

0 5 ΔΕΚ. 2011



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

**Οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην απασχόληση –
Περιπτώσεις του Συνηγόρου του Πολίτη**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρτεμις Δρίβα

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Μ.Σπυριδάκης, Επίκουρος Καθηγητής, Επιβλέπων
Ξ.Κοντιάδης, Καθηγητής
Χ.Καρακιουλάφη, Επικουρη Καθηγήτρια

Κόρινθος, Ιούνιος 2011

003785

Copyright © Άρτεμις Δρίβα, 2011.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

*Στην Ευτοχία που με μια βουτιά,
από της Ρόδου τα θαλασσινά νερά,
στων αγγέλων βρέθηκε την αγκαλιά...*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ο Umberto Eco είχε γράψει κάποτε για όσους έχουν να κάνουν μια διπλωματική εργασία, ότι θα πρέπει να τη βιώσουν σαν μια πρόκληση, σαν μία αναμέτρηση με τον ίδιο τους τον εαυτό. Ευτυχώς, στην αναμέτρηση αυτή δεν είμαστε μόνοι, αλλά υπάρχουνε κοντά μας βοηθοί και συνοδοιπόροι. Από το βήμα αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που -με τον έναν ή με τον άλλον τρόπο- συνέβαλαν στην εκπόνηση της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας.

Πρώτα από όλους θέλω να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα Επίκουρο Καθηγητή κύριο Μάνο Σπυριδάκη για την άψογη συνεργασία, την πολύτιμη καθοδήγηση και τις εποικοδομητικές συζητήσεις. Χωρίς την αμέριστη συμπαράστασή του δε θα είχα καταφέρει να φέρω εις πέρας τούτη τη συγγραφή. Του είμαι ευγνώμων.

Ευχαριστώ επίσης τον Αναπληρωτή Καθηγητή κύριο Βασίλη Καρύδη για τη δυνατότητα πραγματοποίησης πρακτικής άσκησης στο Συνήγορο του Πολίτη και την κυρία δρ. Σταματίνα Γιαννακούρου, Βοηθό Συνήγορο, επικεφαλής του Κύκλου Ισότητας των Φύλων για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στη μητέρα μου Ελένη για την ανατροφή που μου έχει δώσει και που με στηρίζει σε ό,τι κι αν κάνω στη ζωή μου. Από τον πατέρα μου –που μας προσέχει από «ψηλά»- εκτιμώ το ότι με έμαθε από πολύ μικρή να είμαι σκεπτόμενο άτομο.

(Και τέλος, για την ακούραστη συντροφιά που 17 χρόνια τώρα σε όλα τα διαβάσματα μου κρατά και ιδίως στα αμέτρητα ξενύχτια της εργασίας αυτής, ένα «παράταιρο ευχαριστώ» σε μια τετράποδη ψυχή, που μεγαλώσαμε μαζί.)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
Περί διακρίσεων.....	10
1.1 Η έννοια των κοινωνικών διακρίσεων.....	12
1.1.1 Κοινωνικές διακρίσεις και προκατάληψη.....	13
1.1.2 Συνέπειες κοινωνικών διακρίσεων.....	14
1.2 Έμφυλες κοινωνικές διακρίσεις.....	15
1.2.1 Κοινωνικές σχέσεις φύλου και έμφυλοι ρόλοι.....	16
1.2.2 Πώς ορίζεται το φύλο.....	17
1.2.3 Το τρίπτυχο των θεμελιωδών διακρίσεων.....	18
Διακρίσεις στο πολιτικό πεδίο.....	19
Διακρίσεις στο οικογενειακό περιβάλλον.....	22
Περιεχόμενο του όρου εργασία- Εργασία των γυναικών.....	26
Διακρίσεις στην αγορά εργασίας.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
Πολιτικές απασχόλησης και ισότητας των φύλων.....	45
2.1 Ιστορικό πλαίσιο.....	46
2.2 Τα αποτελέσματα του προγράμματος EQUAPOL.....	53
2.2.1 Οι επιδράσεις της Ε.Ε. και της διεθνούς πολιτικής στις εθνικές πολιτικές.....	54
2.2.2 Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των εθνικών πολιτικών και των πολιτικών της Ε.Ε.	57
2.2.3 Πρόοδος στην εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές.....	63
2.3 Η θέση των γυναικών σε Νορβηγία και Τουρκία.....	68
2.3.1 Η περίπτωση της Νορβηγίας.....	68
2.3.2 Η περίπτωση της Τουρκίας.....	72
2.4 Η ένταξη της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης στην Ελλάδα.....	80
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
Εμπειρική διερεύνηση- Υποθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη.....	88
3.1 Το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας.....	88
3.2 Ο θεσμός του ΣτΠ – Νομικό πλαίσιο και λειτουργία του.....	91
3.2.1 Κύκλος Ισότητας των Φύλων - Σύσταση και αρμοδιότητες.....	93
3.3 Τα αποτελέσματα της έρευνας.....	95
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ.....	109
ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	113
ABSTRACT.....	120

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι οι διακρίσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες στην απασχόληση, μέσα από μελέτη υποθέσεων που διαχειρίστηκε ο Συνηγόρος του Πολίτη και ειδικότερα ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων κατά τα έτη 2009 και 2010.

Η πραγμάτευση ξεκινά με το θεωρητικό πλαίσιο που άπτεται της έννοιας των διακρίσεων και δη των έμφυλων κοινωνικών διακρίσεων. Συνεχίζει με τον ορισμό του φύλου και εστιάζει στο τρίπτυχο των θεμελιωδών διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, που λαμβάνουν χώρα στο πολιτικό, οικογενειακό και εργασιακό πεδίο. Επιχειρείται η εννοιολόγηση των όρων «εργασία» και «εργασία των γυναικών».

Η θεωρητική ανάλυση ολοκληρώνεται με τις πολιτικές απασχόλησης και ισότητας των φύλων, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, με αναφορές και σε χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης. Καίριας σημασίας είναι η ένταξη της διάστασης του φύλου. Η πρόοδος της εφαρμογής της συνιστά άλλωστε και δείκτη αποτίμησης των συγκεκριμένων πολιτικών.

Μέσα από την ανάλυση περιεχομένου του εμπειρικού υλικού διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενες μητέρες ή οι εγκυμονούσες εργαζόμενες είναι τα κύρια θύματα των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η πράξη επαλήθευσε τη θεωρία.

Τροχοπέδη στην αντιμετώπιση της κατάστασης αποτελεί η ύπαρξη αντιλήψεων, στάσεων και γενικότερης νοοτροπίας υποβιβασμού των εργαζομένων γυναικών. Η ανάγκη για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών γύρω από ζητήματα ισότητας φύλων καθίσταται επιτακτική.

Λέξεις-κλειδιά:

έμφυλες κοινωνικές διακρίσεις, βιολογικό φύλο, κοινωνικό φύλο, εργασία των γυναικών, πολιτικές ισότητας των φύλων, ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, Συνήγορος του Πολίτη - Κύκλος Ισότητας των Φύλων.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο George Orwell γράφει το 1945 στη «Φάρμα των ζώων»: «Όλα τα ζώα είναι ίσα αλλά μερικά ζώα είναι πιο ίσα από τα άλλα...»¹. Η φράση αυτή απηχεί τις σχέσεις των δύο φύλων ή για να το θέσουμε αλλιώς, βρίσκει εφαρμογή στο υπαρκτό πρόβλημα των διακρίσεων ανάμεσα στα φύλα. Από τη στιγμή που η ισότητα, η οποία προϋποθέτει και συνεπάγεται δικαιοσύνη, δεν έχει επιτευχθεί, η ανισότητα με τις επακόλουθες διακρίσεις κυριαρχεί στις έμφυλες σχέσεις.

Με αφετηρία το προαναφερθέν πολιτικό και συνάμα κοινωνικό πρόβλημα², η παρούσα εργασία αποπειράται να μελετήσει μία συγκεκριμένη πτυχή του, αυτή που αφορά τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην απασχόληση. Διότι, όπως εύστοχα επισημαίνει η Σκουτέρη-Διδασκάλου, το πρόβλημα των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα –που συνήθως ονομάζεται γυναικείο ζήτημα- υπάρχει και είναι μάλιστα καθημερινό (Σκουτέρη-Διδασκάλου 1991:14). Και μπορεί η επισήμανση αυτή να επώθησε το 1991, όμως ακόμα και 20 χρόνια μετά –εν έτει 2011- παραμένει επίκαιρη. Οι υποθέσεις με τις οποίες ασχολείται ο Κύκλος της Ισότητας των Φύλων του Συνηγόρου του Πολίτη καταδεικνύουν την τρέχουσα πραγματικότητα. Να σημειωθεί ότι το έναυσμα για την ενασχόληση με το συγκεκριμένο θέμα δόθηκε μέσω της τρίμηνης πρακτικής άσκησης της γράφουσας στο Συνήγορο του Πολίτη και ειδικότερα στον Κύκλο της Ισότητας των Φύλων, όπου και κατέστη εφικτή η πρόσβαση στις υποθέσεις που απαρτίζουν το εμπειρικό υλικό της εργασίας.

Ο «νοητικός γρίφος»³ της εργασίας, η ουσία δηλαδή της ερευνητικής αναζήτησης, εκκινεί από την προβληματική –ή κατά τον Παπαταξιάρχη «ανακάλυψη»- του φύλου. Από τη διαπίστωση, δηλαδή, των κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών και άλλων επιστημών «ότι η πολιτισμική σημασία της σχέσης των κατηγοριών «άνδρας» και «γυναίκα» ποικίλλει και ότι το φύλο έχει καθοριστική επίδραση στις κοινωνικές σχέσεις, αποτελεί με άλλα λόγια, αρχή της κοινωνικής οργάνωσης» (Παπαταξιάρχης -

¹ Βλέπε σελ. 144 στην ελληνική έκδοση.

² Η Σκουτέρη-Διδασκάλου αναφέρει χαρακτηριστικά σχετικά με την ανάλυση της κοινωνικής ανισότητας, όπως αυτή προκύπτει από τις διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα: «Μπορούμε λοιπόν να υποστηρίξουμε πως τα επιστημονικά ερωτήματα τέθηκαν μόνον αφού πρώτα είχαν τεθεί τα πολιτικά – κοινωνικά προβλήματα» (Σκουτέρη – Διδασκάλου 1991: 13).

³ Όπως έχει υποστηρίξει η Jennifer Mason: «...το σύνολο της ποιοτικής έρευνας θα πρέπει να οικοδομείται γύρω από κάποιου είδους νοητικό γρίφο και θα πρέπει επίσης να παράγει εξηγήσεις αυτού» (Mason 2009: 41).

Παραδέλλης 1992:12). Συνθέτει πρωταρχικά την οικογένεια από την οποία παράγονται ή αναπαράγονται οι κυρίαρχες αντιλήψεις περί αυτού, οι οποίες διαμορφώνονται στο σχολικό περιβάλλον και αποκρυσταλλώνονται μετέπειτα στο εργασιακό.

Οι κυρίαρχες αντιλήψεις για το φύλο είναι στην ουσία δύο και απορρέουν από τον τρόπο με τον οποίο αυτό προσδιορίζεται. Η πρώτη –κατά σειρά ιστορικής εμφάνισης- αντίληψη είναι ότι το φύλο αποτελεί δεδομένο της φύσης και προσδιορίζεται με βάση τη βιολογική θεωρία (sex), ενώ η δεύτερη υποστηρίζει ότι το φύλο έχει πολιτισμικό περιεχόμενο και προσδιορίζεται με βάση τη θεωρία του πολιτιστικού-ιστορικού προσδιορισμού (gender). Η βιολογική θεωρία –ή αλλιώς θεωρία για τον βιολογικό προσδιορισμό της σεξουαλικής διαφορετικότητας και ανισότητας- στηρίζεται στην παρατήρηση των «οικουμενικών» ομοιοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα, που οφείλονται στον βιολογικό διμορφισμό του homo sapiens. Αντίθετα με αυτήν, η θεωρία για τον πολιτιστικό-ιστορικό προσδιορισμό ξεκινά από και στηρίζεται στην παρατήρηση των διαφορών, δηλαδή της πολιτιστικής κοινωνικής ετερογένειας στο χρόνο και στο χώρο (Σκουτέρη-Διδασκάλου 1991:35).

Οι «οικουμενικές» ομοιότητες εδράζονται στις πολιτιστικές και κοινωνικές μορφές διαφοροποίησης των δύο φύλων και συνοψίζονται στο ότι σε όλες τις κοινωνίες υφίσταται η διάκριση ανάμεσα σε κάποια ανδρικά και γυναικεία καθήκοντα, μιας και υπάρχουν ορισμένα χαρακτηριστικά και ικανότητες που αποδίδονται στους άνδρες και άλλα αντίστοιχα στις γυναίκες, ενώ οι δραστηριότητες που επιτελούν οι άνδρες είναι εκείνες στις οποίες αποδίδεται μεγαλύτερη κοινωνική αξία και κατ'επέκταση συνεπιφέρουν μεγαλύτερα κοινωνικά οφέλη. Ο σεξουαλικός διμορφισμός, άλλωστε, έχει κοινωνικές, οικονομικές, πολιτικές και ηθικές προεκτάσεις από τη στιγμή που το φύλο ως βιολογικό δεδομένο θεωρείται ότι καθορίζει την ανθρώπινη ζωή. Ο Παπαταξιάρχης κατηγοριοποιεί ευσύννοπα τα καίρια σημεία της θεωρίας του βιολογικού φύλου στις παρακάτω προτάσεις:

1. Το φύλο είναι της φύσης.
2. Το φύλο είναι κριτήριο «κανονικής» συμπεριφοράς.
3. Το φύλο είναι ηθικός γνώμονας.

Η πρώτη εμπεριέχει μια θεωρία για τις «φυσικές» ιδιότητες και ικανότητες ανδρών και γυναικών. Η ανατομία συνιστά φυσικό προορισμό, τον οποίο άνδρες και γυναίκες καλούνται να εκπληρώσουν. Η δεύτερη υποστηρίζει ότι είναι «φυσικό» κι αναμενόμενο

οι άνδρες και οι γυναίκες να συμπεριφέρονται σύμφωνα με τις έμφυτες ιδιότητες και ικανότητες που προσιδιάζουν στο φύλο τους. Εξάλλου, η «κανονική» συμπεριφορά είναι κατά φύλο διαχωρισμένη: άλλα πρέπει να κάνουν οι άντρες και άλλα οι γυναίκες. Η τρίτη προτείνει ένα γνώμονα ηθικής αποτίμησης της ανδρικής και γυναικείας δράσης. Προϋπόθεση της κοινωνικής ευταξίας και ευημερίας είναι η ηθική τελείωση των ανθρώπων να εξαρτάται από την πραγματοποίηση του φυσικού προσδιορισμού που το φύλο υπαγορεύει (Παπαταξιάρχης - Παραδέλλης 1992:13-14).

Με το κίνημα για τη χειραφέτηση των γυναικών, που εμφανίζεται κατά τη διάρκεια του 19^{ου} αιώνα, οι αντιλήψεις για το φυσικό προσδιορισμό αντρών και γυναικών παίρνουν πιο συστηματική μορφή οδηγώντας στη διαπίστωση της υποτελούς θέσης της γυναίκας. Η ηθική υπόσταση των ανθρώπων συναρτάται στενά με τη συμμόρφωση προς τους αποδεκτούς έμφυλους ρόλους και τις αντίστοιχες συμπεριφορές. Η κοινωνική ζωή χωρίζεται στις σφαίρες του ιδιωτικού και του δημοσίου και οι ανδρικοί και γυναικείοι ρόλοι καθορίζονται ως προς αυτές. Είναι τότε που διατυπώνεται η άποψη ότι το ιδιωτικό είναι πολιτικό, ότι οι σεξουαλικές σχέσεις είναι σχέσεις εξουσίας και ότι το σώμα και η σεξουαλικότητα είναι πεδία πολιτικής αντιπαράθεσης, διευρύνοντας σημασιολογικά τον ορισμό του γυναικείου ζητήματος. Το βιολογικό φύλο αποδομείται και παύει να αποτελεί φυσικό δεδομένο. Είναι κοινωνική σχέση και πολιτισμικό σύμβολο.

Στο πλαίσιο της θεωρίας του κονστρουκτιβισμού ή αλλιώς της θεωρίας της κοινωνικής κατασκευής το φύλο θεωρείται ως συμβολική προϋπόθεση της ταυτότητας του υποκειμένου και κοινωνικό αποτέλεσμα της δράσης του. Ο Παπαταξιάρχης ορίζει το φύλο ως αναλυτική κατηγορία. Βάσει αυτής το φύλο είναι σύμβολο, αποτελεί δηλαδή μια κατηγορία με την οποία διαφοροποιείται το αρσενικό από το θηλυκό. Επιμερίζεται στο φυσικό σύμβολο και στο αυτόνομο. Φυσικό, διότι οι εννοιολογήσεις του φύλου συνήθως επικεντρώνονται στην ανθρώπινη φυσιολογία και εμφανίζονται ως αντανάκλαση της ανατομίας ανδρών και γυναικών, και αυτόνομο, από τη στιγμή που η σχέση ανάμεσα στις κοινωνικές συμβάσεις του φύλου και στη φύση δεν μπορεί να περιγραφεί με όρους αιτιότητας. Το φύλο επίσης οργανώνει τις κοινωνικές σχέσεις. Αποτελεί άλλωστε προϋπόθεση και αποτέλεσμα αυτών. Οι σχέσεις δε, του κοινωνικού φύλου είναι σχέσεις που βασίζονται στις πολιτισμικές σημασίες του αρσενικού και του θηλυκού, ενώ η μελέτη των έμφυλων σχέσεων προϋποθέτει την κατανόηση των

αντίστοιχων σημασιών. Το φύλο, τέλος, ως φυσικό σύμβολο νομιμοποιεί το ιεραρχικό περιεχόμενο των σχέσεων τις οποίες και οργανώνει (Παπαταξιάρχης - Παραδέλλης 1992:23-24). Συνεπώς, κατά τον κονστρουκτιβισμό το φύλο συνιστά θεμελιώδη πολιτική κατηγορία και αρχή του σχετίζεσθαι.

Η εργασία αρθρώνεται σε τρία κεφάλαια. Τα δύο πρώτα συναπαρτίζουν το θεωρητικό μέρος, ενώ το τρίτο το εμπειρικό. Αναλυτικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο προσδιορίζεται η έννοια των κοινωνικών διακρίσεων και δη των έμφυλων κοινωνικών διακρίσεων. Έμφαση δίνεται στο τρίπτυχο των θεμελιωδών διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, στο πολιτικό, οικογενειακό και εργασιακό περιβάλλον, ενώ διασαφηνίζεται το περιεχόμενο των όρων εργασία και εργασία των γυναικών.

Το δεύτερο κεφάλαιο συνεχίζει και ολοκληρώνει το θεωρητικό υπόβαθρο της μελέτης από τη σκοπιά των πολιτικών απασχόλησης και ισότητας φύλων. Παρουσιάζεται εν τάχει το ιστορικό πλαίσιο που οδήγησε στις προαναφερθείσες πολιτικές και μετέπειτα εστιάζει στα αποτελέσματα του ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος EQUAPOL, σχετικά με τις ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές ισότητας των φύλων. Επεκτείνεται και πέραν του ευρωπαϊκού χώρου, με αναφορά στην περίπτωση της Τουρκίας, καθώς και της Νορβηγίας, μιας σκανδιναβικής χώρας που σημείωσε αξιομνημόνευτη πρόοδο στο θέμα της ισότητας. Επακολουθεί ιδιαίτερη μνεία στην αποτίμηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στην Ελλάδα.

Με το τρίτο κεφάλαιο μεταβαίνουμε στο εμπειρικό σκέλος της εργασίας, όπου αρχικά παρουσιάζεται το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας. Στη συνέχεια παρεμβάλλονται κάποιες απαραίτητες πληροφορίες για το θεσμό του Συνηγόρου του Πολίτη και κατόπιν παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας, όπως προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων των εξεταζόμενων υποθέσεων.

Τέλος, στα συμπεράσματα επιχειρείται η σύνοψη της προηγηθείσας πραγμάτευσης με κριτικό τρόπο, ενώ προτείνονται τρόποι αντιμετώπισης του προβλήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Περί διακρίσεων

Στο παρόν κεφάλαιο θα αποπειραθούμε να σκιαγραφήσουμε το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης μας. Για το λόγο αυτό κρίνεται σκόπιμο να προβούμε αρχικά στην εν γένει οριοθέτηση της έννοιας των κοινωνικών διακρίσεων και στη συνέχεια να εστιάσουμε στις έμφυλες κοινωνικές διακρίσεις. Αφού επιχειρήσουμε να ορίσουμε την κοινωνική διάκριση και τα αίτια που τη γεννούν, θα αναφερθούμε συνοπτικά στις πιθανές συνέπειές της. Στο δεύτερο σκέλος θα μας απασχολήσει ο όρος «έμφυλες κοινωνικές διακρίσεις». Εκκινώντας από τις κοινωνικές σχέσεις του φύλου, τη διαφοροποίηση των δύο φύλων και τις ανισότητες που προκύπτουν από αυτήν, θα μεταβούμε στους έμφυλους ρόλους και στην έμφυλη ταυτότητα. Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με τη διάκριση του φύλου σε βιολογικό και κοινωνικό, ενώ στο τέλος θα μας απασχολήσουν οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στο πολιτικό πεδίο, στο χώρο της οικογένειας και στην αγορά εργασίας.

Πριν από τα ανωτέρω όμως, ας εστιάσουμε λίγο στον όρο «διακρίσεις»⁴ και ειδικότερα στον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιείται στον καθημερινό λόγο. Εκεί παρατηρούμε ότι συχνά φέρει την έννοια της ιεράρχησης και της πιο δυσμενούς

⁴ Όσον αφορά τον νομικό ορισμό των διακρίσεων στο πλαίσιο των διεθνών συμβάσεων για τα δικαιώματα του ανθρώπου, δύο συμβάσεις είναι αντιπροσωπευτικές.

Πιο συγκεκριμένα:

- Η Σύμβαση 111 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) προβλέπει ότι «στον όρο διακρίσεις περιλαμβάνεται κάθε διακριτική συμπεριφορά, αποκλεισμός ή προτίμηση με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, το θρήσκευμα, τις πολιτικές απόψεις, την εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα να πλήξουν ή να αλλοιώσουν την ισότητα ευκαιριών ή αντιμετώπισης σε επαγγελματικά ή εργασιακά θέματα», και
- στη Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης σε βάρος των γυναικών (CEDAW) ορίζονται τα εξής: «Ο όρος διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αναφέρεται σε κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό για λόγους φύλου, ο οποίος έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να θέσει σε κίνδυνο ή να καταστρέψει την αναγνώριση, την απόλαυση ή την άσκηση εκ μέρους των γυναικών, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, τον οικονομικό, τον κοινωνικό, τον πολιτισμικό και τον αστικό τομέα ή σε κάθε άλλο τομέα.».

(Περισσότερα στο Lanquetin M.-T. «Διακρίσεις» στο: M. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008:117-127).

Είναι ξεκάθαρο πως ο ορισμός που αποτυπώνεται στην ανωτέρω Σύμβαση του ΟΗΕ, αποδίδει με πληρότητα και σαφήνεια την έννοια των έμφυλων κοινωνικών διακρίσεων.

Σύμφωνα πάλι με τον Allport(1954) ως «διάκριση» ορίζεται οποιαδήποτε συμπεριφορά που στερεί από τα άτομα ή από τις ομάδες ατόμων την ισότητα στη μεταχείριση, την οποία θα επιθυμούσαν να έχουν. Allport 1954:50.

Κατά τον Παυλόπουλο τέλος, από σκοπιά κοινωνικής ψυχολογίας, διάκριση είναι η άνιση αντιμετώπιση ατόμων ή ομάδων με βάση κάποιο στερεότυπο (Παυλόπουλος 2006:126).

αντιμετώπισης όσων είναι πράγματι θύματα διακρίσεων. Επίσης, φέρει την έννοια της εφαρμογής μιας ειδοποιού διαφοράς, ενός διαχωρισμού, μιας διαφοροποίησης, όπως εύστοχα το θέτει η Marie-Thérèse Lanquetin (Lanquetin M.-T. 2008:117). Συνεπώς, ο όρος έχει -κατά τον Bossuyt(1976)- αρνητικές συνδηλώσεις, οι οποίες αφομοιώθηκαν συνολικά στο νομικό λεξιλόγιο, όπου οι διακρίσεις εμφανίζονται με την έννοια της αθέμιτης, αυθαίρετης ή παράνομης διαφορετικής αντιμετώπισης. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινιστεί το εξής: οι διακρίσεις είναι κάτι περισσότερο από τη διαφορετική αντιμετώπιση ή τη διαφοροποίηση, δεν ταυτίζονται. Εξάλλου, οι διαφοροποιήσεις είναι καθημερινό κι επιτρεπτό φαινόμενο, ενώ οι διακρίσεις σε τομείς όπου ισχύουν αναγνωρισμένα και προστατευόμενα δικαιώματα αποτελούν το φαινόμενο εκείνο που απαγορεύεται, μιας και δε συνάδει με τις αξίες που δέχεται η εκάστοτε κοινωνία.

Συνεπώς, οι διακρίσεις ιεραρχούν τα υποκείμενα που τις υφίστανται. Η συγκεκριμένη ιεράρχηση ενέχει ανισότητα⁵. Το υποκείμενο που διακρίνεται, δεν είναι ίσο με το άλλο που δε διακρίνεται. Κατ' επέκταση η ισότητά του αναιρείται εν ονόματι της διαφοράς του, που το υποβιβάζει σε κατώτερη θέση.

Να σημειωθεί όμως ότι η ισότητα δεν είναι εξισωτισμός, ο οποίος επιζητά την πλήρη ομοιομορφία ανάμεσα στα άτομα, ώστε να γίνουν αυστηρά όμοια και εναλλάξιμα. Άλλωστε η έννοια της ισότητας ανάμεσα στους ανθρώπους μπορεί να εγκαθιδρυθεί μόνο εκκινώντας από διαφορές, μιας και η ισότητα προϋποθέτει διακρίσεις τις οποίες στοχεύει ακριβώς να υπαγάγει σε ένα κοινό πεδίο αναφοράς το οποίο τις καθιστά αδιάφορες από τη σκοπιά ενός άλλου χαρακτηριστικού που λογίζεται πιο ουσιώδες, όπως επισημαίνει και η πολιτειολόγος Armelle Le Bras- Chopard⁶. Η ισότητα συσχετίζεται αρμονικότερα με την έννοια της δικαιοσύνης, διότι η δικαιοσύνη συνεπάγεται την ίση συμπεριφορά και αντιμετώπιση ανάμεσα σε ομοίους. Ας μην ξεχνάμε ότι η ιδέα της ισότητας σφυρηλατείται ιστορικά κυρίως ως αντίδραση ενάντια στον άδικο αποκλεισμό από τον κύκλο των ομοίων, τα προνόμια του οποίου τα

⁵ Ανάμεσα στα άτομα υπάρχουν αναμφισβήτητα εκ γενετής ανισότητες. Θεωρείται όμως πως όλες αυτές δεν έχουν καμία σημασία. Άξιο μνείας είναι το ότι οι φυσικές ανισότητες μεταμορφώνονται σε κοινωνικές μόνον ύστερα από τη δημιουργία των πρώτων ανθρώπινων ομάδων. Σύμφωνα μάλιστα με το Κοινωνικό Συμβόλαιο του Ρουσσώ, θα έπρεπε να προαχθεί μια νόμιμη και ηθική ισότητα, βάσει της οποίας οι άνθρωποι, που μπορεί να είναι άνισοι στη δύναμη ή στην ευφυΐα, γίνονται όλοι ίσοι μεταξύ τους κατά σύμβαση ή σύμφωνα με το δίκαιο(Le Bras-Chopard:108).Αναλυτικότερα βλέπε, Le Bras-Chopard A. «Ισότητα» στο: M.Marguani(επιμ.)Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.106-116.

⁶ Όπως παραπάνω σελ.107.

στερούνταν όσοι δεν ανήκαν σε αυτόν.

1.1 Η έννοια των κοινωνικών διακρίσεων

Οι κοινωνικές διακρίσεις αποτελούν ένα φαινόμενο τόσο διαδεδομένο στις μέρες μας και τόσο ενσωματωμένο στη φυλετική και εθνοτική διαστρωμάτωση των σύγχρονων κοινωνιών, που συχνά θεωρούμε ότι αποτελούν «κομμάτι της ανθρώπινης φύσης». Αλλά η προσέγγιση αυτή αγνοεί τις τεράστιες διαφορές που εμφανίζονται στα επίπεδα της κοινωνικής διάκρισης ανάμεσα σε άτομα και κοινωνίες⁷. Συνεπώς, οι κοινωνικές διακρίσεις αποτελούν ένα επίκτητο «κομμάτι της ανθρώπινης φύσης» και δεν είναι έμφυτες με αυτήν.

Τι ακριβώς όμως είναι η κοινωνική διάκριση; Σύμφωνα με τον ορισμό των Michael Hughes και Carolyn J. Kroehler πρόκειται για την ενέργεια που στερεί από τα μέλη μιας ή περισσοτέρων κοινωνικών ομάδων και κατηγοριών τα προνόμια, το κύρος, την εξουσία, τα νομικά δικαιώματα, την ισότιμη νομική προστασία και άλλα κοινωνικά αγαθά, τα οποία απολαμβάνουν άλλες ομάδες (Hughes, Kroehler, 2007:394). Τις περισσότερες φορές μπορεί να πηγάζει από προκαταλήψεις⁸, όμως δε συμπίπτει υποχρεωτικά με αυτές⁹. Με άλλα λόγια, δεν υπάρχει πάντοτε άμεση σχέση ανάμεσα στις στάσεις και τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Δηλαδή, ενώ θα περιμέναμε από τα απροκατάληπτα άτομα να μη συμπεριφέρονται κάνοντας διακρίσεις και θα αναμέναμε το αντίθετο από τα προκατειλημμένα άτομα, στην πράξη δεν συμβαίνει αυτό. Ο κοινωνιολόγος Robert Merton (1968) διαπίστωσε ότι από τη μία υπάρχουν άνθρωποι χωρίς προκαταλήψεις που ωστόσο κάνουν διακρίσεις και, από την άλλη, υπάρχουν

⁷ Για παράδειγμα, ακόμα και στη χιτλερική Γερμανία ορισμένα μέλη της «άριας φυλής» αντιτάχθηκαν στον αντισημιτισμό και βοηθούσαν τους Εβραίους να αποδράσουν, παρόλο που πολλοί Γερμανοί υποστήριζαν το ναζιστικό Ολοκαύτωμα ή συμμετείχαν ενεργά σε αυτό (Goldhagen 1996).

Η κατάσταση αυτή αποτυπώθηκε και στην τέχνη. Ενδεικτικά να αναφέρουμε την ταινία “Nicht alle waren Mörder” (Δεν ήταν όλοι δολοφόνοι) του 2006, η οποία βασίζεται στην εμπειρία του Michael Degen, ενός γερμανοεβραίου ηθοποιού του θεάτρου και του κινηματογράφου, που αποτύπωσε την περιπέτειά του στο ομότιτλο βιβλίο του το 2002.

⁸ Η προκατάληψη αναφέρεται στις στάσεις αποστροφής και εχθρότητας που νιώθει κάποιος για τα μέλη μιας άλλης ομάδας μόνο και μόνο επειδή ανήκουν σε αυτήν την ομάδα, καθώς θεωρεί ότι διαθέτουν εξ ορισμού τα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά που αποδίδονται σε αυτήν την ομάδα (Allport 1954, Devine 1989: 518).

⁹ Το ότι η προκατάληψη και η διάκριση δεν σχετίζονται πάντα αναφέρθηκε για πρώτη φορά από τον LaPiere (1934), το έργο του οποίου έδειξε και πόσο δύσκολο είναι να προβλεφθεί η σχέση μεταξύ στάσεων και συμπεριφοράς. (Περισσότερα στο, LaPiere 1934:230-237). Για το αν επηρεάζουν πράγματι οι στάσεις των ανθρώπων τη συμπεριφορά τους, βλέπε, Χρυσόχοου 2005:366.

προκατειλημμένοι άνθρωποι που δεν κάνουν κοινωνικές διακρίσεις. Επιπλέον έδειξε ότι η πολιτική οργάνωση, το πολιτικό κλίμα και το νομικό σύστημα μιας κοινωνίας κάνουν πολλές φορές τους ανθρώπους να συμπεριφέρονται με τρόπους που δε συμβαδίζουν με τις στάσεις τους. Επομένως, το φαινόμενο των κοινωνικών διακρίσεων δεν εξαρτάται απόλυτα από τις ατομικές στάσεις, διότι οι κοινωνικές πιέσεις που διαιωνίζουν τις κοινωνικές διακρίσεις δεν έχουν εξαλειφθεί, κάτι που οφείλεται μεταξύ άλλων και στις θεσμικές κοινωνικές διακρίσεις¹⁰. Άρα συμπεραίνεται ότι η προκατάληψη είναι μια στάση ή νοοτροπία, ενώ η κοινωνική διάκριση έχει απτή υπόσταση (Hughes, Kroehler 2007:394). Αποτελεί πάντως αναμφισβήτητα απόρροια κοινωνικά παγιωμένων συνθηκών, θέσεων, και στερεοτύπων¹¹.

1.1.1 Κοινωνικές διακρίσεις και προκατάληψη

Ενδέχεται ορισμένα αίτια που γεννούν την προκατάληψη να γεννούν και τις κοινωνικές διακρίσεις. Ειδικότερα, η κοινωνική διαντίδραση και οι πολιτισμικοί μηχανισμοί της κοινωνικής δομής ανήκουν στην κοιτίδα όπου αυτές εμφανίζονται. Άλλωστε η γένεση και διατήρηση των κοινωνικών διακρίσεων στηρίζεται στη μειωτική για τους άλλους ψυχολογική διαδικασία. Με άλλα λόγια, μέσω της σύγκρισης επέρχεται η ανωτερότητα της μιας κοινωνικής ομάδας -συνήθως πλειοψηφικής- έναντι της άλλης -συνήθως μειοψηφικής-. Η ανάγκη και η αίσθηση του ανήκειν σε μια ισχυρή ομάδα εξηγεί τους λόγους της δημιουργίας, καλλιέργειας και διατήρησης των κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των ομάδων. Και οι κοινωνικές ανισότητες αποτελούν τη βάση των κοινωνικών διακρίσεων, το πεδίο στο οποίο οι δεύτερες αναπτύσσονται. Συνεπώς, στο δίπολο

¹⁰ Το φαινόμενο των θεσμικών κοινωνικών διακρίσεων παρουσιάζεται όταν οι θεσμοί της κοινωνίας κάνουν διακρίσεις σε βάρος ορισμένων ομάδων, με αποτέλεσμα να κατανέμονται άνισα τα κοινωνικά αγαθά και να μην απολαμβάνουν όλοι οι πολίτες τα ίδια δικαιώματα (Hughes, Kroehler 2007: 395).

¹¹ Ο όρος στερεότυπο σε κοινωνικό πλαίσιο και σε πλαίσιο πολιτικών ιδεών εισήχθη από έναν Αμερικανό δημοσιογράφο, ονόματι Walter Lippman, το 1922 για να αναφερθεί σε εικόνες ποικίλων κοινωνικών ομάδων που βρίσκονται στα κεφάλια μας ("pictures in our heads").

Με όρους κοινωνικής ψυχολογίας, τα στερεότυπα είναι σύνολα πεποιθήσεων που αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ανθρώπων και αποτελούν τη βάση των προκαταλήψεων, δηλαδή μεροληπτικών στάσεων απέναντι σε άτομα ή ομάδες, με αρνητικό συνήθως -αν και όχι αποκλειστικά- περιεχόμενο (Γεώργας 1995, Χατζή 1999:97-112).

Όπως εύστοχα επισημαίνουν οι Stroebe&Insko(1989), τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις καθίστανται κοινωνικό πρόβλημα κυρίως όταν απολήγουν σε εχθρική και διακριτική συμπεριφορά απέναντι στα μέλη μιας συγκεκριμένης εξω-ομάδας.

Για περισσότερη εμπάθυνση στη δυναμική σχέση μεταξύ στερεοτύπου, προκατάληψης και διάκρισης βλέπε, Stroebe&Insko 1989:3-34.

ισχύς-αδυναμία, τα κοινωνικά υποκείμενα που υφίστανται διάκριση είναι αυτά που δεν ανήκουν στην ομάδα κύρους, αλλά στις αδύναμες ή ευπαθείς ομάδες. Ενίοτε τους δημιουργείται το αίσθημα της ντροπής ως απόρροια της βάνανσης μεταχείρισης που έχουν κατ' επανάληψη υποστεί. Το να νιώθουν μειονεκτικά έναντι των άλλων, σχετίζεται άμεσα με το γεγονός ότι «φέρουν» το στίγμα¹² του αποκλεισμού.

1.1.2 Συνέπειες κοινωνικών διακρίσεων

Ο κοινωνικός αποκλεισμός¹³ συνιστά την κυριότερη συνέπεια των κοινωνικών διακρίσεων και μπορεί να οριστεί ως ένας συνδυασμός της έλλειψης οικονομικών πόρων, της κοινωνικής απομόνωσης και της περιορισμένης πρόσβασης σε κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα. Οι άνθρωποι θεωρούνται κοινωνικά αποκλεισμένοι εάν αποτρέπεται η πλήρης συμμετοχή τους στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή και/ή όταν η πρόσβασή τους σε εισοδήματα και άλλους πόρους (προσωπικούς, οικογενειακούς και πολιτισμικούς) είναι τόσο ανεπαρκής, ώστε να τους αποκλείει από το να απολαμβάνουν ένα επίπεδο διαβίωσης που θεωρείται αποδεκτό από την κοινωνία στην οποία ζούν (Gallie και Paugam 2002). Πρόκειται βέβαια για μία έννοια σχετική μέσα σε κάθε κοινωνία (CEIS 1999) και αντιπροσωπεύει μία προοδευτική συσσώρευση κοινωνικών και οικονομικών παραγόντων με την πάροδο του χρόνου. Οι παράγοντες που θα μπορούσαν να συμβάλουν στον κοινωνικό αποκλεισμό είναι τα προβλήματα που αφορούν την εργασία, το επίπεδο εκπαίδευσης και διαβίωσης, την υγεία, την εθνικότητα, τη χρήση ναρκωτικών, τις διαφορές μεταξύ φύλων και τη βία (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 2001).

Ασχέτως με το αν το υποκείμενο τον βιώνει στο μέγιστο ή στον ελάχιστο βαθμό, εισέρχεται σε μία μειωτική και απαξιωτική ψυχολογική διαδικασία. Οι συνέπειες επομένως εντοπίζονται τόσο σε ψυχολογικό, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Στο μεν ψυχολογικό επίπεδο, αισθήματα όπως το άγχος και ο φόβος, η ματαιώση, η ενοχή και η ντροπή, η απώλεια και το πένθος και η πικρία, διακατέχουν το υποκείμενο, στο δε

¹² Ο κοινωνικός στιγματισμός είναι η υποτίμηση της κοινωνικής ταυτότητας μιας ομάδας με κριτήριο ένα χονδροειδές χαρακτηριστικό, το οποίο αξιολογείται αρνητικά σε συγκεκριμένο πλαίσιο (Goffman 2001). Αποτελεί ένα είδος διάκρισης (Παυλόπουλος 2006:126).

¹³ Να αναφερθεί ότι βάσει έρευνας για την κοινωνική αβεβαιότητα και ένταξη, το ποσοστό του ευρωπαϊκού πληθυσμού που διατρέχει κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και φτώχειας στην Ευρώπη κυμαίνεται από 9% έως 22% (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 2001).

κοινωνικό επίπεδο παρουσιάζονται ρωγμές στη δομή του κοινωνικού υποκειμένου, οι ενδοοικογενειακές συγκρούσεις είναι αρκετές φορές αναπόφευκτες, ενώ το ίδιο το κοινωνικό υποκείμενο απομονώνεται και βιώνει μοναξιά (Deutsch 1973). Επιπλέον, μία άλλη όψη του κοινωνικού αποκλεισμού, έγκειται στο ότι κάποια άτομα αποκλείονται από τις ίσες ευκαιρίες με κριτήριο τη φυσική, ψυχική, πνευματική και κοινωνική αδυναμία και δεν μπορούν να εξασφαλίσουν μια ισότιμη και δίκαιη κοινωνική θέση. Σε αυτόν τον φαύλο κύκλο των διακρίσεων, ορισμένα άτομα υποπίπτουν στη σφαίρα της εγκληματικότητας, παρουσιάζοντας παραβατική συμπεριφορά.

Συνοψίζοντας, οι κοινωνίες σχεδόν πάντα συμπεριφέρονταν μειωτικά σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες, όπως για παράδειγμα στους φτωχούς, τους ανάπηρους, τους ψυχικά άρρωστους, τους ξένους και τις γυναίκες. Συνέπεια αυτής της κοινωνικής στάσης ήταν οι εν λόγω ομάδες να υποτιμούνται, να περιέρχονται σε κατάσταση φτώχειας και να στερούνται των κοινωνικών και πολιτικών τους δικαιωμάτων ή μέρους αυτών. Εν ολίγοις, ο υποτιμητικός και περιφρονητικός τρόπος αντιμετώπισης της διαφορετικότητας των ανθρώπων, συνοδευόταν από ανάλογα κοινωνικά και νομοθετικά μέτρα, από στιγματισμό και περιθωριοποίηση, συνθέτοντας τοιουτοτρόπως τον όρο του «κοινωνικού αποκλεισμού»¹⁴.

1.2 Έμφυλες κοινωνικές διακρίσεις

Οι κοινωνίες εμφανίζουν θεσμοποιημένες ανισότητες οι οποίες βασίζονται στο φύλο. Οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των ανδρών όσον αφορά την πρόσβασή τους στα κοινωνικά προνόμια, στο κύρος και στην εξουσία. Παρά τις όποιες προόδους που έχουν γίνει σε πολλές χώρες του κόσμου, στο ερώτημα της κατανομής

¹⁴ Ο όρος του «κοινωνικού αποκλεισμού» χρησιμοποιείται για πρώτη φορά σε επιστημονικό κείμενο τη δεκαετία του 1960 στο έργο του Pierre Massé, γενικού γραμματέα του Υπουργείου Σχεδιασμού της Γαλλίας, “Les dividendes du progrès”. Λίγο αργότερα, το 1965, εμφανίζεται στο έργο ενός άλλου Γάλλου, του J.Klanfer με τίτλο “L'exclusion sociale” (Παπαδοπούλου 2002:45). Σκοπό είχε να περιγράψει μια ευρεία έννοια της απόκλισης από τις κυρίαρχες αξίες και την κοινωνική τάξη. Ωστόσο η πατρότητα του όρου αποδίδεται στον Rene Lenoir, ανώτατο στέλεχος της γαλλικής κρατικής διοίκησης επί Chirac, που τον χρησιμοποίησε για πρώτη φορά το 1974 στο βιβλίο του: “Les exclus, un français sur dix”, αναφερόμενος σε διάφορες κατηγορίες πληθυσμού που δεν καλύπτονταν από την κοινωνική ασφάλιση, όπως τα άτομα με αναπηρίες, οι ηλικιωμένοι, οι μονογονεϊκές οικογένειες (Marsh, Mulins 1998:751). Είναι σημαντικό, τέλος, να σημειωθεί ότι η εμφάνιση του όρου του «κοινωνικού αποκλεισμού» γίνεται σε μια εποχή ραγδαίας οικονομικής ανάπτυξης, ευημερίας και ιδιαίτερα χαμηλής ανεργίας στη δυτική Ευρώπη, σκιαγραφώντας το μέρος αυτό του πληθυσμού που παρέμενε στο περιθώριο της οικονομικής ανάπτυξης και των απολαβών που τη συνόδευαν (Παπαδοπούλου 2002:45-46).

των κοινωνικών πόρων (ποιος παίρνει τι, πότε και πώς), η απάντηση είναι σχεδόν πάντοτε υπέρ των ανδρών (Hughes, Kroehler 2007: 420).

1.2.1 Κοινωνικές σχέσεις φύλου και έμφυλοι ρόλοι

Οι έμφυλες κοινωνικές διακρίσεις άπτονται ζητημάτων «κοινωνικών σχέσεων φύλου». Και αν το «φύλο» δηλώνει το σύστημα που οργανώνει την ιεραρχημένη διαφορά ανάμεσα στα φύλα, τότε η έννοια της κοινωνικής σχέσης επιτρέπει από την πλευρά της το στοχασμό για τη δυναμική του συστήματος αυτού (Kergoat 2008:128)¹⁵. Κατ' επέκταση οι έμφυλες κοινωνικές διακρίσεις έχουν να κάνουν με τη διαφοροποίηση των δύο φύλων και τις ποικίλες ανισότητες που αυτή συνεπάγεται.

Άλλωστε, οι έμφυλοι ρόλοι αποτελούν μία από τις κυριότερες πηγές κοινωνικής ανισότητας. Συντίθενται από τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά που καθορίζουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων βάσει φύλου, επηρεάζοντας ένα πλήθος ανθρώπινων συμπεριφορών. Διαμορφώνονται από την κοινωνία και τον πολιτισμό, τοποθετώντας τους άνδρες και τις γυναίκες στην κοινωνική δομή και ορίζοντας με κοινωνικούς όρους τη θέση τους στην κοινωνική ιεραρχία. Με άλλα λόγια, συγκροτούν ένα κριτήριο κοινωνικής διαστρωμάτωσης, γι' αυτό και έχουν εξαιρετικά σημαντικό αντίκτυπο στη ζωή ανδρών και γυναικών. Συνοψίζοντας, οι έμφυλοι ρόλοι καθορίζουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες αποκτούν την ταυτότητά τους, διαμορφώνουν τους στόχους τους και λαμβάνουν τη μόρφωση και την εκπαίδευσή τους. Επιπλέον μέσα από την επιτέλεση έμφυλων ρόλων και της κοινωνικής διαντίδρασης, το άτομο διαμορφώνει την έμφυλη ταυτότητά του¹⁶, αντιλαμβάνεται δηλαδή ότι ανήκει στο ανδρικό ή στο γυναικείο φύλο (Hughes, Kroehler 2007:421).

¹⁵ Βλέπε, Kergoat D. «Κοινωνικές σχέσεις και έμφυλος καταμερισμός της εργασίας» στο: M. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.128-137.

¹⁶ Ο Singly όμως ισχυρίζεται ότι δεν υπάρχει κανένας λόγος να θεωρηθεί απόλυτη η αναγωγή της ταυτότητας στο φύλο. Παραφράζοντας τη δυναμική ρήση της Σιμόν ντε Μπωβουάρ «δεν γεννιέσαι γυναίκα, γυναίκα γίνεσαι» ως «δεν γεννιέσαι γυναίκα, γίνεσαι άτομο» προβάλλει ως στόχο τη διαμόρφωση ενός προσωπικού φύλου. Βλέπε σχετικά, Singly F. De «Η μεταβλητή θέση του φύλου στην προσωπική ταυτότητα» στο: M. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.68-73, και για μία πιο σφαιρική επισκόπηση, Singly F. De 2003a: 49-60.

1.2.2 Πώς ορίζεται το φύλο

Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να εστιάσουμε στο φύλο και ειδικότερα στη διάκριση μεταξύ κοινωνικού και βιολογικού φύλου, μια διάκριση που αν και αμφισβητείται, υφίσταται¹⁷.

Το βιολογικό φύλο (sex) παραπέμπει στη φύση, στις ανατομικές και τις βιολογικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, ενώ το κοινωνικό φύλο (gender) παραπέμπει στον πολιτισμό και αφορά την κοινωνική και πολιτισμική ταξινόμηση στις κατηγορίες ανδρικό και γυναικείο και είναι μια κοινωνική κατασκευή. Όπως επισημαίνει και η Thébaud: «το φύλο, κάτι που διαφοροποιείται στο χώρο και στο χρόνο, είναι «κοινωνικό», ενώ η διαφορά ανάμεσα στα φύλα συγκροτείται κοινωνικά και πολιτισμικά» (Thébaud 2008:86) ή όπως το θέτει ο Godelier: «το κοινωνικό φύλο στιγματίζει το βιολογικό προτού καν υπάρξει πραγματικά το βιολογικό», διότι «στους κόλπους μιας ορισμένης κοινωνίας και ενός πολιτισμού, ανάλογα με το ιστορικό περιβάλλον, οι ενήλικες αποδίδουν εκ των προτέρων στα παιδιά που θα γεννηθούν από τις ενώσεις τους μια δύναμη κοινωνική υπόσταση, ανάλογα με το αν θα είναι αγόρια ή κορίτσια» (Godelier 2008:28)¹⁸.

Ο Godelier διατείνεται ότι οι γυναίκες είναι κοινωνικό φύλο, επειδή έχουν βιολογικό φύλο (Godelier 2008:25). Οι γυναίκες άλλωστε, συνιστούν μια κοινωνική ομάδα που ορίζεται με αφετηρία το βιολογικό φύλο και την κοινωνική και πολιτισμική κατασκευή του γυναικείου και συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις και να απαξιώνονται. Κι αυτό γιατί το φύλο ορίζεται πιο πολύ πολιτικά παρά κοινωνιολογικά. Οι κοινωνίες κατασκευάζουν τις έμφυλες διαφορές βάσει πολιτικών κριτηρίων και

¹⁷ Η διάκριση ανάμεσα στο βιολογικό και το κοινωνικοπολιτισμικό φύλο μπορεί να αποδοθεί στους αμερικανούς ψυχιάτρους των δεκαετιών του 1950 και του 1960 που θέλησαν με αυτόν τον τρόπο να καταθέσουν τη μαρτυρία τους για τη διάσταση ανάμεσα στο σώμα και την ταυτότητα που διαπίστωναν σε ορισμένους ασθενείς τους (Thébaud 2008:85). Περισσότερα στο Thébaud F. «Βιολογικό και κοινωνικό φύλο» στο: Μ. Μαγουπί(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.83-93.

¹⁸ Το βιολογικό φύλο μετασχηματίζεται σε κοινωνικό μέσω μιας διαδικασίας που έχει δύο στάδια, δύο μεταμορφώσεις -κατά Godelier-. Η πρώτη συνίσταται στο ότι οι κοινωνικές σχέσεις μετατρέπονται σε γνωρίσματα συγγενειακών σχέσεων, ενώ η δεύτερη στο ότι τα γνωρίσματα των συγγενειακών σχέσεων μετατρέπονται σε ατομικά γνωρίσματα ανάλογα με το φύλο. Αναλυτικότερα, αφενός κοινωνικές σχέσεις ολότελα άσχετες με την αναπαραγωγή της ζωής και με την άσκηση της σεξουαλικότητας διεισδύουν στις σχέσεις συγγένειας και προσδένονται στα άτομα ανάλογα με τη θέση τους στις σχέσεις αυτές, θέση η οποία συνδέεται με το φύλο τους και με τη γενιά τους, και αφετέρου, προσδένονται στο άτομο κοινωνικές σχέσεις, διαφορετικές θέσεις στην κοινωνία, ανάλογα με το αν είναι άνδρας ή γυναίκα, αν είναι μεγαλύτερος/η ή μικρότερος/η αδελφός/ή (Godelier 2008:27). Βλέπε, Godelier Μ., «Γυναίκες, κοινωνικό ή βιολογικό φύλο;» στο: Μ. Μαγουπί(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008,σελ.25-32.

σκοπιμοτήτων. Με άλλα λόγια, η κατασκευή των ιεραρχικών κοινωνικών σχέσεων βασίζεται στην αρχή που διέπει την κατηγοριοποίηση ανάμεσα σε ανδρικό και γυναικείο και σημασιοδοτεί τη διαίρεση αυτή και δεν είναι άλλη από την εξής παραδοχή, ότι «η εξουσία μιλάει με τη γλώσσα του φύλου» (Thébaud 2008:90). Για τον Godelier, η ανωτέρω παραδοχή εντοπίζεται στις πολιτικές σχέσεις (Godelier 2008:32). Ας επιχειρήσουμε να ακολουθήσουμε το συλλογισμό του. Οι κοινωνικές σχέσεις που συγκροτούν μια κοινωνία από ένα σύνολο κοινωνικών ομάδων ικανών να αναπαραχθούν σε ένα έδαφος το οποίο διεκδικούν ως δικό τους, είναι οι πολιτικο-θρησκευτικές σχέσεις ανάμεσα στα άτομα και στις ομάδες και όχι οι συγγενειακές. Η οικογένεια δεν είναι θεμέλιο της κοινωνίας, εξάλλου η κοινωνία δεν έχει «ένα» θεμέλιο. Επιπροσθέτως, το οικονομικό στοιχείο διαθέτει ολότελα διαφορετική υπόσταση και επηρεάζει διαφορετικά τις σχέσεις ανάμεσα στα φύλα. Αυτό συνεπάγεται ότι στο πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο δε θα είναι ποτέ αρκετό να εγκαθιδρυθεί η ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες στους κόλπους της οικογένειας και των συγγενειακών σχέσεων, προκειμένου να εξαλειφθεί η κυριαρχία του ενός φύλου σε βάρος του άλλου, του ανδρικού έναντι του γυναικείου. Κι αυτό διότι το θεμελιώδες διακύβευμα του μετασχηματισμού των άνισων σχέσεων ανάμεσα στα φύλα υπερβαίνει την οικογένεια και έγκειται στη θέση που καταλαμβάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες στις πολιτικές (καθώς και στις θρησκευτικές) σχέσεις, οι οποίες επιτρέπουν τη διακυβέρνηση της κοινωνίας στην ολότητά της.

1.2.3 Το τρίπτυχο των θεμελιωδών διακρίσεων εις βάρος των γυναικών

Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται ότι υπάρχουν κάποιες θεμελιώδεις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, οι οποίες διαιωνίζονται και οι οποίες συνοψίζονται εύστοχα στο τρίπτυχο: άνιση κατανομή εξουσίας, προκαθορισμός ρόλων και υπολειμματική θέση των γυναικών (Μουρίκη 2005:242)¹⁹. Αν επιχειρούσαμε μία γενική αντιστοίχιση, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι το πρώτο στοιχείο εντοπίζεται στο πολιτικό πεδίο, το δεύτερο πηγάζει από το χώρο της οικογένειας και το τρίτο έγκειται στην αγορά εργασίας. Στην πραγματικότητα όμως και τα τρία στοιχεία αλληλοδιαπλέκονται μεταξύ τους,

¹⁹ Βλέπε σχετικά, Μουρίκη Α., 2005, «Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης», στο: Καραμεσίνη Μ.-Κουζής Γ.(επιμ.) Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg, σελ.241-261.

καθιστώντας τα όρια της παραπάνω αντιστοίχισης μεταβαλλόμενα και ασαφή. Αν τα διακυβεύματα που προτάσσει αυτό το τρίπτυχο, θέτονταν εν είδει ερωτήσεων, τότε θα ήταν χρήσιμο να είχαμε στα υπόψη μας τα παρακάτω:

- Ποια θέση κατέχουν σήμερα οι γυναίκες στο πολιτικό γίγνεσθαι; Η συμμετοχή τους στον πολιτικό βίο πέτυχε την ισότητα, την ισάριθμη αντιπροσώπευση ή τη μεικτή παρουσία στο δημόσιο χώρο;
- Ποιος είναι ο ρόλος της συγγένειας, της οικογενειακής καταγωγής και της μητρότητας στη συγκρότηση και τη διαίωνιση του ιεραρχημένου διπόλου ανδρικό/γυναικείο; Και για να κάνουμε τη σύνδεση με την εργασία, μπορούμε άραγε να συνεχίσουμε να αναλύουμε τους κατακερματισμούς και τους διαχωρισμούς που διαπερνούν τον κόσμο της εργασίας με τις κοινωνικές σχέσεις φύλου στο πλαίσιο της οικογένειας;
- Αναμφισβήτητα έχουν πραγματοποιηθεί πρόοδοι αναφορικά με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι ανισορροπίες που χρόνια επικρατούσαν, ως ένα βαθμό αμβλύθηκαν, μα πώς εξηγείται η πεισματική διατήρηση τόσο ισχυρών αντιστάσεων στην ισότητα; Ή για να το διατυπώσουμε διαφορετικά, όταν όλα στην αγορά εργασίας μοιάζουν άριστα διευθετημένα ώστε να κυριαρχήσει η ισότητα, πώς μπορούμε να καταλάβουμε την ατέλειωτη αλυσίδα ανισοτήτων κάθε είδους;

Στη συνέχεια θα αποπειραθούμε να αναλύσουμε το συγκεκριμένο τρίπτυχο, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην εργασία.

Διακρίσεις στο πολιτικό πεδίο

Το πολιτικό ζήτημα της χειραφέτησης των γυναικών μπορεί να μεταφραστεί στην υιοθέτηση της πολιτικής δημοκρατικής θέσης, της ισότητας των φύλων και της ελευθερίας των γυναικών. Η σχέση βέβαια μεταξύ ισότητας και ελευθερίας ανάμεσα στα φύλα είναι μια περίπλοκη σχέση. Αυτό έχει να κάνει και με την ίδια τη σχέση των εννοιών. Ας θυμηθούμε μια εύστοχη παρατήρηση του Alexis de Tocqueville: η ανισότητα ακυρώνει την ελευθερία, παράγει το αντίθετό της, δηλαδή υποδούλωση, καταπίεση, κυριαρχία, βία. Από την άλλη πλευρά όμως, για να τηρηθεί αυστηρά η

ισότητα απαιτείται έλεγχος ο οποίος ενδέχεται να οδηγήσει σε αυταρχική εξουσία, δηλαδή στην απώλεια της ελευθερίας (Le Bras-Chopard 2008: 110)²⁰. Οι δύο αυτές έννοιες συνεπώς συγκροτούν μια αντιτιθέμενη σχέση κατά την εφαρμογή τους. Τα αντιφατικά στοιχεία που προκύπτουν η Laufer τα έχει αποδώσει εύγλωττα σε δύο φράσεις: «ίσοι άνδρες, υποτελείς γυναίκες» και «ίσες γυναίκες, κυρίαρχοι άνδρες» (Laufer 2008: 95-97)²¹ βάζοντας ως κοινό παρονομαστή την έννοια της κυριαρχίας²². Τις φράσεις αυτές θα αποσαφηνίσουμε αμέσως.

Η Γαλλική Επανάσταση καθιέρωσε την ισότητα και την ελευθερία μεταξύ των ανδρών, θεσμοθετώντας συγχρόνως την ανισότητα των γυναικών στο όνομα της «φύσης» και των απαιτήσεων μιας κοινωνικής ευταξίας, στην οποία τον κυρίαρχο ρόλο τον είχε η ανδρική εξουσία εις βάρος των γυναικών. Κατ' επέκταση, η κοινωνική υπόσταση του άνδρα συγχωνεύτηκε με την υπόσταση του πολίτη, που αποτελούσε άλλωστε το κατεξοχήν υποκείμενο δικαίου, ενώ η γυναίκα έβλεπε τη δική της κοινωνική υπόσταση να ορίζεται από τον αστικό κώδικα ως σύζυγο και μητέρα. Και είναι «η φύση ως επιχείρημα» που αιτιολογεί τον αποκλεισμό των γυναικών από τη δημοκρατία, καθώς και τη νομιμότητα της ανδρικής κυριαρχίας. Επομένως, όταν οι άνδρες είναι ίσοι, οι γυναίκες έπονται υπό αυτών.

Προχωρώντας στη δεύτερη φράση, σε ορισμένα Συντάγματα οι νόμοι εγγυώνται στη γυναίκα ίσα δικαιώματα με τον άνδρα σε όλους τους τομείς, όμως τούτη η ισότητα παραμένει τυπική. Στην πραγματικότητα υπάρχει τεράστια αντίθεση ανάμεσα στη διακηρυγμένη ισότητα και τις διακρίσεις και τις ανισότητες που χαρακτηρίζουν την κατάσταση των γυναικών. Η έμφυλη διαφορά συνεπάγεται την υποταγή των γυναικών²³ και την καταπίεσή τους στο βωμό της ανδρικής κυριαρχίας. Μιας ανδρικής κυριαρχίας που συνοδεύεται από σωματική, ψυχολογική και ιδεολογική βία σε βάρος των γυναικών. Συνεπώς, οι γυναίκες είναι ίσες όταν οι άνδρες είναι κυρίαρχοι, δηλαδή όταν

²⁰ Σχετικά βλέπε Le Bras-Chopard A. «Ισότητα» στο: M. Maruani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.106-116.

²¹ Αναλυτικότερα όπως παραπάνω, Laufer J. «Κυριαρχία», σελ.95-105.

²² Ο όρος κυριαρχία δηλώνει κάθε μορφή άσκησης εξουσίας, η οποία υπάρχει από τη στιγμή και στο βαθμό που αναγνωρίζεται ως τέτοια σε έναν δεδομένο χώρο, οδηγώντας σε μια απόφαση για τη νομιμότητά της, την υποταγή ή την αμφισβήτησή της. Μπορεί να συνδέεται με την ισχύ ή το δίκαιο, με την κατοχή οικονομικών και πολιτισμικών πόρων, με την ψυχική επιβολή ή τη συναίνεση, καθώς τόσο ο νους όσο και το σώμα μπορούν να εμπλέκονται σε σχέσεις κυριαρχίας. (Όπως παραπάνω σελ.94).

²³ Σύμφωνα με τον Moscovici η ανδρική κυριαρχία έχει κοινωνικές καταβολές και ανάγεται στην πρωταρχική υποταγή των γυναικών, διότι ο μόνος τρόπος να ανεχθούν οι κοινωνίες τη διαφορά είναι να τη μετασχηματίσουν σε ιεραρχία, από την οποία απορρέει η διαίρεση, η αξιολόγηση και η απαξίωση των παραγωγικών και των αναπαραγωγικών εργασιών αντίστοιχα (Moscovici 1972).

βρίσκονται υπό αυτών.

Άρα η σχέση των φύλων υπόκειται σε ιεράρχηση, στην κορυφή της οποίας βρίσκεται ο άνδρας. Η διαφορά των φύλων συνοδεύεται μάλιστα και από το «διαφορικό πρόσημο των φύλων»²⁴, εξαιτίας των ιεραρχικών ταξινομήσεων που πραγματοποιεί η σκέψη και που είναι αξιακά δομημένες (Héritier 1996). Στην πολιτική σφαίρα, η ίση πρόσβαση των γυναικών στην εξουσία απέχει κατά πολύ από την ολοκλήρωσή της και κύριος υπαίτιος για την κατάσταση αυτή είναι η ανδρική κυριαρχία.

Το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι μετατράπηκε κατά τη διάρκεια του 19ου και του 20ου αιώνα σε θεμελιώδες και «πανανθρώπινο», αλλά υπήρξε παντού αποκλειστικό προνόμιο των ανδρών, διότι οι γυναίκες στερούνταν των πολιτικών τους δικαιωμάτων. Χρειάστηκε να περάσουν αρκετά χρόνια έως ότου οι γυναίκες αποκτήσουν το δικαίωμα ψήφου και εκλογής όπως και οι άνδρες²⁵. Για να συναντήσουν στη συνέχεια τα ανδροκρατούμενα, με δομικά στοιχεία τους τον ανταγωνισμό και την αντιπαλότητα για την κατάκτηση θέσεων στο εσωτερικό τους και για το εκλογικό χρίσμα, πολιτικά κόμματα (Paoletti 2008:413)²⁶. Εντούτοις έχει παρατηρηθεί σχετική αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στα πολιτικά κόμματα και σε αυτό καταλυτικό ρόλο διαδραμάτισε η ισάριθμη αντιπροσώπευση που μετασχημάτισε τις θέσεις των γυναικών με την πολιτική. Ωστόσο η γυναικεία παρουσία στις δομές λήψεως πολιτικών

²⁴ Η Héritier εμπνεύστηκε από τη δυτική και αστική εικονοποιία του τέλους του 19ου αιώνα και ονόμασε ως «διαφορικό πρόσημο των φύλων» την παρακάτω απεικόνιση δύο διαφορετικά άτεγκτων πεπρωμένων, «που φαίνονταν προγραμματισμένα με απαράβατο και μη αντιμεταθέσιμο τρόπο: ένας άνδρας γεμάτος αυτοπεποίθηση και πρωτοβουλία, που πετυχαίνει ολομόναχος και έχει ως στολίδι στη ζωή του τη γυναίκα και τα παιδιά· μια γυναίκα που υπάρχει αποκλειστικά ως μητέρα και εκλιπαρεί συνεχώς για κάποιο στήριγμα.». Βλέπε σχετικά Héritier F., «Το διαφορικό πρόσημο των φύλων» στο: Μ. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.74-80.

²⁵ Η επίσημη αναγνώριση του δικαιώματος ψήφου για τις γυναίκες άρχισε σταδιακά από τις αρχές του 20ού αιώνα: στη Φινλανδία το 1906, στη Νορβηγία το 1907, στη Δανία το 1915, στη Ρωσία το 1917, στη Γερμανία-Αυστρία-Τσεχοσλοβακία το 1918, στη Σουηδία το 1921, στη Βρετανία το 1918, στις ΗΠΑ το 1920, στη Γαλλία το 1944, ενώ στην Ελλάδα θεσπίστηκε με το νόμο 2159 το 1952, αναδεικνύοντας ως πρώτη βουλευτίνα την Ελένη Σκούρα και ως πρώτη υπουργό τη Λίνα Τσαλδάρη.

(Περισσότερα για το δικαίωμα ψήφου στις Ελληνίδες βλέπε, «28.05.1952: Οι γυναίκες της Ελλάδας αποκτούν το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι» στον ιστότοπο: <http://www.tvxs.gr/news/σαν-σήμερα/28051952-οι-γυναίκες-της-ελλάδας-αποκτούν-το-δικαίωμα-του-εκλέγειν-και-εκλέγεσθαι> και Ριζοσπάστis, 10.02.2002, Η γυναικεία ψήφος έχει τη δική της ιστορία, στον ιστότοπο: <http://www2.rizospastis.gr/story.do?id=1141976&publDate>.)

Όσον αφορά τη «γαλλική εξαίρεση» ως προς το έλλειμα δημοκρατίας και τη συνεπαγόμενη άρνηση την οποία συνιστούσε η απουσία των γυναικών στα αιρετά σώματα βλέπε, Mossuz-Lavau J., «Ισάριθμη αντιπροσώπευση: η νέα «γαλλική εξαίρεση»», στο: Μ. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.402-412.

²⁶ Για τη σχέση των γυναικών με τα πολιτικά κόμματα στη Γαλλία βλέπε, Paoletti M, «Γυναίκες και πολιτικά κόμματα», στο: Μ. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.413-423.

αποφάσεων παραμένει μειωμένη²⁷ και εξασθενίζει εντονότερα όσο προσεγγίζουμε τις κορυφαίες θέσεις της κομματικής ιεραρχίας. Συνεπώς, ναι μεν η συμμετοχή των γυναικών στη σύγχρονη πολιτική σκηνή έχει ισχυροποιηθεί, αλλά το ζήτημα δεν είναι τόσο ποσοτικό όσο ποιοτικό, διότι υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ του τυπικού που πρεσβεύουν οι αριθμοί και του πρακτέου. Η ουσία είναι ότι το πολιτικό στερέωμα παραμένει ανδροκεντρικό.

Διακρίσεις στο οικογενειακό περιβάλλον

Προχωρώντας παραπέρα, ας επιχειρήσουμε να εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίον επιδρά η οικογένεια και οι σχέσεις συγγένειας στη διαμόρφωση των πεδίων του ανδρισμού και της θηλυκότητας. Σε μια κοινωνία μάλιστα που έχει εξυψώσει την ισότητα των φύλων σε θεμελιώδη αρχή, παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον το πώς διαπλάθονται τα αγόρια και τα κορίτσια μέσα στις οικογένειές τους και από αυτές. Όπως εύστοχα επισημαίνει η Cromer: «Οι γονείς, αλλά και τα οικογενειακά δίκτυα ευρύτερα, παραμένουν ουσιαστικά πρώτιστος παράγοντας της κοινωνικοποίησης των παιδιών τους, παρά την αυξανόμενη βαρύτητα που έχουν οι συλλογικές υποδομές για την υποδοχή της νηπιακής ηλικίας, το σχολείο, οι ομάδες ομηλικών, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης.»²⁸.

Αν και το ζήτημα της αγωγής στην ιδιωτική σφαίρα παρέμεινε λησμονημένο από την κοινωνιολογία, είχε τονιστεί ιδιαίτερα ο ρόλος της εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, συγγραφείς αρκετών ρηξικέλευθων έργων -που είναι βασισμένα σε παρατηρήσεις για τη διάδραση μεταξύ ενηλίκων και παιδιών, καθώς και σε αναλύσεις της λογοτεχνίας και των παιχνιδιών και ιδίως του περιβάλλοντος-, συνέστησαν θερμά την αναγκαιότητα να υπερβεί την έμφυλη ένταξη η εκπαίδευση, έτσι ώστε να διαλυθεί η ιεραρχία του φύλου, καταγγέλλοντας τον κοινωνικό και πολιτισμικό καθορισμό στον οποίον υπόκεινται ήδη από τη γέννησή τους τα μικρά κορίτσια (Beauvoir 1949, Belotti 1974) και αγόρια (Falconnet, Lefaucher 1977). Συγχρόνως, παρακάμφθηκε και ο προβληματισμός για την

²⁷ Για το αν η μειωμένη γυναικεία παρουσία στις δομές λήψης πολιτικών αποφάσεων είναι κυρίως ζήτημα μειωμένης αντιπροσώπευσης ή μειωμένης συμμετοχής των γυναικών βλέπε, Παντελίδου-Μαλούτα 2002: 65-101.

²⁸ Βλέπε σχετικά, Cromer S. «Η προσωπική ζωή των κοριτσιών και των αγοριών: η κοινωνικοποίηση τους παραμένει διαφοροποιητική;» στο: Μ. Μαγαλι(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.252-262.

κοινωνική κατασκευή της ταυτότητας φύλου. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Cromer: «Στο όνομα της προσωπικής ζωής και της ταυτότητας φύλου -που θεωρούνταν κατά κοινή παραδοχή αυτονόητες και ψυχολογικές αναγκαιότητες- η οικογένεια έμεινε στο απυρόβλητο ως τόπος που καλλιεργούνταν αναπόφευκτα η διαφοροποίηση των ρόλων, ενώ το σχολείο χάρη στην αρχή της ισότητας δέσποζε κατά την ανάδειξη στερεοτύπων που συνδέονταν με το φύλο.»²⁹.

Οι γονικές στρατηγικές για την έμφυλη διαπαιδαγώγηση υπαγορεύονται από τη θέση των μητέρων και των πατέρων. Το κοινωνικό πλαίσιο των θέσεων και των αντίστοιχων ευθυνών που αποδίδονται στους πατέρες και στις μητέρες καθορίζει την κοινωνικοποίηση των παιδιών. Επιπλέον, μελέτες στον τομέα της ψυχολογίας έδειξαν ότι από πολύ νωρίς εγκαθιδρύεται η διαφοροποιητική αντιμετώπιση ανάλογα με το φύλο του γονέα και του παιδιού. Η έμφυλη συγκρότηση της οικογενειακής παιδαγωγικής αντικατοπτρίζεται αφενός στις έμφυλες κοινωνικές χρήσεις του ελεύθερου χρόνου, και αφετέρου στα παιχνίδια, ενώ υπαγορεύεται από τις διαφοροποιητικές θέσεις και ρόλους των γονέων.

Η προσφορά παιχνιδιών από τους ενήλικες, η οικειοποίησή τους από τα παιδιά και οι μεταξύ τους διαντιδράσεις επιτρέπουν να αναδειχθούν τα ισχύοντα κοινωνικά πρότυπα για το φύλο. Άλλωστε το παιχνίδι αποτελεί κατεξοχήν αντανάκλαση των ενήλικων αξιών και δραστηριοτήτων, οικιακών και επαγγελματικών, και αναμφισβήτητα διαθέτει φύλο, σύμφωνα με την άποψη όχι μόνο των παιδιών και των γονέων αλλά και των κατασκευαστών. Επιπροσθέτως, η πόλωση ανάμεσα στα γονικά πρότυπα αναφορικά με τις δραστηριότητες που ασκούν στον ελεύθερο χρόνο τους, έχει έντονα έμφυλα χαρακτηριστικά, τα οποία επαναλαμβάνονται και στο επίπεδο των παιδιών με τα χόμπι ή τις αγαπημένες ασχολίες τους. Οι πολιτισμικές συμπεριφορές των παιδιών εξάλλου μοιάζουν με τις συμπεριφορές των γονέων. Επιπλέον και οι τρόποι διασκέδασης, που αποτελούν και αυτοί όπως και τα παιχνίδια εργαλείο διάπλασης, οδηγούν τα άτομα εξίσου σε ταξινομήσεις φύλου και τάξης.

Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται ότι η έμφυλη διαφοροποίηση μπαίνει σε εφαρμογή ήδη από την τρυφερή ηλικία και ενισχύεται στη διάρκεια της παιδικής ηλικίας. Επομένως, η οικογένεια και οι σχέσεις συγγένειας συντελούν στον προκαθορισμό των ρόλων των παιδιών βάσει του ανδρισμού και της θηλυκότητας.

²⁹ Όπως παραπάνω σελ.253.

Η μητρότητα επίσης έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη συγκρότηση ή διάλυση της ιεραρχίας ανδρικό/γυναικείο. Στη στερεότυπη εικόνα της «παραδοσιακής οικογένειας» όπου κυριαρχούσε ο έγγαμος βίος, η γυναίκα ήταν νοικοκυρά και μητέρα, ενώ ο άνδρας ο «προμηθευτής-κουβαλητής» των οικογενειακών πόρων. Η μητρότητα αποτελούσε το απόγειο της θηλυκότητας, τον τελικό στόχο ανατροφής των κοριτσιών. Σε αυτό το πλαίσιο, η εκπλήρωση της μητρότητας δρούσε καταλυτικά στην ενίσχυση, διατήρηση και διαίωνιση της αυστηρής και αμετάβλητης ιεραρχίας του ανδρικού επί του γυναικείου.

Με τις μεταβολές όμως που υπέστη η οικογένεια στα χρόνια της νεωτερικότητας, ως θεσμός και ως μορφή «κοινωνικού κυττάρου», η μητρότητα έπαψε να διαδραματίζει αποφασιστικό ρόλο στη ζωή των γυναικών. Η εκκοσμίκευση της κοινωνίας αφαίρεσε από την εκκλησία το μονοπώλιο στο θεσμό του γάμου δημιουργώντας τον πολιτικό γάμο, ενώ ήταν δυνατό η οικογένεια να καταστεί υπαρκτή και εκτός γάμου. Επιπλέον, με βάση την αρχή της ισότητας φύλου, η γυναίκα όχι μόνο κατέκτησε ίσα δικαιώματα με τον άνδρα³⁰, αλλά εμφανίστηκε και μια ολότελα νέα αντίληψη για το ζευγάρι, το οποίο νοούνταν εφεξής ως δυάδα³¹. Τοιούτοτρόπως, οι γυναίκες αναδείχθηκαν ως ανεξάρτητα υποκείμενα και η συζυγική δέσμευση μπορούσε να διαρρηχθεί. Από τη δεκαετία του 1960 και μετά τα ζευγάρια οδηγούνταν ολοένα συχνότερα στο διαζύγιο, άρχισαν να προτιμούν τις «ελεύθερες ενώσεις» από το γάμο³², ενώ αυξανόταν ο αριθμός των γυναικών που ανέτρεφαν μόνες τα παιδιά τους. Συγχρόνως, το ποσοστό της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών άρχισε στη δεκαετία του 1960 να σημειώνει σημαντική και συνεχή πρόοδο, η οποία δεν ανακόπηκε ούτε μία εικοσαετία αργότερα, όταν βρισκόταν σε πλήρη εξέλιξη η κρίση στην απασχόληση. Άξιο μνείας όμως είναι το γεγονός ότι η σχέση των γυναικών με την επαγγελματική απασχόληση

³⁰ Αφού καταργήθηκε η συζυγική και κατόπιν η πατρική εξουσία, ενώ η έννοια του αρχηγού της οικογένειας συμπεριέλαβε και τις γυναίκες. Για την κατάρρευση του ολιστικού και ιεραρχικού μοντέλου για το ζευγάρι βλέπε, Théry I., «Η δυναμική της ισότητας φύλου και οι μετασχηματισμοί της συγγένειας», σελ.215-216, στο: Μ. Μαγουλι(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.209-219.

³¹ Δηλαδή εκείνο στο οποίο το άθροισμα του ένα συν ένα ισούται με δύο. Όπως παραπάνω, σελ.215. Αναλυτικότερα βλέπε, Théry 1999.

³² Παράλληλα με την αποσύνδεση της σεξουαλικότητας από το γάμο, αποδιαρθρώθηκε επίσης η σύζευξη της σεξουαλικότητας με την αναπαραγωγή. Το ζεύγμα δε σεξουαλικότητα και αναπαραγωγή, αποδιαρθρώθηκε εξαιτίας της συνδυασμένης δράσης αφενός των αγωνιστικών κινημάτων για τον περιορισμό των γεννήσεων, και αφετέρου των ιατρικών και επιστημονικών πρωτοβουλιών που όρισαν την ανθρώπινη αναπαραγωγή ως αντικείμενο και πεδίο όπου ήταν δυνατό να επέμβουν. Βλέπε σχετικά, Gardey D. «Γεκνοποίηση, σώμα, επιστήμες και τεχνικές στον 20ό αιώνα» στο: Μ. Μαγουλι(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.175-184.

μεταβλήθηκε ριζικά. Οι γυναίκες πλέον εργάζονται ακόμα και όταν έχουν αποκτήσει παιδιά. Το ποσοστό των εργαζόμενων μητέρων υποχωρεί έντονα μόνον ύστερα από την απόκτηση τρίτου παιδιού (Puech 2008:234)³³. Το κυρίαρχο μοντέλο δεν είναι πια η επιλογή (ανάμεσα στην εργασία ή την ανατροφή παιδιών), ούτε η εναλλαγή (εργασία-διακοπή-επανάληψη της επαγγελματικής δραστηριότητας), αλλά ο συνδυασμός, που συνεπάγεται την ταυτόχρονη εργασία και απόκτηση παιδιών (Maguani 2003).

Υπό αυτό το πρίσμα η μητρότητα συνετέλεσε στη διάλυση της ιεραρχίας ανδρικό/γυναικείο, αναδιαμορφώνοντας την αμετάβλητη αντίληψη για το ζευγάρι και αυτονομώντας -βάσει ισότητας φύλου- τα καθαυτό διακυβεύματα του ζευγαριού από την τεκνοποίηση³⁴. Επιπροσθέτως, η σεξουαλική ζωή των γυναικών μεταβλήθηκε ριζικά³⁵ και οι γυναίκες συνέρρευσαν μαζικά στην αμειβόμενη εργασία.

Η τεκνοποίηση μάλιστα και ο έλεγχός της³⁶ συνιστούν μαζί με την εργασία και ειδικότερα τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας, τα δύο θεμελιώδη διακυβεύματα των έμφυλων κοινωνικών σχέσεων. Όμως από τη στιγμή που η νομιμοποίηση της αντισύλληψης και της έκτρωσης δεν άλλαξε τίποτα κατά βάθος όσον αφορά τις

³³ Αναλυτικότερα βλέπε, Puech I. «Η μη κατανομή της οικιακής εργασίας» στο: M. Maguani(επιμ.) *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες*, 2008, σελ.231-240.

³⁴ Να σημειωθεί ότι το ζήτημα της αναπαραγωγής και το βίωμα της μητρότητας στη φεμινιστική πολιτική θεωρία διχάζει τις ριζοσπάστριες φεμινίστριες. Κάποιες βλέπουν τη μητρότητα με αρνητικό τρόπο, υπογραμμίζοντας τη σημασία της ελεύθερα διαθέσιμης αντισύλληψης και της έκτρωσης, ενώ άλλες έχουν μια θετική θέαση της μητρότητας και επιμένουν ότι αυτή ενσαρκώνει την ανώτερη δημιουργικότητα και αρετή των γυναικών. Και οι δύο πλευρές όμως συμερίζονται την πεποίθηση ότι η τεκνοποιία δεν είναι μια καθαρά γυναικεία υπόθεση, αλλά κάτι που αντικατοπτρίζει τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα (Bryson 2005:291). Συγκεκριμένα η Rich υποστήριξε ότι τις γυναίκες δεν τις καταπιέζει το βιολογικό γεγονός της γέννας, αλλά το γεγονός ότι γίνονται μητέρες μέσα σε μια πατριαρχική κοινωνία όπου η μητρότητα σπανίως επιλέγεται ελεύθερα, ενώ ελέγχεται από τους άνδρες (Rich 1977).

³⁵ Στην ανανέωση του θεσμικού, του κοινωνικού και του κανονιστικού πλαισίου της σεξουαλικότητας καταλυτικό ρόλο διαδραμάτισε το εξαιρετικά δραστήριο στις δεκαετίες του 1970 και 1980 φεμινιστικό κίνημα, το οποίο διεκδίκησε την ισότητα σε όλους τους τομείς της ζωής. Το γεγονός αυτό οδήγησε στην ανανέωση των νόμων για τη σεξουαλικότητα, την αναπαραγωγή, και τις σχέσεις ανάμεσα στα φύλα: η αντισύλληψη και η έκτρωση νομιμοποιήθηκαν, ο βιασμός ως έγκλημα επαναπροσδιορίστηκε, η ομοφυλοφιλία αποποινικοποιήθηκε και η συζυγική εξουσία καταργήθηκε (Bozon 2008:142-143). Αναλυτικότερα βλέπε, Bozon M. «Γυναίκες και σεξουαλικότητα, εξατομίκευση υπό πίεση» στο: M. Maguani(επιμ.) *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες*, 2008, σελ.141-152.

³⁶ Στον διαχωρισμό της σεξουαλικότητας από την τεκνοποίηση συνέβαλε η ταχύτατη διάδοση του αντισυλληπτικού χαπιού, ιδίως από τις αρχές της δεκαετίας του 1970. Ο έλεγχος της γονιμότητας πέρασε στα χέρια των γυναικών με τη νομιμοποίηση και διάδοση ποικίλων ιατρικών μεθόδων αντισύλληψης, καθώς και με την αποποινικοποίηση των αμβλώσεων. Ωστόσο στις μέρες μας, η καθημερινή εφαρμογή της «κατάλληλης αντισύλληψης» φέρνει τις γυναίκες αντιμέτωπες με αντιφατικές κοινωνικές εντολές, από τη στιγμή που το δικαίωμα των γυναικών να ελέγχουν την αναπαραγωγική τους ικανότητα πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά στο πλαίσιο της ιατροκοποίησής του. Όμως δε θα πρέπει να ξεχνάμε ότι μέσω της ιατροκοποίησης κατέστη εφικτός ο έλεγχος της γονιμότητας, που συνιστά τεράστια πρόοδο για τη χειραφέτηση των γυναικών. Βλέπε σχετικά, Bajos N. και Ferrand M. «Αντισύλληψη και αμβλώση» στο: M. Maguani(επιμ.) *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες*, 2008, σελ.153-163.

έμφυλες σχέσεις, η προσοχή στρέφεται στην εργασία και ιδιαίτερα στην εργασία ως «παραγωγή διαβίωσης», όπως την όρισαν και τη συγκρότησαν οι Μαρξ και Χέγκελ. Διευρύνοντας τη συγκεκριμένη έννοια, η Kergoat τονίζει ότι κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα είναι «εργασία» με τις δυο εκφάνσεις της: την εργασία ως έργο και δημιουργία σε αντιδιαστολή με την εργασία ως αλλοτρίωση (Kergoat 2008: 131)³⁷.

Η ένταση στον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας εδράζεται στο γεγονός ότι ο καταμερισμός χαρακτηρίζεται από την κατά προτεραιότητα ανάθεση της παραγωγικής σφαίρας στους άνδρες και της αναπαραγωγικής σφαίρας στις γυναίκες, κατάσταση που απορρέει από τη στερεότυπη εικόνα της «παραδοσιακής οικογένειας» στην οποία αναφερθήκαμε παραπάνω. Η συγκεκριμένη μορφή κοινωνικού καταμερισμού οργανώνεται κατά την άποψη της Kergoat βάσει δύο αρχών: της αρχής του διαχωρισμού και της αρχής της ιεράρχησης. Η πρώτη έγκειται στο ότι διαχωρίζει τις ανδρικές από τις γυναικείες εργασίες, ενώ η δεύτερη προτάσσει την αξία της ανδρικής εργασίας έναντι της γυναικείας, η οποία υποτιμάται.

Περιεχόμενο του όρου εργασία- Εργασία των γυναικών

Ποιο περιεχόμενο όμως αποδίδεται στον όρο εργασία και σε τι αναφέρεται η έννοιά της;

Στην κοινωνιολογία ως εργασία μπορεί να οριστεί η εκτέλεση έργων που απαιτούν την καταβολή πνευματικής ή φυσικής προσπάθειας, η οποία έχει ως σκοπό την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών που καλύπτουν τις ανθρώπινες ανάγκες (Giddens 2002:418). Από ανθρωπολογική σκοπιά, η έννοια της εργασίας αναφέρεται στις κοινωνικές σχέσεις των ανθρώπων καθώς και στην προκύπτουσα σημασιολογία τους κατά τη διαδικασία της επίτευξης των όρων της κοινωνικής τους αναπαραγωγής, αποκτώντας τοιούτοτρόπως ένα πιο διευρυμένο, «έμφυλο»³⁸ και σύνθετο περιεχόμενο (Σπυριδάκης 2009:17). Η δε κοινωνική αναπαραγωγή ανατέμνει τις τάξεις και τα στρώματα του κοινωνικού σχηματισμού, ενώ λειτουργικοί λόγοι διαχωρίζουν την

³⁷ Βλέπε σχετικά, Kergoat D., «Κοινωνικές σχέσεις και έμφυλος καταμερισμός της εργασίας» στο: Μ. Μαγυαλί(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.128-137.

³⁸ Ο Dejours αποδίδει εύστοχα την αμφίδρομη ψυχοδυναμική της εργασίας όταν γράφει: «Το να εργάζεσαι δεν σημαίνει μόνον ότι μετασχηματίζεις τον κόσμο, αλλά επίσης ότι μετασχηματίζεσαι κι εσύ, ότι παράγεις τον εαυτό σου.» (Dejours 1998).

αναπαραγωγή στους τομείς της κοινωνικής και της βιολογικής αναπαραγωγής³⁹.

Όπως προαναφέρθηκε, η αναπαραγωγική σφαίρα ανατίθεται κατά προτεραιότητα στις γυναίκες. Οι τομείς της βιολογικής και κοινωνικής αναπαραγωγής «στιγματίζουν» ιδιαίτερα την εργασία των γυναικών. Κι αυτό γιατί οι αιτίες των ανισοτήτων των φύλων πηγάζουν από το χώρο της οικογένειας και τις βιολογικές διαφορές (Στρατηγάκη 2001). Η εργασία των γυναικών άλλωστε είναι άρρηκτα συνυφασμένη με το βιολογικό και αναπαραγωγικό τους ρόλο, ενώ η σύνδεσή της με τις βιολογικές διαφορές και την αναπαραγωγή του ανθρώπινου γένους είναι πολύ παλιά. Ιστορικά οι γυναίκες ταυτίζονταν με τις αξίες του «οίκου», αν και η αντίληψη ότι «η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι» σήμαινε διαφορετικά πράγματα στα διάφορα επίπεδα της κοινωνίας (Giddens 2002:432). Με άλλα λόγια, οι γυναίκες περιορίζονταν στην ιδιωτική σφαίρα, όπου αναλάμβαναν το σύνολο σχεδόν των οικιακών και των γονικών εργασιών οι οποίες τους ανατίθενταν «εκ φύσεως»⁴⁰. Συνεπώς, η αφετηρία της νοηματοδότησης της εργασίας των γυναικών εντοπίζεται στην οικιακή εργασία και ειδικότερα σχετίζεται με την αναγνώρισή της.

Τα οικιακά αποτελούσαν ανέκαθεν μια απασχόληση που δεν αμείβονταν⁴¹. Και επειδή η μισθωτή εργασία αξιολογείται ως κύρια μορφή εργασίας, ως το πρότυπο με το οποίο συγκρίνονται άλλες μορφές εργασίας οι οποίες θεωρούνται παρεκκλίσεις αυτού του προτύπου (Βαΐου 2001), τα οικιακά δεν αναγνωρίζονταν επ' ουδενί ως εργασία. Αφενός ανάγονταν σε μη εργασία, αφετέρου απαξιώνονταν, διότι ήταν οι γυναίκες που εμπλέκονταν σε αυτά και όχι οι άνδρες⁴². Η επιμέλεια του νοικοκυριού και η φροντίδα

³⁹ Για τη διερεύνηση της έννοιας της κοινωνικής αναπαραγωγής στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής καθώς και για την έννοια της εργασίας στη Μαρξιστική επιχειρηματολογία για την ανάλυση του κεφαλαιοκρατικού συστήματος, βλέπε Σπυριδάκης 2003.

⁴⁰ Όπως εύστοχα επισημαίνει η Καμπούρη, ακόμα και στις μέρες μας: «η οικιακή εργασία παραμένει παρά τον έμμισθο χαρακτήρα της, ένας θηλυκοποιημένος τομέας, καθώς κυριαρχεί η αντίληψη ότι ο καθαρισμός, η φύλαξη παιδιών και ηλικιωμένων αποτελούν κατεξοχήν «γυναικείες» πρακτικές» (Καμπούρη 2007: 80).

⁴¹ Να σημειωθεί ότι τα οικιακά με την σημερινή τους μορφή εμφανίζονται με τον διαχωρισμό του τόπου κατοικίας και του τόπου εργασίας, δηλαδή με τον χωρικό διαχωρισμό οίκου-εργασίας. Η εστιακή μονάδα άλλωστε στη βιομηχανική καπιταλιστική κοινωνία από χώρος παραγωγής έγινε χώρος κατανάλωσης.

⁴² Για την εκπτώχωση του περιεχομένου του όρου «εργασία», που προϋποθέτει ιεραρχικές αξιολογήσεις σε διάφορα επίπεδα -αφενός μεταξύ διαφόρων μορφών αμειβόμενης εργασίας και αφετέρου μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας- η Βαΐου αναφέρει χαρακτηριστικά: «Αυτές οι αξιολογήσεις γίνονται μια βάση για διακρίσεις όχι μόνο μεταξύ των μορφών εργασίας αλλά και μεταξύ των υποκειμένων που κάνουν μια συγκεκριμένη εργασία, κατά συνέπεια και μεταξύ των ανδρών και των γυναικών που εμπλέκονται στις αντίστοιχες μορφές εργασίας. Και δεν είναι καθόλου σπάνιο να απαξιώνεται η εργασία που κάνουν οι γυναίκες για το λόγο ακριβώς ότι την κάνουν γυναίκες» (Βαΐου 5.02.2001, διάλεξη: «Θεωρητικές συζητήσεις και μεταβαλλόμενες συγκυρίες», στο: «Φεμινισμός και εργασία γυναικών: συμπτώσεις και αποκλίσεις», Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού Φεβρουάριος-

των παιδιών κατατάσσονται στην προσφορά, χαρακτηρίζονται ως πράξεις αγάπης και θεωρούνται ελάσσονος σημασίας συγκρινόμενες με την παραγωγική και αμειβόμενη εργασία των ανδρών. Τα οικιακά ανήκουν στις «κατώτερες» εργασίες και εκτελούνται κυρίως από γυναίκες, οι οποίες κατεξοχήν ταυτίζονται με τη μη αμειβόμενη και μη παραγωγική εργασία⁴³. Επιπροσθέτως, οι γυναίκες έχοντας επιφορτιστεί με την απλήρωτη οικιακή εργασία μένουν έξω από το οικονομικό σύστημα και το εξυπηρετούν ως εφεδρικός στρατός εργασίας (Στρατηγάκη 2001).

Για να μπορέσουν να ενταχθούν ενεργά σε αυτό, έπρεπε πρώτα να αναγνωριστεί η οικιακή εργασία ως οικονομικό και κοινωνικό ζήτημα⁴⁴, όπερ και εγένετο στις αρχές της δεκαετίας του 1980, ύστερα από τον υπολογισμό της χρηματικής της αξίας. Οι Chadeau και Fouquet όρισαν αυτό το είδος εργασίας ως το σύνολο των δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται χωρίς αμοιβή στην κατοικία και μπορούν να υποκατασταθούν από αγοραία εργασία. Επιπλέον, εφαρμόζοντας στις δραστηριότητες του νοικοκυριού τους κανόνες για την αποτίμηση της αγοραίας εργασίας, μπόρεσαν να καταδείξουν τη σημαντική βαρύτητά τους στη γαλλική οικονομία, όπου αντιστοιχούν σε ποσό που τοποθετείται ανάμεσα στο ήμισυ και τα δύο τρίτα του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος (Chadeau, Fouquet 1981). Ο Giddens τονίζει ότι η μη αμειβόμενη οικιακή εργασία έχει τεράστια σημασία για την εθνική οικονομία⁴⁵. Έχει μάλιστα υπολογιστεί πως οι οικιακές εργασίες αντιπροσωπεύουν το 25% με 40% του πλούτου που παράγεται στις βιομηχανικές χώρες. Συνεπώς, η οικιακή εργασία ενισχύει την υπόλοιπη οικονομία παρέχοντας δωρεάν υπηρεσίες από τις οποίες εξαρτάται ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού που απασχολείται σε αμειβόμενες εργασίες (Giddens 2002:442).

Μάρτιος 2001, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς).

⁴³ Όπως εύστοχα επισημαίνουν οι Hirata και Kergoat: «Στην οικιακή εργασία, μια αόρατη και απλήρωτη εργασία, αποδιδόταν ανέκαθεν χαμηλότερη αξία σε σύγκριση με την επαγγελματική εργασία, η οποία αναγνωριζόταν κοινωνικά σε συμβολικό και οικονομικό επίπεδο: η παραγωγή -έναν ανδρικός τομέας- άξιζε στην ουσία περισσότερο από την αναπαραγωγή- που θεωρούνταν γυναικείος τομέας» (Hirata, Kergoat 1998).

⁴⁴ Στη δεκαετία του 1970 στην περίφημη συζήτηση για το μισθό της νοικοκυράς, τονίστηκε ο ρόλος της οικιακής εργασίας στην αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης και βάσει αυτού ζητήθηκε μισθός για τη νοικοκυρά. Ήταν κοινή πεποίθηση ότι αν αναγνωριστεί μισθός για τη νοικοκυρά, που θα σήμαινε ότι αναγνωρίζεται και η συμβολή της οικιακής εργασίας στην αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης, θα μπορούσε να περιοριστεί η καταπίεση των γυναικών, όπως διατεινόταν οι μαρξίστριες φεμινίστριες (Στρατηγάκη 2001).

⁴⁵ Η δε έμμισθη οικιακή εργασία αποτελεί έναν «παγκοσμιοποιημένο» τομέα της οικονομίας, καθώς ορισμένες χώρες έχουν μεταμορφωθεί σε «εξαγωγείς» ανθρώπινου δυναμικού καλύπτοντας με αυτόν τον τρόπο την αυξημένη ζήτηση που υπάρχει από τις χώρες «εισαγωγής» για οικιακούς εργάτες (Parrenas Salazar R. :2001).

Ο τρόπος διεκπεραίωσης των οικιακών καθηκόντων έχει αλλάξει ριζικά, ενώ πλέον με τα οικιακά ασχολούνται -ή αρχίζουν να ασχολούνται και οι άνδρες. Πριν επηρεάσουν την οικιακή σφαίρα οι εφευρέσεις και τα μέσα που παρέσχε η εκβιομηχάνιση, η εργασία στο σπίτι ήταν σκληρή και απαιτητική. Με την εισαγωγή όμως τρεχούμενου ζεστού και κρύου νερού στο σπίτι, την παροχή ηλεκτρικού και φωταερίου και τις οικιακές συσκευές που εξοικονομούν εργασία, τα οικιακά έπαψαν να είναι μια χρονοβόρα και επίπονη διαδικασία. Ωστόσο, ο σύγχρονος τρόπος ζωής και οι καθημερινές ανάγκες ενός νοικοκυριού, έχουν αυξήσει το χρόνο που καταναλώνεται για τη φροντίδα των παιδιών, για το μαγείρεμα και για να τακτοποιηθούν τα ψώνια. Η είσοδος των γυναικών στο εργατικό δυναμικό επέδρασε αισθητά στις δραστηριότητες του νοικοκυριού. Ίσως να έγινε και η αφορμή να ανακαταταξινομηθούν οι οικιακές εργασίες και να συμμετέχουν σε αυτές και οι άνδρες. Αν και οι Έλληνες βάσει ερευνών συμμετέχουν ελάχιστα στη φροντίδα των παιδιών, τα τελευταία χρόνια η κατάσταση έχει αρχίσει να μεταβάλλεται. Μία νέα τάση γεννιέται και εξελίσσεται και αφορά τους σύζυγους που μένουν σπίτι για να φροντίσουν τα παιδιά τους⁴⁶. Ακόμα και στη γείτονα χώρα, την Τουρκία, σύγχρονες μελέτες δείχνουν ότι τα οικιακά μοιράζονται μεταξύ των δύο φύλων, παρά την κυριαρχία του παραδοσιακού πατριαρχικού μοντέλου. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και οι οικογένειες στη Βουλγαρία. Η αλλαγή βέβαια της παραδοσιακής ιεραρχίας του φύλου συντελείται περισσότερο από τις μεικτές και διεθνικές οικογένειες, που είναι ένα βήμα μπροστά στον τομέα αυτό, συγκριτικά με τις μη μεικτές οικογένειες⁴⁷. Από έρευνα που έγινε σε οικογένειες Αλβανών μεταναστών στην Ελλάδα, προκύπτει ότι όταν οι άνδρες είναι άνεργοι αναγκάζονται να κάνουν οικιακές δουλειές. Ο άνδρας μετανάστης θυσιάζεται για το καλό της οικογένειάς του, δεν είναι ο άνδρας «κουβαλητής», το πρότυπο του οποίου εξάλλου διαρρηγνύεται από

⁴⁶ Η Λάουρα Μαράτου-Αλιπράντη, διδάκτωρ κοινωνιολογίας και ερευνήτρια στο Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, αναφέρει χαρακτηριστικά: «όλες οι έρευνες δείχνουν ότι οι Έλληνες συμμετέχουν ελάχιστα στη φροντίδα των παιδιών». Η Λουκία Λυκίδη στο επίκαιρο άρθρο της «Μπαμπάς στο σπίτι» γράφει: ««Πες καλή δουλειά στη μαμά», λένε το πρωί στο κατώφλι αποχαιρετώντας τις γυναίκες τους. Είναι οι σύζυγοι που μένουν σπίτι για να φροντίσουν τα παιδιά και στην Ελλάδα γίνονται όλο και περισσότεροι.». Βλέπε σχετικά, Λυκίδη Λ., «Μπαμπάς στο σπίτι», περιοδικό Marie Claire, τεύχος 265, Δεκέμβριος 2010, σελ.126-130.

⁴⁷ Στα συμπεράσματα αυτά κατέληξε ο ερευνητής Marko Hajdinjak από τη Βουλγαρία, τα οποία παρουσίασε στην ομιλία του με θέμα: "Invisible engines of change and self-sacrificing tradition-breakers: Mixed and transnational families in Bulgaria, Greece and Turkey" στο συνέδριο του Ge.M.I.C. «Φύλο, Μετανάστευση και Διαπολιτισμικές Σχέσεις στην Μεσόγειο και τη Νοτιοανατολική Ευρώπη», 21-22 Ιανουαρίου 2011, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

τη στιγμή που η μητέρα συνεισφέρει οικονομικά⁴⁸.

Διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Στη δεκαετία του 1960 μελέτες της κοινωνικής έρευνας για την οικιακή εργασία, εξηγούν την εργασία ως προϊόν, ως μεταγραφή στο οικονομικό πεδίο ή ακόμα και ως αναπαραγωγή των έμφυλων ανισοτήτων που αναπτύσσονται στο εσωτερικό της οικογένειας. Στις δεκαετίες που ακολουθούν -1970 και 1980- η γυναικεία δραστηριότητα εξετάζεται με αφετηρία τη «συνάρθρωση της παραγωγικής και της αναπαραγωγικής σφαίρας» και μάλιστα εξηγώντας την πρώτη με βάση τη δεύτερη. Η σύνδεση της εργασίας των γυναικών με τις βιολογικές διαφορές και την αναπαραγωγή του ανθρώπινου γένους έχει χρησιμοποιηθεί κατά κόρον για τη νομιμοποίηση του καταμερισμού της εργασίας κατά φύλο (Στρατηγάκη 2001). Μια πληθώρα κοινωνιολογικών αναζητήσεων ανέλυσαν και εξήγησαν τις διάφορες μορφές των επαγγελματικών ανισοτήτων ξεκινώντας από τον έμφυλο καταμερισμό εργασίας στο πλαίσιο της οικογένειας: τουτέστιν, επειδή οι γυναίκες βρίσκονται σε θέση υποτέλειας στην οικογένεια και επειδή συνδυάζουν την επαγγελματική και την οικιακή εργασία, οι μισθοί τους είναι χαμηλότεροι, η σταδιοδρομία τους μένει στάσιμη, η εργασιακή τους υπόσταση είναι πιο επισφαλής και τα προσόντα τους λιγότερο αναγνωρισμένα.

Ναί μεν παραμένει απαραίτητη η οπτική με βάση την οποία η θέση των γυναικών στον κόσμο της εργασίας συλλαμβάνεται με αφετηρία τις έμφυλες κοινωνικές σχέσεις στους κόλπους της οικογένειας, αλλά για να είναι ολοκληρωμένη μια επιχειρηματολογία απαιτείται η προσέγγιση να είναι αμφίδρομη και όχι μονόδρομη, να εστιάζει συνεπώς στην αναπαραγωγή των ανισοτήτων από την οικογένεια προς την εργασία και αντίστροφα⁴⁹. Εξάλλου η αγορά εργασίας, η επιχείρηση και η οργάνωσή της παράγουν οι ίδιες ανισότητες και το ζήτημα έγκειται στο πώς ιδιαίτερα η αγορά εργασίας ενισχύει όσες ήδη υπάρχουν στο πεδίο της οικογένειας. Η αγορά εργασίας

⁴⁸ Αθανασοπούλου Αγγελική, ομιλία στο συνέδριο του Ge.M.I.C.(βλέπε παραπάνω) με θέμα: «Ρευστά οικογενειακά σχήματα και δυναμικές σχέσεων: Η περίπτωση της αλβανικής μετανάστευσης».

⁴⁹ Ως προς τη γένεση της προβληματικής αυτής, οι Alonzo, Angeloff και Maguani διερωτώνται εύστοχα: «Γιατί όσα συμβαίνουν στην αγορά εργασίας να μην προκαλούν ή να μην παράγουν με τη σειρά τους ανισότητες στην οικιακή σφαίρα και στην κοινωνία γενικότερα;», ενώ ορθώς διαπιστώνουν ότι: « η εργασία έγινε ερευνητικό αντικείμενο με αφετηρία την οικογένεια, όμως η οικογένεια και ο διαχωρισμός των ρόλων στο εσωτερικό της σε πολύ σπάνιες περιπτώσεις εξετάστηκαν σε συνάρτηση με τις διαίρεσεις στην αγορά εργασίας». Βλέπε σχετικά, Alonzo P., Angeloff T. και Maguani M. «Εργασία, οικογένεια και φύλο: Αμφίδρομη σχέση» στο: Μ. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.485-495.

άλλωστε είναι που κατασκευάζει διαχωρισμούς και διακρίσεις κατά την πρόσληψη σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής.

Στην ανάλυση που ακολουθεί θα επιχειρήσουμε να δούμε πως δομείται ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας στην αγορά εργασίας και σε ποιο βαθμό επηρεάζεται από τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας μέσα στην οικογένεια.

Στο μεσοδιάστημα μεταξύ οικογένειας και εργασίας παρεμβάλλεται η εκπαίδευση πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια -τεχνική ή ανώτατη-. Η σχολική εκπαίδευση των αγοριών και των κοριτσιών υπέθαλπε τις έμφυλες ανισότητες. Ήταν κοινώς αποδεκτό ότι τα κορίτσια έπρεπε να λάβουν κατάρτιση που να αρμόζει στις «ιδιαιτέρες» ικανότητες του φύλου τους. Υπήρχαν επαγγέλματα που τους επιτρεπόταν να τα ακολουθήσουν και άλλα που τους απαγορεύονταν. Ο διαχωρισμός ανάμεσα στα μεικτά επαγγέλματα και σε όσα επιφυλάσσονταν κυρίως για τις γυναίκες σημάδεψε βαθύτατα με τη δομή του την εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια του 19ου και του 20ού αιώνα. Οι υποστηρικτές του διαχωρισμού των φύλων στα θρανία του δημοτικού ισχυρίζονταν ότι αυτός αποτελούσε εγγύηση του ήθους και της αρετής των κοριτσιών. Στην ουσία παρεμπόδιζαν την πρόσβαση των κοριτσιών στα επαγγέλματα με το μεγαλύτερο κύρος. Αλλά και μετέπειτα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση τεράστια εμπόδια ορθώνονταν στην πορεία των κοριτσιών, τα οποία συνυφαίνονταν με ηθικά επιχειρήματα και αρνητικά σχόλια για τις πνευματικές ικανότητες των κοριτσιών. Ο σχολικός ανταγωνισμός που ρίζωνε στο πλαίσιο των διακρίσεων εις βάρος των κοριτσιών, αντικατόπτριζε τον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας. Είναι πασιφανές ότι η κοινωνία επιδίωκε να αποφύγει την ανάμειξη των φύλων στα επαγγέλματα που οδηγούσαν σε οποιοδήποτε είδους κοινωνικής ανέλιξης, πόσο μάλλον σε εκείνα που επιφυλάσσονταν σε μια ελίτ⁵⁰. Παρά την ιστορικής σημασίας αντιστροφή των έμφυλων ανισοτήτων υπέρ των κοριτσιών αναφορικά με την πρόσβασή τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, είναι εντυπωσιακή η διατήρηση του διαφορετικού προσανατολισμού ανάλογα με τους τομείς σπουδών. Μάλιστα σε πρόσφατες έρευνες του 2002 στη Γαλλία, αποκαλύπτεται ότι οι προσανατολισμοί των κοριτσιών είναι αναμφισβήτητα

⁵⁰ Να σημειωθεί όμως ότι προέχει η διάκριση της κοινωνικής τάξης, η οποία αν και είναι πιο ισχυρή από εκείνη του φύλου εν τέλει την επιβεβαιώνει. Οι Magy και Schweizer αναφέρουν χαρακτηριστικά: «Οι επιτυχίες των γυναικών δεν ανέτρεψαν την ευταξία των κοινωνικών ανισοτήτων: τα παιδιά των ανώτερων στελεχών εξακολουθούν πάντοτε να υπεραντιπροσωπεύονται σε μεγάλο βαθμό στα μονοπάτια που οδηγούν σε διακεκριμένες σταδιοδρομίες (στις επίλεκτες σχολές, τις grandes écoles), και οι γιοί τους πολύ περισσότερο από τις θυγατέρες τους.». Περισσότερα στο Magy C. και Schweizer S. «Σπουδές» στο: M. Mauguin(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.277-286.

λιγότερο αποδοτικοί όσον αφορά την επαγγελματική σταδιοδρομία και τη μισθολογική εξέλιξη.

Συνοψίζοντας, η ανάμειξη των φύλων στα θρανία κάθε μαθητείας σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες είναι απόρροια μεταλλαγών που επηρέασαν πολλές γενιές κοριτσιών και γυναικών. Η μεικτή παρουσία στο χώρο προϋποθέτει και συνεπάγεται εκ των πραγμάτων την κοινή εκπαίδευση των δύο φύλων και επομένως τη μεταξύ τους σύγκριση. Επιπλέον, η μεικτή φοίτηση στις διαφορετικές μορφές εκπαίδευσης αντιστοιχεί στη μεικτή παρουσία των δύο φύλων στα επαγγέλματα. Ο έμφυλος καταμερισμός των γνώσεων ωστόσο θέτει το ζήτημα της μικρότερης σχολικής και επαγγελματικής απόδοσης που έχουν οι προσανατολισμοί των νέων γυναικών. Κι όπως εύστοχα επισημαίνουν οι Maggy και Schweizer: «Η κατανόηση του ερεθιστικού αινίγματος που αφορά τη δύσκολη μεταμόρφωση της σχολικής αριστείας των κοριτσιών σε άριστη επαγγελματική σταδιοδρομία συνεπάγεται να βγούμε από τα τείχη του σχολείου και να αναζητήσουμε την απάντηση στην αγορά εργασίας, στις επιχειρήσεις, καθώς και στις δύο οικογένειές τους: την οικογένεια καταγωγής και την οικογένεια προορισμού.»⁵¹.

Για να καταστεί όμως η άριστη επαγγελματική σταδιοδρομία των κοριτσιών εφικτή, πρέπει πρώτα να αρθούν τα εμπόδια που θέτουν οι συνθήκες άσκησης των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Διότι με το να διαιωνίζονται οι επαγγελματικές ανισότητες μεταξύ των φύλων, η κατάσταση ούτε αλλάζει ούτε βελτιώνεται και το μόνο που επιτυγχάνεται είναι να επαληθεύεται ο εν οίκω έμφυλος καταμερισμός της εργασίας. Να σημειωθεί βέβαια ότι οι επαγγελματικές ανισότητες που αφορούν την εργασία και κατ' επέκταση τις συνθήκες άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας, δεν επαρκούν για να οριστεί η ανισότιμη θέση των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά χρειάζεται να προσμετρηθούν και οι καταστάσεις απασχόλησης που άπτονται των εκφάνσεων της πρόσβασης και της αποχώρησης από την αγορά εργασίας. Τα προαναφερθέντα, λοιπόν, εμπόδια εντοπίζονται σε ποικίλες μορφές με διαφορετικές αποχρώσεις.

Στην εποχή μας η ανεργία συγκαταλέγεται στις πιο κραυγαλέες ανισότητες φύλου και το γεγονός αυτό επαληθεύεται εδώ και πολλές δεκαετίες, μιας και αποτελεί ευρωπαϊκή πραγματικότητα το ότι οι γυναίκες πλήττονται σκληρότερα από την

⁵¹ Όπως παραπάνω σελ. 285.

ανεργία. Όπως χαρακτηριστικά τονίζουν οι Maguani και Meulders: «Η έξαρση της ανεργίας στον γυναικείο πληθυσμό αποτελεί φαινόμενο μακροχρόνια εμπεδωμένο στη λειτουργία της αγοράς εργασίας.» (Maguani και Meulders 2008: 298)⁵². Την κατάσταση αυτή επαληθεύουν και τα στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 2002 τα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες ήταν υψηλότερα από τα αντίστοιχα των ανδρών σε δέκα χώρες. Ιδιαίτερα υψηλά μάλιστα ήταν σε: Ισπανία(16,4%), Ελλάδα(15%) και Ιταλία(12,2%). Το 1983 στην Ευρώπη των 12 οι άνδρες ήταν άνεργοι σε ποσοστό 8,7% και οι γυναίκες σε ποσοστό 11,8%. Περίπου είκοσι χρόνια αργότερα στην Ευρώπη των 15, η απόκλιση ναί μεν έχει μειωθεί, αλλά εξακολουθεί να υπάρχει: στην ανεργία βρίσκεται το 6,9% των ανδρών και το 8,7% των γυναικών. Ανάλογα με τη χώρα η εξέλιξη διαφοροποιείται: τα ποσοστά της ανδρικής και της γυναικείας ανεργίας συγκλίνουν σε Γαλλία, Λουξεμβούργο, Βέλγιο, Πορτογαλία και Κάτω Χώρες, ενώ δεν παρατηρείται μείωση των αποκλίσεων σε Ισπανία, Ελλάδα και Ιταλία.

Αν εστιάσουμε στην ανεργία των ανδρών και των γυναικών ηλικιακά, τότε θα διαπιστώσουμε ότι στις ηλικίες κάτω των 25 ετών εμφανίζονται οι πιο ανησυχητικές καθώς και οι πιο απρόσμενες διαφορές. Το φαινόμενο κατανοείται δύσκολα ανάμεσα σε γενιές που οι γυναίκες έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από τους άνδρες, σε ηλικίες που δεν αντιμετωπίζουν έντονα τις συνέπειες της δημιουργίας οικογένειας. Στη Γαλλία η ανεργία των νέων ανδρών(18,2%) και η αντίστοιχη των νέων κοριτσιών αποκλίνουν μεταξύ τους κατά 5 μονάδες. Στις χώρες της νότιας Ευρώπης η ανεργία των νέων γυναικών αγγίζει εντυπωσιακά υψηλά επίπεδα: το 2002 σε Ισπανία, Ελλάδα και Ιταλία περίπου μία στις 3 γυναίκες κάτω των 25 ετών ήταν άνεργη.

Επιπλέον, η σύνδεση της ανεργίας με τα εκπαιδευτικά προσόντα, «κανονικά» θα έπρεπε να μας οδηγεί στην εξής παραδοχή: «Όταν αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης, τότε σε γενικές γραμμές μειώνεται το ποσοστό ανεργίας». Και μπορεί αυτή η τάση να εντοπίζεται σε χώρες όπως η Φινλανδία και η Γαλλία, όπου το εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί σημαντικό και ιδιαίτερα ευαίσθητο δείκτη για τον κίνδυνο της ανεργίας, σε κάποιες όμως ευρωπαϊκές χώρες η ως άνω κατάσταση φαντάζει ιδεατή. Ειδικότερα, στην Ιρλανδία το ποσοστό ανεργίας των γυναικών με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο υπερβαίνει το ποσοστό ανεργίας των ανδρών με μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο. Στην

⁵² Περισσότερα στο: Maguani M. και Meulders D. «Ανεργία, υποαπασχόληση και επισφαλής εργασία» στο: M. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.298-310.

Πορτογαλία πάλι, το ποσοστό ανεργίας των ανδρών και των γυναικών με μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο υπερβαίνει το ποσοστό ανεργίας των ανδρών και των γυναικών με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Σε Ελλάδα και Ισπανία τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο υπερβαίνουν τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων. Στην Ισπανία όμως παρουσιάζεται και η ακόλουθη παράδοξη κατάσταση: οι γυναίκες με πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης έχουν ίδιο ακριβώς ποσοστό ανεργίας με τους αναλφάβητους άνδρες.

Συνεπώς το ποσοστό εκπαίδευσης δεν προστατεύει απαραίτητα από την ανεργία, η οποία εκδηλώνεται με ιδιαίτερη ένταση στα νεαρά άτομα -ιδίως κάτω των 25 ετών- καθώς και στους εργάτες και στις εργάτριες, που συχνά βρίσκονται στην πρώτη γραμμή, όταν η ανάλυση της ανεργίας γίνεται με βάση την κοινωνικοεπαγγελματική κατηγορία. Επομένως, προτάσσεται το κριτήριο της ηλικίας και του είδους του εργαζόμενου έναντι του φύλου. Ωστόσο, οι κατάφωρες διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες αποκαλύπτονται πέρα από τη συμβατική μορφή ανεργίας, που αφορά τους επίσημους ορισμούς⁵³, όταν εισχωρούμε στη νεφελώδη γκρίζα ζώνη της ανεργίας. Οι Maguani και Meulders επισημαίνουν σχετικά: «Ολοένα περισσότερες γυναίκες κινούνται ανάμεσα στην ανεργία από «αποθάρρυνση», στην κατάσταση που «εντέλει αποκαλύπτεται» ως ανεργία και στην αναγκαστική αεργία, περνώντας με ποικίλες ιδιότητες από καταστάσεις με κύριο χαρακτηριστικό την έλλειψη απασχόλησης, οι οποίες είναι σε διαφορετικό βαθμό ευδιάκριτες και επομένως αποτυπώνονται δύσκολα στις μετρήσεις.»⁵⁴.

Οι γυναίκες που δεν πλήττονται από την ανεργία και έχουν καταφέρει να εισέλθουν στην αγορά εργασίας βρίσκονται αντιμέτωπες με διάφορες προβληματικές καταστάσεις. Καταρχάς η ισχνή συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη διαίωσιση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών (Μουρίκη 2005:244)⁵⁵. Ιδίως στην Ελλάδα το

⁵³ Για τους τρεις ορισμούς της ανεργίας που συνυπάρχουν στη Γαλλία και που δίνουν αριθμητικά δεδομένα με σημαντικές όμως διαφορές, βλέπε Maguani M. Meulders D. «Ανεργία, υποαπασχόληση και επισφαλής εργασία» στο: Μ. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.299. Εδώ να αναφέρουμε απλώς συνοπτικά ότι ο πρώτος ορισμός στηρίζεται στον κανόνα που έθεσε το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, ο δεύτερος αναφέρεται στην ανεργία με την έννοια της εθνικής απογραφής πληθυσμού, ενώ ο τρίτος καθιερώθηκε από τα δεδομένα του γαλλικού Εθνικού Οργανισμού Απασχόλησης (Agence Nationale pour l' Emploi, ANPE).

⁵⁴ Όπως παραπάνω σελ.303.

⁵⁵ Βλέπε σχετικά, Μουρίκη Α., 2005, «Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης», στο: Καραμεσίνη Μ.-Κουζής Γ.(επιμ.) Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και

ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, για το 2005, παραμένει ένα από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη ανερχόμενο στο 44%, όταν ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι 55%, επιβεβαιώνοντας ότι επικρατεί κατά κόρον η αντίληψη που θέλει τη γυναίκα να έχει ως βασικό προορισμό την ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής και της παροχής φροντίδας. Μάλιστα το ίδιο ποσοστό μειώθηκε τρία χρόνια αργότερα. Αναλυτικότερα, οι μισθωτές γυναίκες στην Ελλάδα το 2008 αναλογούσαν στο 42% του συνόλου των μισθωτών και στο 41% των μόνιμα απασχολουμένων⁵⁶.

Ακόμη όμως και όταν απασχολούνται, συχνά καταλαμβάνουν μια υποδεέστερη, πρόσκαιρη ή επισφαλής θέση, που χαρακτηρίζεται από αστάθεια με αποτέλεσμα να υποαπασχολούνται, δηλαδή να εργάζονται λιγότερο από όσο θα ήθελαν, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τις αμοιβές τους καθώς και τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα. Πέφτουν «θύματα» των «άτυπων θέσεων εργασίας», όλων των τύπων δηλαδή απασχόλησης που με τον έναν ή τον άλλον τρόπο παραβαίνουν ό,τι θεωρείται κανονικά εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου και πλήρες ωράριο, όπως είναι για παράδειγμα οι θέσεις προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή οι διάφορες μορφές απασχόλησης με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Πέραν τούτο όμως, να αναφερθεί ότι οι γυναίκες πέφτουν και «θύματα» των ποικίλων διαστάσεων της παρενόχλησης στην εργασία⁵⁷. Σε έρευνα της Eurostat το 2002 πάνω στις δυνάμεις της απασχόλησης, σχετικά με την κατανομή προσωρινής και μερικής απασχόλησης ανά φύλο, οι μεν θέσεις προσωρινής απασχόλησης αφορούσαν το 14,3% των γυναικών έναντι του 12% των ανδρών στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού, η δε μερική απασχόληση το 33,5% των γυναικών έναντι του 6,6% των ανδρών. Στην Ελλάδα το 2008 το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών γυναικών αγγίζει το 50%, ενώ τρία στα τέσσερα άτομα που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι γυναίκες⁵⁸.

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να διευκρινίσουμε ορισμένα ζητήματα που άπτονται της μερικής απασχόλησης. Από τη μία έχει ειπωθεί η άποψη ότι η μερική απασχόληση

κοινωνικής πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg, σελ.241-261.

⁵⁶ Βλέπε: Συνήγορος του Πολίτη, Νοέμβριος 2009, Ειδική Έκθεση: Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Εθνικό Τυπογραφείο, σελ.68.

⁵⁷ Οι περισσότεροι συχνοί όροι που συναντώνται σε μελέτες, επίσημα κείμενα καθώς και στη διεθνή βιβλιογραφία είναι οι ακόλουθοι: bullying(εξατομικευμένη κακομεταχείριση), harcèlement moral(ηθική παρενόχληση), bossing(διευθυντική παρενόχληση), mobbing(μαζικός χλευασμός), σωματική βία, ψυχολογική βία, σεξουαλική παρενόχληση, γενικότερα ανεπιθύμητες συμπεριφορές που παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης δημιουργώντας προς το άτομο που τις υφίσταται ένα δυσάρεστο περιβάλλον. Αναλυτικότερα βλέπε, Σπυριδάκης 2009: 45-48.

⁵⁸ Όπως παραπάνω, Συνήγορος του Πολίτη...,σελ.68.

αποτελεί την πιο χαρακτηριστική μορφή υπαπασχόλησης στην Ευρώπη, από την άλλη αναμφισβήτητα καλύπτει άκρως διαφοροποιημένες κοινωνικές πραγματικότητες. Ποια από τις παραπάνω απόψεις τελικά αληθεύει; Ισχύουν και οι δύο, εντασσόμενες σε διαφορετικό νοηματοδοτικό πλαίσιο.

Γιατί λοιπόν η μερική απασχόληση έχει μετατραπεί σε κινητήρα της υποαπασχόλησης και της ένδειας των εργατικών στρωμάτων, ενώ συγχρόνως καθίσταται εμβληματική μορφή του έμφυλου καταμερισμού στην αγορά εργασίας; Καταρχήν διότι αφορά ελάχιστα τις διευθύντριες, τα ανώτερα στελέχη, τα διανοητικά και επιστημονικά επαγγέλματα. Αφορά συνεπώς θέσεις με χαμηλά εργασιακά προσόντα, που συγκεντρώνονται σε ορισμένες δραστηριότητες και επαγγέλματα (εμπόριο, καθαριότητα) και που έχουν ιδιαίτερα δύσκολα ωράρια (άτυπα ωράρια, παραδείγματος χάριν νυχτερινά ή ανάποδα ωράρια) και συνθήκες εργασίας. Η πλειονότητα των μισθωτών με μερική απασχόληση -ανεξαρτήτως φύλου- έρχεται αντιμέτωπη με χαμηλούς μισθούς, εργασία το σαββατοκύριακο ή το απόγευμα, ασταθή ωράρια και κατακερματισμό των ημερών εργασίας. Στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου, Πορτογαλία, Ισπανία, Ιταλία και Ελλάδα, η εργασία με μερική απασχόληση υπεισέρχεται μόνον περιθωριακά στην αγορά εργασίας, απομακρύνοντας τις γυναίκες από το να ενταχθούν σε αυτήν. Αυτό συνέβη εν μέρει στη Γαλλία και δευτερευόντως στο Βέλγιο, όπου η εργασία με μερική απασχόληση αναπτύχθηκε ύστερα από την κρίση στην απασχόληση. Εμφανίστηκε παράλληλα με το φαινόμενο της ανεργίας και ως υποτιθέμενη λύση του, συνιστώντας ρήξη με το μοντέλο της πρόσβασης στην εργασία με πλήρη απασχόληση.

Αντιθέτως στις χώρες του ευρωπαϊκού βορρά, Γερμανία, Κάτω Χώρες, Ηνωμένο Βασίλειο, καθώς επίσης και στις Σκανδιναβικές χώρες, Δανία, Σουηδία, Φινλανδία, η εργασία με μερική απασχόληση όχι μόνο συνόδευσε, αλλά και επέτρεψε την αύξηση της γυναικείας δραστηριότητας. Ωθησε συνεπώς τις γυναίκες στο να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Για ορισμένες γυναίκες είναι προσωπική απόφαση να μειώσουν το χρόνο εργασίας τους, ευελπιστώντας τοιουτοτρόπως να καταφέρουν να συναρθρώσουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές ευθύνες. Είναι οι γυναίκες που επωμίζονται τα οικιακά και τις εργασίες φροντίδας για τα παιδιά. Επιλέγουν να εργάζονται λιγότερες ώρες, για να προλαβαίνουν να ανταπεξέρχονται στις απαιτήσεις του νοικοκυριού, αλλά παράλληλα να εξασφαλίζουν και ένα εισόδημα, έστω και μειωμένο. Ενδέχεται όμως να

είναι και γυναίκες νεαρής ή μεγάλης ηλικίας που τους εξυπηρετεί να δουλεύουν λίγες ώρες, είτε γιατί συγχρόνως σπουδάζουν, είτε γιατί η κατάσταση της υγείας τους δεν τους επιτρέπει να εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Άρα η ευελιξία που παρέχει η μερική απασχόληση στην περίπτωση αυτή δεν αποτελεί αντεργατική πρακτική, αλλά εν μέρει ανταποκρίνεται στις διαφοροποιημένες ανάγκες απασχόλησης ενός ολόένα πιο διαφοροποιημένου εργατικού δυναμικού (Γαβρόγλου 2010: 134)⁵⁹.

Επομένως, η μορφή της μερικής απασχόλησης, η μεγαλύτερη ή η μικρότερη ρύθμισή της, το αν εκπροσωπεί δίοδο πρόσβασης ή απόσυρσης από την αγορά εργασίας συμβάλλουν στο να διευκρινιστούν η θέση και η βαρύτητα της γυναικείας εργασίας στην κοινωνία. Η γυναικεία εργασία δεν έχει το ίδιο νόημα ούτε την ίδια εικόνα ή την ίδια κοινωνική σπουδαιότητα όταν με μερική απασχόληση εργάζεται το 70% ή το 10%. Όπως επίσης η ίδια η εργασία με μερική απασχόληση δεν έχει το ίδιο νόημα όταν συνδυάζεται με την κοινωνική προστασία, όταν εγγράφεται σε συνεχείς ή σε ασυνεχείς επαγγελματικές πορείες, όταν συνοδεύει την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας ή όταν τη δυσχεραίνει.

Η μερική απασχόληση αποτελεί επίσης το καλύτερο παράδειγμα που αποδεικνύει ότι ο χρόνος λειτουργεί ως πηγή διακρίσεων, όσον αφορά την ισότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Οι άνδρες εργάζονται περισσότερες ώρες, αμείβονται καλύτερα και τυγχάνουν υψηλής κοινωνικής αναγνώρισης, τη στιγμή που ολόένα και περισσότερες γυναίκες έχουν ασταθή εργασία με χαμηλές αποδοχές και ελάχιστη κοινωνική αναγνώριση, στην οποία οι πιθανότητες προαγωγής και σταδιοδρομίας είναι ισχνές, ενώ τα κοινωνικά δικαιώματα που απορρέουν από αυτή συχνά είναι περιορισμένα ή φαλκιδεύονται. Σύν τοις άλλοις οι γυναίκες βρίσκονται στην πρώτη γραμμή του αγώνα ταχύτητας για τη διαχείριση των διαφορετικών χρόνων της καθημερινής τους ζωής, δηλαδή του επαγγελματικού, του οικογενειακού, του οικιακού, του κοινωνικού και του προσωπικού⁶⁰.

⁵⁹ Σε μελέτη του ο Γαβρόγλου διατείνεται ότι: «Οι «ευέλικτες» μορφές απασχόλησης...δεν φαίνεται, παρά την ευρεία διάχυσή τους να συνεπιφέρουν τη γενική υποβάθμιση της εργασίας ούτε να συνιστούν καθαυτές σε όλες τις εκδοχές τους, επιστροφή σε συνθήκες «εργασιακού μεσαίωνα»». Αναλυτικότερα βλέπε, Γαβρόγλου Σ., 2010, «Ευελιξία, Γνώση Και Ποιότητα της Εργασίας» στο: Χ.Καρακιουλάφη-Μ.Σπυριδάκης (επιμ.), Εργασία και Κοινωνία, Αθήνα:Διόνικος, σελ.97-136.

⁶⁰ Να σημειωθεί ότι ο χρόνος είναι μια σημαντική μεταβλητή της διαχείρισης των ανθρώπων και της οργάνωσης της εργασίας. Σταθμό στον εξορθολογισμό του εργασιακού χρόνου και στην καθιέρωση ενός νέου τύπου ελέγχου αυτού αποτελεί η ανακάλυψη του ρολογιού. Με την εμφάνισή του, οι εργάτες εξαναγκάζονται σε ακρίβεια και σε μέτρηση των χρόνων στους οποίους πραγματοποιούν μια εργασία, επί τη βάση της «αρχής της αποφυγής της τεμπελιάς» (Foucault 1975).

Συνεπώς, οι χρονικοί περιορισμοί αποτελούν την κυριότερη ίσως αιτία που ωθούν τις γυναίκες στο να αρνηθούν περισσότερο χρόνο δουλειάς. Σε αυτούς προστίθενται και περιορισμοί που σχετίζονται με την έλλειψη υποδομών για την υποδοχή των παιδιών, το κόστος ή την ποιότητα των εν λόγω υποδομών, τα προβλήματα μετακίνησης και τη μεγάλη διάρκεια του χρόνου εργασίας του συζύγου. Υπό αυτό το πρίσμα η μερική απασχόληση αποτελεί αναγκαστική επιλογή και όχι ελεύθερη. Άρα ο χρόνος εργασίας συνιστά πράγματι καίριο ζήτημα για την ισότητα των φύλων, ενώ το θέμα της «συμφιλίωσης» ή καλύτερα της εναρμόνισης των ποικίλων χρόνων για τις εργαζόμενες γυναίκες ή μητέρες καθίσταται προς επίλυση για την εξομάλυνση των έμφυλων διακρίσεων.

Ένα άλλο ζήτημα που άπτεται των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας σχετίζεται με την ανισότητα των αμοιβών. Για εργασία ίσης αξίας⁶¹ ένας άνδρας αμείβεται περισσότερο από μια γυναίκα. Οι μισθολογικές αποκλίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στο δημόσιο τομέα εμφανίζονται μειωμένες σε σχέση με τις αντίστοιχες του ιδιωτικού. Σε έρευνα που έγινε στη Γαλλία το 2004 στους μισθωτούς του δημόσιου τομέα, οι μισθοί των γυναικών εκπροσωπούσαν το 86% των ανδρικών μισθών, ενώ στον ιδιωτικό τομέα, οι μέσοι ετήσιοι καθαροί μισθοί των μισθωτών πλήρους απασχόλησης αντιστοιχούσαν στο 80% των μισθών που έπαιρναν οι άνδρες, δηλαδή παρουσίαζαν απόκλιση της τάξεως του 25% υπέρ των ανδρών (INSEE 2004).

Πιο εύστοχο όμως κριτήριο για τη σύγκριση των αποδοχών μοιάζουν να είναι τα ωρομίσθια. Η αναλογία του γυναικείου ωρομισθίου προς το ανδρικό συνιστά τον δείκτη που χρησιμοποιείται για την παρακολούθηση της μισθολογικής ανισότητας στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Commission Européenne 2003: 937). Στο τέλος της δεκαετίας του 1990 στις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ, το μέσο ημερομίσθιο των γυναικών

Για το πώς άλλαξε ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τον χρόνο βλέπε Thompson E.P., 1983, «Χρόνος, εργασιακή πειθαρχία και βιομηχανικός καπιταλισμός», Αθήνα: Νησίδες.

Επιπλέον, κατά την εξέλιξη του χρόνου εργασίας από το τέλος του 19ου αιώνα ως τις μέρες μας, αφενός καταγράφηκε μια σημαντική και συνεχόμενη μείωση της διάρκειας εργασίας, αφετέρου διαφοροποιήθηκαν η διάρκεια και οι μορφές οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Όπως εύστοχα υπογραμμίζει η Guerfel-Henda: «Η μείωση του χρόνου εργασίας επιφέρει τροποποιήσεις που αφορούν ταυτόχρονα την οργάνωση της εργασίας, την απασχόληση, την ποιότητα των υπηρεσιών, το κόστος, τις συνθήκες εργασίας και τη ζωή των μισθωτών.». Περισσότερα στο Guerfel-Henda S. «Η προσέγγιση του χρόνου εργασίας: Η περίπτωση των γαλλικών επιχειρήσεων» στο: Χ.Καρακιουλάφη-Μ.Σπυριδάκης (επιμ.), Εργασία και Κοινωνία, Αθήνα: Διόνικος, σελ.137-167.

⁶¹ Ως εργασίες ίσης αξίας θεωρούνται όσες απαιτούν μισθωτούς με ανάλογο σύνολο επαγγελματικών γνώσεων που αναγνωρίζονται από τίτλο σπουδών, δίπλωμα ή μία επαγγελματική πρακτική, με ανάλογες ευθύνες και σωματικό ή νευρικό φόρτο εργασίας. (Laufer J. «Η επαγγελματική ισότητα» στο: Μ. Maguani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.313.)

εκπροσωπούσε το 76% του ανδρικού στην Ελβετία, πάνω από το 90% στο Βέλγιο, στην Πορτογαλία και στην Αυστραλία, ενώ ανερχόταν στο 87% στη Γαλλία (OCDE 2002:16). Το 2005 ο δείκτης «μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων», ανερχόταν από υπολογισμό της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (ΕΣΥΕ) στο 9%. Ο δείκτης αυτός ορίζεται ως η διαφορά μεταξύ των μέσων ωριαίων ακαθάριστων εισοδημάτων ανδρών και γυναικών, τα οποία προέρχονται από μισθωτή εργασία και εκφράζεται ως ποσοστό επί των ωριαίων ακαθάριστων εισοδημάτων των ανδρών⁶². Ένα χρόνο αργότερα, το 2006, ο ίδιος δείκτης εκτιμήθηκε από τη Eurostat για την Ελλάδα⁶³ σε ποσοστό 10%. Στις Η.Π.Α. βάσει των στατιστικών στοιχείων απογραφής του 2008, οι Αμερικανίδες κέρδιζαν μόνο 77σεντ για κάθε δολάριο που κέρδιζαν οι άνδρες. Ο αριθμός αυτός πέφτει στο 68% για τις Αφροαμερικανίδες (African-American women) και στο 58% για τις Λατίνες (Latinas)⁶⁴.

Στις 3 Μαρτίου του 2009 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε την ενημερωτική της εκστρατεία με στόχο την ευαισθητοποίηση για θέματα μισθολογικής διαφοράς μεταξύ γυναικών και ανδρών, τις αιτίες της και τους τρόπους αντιμετώπισής της. Η εκστρατεία επικεντρωνόταν στα αίτια του μισθολογικού χάσματος, τον τρόπο υπολογισμού του, τα

⁶² Βλέπε: Δελτίο Τύπου ΕΣΥΕ, Μάρτιος 2007.

⁶³ Σύμφωνα με στοιχεία έρευνας που αναφέρονται στο πρώτο τρίμηνο του 2008 και αντικατοπτρίζουν την ελληνική πραγματικότητα τότε, το 60% των μισθωτών που είχαν καθαρό μηνιαίο εισόδημα χαμηλότερο των 750 ευρώ ήταν γυναίκες, είτε μόνιμα είτε προσωρινά απασχολούμενες. Γυναίκες επίσης ήταν το 75% των μισθωτών που αμείβονταν με μισθό μικρότερο των 500 ευρώ και το 80% των μερικώς απασχολούμενων που αμείβονταν με τον προαναφερθέν μισθό, καθώς και τα 2/3 όσων εργάζονταν με προσωρινή απασχόληση και αμείβονταν πάλι με λιγότερο από 500 ευρώ (Κρητικίδης 2008).

⁶⁴ Μάλιστα από το 1996 στις Η.Π.Α., η Εθνική Επιτροπή (National Committee) για τη μισθολογική «δικαιοσύνη» (Pay Equity), για να τονίσει την ανάγκη αλλαγής της κατάστασης όρισε την 20ή Απριλίου ως «Ημέρα Ισότητας Πληρωμής» (Equal Pay Day). Βλέπε σχετικά το άρθρο της Fitzpatrick Laura, Tuesday, Apr.20,2010 "Why Do Women Still Earn Less Than Men?" στον ιστότοπο των Times (www.times.com).

Η αντίστοιχη «Ευρωπαϊκή Ημέρα Ισότητας Πληρωμής» (European Equal Pay Day-EEPD) έχει δρομολογηθεί να καθιερωθεί σε ετήσια βάση από τα κράτη-μέλη με σκοπό να αφυπνίσει τους Ευρωπαίους σχετικά με το υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Οι γυναίκες στην Ευρώπη στις μέρες μας κερδίζουν κατά μέσο όρο 17,5% λιγότερα χρήματα από τους άνδρες. Η ανισότητα αυτή έχει αντίκτυπο σε όλη τη διάρκεια της ζωής των γυναικών και κυρίως όταν συνταξιοδοτούνται λαμβάνοντας χαμηλές συντάξεις, με αυξημένο τον κίνδυνο να αντιμετωπίσουν τη φτώχεια σε μεγαλύτερη ηλικία. Ενώ ένας άνδρας θα λάβει το μισθό του στις 31 Δεκεμβρίου, εξαιτίας του μισθολογικού χάσματος, μια σημερινή γυναίκα στην Ευρώπη -εν έτη 2011- θα πρέπει να απασχολείται έως τις 5 Μαρτίου του επόμενου έτους για να «βγάλει» τα ίδια χρήματα. Για το λόγο αυτό, ορίστηκε η 5η Μαρτίου του 2011 ως η πρώτη «Ευρωπαϊκή Ημέρα Ισότητας Πληρωμής» (European Equal Pay Day-EEPD).

Για το 2011 η «Ημέρα Ισότητας Πληρωμής» έλαβε χώρα στις 22 Φεβρουαρίου στην Ισπανία, στις 16 Μαρτίου στην Ελλάδα, στις 25 Μαρτίου στη Γερμανία και στο Βέλγιο, ενώ αναμένεται να εορταστεί στις 12 Απριλίου στην Πολωνία και στην Εσθονία, στις 13 Απριλίου στην Αυστρία και στις 15 Απριλίου στη Γαλλία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο θα πραγματοποιηθεί στις 4 Νοεμβρίου. (European Commission>Employment,Social Affairs & Inclusion>News>First European Equal Pay Day- 5 March 2011 στον ιστότοπο www.eurofound.europa.eu/)

μέτρα που λαμβάνει η Ε.Ε. και τους τρόπους καταπολέμησης του προβλήματος. Ωστόσο, το 2010 οι γυναίκες σε όλη την Ευρώπη εξακολουθούν να αμείβονται κατά 17.8% περίπου λιγότερο από τους άνδρες για κάθε ώρα εργασίας και η διαφορά αυτή παραμένει σταθερή⁶⁵.

Για ποιο λόγο λοιπόν οι γυναίκες εισπράττουν κατά μέσο όρο χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες; Όπως αναφέρουν οι Meurs και Ponthieux⁶⁶, οι οικονομικές θεωρίες προτείνουν τρεις κυρίως εξηγήσεις, οι οποίες αναδεικνύουν πρωτίστως τις διαφορές του ανθρώπινου κεφαλαίου, το διαχωρισμό ανάλογα με τα επαγγελματικά προσόντα και τον τομέα, και τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Προκειμένου να εξηγήσουν οι διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο και ο διαχωρισμός των ανδρών και των γυναικών, το γεγονός ότι οι μισθοί των γυναικών είναι κατά κανόνα χαμηλότεροι από των ανδρών, θα πρέπει τα παραγωγικά χαρακτηριστικά των πρώτων, δηλαδή η εκπαίδευση και η εμπειρία, και τα χαρακτηριστικά των θέσεων που καταλαμβάνουν, δηλαδή οι επαγγελματικές κατηγορίες και οι τομείς δραστηριότητας - δημόσιος ή ιδιωτικός τομέας-, να είναι πιο δυσμενή από εκείνα που παρατηρούνται για το μέσο όρο των ανδρών. Όπως είδαμε παραπάνω, αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο, οι γυναίκες έχουν καλύψει την απόσταση που τις χώριζε από τους άνδρες. Ωστόσο εξακολουθούν να υποαντιπροσωπεύονται σε ορισμένους τομείς, ενώ τείνουν να συγκεντρώνονται στα χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα. Αναμφισβήτητα τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα συνεχίζουν να υπάρχουν και όσες γυναίκες καταφέρουν να απασχοληθούν σε αυτά, δεν αμείβονται το ίδιο όπως οι άνδρες⁶⁷. Η διάκριση, πραγματική ή αντιληπτή σε ορισμένους τομείς, αποθαρρύνει τις γυναίκες από το να αναζητήσουν απασχόληση σε αυτούς.

Οι γυναίκες λόγω της ασυνεχούς σταδιοδρομίας τους, κυρίως εξαιτίας της δημιουργίας οικογένειας και της απόκτησης παιδιών, πιθανότατα να έχουν λιγότερη

⁶⁵ Βλέπε: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=418>

⁶⁶ Meurs D. και Ponthieux S. «Μισθολογικές αποκλίσεις» στο: Μ. Maruani(επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, 2008, σελ.337.

⁶⁷ Η Fitzpatrick στο άρθρο της (βλέπε υποσημείωση 56) παραθέτει ένα στοιχείο πραγματικά συνταρακτικό, που αποδεικνύει την επιρροή που ασκεί ο παράγοντας του φύλου στις απολαβές. Αναφέρει χαρακτηριστικά: « Ίσως το πιο δυνητικά καταδικαστικό δεδομένο όλων, που μας εξωθεί στο να λάβουμε υπόψιν μας ότι το φύλο επιδρά στις απολαβές, προέρχεται από μια μελέτη του 2008, στην οποία ο κοινωνιολόγος του Πανεπιστημίου του Σικάγο Kristen Schilt και ο οικονομολόγος του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης Matthew Wiswall, εξέτασαν την πορεία των μισθών ανθρώπων που είχαν υποβληθεί σε αλλαγή φύλου. Τα αποτελέσματά τους: ακόμη και σε ελεγχόμενους τομείς όπως η εκπαίδευση, οι μεν άνδρες που «μεταπήδησαν» σε γυναίκες, μετά την επέμβαση κέρδισαν κατά μέσο όρο 32% λιγότερα χρήματα, οι δε γυναίκες που «έγιναν» άνδρες κέρδισαν 1,5% περισσότερα χρήματα.».

επαγγελματική εμπειρία από τους άνδρες. Κάτι που αποτυπώνεται και στις στατιστικές μελέτες, στη Γαλλία, επί παραδείγματι, η διαφορά ανάμεσα στις αναλογίες των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών είναι κατά μέσο όρο 9,6 μονάδες -υπέρ των ανδρών- αν υπολογίσουμε μόνο τα άτεκνα άτομα η διαφορά αυτή διπλασιάζεται σε όσους έχουν ένα παιδί και τριπλασιάζεται σε όσους έχουν δύο ή περισσότερα παιδιά. Το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται με μικρότερη ή μεγαλύτερη ένταση σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ (OCDE 2002:85). Τέλος, οι διαφορές στις επαγγελματικές κατηγορίες και στους τομείς δραστηριότητας παραμένουν ουσιαστικές, ενώ αν σε αυτές συνυπολογίσουμε και τη μερική απασχόληση, τότε οι άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις στις μισθολογικές αποκλίσεις καθίστανται ορατές, επηρεάζοντας και την ανέλιξη των επαγγελματικών σταδιοδρομιών.

Όταν οι άνδρες παίρνουν υψηλότερες αποδοχές από τις γυναίκες για ίση παρατηρημένη παραγωγικότητα, τότε γίνεται λόγος για μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Εκτός όμως από τους παράγοντες που ενδέχεται να καθορίζουν την παραγωγικότητα, οι διακρίσεις δύνανται να αποτελούν απόρροια παραγόντων που δεν αφορούν άμεσα την αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό οφείλουμε να προσεγγίσουμε ευρύτερα τις διακρίσεις συνυπολογίζοντας τους παράγοντες που έχουν ως αποτέλεσμα την άνιση παραγωγικότητα, παράγοντες οι οποίοι ενδέχεται να οφείλονται στη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος, στην κοινωνική οργάνωση, σε προκαταλήψεις και στερεότυπα που πηγάζουν από τον οικογενειακό έμφυλο καταμερισμό της εργασίας και διαχέονται μετέπειτα στον τομέα της απασχόλησης.

Οι μισθοί, επομένως, αντικατοπτρίζουν τη θέση των γυναικών στην απασχόληση. Ειδικότερα, η θέση των γυναικών στην κατανομή των μισθών παρουσιάζει την εξής ιδιαιτερότητα: στις υψηλές βαθμίδες της κατανομής οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται, ενώ στις χαμηλότερες βαθμίδες της υπεραντιπροσωπεύονται. Στη Γαλλία το 2002 μόνο το 35% των γυναικών εμφανιζόταν ανάμεσα στο 20% των μισθωτών με τις μεγαλύτερες αποδοχές, ενώ το 71% των γυναικών περιλαμβανόταν στο 20% των μισθωτών με τις χαμηλότερες αποδοχές. Οι γυναίκες όχι μόνον αμείβονται συχνότερα από τους άνδρες με χαμηλούς μισθούς, αλλά επιπλέον και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Συνήθως απασχολούνται λιγότερες ώρες από τους άνδρες με λιγότερες απολαβές. Να σημειωθεί επίσης ότι οι μισθολογικές αποκλίσεις

είναι πιο έκδηλες στις υψηλότερες βαθμίδες παρά στις χαμηλότερες (INSEE 2004). Επιπροσθέτως, οι χαμηλόμισθες γυναίκες πολύ συχνά έχουν σύζυγο που ανήκει στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, ενώ οι φτωχοί και εργαζόμενοι άνδρες πολύ συχνά έχουν άεργη σύζυγο. Επίσης, οι χαμηλοί μισθοί των γυναικών, καθώς συγχωνεύονται στο οικογενειακό εισόδημα, γίνονται λιγότερο ορατοί, χωρίς ωστόσο να προκαλούν σκέψεις και ειδικές δημόσιες πολιτικές.

Πέραν των χαμηλών αμοιβών όμως, οι γυναίκες σπάνια καταλαμβάνουν μια θέση ευθύνης στην επαγγελματική ιεραρχία. Όπως προκύπτει από πρόσφατη έρευνα του ΚΕΘΙ σε επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων στην Ελλάδα, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας καλύπτει μόνο το 49% των θέσεων που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» αυξάνεται, όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης (ΚΕΘΙ 2004).

Τι είναι λοιπόν αυτή η περίφημη «γυάλινη οροφή» στην οποία προσκρούουν πολλές γυναίκες; Ως «γυάλινη οροφή» αποκαλείται η διακοπή στην εξέλιξη της καριέρας των γυναικών, ακριβώς πριν φθάσουν στην κορυφή της ηγεσίας, εξαιτίας των εμποδίων που ορθώνονται και καθιστούν άنيση την περαιτέρω πρόοδό τους (Τσαγκαράκης 2010)⁶⁸. Γενικότερα, όπως εύστοχα το θέτουν οι Meurs και Ponthieux: « Η εικόνα της γυάλινης οροφής περιγράφει τα «αόρατα» φράγματα που αποκλείουν τις γυναίκες από τις υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία»⁶⁹. Συνεπώς, αναστέλλει τη δυνατότητα μιας ανέλιξης στη σταδιοδρομία των γυναικών.

Το δικαίωμα προώθησης των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά σχήματα, δεν αναγνωρίζεται στο βαθμό που αναλογεί στις εργαζόμενες, με αποτέλεσμα να μην έχουν την ίδια αντιμετώπιση από τους μάνατζερ όταν έρχεται η στιγμή της προαγωγής τους με την πλάστιγγα να γέρνει υπέρ των ανδρών. Με διαπιστωμένα παρόμοια παραγωγικά χαρακτηριστικά, οι άνδρες καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία και οι γυναίκες εμφανίζονται παγιδευμένες στη σταδιοδρομία τους. Η δικαιολογία που συνήθως προβάλλεται, είναι ότι οι γυναίκες εργαζόμενες δεν έχουν το αυξημένο μερίδιο ευθύνης στην οικογενειακή διαχείριση που βαραίνει τους άνδρες, με αποτέλεσμα να καθίστανται λιγότερο υπεύθυνες έναντι των τελευταίων.

⁶⁸ Τσαγκαράκης Πάνος, 8 Μαρτίου 2010, «Η γυάλινη οροφή...» στον ιστότοπο του Reporter.gr.

⁶⁹ Όπως παραπάνω Meurs D. και Ponthieux S. ..., σελ.343.

Αυτό είναι το συμπέρασμα που συνάγεται από τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαγε η *Academy of Management Journal* στις Η.Π.Α. και η οποία αποκαλύπτει ότι οι επικεφαλής των επιχειρήσεων γενικά θεωρούν τις εργαζόμενες ως λιγότερο υπεύθυνες σε σχέση με τις οικονομικές οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Η αντίληψη αυτή, αν και λανθασμένη, οδηγεί τους μάνατζερ να βλέπουν αρνητικά την αναρρίχηση των γυναικών στην ιεραρχία των επιχειρήσεων που εργάζονται, θεωρώντας ότι είναι ακατάλληλες για την υψηλή βαθμίδα. Για άλλη μια φορά οι οικογενειακές ευθύνες έχουν την πρωτοκαθεδρία στα ζητήματα των έμφυλων διακρίσεων στην εργασία. Όλα συμβαίνουν σαν το δίλημμα «εργασία ή όχι» να έχει μετατοπιστεί με την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στο δίλημμα «περισσότερη ή λιγότερη εργασία», δηλαδή στη δυνατότητα να αποδεχτεί η γυναίκα μια εντατική ενασχόληση με όρους ευθυνών και χρόνου, ενώ οι οικογενειακές εργασίες εξακολουθούν να αποτελούν σε μεγάλο μέρος δική της αρμοδιότητα.

Οι μάνατζερ έχουν την τάση να κατηγοριοποιούν τις γυναίκες λαμβάνοντας σαν δεδομένο, τη διαμάχη μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ποιος παίζει πρωταγωνιστικό ρόλο στο νοικοκυριό. Κατ' επέκταση δεν τις βοηθούν αφενός να αμβλύνουν τις διαφορές τους με τους άνδρες και αφετέρου να κτίσουν πάνω στις οικογενειακές και τις εργασιακές τους εμπειρίες. Ορισμένες ακλόνητες προκαταλήψεις που κυριαρχούν, συνεχίζουν να επαληθεύουν το στερεότυπο που αποδίδει στις γυναίκες μικρότερη «προτίμηση» για επαγγελματικές ευθύνες σε σύγκριση με τους άνδρες. Οι Le Minez και Roux εύστοχα παρατηρούν ότι, μπορεί όταν αναλύουμε τις μισθολογικές σταδιοδρομίες των ανδρών και των γυναικών να φαίνεται πως η αρχή τους είναι παρόμοια, όμως ύστερα από μερικά χρόνια (και μερικά παιδιά...) το χάσμα βαθιάει (Le Minez, Roux 2002).

Επιπροσθέτως, συγγραφείς του Πανεπιστημίου του Illinois στο Chicago⁷⁰ σε μελέτη τους καταλήγουν ότι αν και οι γυναίκες έχουν αποδείξει την ικανότητά τους να ιεραρχούν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις και ταυτόχρονα να αποδίδουν το ίδιο με τους άνδρες τους στην εργασία τους, δεν απολαμβάνουν την ισότιμη αξιολόγηση των ανωτέρων τους, ιδιαίτερα κατά τη στιγμή που κρίνουν την προαγωγή τους. Η Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρει ότι οι γυναίκες της Ευρώπης εξακολουθούν να μην έχουν πρόσβαση στις

⁷⁰ Πρόκειται για τους Jenny M. Hobbler, Sandy J. Wayne και Grace Lemmon.

ανώτατες βαθμίδες της ιεραρχίας τόσο στην πολιτική όσο και στις επιχειρήσεις.

Αν και εδώ και αρκετές δεκαετίες έχει ξεπεραστεί η παραδοχή που θέλει τους άνδρες να αποτελούν τον πυρήνα της οικονομικής τροφοδότησης των νοικοκυριών, και παρόλο που οι γυναίκες παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της νέας πραγματικότητας, που τις θέτει όχι μόνο στο ίδιο επίπεδο στην αγορά εργασίας αλλά σε πολλές περιπτώσεις σε πρωταγωνιστικό ρόλο, οι μάντζερ στον επιχειρηματικό κόσμο εξακολουθούν να μην αντιλαμβάνονται -ή να κάνουν ότι δεν αντιλαμβάνονται- την κατάσταση αυτή. Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» έχει ως αποτέλεσμα σε πολλές περιπτώσεις οι ίδιες οι επιχειρήσεις να αφήνουν μοναδικά ταλέντα ανεκμετάλλευτα.

Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται ότι, τόσο το ζήτημα της γυάλινης οροφής, όσο και εκείνο των χαμηλών μισθών, συνδυάζονται σε μια κοινή θεματική, τη θεματική της θέσης την οποία προορίζει η κοινωνία για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας.

Ανακεφαλαιώνοντας, οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών αφορούν όλες τις συνιστώσες της εργασίας, όπως είναι οι αμοιβές, το είδος της σύμβασης, τα εργασιακά δικαιώματα, το περιεχόμενο της δουλειάς, και διαπερνούν όλο το φάσμα της επαγγελματικής τους διαδρομής: την πρόσληψη, την ενσωμάτωση στο εργασιακό περιβάλλον και την εξέλιξη. Κοινή συνισταμένη των διακρίσεων αυτών -είτε είναι ρητές, είτε «άρρητες»- είναι ότι εδράζονται περισσότερο σε στερεοτυπικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις, παρά σε αντικειμενικούς λόγους και υπαρκτές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Κλασικό παράδειγμα τέτοιων άρρητων παραδοχών είναι η αντίληψη ότι η εργασία των γυναικών είναι δευτερεύουσας σημασίας σε σχέση με την εργασία των ανδρών και κατ' επέκταση ο μισθός τους απλό συμπλήρωμα στο οικογενειακό εισόδημα (Μουρίκη 2005: 245).

Εν ολίγοις, η υπολειμματική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας μεταφράζεται σε επαγγελματικό διαχωρισμό, ανισότητα αμοιβών, μειωμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ισχνή συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης και γενικότερα υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Πολιτικές απασχόλησης και ισότητας των φύλων

Στο προηγούμενο κεφάλαιο αποτυπώθηκε το θεωρητικό πλαίσιο των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στον τομέα της απασχόλησης. Σε αυτό το κεφάλαιο θα συνεχίσουμε τη θεωρητική μας ανάλυση εξετάζοντας τον τρόπο με τον οποίο τα διακυβεύματα του πρώτου κεφαλαίου εγκολπώθηκαν στις πολιτικές ισότητας των φύλων και δη στην πολιτική απασχόλησης, αρχικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο και κατόπιν σε εθνικό. Διατρέχοντας τα σημεία-σταθμούς που λείπουν ιστορικά το έδαφος για την έλευση της ευρωπαϊκής πολιτικής ισότητας των φύλων, θα επιχειρήσουμε να δούμε τι εν τέλει εφαρμόστηκε στην πράξη. Αρωγός σε αυτό το εγχείρημα θα είναι το ευρωπαϊκό ερευνητικό πρόγραμμα EQUAPOL και ειδικότερα τα αποτελέσματά του αναφορικά με τις ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές ισότητας των φύλων. Εκτός από τα οκτώ κράτη-μέλη που συμμετείχαν στο πρόγραμμα (Βέλγιο, Ισπανία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Λιθουανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο), θα μας απασχολήσουν και η Νορβηγία με την Τουρκία, ως χώρες που αποτελούν χαρακτηριστικές περιπτώσεις όσον αφορά την ισότητα. Τέλος, ιδιαίτερη μνεία θα δοθεί στην Ελλάδα όπου και θα αποπειραθούμε να προβούμε στην αποτίμηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης.

Σημαντικά εργαλεία στην ανάλυσή μας στο κεφάλαιο αυτό αποτελούν οι έννοιες της ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) καθώς και στα δημόσια οικονομικά (gender budgeting), τις οποίες θα αποσαφηνίσουμε ευθύς αμέσως. Ο όρος «ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές» (gender mainstreaming) αναφέρεται στη διαδικασία αναπροσαρμογής του σχεδιασμού, της υλοποίησης, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης μιας δημόσιας πολιτικής, με τρόπο ώστε, ταυτόχρονα με τους βασικούς στόχους της πολιτικής, να προωθείται η ισότητα των φύλων. Ανάλογα με την εκάστοτε απόδοση του αγγλικού όρου «mainstreaming» στα ελληνικά, ο όρος «ένταξη» ενδέχεται να αποδίδεται και ως «ενσωμάτωση» ή «διάχυση» ή «εγχάραξη» (Στρατηγάκη 2008:43). Η προσέγγιση των δημοσίων οικονομικών με ευαισθησία προς το φύλο (gender budgeting) είναι ένα εργαλείο για την αποτελεσματική ένταξη της διάστασης του φύλου από τις κυβερνήσεις, σε κάθε πτυχή της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Μπορεί να λειτουργήσει προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης

της αποτελεσματικότητας των δημοσίων πολιτικών και της οικονομικής ανάπτυξης, μειώνοντας τις ανισότητες στην κατανομή των δημόσιων πόρων. Επίσης μέσω αυτού μπορούν να επιτευχθούν κυβερνητικοί στόχοι όπως η διαφάνεια και ο καλύτερος έλεγχος της χρήσης των πόρων. Κάποιες φορές αποδίδεται και ως «προϋπολογισμοί για το φύλο»⁷¹.

2.1 Ιστορικό πλαίσιο

Η πολιτική ισότητας των φύλων αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της κοινωνικής πολιτικής, καλύπτεται από πλούσια και σημαντική νομοθεσία και απευθύνεται στον πολυπληθέστερο πληθυσμό-στόχο που δεν είναι άλλος από τις γυναίκες. Ως αναφαίρετο, λοιπόν, κομμάτι της πολιτικής απασχόλησης η γένεση και η μετεξέλιξη της άπτονται ζητημάτων εργασιακών και ειδικότερα ζητημάτων που σχετίζονται με τις έμφυλες διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων γυναικών και εργαζομένων ανδρών.

Προπομπό αυτής, πολύ ισχύο μεν, ορατό δε, θα μπορούσαν να αποτελέσουν οι πρώτες διεθνείς συμβάσεις εργασίας του 1907, οι οποίες αφορούσαν στην προστασία της μητρότητας (η No.3 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας) και στη νυχτερινή εργασία των γυναικών στη βιομηχανία (η No.4 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας)⁷². Η θεωρητική προσέγγιση που τροφοδοτούσε αυτές τις συμβάσεις στηριζόταν στο γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν μια ειδική κατηγορία εργαζομένων, που χρήζει προστασίας αφενός λόγω των βιολογικών διαφορών της από τους άνδρες και αφετέρου λόγω του συγκεκριμένου κοινωνικού της ρόλου στην ανατροφή των παιδιών. Έπειτα, στα επόμενα πενήντα χρόνια της κοινωνικής δικαιοσύνης για την εργασία των γυναικών, έως το 1951, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας αφορούσαν στην προστασία των γυναικών από επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες (η No.45 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας του 1935). Ενώ το 1951 με τη σύμβαση No.100, που είναι σύμβαση κλειδί για την εξίσωση της αμοιβής, εισάγεται ο όρος ισότητα.

Και έτσι μεταβαίνουμε στο 1957 και στη Συνθήκη της Ρώμης, όπου το Άρθρο 119 αυτής όριζε «ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας» και

⁷¹ Αναλυτικότερα βλέπε, Elizabeth Villagómez: «Τα δημόσια οικονομικά και η διάσταση του φύλου: βασικές έννοιες και εφαρμογές» στο: Μ.Στρατηγάκη (επιμ.), Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, σελ.95-124.

⁷² Να αναφερθεί ότι το 2001 οι σχετικές Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας ανέρχονταν στις 170, αριθμός που υποδηλώνει σαφώς ότι το θέμα είναι συνεχούς αυξανόμενου ενδιαφέροντος.

περιελήφθη στο τμήμα της κοινωνικής πολιτικής μαζί με τα άρθρα για τις αμειβόμενες άδειες (Άρθρο 120) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Άρθρα 123-128). Σημαντική ώθηση στην ανάπτυξη της πολιτικής ισότητας των φύλων έδωσε το φεμινιστικό και γυναικείο κίνημα στην Ευρώπη μετά το 1968. Υπό το φως των νέων κοινωνικών κινήματων⁷³ και κυρίως των προαναφερθέντων, διατυπώθηκε τη δεκαετία του 1970 το αίτημα της ίσης αμοιβής από βελγίδες εργαζόμενες προς το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που έλαβε την καθοριστική για την ισότητα των φύλων απόφαση με την οποία ήταν «υποχρέωση για τα κράτη-μέλη να εφαρμόσουν την ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας»⁷⁴.

Στα μέσα της δεκαετίας του 1970, εντατικοποιήθηκε η δράση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) στον τομέα της εργασίας και της κοινωνικής πολιτικής. Το πρώτο Κοινοτικό Κοινωνικό Πρόγραμμα Δράσης χρονολογείται από το 1974⁷⁵, ενώ η πρώτη κοινοτική οδηγία (75/117/ΕΟΚ) για την εφαρμογή της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες υιοθετήθηκε το 1975 σε συνθήκες ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης γύρω από τα κοινωνικά ζητήματα. Ακολούθησαν άλλες δύο Ευρωπαϊκές Οδηγίες (76/207/ΕΟΚ και 79/7/ΕΟΚ) για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση, έπειτα από έντονη δραστηριοποίηση ορισμένων γυναικών στα ευρωπαϊκά όργανα και τις εθνικές κυβερνήσεις. Συνολικά, οι πρώτες πέντε Κοινοτικές Οδηγίες της ισότητας, που οδήγησαν και στη νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα⁷⁶, κάλυψαν ένα ευρύ φάσμα των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, όπως ήταν αυτές που οφείλονταν στην αμοιβή, την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση.

Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) με την ανακήρυξη της δεκαετίας 1975-1985

⁷³ Για τις θεωρίες των κοινωνικών κινήματων και ειδικότερα για τη θεωρία των νέων κοινωνικών κινήματων που «αναπτύσσεται στην Ευρώπη ως κριτική απάντηση στον οικονομικό αναγωγισμό της μαρξιστικής θεωρίας, στην τάση της μαρξιστικής παράδοσης να ανάγει τη συλλογική δράση σε απλό αποτέλεσμα ή επιφανόμενο της σύγκρουσης που αναπτύσσεται, στα οικονομικά θεμέλια της καπιταλιστικής κοινωνίας», βλέπε Ψημίτης 2006:93-174.

⁷⁴ Γενικός Εισαγγελέας Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην Υπόθεση 80/70 Gabrielle Defrenne versus Belgian State (1971).

⁷⁵ Απόφαση Συμβουλίου Υπουργών 21.1.1974.

⁷⁶ Η Ελλάδα είχε την υποχρέωση να εναρμονίσει το εργατικό δίκαιο με το κοινοτικό κεκτημένο μετά την ένταξή της το 1981 στην τότε ΕΟΚ. Σε αυτό το πλαίσιο ψηφίσθηκαν οι Νόμοι 1414/84 περί εφαρμογής της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και 1483/84 περί προστασίας και διευκόλυνσης των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις-τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων (Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου 1998).

ως δεκαετία των δικαιωμάτων των γυναικών, συνέβαλε στην προώθηση της πολιτικής ισότητας των φύλων. Τη δεκαετία του 1980, ο πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ζακ Ντελόρ κίνησε τα νήματα της δημιουργίας της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς με χρονικό ορίζοντα το 1992, μεριμνώντας συγχρόνως να περιβάλλει με κοινωνικό μανδύα τη διαδικασία ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) προετοιμάστηκε με την ελεύθερη διακίνηση εργαζομένων, αγαθών, υπηρεσιών και κεφαλαίων, ενώ οδήγησε στην προοπτική της πολιτικής ενοποίησης. Μέχρι τις ριζικές πολιτειακές αλλαγές στην Ανατολική Ευρώπη το 1989, η Κοινωνική Ευρώπη αποτελούσε τον εκφρασμένο αλλά και αρκετά ρεαλιστικό στόχο της ευρωπαϊκής σοσιαλδημοκρατίας την εποχή αυτή (Στρατηγάκη 2008:33)⁷⁷.

Η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας αναδείχθηκε σε πεδίο κοινοτικής πολιτικής με την ανάπτυξη των πρώτων Μεσοπρόθεσμων Προγραμμάτων Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών, αφού προηγουμένως είχε διαπιστωθεί ότι η νομοθεσία δεν μπορεί να επιδράσει από μόνη της στην άρση των ανισοτήτων στην πράξη. Σημαντικοί ανθρώπινοι και χρηματικοί πόροι διατέθηκαν σε αυτά τα Προγράμματα Δράσης, τα οποία προώθησαν πολιτικές για την ίση πρόσβαση και μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα το Πρώτο (1982-1985) και το Δεύτερο (1986-1990) Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες, αποσκοπούσαν μεταξύ άλλων στη μείωση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας, καθώς επίσης και στη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων για άνδρες και για γυναίκες. Τέλος, η πρακτική συστηματικής αναφοράς της ισότητας των φύλων στα ευρωπαϊκά κείμενα κοινωνικής πολιτικής, εγκαινιάστηκε το 1989 με τη θέσπιση του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων.

Το 1992 στη Συνθήκη του Μάαστριχτ προσαρτήθηκε το Κοινωνικό Πρωτόκολλο, που καθόριζε τη διαδικασία υιοθέτησης Ευρωπαϊκών Οδηγιών στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Βάσει αυτής, πρωταγωνιστικό ρόλο στις Οδηγίες για εργασιακά θέματα δε διαδραμάτιζαν οι εθνικές κυβερνήσεις, αλλά οι κοινωνικοί εταίροι, δηλαδή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και οι εργοδοτικές ενώσεις. Ως εκ τούτου,

⁷⁷ Περισσότερα βλέπε, Στρατηγάκη Μαρία, «1957-2007»: Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην Ε.Ε., στο: Μ. Στρατηγάκη (επιμ.), Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, σελ. 27-64.

ναι μεν υιοθετούνταν ευκολότερα Οδηγίες, μα με χαμηλότερα επίπεδα προστασίας των εργαζομένων (Σακελλαρόπουλος 1993).

Την ίδια περίοδο, στις νέες πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες, δραστηριοποιήθηκε έντονα το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών⁷⁸, στόχος του οποίου ήταν να προωθήσει την ισότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση ασκώντας πίεση στα θεσμικά όργανα. Το αίτημα της ισότητας φύλων εκφράστηκε με νέους τρόπους, ενώ ταυτόχρονα διευρύνθηκε το πεδίο αναφοράς από την αγορά εργασίας σε όλους τους τομείς της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής. Η συγκεκριμένη διεύρυνση οριστικοποιήθηκε με την εμφάνιση δύο νέων αλληλοσυμπληρωματικών στόχων, που καθόρισαν το περιεχόμενο του Τρίτου (1991-1995) και του Τέταρτου (1996-2000) Προγράμματος Δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), σηματοδοτώντας μια νέα φάση της πολιτικής ισότητας στην Ε.Ε. Οι δύο αυτοί στόχοι ήταν οι εξής: η προώθηση των γυναικών στα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά κέντρα αποφάσεων με θετικές δράσεις και η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)⁷⁹, που αποτέλεσε τον πυρήνα των παρεμβάσεων της Ε.Ε. στην Παγκόσμια Διάσκεψη των Γυναικών στο Πεκίνο το 1995.

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997, θεσπίστηκαν σημαντικές διατάξεις σχετικά με την ισότητα των φύλων, ενισχύοντας τις Κοινοτικές αρμοδιότητες στο πεδίο αυτό. Με το Άρθρο 2 η ισότητα των φύλων έγινε ένας από τους στόχους της Κοινότητας, ενώ με το Άρθρο 3 παράγραφος 2 εκφράστηκε η πρόθεση να ενταχθεί η ισότητα σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές. Τελικά εντάχθηκε σε ορισμένες κοινοτικές πολιτικές, όπως της απασχόλησης, της αναπτυξιακής συνεργασίας και της έρευνας, αφού διαπιστώθηκε ότι αυτές δεν ήταν «ουδέτερες» ως προς τις επιπτώσεις τους στο φύλο. Επιπλέον, νομιμοποιήθηκαν έστω και έμμεσα οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών(Άρθρο 141, παράγραφος 4) και απέκτησαν ισχυρή νομική βάση οι κοινοτικές δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο(Άρθρο 13).

Η θεσμοθέτηση μέσω της Συνθήκης του Άμστερνταμ του συντονισμού των εθνικών πολιτικών απασχόλησης των χωρών-μελών της Ε.Ε. οδήγησε το Νοέμβριο του 1997 στη διαμόρφωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση(ΕΣΑ). Η ΕΣΑ

⁷⁸ Το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών ιδρύθηκε το 1989 και αναπτύχθηκε ταχύτατα οργανώνοντας περίπου 3000 οργανώσεις γυναικών από όλα τα κράτη-μέλη. Για τις δράσεις του βλέπε www.womenlobby.org

⁷⁹ Το 1995 διορίστηκαν 5 γυναίκες επίτροποι(25%) που επιχείρησαν την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές(gender mainstreaming), διαδικασία που αναδείχθηκε σταδιακά σε κομβικό στοιχείο της πολιτικής ισότητας. Στον απόηχο των παραπάνω, σε ορισμένα κράτη-μέλη(Βέλγιο,Ιταλία, Γαλλία και Ελλάδα) ψηφίσθηκαν νόμοι που κατοχύρωσαν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο ποσοτώσεις στις υποψηφιότητες στις εθνικές και τοπικές εκλογές (Στρατηγάκη 2008:42).

αποτελεί μια ιστορικά πρωτόγνωρη απόπειρα συντονισμού εθνικών πολιτικών απασχόλησης σε υπερεθνικό επίπεδο, με στόχο την εξασφάλιση ενός υψηλότερου επιπέδου απασχόλησης στην Ε.Ε.. Ειδικότερα, κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990 ο βασικός στόχος της ΕΣΑ ήταν η καταπολέμηση της ανεργίας, ενώ από το 2000 και ύστερα κύριος στόχος της είναι η πλήρης απασχόληση⁸⁰. Στην έκτακτη σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου πήρε την οριστική του μορφή το σχέδιο που σηματοδοτεί την επίσημη έναρξη της ΕΣΑ και το οποίο οργανώθηκε στους παρακάτω 4 πυλώνες:

- στην απασχολησιμότητα,
- στην επιχειρηματικότητα,
- στην προσαρμοστικότητα και
- στις ίσες ευκαιρίες.

Στον πρώτο πυλώνα υιοθετήθηκαν μέτρα που προωθούν τη μετάβαση από παθητικές σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στο πλαίσιο μιας ευρύτερης προβληματικής «διαχείρισης ανθρώπινων πόρων». Στο δεύτερο πυλώνα υιοθετήθηκαν πολιτικές που επιδιώκουν τη συμπίεση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας και διευκολύνουν την ίδρυση και λειτουργία επιχειρήσεων (ιδιαίτερα μικρών και μεσαίων). Στον τρίτο πυλώνα ο προσανατολισμός έγινε σε πολιτικές που αποσκοπούν στην προώθηση ευέλικτων μορφών εργασίας, ενώ στον τέταρτο πυλώνα σε πολιτικές που αποβλέπουν στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης μέσω της υποβοήθησης της εισόδου περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας (Σεφεριάδης 2004:327)⁸¹.

Το 1998 η Ε.Ε. εν όψει του κινδύνου οπισθοχώρησης των πολιτικών ισότητας λόγω λανθασμένης εφαρμογής της ένταξης της ισότητας, επεξεργάζεται μια διπλή στρατηγική (dual track). Η διπλή στρατηγική συνίσταται αφενός στο να εντάσσεται η ισότητα των φύλων συστηματικά σε όλες τις πολιτικές, και αφετέρου στο να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών και να δεσμεύονται αντίστοιχα οι απαιτούμενοι πόροι. Οι θετικές δράσεις είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση της συσσωρευμένης ανισότητας, ενώ η ένταξη της ισότητας απομειώνει τους μηχανισμούς αναπαραγωγής της έμφυλης ανισότητας (Κοκκόλα

⁸⁰ Αναλυτικότερα βλέπε, Μαρία Καραμεσίνη: «Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης» στο: Καραμεσίνη Μ.-Κουζής Γ.(επιμ.) Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg, σελ. 69-120.

⁸¹ Βλέπε σχετικά Σεραφείμ Σεφεριάδης: «Πολιτική και διεκδικητικές συλλογικότητες: Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και η ελληνική περίπτωση» στο: Α.Μοσχονάς-Σ.Κονιόρδος (επιμ.), Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις, Αθήνα: Gutenberg, σελ. 323-357.

1998α).

Το 2000 με τη Συνθήκη της Νίκαιας άρχισε η τελευταία προσπάθεια εμβάθυνσης της Ε.Ε. στην πολιτική ισότητας των φύλων, η οποία συνεχίστηκε με τη συγκρότηση των Ευρωπαϊκών Συνελεύσεων που επεξεργάστηκαν τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και το Σχέδιο Συνταγματικής Συνθήκης⁸².

Οι πολιτικές ισότητας άρχισαν να συρρικνώνονται ως προς τις δράσεις και τους διαθέσιμους πόρους, όταν η διαδικασία εμβάθυνσης διεκόπη λόγω έλλειψης πολιτικής νομιμοποίησης, ενδεικτικά της οποίας είναι τα αρνητικά δημοψηφίσματα στη Γαλλία και την Ολλανδία. Από το 2004 με τη διεύρυνση της Ε.Ε. με 10 νέα μέλη, το φύλο αντιμετωπίζεται όλο και περισσότερο ως βάση διάκρισης ίδιου τύπου με αυτές λόγω φυλετικής και εθνικής καταγωγής, σωματικής ακεραιότητας και σεξουαλικών προτιμήσεων. Επιπλέον, ο στόχος της ισότητας των φύλων υποτάσσεται σταδιακά στο στόχο της ισότητας για όλους.

Το τελευταίο εξειδικευμένο κοινοτικό πρόγραμμα δράσης, που υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2000, ενάντια στο αρνητικό κλίμα που είχε καλλιεργηθεί από μια κακώς εννοούμενη «ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές» (gender mainstreaming), είναι το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων(2001-2005). Το εν λόγω πρόγραμμα επιχείρησε μια ολιστική προσέγγιση της ανισότητας των φύλων, εντοπίζοντας τις εκφάνσεις της σε όλα τα πεδία που συγκροτούν τη σύγχρονη ιδιότητα του πολίτη, δηλαδή την οικονομική, την κοινωνική, την πολιτική, την αστική και την πολιτισμική όψη της. Το κείμενο που συνόδευσε πολιτικά το πρόγραμμα, δηλαδή η Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων, αναφέρεται πρώτη φορά στην ισότητα των φύλων και όχι στην ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως ήταν η παράδοση των κοινοτικών προγραμμάτων μέχρι τότε.

Το 2005 η σειρά των κοινοτικών προγραμμάτων ίσων ευκαιριών σταμάτησε οριστικά λόγω της ενσωμάτωσης του φύλου στις άλλες πηγές διάκρισης⁸³. Το 2006 η

⁸² Σύμφωνα με την Emanuela Lombardo η ένταξη της ισότητας σε αυτά τα δύο κοινοτικά κείμενα ήταν ελλιπής, αν όχι ανύπαρκτη, αφού δεν φαίνεται να έχει επηρεαστεί ο βασικός προσανατολισμός τους, ούτε και οι θεσμικές διαδικασίες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Αναλυτικότερα βλέπε Emanuela Lombardo: «Η ένταξη της ισότητας των φύλων στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και το Ευρωπαϊκό Σύνταγμα», στο: Μ. Στρατηγάκη(επιμ.), Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, σελ.65-93. Ειδικότερα για τις 5 προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για να εφαρμοστεί σωστά η ένταξη της διάστασης του φύλου βλέπε σελ.68-71.

⁸³ Συγκεκριμένα, στο πρόγραμμα δράσης PROGRESS για την «ισότητα για όλους» συγχωνεύθηκαν όλες

Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα των Φύλων όπου και συμπεκνώθηκαν οι ευρωπαϊκές πολιτικές κατευθύνσεις στον τομέα της ισότητας των φύλων. Τα 6 πεδία προτεραιότητας που όρισε ο Χάρτης είναι τα εξής:

1. η επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών,
2. η ενίσχυση του συνδυασμού εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής,
3. η προώθηση της ίσης συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων,
4. η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της σωματεμπορίας,
5. η κατάργηση των κοινωνικών στερεοτύπων του φύλου και
6. η προώθηση της ισότητας εκτός της Ε.Ε. .

Να αναφερθεί επίσης ότι το 2006 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ίδρυσε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Φύλου, διατηρώντας έτσι έναν «εξειδικευμένο» μηχανισμό για την ισότητα των φύλων.

Στις μέρες μας είναι σε εξέλιξη το πρόγραμμα PROGRESS που ξεκίνησε το 2007 και αναμένεται να ολοκληρωθεί το 2013. Το PROGRESS στηρίζει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων και προωθεί την ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων σε όλες τις πολιτικές της Ε.Ε.. Επίσης, σε εξέλιξη βρίσκεται και η Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, που αποτελεί το πρόγραμμα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων για το διάστημα 2010-2015. Ακολουθεί τη διττή προσέγγιση συγκεκριμένων πρωτοβουλιών και την ένταξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις πολιτικές και δραστηριότητες της Ε.Ε.⁸⁴ .

Από τα ανωτέρω διαφαίνεται ότι, όταν υπήρξε «σύμπτωση» με τις ευρύτερες οικονομικές προτεραιότητες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, η πολιτική ισότητας των φύλων αναπτύχθηκε, οι εξελίξεις επιταχύνθηκαν και τα μέτρα παρέμβασης επενδύθηκαν με σημαντικούς οικονομικούς πόρους. Επί παραδείγματι, η ανάγκη διεύρυνσης της μισθωτής εργασίας προϋπέθετε την ισότιμη πρόσβαση περισσότερων γυναικών σε αυτήν. Παράλληλα όμως, η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί και προϋπόθεση της ισότητας των φύλων. Επιπροσθέτως, σε κάθε φάση ανάπτυξης της πολιτικής εγκυμονούσαν οι κίνδυνοι οπισθοχώρησης, από τη στιγμή που

οι κοινοτικές δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων όχι μόνο λόγω φύλου αλλά και λόγω εθνικής και φυλετικής καταγωγής, αναπηρίας και σεξουαλικών προτιμήσεων. Με το ίδιο σκεπτικό μάλιστα, σχεδιάστηκε και το «2007-Ευρωπαϊκό Έτος Ισότητας για Όλους», στο οποίο η ισότητα των φύλων υποβαθμίστηκε δραστικά.

⁸⁴ Βλέπε: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=418>

το κοινωνικο-πολιτικό περιβάλλον δημιουργούσε εκ των πραγμάτων εμπόδια και αντιστάσεις στην εφαρμογή των μέτρων. Ας μην ξεχνάμε άλλωστε, όπως έυστοχα επισημαίνει η Στρατηγάκη, ότι «η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση ως πολιτικό σχέδιο και η ευρωπαϊκή διοίκηση ως μηχανισμός δεν είναι απαλλαγμένες από τις έμφυλες ιεραρχίες οι οποίες αποτελούν εγγενές στοιχείο τους και εμποδίζουν την ισότητα» (Στρατηγάκη 2008:60).

2.2 Τα αποτελέσματα του προγράμματος EQUAPOL

Το διακρατικό ερευνητικό πρόγραμμα EQUAPOL που τιτλοφορείται: «Δημόσιες πολιτικές για την ισότητα των φύλων: Μια συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων», εντάσσεται στις δράσεις του Πέμπτου Προγράμματος-Πλαισίου για την έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη [Fifth Framework Programme of the European Union for Research and Technological Development (RTD)]. Υπάγεται επίσης στην Κεντρική Δράση(Δράση-Κλειδί, Key Action) που υιοθετήθηκε το 1999 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και είχε ως θέμα τη βελτίωση της κοινωνικο-οικονομικής γνωσιακής βάσης ("Improving the socio-economic knowledge base"). Η Δράση αυτή στόχευε πρώτον, στο να βελτιώσει την κατανόηση των διαρθρωτικών αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στην ευρωπαϊκή κοινωνία, δεύτερον, στο να εντοπίσει τρόπους διαχείρισης αυτών των αλλαγών και τρίτον, στο να προωθήσει την ενεργό ανάμειξη των Ευρωπαίων πολιτών στη διαμόρφωση του μέλλοντός τους⁸⁵.

Το ερευνητικό αυτό έργο αποτελείτο από μελέτες περιπτώσεων των πολιτικών ισότητας των φύλων στις παρακάτω οκτώ χώρες: Βέλγιο, Γαλλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Λιθουανία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο. Στην παρούσα ενότητα θα ασχοληθούμε με τις επιδράσεις τόσο της πολιτικής της Ε.Ε. όσο και της διεθνούς πολιτικής στις εθνικές στρατηγικές ένταξης της ισότητας των φύλων στη δημόσια πολιτική (gender mainstreaming). Επίσης θα εξετάσουμε τις ομοιότητες και τις διαφορές ανάμεσα στην ευρωπαϊκή πολιτική και τις πολιτικές των κρατών-μελών που συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Τέλος, θα ασχοληθούμε με την πρόοδο που συντελέστηκε στην εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές των

⁸⁵ Αναλυτικότερα βλέπε: EU Research on social sciences and humanities, Gender-sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact, EQUAPOL, State of Art, EUR 21324 (ιστότοπος: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/equapol_eur21324_ok.pdf).

χωρών που ερευνά το πρόγραμμα.

2.2.1 Οι επιδράσεις της Ε.Ε. και της διεθνούς πολιτικής στις εθνικές πολιτικές

Σε γενικές γραμμές, όπως επισημαίνει η Braithwaite⁸⁶, η πολιτική ισότητας της Ε.Ε. έχει προσδώσει νομιμοποίηση και αξιοπιστία στις προσπάθειες για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε εθνικό επίπεδο. Μάλιστα σε μερικές χώρες, όπως στην Ιρλανδία και στο Βέλγιο, λειτούργησε ως καθοριστικός παράγοντας της αλλαγής.

Ανεξάρτητα από το επίπεδο στο οποίο βρίσκονταν οι χώρες αναφορικά με τα ζητήματα νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων, η σχετική ευρωπαϊκή νομοθεσία είχε ιδιαίτερα θετική επίδραση στην ανάπτυξη των εθνικών πολιτικών. Συνεπώς, τόσο οι χώρες που παρουσίαζαν καθυστέρηση στα συγκεκριμένα ζητήματα, όπως η Ιρλανδία και η Ελλάδα, όσο και οι πιο προηγμένες χώρες, ιδιαίτερα η Σουηδία, ευνοήθηκαν από την ευρωπαϊκή νομοθεσία, η οποία επέδρασε θετικά ακόμα και στο Ηνωμένο Βασίλειο, παρά τις αντιφατικές γνώμες που εξέφρασαν οι αρμόδιοι φορείς. Στα νέα κράτη-μέλη, η εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας με το ευρωπαϊκό κεκτημένο έχει συμβάλει αποφασιστικά στη δημιουργία θεσμικών οργάνων και μηχανισμών που υποστηρίζουν τους στόχους της ισότητας των φύλων. Στη Λιθουανία, για παράδειγμα, οι φορείς πολιτικής ισότητας των φύλων αναγνωρίζουν τη θετική επίδραση των ενταξιακών διαπραγματεύσεων, αλλά επίσης σημειώνουν ότι τα ζητήματα ισότητας καθυστέρησαν να ενσωματωθούν στην πολιτική ατζέντα αφού δόθηκε προτεραιότητα στις κοινωνικές και οικονομικές μεταρρυθμίσεις.

Δυναμικά στην ανάπτυξη της εθνικής πολιτικής σε πολλές χώρες και σε συγκεκριμένα πεδία πολιτικής, όπως σε αυτό της εκπαίδευσης, επέδρασε η οικονομική υποστήριξη της Ε.Ε. για θετικές δράσεις και μέτρα ισότητας των φύλων. Ιδιαίτερα σημαντική θεωρείται η συνεισφορά των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων για τη χρηματοδότηση των θετικών δράσεων και των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες, στο Βέλγιο, στην Ελλάδα, στην Ιρλανδία, στην Ισπανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Επιπλέον, κατά τη διαμόρφωση των εθνικών προγραμμάτων, οι οργανισμοί ισότητας και οι γυναικείες οργανώσεις κατάφεραν να χρησιμοποιήσουν έναν συνδυασμό

⁸⁶ Βλέπε σχετικά, Mary Braithwaite «Οι επιδράσεις της ευρωπαϊκής πολιτικής ισότητας των φύλων στα κράτη-μέλη: Τα αποτελέσματα του προγράμματος EQUAPOL, στο: Μ.Στρατηγάκη(επιμ.)Πολιτικές Ισότητας των φύλων,Αθήνα: Gutenberg,ΚΕΚΜΟΚΟΠ,σελ.159-177.

πολιτικών και τεχνικών επιχειρημάτων, ώστε να υποστηρίξουν την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές και στο σχεδιασμό μέτρων ίσων ευκαιριών.

Όμως από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, καθώς και οι σχετικές αναφορές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παρακολούθηση των αποφάσεών του, αποδυναμώθηκαν. Οι εξελίξεις αυτές οδήγησαν τους φορείς στο να διαπιστώσουν ότι υπάρχει μια τάση προς περισσότερο ήπια νομοθεσία και προς λιγότερο προοδευτική πολιτική ατζέντα για θέματα ισότητας. Αυτή η τάση εμφανίζει την προσέγγιση για την ένταξη της διάστασης του φύλου να στερείται σαφών στόχων εν συγκρίσει με άλλες προσεγγίσεις για την ισότητα των φύλων που εμφανίζονται να έχουν ξεκάθαρους στόχους⁸⁷. Όπως έδειξε και η έρευνα, η προώθηση των θετικών δράσεων από την Ε.Ε. έχει υποχωρήσει. Επίσης, φαίνεται ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου συνδέεται με την υποβάθμιση των θετικών δράσεων ως εργαλείου της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα⁸⁸. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση της Ισπανίας όπου εκφράστηκε η άποψη ότι η επιτάχυνση του ρυθμού ένταξης της διάστασης του φύλου συνοδεύτηκε από μια συστηματική περικοπή των προγραμμάτων θετικής δράσης.

Οι εθνικοί φορείς ισότητας, ωστόσο, εκφράζουν αντιφατικές απόψεις ως προς την επίδραση της πολιτικής ισότητας των φύλων της Ε.Ε. στις εθνικές πολιτικές. Άτομα που εμπλέκονται σε αυτές δηλώνουν απογοητευμένα και δυσαρεστημένα για την κατεύθυνση και τους ρυθμούς που η ευρωπαϊκή πολιτική ισότητας των φύλων ακολουθεί. Ενώ αναγνωρίζεται σαφώς, τόσο η επίδραση της ευρωπαϊκής στρατηγικής

⁸⁷ Έτσι η νομοθεσία της ίσης μεταχείρισης σκοπεύει πρωτίστως να αντιμετωπίσει τη διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας, ενώ τα μέτρα θετικής δράσης αποσκοπούν στην αντιμετώπιση συγκεκριμένων προβλημάτων, όπως είναι το γεγονός ότι η φτώχεια είναι «γυναικεία υπόθεση», ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στην πολιτική ή ότι είναι κατεξοχήν θύματα της ενδοοικογενειακής βίας.

Ειδικότερα για την ενδοοικογενειακή βία και τη διεθνική σωματεμπορία βλέπε Καίτη Παπαρρήγα-Κωσταβάρα «Διεθνείς και ευρωπαϊκές πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών: ενδοοικογενειακή βία και διεθνική σωματεμπορία», στο: Μ.Στρατηγάκη(επιμ.) Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, σελ. 125-158.

⁸⁸ Σύμφωνα με την Daly υπάρχουν δύο πιθανές εξηγήσεις για την τάση περιορισμού της ένταξης της διάστασης του φύλου στις τεχνικές ανάλυσης με βάση το φύλο. Η πρώτη είναι ότι η διακριτότητα της σε σχέση με τις άλλες δύο πιο παραδοσιακές στρατηγικές δεν είναι τόσο μεγάλη, όσο θα μπορούσε να είναι, με αποτέλεσμα τα μεταξύ τους όρια να είναι ασαφή. Η δεύτερη πιθανή εξήγηση έχει να κάνει με τη γενική έλλειψη πολιτικής δέσμευσης στην ισότητα των φύλων εκ μέρους των κυβερνήσεων και των υπευθύνων για τη χάραξη της πολιτικής, με αποτέλεσμα να διευκολύνεται η εστίαση σε τεχνικές άσκησης πολιτικής και σε διαδικασίες, εις βάρος στόχων που αντιμετωπίζουν τα δομικά στοιχεία της ανισότητας των φύλων. Αναλυτικότερα βλέπε, Mary Daly «Διακρατικές συγκρίσεις ως προς την ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές: Τα αποτελέσματα του προγράμματος EQUAPOL», στο: Μ.Στρατηγάκη(επιμ.) Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, σελ. 181-213.

για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις εθνικές στρατηγικές, όπως στο Βέλγιο και στην Ιρλανδία, όσο και η σημαίνουσα θέση της λόγω υποστήριξής της από την Ε.Ε., ακόμα και στη Σουηδία, εκφράζονται αμφιβολίες ως προς το κατά πόσον έχει επιδράσει θετικά στο σύνολο της εθνικής πολιτικής.

Σε αρκετές χώρες διατυπώθηκε η γνώμη ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι αρκετά υποτονική για να είναι αποτελεσματική. Επιπλέον, λόγω της απαιτούμενης γραφειοκρατίας και του ενδεχόμενου κινδύνου να προκαλέσει ανταγωνισμό ανάμεσα στις υπηρεσίες, μπορεί να επιφέρει και αρνητικά αποτελέσματα. Ακόμα και στη Σουηδία, όπου η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί κύρια εθνική στρατηγική, η υποστήριξη της Ε.Ε. θεωρήθηκε ότι είχε θετική επίδραση, όχι γιατί συνέβαλε ουσιαστικά στο σχεδιασμό της πολιτικής, αλλά επειδή προσέδωσε κύρος στην εθνική πολιτική.

Προχωρώντας παραπέρα, οι επιδράσεις της διεθνούς πολιτικής στις εθνικές πολιτικές απορρέουν από τρεις διαφορετικές πηγές, τις οποίες θα αναλύσουμε στη συνέχεια.

Η πρώτη έγκειται στην Παγκόσμια Συνδιάσκεψη Γυναικών που έλαβε χώρα στο Πεκίνο το 1995. Οι προετοιμασίες που οδήγησαν σε αυτήν, όπως αναφέρει χαρακτηριστικά και η Braithwaite⁸⁹, έδωσαν σημαντική ώθηση στην πολιτική ισότητας των φύλων στην Ευρώπη και ιδιαίτερα στη στρατηγική ένταξης της διάστασης του φύλου στους ευρωπαϊκούς θεσμούς και στα κράτη-μέλη. Άλλωστε, κεντρικό στοιχείο της Πλατφόρμας Δράσης της Συνδιάσκεψης του Πεκίνου, που έχουν συνυπογράψει όλες οι χώρες της Ε.Ε., είναι η εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου. Η Συνδιάσκεψη του Πεκίνου⁹⁰ αποτελεί ένα σημείο καμπής στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων στην Ε.Ε. και προώθησε σημαντικά τη σύγκλιση σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η δεύτερη εντοπίζεται στις διεθνείς εμπειρίες, που είχαν σημαντική επίδραση στην ανάπτυξη εργαλείων και μεθόδων για την ένταξη της διάστασης του φύλου. Αναφορικά με τα εργαλεία, αυτά σχετίζονταν με την ανάλυση με την οπτική του φύλου (gender

⁸⁹ Όπως παραπάνω Mary Braithwaite..., σελ. 163.

⁹⁰ Να αναφερθεί ότι η Συνδιάσκεψη του Πεκίνου συνέπεσε χρονικά με την τέταρτη διεύρυνση της Ε.Ε., δηλαδή με την από 1/1/1995 προσχώρηση της Σουηδίας, της Φινλανδίας και της Αυστρίας σε αυτήν, ενώ την ίδια χρονιά λαμβάνει χώρα και νέο αρνητικό δημοψήφισμα των Νορβηγών. Αναλυτικότερα βλέπε: Fritz Breuss (WIFO- Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, (Austrian Institute of Economic Research)), The Fourth Enlargement of the European Union: Austria, Finland and Sweden Join the EU, στον ιστότοπο <http://ideas.repec.org/a/wfo/monber/y1995i2p105-125.html>.

analysis), την εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο (gender impact assessment) και, πιο πρόσφατα, την ένταξη της ισότητας στα δημόσια οικονομικά (gender budgeting), για την οποία σημαντικές προσπάθειες έγιναν από το Ινστιτούτο Emakunde⁹¹ της Ισπανίας.

Η τρίτη, τέλος, βρίσκεται στις ειδικές επιδράσεις ορισμένων διεθνών φορέων και περιφερειακών οργανισμών, πολλοί από τους οποίους ναι μεν υιοθέτησαν την ένταξη της διάστασης του φύλου ως στρατηγική, αλλά παράλληλα έδωσαν έμφαση στα δικαιώματα, στην ενδυνάμωση των γυναικών και στις θετικές δράσεις. Στη Λιθουανία, για παράδειγμα, οι θετικές διεθνείς επιδράσεις θεωρούνται αποτέλεσμα της υποστήριξης του Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών για την Ανάπτυξη, του Σουηδικού Οργανισμού Διεθνούς Ανάπτυξης, του Συμβουλίου των Σκανδιναβικών Χωρών, του Ταμείου Ανοιχτής Κοινωνίας καθώς επίσης και του Προγράμματος της Ε.Ε. για την Υποστήριξη των Χωρών της Ανατολικής και Κεντρικής Ευρώπης⁹². Εντοπίζονται στην ανάπτυξη δικτύων, στη συλλογή πληροφοριών, στην απόκτηση γνώσης και στην αναταλλαγή εμπειριών σχετικά με τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα των φύλων. Η έρευνα έδειξε ότι στη Λιθουανία, ως αποτέλεσμα των πολλαπλών εξωτερικών επιδράσεων υπάρχουν διαφορετικές, αν όχι αντιφατικές προοπτικές για την ισότητα των φύλων.

Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται ότι οι επιδράσεις της διεθνούς πολιτικής στις εθνικές πολιτικές ήταν στο σύνολό τους θετικές.

2.2.2 Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των εθνικών πολιτικών και των πολιτικών της Ε.Ε.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο υπάρχει μια πολυμορφία ως προς την κατάσταση και τα συστατικά στοιχεία της πολιτικής για την ισότητα των φύλων. Στις χώρες που μελετήθηκαν μέσω του EQUAPOL διαπιστώθηκε ότι η εν λόγω πολυμορφία υφίσταται και στις εθνικές πολιτικές. Ναι μεν υπάρχουν κοινά σημεία και γενικές τάσεις στο

⁹¹ Περισσότερες πληροφορίες για το Ινστιτούτο Emakunde στο <http://www.sare-emakunde.com/>.

⁹² Πρόκειται για το πρόγραμμα Phare, το οποίο είναι ένα πρόγραμμα κοινοτικής βοήθειας στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και αποτελεί το κύριο χρηματοδοτικό μέσο της προενταξιακής στρατηγικής για τις χώρες αυτές, οι οποίες είναι υποψήφιες για προσχώρηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Βλέπε σχετικά: http://europa.eu/legislation_summaries/enlargement/2004_and_2007_enlargement/e50004_el.htm.

σύνολο των οκτώ χωρών, αλλά σημειώνονται επίσης και σημαντικές διαφορές.

Ο δυναμικός χαρακτήρας της Ε.Ε. στον τομέα της ισότητας των φύλων, σε συνδυασμό με την αλληλεξάρτηση των ευρωπαϊκών και εθνικών συστημάτων διακυβέρνησης στην Ε.Ε. περιπλέκουν αναπόφευκτα τα πράγματα. Οι δε διαφορές και ομοιότητες που υπάρχουν δεν είναι στατικές, αλλά αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Παρακάτω θα επιχειρήσουμε να παρουσιάσουμε συνοπτικά τις βασικότερες ομοιότητες και διαφορές των πολιτικών ισότητας στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. αφενός ως προς τους στόχους και τα μέσα άσκησης της πολιτικής, και αφετέρου ως προς τα θεσμικά όργανα και τους φορείς της.

Αναφορικά με τους στόχους της πολιτικής, οι διαφορές που είναι ορατές μεταξύ των υπό μελέτη χωρών και της Ε.Ε. αντιστοιχούν στις αντιφάσεις των στόχων της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων. Η Ε.Ε. για παράδειγμα, μοιάζει με τη Σουηδία ως προς την υιοθέτηση της ισότητας ως πρωταρχικού στόχου, στην επίτευξη του οποίου πρέπει να συμβάλλουν όλες οι πολιτικές και τα προγράμματα δράσης. Ωστόσο η διαφοροποίηση με τη Σουηδία έγκειται στο ότι ο στόχος της ισότητας σε συγκεκριμένα πεδία πολιτικής της Ε.Ε., όπως η εκπαίδευση και η κοινωνική προστασία, δεν συνάδει με το γενικό στόχο. Στο σημείο αυτό η πολιτική της Ε.Ε. μοιάζει περισσότερο με εκείνης του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου ο στόχος της ισότητας των φύλων συνδέεται κυρίως με άλλους γενικούς στόχους και συγκεκριμένα με την αύξηση της απασχόλησης και της παραγωγικότητας. Η φαινομενική αυτή αντίφαση δικαιολογείται από τη χρονική στιγμή κατά την οποία διατυπώθηκαν οι συγκεκριμένοι στόχοι. Η επεξεργασία, άλλωστε, των γενικών στόχων της πολιτικής ισότητας των φύλων της Ε.Ε. έγινε το 1996, όταν δηλαδή ήταν ισχυρή η επιρροή του διεθνούς κλίματος των Σκανδιναβικών χωρών. Οι πολιτικές της Ε.Ε. του 2008 για την εκπαίδευση και την κοινωνική προστασία, εκπονήθηκαν στο πλαίσιο των προτεραιοτήτων της Λισσαβόνας(2000), ακολουθώντας κατά βάση διαφορετική φιλοσοφία, όπως αυτή του Ηνωμένου Βασιλείου.

Ειδικότερα, όσον αφορά το στόχο της ένταξης της διάστασης του φύλου, οι εθνικές πολιτικές αποτελούν ένα αμάλγαμα στοιχείων που συγκροτούν την πολιτική της Ε.Ε., της οποίας η θεωρία απέχει από την πράξη. Ενώ υποτίθεται πως ο στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι όλες οι πολιτικές και τα προγράμματα της Ε.Ε. συμβάλλουν στη μείωση των ανισοτήτων, στη βελτίωση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και

στην αντιμετώπιση των δομικών αιτιών της ανισότητας των φύλων, όπως συμβαίνει στη Σουηδία, στην πράξη τα πράγματα είναι διαφορετικά. Ο στόχος είτε εφαρμόζεται ως στόχος καθεαυτό, είτε χρησιμοποιείται για την επίτευξη άλλων στόχων, όπως είναι η διεύρυνση της αγοράς εργασίας και η αύξηση της παραγωγικότητας. Τόσο στην επιχειρηματολογία, όσο και στην πρακτική της ευρωπαϊκής πολιτικής, όταν η ισότητα των φύλων ευνοεί την αύξηση της παραγωγικότητας, τότε καθίσταται όλο και πιο σημαντική.

Προχωρώντας παραπέρα, η νομοθεσία κατά των διακρίσεων στην απασχόληση και στην εκπαίδευση αποτελεί ένα από τα συνήθη μέσα άσκησης πολιτικής για την ισότητα των φύλων, τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Εκτός από τα προαναφερθέντα πεδία που κάλυπταν οι Οδηγίες της Ε.Ε., κάποιες χώρες επέκτειναν τη νομοθεσία για την ισότητα και σε χώρους πέραν των πεδίων αυτών, όπως στην πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες και υποδομές (περίπτωση Ιρλανδίας) και στην ιδιωτική σφαίρα (περίπτωση Ισπανίας). Κάτι ανάλογο συνέβη και στις προσεγγίσεις της ίσης μεταχείρισης και των θετικών δράσεων. Τα μέτρα θετικής δράσης που αρχικά στόχευαν στην απασχόληση των γυναικών και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου εφαρμόζονται τώρα τόσο στην ιδιωτική σφαίρα, όπως για την ενδοοικογενειακή βία στην Ισπανία, όσο και στη δημόσια, πέραν της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Οι σημαντικές αυτές αλλαγές αποτέλεσαν τμήμα της διαδικασίας εξέλιξης των πολιτικών ισότητας των φύλων στην Ευρώπη. Να σημειωθεί επίσης, ότι οι συγκεκριμένες εξελίξεις σε εθνικό επίπεδο προηγήθηκαν αυτών σε ευρωπαϊκό. Μόλις το 2004 πραγματοποιήθηκε η έκδοση Οδηγίας για την ισότητα των φύλων στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.

Σε ορισμένες εθνικές νομοθεσίες, για παράδειγμα στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία, η ενσωμάτωση των θετικών δράσεων οδήγησε κάποιες από τις εθνικές πολιτικές πέραν της νομοθεσίας της Ε.Ε.. Επιπλέον, πολλές από τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου προκάλεσαν δυσκολίες στη μείωση των δομικών ανισοτήτων του φύλου και στην εισαγωγή θετικών δράσεων. Ένα άλλο χαρακτηριστικό μέσο που χρησιμοποιείται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι η εκπόνηση σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, που καθορίζουν λεπτομερώς στόχους και μέτρα σε διάφορους χώρους, καθώς και θεσμικές ευθύνες για την εφαρμογή των μέτρων. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Braithwaite: «Πολλά από τα εθνικά και ευρωπαϊκά σχέδια

δράσης, οργανωμένα κατά άξονες προτεραιότητας ή αρμοδιότητας κατά φορείς (υπηρεσίες της Επιτροπής ή υπουργεία), αποτελούσαν ένα συνεκτικό και συστηματικό πλαίσιο για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση των στόχων και των δράσεων που προωθούσαν την ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές»⁹³.

Τα ετήσια προγράμματα εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής και η Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων, που αποσκοπούσαν στο να εμπνεύσουν παρόμοιες πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο, απέβησαν αναποτελεσματικά ως εργαλεία ένταξης της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή πολιτική. Ομοιότητες παρατηρούνται στο σημείο αυτό σε ορισμένες από τις υπό μελέτη χώρες, που είτε υιοθέτησαν καταρχήν εθνικά σχέδια, όπως έκαναν το Βέλγιο και η Λιθουανία στην προσπάθειά τους να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις της Ε.Ε., είτε δεν κατάφεραν να τα συνεχίσουν, όπως έγινε με την εθνική στρατηγική ισότητας της κυβέρνησης Ζοσπέν στην Γαλλία. Ξεχωριστή είναι η περίπτωση της Ισπανίας, που διαφέρει όχι μόνο λόγω της μακροχρόνιας παράδοσης στα σχέδια ισότητας, αλλά και λόγω του ότι τα σχέδια ισότητας υλοποιούνται από θεσμικούς φορείς που διαθέτουν επαρκή χρηματοδότηση.

Κύριο εργαλείο της ένταξης της διάστασης του φύλου στη Σουηδία συνιστά η ανάλυση κατά φύλο και η αποτίμηση ή εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο, που αποτελούν συγχρόνως και βασικά στοιχεία της πολιτικής ισότητας της Ε.Ε.. Κατά τη δεκαετία του 1990 υιοθετήθηκε και από άλλες χώρες όπως ο Καναδάς, ενώ συμπεριελήφθη στη στρατηγική ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές του Συμβουλίου της Ευρώπης. Επιπροσθέτως, η αποτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο αποτέλεσε ένα ιδιαίτερα σημαντικό εργαλείο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία.

Τέλος, να αναφερθεί ότι οι μηχανισμοί διαβούλευσης για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στην Ε.Ε. ενισχύθηκαν με τη συνεργασία των βασικών θεσμικών οργάνων κατά το συντονισμό και την παρακολούθηση της στρατηγικής. Τα βασικά αυτά θεσμικά όργανα δεν είναι άλλα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Επίσης, δημιουργήθηκε η Ομάδα Ανώτατων Στελεχών για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Πολιτικές, που αποτέλεσε έναν ακόμα μηχανισμό διαβούλευσης μεταξύ Ε.Ε. και κρατών-μελών. Την ομάδα αυτή που

⁹³ Όπως παραπάνω Mary Braithwaite..., σελ. 168.

συνεδριάζει δύο φορές το χρόνο κατά τη σύνοδο της Προεδρίας της Ε.Ε., απαρτίζουν εκπρόσωποι εθνικών κυβερνήσεων και αξιωματούχοι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Εντούτοις, δεν αναπτύχθηκαν οι μηχανισμοί διαβούλευσης που περιλαμβάνουν μη κυβερνητικούς φορείς, ενώ περιθωριοποιήθηκαν οι υπάρχοντες, όπως η Συμβουλευτική Επιτροπή και τα δίκτυα εμπειρογνομόνων.

Όσον αφορά τη βασική θεσμική δομή της ισότητας στην Ε.Ε., είναι παρόμοια με την αντίστοιχη των οκτώ χωρών του EQUAPOL. Μία συγκεκριμένη ομάδα ή τμήμα έχει την ευθύνη για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της πολιτικής για την ισότητα των φύλων. Στο ευρωπαϊκό επίπεδο, κατ'αντιστοιχία με το εθνικό, η Μονάδα Ίσων Ευκαιριών της Γενικής Διεύθυνσης για την Απασχόληση δεν μπορεί να επιβληθεί στις άλλες υπηρεσίες της Επιτροπής, ενώ βρίσκεται σε σχετικά χαμηλό επίπεδο στην υπηρεσιακή ιεραρχία.

Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προσομοιάζει με εκείνον των εθνικών παρατηρητηρίων για την ισότητα⁹⁴. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρακολουθεί την εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ισότητα και μπορεί να ασκεί αγωγή στα κράτη-μέλη για μη εναρμόνιση ή μη εφαρμογή των Οδηγιών της Ε.Ε.. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην κατοχύρωση του πεδίου εφαρμογής της ευρωπαϊκής νομοθεσίας σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Τις υπάρχουσες δομές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής συμπληρώνει η δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για το Φύλο⁹⁵, που όμως έχει συμβουλευτικό μόνο ρόλο και σαφώς μικρότερη δυνατότητα παρέμβασης στην αναπτυξη και την εφαρμογή της πολιτικής. Η δημιουργία αυτού του Ινστιτούτου σε συνθήκες υποχώρησης της ισότητας μέσα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και χωρίς επιπρόσθετους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους ενέχει τον κίνδυνο υποβάθμισης της πολιτικής.

Στην Ε.Ε. απουσιάζει ένας αρμόδιος επίτροπος ή γενικός διευθυντής για την ισότητα των φύλων, σε επίπεδο ισότιμο με τις υπουργούς που υπάρχουν για το φύλο στο Βέλγιο, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η ισότητα των φύλων ήταν παραδοσιακά ευθύνη του ή της επιτρόπου για την Απασχόληση και τις Κοινωνικές Υποθέσεις, όπως συμβαίνει στη Λιθουανία, και αποτελεί ένα μικρό τμήμα ενός εκτεταμένου χαρτοφυλακίου, που καλύπτει ολόκληρο το φάσμα της πολιτικής απασχόλησης και της

⁹⁴ Για παράδειγμα της Λιθουανίας, της Σουηδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου.

⁹⁵ Κατ'αναλογίαν του Ινστιτούτου Ισότητας του Βελγίου.

κοινωνικής πολιτικής. Σήμερα, η θέση αυτή που είναι σχετικά περιφερειακή, φέρει τον τίτλο «Επίτροπος για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και τις Ίσες Ευκαιρίες» και δεν συμμετέχει στο «στενό κύκλο» των επιτρόπων που έχουν ονομασθεί «αντιπρόεδροι της Ε.Ε.». Αξίζει να σημειωθεί μάλιστα ότι ο ορισμός αρμοδιότητας και η απόδοση ευθύνης είναι από τα πιο βασικά στοιχεία της ένταξης της διάστασης του φύλου, όπως την επεξεργάστηκε το Συμβούλιο της Ευρώπης το 1998⁹⁶.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τις υπηρεσίες της και οι επίσημοι εκπρόσωποι των κυβερνήσεων των κρατών-μελών, οι οποίοι συμμετέχουν στις διάφορες επιτροπές, συνιστούν τον κύριο φορέα της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων. Αλλα θεσμικά όργανα που γνωμοδοτούν αλλά θεωρούνται όλο και περισσότερο περιφερειακά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών και οι ευρωπαϊκές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων. Η Ε.Ε. φαίνεται συνεπώς να συνδυάζει στοιχεία από καταστάσεις που παρατηρούνται σε διάφορες χώρες. Από τη μια πλευρά ενστερνίζεται τα χαρακτηριστικά χωρών όπως η Γαλλία και η Ισπανία, όπου η κυβέρνηση έχει ένα σχεδόν πλήρες μονοπώλιο της δημόσιας πολιτικής για την ισότητα των φύλων και από την άλλη, ασπάζεται στοιχεία χωρών όπως της Ιρλανδίας, της Σουηδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου υπάρχουν επίσημα αναγνωρισμένα συμβουλευτικά όργανα για τις γυναικείες υποθέσεις ή την ισότητα των φύλων με περιφερειακή ή εθνική εμβέλεια.

Σχετικά με τους φορείς, σε επίπεδο Ε.Ε. είναι εμφανής η θετική επίδραση πανεπιστημιακών, εμπειρογνομόνων και γυναικών πολιτικών σε υψηλά αξιώματα, όπως συμβαίνει στο Βέλγιο και στην Ελλάδα. Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990 καθοριστική για την ανάπτυξη της πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο υπήρξε η δημιουργία των ευρωπαϊκών δικτύων εμπειρογνομόνων για τη συγκέντρωση γνώσης και πληροφόρησης σχετικά με τις εξελίξεις στα κράτη-μέλη. Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί διαδραμάτισαν θετικό ρόλο, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, ειδικά σε ορισμένες χώρες-μέλη. Κατά τα έτη 1995 με 1999 η συμμετοχή πέντε γυναικών επιτρόπων στην Επιτροπή, έδωσε σημαντική ώθηση στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε κρίσιμα πεδία πολιτικής. Στη συνέχεια, το 1999 έως το 2004, η ελληνίδα επίτροπος Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων Άννα Διαμαντοπούλου,

⁹⁶ Βλέπε: COUNCIL OF EUROPE (1998), Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practises, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Council of Europe, Strasbourg.

υποστήριξε δυναμικά τα γυναικεία δικαιώματα και την ισότητα των φύλων, αλλά όπως επισημαίνει η Braithwaite⁹⁷, η επιρροή της περιορίστηκε τόσο λόγω της θεσμικής θέσης που είχε στην ιεραρχία της Επιτροπής, όσο και εξαιτίας του αρνητικού πολιτικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο έπρεπε να αναπτυχθεί η ισότητα των φύλων. Την ίδια περίοδο επίσης, ένδειξη της σχετικής αδυναμίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου να επηρεάσει την ανάπτυξη και την εφαρμογή της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, αποτελεί η εμπλοκή δυναμικών γυναικών πολιτικών στην Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου⁹⁸. Όπως συνέβη και σε εθνικό επίπεδο, πρόσωπα με επιρροή έπαιξαν σημαντικό ρόλο σε κρίσιμες στιγμές για την ισότητα. Χωρίς όμως την ύπαρξη σταθερής θεσμικής υποστήριξης και κατάλληλων μηχανισμών, η επιρροή τους ήταν βραχύβια και περιορίστηκε σε συγκεκριμένους τομείς.

2.2.3 Πρόοδος στην εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές

Όπως είδαμε παραπάνω, όλες οι χώρες δεσμεύτηκαν να εντάξουν τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ωστόσο διαφοροποιήθηκαν, πρώτον ως προς το βαθμό κατά τον οποίο αυτή η δέσμευση έγινε πράξη και δεύτερον ως προς τις μεθόδους ή τις στρατηγικές που χρησιμοποιήθηκαν για την υλοποίησή της. Πριν προχωρήσουμε στην ομαδοποίηση των χωρών με κριτήριο την πρόοδο που έχουν σημειώσει στην εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, κρίνεται χρήσιμο να αναφερθούμε σε κάποια επιπλέον στοιχεία.

Παρατηρείται μία γενική τάση των χωρών να διαχέουν την ευθύνη για την εκπόνηση των πολιτικών ισότητας των φύλων σε πολλές δημόσιες υπηρεσίες. Το γεγονός αυτό μπορεί να αναγνωριστεί ως μία αποκέντρωση της ευθύνης, η οποία γίνεται με διαφορετικούς τρόπους. Σε μερικές χώρες όπως η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, η «αποκέντρωση» επιτυγχάνεται μέσω της αναθέωσης της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, ώστε να συμπεριλάβει στην άσκηση πολιτικής κατά των διακρίσεων όλους τους δημόσιους οργανισμούς. Σε άλλες, όπως το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ελλάδα, η

⁹⁷ Όπως παραπάνω Mary Braithwaite..., σελ. 173.

⁹⁸ Πρόκειται για τις Άννα Καραμάνου από την Ελλάδα, Miet Smet από το Βέλγιο, Geneviève Fraisse από τη Γαλλία και Lissy Gröner από τη Γερμανία.

Λιθουανία και η Ισπανία, καθίσταται εφικτή μέσω της εκπόνησης «οριζόντιων» σχεδίων δράσης⁹⁹ για την ισότητα των φύλων, αναθέτοντας δηλαδή αρμοδιότητες σε ποικίλες υπηρεσίες. Επιπλέον, κάποιες χώρες αντιμετωπίζουν το στόχο της ένταξης της διάστασης του φύλου «à la carte», υιοθετώντας επιλεκτικά κάποια από τα συστατικά της στοιχεία, ορισμένα εργαλεία και τεχνικές, χωρίς την ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου πλαισίου. Έτσι, η ένταξη της διάστασης του φύλου φαίνεται ή την κάνουν να φαίνεται ως ένα διαδικαστικό θέμα που διαχωρίζεται από πιο σφαιρικούς στόχους ή που στερείται τέτοιων στόχων.

Εξάιρεση αποτελεί η Σουηδία, η οποία επιτυγχάνει την προαναφερθείσα «αποκέντρωση» μέσω της συστηματικής χρήσης εργαλείων ανάλυσης με βάση το φύλο στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή όλων των δημόσιων πολιτικών. Η Σουηδία έχει δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο «πακέτο» δράσεων που βασίζεται αφενός στην αποδοχή της ισότητας των φύλων και της αντιμετώπισής της ως προτεραιότητας, ως πολιτικής καθεαυτήν, και αφετέρου στην ενσωμάτωση μιας σειράς διαδικασιών σχετικών με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλο το εύρος της δημόσιας διοίκησης.

Συνεπώς, όπως εύστοχα συμπεραίνει η Daly¹⁰⁰, από τη μία, η επιλεκτική χρήση των συστατικών στοιχείων της ένταξης της διάστασης του φύλου και από την άλλη, η άσκηση οριζόντιας πολιτικής, που αν και επεκτείνεται δεν εμβαθύνει, καθιστούν ασαφές ποιος ελέγχει τη διαδικασία και ποιος είναι αρμόδιος να την εφαρμόσει. Με άλλα λόγια, η οριζοντιοποίηση μπορεί να μην εξασφαλίζει απαραίτητα τον ορισμό αρμοδιότητας στο σωστό ιεραρχικό επίπεδο του οργανισμού.

Προχωρώντας στην ομαδοποίηση των χωρών βάσει της προόδου που έχουν σημειώσει στην εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις ομάδες χωρών.

Η πρώτη ομάδα απαρτίζεται από μία μόνο χώρα, τη Σουηδία. Κι αυτό γιατί στη Σουηδία η ένταξη της διάστασης του φύλου έχει φθάσει στο μεγαλύτερο βαθμό και εύρος εφαρμογής της. Ο κύριος στόχος της είναι να καταπολεμηθούν τα δομικά αίτια

⁹⁹ Η άσκηση οριζόντιας πολιτικής ενώ εμφανίζεται ως συνώνυμη της ένταξης της διάστασης του φύλου, αποτελεί μια κάπως διαφορετική προσέγγιση. Πρώτον, δεν περικλείει απαραίτητα αλλαγή των δομών άσκησης πολιτικής και δεύτερον, η ισότητα των φύλων εξακολουθεί να θεωρείται ξεχωριστό πεδίο πολιτικής, παρότι σε κάθε υπηρεσία ανατίθενται στόχοι σχετικοί με την ισότητα των φύλων. Η διάσταση του φύλου όμως, δεν εντάσσεται στον πυρήνα της πολιτικής, αλλά αποτελεί επιπρόσθετο στόχο ή επιδίωξη.

¹⁰⁰ Όπως παραπάνω, Mary Daly..., σελίδα 187.

της ανισότητας των φύλων στην κοινωνία. Στο σημείο αυτό η Σουηδία παρουσιάζεται έντονα διαφοροποιημένη από τις άλλες χώρες, στις οποίες ο δομικός χαρακτήρας της ανισότητας των φύλων εμφανίζεται σπάνια μεταξύ των στόχων της ένταξης της διάστασης του φύλου. Επιπλέον, η Σουηδία επιδιώκει η ένταξη της διάστασης του φύλου να επεκταθεί στις δραστηριότητες και στη λειτουργία όλων των δημόσιων οργανισμών καθώς και στους μη δημόσιους, στον ιδιωτικό τομέα και στην κοινωνία των πολιτών. Όπως προαναφέρθηκε, στη σουηδική προσέγγιση η ένταξη της διάστασης του φύλου συνιστά αποτέλεσμα ευρείας συναίνεσης των διαφόρων κοινωνικών φορέων και έχει επίσημα υιοθετηθεί σε υψηλό πολιτικό επίπεδο, κάτι που απουσιάζει από τις άλλες χώρες. Τέλος, η σουηδική περίπτωση χαρακτηρίζεται από μεγάλο βαθμό καινοτομίας¹⁰¹.

Η δεύτερη ομάδα, που συνιστά ένα πρότυπο λιγότερο προωθημένο από εκείνο της Σουηδίας, χαρακτηρίζει το Βέλγιο και την Ιρλανδία, μαζί με τις περιοχές της Ανδαλουσίας, της Χώρας των Βάσκων και της Σκωτίας. Οι περιοχές αυτές έχουν προβεί σε συγκεκριμένο βήμα προς την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές, που περιλαμβάνει την εξασφάλιση των ακόλουθων τριών κυρίως ειδών προϋποθέσεων για την εφαρμογή της: των τεχνικών διαδικασιών, των οργανωτικών αλλαγών και των αλλαγών στη διαδικασία άσκησης πολιτικής και τέλος, των αλλαγών στο φάσμα των φορέων που εμπλέκονται. Σε σύγκριση με τη Σουηδία, βρίσκονται σε πολύ πιο πρώιμο στάδιο στην ανάπτυξη της ένταξης της διάστασης του φύλου, ενώ ο κύριος στόχος τους φαίνεται να είναι η εισαγωγή της προσέγγισης για την ένταξη της διάστασης του φύλου αυτής καθεαυτής. Δηλαδή η ένταξη της διάστασης του φύλου θεωρείται περισσότερο λειτουργικός στόχος, παρά στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Επίσης θεωρείται περισσότερο ζήτημα τεχνικό, παρά θεωρητικό ή πολιτικό. Επιπροσθέτως, στις περισσότερες από τις περιοχές αυτές, το μέλλον της ένταξης της διάστασης του φύλου παραμένει αρκετά αβέβαιο, σε αντίθεση με τη Σουηδία, όπου είναι ισχυρά θεσμοθετημένο και δεν διακυβεύεται.

¹⁰¹ Στο σχεδιασμό καινοτόμων μεθόδων για την ένταξη της διάστασης του φύλου, εντάσσεται και η μέθοδος των 3R για την ανάλυση των διαφορών με βάση το φύλο στην εκπροσώπηση και στην κατανομή πόρων και στους λόγους ύπαρξης αυτών των διαφορών στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Τα 3R σημαίνουν «εκπροσώπηση» (Representation), «πόροι» (Resources) και «πραγματικότητα» (Reality) και σχετίζονται αντίστοιχα με τον αριθμό και την κατανομή γυναικών και ανδρών σε έναν οργανισμό, με τον τρόπο που οι πόροι του οργανισμού κατανέμονται μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενώ το τρίτο R εξετάζει το γιατί η εκπροσώπηση των φύλων και η κατανομή των πόρων στα φύλα γίνεται με αυτόν τον τρόπο (Όπως παραπάνω, Mary Daly..., σελίδα 189-190).

Την τρίτη και πιο πολυάριθμη ομάδα χωρών αποτελούν η Γαλλία, η Ελλάδα, η Λιθουανία, η Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Στις χώρες αυτές, όπου πρόσφατα επίσημα κυβερνητικά έγγραφα αναφέρονται συγκεκριμένα στην ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές είτε ως στόχο είτε ως αρχή που διέπει την πολιτική ισότητα των φύλων, υστερούν στην υλοποίησή της. Παρουσιάζουν με άλλα λόγια στοιχεία ενός χάσματος μεταξύ εξαγγελιών και πρακτικής. Επίσης, ένα δεύτερο κοινό τους στοιχείο είναι ότι ο όρος «ένταξη της διάστασης του φύλου» στερείται καθαρού και συγκεκριμένου νοήματος. Λειτουργεί κυρίως ως μια νέα ονομασία για να περιγράψει παλιές πολιτικές πρακτικές, ενώ χρησιμοποιείται για να εξυπηρετηθούν διάφορες πολιτικές ανάγκες. Στη Γαλλία και στην Ελλάδα για παράδειγμα, οι πολιτικοί και οι κυβερνητικοί αξιωματούχοι ως κύριο ενδιαφέρον της πολιτικής για την ισότητα, χρησιμοποιούν συμβατικά τον όρο «ένταξη της διάστασης του φύλου» για να αναφερθούν σε μια μετατόπιση της εστίασης από τις «γυναίκες» σε μια πιο ουδέτερη, αυτήν του «φύλου», που αναφέρεται και στις γυναίκες και στους άνδρες. Ένα τρίτο κοινό τους στοιχείο είναι ότι οι πρωτοβουλίες για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις χώρες αυτές είναι κατακερματισμένες, μιας και οι σχετικές προσπάθειες περιορίζονται σε πολύ συγκεκριμένα πεδία και δεν συνδέονται με την κεντρική πολιτική ισότητα των φύλων. Για παράδειγμα, σε Γαλλία, Ελλάδα και Ισπανία παρατηρείται υπέρμετρη πρόοδος στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, σε σύγκριση με άλλους τομείς. Ένα τέταρτο κοινό χαρακτηριστικό που διακρίνει τις πρωτοβουλίες των χωρών αυτών, έγκειται στο ότι αυτές είναι αποτέλεσμα περισσότερο των προσπαθειών και της επιμονής μεμονωμένων γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις-κλειδιά¹⁰² ή ακόμα σε γυναικείες οργανώσεις, παρά αποφάσεων υψηλού κυβερνητικού επιπέδου που επιδιώκουν νέες προσεγγίσεις στην πολιτική για την ισότητα των φύλων.

Συνοψίζοντας, η Σουηδία αποτελεί μια χώρα όπου η ένταξη της διάστασης του φύλου συνιστά την κύρια προσέγγιση στην ισότητα των φύλων, η εφαρμογή της οποίας επιδιώκεται τόσο σε βάθος, όσο και σε έκταση. Μια σύγκριση του βαθμού προόδου στις υπόλοιπες χώρες δείχνει μεγάλη ποικιλομορφία. Στην Ιρλανδία, η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι στα πρωταρχικά στάδια συλλογής πληροφοριών και ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης και περιορίζεται λιγότερο ή περισσότερο στα

¹⁰² Μπορεί να είναι για παράδειγμα υπουργοί, ανώτερες δημόσιες υπάλληλοι ή μέλη της Βουλής και της Ευρωβουλής.

μέτρα που περιλαμβάνονται στο Εθνικό Σχέδιο Ανάπτυξης. Στο Βέλγιο, όπως και στην Ιρλανδία, η ένταξη της διάστασης του φύλου βρίσκεται στα πρώιμα στάδια ανάπτυξης, διαπερνά ένα μεγαλύτερο φάσμα πολιτικών και κυβερνητικών οργανισμών, συνθέτοντας ένα πιο ανεπτυγμένο μοντέλο¹⁰³. Τέλος, ιδιαίτερα στη Γαλλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε μικρότερο βαθμό στην Ελλάδα και στην Ισπανία, η ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές είναι κατακερματισμένη, αφού περιορίζεται είτε σε ένα ειδικό πεδίο ή σε ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα και είναι αποκομμένη από την κυβερνητική πολιτική, μη έχοντας εμβαθύνει ούτε σε δομικό ούτε σε τεχνικό επίπεδο. Σε Γαλλία, Ελλάδα και Ισπανία, τα στοιχεία δείχνουν ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου περιορίζεται κυρίως στο χώρο της εκπαίδευσης. Εκτός του προαναφερθέντος πεδίου, οι σχετικές πρωτοβουλίες στις χώρες αυτές περιορίζονται στις δράσεις των Διαρθρωτικών Ταμείων.

Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται ότι οι χώρες που έχουν σημειώσει πρόοδο, δηλαδή η Σουηδία, το Βέλγιο και η Ιρλανδία δεν ακολουθούν τις ίδιες ή παρόμοιες, αλλά πολύ διαφορετικές στρατηγικές. Συνεπώς, οι διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους αναπτύσσεται η ένταξη της διάστασης του φύλου στις χώρες του EQUAPOL, καταδεικνύει ότι δεν υπάρχει μια βέλτιστη στρατηγική στον τομέα αυτό. Εν γένει, οι διαφορές εξαρτώνται κατά πολύ από την πολιτική παράδοση, καθώς και από τους γενικούς κυβερνητικούς στόχους της πολιτικής ισότητας των φύλων.

Άρα για να εξηγήσουμε την πρόοδο που έχει σημειωθεί, πρέπει να λάβουμε υπ' όψιν όχι μόνο το πλαίσιο εντός του οποίου πραγματοποιήθηκε, αλλά και άλλους παράγοντες, όπως είναι τα επιτεύγματα και η ιστορία κάθε χώρας ή περιοχής ως προς την αντιμετώπιση ανισοτήτων ανάλογα με το φύλο, ο βαθμός κατά τον οποίο δραστηριοποιούνται οι φορείς της ισότητας των φύλων, καθώς και ο βαθμός κατά τον οποίον η ένταξη της διάστασης του φύλου εναρμονίζεται με το κυρίαρχο πολιτικό ήθος ή με τα προγράμματα που προωθούνται. Για να επιτευχθεί άλλωστε, η ένταξη της διάστασης του φύλου απαιτείται η πλήρωση μιας σειράς προϋποθέσεων. Τις προϋποθέσεις αυτές συνιστούν συν τοις άλλοις, η τεχνογνωσία και η εξειδίκευση στη συστηματική χρήση εργαλείων αξιολόγησης και παρακολούθησης της άσκησης πολιτικής, καθώς και μια ευρεία συναίνεση για τους στόχους της πολιτικής ισότητας

¹⁰³ Για τα διαφορετικά μοντέλα ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές, δηλαδή για το ολοκληρωμένο μοντέλο, το οριζόντιο μοντέλο, το μοντέλο που προωθεί η Ε.Ε. και το μοντέλο της ισότητας για όλους, βλέπε: όπου παραπάνω, Mary Daly..., σελίδα 195-207.

των φύλων από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Αντιθέτως, πιθανό εμπόδιο στην επίτευξη της ένταξης της διάστασης του φύλου αποτελεί η μετατόπιση των πολιτικών ισότητας των φύλων προς στόχους στενά συνδεδεμένους με την οικονομία, ιδίως δε με την αγορά εργασίας και την παραγωγικότητα.

2.3 Η θέση των γυναικών σε Νορβηγία και Τουρκία

Η Νορβηγία και η Τουρκία αποτελούν δύο τελείως διαφορετικές περιπτώσεις, ίσως εκ διαμέτρου αντίθετες, αναφορικά με τη θέση που καταλαμβάνουν οι γυναίκες σε αυτές. Τα κύρια χαρακτηριστικά των χωρών αυτών θα επιχειρήσουμε να σκιαγραφήσουμε στη συνέχεια, εκκινώντας από τη Νορβηγία.

2.3.1 Η περίπτωση της Νορβηγίας

Η Νορβηγία φημίζεται ευρέως ότι έχει επιτύχει την ισότητα των φύλων και η φήμη της αυτή δεν είναι αβάσιμη. Σταθερά από το 1995 καταλαμβάνει τις πρώτες θέσεις στην κατάταξη των Ετήσιων Εκθέσεων για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη του Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών για την Ανάπτυξη (UNDP¹⁰⁴). Οι εν λόγω Εκθέσεις περιλαμβάνουν δείκτες και μέτρα που κατατάσσουν τα κράτη βάσει των επιτευγμάτων τους στην ισότητα των φύλων. Τα επιτεύγματα δε της Νορβηγίας, τόσο σε νομοθετικό όσο και σε πολιτικό επίπεδο είναι αξιομνημόνευτα.

Το 1972 ιδρύεται η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών που αποτελεί μετασχηματισμό της προηγούμενης Επιτροπής Ίσης Αμοιβής. Έξι χρόνια αργότερα, το 1978, δημιουργείται ο εθνικός μηχανισμός για την ισότητα των φύλων με την ίδρυση μιας Μονάδας στην κεντρική δημόσια διοίκηση, η οποία εξ αρχής συνδέθηκε με την οικογενειακή πολιτική και την ανάπτυξη υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά. Την ίδια χρονιά ψηφίζεται ο Νόμος για την Ισότητα των Φύλων, που καλύπτει τους τομείς της απασχόλησης και των αμοιβών, της εκπαίδευσης, των συλλόγων και της οικογενειακής ζωής. Απαγορεύει επίσης τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις του φύλου, ενώ επιτρέπει μέτρα θετικής δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της θέσης των γυναικών γενικότερα. Για παράδειγμα το Άρθρο 21 προβλέπει συμμετοχή σε ποσοστό

¹⁰⁴ United Nations Development Programme. Περισσότερες πληροφορίες στο: www.undp.org/

τουλάχιστον 40% για κάθε φύλο σε επιτροπές που διορίζονται δημόσια και σε συμβούλια. Ο Νόμος –κατ’αντιστοιχία με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων εις βάρος των γυναικών (CEDAW¹⁰⁵)- υποχρεώνει τις δημόσιες αρχές να προωθήσουν την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Σε σύντομο χρονικό διάστημα, ιδρύθηκαν συμπληρωματικοί μηχανισμοί για το φύλο με ειδική αποστολή να προωθήσουν τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και στην εκπαίδευση. Οι συγκεκριμένοι μηχανισμοί ενδυναμώθηκαν ακόμα περισσότερο με την εισαγωγή ενός πολιτικά ανεξάρτητου μηχανισμού για την παρακολούθηση του Νόμου για την Ισότητα των Φύλων, που δεν είναι άλλος από τον Συνήγορο Ισότητας των Φύλων και την Επιτροπή Παραπόνων και που άρχισε να λειτουργεί το 1979.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 προωθήθηκε ενεργά η ολοκληρωμένη προσέγγιση για την ισότητα των φύλων, την οποία απαιτεί ο προαναφερθέν Νόμος. Το 1986 με το διορισμό της πρώτης επονομαζόμενης «γυναικείας κυβέρνησης» υπό τη Harlem Brundtland¹⁰⁶, σηματοδοτείται η έναρξη της στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου. Ήταν η πρώτη κυβέρνηση που είχε η Νορβηγία με ποσοστό γυναικείων μελών του υπουργικού συμβουλίου πάνω από 40%, όπως προέβλεπε το Άρθρο 21 του παραπάνω Νόμου. Συγχρόνως, η εκπροσώπηση των γυναικών στο Κοινοβούλιο άγγιξε ένα υψηλό επίπεδο άνευ προηγουμένου. Η κατάσταση που έχει δημιουργηθεί έκτοτε δεν μπορεί να αμφισβητηθεί από τις μετέπειτα κυβερνήσεις είτε αυτές είναι συντηρητικές είτε κεντρώες ή σοσιαλδημοκρατικές. Όλες είχαν στη σύνθεσή τους γυναίκες σε ποσοστό τουλάχιστον 40%.

Σε αυτές τις εξελίξεις οδήγησαν η επιρροή της Δεκαετίας των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες (1975-1985) και η δραστηριοποίηση του σύγχρονου κινήματος για την απελευθέρωση των γυναικών. Άλλωστε ο πολιτικός λόγος για την ισότητα των φύλων στη Νορβηγία –όπως και σε πολλές άλλες χώρες- αναπτύχθηκε σε στενό διάλογο με τη διεθνή κοινότητα. Εκτός από τη Δεκαετία των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες και οι

¹⁰⁵ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Για το κείμενο της σύμβασης, το ιστορικό πλαίσιο που οδήγησε στην υπογραφή της, τα κράτη που υπέγραψαν και συναφείς πληροφορίες βλέπε www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/

¹⁰⁶ Ήταν η δεύτερη θητεία (9/5/86-16/11/89) κατά την οποία διετέλεσε πρωθυπουργός της Νορβηγίας η Harlem Brundtland. Η πρώτη θητεία της ήταν το 1981(4/2/81-14/10/81) και η τρίτη το χρονικό διάστημα 1990-1996(3/11/90-25/10/96).

τέσσερις παγκόσμιες διασκέψεις για τις Γυναίκες¹⁰⁷ παρείχαν ώθηση και επέδρασαν στη διαμόρφωση των εθνικών προτεραιοτήτων της ισότητας των φύλων.

Κατά την ίδια δεκαετία υλοποιήθηκαν δύο πολυετή Σχέδια Δράσης από την κυβέρνηση της Νορβηγίας. Το πρώτο εστίαζε στην προώθηση ευκαιριών εκπαίδευσης και απασχόλησης για τις γυναίκες και στο πλαίσιο αυτού εφαρμόστηκαν μέτρα για την προώθηση των γυναικών και της ισότητας των φύλων από τις αρμόδιες υπηρεσίες των υπουργείων. Το δεύτερο είχε συγκεκριμένο στόχο την προώθηση της ένταξης της ισότητας των φύλων ως ευθύνης όλων των υπουργείων και διήρκησε από το 1986 έως το 1999. Κατά την περίοδο αυτή βρέθηκε στο επίκεντρο η ανάπτυξη καθημερινών πρακτικών, που θα λειτουργούσαν ως ρουτίνα, έτσι ώστε η διάσταση του φύλου να γινόταν μόνιμο στοιχείο της διαδικασίας χάραξης πολιτικής και της εκτέλεσής της. Κεντρικό ρόλο κατείχε η απόδοση ευθύνης για την ισότητα των φύλων σε όλα τα υπουργεία. Για το λόγο αυτό προσελήφθη εξωτερικός σύμβουλος με σκοπό να βοηθήσει την έναρξη της διαδικασίας, να οργανώσει την εκπαίδευση και να αναπτύξει τις μεθόδους και τα εργαλεία. Το ενδιαφέρον εστιάστηκε στα νέα εργαλεία διοίκησης που εισήχθησαν στην κεντρική διοίκηση. Όλα τα υπουργεία ενθαρρύνθηκαν να συζητήσουν τη συνάφεια του φύλου ως προς τους δικούς τους χώρους πολιτικής και να δώσουν προτεραιότητα σε κάποια προγράμματα ή δράσεις που θα περιλαμβάνονταν στο Σχέδιο Δράσης. Τα υπουργεία παρουσίασαν επίσης ετήσιες εκθέσεις σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια. Ακολουθούσαν διμερείς συναντήσεις με το Υπουργείο για τα Παιδιά και τις Οικογενειακές Υποθέσεις και με τη Μονάδα Ισότητας των Φύλων. Το υπουργείο επιπλέον συντόνιζε και καθοδηγούσε τη διαδικασία οργανώνοντας εργαστήρια και εκπαιδευτικά σεμινάρια.

Στην ευθύνη του υπουργείου αυτού πέρασε και μία νέα πρακτική που είχε εγκαινιαστεί από το γραφείο του πρωθυπουργού. Σύμφωνα με αυτήν, από το 1997 κάθε

¹⁰⁷ Η πρώτη παγκόσμια διάσκεψη για τις γυναίκες διεξήχθη το 1975 στο Μεξικό, όπου και ορίστηκαν οι τρεις στόχοι προτεραιότητας: ισότητα, ανάπτυξη και ειρήνη. Για την υλοποίηση των στόχων αυτών η δεύτερη διάσκεψη της Κοπεγχάγης το 1980, απομόνωσε τρεις τομείς που απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή: ισότιμη πρόσβαση ανδρών και γυναικών στην εκπαίδευση, τις ευκαιρίες απασχόλησης και τις κατάλληλες υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης. Στην τρίτη διάσκεψη του Ναϊρόμπι το 1985 δηλώθηκε για πρώτη φορά ότι τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η ανθρωπότητα αφορούν και τις γυναίκες. Επομένως οι γυναίκες έχουν νόμιμο δικαίωμα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στη διαχείριση όλων των ανθρωπιστικών υποθέσεων. Στην τελευταία διάσκεψη που διεξήχθη στο Πεκίνο το 1995, η Ευρωπαϊκή Ένωση καθιερώνει μια νέα σχέση ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες που θα περιλαμβάνει την ίση κατανομή τόσο της μισθωτής όσο και της μη μισθωτής εργασίας καθώς και την ίση συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην πολιτειακή, πολιτική, οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή.

νέα κυβέρνηση διορίζει μια Υπουργική Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων. Η επιτροπή αυτή όχι μόνο διασφαλίζει ότι η ισότητα των φύλων παραμένει ενεργά στην πολιτική ατζέντα παρακολουθώντας την ένταξη του φύλου σε σημαντικά πεδία νομοθετικών και πολιτικών μεταρρυθμίσεων, αλλά ορίζει επίσης το πλαίσιο της ευρείας προσπάθειας για την ένταξη της ισότητας στα δημόσια οικονομικά¹⁰⁸, η οποία εγκαινιάστηκε το 2002.

Το νομοθετικό και πολιτικό πλαίσιο που μόλις περιγράψαμε, μας προϊδεάζει για την καλή θέση που κατέχουν οι γυναίκες στο κράτος και στην κοινωνία της Νορβηγίας. Οι γυναίκες στη Νορβηγία έχουν κατά πρώτον υψηλό βαθμό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, κάτι που ισχύει και για τις μητέρες μικρών παιδιών. Κατά δεύτερον τυγχάνουν καλής εκπαίδευσης και κατά τρίτον καλής εκπροσώπησης στην πολιτική. Σε γενικές γραμμές επωφελούνται από το υψηλό επίπεδο και την ευημερία.

Το κράτος πρόνοιας παρέχει στις γυναίκες αλλά και στους άνδρες ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο ευκαιριών απασχόλησης μαζί με υπηρεσίες που τους διευκολύνουν στο να συνδυάζουν την αμειβόμενη εργασία με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Σε αυτό συνδράμει βέβαια και η οικογενειακή πολιτική που εστιάζει έντονα στην εναρμόνιση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή. Οι γενναιόδωρες ρυθμίσεις για τις γονικές άδειες, οι οποίες απευθύνονται ειδικά στους άνδρες καθώς και η παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά, έχουν διευκολύνει πολύ τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, όπως αναφέρει χαρακτηριστικά η *Havnør*¹⁰⁹. Ο Νόμος για το γάμο διασφαλίζει την ισότητα γυναικών και ανδρών στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις κατά τη διάρκεια της έγγαμης ζωής, τις υποχρεώσεις και των δύο πλευρών στη φροντίδα των παιδιών σε περίπτωση διαζυγίου ή χωρισμού μη παντρεμένων ζευγαριών, καθώς και την κρατική εγγύηση για την καταβολή ενός ορισμένου ποσού στον μόνο γονέα με τον οποίο ζει το παιδί¹¹⁰. Ως αποτέλεσμα, τα ποσοστά γονιμότητας βρίσκονται σε ικανοποιητικά επίπεδα, λίγο κάτω από τα 2 παιδιά ανά γυναίκα.

Το τοπίο όμως δεν είναι ειδυλλιακό, υπάρχουνε και εδώ αρνητικά σημεία. Το κράτος πρόνοιας παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς, που τείνουν να κρατούν τις γυναίκες

¹⁰⁸ Σχετικά με την πρωτοβουλία για την ένταξη της ισότητας στα δημόσια οικονομικά βλέπε, Anne Havnør «Η ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές: Η περίπτωση της Νορβηγίας» στο: Μ.Στρατηγάκη(επιμ.) Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, σελ.227-232.

¹⁰⁹ Όπως παραπάνω Anne Havnør...σελ.225.

¹¹⁰ Κατά 90% των περιπτώσεων πρόκειται για μητέρα.

σε χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες καθώς και σε υψηλά επίπεδα μερικής απασχόλησης- κατά ένα μέρος ακούσιας. Μπορεί το γενναιόδωρο σύστημα γονικών αδειών και το σύστημα κοινωνικής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους να διευκολύνουν την αμειβόμενη εργασία των γυναικών σε όλο τον κύκλο της ζωής τους, δεν παρέχουν όμως το ίδιο κίνητρο για την αναζήτηση σταδιοδρομίας. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες στη Νορβηγία εκπροσωπούνται συγκριτικά λιγότερο στις υψηλές διοικητικές θέσεις, ιδιαίτερα στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Επιπλέον, το μισθολογικό χάσμα του φύλου παραμένει, παρά την πολιτική δέσμευση για την ίση αμοιβή που χρονολογείται από το 1959, όταν η Νορβηγία επικύρωσε την υπ' αριθμό 100 Συνθήκη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Τέλος, υπαρκτό είναι και το ζήτημα της έμφυλης βίας. Η βία κατά των γυναικών¹¹¹ εξακολουθεί να αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα, που αντιμετωπίζουν και άλλες σύγχρονες κοινωνίες.

Για την πλήρη αντιμετώπιση των σύνθετων δομικών αυτών φαινομένων απαιτείται πολιτική αποφασιστικότητα και βούληση. Κριτικές φωνές της ερευνητικής κοινότητας για θέματα φύλου, έχουν περιγράψει τη δημόσια θέση της Νορβηγίας ως μία θέση «εκκωφαντικής συναίνεσης και καλοσυνάτης μη δέσμευσης», όπως αναφέρει χαρακτηριστικά η HavnØr¹¹². Διότι παρά τη μακροχρόνια πολιτική δέσμευση στην ισότητα των φύλων, η κυβέρνηση της Νορβηγίας έχει δώσει ουκ ολίγες φορές προτεραιότητα σε άλλα ζητήματα εις βάρος της ισότητας των φύλων.

2.3.2 Η περίπτωση της Τουρκίας

Από τον βορρά της Ευρώπης μεταβαίνουμε στο νοτιοανατολικό άκρο αυτής και συγκεκριμένα στη γείτονα χώρα Τουρκία. Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με την επίδραση που άσκησε ο ευρωπαϊκός προσανατολισμός της Τουρκίας στη θέση των γυναικών και τα αποτελέσματα που επέφερε.

Η ίδρυση της Τουρκικής Δημοκρατίας στις 29 Οκτωβρίου του 1923 ταυτίστηκε με τον εκσυγχρονισμό, την πρόοδο και την επικράτηση της λογικής. Ο τότε ηγέτης Μουσταφά Κεμάλ Ατατούρκ, είχε σταθερά στραμμένο το βλέμμα του προς την

¹¹¹ Η ενδοοικογενειακή βία μάλιστα, στις μέρες μας, αποτελεί μία κατάσταση με την οποία έρχεται αντιμέτωπη μία στις τρεις γυναίκες παγκοσμίως.

¹¹² Όπως παραπάνω Anne HavnØr...σελ.217-218.

Ευρώπη, αφενός σε αναζήτηση συμμαχιών και αφετέρου σε αναζήτηση έμπνευσης από τα δυτικοευρωπαϊκά ορθολογικά πρότυπα και ιδεώδη. Υπήρξε λάτρης του ευρωπαϊκού τρόπου ζωής, ενώ εμπνεόταν από τη δυτικοευρωπαϊκή διανόηση και τη Γαλλική Επανάσταση. Τον εκσυγχρονισμό του νεοϊδρυθέντος κράτους του, τον συνέδεσε άρρηκτα με τον εκδυτικισμό¹¹³, θέτοντας ως ύψιστο στόχο την αποδοχή της Τουρκίας στο σύστημα των ευρωπαϊκών κρατών (Lewis 2002). Ο στόχος αυτός έφτασε πολύ κοντά στην πραγμάτωσή του το 1961, όταν η Τουρκία έσπευσε να υποβάλει αίτηση σύνδεσης με τη νεοσυσταθείσα τότε (το 1957 συγκεκριμένα) ΕΟΚ των Έξι.

Τις πρώτες κρούσεις όμως η Τουρκία, στην προσπάθειά της να γίνει αποδεκτή από την ευρωπαϊκή οικογένεια, της είχε κάνει 38 χρόνια νωρίτερα, δηλαδή με το που ιδρύθηκε ως κράτος. Τότε διαπίστωσε ότι ένα από τα εμπόδια εκπλήρωσης του στόχου της ήταν η θέση των γυναικών. Γι' αυτό λοιπόν ο Κεμάλ μέσα στο πακέτο εκσυγχρονισμού που ξεκίνησε συμπεριέλαβε και τη χειραφέτηση των γυναικών, αναγνωρίζοντάς τους δικαιώματα απίστευτα για τις αρχές του 20ού αιώνα και πόσο μάλλον για ισλαμική χώρα. Λίγες τυχερές γυναίκες της κοινωνικοοικονομικής ελίτ αποτέλεσαν τότε την εμπροσθοφυλακή. Στη διαμόρφωση του οράματος του Κεμάλ για τη σύγχρονη Τουρκία συνέβαλε αποφασιστικά η σύζυγός του Latife Ussaki, η οποία άσκησε μεγάλη πίεση για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών, που αναγνωρίστηκαν στην Τουρκία πολύ πριν από την Ελβετία και τη Γαλλία (Economist 24-30 Ιουνίου 2006).

Η αναγνώριση των κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών ήταν απόρροια μιας σειράς διεργασιών που συντελέστηκαν στη διάρκεια του 19^{ου} αιώνα και επέδρασαν στην υπό παρακμή Οθωμανική Αυτοκρατορία. Αυτές οι «εκ των έσω» οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές αλλαγές, οδήγησαν υπό την αρχηγία του Κεμάλ στο σύγχρονο τουρκικό κράτος, ανοίγοντας συγχρόνως ένα νέο κεφάλαιο στην ιστορία της Τουρκίας και έναν καινούργιο κόσμο για τις γυναίκες της. Οι εν λόγω εσωτερικές διεργασίες αποτέλεσαν τη ραχοκοκαλιά του τουρκικού εκσυγχρονισμού, που μαζί με τις έξωθεν ευρωπαϊκές επιρροές διαμόρφωσαν το πλαίσιο των μεταρρυθμίσεων που

¹¹³ Ο εκδυτικισμός αφορά τη διαδικασία που οδηγεί παραδοσιακές κοινωνίες στην επιρροή της δυτικής κουλτούρας, σε θέματα όπως η πολιτική και η οικονομία, η τεχνολογία, η βιομηχανία, οι νόμοι, ο τρόπος ζωής και αμφίεσης, οι διατροφικές συνήθειες, η γλώσσα και το αλφάβητο, η θρησκεία και οι αξίες. (Καραμάνου 2008:236). Βλέπε, Άννα Καραμάνου «Ο ευρωπαϊκός προσανατολισμός της Τουρκίας και η επίδρασή του στη θέση των γυναικών: Από τον κεμαλικό εκσυγχρονισμό στο πολιτικό Ισλάμ», στο: Μ.Στρατηγάκη(επιμ.) Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, σελ.235-278.

προώθησε ο Κεμάλ, ως αρχηγός του κράτους.

Προάγγελοι άλλωστε του εξευρωπαϊσμού της Τουρκίας ήταν οι Νέοι Οθωμανοί που εμπνέονταν από τις ιδέες της Γαλλικής Επανάστασης και που ξεπήδησαν ως γραφειοκράτες από τις μεταρρυθμίσεις του τανζιμάτ. Οι μεγάλες αυτές μεταρρυθμίσεις (Tanzimat reforms) πραγματοποιήθηκαν το χρονικό διάστημα 1839-1876 στη δημόσια διοίκηση, στη νομοθεσία και στην εκπαίδευση, ενώ ένα από τα πιο καυτά θέματα του δημόσιου διαλόγου και της αντιπαράθεσης μεταξύ των «προοδευτικών» και των συντηρητικών ισλαμιστών, ήταν το ζήτημα της χειραφέτησης των γυναικών.

Οι οικογένειες των Νέων Οθωμανών είχαν αρχίσει να εξευρωπαϊάζονται πολύ πριν από την ίδρυση της Τουρκικής Δημοκρατίας και είχαν αναπτύξει ένα αστικό στύλ ζωής, με πυρηνικές οικογένειες και δυτικούς τρόπους διαχείρισης της οικιακής οικονομίας, της διακόσμησης, της διατροφής, της υγιεινής, της ενδυμασίας και της ανατροφής των παιδιών (Αναγνωστοπούλου 2004). Οι γυναίκες-σύζυγοι των Νέων Οθωμανών παρακολουθούσαν τις εξελίξεις στην Ευρώπη, εξέδιδαν έντυπα, μορφώνονταν στο Πανεπιστήμιο Γυναικών που ιδρύθηκε το 1915 και έθεταν ζητήματα νομικών δικαιωμάτων των γυναικών, προβαίνοντας μερικές φορές ακόμη και σε πολιτικά διαβήματα. Αυτοί οι εξευρωπαϊσμένοι αστοί με τις συζύγους τους, δημιούργησαν το ιδεολογικό υπόβαθρο για τις αλλαγές και υπήρξαν οι προπομποί του κεμαλικού εκσυγχρονισμού.

Οι μεταρρυθμίσεις που σχετίζονται με τη θέση των γυναικών άπτονται της πολιτικής και θρησκευτικής σφαίρας, της εκπαίδευσης και της εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε, η αναγνώριση των πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών ήταν η μεγαλύτερη αλλαγή του κεμαλικού καθεστώτος, σε μια εποχή που πολλές προηγμένες χώρες της Δύσης δεν είχαν ακόμη αναγνωρίσει το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στις γυναίκες. Το 1930 συγκεκριμένα, αναγνωρίστηκε στις Τουρκάλες το δικαίωμα της ψήφου στις τοπικές εκλογές και διορίστηκαν οι 13 πρώτες γυναίκες δικαστές. Πλήρη πολιτικά δικαιώματα δόθηκαν στις γυναίκες το 1934¹¹⁴, ενώ ένα χρόνο αργότερα εκλέχτηκαν

¹¹⁴ Μετά το θάνατο του Κεμάλ ωστόσο, ο αριθμός των γυναικών πολιτικών μειώθηκε σημαντικά. Ιδιαίτερα μετά τις πρώτες πολυκομματικές εκλογές του 1950, ο αριθμός των γυναικών μελών του κοινοβουλίου έπεσε στις τρεις. Το γεγονός αυτό δείχνει αφενός την αντίδραση που σημειώθηκε απέναντι στη χειραφέτηση των γυναικών και αφετέρου την επιθυμία επιστροφής στην απόλυτη πατριαρχία. Όπως παραπάνω Άννα Καραμάνου...σελ.243.

Πριν μερικά χρόνια, το 2005, η πολιτική συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων ήταν ανησυχητικά χαμηλή, με τις γυναίκες να αποτελούν μόλις το 4,4% του Κοινοβουλίου και μόλις το 1% των αντιπροσώπων στις τοπικές συνελεύσεις. Πενιχρή ήταν επίσης και η συμμετοχή τους στα κέντρα

18 γυναίκες στη Μεγάλη Εθνική Συνέλευση των 395 μελών (DGSPW 1999).

Οι μεγάλες αλλαγές αφορούσαν κυρίως τη δημόσια και όχι την ιδιωτική σφαίρα. Για το νέο κοσμικό κράτος ιδανική γυναίκα έγινε η «γυναίκα-πολίτης», η μορφωμένη και κοινωνικά προοδευτική αστή, η οποία όμως ταυτόχρονα ήταν και τέλεια νοικοκυρά. Μπορούσε, με άλλα λόγια, να συνδυάσει τους παραδοσιακούς ρόλους με τους μοντέρνους και την κοινωνική χειραφέτηση. Το «μοντέρνο» σύμφωνα με τον ορισμό του τουρκικού κράτους, συμπεριελάμβανε την οικογένεια και τα παιδιά ως εθνικό καθήκον των γυναικών. Η αγιοποίηση άλλωστε της «γυναίκας-μητέρας» βρισκόταν στον πυρήνα της κεμαλικής μεταρρύθμισης¹¹⁵. Συνεπώς, για τους εκσυγχρονιστές της εποχής το ιδεώδες ήταν η «υπερ-γυναίκα», που ανταποκρινόταν σε όλα τα παραπάνω. Διαφαίνεται ότι για τα της ιδιωτικής σφαίρας υπεύθυνες ήταν κατεξοχήν οι γυναίκες. Ο κεμαλικός εκσυγχρονισμός δεν κατάφερε να ανατρέψει την κατάσταση αυτή, ούτε και τον συνυφασμένο έλεγχο της γυναικείας σεξουαλικότητας, που ενδιέφερε πρωτίστως το ανδρικό ισλαμικό κατεστημένο. Όπως επισημαίνει η Καραμάνου, το ενδιαφέρον του καθεστώτος επικεντρωνόταν στο να μη θιγούν ούτε κατ'ελάχιστο οι οικογενειακές αξίες, οι πατριαρχικές δομές και φυσικά τα ανδρικά προνόμια¹¹⁶.

Οι άνδρες παρέμειναν και επισήμως παρά τον νέο οικογενειακό κώδικα αρχηγοί της οικογένειας και οι γυναίκες χρειάζονταν την άδειά τους για να εργασθούν ή να ταξιδέψουν. Ο άνδρας αποφάσιζε επίσης για τον τόπο κατοικίας και ήταν ο κύριος υπεύθυνος ηγεμόνας των παιδιών. Επομένως, ούτε οι διακρίσεις με βάση το φύλο εξαλείφθηκαν¹¹⁷, ούτε η παραδοσιακή υποταγή των γυναικών στο ανδρικό φύλο. Όλη αυτή η εύνοια υπέρ των ανδρών, είχε ως αποτέλεσμα να μείνει ο νέος κώδικας στην πράξη ανενεργός ως προς τα καινοτόμα στοιχεία του (Kabasakal-Arat 2003).

Οι αντιπαραθέσεις που μόλις περιγράψαμε, εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο των

οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων (Ε.Κ. έκθεση Bozkurt :10.06.2005).

¹¹⁵ Ο Ατατούρκ πίστευε ότι «οι κανόνες ηθικής είναι ιεροί». Σε ομιλία του το 1923, ενώ καλούσε τις γυναίκες να «πάρουν τη θέση που τους ανήκει στην οικονομική ζωή της χώρας», συγχρόνως διακήρυττε ότι «το υψηλότερο καθήκον της γυναίκας είναι η μητρότητα». Όπως παραπάνω, Άννα Καραμάνου...σελ.244.

¹¹⁶ Όπως παραπάνω Άννα Καραμάνου...σελ.244.

¹¹⁷ Οι νόμοι της εποχής συνέθεταν ένα νομικό πλέγμα που διατηρούσε τη διαίρεση της εργασίας κατά φύλα και την εξάρτηση των γυναικών από τους άνδρες κοινωνικά και οικονομικά. Ειδικότερα, ο ποινικός κώδικας που θεσμοθετήθηκε το 1926, συμπεριελάμβανε άρθρα (Άρθρα 440-444) που είχαν διακρίσεις με βάση το φύλο καθώς όριζε τη μοιχεία διαφορετικά για τους άνδρες και τις γυναίκες, ενώ περιόριζε τα αναπαραγωγικά δικαιώματα των γυναικών. Ομοίως οι εργατικοί νόμοι με το να προσδιορίζουν κάποιες εργασίες ως επικίνδυνες για τις γυναίκες, περιόριζαν τις ευκαιρίες απασχόλησής τους και την πρόσβασή τους σε καλύτερα αμειβόμενες θέσεις (Zeytinoglu 1994).

αντιθέσεων μεταξύ κοσμικού κράτους και θεοκρατίας. Η θρησκεία για τον Ατατούρκ, που αποτελούσε την επίσημη ιδεολογία του τουρκικού κράτους, ήταν η βασική αιτία καθυστέρησης της τουρκικής κοινωνίας. Για το λόγο αυτό ο Κεμάλ, που ως πρώτο του μέλημα και στόχο έθεσε την εκκοσμίκευση της κατά 99% μουσουλμανικής χώρας του, εκμηδένισε τη θεοκρατική δύναμη του Ισλαμικού Χαλιφάτου και κατήργησε τη χρήση της αραβικής γραφής, η οποία ήταν η γλώσσα και γραφή του Κορανίου.

Το Ισλάμ, και γενικώς όλες οι θρησκείες, εκφράζουν μισογυνικές απόψεις που επιδρούν στη διαμόρφωση της κουλτούρας και στα δικαιώματα των γυναικών. Το Ισλάμ υποστηρίζει ότι η ανισότητα των φύλων είναι η εντολή του Θεού που εκφράζεται μέσα από τα ιερά κείμενα του Προφήτη. Το ίδιο το Κοράνι μάλιστα αποφαίνεται για την υπεροχή των ανδρών και το δικαίωμά τους να δέρνουν τις ανυπάκουες συζύγους τους (κεφ.4,παρ.34). Αναμφισβήτητα το Ισλάμ ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για τη βία που ασκείται εις βάρος των γυναικών¹¹⁸ και φθάνει συχνά ακόμα και στο έγκλημα, εν ονόματι της παράδοσης και της «τιμής» του άντρα¹¹⁹. Η κάλυψη του σώματος, του προσώπου ή των μαλλιών των γυναικών, με καλύπτρα, φερετζέ ή μαντίλα, αποτελεί την εξωτερική έκφραση του ισλαμικού τρόπου ζωής, εντείνοντας ταυτόχρονα την απομόνωση, την ανωνυμία και το διαχωρισμό των γυναικών από τους άνδρες.

Η ενδυμασία αποτέλεσε βασικό στοιχείο του προγράμματος του Ατατούρκ για τον εξευρωπαϊσμό της χώρας. Ο ίδιος προσωπικά περιόδευε για να διδάξει τους ανθρώπους

¹¹⁸ Την εξάλειψη της συστημικής βίας κατά των γυναικών επιδιώκει το γυναικείο κίνημα, το οποίο μετά από αγώνες δύο δεκαετιών κατάφερε να ψηφίσει η Τουρκική Βουλή ένα νέο νόμο για την ενδοοικογενειακή βία και την προστασία της οικογένειας στις 14 Ιανουαρίου του 1998. Ωστόσο, μελέτη που έχει πρόσφατα πραγματοποιηθεί (2000), καταδεικνύει άσκηση φυσικής βίας στο 34% των οικογενειών του δείγματος και εκφοβισμό και ύβρεις στο 53%. Στο εν λόγω δείγμα συμμετείχαν 4287 άτομα σε 12 επαρχίες. Μία άλλη έρευνα με δείγμα 1000 ατόμων, που διεξήχθη στις φτωχογειτονίες και στα πανεπιστήμια της Ισταμπούλ έδειξε ότι το 90% των γυναικών με χαμηλό μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο υπέφεραν από την ενδοοικογενειακή βία. Ακόμα όμως και μορφωμένες και με μεγάλο εισόδημα γυναίκες που διέμεναν στις καλές περιοχές της Πόλης δήλωσαν σε ποσοστό 60% ενδοοικογενειακή βία. Εντύπωση πάντως προκαλεί το γεγονός ότι το 63% των νεαρών γυναικών μεταξύ 15 και 19 ετών συμφωνεί ότι ο ξυλοδαρμός μπορεί να δικαιολογηθεί, ενώ το 39,2% των γυναικών ασπάζεται την άποψη κατά την οποία ο σύζυγος δικαιολογείται να χτυπά τη σύζυγό του (Ε.Κ. Γνωμοδότηση Bozgun:2005).

¹¹⁹ Ενδεικτικά να αναφέρουμε την υπόθεση της Σεμισγιέ Αλλάκ, που αποτελεί ένα ακόμη δείγμα των τραγικών συνεπειών της «παράδοσης». Η 35χρονη γυναίκα λιθοβολήθηκε από την οικογένειά της στο κουρδικό χωριό Γιαλίμ της Τουρκίας, όταν έμεινε έγκυος μετά το βιασμό της από παντρεμένο άνδρα. 7 μήνες μετά το λιθοβολισμό της, η Αλλάκ πέθανε μόνη και εγκαταλελειμμένη στο νοσοκομείο, ενώ ο βιαστής της σκοτώθηκε επιτόπου από τους συγγενείς της, που «πήραν το νόμο στα χέρια τους» (Ε.Κ. ερώτηση Καραμάνου 9 Ιουλίου 2003).

Τα αποκαλούμενα «εγκλήματα τιμής» συνιστούν την πιο αποκρουστική μορφή βίας, που δεν έχει αντιμετωπισθεί ακόμη αποτελεσματικά. Δεν συμβαίνουν μόνο στην Τουρκία, αλλά σε ολόκληρο το βασίλειο του Ισλάμ, ακόμη και στα ορθόδοξα Βαλκάνια όπου κι εκεί οι ρίζες της πατριαρχίας είναι βαθιές.

τι σημαίνει «πολιτισμένο ντύσιμο»¹²⁰. Ωστόσο δεν τόλμησε να προτείνει νομοθεσία εναντίον της κάλυψης του προσώπου. Η αποκάλυψη του προσώπου είχε γίνει αποδεκτή από τις μορφωμένες γυναίκες των μεγάλων πόλεων, αλλά προχώρησε πολύ αργά στην περιφέρεια. Οι διαφορές ανάμεσα στο κέντρο και στην περιφέρεια παραμένουν ακόμα και σήμερα, συνθέτοντας δύο διαφορετικά γυναικεία πρότυπα: τη γυναίκα του αστικού και τη γυναίκα του αγροτικού κόσμου. Η πρώτη έχει συνήθως τη δυνατότητα να μορφωθεί και να εργαστεί, σε αντίθεση με τη δεύτερη που δεν της επιτρέπεται να εγκαταλείψει το σπίτι της, να ολοκληρώσει την εκπαίδευσή της και να εισέλθει στην επαγγελματική ζωή.

Το κεμαλικό καθεστώς κατάργησε την πολυγαμία και το θρησκευτικό γάμο, απαγόρευσε τους παιδικούς γάμους, ενώ επέτρεψε στις γυναίκες να αιτούνται διαζυγίου. Επιπλέον, τη δημόσια παρουσία των γυναικών εγγυήθηκαν η κατάργηση του ιερού ισλαμικού νόμου Σαρία και η αντικατάστασή του το 1926 με τον Ελβετικό Αστικό Κώδικα, η κατάργηση της μαντίλας, το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι και η καθιέρωση μεικτής εκπαίδευσης αγοριών και κοριτσιών.

Η αρχή της ελεύθερης μεικτής εκπαίδευσης υιοθετήθηκε για όλα τα επίπεδα και η πρωτοβάθμια εκπαίδευση έγινε δικαίωμα και υποχρέωση όλων. Μεταξύ 1920 και 1938, 10% των πτυχιούχων πανεπιστημίου ήταν γυναίκες, ποσοστό σημαντικό για τα δεδομένα της εποχής εκείνης. Το 1929 το 75% των κοριτσιών ηλικίας από 7 έως 11 ετών στην Κωνσταντινούπολη πήγαιναν στο δημοτικό σχολείο μαζί με ίδιο ποσοστό αγοριών, σε σύγκριση με το 26% των κοριτσιών και το 51% των αγοριών στο σύνολο της χώρας. Τέλος, κατά το ακαδημαϊκό έτος 1931-1932 η Τουρκία αύξησε τον συνολικό αριθμό των μαθητών της κατά 400%, με τη μεγαλύτερη πρόοδο να καταγράφεται στις γυναίκες.

Ωστόσο, η δομή και η λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος συντέλεσε στην αναπαραγωγή των διακρίσεων λόγω φύλου και στη μεταφορά τους στις επόμενες γενιές, δίνοντας προτεραιότητα στην εκπαίδευση των ανδρών και προωθώντας τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων στα σχολικά προγράμματα και στην επαγγελματική

¹²⁰ Σε ομιλία του στην Κασταμονή, στις 30 Αυγούστου του 1925, ο Μουσταφά Κεμάλ εξαπέλυσε επίθεση εναντίον του φερετζέ λέγοντας: «Σε μερικά μέρη έχω δει γυναίκες που βάζουν ένα ύφασμα ή κάτι παρόμοιο για να κρύψουν το πρόσωπό τους και γυρνούν την πλάτη ή πέφτουν στο έδαφος όταν περνά ένας άνδρας. Ποιο είναι το νόημα και η λογική αυτής της συμπεριφοράς; Κύριοι, μπορούν οι μητέρες και οι κόρες ενός πολιτισμένου έθνους να υιοθετήσουν μια τόσο παράξενη στάση, μια τόσο βάρβαρη συνήθεια; Δεν είναι ένα θέαμα που γελοιοποιεί το έθνος; Πρέπει να σταματήσει αμέσως.» (Lewis 2002:532-533).

κατάρτιση. Ακόμη και στα μεικτά σχολία τα μαθήματα χαρακτηρίζονταν «ανδρικά» ή «γυναικεία» και διδάσκονταν ξεχωριστά. Συνεπώς, ολόκληρο το σύστημα ήταν δομημένο ώστε να προσφέρει στα κορίτσια-γυναίκες μόρφωση χρήσιμη για να γίνουν καλές μητέρες και σύζυγοι. Με αυτή τη λειτουργία του συστήματος, αναπόφευκτα οι παραδοσιακές αξίες επιβίωσαν των μεταρρυθμίσεων.

Οι παραδοσιακές αξίες παραμένουν έντονες και όσον αφορά τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Ο διαχωρισμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που είναι εμφανής σε όλα τα επίπεδα ακόμη και στα πανεπιστήμια, οδήγησε κατ'επέκταση στο διαχωρισμό των επαγγελμάτων. Το 73% των επαγγελμάτων κυριαρχούνται από άνδρες, ενώ οι γυναίκες περιορίζονται σε έναν μικρό αριθμό «γυναικείων» απασχολήσεων (Blagojevic 2003). Μετά το 1998 σημειώνεται πτώση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας¹²¹, τη στιγμή που οι γυναίκες στην Τουρκία αποτελούν το 30% των ακαδημαϊκών, των ιατρών και των δικηγόρων. Το 2001, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΗΕ, μόνο το 35-40% των γυναικών της Νοτιοανατολικής Τουρκίας γνώριζαν γραφή και ανάγνωση σε σύγκριση με το 75-80% των ανδρών. Για την ίδια περιοχή η έρευνα έδειξε ότι το 16,3% των νέων γυναικών ήταν παντρεμένες από 15 ετών και 1 στις 10 ζούσε σε πολυγαμικές οικογένειες, παρά το γεγονός ότι η πολυγαμία και η Σαρία έχουν καταργηθεί από το 1926. Τρία χρόνια αργότερα, το 2004, το ποσοστό των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της Τουρκίας ήταν το χαμηλότερο στην Ευρώπη συνοδευόμενο από μεγάλο αναλφαβητισμό και χαμηλής ποιότητας εκπαίδευση. Ένα στα οκτώ κορίτσια ήταν εκτός σχολείου, συχνά πιεζόμενο να παντρευτεί σε πολύ νεαρή ηλικία.

¹²¹ Το 1998 το ποσοστό των γυναικών στην Τουρκία που συμμετείχαν στην αγορά εργασίας άγγιζε το 35%, ενώ το 2005 το ποσοστό αυτό έπεσε στο 27%, σύμφωνα με μελέτες του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Ε.Κ. Γνωμοδότηση Bozgun:2005). Αν και η κατάσταση αυτή εν μέρει εξηγείται με μετακίνηση από αγροτικές σε αστικές περιοχές και συμμετοχή των γυναικών στο λεγόμενο «ανεπίσημο» τομέα της οικονομίας, η Bozgun πιστεύει ότι αυτό συμβαίνει λόγω της συνεχιζόμενης αρνητικής στάσης της κοινής γνώμης απέναντι στις εργαζόμενες γυναίκες.

Αυτή η αρνητική προδιάθεση εκφράζεται και από τη στάση της συντήρησης απέναντι στην ένδυση των εργαζόμενων γυναικών στο δημόσιο, όπου απαγορεύονται τα παντελόνια. Ως ένδειξη διαμαρτυρίας για μία νομοθετική ρύθμιση του 1982, που απαγορεύει στις γυναίκες εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα να φορούν παντελόνια στο χώρο εργασίας τους, οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι στην Τουρκία κλήθηκαν στις 7 Δεκεμβρίου του 2001 από το σωματείο τους να παρουσιαστούν στην εργασία τους φορώντας παντελόνια. Η διαμαρτυρία είχε τεράστια απήχηση στις γυναίκες. Στη Σύμυρνη μάλιστα δημιουργήθηκαν προβλήματα επειδή οι διευθυντές απαγόρευαν την είσοδο των γυναικών στα γραφεία τους. Το γεγονός καταγγέλθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και ο αρμόδιος Επίτροπος Verheugen στην απάντησή του αναφέρει ότι το θέμα απασχόλησε και το Τουρκικό Κοινοβούλιο, σε σχετική πράξη που δημοσίευσε στις 3.1.2002.

Υψηλό είναι και το ποσοστό ανεργίας που πλήττει τις γυναίκες, 39,6% το 2005, το οποίο είναι ακόμη υψηλότερο στις αγροτικές περιοχές. Αντιθέτως, περιορισμένος παραμένει ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών που έχουν κοινωνική ασφάλιση, καθηλωμένος στο ποσοστό του 12%. Επιπροσθέτως, παρά την αναφορά του άρθρου 26 του Εργατικού Κώδικα στην αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία, οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες, εργάζονται υπό δυσμενείς εργασιακές συνθήκες με μειωμένες αποδοχές και ανυπαρξία μέτρων προστασίας της μητρότητας, δεδομένου του δικαιώματος του εργοδότη να τις απολύσει μετά το πέρας της γονικής άδειας.

Εστιάζοντας στη νομοθεσία της Τουρκίας, παρατηρεί κανείς ότι μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1990, περιελάμβανε ποικίλες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, ενώ μια διάχυτη πατριαρχική αντίληψη διέτρεχε το αστικό, ποινικό και εργατικό δίκαιο, παρά τη συνταγματική επιταγή για την ισότητα των φύλων και παρά το γεγονός ότι η Τουρκία έχει υπογράψει όλες τις σχετικές διεθνείς συμβάσεις. Η κατάσταση άρχισε να αλλάζει τάχιστα από το 1998 με την ψήφιση του νόμου για την πρόληψη της ενδοοικογενειακής βίας και στη συνέχεια το 2001 και το 2004 με τη μεταρρύθμιση του Αστικού και του Ποινικού Κώδικα αντίστοιχα. Μέσα από τις μεταρρυθμίσεις αυτές οι γυναίκες κατέκτησαν την αναγκαία νομική βάση για την άσκηση των δικαιωμάτων τους και τη διεκδίκηση πλήρους ισότητας των φύλων.

Ο νέος Αστικός Κώδικας καταργεί την υπεροχή του άνδρα στο γάμο, υποστηρίζει την πλήρη ισότητα των φύλων στην οικογένεια, προβλέπει την ίση κατανομή της περιουσίας που αποκτήθηκε στη διάρκεια του γάμου μεταξύ των συζύγων, καθορίζει ως κατώτερο όριο νόμιμης ηλικίας για γάμο το 18ο για άνδρες και γυναίκες¹²², δίνει τα ίδια κληρονομικά δικαιώματα στα παιδιά εκτός γάμου και επιτρέπει στους ανύπαντρους να υιοθετούν παιδιά (WWHR:2005). Επιπλέον, τον Οκτώβρη του 2001 τροποποιήθηκε το Άρθρο 41 του Συντάγματος, επαναπροσδιορίζοντας την οικογένεια ως μία ενότητα που «βασίζεται στην ισότητα μεταξύ των συζύγων».

Το 2003 η τακτική Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διαπιστώνει ότι η νέα εργατική νομοθεσία εισήγαγε διατάξεις, μερικές από τις οποίες εναρμονίζονται με τις Οδηγίες για την ίση αμοιβή, την ισότητα ευκαιριών και το βάρος της απόδειξης. Ταυτόχρονα συμπεριλαμβάνει διατάξεις για την άδεια μητρότητας και την προστασία εγκύων. Το Μάιο του 2004 οι συνταγματικές τροπολογίες που υιοθετήθηκαν από το

¹²² Προηγούμενος το ηλικιακό όριο ήταν 17 ετών για τους άνδρες και 15 για τις γυναίκες.

κοινοβούλιο προβλέπουν ότι: «Άνδρες και γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα. Το κράτος έχει καθήκον να διασφαλίσει την ισότητα στην πράξη.». Τέλος, τον Οκτώβρη του 2005 δημιουργείται η Γενική Διεύθυνση για τα Δικαιώματα των Γυναικών με στόχο την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην οικονομική, κοινωνική, πολιτική και πολιτιστική ζωή.

Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται ότι ο ευρωπαϊκός εκσυγχρονισμός της Τουρκίας και η υιοθέτηση του δυτικού προτύπου πρόσφεραν στις γυναίκες ευκαιρίες και δικαιώματα. Την απαρχή έκανε η Τουρκική Δημοκρατία καθορίζοντας τα χαρακτηριστικά του μοντέρνου κράτους και της ιδανικής γυναίκας, προπαγανδίζοντας όμως αυτό το ιδεώδες σε έναν πληθυσμό που είχε πολύ διαφορετικές αξίες και αντιλήψεις περί του ρόλου και της συμπεριφοράς των γυναικών. Οι μεταρρυθμίσεις δημιούργησαν μεν μια γενιά δυνατών και χειραφετημένων γυναικών, αλλά δεν κατάφεραν να αλλάξουν τη νοοτροπία και τα κοινωνικά στερεότυπα. Χρειάζεται άλλωστε χρόνος για να ξεπεραστούν αντιλήψεις και πρακτικές αιώνων, ειδικά όταν υποστηρίζονται από μη αμφισβητούμενα «ιερά κείμενα», όπως στην περίπτωση της Τουρκίας¹²³.

2.4 Η ένταξη της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η ανάπτυξη της πολιτικής ισότητας των φύλων ως διακριτής δημόσιας πολιτικής άρχισε το 1981, ακολουθώντας τις τάσεις στο κοινοτικό επίπεδο. Πράγματι η πολιτική ισότητας των φύλων της Ε.Ε. επηρέασε καθοριστικά την ελληνική πολιτική ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης με δύο τρόπους.

Πρώτον, μέσω των κοινοτικών οδηγιών για την ίση αμοιβή, την ίση μεταχείριση και πρόσβαση στην απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις, την επαγγελματική εξέλιξη, την κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση, καθώς και για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, που ενσωματώθηκαν στο εθνικό δίκαιο. Δεύτερον, μέσω των κανονισμών του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου (ΕΚΤ), που αντανάκλουν τις εκάστοτε κατευθύνσεις της κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση και την ισότητα των φύλων. Την αφετηρία για το σχεδιασμό της

¹²³ Να σημειωθεί ότι η περίπτωση της Τουρκίας αναφορικά με το ευρωπαϊκό κληθέν για την ισότητα των φύλων, θυμίζει σε πολλά τις αλλαγές που προωθήθηκαν στην Ελλάδα στη δεκαετία του 1980, όταν επίσης έπρεπε να προσαρμόσει τη νομοθεσία της στο ευρωπαϊκό κληθέν για να αποκτήσει μια λειτουργούσα δημοκρατία και μια ισχυρή και ανταγωνιστική οικονομία.

ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα και την ένταξη σε αυτήν μέτρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων, σηματοδότησαν οι κανονισμοί του ΕΚΤ και το ύψος των διαθέσιμων πόρων.

Η πολιτική ισότητας των φύλων στην Ελλάδα συναρθρώθηκε με την πολιτική απασχόλησης, επιφέροντας θετικά αποτελέσματα. Σύμφωνα με την Καραμεσίνη¹²⁴, από το 1998 μέχρι το 2008 έχει σημειωθεί πρόοδος σε εθνικό επίπεδο, τόσο ως προς τις ειδικές πολιτικές και τα μέτρα προώθησης της ισότητας, όσο και ως προς την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις γενικές πολιτικές. Η πρόοδος αυτή σχετίζεται με τη βελτίωση κατά τη δεκαετία του 1990, των δομών και μηχανισμών, των πόρων και της τεχνογνωσίας για το σχεδιασμό και την άσκηση πολιτικών ισότητας, που οδήγησαν το 1998 σε άμεση ενσωμάτωση μέτρων πολιτικής υπέρ της ισότητας κατά την αναθεώρηση του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Αν και τα αποτελέσματα της εθνικής πολιτικής προώθησης της ισότητας των φύλων από το 1998 μέχρι το 2008 δεν μπορούν να αξιολογηθούν πλήρως, τα διαθέσιμα στοιχεία παρακολούθησης της εφαρμογής των πολιτικών, σε συνδυασμό με τις γενικές τάσεις και συγκριτικές επιδόσεις ποσοτικής και ποιοτικής συμμετοχής των δύο φύλων στην απασχόληση κατά την τελευταία δεκαετία, επιτρέπουν να εντοπίσουμε τα ισχυρά σημεία και τις αδυναμίες της ασκηθείσας πολιτικής.

Ο σχεδιασμός και η παρακολούθηση της πολιτικής ισότητας των φύλων στην Ελλάδα πραγματοποιείται σε εθνικό επίπεδο, εφόσον οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας που συστάθηκαν με νόμο το 2000, δεν ενεργοποιήθηκαν ποτέ. Τα βασικά όργανά της είναι η Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ) και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). Το πρώτο Πρόγραμμα Δράσης της ΓΓΙ (1997-2000) υιοθετεί τους στόχους της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου, καθώς και την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές. Το δεύτερο Πρόγραμμα Δράσης (2001-2006) συνδυάζει τους παραπάνω στόχους με εκείνους της Στρατηγικής-Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005). Τέλος, το τρίτο Πρόγραμμα Δράσης της ΓΓΙ (2004-2008) δηλώνει ρητά την πρόθεση ανάδειξης –πέραν της κοινωνικής- της οικονομικής-αναπτυξιακής διάστασης της ισότητας των φύλων. Επιπλέον, εισάγει για πρώτη φορά το εργαλείο της

¹²⁴ Βλέπε Μαρία Καραμεσίνη «Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα» στο: Μ.Στρατηγάκη(επιμ.) Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, σελ.281.

προληπτικής νομοθεσίας (proactive legislation) στην πολιτική ισότητας των φύλων. Οι στόχοι, οι προτεραιότητες, τα εργαλεία και η λογική τους είναι εμφανώς επηρεασμένα από τις διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις, εξειδικεύοντας τις κατευθύνσεις και τις υποχρεώσεις της Ελλάδας ως προς την προώθηση της ισότητας σε εθνικό επίπεδο.

Αναφορικά με το ΚΕΘΙ, ενώ ιδρύθηκε το 1988, παρέμεινε στα χαρτιά ως το 1994. Κατά τη δεκαετία 1994 και 2004, το ΚΕΘΙ παρείχε στη ΓΠΙ τεχνική στήριξη για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση της εφαρμογής των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών NOW και EQUAL, ενώ συμμετείχε ως εταίρος σε πιλοτικές δράσεις των τελευταίων και σε ευρωπαϊκά ερευνητικά προγράμματα. Επίσης, η στήριξη που παρείχε στη ΓΠΙ για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στο Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Γ' ΚΠΣ), ήταν αποφασιστικής σημασίας. Από το 2004 όμως, ο σχεδιασμός και η παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής ισότητας των φύλων υλοποιούνται αποκλειστικά από τη ΓΠΙ.

Να αναφερθεί ακόμα ότι με νόμο του 2006, θεσπίστηκε για πρώτη φορά Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών ως μόνιμο βήμα κοινωνικού διαλόγου¹²⁵. Έργο της Επιτροπής αυτής είναι η συμβολή στη διαμόρφωση εθνικής στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και των αναγκαίων πολιτικών και μέτρων, η παρακολούθηση της εφαρμογής τους και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Επίσης, τον Σεπτέμβριο του 2006, με τον νόμο 3488/2006 ανατέθηκε στην ανεξάρτητη αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη η παρακολούθηση της εφαρμογής και η εν γένει υποστήριξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, κατ'επιταγή του κοινοτικού δικαίου (οδηγία 2002/73/ΕΚ). Μάλιστα, δύο περίπου χρόνια αργότερα, τον Μάιο του 2008 ιδρύθηκε εξειδικευμένο τμήμα («Κύκλος») στον Συνήγορο του Πολίτη με αρμοδιότητα την εξέταση των συγκεκριμένων καταγγελιών¹²⁶.

Από το 1981 έως τις μέρες μας τα ενεργητικά μέτρα της πολιτικής ισότητας των φύλων έχουν χρηματοδοτηθεί αποκλειστικά από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία

¹²⁵ Η συγκεκριμένη Επιτροπή απαρτίζεται από τον Υπουργό ΕΣΔΔΑ, τη ΓΠΙ, τους Γενικούς Γραμματείς των συναρμόδιων υπουργείων, εκπροσώπους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού, της ΟΚΕ, των κοινωνικών εταίρων, ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ισότητας των φύλων, καθώς και από ανεξάρτητες προσωπικότητες. Όπως παραπάνω Μαρία Καραμεσίνη..., σελ.286.

¹²⁶ Βλέπε, Συνήγορος του Πολίτη, (Νοέμβριος 2009), Ειδική Έκθεση: Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Εθνικό Τυπογραφείο, σελ. 14.

και ειδικότερα από το ΕΚΤ (Κοινοτικές Πρωτοβουλίες, Ολοκληρωμένα Μεσογειακά Προγράμματα, Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης). Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990 τόσο η κοινοτική πολιτική για την ισότητα των φύλων, όσο και οι πόροι του ΕΚΤ ήταν σχεδόν αποκλειστικά προσανατολισμένοι στην αγορά εργασίας. Την περίοδο 2000-2006 οι εθνικές αρχές υποχρεώθηκαν να εφαρμόσουν την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα εθνικά προγράμματα του Γ΄ ΚΠΣ και να δεσμεύσουν το 11,8% του συνόλου των χρηματοδοτήσεων του ΕΚΤ για θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών με στόχο τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας.

Η ελληνική δημόσια διοίκηση καθώς και οι εξειδικευμένοι μηχανισμοί ισότητας, τέθηκαν σε δοκιμασία κατά το σχεδιασμό του Γ΄ΚΠΣ, λόγω έλλειψης εμπειρίας και τεχνογνωσίας στο σχεδιασμό και την υλοποίηση σφαιρικών πολιτικών υπέρ των γυναικών στους τομείς αρμοδιότητας του ΕΚΤ, που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την αγορά εργασίας: εκπαίδευση, απασχόληση, κοινωνία της πληροφορίας, επιχειρηματικότητα, έρευνα, τεχνολογία, υγεία και πρόνοια (Στρατηγική 2006). Ωστόσο, η σύνταξη ενός Οδηγού εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων προς υποβοήθηση των λειτουργιών της δημόσιας διοίκησης στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των αντίστοιχων δράσεων των εθνικών προγραμμάτων, συνιστά μια καλή πρακτική εφαρμογής του gender mainstreaming στο Γ΄ΚΠΣ (ΕΥΣΕΚΤ 2003).

Τα βασικά εργαλεία της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα μέχρι το 1998, έγκεινται στα επιδόματα ανεργίας και στις ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας. Την έννοια της πολιτικής απασχόλησης διεύρυνε η ΕΣΑ, αφενός συμπεριλαμβάνοντας στο πεδίο της ένα ευρύ φάσμα μέτρων άλλων πολιτικών¹²⁷ και αφετέρου υποχρεώνοντας τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. να συντονίζουν τις εθνικές τους πολιτικές απασχόλησης με τις κατευθύνσεις πολιτικής που αποφασίζονται κάθε χρόνο σε κοινοτικό επίπεδο από το Συμβούλιο των Υπουργών Απασχόλησης. Από το 1998 η ελληνική πολιτική απασχόλησης ακολουθεί τις κατευθύνσεις της ΕΣΑ, ενώ οι συγκεκριμένες πολιτικές και τα μέτρα της συνοψίζονταν μέχρι το 2004 στα ετήσια Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) και από το 2005 στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρύθμισης 2005-2008 και τις ετήσιες εκθέσεις προόδου. Τα μέτρα για την ισότητα των φύλων που

¹²⁷ Όπως το εργατικό δίκαιο και οι εργασιακές σχέσεις, η εκπαίδευση, η κοινωνική και οικογενειακή πολιτική και η φορολογική και αναπτυξιακή πολιτική.

αναπτύχθηκαν την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα μπορούν να ταξινομηθούν σε τέσσερις κατηγορίες πολιτικής απασχόλησης.

Η πρώτη αφορά τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας. Αυτές περιλαμβάνουν προγράμματα προώθησης ανέργων στην απασχόληση και κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων. Πρωτοεμφανίστηκαν το 1981, μετά την είσοδο της Ελλάδας στην ΕΟΚ και χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ. Κατά τη δεκαετία του 1990 δοκιμάστηκαν και προγράμματα άλλου είδους, όπως οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για διάφορες ομάδες ανέργων που είναι δύσκολο να ενταχθούν στην απασχόληση. Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις συνδυάζουν διάφορα μέτρα ενεργητικής πολιτικής με την παροχή συνοδευτικών υπηρεσιών. Για παράδειγμα συνδυάζουν συμβουλευτική, κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση με ενδυνάμωση, προκατάρτιση και διευκόλυνση ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Την επόμενη δεκαετία του 2000 οι βασικές καινοτομίες ήταν τα προγράμματα εργασιακής εμπειρίας γι'αυτούς που αναζητούν πρώτη φορά εργασία καθώς και τα μέτρα αύξησης της οικονομικής ελκυστικότητας της εργασίας (make-work-pay) για ανενεργά άτομα και αποθαρρημένους ανέργους. Από το 2001 η ένταξη στα προγράμματα ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας γίνεται στο πλαίσιο μιας εξατομικευμένης υποστήριξης που παρέχεται στους ανέργους από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.

Εστιάζοντας στα μέτρα για την ισότητα των φύλων, το πρώτο μεγάλης εμβέλειας παράδειγμα ένταξης της διάστασης της ισότητας των φύλων στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, είναι το μέτρο της ποσόστωσης. Συγκεκριμένα, στο ελληνικό ΕΣΔΑ του 1999 ανακοινώθηκε η εφαρμογή ποσόστωσης 60% για τις γυναίκες σε όλα τα προγράμματα απασχολησιμότητας, ποσόστωση που ήταν ίση με το μερίδιό τους στο σύνολο των ανέργων. Από το 2000 εφαρμόζεται ανελλιπώς στις προκηρυσσόμενες θέσεις όλων των προγραμμάτων επιδότησης της απασχόλησης, της εργασιακής εμπειρίας και κατάρτισης. Η ποσόστωση αντικατέστησε την προϋπάρχουσα θετική διάκριση υπέρ των γυναικών στα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας. Στις μέρες μας θετική διάκριση ισχύει μόνο στα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης για τις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, υπό τη μορφή υψηλότερης επιχορήγησης προς τους εργοδότες όταν προσλαμβάνουν γυναίκες από αυτές τις ομάδες αντί για άνδρες. Ένα ακόμη μέτρο που αποδεικνύει την ένταξη της διάστασης του φύλου είναι ο σχεδιασμός ειδικών προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων εργασίας για μητέρες με παιδιά. Αφετηρία

τους είναι η αναγνώριση των διακρίσεων κατά την πρόσληψη που υφίστανται οι γυναίκες οι οποίες έχουν υποχρεώσεις φροντίδας από τους εργοδότες. Στα μέτρα προώθησης της απασχόλησης των προγραμμάτων περιφερειακής ανάπτυξης και κοινωνικής ενσωμάτωσης¹²⁸, εντοπίζεται ένα ακόμη παράδειγμα ένταξης της διάστασης της ισότητας στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΕΤΑ 2006α). Το τελευταίο σχετικό παράδειγμα αναφέρεται στις θετικές δράσεις προώθησης της απασχολησιμότητας των γυναικών¹²⁹.

Η δεύτερη κατηγορία πολιτικής απασχόλησης σχετίζεται με την πολιτική αμοιβών και μείωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού. Στην Ελλάδα, το χάσμα αμοιβών (pay gap) μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν υπήρξε ποτέ αντικείμενο ενδιαφέροντος των σχεδιαστών της πολιτικής ισότητας. Μόνο το ΚΕΘΙ διεξήγαγε το 2002 τρεις έρευνες για την ίση αμοιβή, ως εταίρος ευρωπαϊκών διακρατικών προγραμμάτων (ΚΕΘΙ 2003). Ο κατά φύλο διαχωρισμός των επαγγελματικών και οικονομικών κλάδων και οι ασυνέχειες της εργασιακής εμπειρίας των γυναικών, συνιστούν τους κυριότερους λόγους στους οποίους οφείλεται η διαφορά αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Συνεπώς, η καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού και η παροχή ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας σε γυναίκες και άνδρες, αφενός αποτελούν αυτόνομους στόχους μιας πολιτικής ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, αφετέρου συγκροτούν και έναν τρόπο μείωσης του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, έχουν εφαρμοστεί στην Ελλάδα από το 2000 διάφορα μέτρα πολιτικής, που αφορούν τόσο τον εκπαιδευτικό, όσο και τον εργασιακό τομέα. Αυτά είναι κατά πρώτον, μέτρα ένταξης της ισότητας των φύλων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τη μετα-δευτεροβάθμια αρχική επαγγελματική κατάρτιση και κατά δεύτερον, μέτρα ένταξης της ισότητας στον εργασιακό χώρο. Τρίτον, συμπεριλαμβάνουν προγράμματα ενθάρρυνσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας καθώς και θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, προβλέπουν τη συμμετοχή κάθε φύλου τουλάχιστον κατά το ένα τρίτο στο σύνολο των μελών των

¹²⁸ Ειδικότερα, σε όλα τα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας που περιλαμβάνονται στις Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης και τα Ολοκληρωμένα Προγράμματα Αγροτικής και Αστικής Ανάπτυξης, οι επικεφαλής μονογονεϊκών οικογενειών και όσοι επιστρέφουν στην αγορά εργασίας έπειτα από απουσία που οφείλεται σε οικογενειακές υποχρεώσεις, εντάσσονται στις ευάλωτες ομάδες για τις οποίες οι εργοδότες λαμβάνουν υψηλότερες επιδοτήσεις όταν προβαίνουν σε νέες προσλήψεις.

¹²⁹ Μεταξύ των θετικών δράσεων ξεχωρίζουν από τη μία οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για άνεργες ή εργαζόμενες γυναίκες που απειλούνται από την ανεργία, και από την άλλη τα προγράμματα κατάρτισης για άνεργες γυναίκες προκειμένου αυτές να αποκτήσουν δεξιότητες πληροφορικής.

υπηρεσιακών συμβουλίων του δημόσιου τομέα. Τέλος, εμπεριέχουν συμφωνίες συνεργασίας της ΓΓΙ με εργοδοτικές οργανώσεις και δίκτυα για την προώθηση της ισότητας στις επιχειρήσεις.

Προχωρώντας παραπέρα, η τρίτη κατηγορία πολιτικής απασχόλησης αφορά τις πολιτικές συμφιλίωσης εργασίας με οικογενειακές υποχρεώσεις. Στην Ελλάδα το 1997 υιοθετήθηκε για πρώτη φορά μια ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων (Karamessini 2005). Τα τρία συστατικά που τη χαρακτηρίζουν είναι η δημιουργία νέων δομών κοινωνικής φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες, η επέκταση του ωραρίου λειτουργίας και των προγραμμάτων των παιδικών σταθμών και των σχολείων και η βελτίωση των αδειών για οικογενειακούς λόγους καθώς και των προϋποθέσεων λήψης τους.

Το 1998 σημειώθηκε η έναρξη των μέτρων συμφιλίωσης με την αναγγελία δύο πιλοτικών προγραμμάτων, το πρώτο αφορούσε την επέκταση του προγράμματος των δημόσιων παιδικών σταθμών και νηπιαγωγείων το απόγευμα και το δεύτερο την παροχή βοήθειας στο σπίτι σε ηλικιωμένους. Σχετικά με τις θετικές αλλαγές που συντελέστηκαν στις άδειες για οικογενειακούς λόγους, στο δημόσιο τομέα οδήγησαν σε δύο αναθεωρήσεις του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, ενώ στον ιδιωτικό ήταν απόρροια συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο και περιλαμβάνονται στις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

Η τέταρτη κατηγορία πολιτικής απασχόλησης άπτεται των πολιτικών ευελιξίας της εργασίας. Από τις αρχές τις δεκαετίας του 1990 μια σειρά νομοθετικών αλλαγών σε εργασιακά ζητήματα επέφερε αλλαγές. Ειδικότερα βελτιώθηκε η προστασία των εργατών από τις απολύσεις, ρυθμίστηκε και επαναρυθμίστηκε η μερική απασχόληση και κατοχυρώθηκε νομοθετικά η ευέλικτη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου –αν και δεν εφαρμόστηκε στην πράξη-. Επιπροσθέτως, τα τελευταία χρόνια εισήχθησαν περιορισμοί στη χρήση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και νομιμοποιήθηκαν οι ιδιωτικές εταιρείες εύρεσης εργασίας και οι εταιρείες προσωρινής εργασίας. Όμως οι μορφές ευέλικτης εργασίας με τη μεγαλύτερη αύξηση την τελευταία δεκαετία είναι αυτές που ξεφεύγουν από τη ρύθμιση και προστασία του νόμου και δεν είναι άλλες από την αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία καθώς και την εξαρτημένη εργασία με σύμβαση έργου, όπως επισημαίνει η Καραμεσίνη¹³⁰.

¹³⁰ Όπως παραπάνω Μαρία Καραμεσίνη..., σελ.318.

Στο σχεδιασμό των προαναφερθέντων νομοθετικών αλλαγών η διάσταση του φύλου δεν ελήφθη καθόλου υπ' όψιν, με εξαίρεση τη μερική απασχόληση, που ρητά ή άρρητα θεωρείται μορφή απασχόλησης κατάλληλη κυρίως για γυναίκες, ενώ επιτρέπει την αύξηση του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης και το κλείσιμο της ψαλίδας με το ανδρικό ποσοστό. Αρχής γενομένης από το νόμο 1899/1990, ρυθμίστηκε αυστηρά η μερική απασχόληση από τον έλληνα νομοθέτη, ο οποίος προσπάθησε να αποτρέψει τη μετατροπή των θέσεων μερικής απασχόλησης σε θέσεις περιθωριακής απασχόλησης. Η μερική απασχόληση προβλεπόταν να παρέχει στους εργαζόμενους ίση μεταχείριση με τους πλήρως απασχολούμενους, προτεραιότητα στην πρόσληψη σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση, προστασία απέναντι στο διακεκομμένο ωράριο εργασίας, προσαύξηση χρόνου ασφάλισης όταν οι μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται λιγότερο από τέσσερις ώρες ημερησίως και προσαύξηση αμοιβής όταν επιπλέον αμείβονται με το κατώτατο ωρομίσθιο.

Από το 1998 μέχρι σήμερα οι διαφορές φύλου στο ποσοστό απασχόλησης μειώθηκαν αρκετά, σε σύγκριση με τις αντίστοιχες στο ποσοστό ανεργίας, οι οποίες μειώθηκαν λιγότερο. Οι πολιτικές ισότητας στην απασχόληση συνέβαλαν σε κάποιο βαθμό στην εξέλιξη αυτή. Η Ελλάδα, ωστόσο, παραμένει ακόμα η χώρα με το δεύτερο υψηλότερο χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ως προς το ποσοστό απασχόλησης και με το υψηλότερο ως προς το ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ των «27». Συνεπώς, ο σκληρός πυρήνας των ανισοτήτων φύλου στην αγορά εργασίας παρουσιάζει μεγάλη ανθεκτικότητα και δεν θίγεται ουσιαστικά με τις εφαρμοζόμενες πολιτικές. Στην Ελλάδα, όπως και στην Τουρκία, οι συντηρητικές αντιλήψεις στην κοινωνία για τους ρόλους των δύο φύλων και ο παραδοσιακός καταμερισμός της εργασίας ανάμεσα στα φύλα μέσα στην οικογένεια είναι στοιχεία έντονα που δύσκολα θα εξασθενίσουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Εμπειρική διερεύνηση- Υποθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη

Ολοκληρώνοντας το θεωρητικό πλαίσιο των προηγούμενων κεφαλαίων, μεταβαίνουμε με το παρόν κεφάλαιο στο εμπειρικό σκέλος της εργασίας. Αρχικά, θα παρουσιαστεί το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας, δηλαδή το αντικείμενο και οι στόχοι της έρευνας καθώς και η μέθοδος που ακολουθήθηκε, ενώ θα γίνει αναφορά και στις μεθοδολογικές δυσχέρειες. Στη συνέχεια θα γίνει σύντομη μνεία στο θεσμό του Συνηγόρου του Πολίτη (εφεξής ΣτΠ) ως προς τη φύση, το διαμεσολαβητικό ρόλο και τα μέσα δράσης του. Κατόπιν θα μας απασχολήσει ο ΣτΠ ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, ενώ ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στη σύσταση και στις αρμοδιότητες του Κύκλου της Ισότητας των Φύλων. Τέλος, θα προβούμε στην παρουσίαση και ανάλυση των δεδομένων που προκύπτουν από τις εξεταζόμενες υποθέσεις και οδηγούν στα αποτελέσματα της έρευνας.

3.1 Το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας

Αντικείμενο της έρευνας είναι η καταγραφή των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην απασχόληση, μέσα από μελέτη υποθέσεων του ΣτΠ. Η μελέτη εστιάζεται σε τέσσερις κυρίως υποθέσεις, για τις οποίες υπήρχε πρόσβαση σε ολόκληρο το υλικό τους, σε κάθε στάδιο της εξέλιξής τους.

Η πρόσβαση στο υλικό κατέστη εφικτή στο πλαίσιο της τρίμηνης πρακτικής άσκησης της γράφουσας (από 23.03.2010 έως και 23.06.2010) στον Κύκλο της Ισότητας των Φύλων του ΣτΠ. Ανάμεσα στα καθήκοντα ήταν και η μελέτη αναφορών, με την απαιτούμενη συγκέντρωση υλικού για τη διερεύνηση του αντικειμένου των αναφορών, καθώς επίσης και η μελέτη του υλικού σχετικά με τη σύνταξη της ειδικής έκθεσης του Κύκλου.

Τόσο η ειδική έκθεση του Κύκλου όσο και η ετήσια έκθεση του ΣτΠ, των ετών 2008 και 2009, πλαισίωσαν τη μελέτη με πληθώρα συναφών υποθέσεων. Εμπειρικό υλικό αντλήθηκε και από τις περιλήψεις των εν λόγω υποθέσεων και όποτε κρίνεται απαραίτητο, καταφεύγουμε σε αυτό. Επειδή η συγγραφή της παρούσας εργασίας

ολοκληρώθηκε μετά την έκδοση και της 2ης ειδικής έκθεσης του Κύκλου (Ιούνιος 2009 – Δεκέμβριος 2010), η μελέτη ενημερώθηκε και με τις τελευταίες εξελίξεις των διακρίσεων λόγω φύλου.

Στόχος της έρευνας είναι να καταδείξει μέσα από πρόσφατες περιπτώσεις του ΣτΠ, διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες εργαζόμενες γυναίκες. Με αφορμή τον κεντρικό αυτόν στόχο, επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι να σκιαγραφήσει την τρέχουσα πραγματικότητα, αναδεικνύοντας τα ποικίλα προβλήματα πάνω στο θέμα των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και να αποδόσει τις συγκεκριμένες διακρίσεις σφαιρικά κατηγοριοποιώντας τις.

Οι ερευνητικές υποθέσεις διαμορφώθηκαν έχοντας υπόψη το θεωρητικό πλαίσιο των δύο προηγούμενων κεφαλαίων και ιδίως ότι αφορά τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Διατυπώθηκαν ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της κάθε υπόθεσης¹³¹.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι η ανάλυση περιεχομένου (content analysis). Πρόκειται για μέθοδο δευτερογενούς ανάλυσης ποιοτικού υλικού υπό διάφορες μορφές. Εν προκειμένω, το υλικό αντλήθηκε από τα έγγραφα που περιείχαν οι φάκελοι της κάθε υπόθεσης.

Για τη συλλογή του υλικού, που αποτελεί το πρώτο στάδιο, μελετήθηκαν εξονυχιστικά οι φάκελοι. Συγκεκριμένα, τα διάφορα έγγραφα αφορούσαν την καταγγελία, την έκθεση της εξέτασης του μάρτυρα, τις έγγραφες εξηγήσεις που αιτιολογούσαν την προσφυγή στο ΣτΠ, το έντυπο αναφοράς για το ΣτΠ και το πόρισμα του ΣτΠ με την εκάστοτε διατύπωση προτάσεων ή συστάσεων. Γενικότερα περιείχαν την αλληλογραφία του ΣτΠ με τους αρμόδιους φορείς, καθώς και τα επισυναπτόμενα σχετικά έγγραφα. Στο δεύτερο στάδιο έγινε η επιλογή του δείγματος, των υποθέσεων δηλαδή που αποτέλεσαν το ποιοτικό υλικό της έρευνας. Σαν εργαλείο της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η έκθεση της εξέτασης του μάρτυρα, η οποία είναι ουσιαστικά μια καταγραφή συνέντευξης με ερωτήσεις μεικτές (ανοικτού και κλειστού τύπου) που αποσκοπεί στο να αποτυπώσει το πρόβλημα της εκάστοτε υπόθεσης. Διενεργείται στο ΣτΠ παρουσία του Βοηθού Συνηγόρου, του ειδικού επιστήμονα που ερευνά την υπόθεση και υπαλλήλου του Συνηγόρου που εκτελεί χρέη γραμματέως. Ο ερωτώμενος

¹³¹ Όπως άλλωστε επισημαίνει και η Mason: «...η έρευνα η οποία βασίζεται στη χρήση γραπτών δεδομένων που ήδη υπάρχουν πρέπει να διαμορφώνεται -και να διαμορφώνει το νοητικό της γρίφο- γύρω από το τι υπάρχει εκεί έξω και τι είναι εφικτό (Mason 2003:162-163).

μάρτυρας τη μια φορά είναι πρόσωπο που σχετίζεται με την εργαζόμενη, για παράδειγμα συγγενής, και την άλλη είναι πρόσωπο που σχετίζεται και με την εργαζόμενη και με τον εργοδότη, δηλαδή μπορεί να είναι για παράδειγμα υπάλληλος στην ίδια εταιρεία/κατάστημα/υπηρεσία, στον ίδιο εργασιακό φορέα γενικότερα. Έτσι επιτυγχάνεται η όσο το δυνατόν πληρέστερη απεικόνιση της κατάστασης. Στις υποθέσεις που απουσιάζει η έκθεση εξέτασης μάρτυρα, διότι δεν ήταν εφικτή, σαν εργαλείο της έρευνας λειτουργούν οι έγγραφες εξηγήσεις της εργαζόμενης που αιτιολογούν την προσφυγή της στο ΣτΠ. Στο τρίτο και τελευταίο στάδιο, η ανάλυση των δεδομένων επικεντρώθηκε αφενός στον τρόπο που βίωσε η εργαζόμενη τη διάκριση και αφετέρου στο ρόλο που διαδραμάτισε ο ΣτΠ για την επίλυση του προβλήματος.

Η ανάλυση περιεχομένου επιλέχθηκε ως μέθοδος, διότι θεωρήθηκε η καταλληλότερη για τη συγκεκριμένη έρευνα, μιας και δεν υπήρχε δυνατότητα προσωπικής συνέντευξης με τα διάφορα υποκείμενα που εμπλέκονταν στις υποθέσεις. Αντιθέτως, υπήρχε πρόσβαση σε ολόκληρο το ποικιλόμορφο ποιοτικό υλικό των υποθέσεων, μέσα στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης. Συνδυάστηκε λίγο –σε δεύτερο πλάνο- και με τη μελέτη περίπτωσης (case study), μιας και η εν λόγω μέθοδος ασχολείται με την ανάλυση ενός γενικού κοινωνικού φαινομένου μέσα από μια συγκεκριμένη μορφή εκδήλωσής του, μελετώντας ειδικές περιπτώσεις. Στην έρευνά μας το γενικό κοινωνικό φαινόμενο είναι οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην απασχόληση, οι συγκεκριμένες μορφές εκδήλωσής του, όπως θα δούμε στη συνέχεια, έχουν να κάνουν με εργαζόμενες μητέρες ή με εγκύους εργαζόμενες, και οι ειδικές περιπτώσεις που μελετήθηκαν είναι οι υποθέσεις που διερεύνησε ο ΣτΠ.

Βασική μεθοδολογική δυσχέρεια αποτέλεσε ο εντοπισμός του δείγματος, με την έννοια ότι δεν υπήρχε ουσιαστικά η δυνατότητα επιλογής του. Στο διάστημα των τριών μηνών που διήρκεσε η πρακτική άσκηση, τέσσερις ήταν οι υποθέσεις που ολοκληρώθηκαν τότε ή είχαν ολοκληρωθεί πρόσφατα, ενώ οι υπόλοιπες βρίσκονταν σε εξέλιξη. Ίσως ο αριθμός των υποθέσεων να φαντάζει ελλιπής να απαρτίσει ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα, αποτελεί όμως χαρακτηριστικό δείγμα των μείζονων υποθέσεων που απασχόλησαν τον Κύκλο Ισότητας Φύλων. Επιπλέον, γίνεται αναφορά και στις υπόλοιπες υποθέσεις, με τις οποίες ασχολήθηκε ο Κύκλος Ισότητας Φύλων και οι οποίες –όπως προαναφέρθηκε- συμπεριλαμβάνονται τόσο στην ειδική έκθεση του

Κύκλου, όσο και στην ετήσια του ΣτΠ.

Επιπλέον μεθοδολογική δυσχέρεια αποτέλεσε η χρήση της έκθεσης της εξέτασης του μάρτυρα σαν ερευνητικό εργαλείο. Και αναφέρουμε «σαν» διότι ούτε αυτή, ούτε οι έγγραφες εξηγήσεις που αιτιολογούν την προσφυγή στο ΣτΠ είναι κατ'ουσίαν ερευνητικά εργαλεία, μιας και δεν κατασκευάστηκαν από τον ερευνητή, αλλά ο ερευνητής έκρινε ότι θα ήταν ωφέλιμο για την ανάλυση των δεδομένων να λειτουργήσουν ως τέτοια.

Για να καταστεί πιο σαφής και κατανοητός ο ρόλος που διαδραμάτισε ο ΣτΠ στη διεκπεραίωση των υποθέσεων, πρέπει πρώτα να αναφερθούμε στο ΣτΠ ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Με αυτό θα ασχοληθούμε στην ενότητα που ακολουθεί.

3.2 Ο θεσμός του ΣτΠ – Νομικό πλαίσιο και λειτουργία του

Ο ΣτΠ είναι ανεξάρτητη αρχή που ιδρύθηκε με το νόμο 2477/1997¹³². Κατοχυρώθηκε στο αναθεωρημένο Σύνταγμα του 2001(άρθρο 101^A και 103 § 9). Ξεκίνησε τη λειτουργία¹³³ του την 1η Οκτωβρίου του 1998 και παρέχει τις υπηρεσίες του δωρεάν σε όλους τους πολίτες.

Κύρια αποστολή του ΣτΠ είναι η διαμεσολάβηση μεταξύ της δημόσιας διοίκησης και των πολιτών για την προστασία των δικαιωμάτων τους, την τήρηση της νομιμότητας και την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης. Στα πλαίσια αυτής της γενικής αποστολής ανατίθενται στον ΣτΠ και ειδικότερες αρμοδιότητες. Έτσι, με βάση το νόμο 3488/2006, ο ΣτΠ ορίζεται και ως φορέας προώθησης και παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, ενώ με το νόμο 3769/2009 αναλαμβάνει την καταπολέμηση διακρίσεων με βάση το φύλο στον τομέα της πρόσβασης στα αγαθά και τις υπηρεσίες του δημοσίου¹³⁴.

¹³² ΦΕΚ Α' 59/18.4.1997, Συνήγορος του Πολίτη και Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης.

¹³³ Η λειτουργία, οργάνωση και στελέχωση του ΣτΠ καθορίζονται στον νόμο 3094/2003 και στον Κανονισμό Λειτουργίας του (ΠΔ 273/1999). Για τα πλήρη κείμενα των νομοθετικών κειμένων που διέπουν τη λειτουργία του ΣτΠ, βλέπε την ιστοσελίδα: www.synigoros.gr

¹³⁴ Επιπλέον, ο ΣτΠ ασχολείται και με την προάσπιση και προαγωγή των δικαιωμάτων του παιδιού. Το

Ο ΣτΠ είναι λειτουργικά και προσωπικά ανεξάρτητος. Η λειτουργική ανεξαρτησία του Συνηγόρου σημαίνει ότι αυτός ασκεί τα καθήκοντά του κατά συνείδηση και δεν υπόκειται σε κανενός είδους ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από οποιοδήποτε όργανο της κυβέρνησης ή της διοίκησης (άρθρο 2 §1 νόμος 3051/2002). Επιπλέον, προσωπική ανεξαρτησία έχουν και οι Βοηθοί Συνήγοροι, που επικουρούν το έργο του Συνηγόρου και τίθενται επικεφαλής των Κύκλων δραστηριοτήτων. Οι 6 θεματικοί Κύκλοι του ΣτΠ είναι οι εξής:

1. Κύκλος Δικαιωμάτων του Ανθρώπου,
2. Κύκλος Κοινωνικής Προστασίας,
3. Κύκλος Ποιότητας Ζωής,
4. Κύκλος Σχέσεων Κράτους – Πολίτη,
5. Κύκλος Δικαιωμάτων του Παιδιού και τέλος
6. Κύκλος Ισότητας των Φύλων.

Ο ΣτΠ επιλαμβάνεται κάθε θέματος που εμπίπτει στις αρμοδιότητές του, ύστερα από ενυπόγραφη αναφορά κάθε άμεσα ενδιαφερόμενου φυσικού ή νομικού προσώπου ή ένωσης προσώπων. Οι αναφορές εξετάζονται κατά θεματικές ενότητες που οργανώνονται στους προαναφερθέντες έξι Κύκλους δραστηριότητας. Η διερεύνησή τους ανατίθεται σε ειδικό επιστήμονα-χειριστή του αρμόδιου για την αναφορά Κύκλου. Σε κάθε στάδιο της διαδικασίας υπάρχει γραπτή και τηλεφωνική ενημέρωση του πολίτη. Επίσης, ο πολίτης ενημερώνεται γραπτώς όταν δεν υπάρχει δυνατότητα εξέτασης της αναφοράς του, είτε επειδή εκείνη είναι προφανώς αόριστη, αβάσιμη ή ασκείται με τρόπο καταχρηστικό, είτε επειδή ο ΣτΠ είναι αναρμόδιος¹³⁵.

Στα πλαίσια του διαμεσολαβητικού του ρόλου, ο ΣτΠ επικοινωνεί με τους δημόσιους φορείς, ζητά πληροφορίες και ερευνά τη νομιμότητα των πράξεων ή παραλείψεων τους με κάθε πρόσφορο μέσο¹³⁶ (εξέταση μαρτύρων, αυτοψία,

2004 εντάχθηκε στον ΣτΠ και ο νέος θεσμός του Συνηγόρου της Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Με την ψήφιση του νόμου 3304/2005 για την «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», αποστολή της αρχής αποτελεί πλέον και η προώθηση της ίσης μεταχείρισης στις δημόσιες υπηρεσίες. Επιπροσθέτως, με το νόμο 3772/2009, που δημοσιεύθηκε στις 10 Ιουλίου του 2009, επιβεβαιώνεται ρητά η δυνατότητα πρόσβασης του ΣτΠ στα καταστήματα κράτησης. Με αυτόν τον νόμο διαφαίνεται ότι το αίτημα που επανειλημμένα είχε υποβάλει ο ΣτΠ να επισκέπτεται τις φυλακές, έγινε δεκτό.

¹³⁵ Για το πότε ο ΣτΠ είναι αρμόδιος και πότε αναρμόδιος βλέπε: Συνήγορος του Πολίτη, Ετήσια Έκθεση 2009, σελ.14.

¹³⁶ Κατά την εξέταση εγγράφων και άλλων στοιχείων, που βρίσκονται στη διάθεση δημοσίων υπηρεσιών, δεν μπορεί να αντισταχθεί ο χαρακτηρισμός τους ως απορρήτων, εκτός εάν αφορούν την εθνική άμυνα,

πραγματογνωμοσύνη). Η έρευνα ολοκληρώνεται με τη σύνταξη εγγράφου, το οποίο ο ΣτΠ απευθύνει προς την αρμόδια υπηρεσία. Μετά το πέρας της έρευνας, και ανάλογα με την έκβασή της, ο ΣτΠ μπορεί να διατυπώνει προτάσεις ή να κάνει συστάσεις προς τις εμπλεκόμενες υπηρεσίες, να εκδίδει ειδικές εκθέσεις για σοβαρές ή ευρύτερου ενδιαφέροντος υποθέσεις ή, εφόσον το απαιτεί η φύση της υπόθεσης, να συντάσσει πόρισμα, με το οποίο μπορεί να προτείνονται και νομοθετικά ή οργανωτικά μέτρα προς τη Διοίκηση. Το πόρισμα αυτό γνωστοποιείται στον καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργό και στις αρμόδιες υπηρεσίες, οι οποίες είναι υποχρεωμένες να συνεργαστούν με τον ΣτΠ, απαντώντας στις προτάσεις του και παρέχοντας κάθε βοήθεια κατά τη διεξαγωγή της έρευνάς του¹³⁷.

Ο ΣτΠ δεν επιβάλλει κυρώσεις, ούτε ακυρώνει τις παράνομες πράξεις της Δημόσιας Διοίκησης, ακολουθώντας έτσι το πρότυπο του Ombudsman, όπως έχει καθιερωθεί διεθνώς, ο οποίος κινείται στη λογική της πειθούς και του θετικού αθροίσματος κατά την επίλυση διαφορών (Διαμαντούρος 2003:81). Παρόλα αυτά, προς την κατεύθυνση ενίσχυσης του ΣτΠ κινήθηκε ο νόμος 3094/2003 προσδίδοντας μια «ήπια κυρωτική διάσταση» στη λειτουργία της διαμεσολαβητικής παρέμβασης του ΣτΠ (Τζέμος 2006:26), προβλέποντας έννομες συνέπειες κυρίως σε περιπτώσεις παρεμπόδισης του έργου του¹³⁸.

3.2.1 Κύκλος Ισότητας των Φύλων - Σύσταση και αρμοδιότητες

Από το 2006, η ευρωπαϊκή και η ελληνική νομοθεσία ενίσχυσαν τον σχετικό ρόλο του ΣτΠ. Ειδικότερα, κατ'εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου (οδηγία 2002/73/ΕΚ), με τον νόμο 3488/2006¹³⁹, ο ΣτΠ αναγορεύθηκε σε εθνικό φορέα για την παρακολούθηση της εφαρμογής και την εν γένει υποστήριξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (gender equality body) (Γιαννακούρου 2008).

την κρατική ασφάλεια και τις διεθνείς σχέσεις της χώρας (άρθρο 4§5 νόμος 3094/2003).

¹³⁷ Η μη σύμπτωση δημόσιας υπηρεσίας στη διεξαγωγή της έρευνας του ΣτΠ αποτελεί αντικείμενο ειδικής έκθεσης του τελευταίου προς τον καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργό. Επιπλέον, ο ΣτΠ μπορεί κατά την έρευνα των υποθέσεων να ζητάει και τη συνδρομή του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης ή άλλων ελεγκτικών σωμάτων της Διοίκησης (άρθρο 4§5 νόμος 3094/2003).

¹³⁸ Τοιουτοτρόπως, η άρνηση δημοσίου υπαλλήλου να συνεργαστεί με το ΣτΠ συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα ενώ για τα μέλη της διοίκησης λόγω αντικατάστασης (άρθ. 4§11 νόμος 3094/03), ενώ προβλέπεται ποινή φυλάκισης μέχρι δύο ετών για λειτουργό ή υπάλληλο που αρνείται να συνεργαστεί με το ΣτΠ με σκοπό να παρακωλύσει ή να αποτρέψει τη διεξαγωγή έρευνας (άρθρ. 10§4 νόμος 3094/03).

¹³⁹ ΦΕΚ Α' 191.

Οι βασικοί λόγοι της ανάθεσης στο ΣτΠ της εφαρμογής και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση ήταν πρώτον, τα εχέγγυα της ανεξαρτησίας που παρέχει ο ΣτΠ και τα οποία προβλέπονταν από την παραπάνω κοινοτική οδηγία, δεύτερον, η δυνατότητα αυτόματης ευθυγράμμισης των αρμοδιοτήτων του με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης οδηγίας και τρίτον η συσσωρευμένη γνώση και εμπειρία που ο ΣτΠ διέθετε (Μπίθα 2006). Υπενθυμίζεται ότι και πριν τον νόμο 3488/2006, ο ΣτΠ –βάσει της γενικής του αποστολής για έλεγχο της νομιμότητας- εξέταζε καταγγελίες για διακρίσεις με βάση το φύλο¹⁴⁰.

Τόσο οι εξελίξεις στο ευρωπαϊκό και εθνικό θεσμικό πλαίσιο, όσο και εκείνες που συντελούνται στην τρέχουσα ελληνική πραγματικότητα και καθημερινότητα, και ιδίως τα συνυφασμένα με τους χώρους εργασίας προβλήματα, που ανακύπτουν ολοένα και πιο συχνά, κατέστησαν επιτακτική την ανάγκη ίδρυσης και λειτουργίας του ξεχωριστού τμήματος ισότητας των φύλων στο ΣτΠ¹⁴¹. Συγκεκριμένα τον Μάιο του 2008 (όπως προαναφέραμε και στο κεφάλαιο 2, ενότητα 2.4), συστάθηκε στο ΣτΠ ένας νέος Κύκλος δραστηριότητας, ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων.

Αντικείμενό του¹⁴² είναι η αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης που εκδηλώνονται στις παρακάτω περιπτώσεις:

- κατά την πρόσβαση στην απασχόληση,
- κατά την ίδρυση, εξέλιξη ή λύση οποιασδήποτε σχέσης εργασίας στον ιδιωτικό, δημόσιο ή / και ευρύτερο δημόσιο τομέα,
- κατά την επαγγελματική εκπαίδευση για πρόσβαση σε συγκεκριμένο επάγγελμα ή για απόκτηση ή βελτίωση εργασιακής ή πρακτικής εμπειρίας,
- κατά την άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος¹⁴³.

¹⁴⁰ Οι εν λόγω καταγγελίες αφορούσαν μόνο το δημόσιο τομέα και εξετάζονταν από τον Κύκλο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

¹⁴¹ Το άρθρο 13§3 του νόμου 3488, τροποποίησε τον κανονισμό του ΣτΠ, ορίζοντας ότι ο ΣτΠ αναθέτει σε έναν Βοηθό Συνήγορο την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, και προβλέποντας (στην §7) πέντε θέσεις ειδικών επιστημόνων για τον τομέα αυτό καθώς και μία θέση γραμματειακής υποστήριξης του νέου Βοηθού Συνηγόρου.

¹⁴² Στον Κύκλο Ισότητας των Φύλων ανατέθηκε και η νέα αρμοδιότητα του ΣτΠ για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου κατά την πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες (νόμος 3769/2009), μόνο όμως του Δημοσίου τομέα, γιατί για τον ιδιωτικό αντίστοιχος φορέας ορίστηκε ο Συνήγορος του Καταναλωτή.

¹⁴³ Στην Ειδική Έκθεση του ΣτΠ «Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις» (Νοέμβριος 2009) σελ.39-40, παρατίθενται αναλυτικά στατιστικά στοιχεία για τον πρώτο χρόνο λειτουργίας του Κύκλου Ισότητας των Φύλων (Μάιος 2008- Απρίλιος 2009) κατά τον

Όταν ο ΣτΠ διαπιστώσει διάκριση λόγω φύλου, μέσω του καθ' ύλην αρμόδιου Κύκλου Ισότητας των Φύλων, μπορεί να ζητήσει ανάκληση της πράξης ή του μέτρου που γεννά η διάκριση, να προτείνει στη Διοίκηση να ερμηνεύσει τις κείμενες διατάξεις, έτσι ώστε να αίρεται η διάκριση και να επιτυγχάνεται η συμβατότητα με το κοινοτικό δίκαιο ή ακόμη να προτείνει την τροποποίηση ή κατάργηση διατάξεων, όταν η σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο ερμηνεία δεν είναι δυνατή.

Με τον πρόσφατο νόμο 3896/2010, που τέθηκε σε ισχύ το Δεκέμβριο του 2010, οι αρμοδιότητες του ΣτΠ για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου διευρύνθηκαν. Εφεξής, ο ΣτΠ μπορεί να δρα και προληπτικά, προκειμένου να προωθήσει την ισότητα μεταχείρισης και την ισότητα ευκαιριών στην εργασία για άνδρες και γυναίκες. Για τον σκοπό αυτό μπορεί να συνεργάζεται με τη δημόσια διοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, επιδιώκοντας έναν πιο ενεργητικό ρόλο στην προώθηση αλλαγών και αντιλήψεων στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, ειδικά και μόνο όταν δέχεται αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου, ο Συνήγορος του Πολίτη δεν θα σταματά την έρευνά του εάν ο ενδιαφερόμενος προσφύγει στη δικαιοσύνη αλλά θα συνεχίζει τη διαμεσολαβητική του προσπάθεια για επίλυση του προβλήματος μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή μέχρις ότου εξεταστεί αίτημα για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας (π.χ. αίτηση για λήψη ασφαλιστικών μέτρων).

3.3 Τα αποτελέσματα της έρευνας

Στην παρουσίαση και ανάλυση που ακολουθεί επιδιώκεται να τονιστεί ο τρόπος με τον οποίο βίωσε η εργαζόμενη τη διάκριση. Σε δεύτερο πλάνο έρχεται ο ρόλος που διαδραμάτισε ο ΣτΠ με έμφαση στο πώς προσδιορίζεται η διάκριση από αυτόν και σε τι κινήσεις προβαίνει για την επίλυση της προβληματικής κατάστασης. Οι υποθέσεις που

οποίον ο Κύκλος δέχτηκε συνολικά 230 αναφορές. Οι αναφορές αφορούσαν σε ποσοστό 11,86% διακρίσεις κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό τους αφορούσε τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (48,02%). Το 79,96% των αναφορών υποβλήθηκαν από γυναίκες και το 23,04% από άνδρες. Η πλειοψηφία των αναφορών αφορούσε το δημόσιο τομέα (82,28% έναντι 14,77% του ιδιωτικού και 2,95% του ευρύτερου δημοσίου τομέα).

Στη 2η Ειδική Έκθεση που ακολούθησε της προηγούμενης, ο ΣτΠ χειρίστηκε συνολικά 370 αναφορές, για το χρονικό διάστημα από τον Ιούνιο του 2009 έως τον Δεκέμβριο του 2010. Επέτυχε επίλυση του προβλήματος κατόπιν επιτυχούς διαμεσολάβησης σε ποσοστό 52%. Αναλυτικότερα βλέπε: http://www.synigoros.gr/pdf_01/8929_3_EIDIKH_EK8ESH_2010_teliko.pdf

ακολουθούν είναι συνολικά τέσσερις. Τα υποκείμενα είναι γυναίκες εργαζόμενες και θα χρησιμοποιήσουμε μόνο τα αρχικά των ονομάτων τους, προς τήρηση της ανωνυμίας τους.

Η πρώτη υπόθεση¹⁴⁴ αφορά την κυρία Σ.Π., η οποία είχε εργατικές διαφορές με τον εργοδότη της κατά την περίοδο κυήσεως και λοχείας της. Ειδικότερα, το αντικείμενο της εργατικής διαφοράς αφορούσε οφειλή αναλογίας άδειας και επιδόματος άδειας έτους. Πέραν τούτου όμως υπήρχανε και άλλοι λόγοι, που σχετιζονταν με την άρνηση του εργοδότη να την εντάξει στη μισθολογική κλίμακα 16-18 ετών του επαγγέλματός της, μιας και η κυρία Σ.Π. εργαζόταν ήδη 17 χρόνια στην εν λόγω εταιρεία.

Εν ολίγοις, κατά την κρίση της κυρίας Σ.Π. ο εργοδότης της δεν ήταν συνεπής ως προς τις οικονομικές του υποχρεώσεις απέναντί της. Σχετικά με την αιτία της συγκεκριμένης στάσης του εργοδότη της η ίδια αναφέρει χαρακτηριστικά: *«Πιστεύω ότι ο λόγος που δεν με πληρώνει ο εργοδότης είναι γιατί θέλει να με αναγκάσει να αποχωρήσω από την εταιρεία και να μη με αποζημιώσει. Την πρόθεσή του την κατάλαβα από τις 6/4 που βγήκα σε άδεια λοχείας και με επιστολή μου του κοινοποίησα ότι θα κάνω χρήση της 6μηνης άδειας μητρότητας.»*

Συνεπώς, η κυρία Σ.Π. αισθάνθηκε ότι η εγκυμοσύνη της αποτέλεσε αφορμή για να αδικηθεί στην πληρωμή της. Αναλυτικότερα, στις 31/10/2008 σταμάτησε την εργασία της λόγω προβλήματος στην κύησή της κάνοντας χρήση άδειας ασθένειας (από το ΙΚΑ) έως τις 06/04/2009, όπου και βγήκε σε άδεια τοκετού και λοχείας για 119 ημέρες. Στις 04/08/2009 ξεκίνησε η θερινή της άδεια που διήρκεσε έως τις 07/09/2009, δηλαδή 25 εργάσιμες ημέρες συνολικά. Κατόπιν θα ξεκινούσε η 6μηνη παροχή μητρότητας από τον ΟΑΕΔ. Μάλιστα η κυρία Σ.Π. αναφέρει χαρακτηριστικά: *«Ο ΟΑΕΔ ζήτησε να βγώ σε άδεια στις 04/08 και ο εργοδότης το αποδέχτηκε υπογράφοντας δήλωση-βεβαίωση στον ΟΑΕΔ.»* και συνεχίζει: *«Το πρόβλημα είναι ότι ο εργοδότης αρνήθηκε να μου πληρώσει την άδειά μου και το επίδομα αδείας (λέγοντας στο λογιστήριο να μου μεταφέρει) επειδή δεν έχω εργαστεί κατά το έτος 2009»*. Επίσης, η κυρία Σ.Π. είχε προσληφθεί στις 01/06/1992 στην εταιρεία και στις 02/06/2009 συμπλήρωνε 17 έτη υπηρεσίας σε αυτήν. Άρα έπρεπε να αμείβεται σύμφωνα με την κλίμακα 16-18 ετών του επαγγέλματός της, κάτι που όμως της αρνήθηκαν λέγοντάς της ότι τα πρώτα χρόνια την είχαν προσλάβει ως υπάλληλο γραφείου. Η κυρία Σ.Π. το βίωσε αυτό ως αδικία,

¹⁴⁴ Αριθμός πρωτοκόλλου από ΣτΠ: 16126/09.

διότι στην αναφορά της γράφει: «*Αρνήθηκαν να με εντάξουν στη μισθολογική κλίμακα 16-18 ετών λογιστών, το οποίο δικαιούμαι εφ'όσον εργάζομαι στην εταιρεία 17 έτη.*».

Η κυρία Σ.Π. απευθύνθηκε στο ΣτΠ ζητώντας βοήθεια ως την ημέρα που θα συναντούσε τον εργοδότη της στην Επιθεώρηση Εργασίας της περιοχής που του έκανε καταγγελία. Τον παρακάλεσε να ενεργήσει το συντομότερο δυνατό και ευελπιστούσε ότι θα τη βοηθήσει. Τέλος, επιθυμούσε να γνωρίζει εάν δικαιούταν την αποζημίωση κατά το ήμισυ σε περίπτωση που αποχωρούσε από την εταιρεία τον Μάρτιο του 2011, όταν θα είχε ολοκληρώσει το δμηνο μητρότητας.

Ο ΣτΠ διερεύνησε την εν λόγω υπόθεση, δυνάμει του άρθρου 13 του νόμου 3488/2006¹⁴⁵. Βάσει του νόμου αυτού ο έλεγχος του ΣτΠ εκτείνεται και στους όρους και στις συνθήκες εργασίας, όταν η επιδείνωσή τους συνδέεται με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα του/της εργαζομένου/ης. Ο ΣτΠ πρότεινε τη συμμετοχή του στη διενέργεια εργατικής διαφοράς για τις καταγγελίες της κυρίας Σ.Π., προκειμένου να διαπιστώσει αν συντρέχει περίπτωση διάκρισης λόγω φύλου, κατά το άρθρο 4 του νόμου 3488/2006.

Για το λόγο αυτό, ήρθε σε επαφή με την Επιθεώρηση Εργασίας, επισημαίνοντας ότι στην επικείμενη συνάντηση που θα γινόταν (στις 2/10/2009) μεταξύ της κας Σ.Π. και του εργοδότη της, θα επιδίωκε να αντληφθεί, μέσω ερωτήσεων που θα υποβάλλονταν, αν η πρόσληψη έτερου υπαλλήλου που έχει ακριβώς την ίδια θέση με εκείνη της κας Σ.Π. ενείχε ή όχι κάποιου είδους προετοιμασία είτε για απόλυση είτε για υποβιβασμό και, συνεπώς, μονομερή βλαπτική μεταβολή από την πλευρά του εργοδότη προς την υπάλληλο. Να σημειωθεί ότι η κυρία Σ.Π. είχε καταγγείλει ότι από τον Οκτώβριο του 2008 ο εργοδότης της είχε προσλάβει κάποιον εργαζόμενο, πρώτα άτυπα και έπειτα, τον μήνα Απρίλη (1-4-2009), με σύμβαση αορίστου χρόνου. Μάλιστα, τον εργαζόμενο αυτόν τον είχε εκπαιδεύσει η κυρία Σ.Π. πριν φύγει με τα προβλήματα της εγκυμοσύνης της. Αν όντως ο εργοδότης της είχε προβεί σε προπαρασκευαστικές εργασίες με σκοπό

¹⁴⁵ Να υπενθυμίσουμε ότι σύμφωνα με το συγκεκριμένο άρθρο ο ΣτΠ αναγορεύεται σε φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας.

Όταν μάλιστα η διάκριση λόγω φύλου λαμβάνει χώρα στον ιδιωτικό τομέα, οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας επιλαμβάνονται της σχετικής καταγγελίας και υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους στον ΣτΠ, ο οποίος επιφυλάσσεται να διεξαγάγει ίδια έρευνα προκειμένου να διαμορφωθεί το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας (άρθρο 13, παράγραφος 8 του νόμου 3488/2006).

την απόλυση της εργαζομένης, τότε αυτό θα συνιστούσε διάκριση λόγω φύλου¹⁴⁶.

Πριν όμως από τη συνάντηση στις 2/10/2009, είχε προγραμματιστεί μία άλλη συνάντηση στην Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία ήταν και η αρχική (για τις 24/09/2009). Αλλά ο εργοδότης της κυρίας Σ.Π. δεν εμφανίστηκε αυτοπροσώπως ούτε στην πρώτη, ούτε στην δεύτερη συνάντηση παρά απέστειλε υπόμνημα. Εν τω μεταξύ στο μεσοδιάστημα η κυρία Σ.Π. υπέβαλε νέα συμπληρωματική αίτηση προς την Επιθεώρηση Εργασίας, επισημαίνοντας τους φόβους της για την όλη συμπεριφορά του εργοδότη που σκοπό είχε, όπως ισχυρίζεται η ίδια, να την εξαναγκάσει σε οικειοθελή αποχώρηση. Στο δεύτερο υπόμνημα που απέστειλε ο εργοδότης τόνιζε ότι η εργασιακή σύμβαση της κυρίας Σ.Π. εξακολουθούσε να ισχύει και ότι η εταιρεία την περίμενε να επιστρέψει. Χαρακτηριστικά αναφέρονταν μεταξύ άλλων τα ακόλουθα: *«Σε κάθε περίπτωση και προς αποσαφήνιση της θέσης της εταιρείας, δηλώνεται ρητά και κατηγορηματικά από αυτήν ότι η εργασιακή σύμβαση της Σ.Π. παραμένει ισχύουσα και ουδέποτε λυθείσα, μη υπαρχούσης ουδεμίας πρόθεσης της εταιρείας να προβεί, καθ'οιονδήποτε τρόπο, στη λύση της. Αντιθέτως η εταιρεία αναμένει την επιστροφή της Σ.Π. στην εργασία της κατά την οριζόμενη εκ του νόμου ημεροχρονολογία και κατόπιν λήξης της αδειάς της, προκειμένου να αναλάβει τα εργασιακά της καθήκοντα.»*

Ο ΣτΠ αποδέχτηκε τις ανωτέρω θέσεις του εργοδότη, παραμένοντας σε στάση αναμονής ως προς την παρακολούθηση της επιστροφής της κυρίας Σ.Π. στη θέση εργασίας της με τους ίδιους όρους και συνθήκες αυτής¹⁴⁷, όπερ και εγένετο στις 8/3/2010. Τέλος του μήνα εκείνου η κυρία Σ.Π. ενημέρωσε το ΣτΠ ότι επέστρεψε στην εργασία της την προαναφερθείσα ημερομηνία.

Η δεύτερη υπόθεση¹⁴⁸ αφορά την κυρία Μ.Σ. που εργαζόταν σε ένα Δήμο. Το

¹⁴⁶ Η νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) στην υπόθεση Raquay C-460/06 αναφέρει τα ακόλουθα: «Το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) έχει την έννοια ότι απαγορεύει όχι μόνον την κοινοποίηση αποφάσεως περί απολύσεως λόγω εγκυμοσύνης και/ή γεννήσεως τέκνου διαρκούσης της περιόδου προστασίας που προβλέπει η παράγραφος 1 του άρθρου αυτού, αλλά επίσης, τη λήψη προπαρασκευαστικών μέτρων μιας τέτοιας αποφάσεως προ της εκπνοής της περιόδου αυτής.

¹⁴⁷ Κάτι που το επιτάσσει άλλωστε και η διάταξη του άρθρου 5 παράγραφος 3 περίπτωση β του νόμου 3488/2006: «Η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση συνθηκών εργασίας, την οποία θα edικαιούτο κατά την απουσία της.»

¹⁴⁸ Αριθμός πρωτοκόλλου από ΣτΠ: 2371/2010.

πρόβλημά της αφορούσε το ότι δεν είχε κάνει αίτηση για άδεια ανατροφής και ως εκ τούτου ο Δήμαρχος την απέλυσε. Πριν κοινοποιηθεί επίσημα η απόφαση στην ίδια, η κυρία Μ.Σ. έκανε αίτηση στο ΣτΠ παρακαλώντας για την άμεση βοήθειά του.

Εστιάζει το επιχείρημά της αφενός στο γεγονός ότι η ίδια δεν ήξερε και αφετέρου στο ότι δεν της είχε ζητηθεί κάτι ανάλογο, γράφοντας χαρακτηριστικά στην αναφορά της: *«Λόγω άγνοιας και επειδή ποτέ δεν μου ζητήθηκε, δεν έκανα αίτηση για άδεια ανατροφής στην υπηρεσία με αποτέλεσμα ο Δήμαρχος στις 29 Ιανουαρίου 2010 να με απολύσει με την αιτιολογία ότι δεν με χρειάζεται.»*. Να σημειωθεί ότι η κυρία Μ.Σ. εργαζόταν στο Δήμο από τις 27.04.2007, ως Ειδικός Συνεργάτης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Τα γεγονότα συγκεκριμένα έχουν ως εξής: τον Οκτώβριο του 2009 η κυρία Μ.Σ. γέννησε και για το λόγο αυτό έλαβε άδεια κύησης τοκετού και λοχείας από την 1^η Σεπτεμβρίου 2009 μέχρι τις 28 Δεκεμβρίου 2009. Μάλιστα για το εν λόγω διάστημα πληρώθηκε από το ΙΚΑ. Στη συνέχεια –σύμφωνα πάντα με τα λεγόμενα της κυρίας Μ.Σ.- αν και η ίδια έλαβε προφορική έγκριση για τη χορήγηση άδειας ανατροφής τέκνου, η αίτηση που κατέθεσε προς τον Δήμο για την τυπική χορήγηση της άδειας αυτής δεν πρωτοκολλήθηκε από την υπηρεσία της παρανόμως. Κατόπιν τούτων ο Δήμος αναιτίως την απέλυσε.

Ο ΣτΠ διερευνώντας την υπόθεση απέστειλε επιστολή προς το Δήμαρχο, στην οποία επισημαίνοντας τη σχετική νομοθεσία, παρακαλούσε το Δήμαρχο να τον ενημερώσει για τους λόγους για τους οποίους οι υπηρεσίες του Δήμου δεν έκαναν δεκτό και δεν πρωτοκόλλησαν το αίτημα της κυρίας Μ.Σ.. Ο ΣτΠ αναφερόμενος στη σχετική νομοθεσία, τόνισε το άρθρο 10, παράγραφος 1 και 3, κατά το οποίο καθένας δύναται να αναφερθεί εγγράφως στις αρχές που είναι υποχρεωμένες εντός ορισμένης προθεσμίας να απαντούν στα αιτήματα για παροχή πληροφοριών και χορήγηση εγγράφων. Επιπλέον, σύμφωνα με το νόμο 2690/1999, η ανωτέρω προθεσμία ορίζεται στις πενήντα (50) ημέρες. Τέλος, ο ΣτΠ επικαλέστηκε το άρθρο 15, παράγραφος 1 του νόμου 1483/1984, κατά το οποίο απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά από τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία. Να διευκρινιστεί ότι η συνδρομή του σπουδαίου λόγου αποτελεί βασικό στοιχείο για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης

και ο λόγος αυτός θα πρέπει να δικαιολογηθεί επαρκώς στο έγγραφο της καταγγελίας.

Τελικά ο Δήμος ανακάλεσε την απόλυση της κυρίας Μ.Σ., με απόφαση της αντίστοιχης Περιφέρειας, η οποία δημοσιεύθηκε στο Φύλλο Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Μετά από την ανωτέρω θετική εξέλιξη, ο ΣτΠ περάτωσε τη διερεύνηση της εν λόγω αναφοράς.

Η τρίτη υπόθεση¹⁴⁹ αφορά την κυρία Α.Τ. που εργαζόταν ως υπάλληλος σε δύο κυλικεία του ίδιου εργοδότη. Η δυσαρέσκειά της ήταν διττή, μιας και κατά τα λεγόμενά της, αφενός ο εργοδότης της την απέλυσε, ενώ γνώριζε ότι η ίδια ήταν έγκυος και αφετέρου εργαζότανε ανασφάλιστη.

Στην αναφορά της προς το ΣτΠ επισημαίνει χαρακτηριστικά: *«Εργάζομαι από 9-3-09 έως και σήμερα 11-11-09 χωρίς ένσημα. Από τον μήνα Ιούλιο '09 ο εργοδότης ενημερώθηκε ότι είμαι ΕΓΚΥΟΣ (τη λέξη τη γράφει με κεφαλαία η ίδια). Τον μήνα Οκτώβριο μου ανακοίνωσε ότι δε θα με χρειαστεί στη δουλειά μέχρι τέλος Νοεμβρίου. Σήμερα 11-11-09 πήγα για εργασία κανονικά και με έδιωξε με τον λόγο δε με χρειάζεται άλλο, ενώ είναι ενήμερος για το θέμα της εγκυμοσύνης και ότι δεν μπορεί να με διώξει βάσει νόμου.»*. Σύμφωνα με τα όσα ισχυρίζεται η ίδια, συνήψε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον εργοδότη της, κύριο Κ.Κ., με μισθό 720€ μηνιαίως και με ημερομηνία έναρξης την 9-3-2009. Η εν λόγω σύμβαση εργασίας συνεχιζόταν ομαλώς και αδιαλείπτως μέχρι την 11^η Νοεμβρίου 2009, οπότε και ο εργοδότης της την κατήγγειλε, παρά το γεγονός ότι είχε πληροφορηθεί ότι η κυρία Α.Τ. ήταν έγκυος.

Η απόλυση έλαβε χώρα 7 ημέρες μετά τη διενέργεια ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας της περιοχής. Σύμφωνα με το δελτίο ελέγχου του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, διαπιστώθηκε ότι: *«Κατά τον έλεγχο βρέθηκε να απασχολείται η Α.Τ. με ημερομηνία πρόσληψης αρχές Μαρτίου 2009, με ειδικότητα μπουφειτζή. Για την εργαζόμενη δεν βρέθηκε αναρτημένη ούτε επεδείχθη αν και ζητήθηκε, κατάσταση προσωπικού και ωρών εργασίας...»*. Μετά την απόλυσή της η κυρία Α.Τ. υπήρξε αποδέκτης δύο εξωδίκων δηλώσεων του εργοδότη της, κυρίου Κ.Κ..

Να σημειωθεί ότι ο εργοδότης από την πλευρά του, ισχυρίζεται ότι είχε άγνοια για την εγκυμοσύνη της κυρίας Α.Τ.. Περιγράφοντας τις απαιτήσεις του επαγγέλματος, δηλώνει ότι δε θα την προσλάμβανε άμα ήτανε γνώστης της κατάστασης. Στις έγγραφες

¹⁴⁹ Αριθμός πρωτοκόλλου από ΣτΠ: 21619/2009.

εξηγήσεις του ενωπίον της Επιθεώρησης Εργασίας της περιοχής(στις 10-11-2009) αναφέρει χαρακτηριστικά: «*Η ίδια...μου απέκρυψε τόσο ότι ήταν έγκαμη, όσο πολλώ μάλλον και την εγκυμοσύνη της, γεγονός, το οποίον εφόσον το γνώριζα εξ αρχής δεν θα προέβαινα επουδενί σε σύμβαση δοκιμής ούτε ακόμη περαιτέρω σε πρόσληψη αυτής, διότι η θέση του πωλητή σε κυλικείο προϋποθέτει πολύωρη ορθοστασία και σωματική κόπωση, ο δε πωλητής είναι στην ουσία το μοναδικό προσωπικό του κυλικείου και βαρύνεται με την ταυτόχρονη εξυπηρέτηση όλων των πελατών.*». Στην πρώτη εξώδικο δήλωση εκφράζει την έκπληξή του ως προς το ότι ήταν γνώστης της κατάστασης: «*Την 11^η Νοεμβρίου, οπότε και δέχθηκα τηλεφώνημα από την Επιθεώρηση Εργασίας, μου ανακοινώθηκε τηλεφωνικώς μεταξύ άλλων ότι εγώ σας εμποδίζω να εργασθείτε αν και σας απασχολώ από τις 9 Μαρτίου 2009(!!!).Επιπλέον, δε ότι είστε έγκυος και το γνώριζα από τον Ιούλιο, πράγματα ανήκουστα.*» και συνεχίζει ισχυριζόμενος ότι το έμαθε, όταν η κυρία Α.Τ. ήταν ήδη πέντε μηνών, αφού μέχρι τότε του το «απέκρυβε τεχνηέντως».

Επιπροσθέτως, ο εργοδότης, στις έγγραφες εξηγήσεις ενωπίον της Επιθεώρησης Εργασίας τονίζει ότι η κυρία Α.Τ. προσήλθε στο κατάστημά του δοκιμαστικά την 2-11-2009, δηλαδή δύο μέρες πριν τον κρίσιμο έλεγχο: «*...προσήλθε την πρώτη εργάσιμη ημέρα του τρέχοντος μηνός στο κατάστημα..., ήτοι την 2-11-2009, ημέρα Δευτέρα και ξεκίνησε δοκιμαστικά πλησίον εμού.*». Στη θέση του αυτή εμμένει και στα δύο εξώδικα.

Στο πρώτο(16-11-2009) αναφέρει στην αρχή: «*...συμφωνήσαμε προ ημερών να προσέλθετε στο μαγαζί,...με καθεστώς δοκιμής δύο εβδομάδων, προκειμένου εφόσον κριθείτε κατάλληλη για τη θέση της πωλήτριας σε κυλικείο να Σας προσλάβω και να Σας απασχολήσω με την ιδιότητα αυτή με τις κατώτατες νόμιμες αποδοχές των οικείων ΣΣΕ.*». Προς το τέλος μάλιστα δηλώνει ότι δε δύναται να συναφθεί μεταξύ τους σύμβαση εργασίας «επουδενί λόγω», από τη στιγμή που η μεταξύ τους σχέση εμπιστοσύνης και ειλικρίνειας έχει κλονισθεί. Αναλυτικότερα γράφει: «*...με το πέρας της διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου την Παρασκευή, που σας έθεσα εξαρχής ως προϋπόθεση της μελλοντικής οριστικής συνεργασίας μας, οφείλω να Σας δηλώσω και εγγράφως ότι δεν μπορεί να συναφθεί μεταξύ μας σύμβαση εργασίας επουδενί λόγο, δεδομένου ότι η συμπεριφορά που επιδείξατε και μάλιστα εντός ολίγων μόνον ημερών (μπορώ να φανταστώ τα προβλήματα, που θα δημιουργούσατε στην επιχείρησή μου σε διάρκεια χρόνου), δηλώνοντας εις βάρος της επιχείρησης και της περιουσίας μου αναληθή πράγματα σε δημόσιες αρχές εν γνώσει μάλιστα της αναλήθειας αυτής, αλλά και*

αποσιωπώντας ή αποκρύπτοντας ουσιώδεις πληροφορίες, προκειμένου να επωφεληθείτε ενδεχομένως παροχών εις βάρος εμού και της επιχείρησής μου, μου δημιουργεί εύλογες αμφιβολίες κατά πόσον μπορεί η μεταξύ μας συνεργασία να στηριχθεί σε σχέση εμπιστοσύνης και ειλικρίνειας, η οποία έχει διαπαντός κλονισθεί ανεπανόρθωτα και ανεπιστρεπτή.».

Στο δεύτερο εξώδικο(18-11-2009) επαναλαμβάνει ότι η μεταξύ τους συνεργασία έχει λήξει λόγω υπαιτιότητας της κυρίας Α.Τ., τόσο εξαιτίας των ψευδών καταγγελιών «στις οποίες αναίτια και αυθαίρετα» η Α.Τ. προέβη εις βάρος του στην Επιθεώρηση Εργασίας, όσο και επειδή του «απέκρυσε τεχνηέντως» ουσιώδεις πληροφορίες σχετικά με την εγκυμοσύνη της, τις οποίες εάν ο ίδιος γνώριζε δεν θα προέβαινε ούτε στη δοκιμή, ούτε στην οριστική πρόσληψη, μιας και η συγκεκριμένη θέση εργασίας προϋποθέτει ορθοστασία και σωματική εργασία. Το σημαντικότερο όμως σημείο στο δεύτερο εξώδικο, είναι ο ισχυρισμός του εργοδότη, ότι δεν απέλυσε ο ίδιος την κυρία Α.Τ., αλλά ότι η εκείνη αποχώρησε οικειοθελώς. Συγκεκριμένα αναφέρει: «...να σας ξαναθυμίσω ότι εσείς ούτως ή άλλως ήλθατε για τελευταία φορά την Παρασκευή, 6-11-2009 στο μαγαζί μου και αποφασίσατε έκτοτε να αποχωρήσετε από μόνη Σας...».

Ωστόσο, εκ των υστέρων επεσήμανε ότι η αναλήθεια την οποία επικαλέστηκε η κυρία Α.Τ. ως προς το χρόνο έναρξης της απασχόλησής της, συνιστούσε σπουδαίο λόγο και –λόγω της συμπεριφοράς αυτής- ο ίδιος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της αναφερομένης. Να σημειωθεί επίσης ότι με το δεύτερο εξώδικο της κατέβαλε το ποσό των 990€ στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, χωρίς όμως η καταβολή αυτή να συνιστά αποδοχή από την πλευρά του: «...επουδενί αποδέχομαι δια της καταβολής αυτής ότι Σας απασχόλησα το πρώτον από τον Μάρτιο του 2009, ότι υπήρξε συμφωνία εργασίας (διότι εγώ δοκιμαστικά και άνευ αμοιβής θα σας είχα στο μαγαζί μου για δύο εβδομάδες), ότι σας έδωξε εγώ και δη λόγω της εγκυμοσύνης σας, ενώ αντιθέτως εσείς αποχωρήσατε μετά από 5 ημέρες αφού προηγουμένως προβήκατε σε ψευδείς καταγγελίες και δηλώσεις, τέλος ότι γνώριζα για την εγκυμοσύνη αυτή.» και καταλήγει λέγοντας: «Επιπλέον, δε, σε καμία περίπτωση δεν αποδέχομαι ότι Σας προσέλαβα κανονικά, αντιθέτως αμφότεροι συμφωνήσαμε ότι θα σας δοκίμαζα για ολίγες ημέρες ενόψει ενδεχόμενης επικείμενης πρόσληψης, εξ ου και δεν υπάρχει οριστικοποιημένη καμία απολύτως συμφωνία για οποιονδήποτε όρο εργασίας.».

Η συνάδελφος και μάρτυρας του εργοδότη, κυρία Ζ.Α. στην έκθεση εξέτασης

μάρτυρα, καταθέτει ότι δεν γνώριζε αν η κυρία Α.Τ. ήταν έγκυος, μιας και δεν είχε πεί τίποτα για αυτό. Πληροφορήθηκε την εγκυμοσύνη της από τη φίλη της Ν.Σ., η οποία και σύστησε την κυρία Α.Τ. στη δουλειά. Όταν δε η κυρία Ζ.Α. τηλεφώνησε στον εργοδότη για να του το πεί, εκείνος –κατά τα λεγόμενά της- αποκρίθηκε έκπληκτος: «Πλάκα κάνεις!». Επίσης, δεν γνώριζε αν η κυρία Α.Τ. είχε ασφάλιση από την πρώτη μέρα εργασίας, ούτε τι σχέση εργασίας είχε συνάψει. Η ίδια ήταν ασφαλισμένη στο ΙΚΑ από την πρώτη μέρα εργασίας(17-3-2009), ενώ είχε πάει πέντε μέρες πριν δοκιμαστικά. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά: *«Η δοκιμή γίνεται λόγω της φύσης της εργασίας. Η πρόσληψή μου αναγγέλθηκε προφορικά στον ΟΑΕΔ...Οι εισφορές μου αποδίδονται κανονικά.Παίρνω μηνιαία γύρω στα 700 ευρώ.Και για την δοκιμαστική μου εργασία πήρα 200 ευρώ.»* και τέλος επισημαίνει: *«ο κύριος Κ.Κ. είναι άψογος εργοδότης».*

Αντιθέτως, ο μάρτυρας της καταγγέλλουσας κυρίας Α.Τ., που είναι ο σύντροφός της κύριος Γ.Π., αναφέρει στην έκθεση εξέτασης μάρτυρα σχετικά με την εγκυμοσύνη της τα εξής: *«Από την αρχή ήξερε(ο εργοδότης) ότι είναι έγκυος. Τον είχε ενημερώσει(η Α.Τ.) και όταν την ρώτησα τι της είχε πεί, μου είπε ότι απάντησε πως δεν έχει κανένα πρόβλημα...».* Στην ερώτηση για το αν ήταν κανονικά ασφαλισμένες οι κυρίες Α.Τ. και Ζ.Α., για την τελευταία απαντάει ότι δε γνωρίζει, ενώ για την πρώτη λέει: *«Είχαν πεί για κανονική πρόσληψη. Όταν την είχα ρωτήσει τι έχει γίνει σχετικά με αυτό το θέμα, μου είχε απαντήσει ότι λόγω φόρτου εργασίας δεν είχε ολοκληρώσει ο κύριος Κ.Κ. τη διαδικασία πρόσληψης και ότι θα έφτιαχνε τα σχετικά έγγραφα. Δεν γνωρίζω αν ο κύριος Κ.Κ. είχε αναγγείλει την πρόσληψή της στον ΟΑΕΔ. Έπαιρνε κανονικό μισθό, γύρω στα 720 ευρώ και είχε ωράριο 6.30 με 16.20.»*

Τούτων δοθέντων, ο ΣτΠ διαμεσολάβησε για τη διαλεύκανση της υπόθεσης. Μόλις έλαβε γνώση της καταγγελίας απέστειλε στον εργοδότη έγγραφο με τον οποίο τον ενημέρωνε για τη νομοθεσία και τη νομολογία που άπτεται της απόλυσης εγκύου, ενώ του επισήμανε τις νομικές συνέπειες της ακυρότητας καταγγελίας σύμβασης εργασίας εγκύου. Επίσης του τόνισε ότι δοκιμαστική σύμβαση εργασίας δύναται να συναφθεί για μικρό χρονικό διάστημα και ότι σε κάθε περίπτωση υπήρχε το πραγματικό γεγονός της ανασφάλιστης εργασίας της κυρίας Α.Τ., γεγονός που προέκυπτε και από το δελτίο ελέγχου του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Ειδικά ως προς την καταβολή του ποσού των 990€, η οποία παρίστατο αντιφατική, ο ΣτΠ του επεσήμανε το εξής:

«Παρίσταται τουλάχιστον παράξενο να έχετε μία υπάλληλο, κατά τους δικούς σας ισχυρισμούς, για δύο ημέρες στην εργασία σας και για τις υπηρεσίες της των δύο ημερών να της αποδίδετε ποσό 990€, εκτός βέβαια αν το ποσό αυτό συνιστά χαριστική καταβολή από την πλευρά σας προς την κυρία Α.Τ...».

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε συνάντηση των μερών στην Επιθεώρηση Εργασίας της περιοχής, με τη συμμετοχή και εκπροσώπου του ΣτΠ. Εκεί διαπιστώθηκε πλήρης διάσταση των απόψεων των μερών ως προς τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης. Οι διαφορετικές αυτές απόψεις καταγράφηκαν σε δελτίο εργατικής διαφοράς¹⁵⁰, ενώ παράλληλα επισημάνθηκε προς τον εργοδότη από την Επιθεώρηση Εργασίας: «ότι σύμφωνα με τον νόμο 1483/1984 άρθρο 15 η εργαζόμενη προστατεύεται λόγω εγκυμοσύνης και συστήνει στον εργοδότη την επαναπρόσληψή της για την αποφυγή να προσφύγει η προσφεύγουσα στα αρμόδια δικαστήρια. Επίσης γνωρίζει στον εργοδότη ότι ο εργαζόμενος που προσλαμβάνεται πρέπει να καταχωρείται άμεσα στο βιβλίο νεοπροσλαμβανομένων ΙΚΑ και ότι δεν υπάρχει δοκιμαστική περίοδος χωρίς αμοιβή, όπως δήλωσε ο ίδιος.».

Ο ΣτΠ αφού συνεκτίμησε όλα τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη του και από τις δύο πλευρές, και αφού διαπίστωσε ότι δεν υπάρχει πεδίο διαμεσολάβησης για την προσέγγιση των δύο πλευρών με σκοπό την επαναπρόσληψη της κυρίας Α.Τ., διατύπωσε σε πορισματικό έγγραφο τα συμπεράσματά του, τα οποία και αναφέρουμε εν συντομία παρακάτω:

1. Η κυρία Α.Τ. απασχολείτο ως πωλήτρια στο κυλικείο του κυρίου Κ.Κ. από τις αρχές Σεπτεμβρίου 2009, δηλαδή αρκετά πριν από την ημερομηνία που αναφέρει ο εργοδότης της ως χρόνο έναρξης της σύμβασης δοκιμαστικής περιόδου. Επιπλέον το κατατεθειμένο στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων ποσό των 990€, είναι αναντίστοιχο προς την παροχή εργασίας μιας εβδομάδας, στο πλαίσιο δοκιμαστικής περιόδου, όπως δήλωσε ο εργοδότης. Το οξύμωρο αυτό τέθηκε επιμόνως από τον ΣτΠ στον εργοδότη χωρίς να απαντηθεί.
2. Η εργαζόμενη βρέθηκε να εργάζεται ανασφάλιστη, από τον έλεγχο που διενήργησε το ΣΕΠΕ στις 4 Νοεμβρίου 2009.
3. Η εργαζόμενη απολύθηκε ενώ τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης και είναι

¹⁵⁰ Πρόκειται για το υπ' αριθμό 565/3-12-2009 δελτίο εργατικής διαφοράς του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας Καλλιθέας.

νομικά αδιάφορο για την εγκυρότητα της απόλυσης το αν ο εργοδότης γνώριζε το γεγονός της εγκυμοσύνης. Ο ΣτΠ διαπίστωσε ότι ο εργοδότης περιέπεσε σε ουσιώδη αντίφαση σχετικά με τους ισχυρισμούς του, διότι πως είναι δυνατό να καταβάλει αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας –όπως αναγράφηκε στο καταθετήριο του ποσού των 990€ στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων- όταν –κατά τα λεγόμενά του- η σύμβαση έληξε λόγω οικειοθελούς αποχώρησης της εργαζομένης; Για τους λόγους αυτούς ο ΣτΠ καταλήγει ότι συνέτρεξε απόλυση και όχι παραίτηση της εγκύου εργαζομένης κυρίας Α.Τ..

4. Ο λόγος καταγγελίας που αναφέρει ο εργοδότης προκειμένου να δικαιολογήσει την απόλυση δεν ευσταθεί.
5. Ο ΣτΠ εκτιμά ότι η απόλυση της κυρίας Α.Τ. έγινε ως αντίδραση του εργοδότη στη μαρτυρία της εργαζομένης προς το κλιμάκιο Επιθεώρησης Εργασίας, στο οποίο δήλωσε ότι εργάζεται από τις αρχές Μαρτίου 2009 στο κυλικείο του κυρίου Κ.Κ. και ότι δεν ήταν ασφαλισμένη στο ΙΚΑ, καθώς και ότι δεν είχε αναγγελλθεί η πρόσληψή της στον ΟΑΕΔ.

Ο ΣτΠ αφού διαβίβασε το πόρισμά του στην Επιθεώρηση Εργασίας Καλλιθέας, εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου¹⁵¹ σε βάρος του κυρίου Κ.Κ. για παραβίαση των άρθρων 15 παράγραφος 1 του νόμου 1483/1984 και 9 περίπτωση γ του νόμου 3488/2006 στην περίπτωση της απόλυσης της κυρίας Α.Τ.. Στο σημείο αυτό έληξε η εξώδικη παρέμβασή του ως φορέα ελέγχου της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και οι τελικές ενέργειες εκτελέστηκαν από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Το αποτέλεσμα ήταν το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Καλλιθέας να εισηγηθεί την επιβολή διοικητικού προστίμου ύψους 10.000€ προς την επιχείρηση του κυρίου Κ.Κ..

Η τέταρτη υπόθεση¹⁵² αφορά την κυρία Ο.Π., η οποία και απολύθηκε από το κατάστημα στο οποίο εργαζόταν ως πωλήτρια, ενώ τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Κατά τη δήλωση της κυρίας Ο.Π., η εργοδότης επιχείρησή της κατήγγειλε αναίτιως τη σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει μαζί της, παρά το γεγονός ότι εκείνη ήταν έγκυος.

¹⁵¹ Με βάση το άρθρο 16 παράγραφος 2 του νόμου 3488/2006, σε συνδυασμό με το άρθρο 16 του νόμου 2639/1998.

¹⁵² Με το υπ' αριθμόν πρωτοκόλλου 2221/16.12.2009 διαβιβαστικό από το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Άνω Λιοσίων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του φακέλου, η κυρία Ο.Π. εργαζόταν στην επιχείρηση από την 25^η -7-2009. Η δε σύμβαση εργασίας της συνεχιζόταν ομαλώς και αδιαλείπτως μέχρι την 24^η Νοεμβρίου 2009, οπότε και έγινε η καταγγελία της από τον εργοδότη. Έτσι έχουν τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

Ο ΣτΠ στο πλαίσιο του διαμεσολαβητικού και ελεγκτικού του ρόλου απέστειλε (1-2-2010) τις απόψεις του προς την εργοδότηρια εταιρεία της κυρίας Ο.Π.. Αφού πρώτα επεσήμανε στον εργοδότη τη σχετική με την απόλυση εγκύων νομοθεσία και νομολογία, στη συνέχεια του ανέφερε ότι η από μέρους του καταγγελία της σύμβασης εργασίας της κυρίας Ο.Π. είναι άκυρη και πρέπει να θεωρείται ως μη γενομένη. Κι αυτό διότι, αφενός απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά από τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία, και αφετέρου ο εργοδότης παρέλειψε να κοινοποιήσει την απόλυση της κυρίας Ο.Π. προς τις αρμόδιες υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, ως όφειλε. Ειδικότερα, ο εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση προς την Επιθεώρηση Εργασίας, ενέργεια στην οποία ουδέποτε προέβη. Αναφέροντας τα ανωτέρω προς την εργοδότηρια επιχείρηση ο ΣτΠ συνεχίζει υπογραμμίζοντας: «...ως εκ τούτου, τελείτε σε κατάσταση υπερήμερου εργοδότη, αφού η σύμβαση εργασίας της κυρίας Ο.Π. εξακολουθεί ενεργός και εσείς αρνείσθε την παροχή υπηρεσιών της. Σε κάθε δηλαδή περίπτωση, το τυπικό της απόλυσης πάσχει, καθ'ότι δεν έγινε κοινοποίηση αυτής στην κατά τόπον αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και είναι εκ του λόγου τούτου άκυρη.».

Στις 18 Μαρτίου 2010 ο ΣτΠ καταθέτοντας τη θέση του για την υπόθεση, καταλήγει στα ακόλουθα συμπεράσματα:

1. Ότι η εργοδότηρια επιχείρηση έχει περιέλθει σε κατάσταση υπερημερίας από την 24.11.2009, οπότε και ακύρως κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της κυρίας Ο.Π.,
2. ότι προκειμένου να αρθεί η συγκεκριμένη καταγγελία, θα πρέπει η εργοδότηρια να καταβάλει τους μισθούς από την εν λόγω ημερομηνία μέχρι σήμερα και τέλος,
3. θα πρέπει να επαναπροσληφθεί η κυρία Ο.Π. και τοιουτοτρόπως να συνεχίσει την απασχόλησή της στο κατάστημα.

Η διαμεσολάβηση όμως του ΣτΠ κατέστη ατελέσφορη, διότι ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στη διαμεσολαβητική προσπάθεια. Με άλλα λόγια, η απουσία επικοινωνίας της εργοδότης εταιρείας με το ΣτΠ, είχε ως απόρροια να μην καταλήξει σε κανένα γόνιμο αποτέλεσμα η διερεύνηση της υπόθεσης από αυτόν. Ο εργοδότης όχι μόνο δεν απάντησε στην επιστολή του ΣτΠ, αλλά ούτε έδωσε καμία εξήγηση ούτε προσήλθε στη συζήτηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ο ΣτΠ διαβίβασε το πόρισμά του στην Επιθεώρηση Εργασίας Άνω Λιοσίων, εισηγούμενος την επιβολή διοικητικού προστίμου σε βάρος της εργοδότης εταιρείας, για παραβίαση των άρθρων 15 παράγραφος 1 του νόμου 1483/1984 και 9 περίπτωση γ του νόμου 3488/2006, με βάση το άρθρο 16 παράγραφος 2 του νόμου 3488/2006, σε συνδυασμό με το άρθρο 16 του νόμου 2639/1998. Η Επιθεώρηση Εργασίας Άνω Λιοσίων αφού έλαβε το πόρισμα του ΣτΠ, υπέβαλλε στις 20 Απριλίου 2010 εισηγητική έκθεση πράξης επιβολής προστίμου συνολικού ποσού επτά χιλιάδων (7.000,00) ευρώ, στη Διεύθυνση Κοινωνικής Επιθεώρησης Δυτικής Αττικής, προκειμένου να προβεί σε όλες τις νόμιμες ενέργειες.

Συνοψίζοντας, στις τέσσερις προαναφερθείσες υποθέσεις είδαμε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις κατά την απασχόλησή τους σε διάφορους εργοδότες. Οι διακρίσεις αυτές είναι ίσως πιο έντονες όταν η εργαζόμενη έχει γίνει μητέρα και διεκδικεί άδεια της εξάμηνης παροχής μητρότητας ή άδεια ανατροφής τέκνου (πρώτη και δεύτερη υπόθεση αντίστοιχα). Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης της η εργαζόμενη δύναται να απολυθεί από εργοδότες που ίσως δεν γνωρίζουν ή ενδεχομένως να παραβλέπουν τη σχετική νομοθεσία που την προστατεύει όταν βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης (τρίτη και τέταρτη υπόθεση).

Οι δύο πρώτες υποθέσεις ανήκουν στη γενικότερη κατηγορία για την προστασία της μητρότητας, ενώ οι δύο τελευταίες στην κατηγορία για την προστασία εγκύων από απόλυση και δυσμενή μεταχείριση. Οι δύο αυτές κατηγορίες παραμένουν επίκαιρες, μιας και καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των υποθέσεων που συμπεριλαμβάνονται στη 2^η ειδική έκθεση του Κύκλου Ισότητας Φύλων για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις¹⁵³, για το χρονικό διάστημα από τον Ιούνιο του 2009 έως τον Δεκέμβριο του 2010.

¹⁵³ Η έκθεση αυτή κοινοποιήθηκε το Φεβρουάριο του 2011 και είναι διαθέσιμη στον παρακάτω ιστότοπο: <http://new.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.ifeidikesektheseis>

Ειδικότερα, οι κατηγορίες αυτές αναφέρονται ως «Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας» και «Άδειες ανατροφής παιδιών και ισότητα φύλων στο δημόσιο».

Να αναφερθεί επίσης ότι το ΣτΠ απασχόλησαν και επιμέρους υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου, όπως διακρίσεις ως προς την αμοιβή λόγω εξωτερικής εμφάνισης, διακρίσεις στις εξετάσεις για εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές, διακρίσεις που άπτονται ζητημάτων σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και διακρίσεις κατά την πρόσβαση στην απασχόληση. Ενδεικτικά αναφέρουμε για την τελευταία κατηγορία τις ακόλουθες υποθέσεις: αποκλεισμός γυναικών από προκήρυξη πρόσληψης προϊσταμένου σε τουριστικό γραφείο και αδιαφάνεια στις προσλήψεις δημοσιογράφων σε δημοτικές επιχειρήσεις¹⁵⁴.

Υπήρξαν επίσης και υποθέσεις αποκλίσεων από την ίση μεταχείριση που είχαν να κάνουν με ποσοτώσεις ή με αποκλεισμούς: ποσοτώσεις σε βάρος γυναικών (Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού - Προσωπικού Φύλαξης Σωφρονιστικών Καταστημάτων, Σώμα Συνοριακών Φυλάκων), ποσόστωση κατά την πρόσβαση σε θέσεις οδηγών οχημάτων της Πυροσβεστικής, ποσόστωση σε προκήρυξη για πρόσληψη νοσηλευτών σε ψυχιατρικές μονάδες, αποκλεισμός γυναικών από θέσεις εργατών καθαριότητας και απο επαγγελματική κατάρτιση.

¹⁵⁴ Αναλυτικότερα για τις υποθέσεις αυτές βλέπε την ειδική έκθεση του Νοεμβρίου του 2009 για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, σελ. 55-60, καθώς και την Ετήσια Έκθεση του ΣτΠ του 2009, σελ. 133-143. Να σημειωθεί επίσης ότι τον ΣτΠ έχουν απασχολήσει και υποθέσεις που σχετίζονται με διακρίσεις σε βάρος ανδρών, όπως για παράδειγμα άρνηση παροχής γονικών αδειών σε πατέρες μέλη ΔΕΠ (σελ.136 στην προαναφερθείσα Ετήσια Έκθεση) ή απόρριψη πολίτη από διαδικασία πρόσληψης σε τράπεζα επειδή δεν κατέθεσε έγκαιρα το πιστοποιητικό εκπλήρωσης στρατιωτικών υποχρεώσεων (σελ.128 στην Ετήσια Έκθεση του ΣτΠ του 2008).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

Στην παρούσα εργασία επιχείρησα να διερευνήσω τις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην απασχόληση, μέσα από επίκαιρες υποθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη. Κεντρική θέση της μελέτης αποτέλεσε η παραδοχή ότι οι γυναίκες όντως υφίστανται σοβαρές διακρίσεις στον κόσμο της εργασίας. Η πράξη επιβεβαίωσε τη θεωρία.

Οι διάφορες μορφές της κατά φύλα ανισότητας θεμελιώνονται σε ποικίλα πρότυπα, κανόνες, αξίες, σύμβολα, ρόλους και ταυτότητες που έχουν ως κοινό παρονομαστή την αντιδιαστολή του βιολογικού φύλου (sex) με το κοινωνικό φύλο (gender). Οι προσλήψεις και τα στερεότυπα ανδρών και γυναικών απέναντι σε διακριτούς έμφυλους ρόλους, αντανakλούν τις κοινωνικές δομές, τη θεσμική οργάνωση και τις πολιτισμικές παραδόσεις των κοινωνιών. Μια σειρά αλλαγών έχουν οδηγήσει στην εδραίωση της αντίληψης ότι στον επαγγελματικό στίβο υπάρχει και πρέπει να υπάρχει χώρος και για τις γυναίκες. Οι σημαντικότερες από τις αλλαγές αυτές, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, είναι η ριζική διαφοροποίηση του προτύπου του άνδρα-κουβαλητή, όπου δηλαδή ο άνδρας εργαζόμενος συντηρεί την οικογένεια και η γυναίκα ασχολείται αποκλειστικά με τη φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών, η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση –ακόμη και σε επαγγέλματα που επί μακρά σειρά ετών θεωρούνταν ανδρικά προπύργια, η σημαντική διεύρυνση των ακαδημαϊκών επιτυχιών των γυναικών, ως απαραίτητη –δυστυχώς όμως όχι και πάντα επαρκής- προϋπόθεση μιας ασφαλούς επαγγελματικής ανέλιξης.

Ωστόσο, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί σε διαφορετικό βαθμό στα διάφορα κράτη μέσα από την ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, υφίστανται αλλού εντονότερα και αλλού πιο ισχνά περιορισμοί εις βάρος των γυναικών κατά την απασχόληση¹⁵⁵ και κατά την πρόσβαση σε αυτήν. Οι εν λόγω περιορισμοί μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στους οριζόντιους και στους κάθετους. Ο οριζόντιος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο αναφέρεται στη συγκέντρωση εργαζομένων

¹⁵⁵ Σύμφωνα μάλιστα με τα αποτελέσματα ευρωπαϊκής έρευνας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (Symeonidou et al. 2000) σχετικά με την απασχόληση ανδρών και γυναικών εντός και εκτός νοικοκυριού (μη αμειβόμενη και αμειβόμενη εργασία), οι παραδοσιακοί έμφυλοι ρόλοι παραμένουν εντελώς διακριτοί. Αναλυτικότερα, βλέπε Θεοδοσία Ανθοπούλου: «Πολιτισμικές στάσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών», σελ.147-148, στο: Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης,(2005) Μ.Στρατηγάκη (επιμ.), Αθήνα: Gutenberg.

γυναικών σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Οι αντιλήψεις περί «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων, στις οποίες συμβάλλει και ο διαφορετικός προσανατολισμός κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, δεν έχουν εξαλειφθεί τελείως. Ο δε κάθετος διαχωρισμός αφορά τη συγκέντρωση ή την υπεραντιπροσώπηση γυναικών/ανδρών σε ορισμένα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας¹⁵⁶. Η πρόσβαση των γυναικών σε ιεραρχικά και μισθολογικά ανώτερες επαγγελματικές θέσεις είναι αισθητά μικρότερη σε σχέση με αυτή των ανδρών, κατάσταση που είδαμε να αποτυπώνεται στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling).

Αν και η Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχει ένα επαρκές και προωθημένο νομοθετικό οπλοστάσιο στη μάχη για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση¹⁵⁷, τόσο η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση ως σχέδιο, όσο και η ευρωπαϊκή διοίκηση ως μηχανισμός δεν είναι απαλλαγμένες από τις έμφυλες ιεραρχίες οι οποίες αποτελούν εγγενές στοιχείο τους και εμποδίζουν την ισότητα. Ωστόσο, οι εκσυγχρονιστικές μεταρρυθμίσεις φαίνεται ότι, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, υπήρξαν συχνά καταλυτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Στρατηγάκη 2008:60-61).

Στην Ελλάδα επικρατεί η γενικευμένη αντίληψη ότι το επάγγελμα -ή η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών- δύσκολα συμβιβάζεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και με την πρόσληψη για τη «θηλυκή εικόνα» της γυναίκας. Άλλωστε η «γυναικεία φύση» που εν πολλοίς ταυτίζεται με τη μητρότητα αποτελεί σημαντικό στοιχείο στην κατασκευή της κοινωνικής ταυτότητας των γυναικών. Ακόμα και σήμερα, η ελληνική κοινωνία παραμένει βαθιά συντηρητική σε πολλά πεδία της

¹⁵⁶ Για τον οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο βλέπε Ισαβέλα Γιδάρáκου, Ελένη Δημοπούλου, Λεωνίδας Καζακόπουλος, Σοφία Σκορδίλη: «Ανισότητες των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και το εισόδημα», σελ.71-79, στο: Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης,(2005) Μ.Στρατηγάκη (επιμ.), Αθήνα: Gutenberg.

¹⁵⁷ Στο συγκεκριμένο ρυθμιστικό πεδίο τομή αποτέλεσε η οδηγία 76/207 και η τροποποιητική οδηγία 2002/73 (που επικαιροποιήθηκε με την οδηγία 2006/54) διευρύνοντας τις έννοιες, το πεδίο και την έκταση εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και εξοπλίζοντας κατ'επέκταση τα θύματα της διάκρισης με νέα δικαιώματα και νέα εργαλεία (νομικά και άλλα) για την αποτελεσματική άσκησή τους, τα κυριότερα των οποίων είναι η πρόβλεψη ανεξάρτητου φορέα προώθησης της ίσης μεταχείρισης, η νομιμοποίηση νομικών προσώπων να κινούν διαδικασίες για την υπεράσπιση των θιγόμενων, η υποχρέωση των κρατών-μελών να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο και η προτροπή προς αυτά να ενθαρρύνουν το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ).

καθημερινής ζωής¹⁵⁸, εβρισκόμενη μπροστά στο εξής παράδοξο: από τη μία οι οικογενειακές δομές και σχέσεις να μεταβάλλονται και από την άλλη οι παραδοσιακές αξίες να παραμένουν σε σημαντικό βαθμό ισχυρές. Συνεπώς, οι γυναίκες βρίσκονται εγκλωβισμένες στους παραδοσιακούς ρόλους της ανατροφής των παιδιών και της μέριμνας του νοικοκυριού, μιας και τα παραδοσιακά πρότυπα κατανομής των ρόλων μέσα στην οικογένεια αναπαράγονται μαζί με τις πατριαρχικές κοινωνικές αξίες, από τις νεότερες γενιές, μέσα από την ανατροφή και φροντίδα που –εκ των πραγμάτων– παρέχουν οι ηλικιωμένοι παππούδες και γιαγιάδες.

Με τη σύσταση του εξειδικευμένου Κύκλου Ισότητας των Φύλων στον ΣτΠ, ο έλεγχος της εφαρμογής και η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην εργασία αποκτά νέα δυναμική και προοπτικές στην Ελλάδα. Ο ΣτΠ συμβάλλει στην ανάπτυξη και διάχυση μιας κουλτούρας ισότητας των φύλων στη διοίκηση και στην κοινωνία, τόσο με τις –σε πολλές περιπτώσεις– αποτελεσματικές διαμεσολαβητικές του προσπάθειες, όσο και με την έκδοση και δημοσίευση πορισμάτων και συνόψεων διαμεσολάβησης, καθώς και με την ένταξη υποθέσεων διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση στις Ετήσιες Εκθέσεις του και σαφώς στις Ειδικές Εκθέσεις του Κύκλου Ισότητας των Φύλων. Εντούτοις, η ειδική αποστολή του ΣτΠ ως φορέα ελέγχου της εφαρμογής και προώθησης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, δεν είναι ευρέως γνωστή στους πολίτες, οι οποίοι αγνοούν σε μεγάλο βαθμό την ύπαρξη και τις αρμοδιότητες του Κύκλου Ισότητας των Φύλων.

Για το λόγο αυτό καθίσταται επιτακτική η ανάγκη ενημέρωσης των πολιτών γύρω από το θέμα της ισότητας των φύλων και τις προεκτάσεις του. Στην κατεύθυνση αυτή χρειάζονται και δημόσιες εκστρατείες ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με στόχο την προώθηση ισότιμου καταμερισμού των οικογενειακών ευθυνών και οικιακών εργασιών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών (Στρατηγάκη 2005:33-34). Συνεπώς, και μέσω της εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού συστήματος δύναται να αρθούν τα εμπόδια που θέτει η ανισότητα των φύλων. Κατ'επέκταση η επιμόρφωση στελεχών διοίκησης και εργοδοτών γύρω από το θέμα θα συμβάλλει στη μείωση –αν όχι

¹⁵⁸ Ορισμένα από τα πεδία αυτά είναι: ο τρόπος κοινωνικοποίησης των παιδιών και οι έμφυλες ταυτότητες και αξίες που τους προσδίδονται, η επιλογή επαγγέλματος κατά τη νεανική ηλικία και ο έντονος προσανατολισμός των κοριτσιών προς επαγγέλματα του δημόσιου τομέα, η διακριτή κατά φύλα απόδοση ρόλων στη μελλοντική οικογένεια και η «εκ φύσεως» ανάληψη φροντίδας των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ανήμπορων ατόμων της οικογένειας από τα γυναικεία μέλη.

εξάλειψη- των στερεοτύπων και των στάσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες. Αναμφισβήτητα δημιουργούνται δυσχέρειες στην πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση, από αντιλήψεις -ή και απόψεις- που ενστερνίζονται ορισμένοι εργοδότες σχετικά με τις περιορισμένες επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών, με την έλλειψη ενδιαφέροντος των γυναικών απέναντι στην εργασία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, αλλά και με το φόβο για τα «βάρη» που θα επιφέρει στην επιχείριση ενδεχόμενη εγκυμοσύνη νεοπροσλαμβανομένων γυναικών. Εάν οι αντιλήψεις αυτές δεν καταπολεμηθούν και εάν η νοοτροπία που αντιμετωπίζει τις γυναίκες ως «πολίτες δεύτερης κατηγορίας» δεν αλλάξει, η κατάσταση δεν πρόκειται να βελτιωθεί.

Σε πολιτικό επίπεδο, η θεωρία θα πρέπει να συναντήσει την πράξη. Η προσπάθεια για ενίσχυση της ένταξης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές μπορεί να προέλθει μέσα από την ενίσχυση των πολιτικών που αποσκοπούν στο συνδυασμό του επαγγελματικού, του ιδιωτικού και του οικογενειακού βίου, καθώς και στη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Αυτό δύναται να καταστεί εφικτό με την ενίσχυση του κράτους πρόνοιας και τις ανάλογες κοινωνικές υποδομές.

Ανακεφαλαιώνοντας, δεδομένου ότι η πλήρης ανατροπή των έμφυλων ιεραρχιών είναι αδύνατη, αυτό που προέχει είναι η διάχυση και εμπέδωση μέσα στην οικογένεια, στο σχολείο και στην κοινωνία μιας κουλτούρας ισότητας των φύλων θεμελιωμένης στον αμοιβαίο σεβασμό και στην αναγνώριση των δυνατοτήτων και των αναγκών του άλλου φύλου.

Κλείνοντας, επειδή την ώρα που γράφονται αυτές οι γραμμές το εργασιακό μέλλον στην Ελλάδα διαγράφεται ζοφερό, μιας και εργασιακά κεκτημένα και δικαιώματα καταπατούνται, αξίζει να σημειωθεί ότι το δικαίωμα των ατόμων στην εργασία και στην ισότητα διακυβεύεται εξίσου και για τα δύο φύλα, από τη στιγμή που η αγορά εργασίας στερεί από τα άτομα την ελευθερία και τα κοινωνικά τους δικαιώματα, τα οποία –όπως έυστοχα τόνισε ο Βενιέρης το 2009- μέσα στο σύγχρονο καπιταλιστικό σύστημα δεν μεταβάλλονται αλλά βάλλονται.

ΠΗΓΕΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Αναγνωστοπούλου Σ., (2004), *Τουρκικός εκσυγχρονισμός*, Αθήνα: Βιβλιόραμα.
- Βενιέρης Δ., (2009), *Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και κοινωνικά δικαιώματα*, Το τέλος των ύμνων, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Bryson V., (2005), *Φεμινιστική πολιτική θεωρία*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Γεώργας Δ., (1995), *Κοινωνική ψυχολογία* (5η έκδοση, Τόμος Α' & Β'), Αθήνα: αυτοέκδοση.
- Διαμαντούρος Ν., (2003), Ο Συνήγορος του Πολίτη σε Ημερίδα του ΚΔΕΟΔ (29-10-2002) «Η ανεξαρτησία των ανεξάρτητων αρχών», Α.Ν.Σάκκουλας.
- ΕΕΤΑ, (2006α), Αποτίμηση ενεργών πολιτικών απασχόλησης και επιχειρηματικότητας του Γ'ΚΠΣ, στη διάσταση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Διατύπωση προτάσεων, μέτρων και πολιτικής στο νέο προγραμματικό πλαίσιο, μελέτη για λογαριασμό του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ΕΥΣΕΚΤ.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας (ΕΣΥΕ), Μάρτιος 2007, Δελτίο Τύπου.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, (2003), «Λιθοβολισμός της Σεμισγιέ Αλλάκ, Ερώτηση: Καραμάνου Α., 9.7.2003».
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, (2005), «Έκθεση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων Σχετικά με το ρόλο των γυναικών στην Τουρκία, στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή, εισηγήτρια: Bozkurt E., 10 Ιουνίου 2005».
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2001), Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, Σχέδιο κοινής έκθεσης για την κοινωνική ενσωμάτωση [COM (2001) 565 τελικό].
- ΕΥΣΕΚΤ, (2003), Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ'ΚΠΣ, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Giddens A., (2002), *Κοινωνιολογία*, (μτφρ.&επιμ.) Τσαούσης Γ.Δ., Αθήνα: Gutenberg.
- Goffman E., (2001), *Στίγμα.Σημειώσεις για τη Διαχείριση της Φθαρμένης Ταυτότητας*,

- Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Hughes M., Kroehler C.J., (2007), *Κοινωνιολογία Οι Βασικές Έννοιες*, (επιμ.)
Ιωσηφίδης Θ., Αθήνα: Κριτική.
- Καμπούρη Ελ., (2007), *Φύλο και Μετανάστευση*, Τόμος II, Η καθημερινή ζωή των
μεταναστριών από την Αλβανία και την Ουκρανία, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Αθήνα:
Gutenberg.
- Καρακιουλάφη Χ.- Σπυριδάκης Μ. (επιμ.), (2010), *Εργασία & Κοινωνία*, Αθήνα:
Διόνικος.
- Καραμεσίνη Μ.-Κουζής Γ.(επιμ.), (2005), *Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της
οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα: Gutenberg.
- ΚΕΘΙ, (2003), Ίση Αμοιβή. Προσοχή στο Κενό. Μελέτες-Έρευνες, Αθήνα.
- ΚΕΘΙ, (2004), Στατιστικό Δελτίο 1, «Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους
κλάδους στην Ελλάδα», Αθήνα, Ιούνιος.
- Κοκκόλα Α., (1998α), *Πολιτικές για την Ισότητα. Mainstreaming*, Αθήνα:
Κοινοβουλευτική Ομάδα Πανελληνίου Σοσιαλιστικού Κινήματος στο Ευρωπαϊκό
Κοινοβούλιο.
- Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., (1998), «Ισότητα των φύλων στην Απασχόληση και
την κοινωνική Ασφάλιση», *Εργασία, συνδικαλισμός και ισότητα φύλων*, Σύνδεσμος
για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Αθήνα: Οδυσσέας, σελ.193-229.
- Lewis B., (2002), *Η ανάδυση της σύγχρονης Τουρκίας*, τόμοι I και II, Αθήνα:Παπαζήσης
(πρωτότυπη έκδοση 1961).
- Maguani M. (επιμ.), (2008), *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Αθήνα:
Μεταίχμιο.
- Mason J., (2009), *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, Κυριαζή Ν.(επιμ.), Αθήνα:
Ελληνικά Γράμματα (1^η έκδοση:2003).
- Μοσχονάς Α. - Κονιόρδος Σ.(επιμ.), (2004), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές
σχέσεις*, Αθήνα: Gutenberg.
- Οργουελ Τ., (2001), *Η Φάρμα των Ζώων*, Αθήνα: Σ.Ι.Ζαχαρόπουλος.
- Παντελίδου-Μαλούτα Μ, (2002), *Το φύλο της Δημοκρατίας, Ιδιότητα του πολίτη και
έμφυλα υποκείμενα*, Αθήνα: Σαββάλας.
- Παπαδοπούλου Δ., (2002), «Κοινωνικός αποκλεισμός: Εισαγωγή στην έννοια και τη
διαδικασία», στο: «Αθηνά» - Δίκτυο Εθελοντικής Διαδικασίας, Κοινωνικός

- αποκλεισμός. «Για τους ανθρώπους που παραμερίζουμε...», 43-72, Αθήνα: Αρμός.
- Παπαταξιάρχης - Παραδέλλης(επιμ.), (1992), *Ταυτότητες και Φύλο στη Σύγχρονη Ελλάδα - Ανθρωπολογικές προσεγγίσεις*, Αθήνα: Καστανιώτης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Παυλόπουλος Β., (2006), Κοινωνικός στιγματισμός: «Από τη σκοπιά του «θύτη» και του «θύματος» », στο: *Πεδία Έρευνας στην Κοινωνική Ψυχολογία, πολιτισμός, μετανάστευση,οργανισμοί, υγεία- πρόληψη, στενές διαπροσωπικές σχέσεις*, Κορδούτης, Π.Σ., Παυλόπουλος,Β.Γ. (επιμ.), Αθήνα: Ατραπός.
- Σακελλαρόπουλος Θ., (1993), *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα:Κριτική.
- Σκουτέρη-Διδασκάλου Ν., (1991), *Ανθρωπολογικά για το γυναικείο ζήτημα*, Αθήνα: Ο Πολίτης.
- Συνήγορος του Πολίτη, (2008), Ετήσια Έκθεση 2008, Εθνικό Τυπογραφείο.
- Συνήγορος του Πολίτη, (Νοέμβριος 2009), Ειδική Έκθεση: *Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις*, Εθνικό Τυπογραφείο.
- Συνήγορος του Πολίτη, (2009), Ετήσια Έκθεση 2009, Εθνικό Τυπογραφείο.
- Σπυριδάκης Μ., (2003), «Σχεδιάσμα για την Έννοια της Κοινωνικής Αναπαραγωγής», *Εθνολογία*, τεύχος 10, σελ.5-24.
- Σπυριδάκης Μ., (2009), *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*, Αθήνα: Διόνικος.
- Στρατηγάκη Μ. (επιμ.), (2005), *Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Αθήνα: Gutenberg.
- Στρατηγάκη Μ., (2006), «Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ελλάδα: ευρωπαϊκές κατευθύνσεις ή εθνικές πρακτικές;», στο: Μαραβέγιας Ν.&Σακελλαρόπουλος Θ.(επιμ.), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Ελλάδα. Οικονομία, Κοινωνία και Πολιτικές*, Αθήνα: Διόνικος, σελ. 279-299.
- Στρατηγάκη Μ.(επιμ.), (2008), *Πολιτικές Ισότητας των φύλων, Ευρωπαϊκές Κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*, Αθήνα: Gutenberg, ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Thompson E.P., (1983), «Χρόνος, εργασιακή πειθαρχία και βιομηχανικός καπιταλισμός», Αθήνα: Νησίδες. (Πρώτη δημοσίευση: Δεκέμβριος 1967, “Time, Work-discipline and Industrial Capitalism” στο περιοδικό: “Past and Present”, τεύχος 38.)
- ΦΕΚ Α' 59/18.4.1997
- Χατζή Α.,(1999), Δι-ομαδικές σχέσεις, στο: Βοσνιάδου, Σ.(επιμ.), *Εισαγωγή στην*

- Ψυχολογία. Κοινωνική Ψυχολογία, Κλινική Ψυχολογία*, Αθήνα: Gutenberg.
- Χρυσόχου Ξ., (2006), *Πολυπολιτισμική Πραγματικότητα, Οι κοινωνιοψυχολογικοί προσδιορισμοί της πολιτισμικής πολλαπλότητας*, Αθήνα: Ελληνικά γράμματα.
- Ψημίτης Μ., (2006), *Εισαγωγή στα Σύγχρονα Κοινωνικά Κινήματα*, Αθήνα: Ατραπός.

Ξενόγλωσση

- Allport G.W., (1954), *The nature of prejudice*, Boston: Beacon Press.
- Beauvoir S. De, (1949), *La deuxième sexe*, Παρίσι: Gallimard. [Ελληνική έκδοση: 1979, Το δεύτερο φύλο, μτφρ. Σιμόπουλος Κ., Αθήνα: Γλάρος.]
- Belotti E.G., (1974), *Du côté des petites filles. L'influence des conditionnements sociaux sur la formation du rôle féminin dans la petite enfance*, Παρίσι: Des Femmes.
- Blagojevic M., (2003), «Women's Situation in the Balkan Countries», E.P. Directorate General for Research.
- Bossuyt M., (1976), *L'interdiction de la discrimination dans le droit international des droits de l'homme*, Βέλγιο: Bruylant.
- Commission Européenne, (2003), "*Gender pay gaps in european labor markets – measurement, analysis and policy implications*", Commission Staff Working Paper, αρ. SEC (2003).
- COUNCIL OF EUROPE, (1998), *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practises*, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Council of Europe, Strasbourg.
- Dejours C., (1998), "*Travailler n'est pas déroger*", *Travailler* 1, pp. 5-12.
- Deutsch M., (1973), *The resolution of conflict: Constructive & destructive processes*, New Haven CT: Yale University Press.
- Devine P.G., (1989), *Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 22.
- DGSPW, Directorate General on the Status and Problems of Women, Ankara, February 1999.
- Falconnet G., Lefaucher N., (1997), *La fabrication des mâles*, Παρίσι: Seuil.
- Foucault M., (1975), *Surveiller et punir*, Paris: Gallimard. (Ελληνική έκδοση: Φουκώ Μ., 1989, Επιτήρηση και Τιμωρία, Η γέννηση της φυλακής, Αθήνα: Ράππα.)

- CEIES (Statistics Users Council), (1999), *Social Exclusion Statistics*, Πρακτικά συνεδρίου, Κοινό Συνέδριο, 22 Νοεμβρίου 1999, Imac Research: Esher, HB.
- Chadeau A., Fouquet A., (1981), "*Peut-on mesurer le travail domestique?*", *Économie et statistique* 136, pp. 29-42.
- Gallie D. και Paugam S., (2002), *Social Precarity and Social Integration*, Eurobarometer 56.1, Έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Βρυξέλλες: EORG.
- Goldhagen D. J., (1996), *Hitler's willing executioners: Ordinary Germans and the Holocaust*, New York: Knopf.
- Héritier F., (1996), *Masculin-Féminin, la pensée de la différence*, Παρίσι: Odile Jacob.
- Hirata H., Kergoat D., (1998), "*La division sexuelle du travail revisitée*", στο: Maruani M. (επιμ.), *Les nouvelles frontières de l'inegalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Παρίσι: La Découverte, pp. 91-104.
- INSEE, (2004), *Regards sur la parité*, έκδοση 2004.
- Kabasakal-Arat Z., (2003), «Where to look for the Truth: Memory and interpretation in Assessing the Impact of Turkey's Women Education», *Women's Studies International Forum*, Vol.26, No.1, pp.57-68.
- Karamessini M., (2005), «Reconciliation of work and private life in Greece», *European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment*.
- LaPiere R.T., (1934), *Attitudes versus actions*. *Social Forces*, 13.
- Le Minez S., Roux S., (2002), "*Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi*", *Économie et statistique* 351, pp. 31-63.
- Lippman W., (1922), *Public opinion*, New York: Harcourt&Brace.
- Marsh A., Mullins D., (1998), "*The social exclusion perspective and housing studies: origins, applications and limitation*", *Housing Studies* 13 (6), 749-759.
- Maruani M., (2003), *Travail et emploi des femmes*, συλλ. "Repères", Παρίσι: La Découverte.
- Merton R., (1968), *Social theory and social structure*, Revised Edition, New York: Free Press.
- Moscovici S., (1972), *La société contre nature*, UGE, συλλ. "10-18", Παρίσι.
- OCDE, (2002), *Perspectives de l'emploi*, Paris: Chapitre 2.
- Parrenas Salazar R., (2001), *Servants of Globalization: Women, Migration and*

Domestic Work, Stanford: Stanford University Press.

- Rich A., (1977), *Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution*, London: Virago. [Ελληνική έκδοση: 1983, Γέννημα γυναίκας. Η μητρότητα σαν εμπειρία και θεσμός, μτφρ. Βαρυκοκάκη-Αρτέμη Α., Αθήνα: Νέα Σύνορα-Α.Α. Λιβάνης.]
- Singly F. De, (2003a), “Drôle de genre”, στο: Laufer J., Marry C., Maruani M. (επιμ.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l' épreuve des différences de sexe*, Παρίσι: La Découverte, pp. 49-60.
- Symeonidou H., Mitsopoulos G., Vezyrgianni K., (2000), “The division of paid and unpaid work in Greece”, National Centre for Social Surveys, Athens.
- Stroebe W. & Insko, C.A., (1989), Stereotype, Prejudice, and Discrimination: Changing conceptions in Theory and Research in D.Bar-Tal, C.F.Graumann, A.W.Kruglanski, & W.Stroebe (Eds), *Stereotyping and prejudice: Changing conceptions*, New York: Springer-Verlag.
- Théry I., (1999), *L'énigme de l'égalité. Mariage et différence des sexes dans À la recherche du bonheur*, Esprit.
- Zeytinoglu I., (1994), «*Employment of Women and Labour Laws in Turkey*», Comparative Labour Law Journal, Vol.15, No.2, pp.177-205.

Ιστότοποι

(URL: Uniform Resource Locator)

URL: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/equapol_eur21324_ok.pdf

URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=418>

URL: <http://new.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.ifeidikesektheseis>

URL: <http://www.eurofound.europa.eu/>

URL: http://europa.eu/legislation_summaries/enlargement/2004_and_2007_enlargement/e50004_el.htm

URL: <http://ideas.repec.org/a/wfo/monber/y1995i2p105-125.html>

URL: <http://www.reporter.gr/Απόψεις/MarketingBrowser/Πάνος-Τσαγκαράκης/item/145483-Η-γυάλινη-οροφή...>

URL: <http://www2.rizospastis.gr/story.do?id=1141976&publDate>

URL: <http://www.sare-emakunde.com/>

URL: <http://www.synigoros.gr>

URL: http://www.synigoros.gr/pdf_01/8929_3_EIDIKH_EK8ESH_2010_teliko.pdf

URL: <http://www.time.com/time/nation/article/0,8599,1983185,00.html>

URL: <http://www.tvxs.gr/news/σαν-σήμερα/28051952-οι-γυναίκες-της-ελλάδας-αποκτούν-το-δικαίωμα-του-εκλέγειν-και-εκλέγεσθαι>

URL: <http://www.undp.org/>

URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Σεμινάρια- Συνέδρια

Βαΐου Ν., Στρατηγάκη Μ., Καραμεσίνη Μ., Γεωργίου Ζ., Δαλιάνη Α., Βωβού Σ., Φεμινισμός και Εργασία γυναικών: συμπτώσεις και αποκλίσεις, Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού, Φεβρουάριος-Μάρτιος 2001, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς.

Συνέδριο Ge.M.IC.: «Φύλο, Μετανάστευση και Διαπολιτισμικές Σχέσεις στην Μεσόγειο και τη Νοτιοανατολική Ευρώπη», 21-22 Ιανουαρίου 2011, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα.

Περιοδικά

Γιαννακούρου Σ., «Η ειδική αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών», στο Ανεξάρτητη Αρχή, τεύχος 6, 2008, σελ.153.

Κρητικίδης Γ., «Ετήσια Έκθεση για την ελληνική οικονομία και απασχόληση το 2008», στο Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, τεύχος 153, Σεπτέμβρης 2008, σελ.2-16.

Λυκίδη Α., «Μπαμπάς στο σπίτι», στο Marie Claire, τεύχος 265, Δεκέμβριος 2010, σελ.126-130.

Μπίθα Μ., «Το νομικό πλαίσιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στον τομέα της εξαρτημένης εργασίας – Ο ρόλος του σώματος επιθεώρησης εργασίας», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τεύχος 62, 2006, σελ.1350επ και 1452 επ.

The Economist (2006 June 24-30), «Wife of the Nation's Father», σελ.36.

Τζέμος Β., «Η διοικητική αναφορά ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη και η διαμεσολαβητική λειτουργία του», στο Ανεξάρτητη Αρχή, τεύχος 1, 2006, σελ. 26.

**The discriminations that women face in employment
– Case study in the greek Ombudsman**

Artemis Driva

ABSTRACT

This thesis deals with the discrimination that women face in employment. Through a traineeship in the Greek Ombudsman and more specifically in the so called «Cycle» (which means Sector) of Gender Equality, access to empirical material was possible and so a case study was held. Focus was given on cases that were carried out during 2009 and 2010.

Beginning with the theoretical context of discrimination and especially of gender discrimination, we continue with the definition of the sex and the gender and then we analyse the three main forms of discrimination against women that take place in politics, in family and in the working sphere. After that we attempt to conceptualise the terms of «work» and of «women's work».

The theoretical framework is completed with gender equality policies in european and national level and also with references to non - European Union member states. Gender mainstreaming is of utmost importance, as its progress implementation depicts the evaluation of those policies.

Through content analysis of the empirical material it was found that working mothers or pregnant women at work were the major victims of discrimination against women in the labour market. Theory verified praxis.

The existence of perceptions, of attitudes and of a general mentality that relegates working women constitutes the main obstacle in the attempt to confront this situation. There is an urgent need for developing the public awareness on issues of gender equality.

Keywords:

gender discrimination, sex, gender, women's work, gender equality policies, gender mainstreaming, Greek Ombudsman – Sector of Gender equality.