

Εκπροσώπηση, συμμετοχή και εξέλιξη της γυναίκας σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην πολιτική και οικονομική ζωή της χώρας

Ανάθεση στην Α.Ε.Δ.Α. από τη Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.



Η κατοχύρωση του δικαιώματος της απρόσκοπτης εκπροσώπησης, συμμετοχής και εξέλιξης της γυναίκας σε ηγετικές θέσεις ευθύνης, ολοκληρώνει μια επίπονη και χρόνια προσπάθεια για την διασφάλιση της ισότητας των φύλων και την εδραίωση της πολιτικής των ίσων ευκαιριών, χωρίς διακρίσεις, ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Σε αυτό το στάδιο, ο αγώνας για την άρση των ανισοτήτων, περνάει σε ένα ανώτερο τελικό επίπεδο. Οι γυναίκες δεν διεκδικούν απλώς την ποσοτική κατοχύρωση θέσεων απασχόλησης ή εισόδου στα κοινά, αλλά την εξασφάλιση της ισότητας με τους άνδρες πρόσβασης, σε ανώτερες θέσεις ευθύνης στην πολιτική και την οικονομική ζωή του τόπου.

Η μελέτη, όπως προσδιορίζεται και από τον τίτλο της, αποσκοπεί στην καταγραφή, στην ανάλυση και στην αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης όσον αφορά στο πάντοτε επίκαιρο ζήτημα της εκπροσώπησης, της συμμετοχής αλλά και της απρόσκοπτης εξέλιξης της γυναίκας σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην πολιτική και την οικονομική ζωή της χώρας.

Στόχος είναι επίσης, η διατύπωση προτάσεων και θέσεων. Η μετεξέλιξη των θέσεων αυτών μπορεί να οδηγήσει στη σύσταση θεσμών και στην εφαρμογή πρακτικών. Οι θεσμοί και οι πρακτικές μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο επικουρικό στο έργο της προώθησης της παραπάνω επιδίωξης, και να συμβάλουν καθοριστικά στη διασφάλιση συνθηκών ίσης πρόσβασης ανδρών και γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Προσιθέμενη αξία προκύπτει τόσο για την προώθηση των απαραίτητων πολιτικών και των αναγκαίων μέτρων ενίσχυσης της ισότητας των φύλων σε θέσεις ευθύνης, όσο και για την επιμέρους καταγραφή της επιτυχίας ή μη, των ήδη εφαρμοσμένων πρακτικών του παρελθόντος.

Η θέση και η λειτουργία της γυναίκας στην πολιτική και οικονομική ζωή του τόπου μετασχηματίζονται με βήματα άλλοτε εντυπωσιακά και άλλοτε περισσότερο διστακτικά. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας καθίστανται ακόμη πιο επίκαιρα, καθώς επικεντρώνονται όχι μόνο στην είσοδο και την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας ή στην πολιτική σκηνή - στην πεπατημένη δηλαδή - αλλά στην κατοχύρωση του δικαιώματος των γυναικών να καταλαμβάνουν ισότιμα με τους άνδρες ανώτερες ηγετικές θέσεις (θέσεις ευθύνης) στο κοινωνικό και πολιτικοοικονομικό σύστημα.

Στο πλαίσιο της μελέτης καταβλήθηκε μια συντονισμένη και καλά τεκμηριωμένη προσπάθεια, να καταδειχτεί η πραγματική κατάσταση που επικρατεί στον πολιτικό και τον επιχειρηματικό στίβο. Σταθερό σημείο αναφοράς αποτέλεσε η προσπάθεια που καταβάλλουν οι γυναίκες προκειμένου να αναρριχηθούν σε ηγετικές θέσεις στην οικονομική και την πολιτική ζωή της χώρας. Ταυτόχρονα, η μελέτη αναδεικνύει, αλλά και εστιάζει σε καινούργιες ποιοτικές – αντί για αποκλειστικά ποσοτικές - παραμέτρους και μεταβλητές, οι οποίες εμποδίζουν και τελικά αναστέλλουν, την πραγμάτωση της απρόσκοπτης ανέλιξης των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας τόσο στον ιδιωτικό (επιχειρήσεις) όσο και στον δημόσιο τομέα (οργανισμοί, Ν.Π.Δ.Δ).

Παράλληλα, η ανάδειξη των παραπάνω ποιοτικών παραμέτρων του θέματος, συνιστά «το καινούριο και καινοτόμο στοιχείο», το οποίο η μελέτη επιθυμεί να αναλύσει και να καταγράψει στο πλαίσιο των επιμέρους κεφαλαίων, στα οποία θα αναπτυχθούν η συλλογιστική και η θεματολογία. Η εμπειρία των άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτελεί μια καλή βάση τόσο για την θεωρητική όσο και για την πρακτική αντιμετώπιση του θέματος, καθώς καταδεικνύει την πρόοδο που τα άλλα κράτη μέλη της Ένωσης έχουν σημειώσει στο ζήτημα της ισότητας των φύλων - πάντοτε στο επίπεδο της ανάδειξης σε ανώτερες θέσεις ευθύνης γυναικών που διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα.

Βέβαια, η μελέτη περιστρέφεται γύρω από την ελληνική εμπειρία, επιθυμώντας να καταδείξει το πώς αντιμετωπίζεται από το εσωτερικό πολιτικό και οικονομικό εποικοδόμημα, μια γυναίκα, η οποία προσπαθεί να καταλάβει μια θέση ευθύνης είτε στην πολιτική σκηνή, είτε στο πεδίο της οικονομίας, της αγοράς και των επιχειρήσεων.

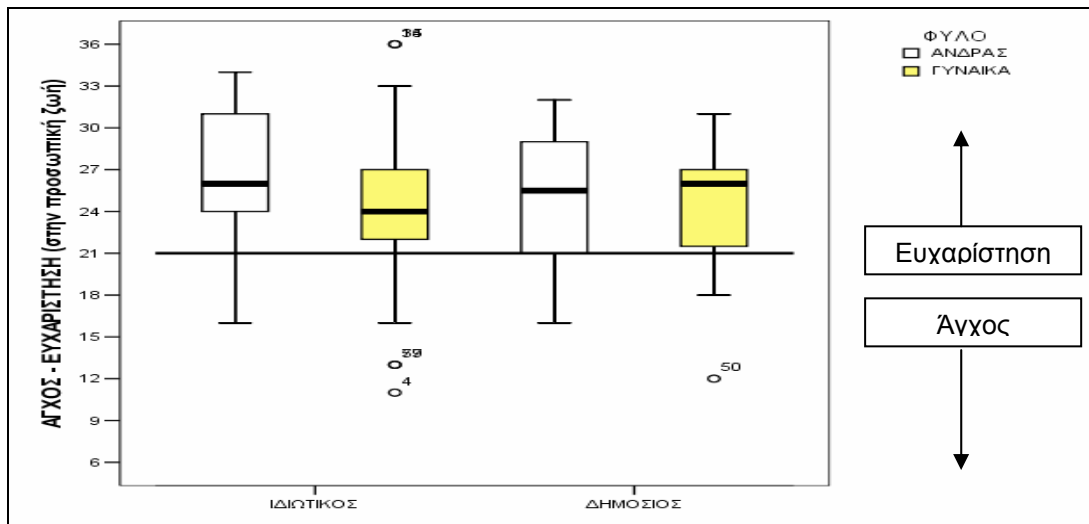
Μέσα από ποσοτικές και ποιοτικές μεταβλητές που προκύπτουν από πρωτογενή (μέσω ερωτηματολογίων) και δευτερογενή (δια της βιβλιογραφίας) έρευνα επιχειρείται η ανάλυση του φαινομένου της γυναικείας συμμετοχής στα υψηλά κλιμάκια της ιεραρχίας, καταδεικνύεται το υφιστάμενο έλλειμμα και αναδεικνύονται ενδιαφέρουσες ποιοτικές παράμετροι του συγκεκριμένου ζητήματος. Τέλος, από την έρευνα προκύπτουν προτάσεις πολιτικής, με στόχο την ουσιαστική συμβολή στην προσπάθεια της οργανωμένης πολιτείας και των ειδικευμένων φορέων της, να εξαλείψουν οριστικά τα αρνητικά για την γυναίκα στερεότυπα, και να προωθήσουν τη διάσταση της ίσης συμμετοχής και της ισορροπημένης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών στις θέσεις ευθύνης.

Ενδεικτικά, παραθέτουμε δύο πίνακες συστηματοποίησης των δεδομένων που προέκυψαν από την επεξεργασία των απαντήσεων των ερωτηματολογίων της πρωτογενούς έρευνας.

ΦΥΛΟ			
Τομέας Απασχόλησης	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	Σύνολο
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	20	41	61
	58,8%	52,6%	54,5%
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	14	37	51

	41,2%	47,4%	45,5%
Σύνολο	34	78	112

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΓΧΟΥΣ – ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ



Από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων των συνεντεύξεων που διεξήχθησαν με τη βοήθεια ερωτηματολογίων προκύπτουν αρκετές διαπιστώσεις οι οποίες συνδέονται με τα πορίσματα της δευτερογενούς έρευνας και προετοιμάζουν το έδαφος για τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής.

I. Το ότι η ηλικιακή ομάδα που υπερισχύει στο δείγμα μας είναι εκείνη μεταξύ 46 και 64 ετών, ασφαλώς μας διευκολύνει, υπό την έννοια ότι σε αυτές ακριβώς τις ηλικίες συνηθίζεται να αναλαμβάνονται θέσεις ευθύνης στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Το γεγονός ότι η πλειονότητα του δείγματος έχει περατώσει πανεπιστημιακές ή τεχνολογικές σπουδές καταδεικνύει ότι δεν υφίστανται (όπως άλλωστε προέκυπτε και από τη σχετική βιβλιογραφία) ότι η φυλετική απόκλιση έχει αμβλυνθεί στο επίπεδο της εκπαίδευσης, πράγμα το οποίο δεν αντικατοπτρίζεται όπως βλέπουμε στο επίπεδο της επαγγελματικής ζωής.

Συγκεκριμένα, η πρωτογενής έρευνα κατέδειξε ότι οκτώ στους δέκα ερωτώμενους είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, ΤΕΙ, κάτοχοι μεταπτυχιακών διπλωμάτων ειδίκευσης, ή διδακτορικών τίτλων. Τέσσερις στους δέκα εντάσσονται μάλιστα στις δύο τελευταίες ανώτατες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Η διαπίστωση αυτή οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι εκάστοτε εργοδότες τείνουν να εμπιστεύονται τις θέσεις ευθύνης (που αποτελούν αντικείμενο της έρευνας) στους πλέον καταρτισμένους υποψηφίους, πράγμα το οποίο εκ πρώτης όψεως δεν τοποθετεί τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση, αφού οι τελευταίες έχουν (σε αντίθεση με την κατάσταση που επικρατεί σε σειρά άλλων τομέων) ίση πρόσβαση στην ανώτατη εκπαίδευση και στην ακαδημαϊκή εξειδίκευση. Συμπληρωματικά προς τα στοιχεία της πρωτογενούς έρευνας, η έκθεση του GENDMAP τεκμηριώνει τον ίδιο ισχυρισμό, αφού και σε αυτή οι γυναίκες (επιχειρηματίες,

αυτοαπασχολούμενες, σε διευθυντικές ή διοικητικές θέσεις) αριθμούν συνήθως περισσότερα χρόνια σπουδών από τους άνδρες συναδέλφους τους.

Βεβαίως, την ίδια στιγμή, τα σχετικά στοιχεία καταδεικνύουν ότι γυναίκες με τα ίδια ακαδημαϊκά προσόντα δεν προτιμώνται σε σχέση με τους άνδρες συνυποψήφιους τους. Το ζήτημα λοιπόν εξακολουθεί να μην εντοπίζεται στην ελεύθερη και ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και την ακαδημαϊκή εξειδίκευση. Η κατάσταση στο πεδίο αυτό είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιητική. Στον πυρήνα της προβληματικής παραμένει όμως η παροχή ίσων ευκαιριών στις γυναίκες που προσέρχονται στο στίβο του ανταγωνισμού με δεξιότητες όμοιες με εκείνες των ανδρών συνυποψηφίων τους.

Μία αιτιολογία του παραπάνω φαινομένου έγκειται ίσως στο γεγονός ότι οι γυναίκες υστερούν συχνά σε επίπεδο προϋπηρεσίας. Τα στοιχεία της έρευνας που διεξήχθη για την έκθεση GENDMAP εμφανίζουν τις γυναίκες να υπολείπονται σε όρους προϋπηρεσίας (όταν ο μέσος όρος σε μήνες και για τα δύο φύλα ανέρχεται στους 224 μήνες) είτε αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα, είτε είναι αυτοαπασχολούμενες, είτε απασχολούνται σε διευθυντικές θέσεις και θέσεις ευθύνης.

II. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες (επτά στους δέκα) δήλωσαν έγγαμοι, πράγμα το οποίο διευκόλυνε στην άντληση έγκυρων στοιχείων όσον αφορά στην προσπάθεια των εργαζομένων να συνδυάσουν οικογενειακή και επαγγελματική ζωή. Τόσο τα στοιχεία που προκύπτουν από την πρωτογενή έρευνα που διεξήχθη για τη μελέτη μας, όσο και εκείνα που προσφέρει η έκθεση GENDMAP συγκλίνουν στη διαπίστωση ότι ο περισσότερο συχνά απαντώμενος τύπος οικογένειας (με συχνότητα εμφάνισης διπλάσια απ' ότι ο δεύτερος τύπος) είναι τα ζευγάρια με τέκνα. Έπονται οι άγαμοι ερωτώμενοι, τα άτεκνα ζευγάρια, και οι μονογονεϊκές οικογένειες.

Αντιλαμβάνεται καταρχάς κανείς ότι από τη στιγμή που άνδρες και γυναίκες συνήθως επιλέγουν (με την έννοια της ανάληψης του σχετικού «κόστους») να εξελιχθούν σε επίπεδο σταδιοδρομίας (εφόσον τους προσφέρονται οι σχετικές ευκαιρίες), εκείνες που βρίσκονται σε μάλλον μειονεκτική θέση είναι οι γυναίκες, αφού το θεσμικό πλαίσιο που θα διευκόλυνε την προσπάθειά τους να συνδυάσουν οικογένεια και εργασία είναι ανεπαρκές και αφού οι ίδιες εκκινούν από μια εξ ορισμού μειονεκτική θέση λόγω των στερεοτύπων που διέπουν τις παραλλαγές του κοινωνικού τους ρόλου. Η διαπίστωση αυτή καθίσταται δε ιδιαίτερος χρήσιμη αν τη συνδέσουμε με το γεγονός ότι ένας στους δέκα ερωτωμένους δηλώνει αρχηγός μονογονεϊκής οικογένειας. Μολονότι στην περίπτωση αυτή θα έπρεπε να γίνεται λόγος για την ανάγκη βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου και για τα δύο φύλα, η εμπειρία έχει δείξει ότι είναι κατά κανόνα δυσχερέστερη η θέση των γυναικών σε ανάλογες περιπτώσεις.

III. Οι διαπιστώσεις ότι το 76% των ερωτηθέντων/ερωτηθεισών έχουν ένα ή περισσότερα τέκνα και ότι γυναίκες και άνδρες συμμετέχουν στο μηνιαίο καθαρό οικογενειακό εισόδημα με ποσοστά που δεν αντικατοπτρίζουν εντυπωσιακές αποκλίσεις (με άλλα λόγια μοιράζονται κατά κανόνα δίκαια τα οικονομικά βάρη του νοικοκυριού) οδηγούν στο συμπέρασμα ότι τα φύλα βρίσκονται στο σωστό δρόμο όσον αφορά στην εξίσωση σε επίπεδο υποχρεώσεων. Η προσδοκούμενη συμβολή των γυναικών είναι συνεπώς σε

γενικές γραμμές τουλάχιστον το ίδιο σημαντική με εκείνη των αρρένων συντρόφων τους.

Εκεί που εξακολουθούν να υστερούν οι γυναίκες, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πρωτογενούς έρευνας, είναι στο ύψος του καθαρού προσωπικού εισοδήματος. Τρεις στις δέκα ερωτηθείσες εντάσσονται στην κατώτερη εισοδηματική κατηγορία (κάτω των 20.000€ το χρόνο), ενώ η αντίστοιχη αναλογία στους άνδρες είναι δύο στους δέκα. Η πλειοψηφία των ερωτηθεισών συγκεντρώνεται στη μεσαία κατηγορία (20.000-40.000) ενώ λιγότερες από 2 στις 10 εντάσσονται στην κατηγορία «40.000€ και άνω», με την αντίστοιχη αναλογία στην περίπτωση των ανδρών να είναι 4 στους 10. Οδηγούμαστε ως εκ τούτου στην παρατήρηση ότι οι γυναίκες καλούνται να ανταποκριθούν στις ίδιες υποχρεώσεις με τους συντρόφους και τους συναδέλφους τους, ενώ εξακολουθούν να υστερούν συγκριτικά σε επίπεδο μέσων.

IV. Στις πιέσεις και τις απαιτήσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος, αλλά και σε ενδείξεις μιας εμφανώς διακριτικής μεταχείρισης, παραπέμπουν τα στοιχεία που αναφέρονται στη διακοπή της καριέρας λόγω γονικής άδειας, αφού το ζήτημα μοιάζει να απασχολεί αποκλειστικά τις γυναίκες, οι οποίες τείνουν μάλιστα να αφιερώνουν τον ίδιο περίπου χρόνο με τους άνδρες στην εργασία τους, να «υπέρ-απασχολούνται» όμως στο σπίτι και στη φροντίδα των παιδιών. Λιγότεροι άνδρες απ' ότι γυναίκες δηλώνουν ότι υπάρχουν στο οικογενειακό τους περιβάλλον άτομα που εξαρτώνται από αυτούς, όταν η εξάρτηση δεν είναι οικονομικής φύσης. Εξάλλου, στην περίπτωση της οικονομικής εξάρτησης θα ετίθετο δυσκολότερα ζήτημα διακοπής της καριέρας, αφού η εργαζόμενη θα αισθανόταν μεγαλύτερη πίεση προκειμένου να συμβάλει στην κάλυψη των υποχρεώσεων του νοικοκυριού.

Όσον αφορά στο μέσο χρόνο που αφιερώνουν κάθε εβδομάδα άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι στις εκτός εργασίας υποχρεώσεις, οι γυναίκες επιβαρύνονται όπως είδαμε σημαντικά περισσότερο από τους συντρόφους τους (μία ώρα περισσότερο την ημέρα) στο ζήτημα της φροντίδας των παιδιών αλλά και στις οικιακές δραστηριότητες, πράγμα το οποίο επιβεβαιώνουν και τα πορίσματα στα οποία οδηγούμαστε με τα βάση τα στοιχεία άλλων σχετικών ερωταπαντήσεων.

Για παράδειγμα, οι άνδρες αντιλαμβάνονται κατά κανόνα τα παιδιά ή τη σύζυγο ως εξαρτώμενα άτομα και λιγότερο τους γονείς, ενώ οι γυναίκες εστιάζουν με σειρά προτεραιότητας στα παιδιά, τους γονείς και ύστερα στο σύζυγο. Τα στοιχεία δείχνουν ότι η εργαζόμενη επιβαρύνονται συνεπώς περισσότερο όσον αφορά στη φροντίδα προσώπων άλλων από το σύντροφο, ενώ οι άνδρες τείνουν σε κάποιες περιπτώσεις (όχι συχνά ομολογουμένως) να απέχουν διακριτικά από τα ίδια καθήκοντα. Ως προς τη φροντίδα και φύλαξη των τέκνων νηπιακής ηλικίας, οι συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν μάλλον ανικανοποίητοι από τις παροχές των βρεφονηπιακών σταθμών, τη στιγμή που στις περισσότερες περιπτώσεις δεν χρησιμοποιείται εξωτερική βοήθεια στη φροντίδα τρίτων προσώπων (ενώ χρησιμοποιείται αρκετά συχνά στις δουλειές του σπιτιού).

Θα μπορούσε λοιπόν να ισχυριστεί κανείς ότι οι εργαζόμενες προτιμούν να πιέζονται στην προσπάθεια να συνδυάσουν οικογένεια και επάγγελμα και όταν

η κατάσταση φτάσει στο απροχώρητο να εγκαταλείπουν (έστω προσωρινά) την εργασία, παρά να προσφύγουν σε μεγάλο βαθμό σε εξωτερική βοήθεια. Αφού μάλιστα μία στις τρεις γυναίκες εκτιμά ότι δέχεται λίγη ή καθόλου βοήθεια από το σύντροφό της στην αντιμετώπιση των κοινωνικών υποχρεώσεων εκτός εργασίας, επιβεβαιώνεται ο ισχυρισμός που απαντάται στη βιβλιογραφία, ότι οι εργαζόμενες όχι μόνο επιβαρύνονται με αυξημένες εκτός εργασίας υποχρεώσεις, αλλά και καλούνται να ανταποκριθούν σε αυτές μόνες.

Εξαιρετικά ενδιαφέρουσα είναι τέλος η παρατήρηση που προκύπτει από την έρευνα της μελέτης GENDMAP και συνοψίζεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες συμπληρώνουν περισσότερες ώρες αμειβομένης εργασίας (ανά εβδομάδα) αλλά και περισσότερες ώρες απλήρωτης εργασίας (οικιακές υποχρεώσεις και φροντίδα τρίτων προσώπων), αφιερώνοντας μάλιστα λιγότερες ώρες σε κοινωνικές δραστηριότητες (με την εξαίρεση των γυναικών διευθυντικών στελεχών του τριτογενούς τομέα της παραγωγής). Ως εκ τούτου, οι γυναίκες διαθέτουν λιγότερες ώρες για ανάπαυση και μόνον οι αυτοαπασχολούμενες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο από τους άνδρες «ομολόγους» τους στην προσωπική τους φροντίδα.

V. Ο πίνακας 12, που παρουσιάστηκε νωρίτερα, είναι ενδεικτικός του γεγονότος ότι εξακολουθούν να εκδηλώνονται στην επαγγελματική ζωή φαινόμενα διακρίσεων εξ αιτίας του φύλου του εργαζομένου/της εργαζομένης. Το ότι ένας στους τρεις ερωτηθέντες έχει βρεθεί αντιμέτωπος με τέτοια φαινόμενα και το ότι η συντριπτική πλειοψηφία αυτών είναι γυναίκες, τεκμηριώνει ακριβώς τους ισχυρισμούς που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της βιβλιογραφίας. Το ίδιο ισχύει και για το ότι όταν οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι πέρασαν στο παρελθόν κάποια δύσκολη περίοδο στην εργασία, οι περισσότεροι από αυτούς ήταν γυναίκες. Την ίδια στιγμή βέβαια, οι γυναίκες εμφανίζονται οριακά περισσότερο ικανοποιημένες από τη σχέση τους με τα υπόλοιπα άτομα που συγκροτούν το εργασιακό τους περιβάλλον και εκτιμούν ότι η επιρροή του φύλου τους στην ίδια σχέση είναι μάλλον θετική.

VI. Γυναίκες και άνδρες δηλώνουν κατά κανόνα ότι αντιμετωπίζουν τις ίδιες περίπου δυσκολίες με τους συναδέλφους του άλλου φύλου στη διεκπεραίωση της καθημερινότητας στον εργασιακό χώρο. Ενώ όμως οι άνδρες παραδέχονται σχετικά εύκολα ότι ίσως αντιμετωπίζουν μικρότερες δυσκολίες, οι γυναίκες είναι κατηγορηματικές ότι αυτό δεν ισχύει στη δική τους περίπτωση. Αυτή η διαπίστωση παραπέμπει πιθανότατα στο γεγονός ότι οι μεν άνδρες εκμεταλλεύονται τις υφιστάμενες δομές, οι οποίες ανταποκρίνονται περισσότερο στις δικές τους ανάγκες και δεξιότητες, οι δε γυναίκες δεν γίνονται όσο συχνά θα έπρεπε αποδέκτες μέτρων που θα ανταποκρίνονταν στην αρχή της θετικής διάκρισης.

VII. Οι γυναίκες τείνουν να μην έχουν αντιληφθεί κάποια αλλαγή στον επαγγελματικό τους χώρο, ως προς τη διευκόλυνσή τους σε επίπεδο ισορροπίας εργασιακών και οικογενειακών σχέσεων ενώ γυναίκες και άνδρες συμφωνούν ότι οι επιχειρήσεις τους δεν έχουν λάβει συγκεκριμένα μέτρα για την κατοχύρωση ίσων ευκαιριών. Τα στοιχεία αυτά, σε συνδυασμό με τα παραπάνω και τις κατευθύνσεις της βιβλιογραφίας επιβεβαιώνουν τη μετάβαση από μια ποσοτική σε μια ποιοτική διάσταση, αφού δεν τίθεται πλέον τόσο ζήτημα ισόποσης συμμετοχής, όσο ισότιμης συμμετοχής.

Οι ερωτηθέντες ήσαν σε θέση να υποδείξουν πληθώρα νομοθετικών – θεσμικών ρυθμίσεων και μέτρων με στόχο τη διευκόλυνση της εργασίας τους. Οι κωδικοποιημένοι άξονες αυτών των υποδείξεων αξιοποιούνται στη συνέχεια για τη διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής. Οι άξονες αυτοί δεν αποκλίνουν πάντως από τα σύμφωνα με τη δευτερογενή έρευνα αναμενόμενα.

VIII. Ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα της συγκεκριμένης έρευνας αλλά και της έκθεσης GENDMAP κατέδειξαν, μεταξύ άλλων, ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις ως προς την επιβάρυνση τους τόσο σε αμειβόμενες όσο και σε απλήρωτες εργατοώρες, μολονότι η σταδιακή βελτίωση της εκπροσώπησής τους σε καλύτερα αμειβόμενες διευθυντικές θέσεις και θέσεις ευθύνης έχει συμβάλλει στη μερική αποφόρτισή τους από τμήμα του πρόσθετου όγκου εργασίας μέσω της μεταβίβασης κάποιων υποχρεώσεων (όπως η φροντίδα των παιδιών ή η φροντίδα ηλικιωμένων μελών της οικογένειας) σε τρίτους, αντί αμοιβής, αφού το προσωπικό τους εισόδημα είναι μεγαλύτερο σε σχέση με το παρελθόν.

IX. Η μητρότητα, η οποία αντιπροσωπεύει έναν από τους βασικούς παράγοντες που εξελίσσονται σε εμπόδιο στην προσπάθεια των γυναικών να αναδειχθούν και να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης, έχει αρνητικές επιπτώσεις σε δύο επίπεδα. Αφενός μεν καταγράφεται η κατά καιρούς αρνητική τοποθέτηση των εργοδοτών λόγω της διάρκειας της άδειας μητρότητας (10-20 εβδομάδες) και λόγω της υποκειμενικής εκτίμησης ότι η τεκνοποίηση συνεπάγεται τη μείωση της παραγωγικότητας και την υποβάθμιση της διαθεσιμότητας της εργαζομένης, αφετέρου δε παρατηρείται το φαινόμενο της άμεσης πολύπλευρης επιβάρυνσης της εργαζομένης συνεπεία του συνδυασμού ανεπαρκών δομών προστασίας/φύλαξης των τέκνων και μειωμένης συνδρομής του συντρόφου.

X. Η συνοπτική αποτύπωση της κατάστασης με βάση χαρακτηριστικά που προκύπτουν από τα στοιχεία της πρωτογενούς και της δευτερογενούς έρευνας θα μπορούσε να αποτελέσει τη συμπερασματική διατύπωση αυτής της ενότητας και το εισαγωγικό σχόλιο της επόμενης. Φαίνεται λοιπόν ότι οι γυναίκες εμποδίζονται ως προς την ανάδειξη και εξέλιξή τους σε θέσεις ευθύνης από τους ίδιους παράγοντες που εμποδίζουν τη συμμετοχή τους στην παραγωγική διαδικασία και στη δημόσια ζωή εν γένει. Η επιγραμματική δε διατύπωση της αιτιώδους σχέσης μεταξύ των ετερόκλητων παραγόντων που συνδιαμορφώνουν το πλαίσιο που παρακολουθήσαμε νωρίτερα θα μπορούσε να αναζητηθεί στην εξής θέση: «Οι γυναίκες εκκινούν από λιγότερο ευνοϊκές αφετηρίες στον επαγγελματικό στίβο και στη δημόσια ζωή. Οι κατακτήσεις και η πρόοδος που έχει σημειωθεί σε επίπεδο δυνατοτήτων εκπαίδευσης και κατοχύρωσης της ισότητας των θεμελιωδών ευκαιριών δε μπορούν σε καμιά περίπτωση να ακυρωθούν και έχουν βελτιώσει σημαντικά τη θέση της γυναίκας τις τελευταίες δεκαετίες.

Εξακολουθούν όμως να υφίστανται δομικές αδυναμίες, κοινωνικά στερεότυπα και θεσμικές ανεπάρκειες που υπονομεύουν την περαιτέρω βελτίωση της θέσης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα (δηλαδή συνολικά στην οικονομία και στη δημόσια ζωή, εντός και εκτός θέσεων ευθύνης) και κυρίως εμποδίζουν την πραγματοποίηση μιας ποιοτικής μεταστροφής την οποία θα συμβόλιζε η μαζική θετική μεταβολή της συμμετοχής/ανάδειξης των γυναικών σε θέσεις

ευθύνης στο δημόσιο τομέα, στον ιδιωτικό τομέα, στις εκφάνσεις της κοινωνίας των πολιτών και στα θεσμικά όργανα της πολιτείας. Η άρση αυτών των κωλυμάτων θα σήμαινε την ταυτόχρονη άρση των κωλυμάτων που τέμνουν εγκάρσια την παραγωγική διαδικασία και τη δημόσια ζωή.

Με άλλα λόγια, δε μπορεί να διαχωριστεί το ζήτημα της αναβάθμισης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης από τη δημιουργία προϋποθέσεων για τη συνολική αναβάθμιση της συμμετοχής του φύλου στο κοινωνικό γίνεσθαι. Κρίνεται όμως σκόπιμο να επενδύσει η κοινωνία μας στην προώθηση της ισότητας με ενέργειες που θα ξεκινούν από την κορυφή του οικοδομήματος και θα κατέρχονται, αφού όλοι αντιλαμβάνονται –και οι περισσότεροι ομολογούν– ότι η αντίστροφη πορεία έχει μάλλον φτάσει στα όρια των δυνατοτήτων της».

Αρχές των προτάσεων πολιτικής

Η θέση της γυναίκας στην Ελληνική κοινωνία έχει βελτιωθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες. Χρόνιες αδυναμίες και λανθασμένες αντιλήψεις που για αιώνες επικρατούσαν στη χώρα (αναφορικά με τη θέση και το ρόλο της γυναίκας στο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό γίνεσθαι) έχουν παρέλθει οριστικά. Η συνταγματική κατοχύρωση της έννοιας ισότητας των φύλων (άρθρο 4 παρ.2 του Συντάγματος), ενισχυμένη από μια σειρά νομοθετικών πρωτοβουλιών αλλά και από πολλά ειδικευμένα προγράμματα, βελτίωσε και συνέβαλλε καθοριστικά στην αναστροφή του δυσμενούς για τις γυναίκες κλίματος το οποίο επικρατούσε στη χώρα το πρώτο μισό του προηγούμενου αιώνα. Εντούτοις, πολλά ακόμα μπορούν να γίνουν στην προσπάθεια για την κατοχύρωση της ισοτιμίας των φύλων στην επαγγελματική και πολιτική ανέλιξη.

Στην παραπάνω προσπάθεια, σημαντική ήταν (και εξακολουθεί να είναι), η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία μέσω του πρωτογενούς και του δευτερογενούς της δικαίου, αλλά και μέσω των χρηματοδοτικών της οργάνων, στηρίζει τις δράσεις, τις πολιτικές και τις ειδικευμένες πρωτοβουλίες, για την εδραίωση της ισότητας των φύλων και την άρση των υπολειπόμενων διακρίσεων στη γηραιά ήπειρο. Ταυτόχρονα, η αλλαγή των αντιλήψεων της ελληνικής οικογένειας για το ρόλο και τη θέση των γυναικών στην πολιτική, κοινωνική και οικονομική ζωή του τόπου, έχει μεταστραφεί οριστικά, αποβάλλοντας σε μεγάλο βαθμό τα αρνητικά στερεότυπα, τα κατάλοιπα και τους αρτηριοσκληρωτικά δομημένους παραδοσιακούς ρόλους του πρόσφατου παρελθόντος.

Είναι φανερό πως σήμερα αναπτύσσεται «μια νέα συνείδηση και μια νέα πολιτική βούληση, έτσι ώστε η ισότητα των φύλων να συμπεριλάβει το σύνολο των σχέσεων (κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών), διαπνέοντας και επηρεάζοντας το σύνολο των επιμέρους πολιτικών (mainstreaming)¹». Ανάγκη των καιρών είναι να μετουσιωθούν οι νόμοι σε πράξη. Να περάσουμε, δηλαδή, από την επίσημη και τυπική ισότητα στην ουσιαστική και λειτουργική ισότητα,

¹ Καραμάνου Άννα (2004) τ. Ευρωβουλευτής, ομιλία.

στη δίκαιη δηλαδή κατανομή των ευθυνών και των υποχρεώσεων ανάμεσα στα δύο φύλα².

Ο προσανατολισμός των δράσεων για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου ήταν μέχρι και πρόσφατα επικεντρωμένος κυρίως σε ποσοτικές μεταβλητές. Και όχι άδικα. Υπήρχε μεγάλη ανάγκη για την κάλυψη του χρόνιου ελλείμματος που παρουσίαζε η γυναικεία συμμετοχή στην επαγγελματική και την κοινωνική ζωή της χώρας. Η γυναίκα αναζητούσε και διεκδικούσε την απρόσκοπτη συμμετοχή της στον επαγγελματικό και πολιτικό βίο. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος για τον οποίο οι ανώτερες πολιτικές και επαγγελματικές θέσεις εξακολουθούν να ανδροκρατούνται, με τη γυναικεία συμμετοχή να υπολείπεται κατά πολύ της ανδρικής. Η ανάγκη για την απρόσκοπτη εξέλιξη και ανέλιξη της γυναίκας σε θέσεις ευθύνης ήρθε αργότερα ως συνέπεια της σταδιακής αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στον επαγγελματικό και πολιτικό τομέα.

Με άλλα λόγια, ο αγώνας για την εδραίωση της κοινωνίας των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει περάσει σε πιο ποιοτικό στάδιο. Οι γυναίκες δεν διεκδικούν πλέον την ισότητα (η τελευταία θεωρείται δεδομένη) αλλά την ισοτιμία τους απέναντι στους άνδρες. Η απρόσκοπτη ανέλιξη και η είσοδος των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, ολοκληρώνει τη χρόνια, δύσκολη και επίπονη προσπάθεια των γυναικών για τον επαναπροσδιορισμό του ρόλου και της θέσης τους στην πολιτική, την παραγωγή και την κοινωνία εν γένει.

Η διαμόρφωση αξιόπιστων προτάσεων πολιτικής (οι οποίες να υπηρετούν το στόχο της ισότητας των φύλων και να επιταχύνουν την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στις θέσεις ευθύνης) χρειάζεται να διέπεται από αρχές, οι οποίες θα τις εντάσσουν σε ένα ευρύτερο και κοινά αποδεκτό πλαίσιο αναφοράς.

Με αυτό τον τρόπο, οι προτάσεις, ευθυγραμμίζονται με την κοινωνία και τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της, βρίσκονται σε αντιστοιχία με τις ανάγκες και τις προτεραιότητες που θέτει, ενώ τελικά συμβάλλουν καθοριστικά:

- α)** στην ενίσχυση της δημοκρατίας, των θεσμών αλλά και των διαδικασιών που η τελευταία ακολουθεί,
- β)** στην καλύτερη εμπέδωση και εφαρμογή του κοινοτικού κεκτημένου, αλλά και στην ενσυνείδητη αποδοχή των θεμελιωδών αρχών και των αξιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- γ)** στην ορθή εφαρμογή της Συνταγματικής αρχής της ισότητας των φύλων (άρθρο 4 παρ.2 ισχύοντος Συντάγματος),
- δ)** στην άρση των τελευταίων εμποδίων, νοοτροπιών στάσεων, που παρεμποδίζουν την γυναικεία συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης,
- ε)** στην αποτελεσματική χρήση του ανθρώπινου στελεχειακού δυναμικού,
- στ)** στην άρση χρόνιων αδικιών εις βάρος των γυναικών,
- ζ)** στην διαμόρφωση καλύτερων συνθηκών και προοπτικών για τις επερχόμενες γενεές.

² Καραμάνου Άννα (2004) τ. Ευρωβουλευτής, ομιλία.

