχείριση και αγνοούν ή θέλουν να αγνοούν τις πολλές μικρές διακρίσεις και προσβολές που δημιουργούν ένα κλίμα υποτίμησης, περιφρόνησης, περιθωριοποίησης, ένα κλίμα αφιλόξενο για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας και στον δημόσιο χώρο – σαν να γίνεται στις γυναίκες παραχώρηση ή χάρη.

- **Eurostat: Gender pay gap statistics** *March 2017*

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

- **The Economist: The best and worst places to be a working woman**  
Mar 8th 2017

<http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2017/03/daily-chart-0>

- **PwC: Women in Work Index 2017**

<https://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/women-in-work-index-2017.pdf>

- **AAWU: The Simple Truth about the Gender Pay Gap (Spring 2017)**

<http://www.aauw.org/resource/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap/>

- Ezorsky, Gertrude. (1974). “The fight over university women”. *NYRB*, 21: 8 <http://www.nybooks.com/articles/1974/05/16/the-fight-over-university-women/>
- Haslanger, S. (2008). “Changing the ideology and culture of philosophy: Not by reason (alone)”. *Hypatia*, 23(2), 210-223.
- Moss-Racusin et al (2012). “Science faculty’s subtle gender biases favor male students.” [Proceedings of the National Academy of Sciences](#), 109, 16474-16479
- Strebeigh, Fred. (2009). *Equal: Women Reshape American Law*. New York: W. W. Norton

Ευχαριστώ τον Γρηγόρη Φαρμάκη (Agilis SA) για τη βοήθειά του σχετικά με την ερμηνεία ορισμένων στατιστικών δεικτών.