



ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ

ΠΜΣ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ, ΓΛΩΣΣΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΗΜΕΡΑ

ΜΙΑ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ,
ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Α. ΠΑΡΙΑΝΟΥ, Ι. ΚΑΡΡΑΣ, Σ. ΛΙΒΑΣ

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ (ΠΓ2019309)

ΚΕΡΚΥΡΑ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

Περίληψη – Abstract

Η παρακάτω έρευνα με τίτλο «Οι γυναίκες σήμερα: μια διαπολιτισμική προσέγγιση σε θέματα πολιτικής, φεμινισμού και περιβάλλοντος εργασίας», αποτελεί την διπλωματική εργασία της ερευνήτριας, και επιχειρεί να παρατηρήσει, να αιτιολογήσει, και να συγκρίνει απόψεις συμμετεχόντων από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα, για τα προαναφερθέντα ζητήματα. Τις τελευταίες δεκαετίες, τόσο η δημόσια, όσο και η ιδιωτική ζωή των γυναικών, έχει βιώσει πολλές αλλαγές: εμείς θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε τις εντυπώσεις που έχουν αφήσει αυτές οι νέες συνθήκες σε άνδρες και γυναίκες, στην αρχή της δεύτερης δεκαετίας του 21^{ου} αιώνα, την χρονιά του 2020. Ανάμεσα σε διάφορες χώρες, αυτές που επιλέχθηκαν για περαιτέρω ανάλυση είναι η Ελλάδα, η Γερμανία και η Πολωνία. Ο πρωταρχικός λόγος επιλογής τους ήταν η αυξημένη, συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες, συμμετοχή. Λόγω των περιορισμών μετακινήσεων και ταξιδιών το μεγαλύτερο μέρος του 2020 για την αποφυγή εξάπλωσης του νέου κορωνοϊού, οι προοπτικές συμμετεχόντων από άλλες χώρες μειώθηκαν δραματικά, συνεπώς η επιλογή των χωρών με τις περισσότερες συμμετοχές ήταν «μονόδρομος». Έχοντας επιλέξει «αυτόματα» τις συγκεκριμένες χώρες, ανακαλύψαμε ορισμένους συνδυαστικούς κρίκους, όπως την γεωγραφική εγγύτητα, ή το γεγονός πως ανήκουν όλες στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στα Ηνωμένα Έθνη, σύνδεσμοι που θεωρούμε πως μπορούν να φέρουν τις απόψεις των συμμετεχόντων αρκετά κοντά μεταξύ τους, ακόμη κι αν σε πρώτη εικόνα οι τρεις χώρες δείχνουν να έχουν ελάχιστα κοινά. Χρησιμοποιώντας πολιτισμικές διαστάσεις από τα μοντέλα του Hofstede και των Trompenaars και Hampden-Turner, θα επιχειρήσουμε να αιτιολογήσουμε τις στάσεις των συμμετεχόντων, και να απαντήσουμε στο κατά πόσο τα κοινά σημεία των χωρών στις πολιτισμικές διαστάσεις αντικατοπτρίζονται και στις απαντήσεις στο δικό μας ερωτηματολόγιο ([Παράρτημα 2](#)).

Λέξεις κλειδιά: γυναίκα – ισότητα – ισοτιμία – κοινωνικό φύλο – φεμινισμός – πατριαρχία – πολιτική – επαγγελματικό περιβάλλον – πολιτισμικές διαστάσεις – διαπολιτισμική προσέγγιση

The following dissertation titled “Women Today: An intercultural approach in politics, feminism and work industry” attempts to observe, justify and compare views of participants from different cultural backgrounds, on the previously mentioned issues. Over the last decades, women’s life, both private and public, has undergone many changes: we will try to see how our participants experience these changes, during the second decade of the 21st century, on the year 2020. Among various countries, the ones we selected to be further investigated are Greece, Germany and Poland, since they had greater participation percentage, compared to the rest of the countries. Due to implemented travel and movement restrictions in order to prevent Covid-19 spread, the possibility of foreign participants drastically decreased, and as a result, the selection of the most “active” countries was a “one-way road”. Even though the selection was

“automatic”, following further investigation, we discovered various connective links, such as their geographical proximity, or the fact that they are all members of the European Union and the United Nations, links that we believe can bring the participants’ points of view closer to one another, even though they initially appeared quite far from each other. By using cultural dimensions from the models of Hofstede, and Trompenaars and Hampden-Turner, we will attempt to justify our participants’ opinions, and respond to whether the common grounds observed in both intercultural models reflect in the answers of our questionnaire ([Appendix 2](#)).

Key words: *woman – equality – equity – gender – feminism – patriarchy – politics – workplace – cultural dimensions – intercultural approach*

Πίνακας Συμβόλων – Ακρωνυμίων – Συντομογραφιών

Πίνακας 1: Πίνακας Συμβόλων – Ακρωνυμίων – Συντομογραφιών

Συντομογραφία/Σύμβολο/Ακρωνύμιο	Πλήρης γραφή (Αγγλικά)	Πλήρης γραφή (Ελληνικά)
≠	Not equal to/different from	Σύμβολο ανισότητας/ διαφορετικό του
CCRE/CEMR	Council of European Municipalities and Regions	Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Δήμων και Περιφερειών
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women	Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των γυναικών
COVID-19	Coronavirus	Κορωνοϊός/Κορωναϊός
ECOSOC	Economic and Social Council	Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών
EIGE	European Institute for Gender Equality	Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων
Et al.	Και συν.	Και συν- συγγραφείς/Κατά την ενδοκειμενική αναφορά σε περισσότερους από 2 συν-συγγραφείς
GAD	Gender and Development	Κοινωνικού Φύλου και της Ανάπτυξης
ILO	International Labor Office	Διεθνές Γραφείο Εργασίας
QR Code	Quick Response Code	Κωδικός ταχείας απόκρισης
UN	United Nations	ΟΗΕ/Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
unadjusted GPG	unadjusted gender pay gap	μη προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος
UNFPA	United Nations Population Fund	Ταμείο των Ηνωμένων Εθνών για τον Πληθυσμό
WID	Women in Development	Γυναίκες στην Ανάπτυξη
WSPU	Women's Social and Political Union	Πολιτική και Κοινωνική Ένωση Γυναικών

Περιεχόμενα

Περίληψη – Abstract.....	ii
Πίνακας Συμβόλων – Ακρωνυμίων – Συντομογραφιών	iv
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	4
Ορίζοντας το gender και το sex	5
Η κοινωνικοποίηση και το φύλο	9
Φεμινισμός	11
Πατριαρχία	11
Πρώτο και Δεύτερο κύμα φεμινισμού, και μετά-φεμινισμός.....	13
Η μισανδρία και ο φεμινισμός σήμερα.....	18
Τέταρτο κύμα και «μόδα»	19
Ισότητα των φύλων, Ισοτιμία των φύλων και γυναικεία χειραφέτηση.....	21
Οι όροι και η σύνδεση τους	21
Οι στρατηγικές και το gender mainstreaming	24
Το εργασιακό περιβάλλον (Workplace).....	26
Από το τότε στο σήμερα και οι αιτίες των διακρίσεων	26
Ο επαγγελματικός διαχωρισμός, το μισθολογικό χάσμα και άλλες προκλήσεις	28
Η γυάλινη οροφή οδηγεί σε γκρεμό;	31
Σεξουαλική παρενόχληση: η απόλυτη απειλή στο περιβάλλον εργασίας.....	34
Η πολιτική σκηνή (Politics)	36
Σε τι διαφέρει η γυναικεία από την ανδρική συμμετοχή;.....	36
Ηγετικά στυλ και χαρακτηριστικά	39
Εκτελεστικές θέσεις, Πρωθυπουργία και Προεδρία	41
Οι χώρες που εξετάζονται στην έρευνα	42
Αντικατοπτρίζονται οι κοινωνικές διαστάσεις στα στατιστικά;	43
Οι χώρες, η κοινωνική ζωή και η πολιτική	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η Μεθοδολογία, ο σκοπός και τα ευρήματα της έρευνας.....	57
Μεθοδολογία έρευνας	57
Ερευνητικά ερωτήματα και σκοπός της έρευνας.....	59
Η έρευνα.....	60
Ενότητα 1: Πολιτική (Politics).....	63
Ενότητα 2: Περιβάλλον Εργασίας (Workplace)	69
Ενότητα 3: Φεμινισμός (Feminism).....	76
Ενότητα 4: Συνολική Εντύπωση (Social Position, Politics, Career Rates).....	83

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Συμπεράσματα και προτάσεις	92
Παράγοντες που διαμόρφωσαν την έρευνα	92
Συμπεράσματα	93
Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	94
Επίλογος.....	98
Βιβλιογραφία και Διαδικτυακές πηγές	100
Ευρετήριο Ονομάτων και Όρων	107
Παραρτήματα:.....	112
Παράρτημα 1: Περιεχόμενα Πινάκων και Γραφημάτων	112
Παράρτημα 2: Ερωτηματολόγιο	114

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή

Η σύγχρονη εποχή έχει φέρει στο φως πολλά ζητήματα που αφορούν τις γυναίκες, με ιδιαίτερα θετικές εξελίξεις που αφορούν την επαγγελματική ή την δημόσια ζωή τους, την στιγμή που υπάρχουν ακόμη σκοτεινές γωνίες πίσω από αυτήν την διαρκώς μεταβλητή, και φαινομενικά διαρκώς ακμάζουσα, εικόνα. Χρειάζεται μόνο να κοιτάξουμε τις νέες αλλαγές στους νόμους περί εκτρώσεων στην Πολωνία, τις αποκαλύψεις περί σεξουαλικής και άλλων τύπων παρενόχλησης στον επαγγελματικό χώρο των γυναικών στην Ελλάδα, ή την διαρκή αμφισβήτηση των γυναικών πολιτικών, όπως στην περίπτωση της Άνγκελα Μέρκελ ή της Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν, όσον αφορά το θέμα της διαχείρισης της πανδημίας του νέου κορωνοϊού.

Βρισκόμαστε σε έναν αιώνα όπου τα «φαινόμενα» ίσως δείχνουν πως ο φεμινισμός δεν είναι πια απαραίτητος, και πως οι γυναίκες όχι μόνο δεν αντιμετωπίζουν δυσκολίες, αλλά αντιθέτως διευκολύνονται σε πολλούς τομείς, περισσότερο από ότι οι άνδρες, απλά και μόνο λόγω του φύλου τους. Ένα από τα παραδείγματα που μας έκανε να αναζητήσουμε παραπάνω πληροφορίες για τις πραγματικές συνθήκες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες στο περιβάλλον εργασίας τους ήταν μια φράση του τύπου «*οι γυναίκες μπορούν να βρουν πολύ πιο εύκολα δουλειά από έναν άνδρα. Αν κοιτάξετε τις αγγελίες θα δείτε πως ζητούν εμφανίσιμη κοπέλα για σερβιτόρα, ή πωλήτρια, ή μια κυρία για καθαρισμό*». Παρατηρεί όμως κάποιος πως μιλάμε για δουλειές ανειδίκευτου εργάτη, χωρίς το κοινωνικό κύρος που θα έχουν θέσεις όπως αυτές ενός οικονομικού διευθυντή, ή προϊστάμενου, που, όπως θα δούμε και στα γραφήματα στα επόμενα κεφάλαια, πιο πιθανό είναι να προσληφθεί ένας άνδρας;

Γιατί οι γυναίκες δείχνουν να «φοβούνται» να λάβουν μέρος στην πολιτική σκηνή μιας χώρας; Γιατί οι εργοδότες, ή οι πολιτικοί αρχηγοί κομμάτων, είναι διστακτικοί στο να δώσουν τα ηνία σε μια γυναίκα; Γιατί ακόμη κι αν μια γυναίκα λάβει τα ηνία μιας επιχείρησης, μιας πολιτικής εκστρατείας, ή ακόμη και του ίδιου της του σπιτιού, η δουλειά και η απόδοση της διαρκώς αστυνομεύεται και αξιολογείται; Γιατί αρκετές γυναίκες δεν βρίσκουν το θάρρος να υψώσουν την φωνή τους σε λάθη ανδρών συναδέλφων τους, όπως για παράδειγμα σε ένα επαγγελματικό μήνυμα που μπορεί να ξεκινήσει ως «*συγχωρείστε με για την παρατήρηση αλλά νομίζω πως... ίσως... μπορεί να κάνω και λάθος*». Γιατί υπάρχει αυτή η αμφιβολία; Αντικατοπτρίζεται το ίδιο συναίσθημα και στους άνδρες; Τα ποσοστά συμμετοχής τους στην πολιτική ([Γράφημα 7](#)) ή στις διευθυντικές θέσεις ([Γράφημα 6](#)) εμπνέουν μια αυξημένη εμπιστοσύνη στο πρόσωπο των ανδρών, καθιστώντας την γυναίκα ως «λύση ανάγκης».

Η άποψη πως μια γυναίκα είναι «βιολογικά» πιο αδύναμη, και δεν μπορεί να κάνει όσα μπορεί ένας άνδρας, πως δημιουργείται; Γιατί δεν υπάρχει ισότητα; Πως μπορεί να υπάρξει; Αυτοί οι προβληματισμοί μας οδήγησαν στο να αναρωτηθούμε ποια μπορεί να είναι η βαθύτερη ρίζα αυτών των απόψεων: καθορίζεται από παράγοντες όπως η κοινωνικοποίηση, και οι κοινωνικές νόρμες του κάθε πολιτισμού, ή αποτελούν κι αυτά ένα «βιολογικό επακόλουθο»; Στην παρακάτω έρευνα σκοπεύουμε, μέσω μιας διαπολιτισμικής προσέγγισης να διαπιστώσουμε, μέσω του δείγματος που διαθέτουμε,

πως βιώνουν άνδρες και γυναίκες τις προαναφερθείσες καταστάσεις. Τα διαφορετικά «πολιτισμικά γυαλιά» της κάθε χώρας, επηρεάζουν την αντιμετώπιση των ατόμων στα ζητήματα που αφορούν τις γυναίκες;

Ξεκινώντας με την ανάλυση των βασικών όρων ([Κεφάλαιο 2](#)) και φαινομένων που θα βρούμε στο ερωτηματολόγιο, επιχειρούμε να ορίσουμε το ευρύτερο πεδίο εφαρμογής της έρευνας. Κατανοώντας τις διαφορές μεταξύ του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου, τον τρόπο με τον οποίο ορίζεται η πατριαρχία και ο φεμινισμός, ή ανακαλύπτοντας καλά κρυμμένες επαγγελματικές προκλήσεις για τις γυναίκες, όπως το χάσμα της μητρότητας, ή το χάσμα της πολιτικής φιλοδοξίας, θα αποκτήσουμε την δυνατότητα να αντιμετωπίσουμε το ερωτηματολόγιο με μια βαθύτερη ματιά. Προχωρώντας, θα μελετήσουμε πολιτισμικές διαστάσεις από το μοντέλο του Hofstede και το μοντέλο των Trompenaars και Hamden-Turner, και θα επιχειρήσουμε να τις εφαρμόσουμε σε αποτελέσματα ερευνών της Eurostat, του στατιστικού γραφείου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat, 2021), τα οποία θα λειτουργήσουν και ως βάσεις και μέτρο σύγκρισης, με τα αποτελέσματα του παρόντος ερωτηματολογίου ([Παράρτημα 2](#)). Προτού περάσουμε στο μέρος της ανάλυσης των ευρημάτων της έρευνας, θα σκιαγραφήσουμε μια τρέχουσα εικόνα για τις τρεις χώρες που επιλέχθηκαν να εξεταστούν, την Ελλάδα, την Γερμανία και την Πολωνία, σε ζητήματα κοινωνικής, πολιτικής και επαγγελματικής κατάστασης.

Στο κεφάλαιο που αφορά τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου ([Κεφάλαιο 3](#)), θα παρουσιάσουμε την μεθοδολογία που ακολουθήσαμε, τον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και τα ευρήματα της έρευνας μας. Οι απαντήσεις θα διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες: πολιτική, περιβάλλον εργασίας, φεμινισμός και συνολική εντύπωση. Η τελευταία ενότητα θα αφορά τις συνολικές απόψεις από πλευράς ισότητας σε ζητήματα κοινωνικής, πολιτικής και επαγγελματικής θέσης, και θα συμπεριλαμβάνει και προτάσεις για βελτίωση του ποσοστού της. Κάθε ερώτημα που θα παρατίθεται θα συνοδεύεται από ένα συγκριτικό γράφημα των απαντήσεων που σημειώθηκαν από τις τρεις χώρες σε κάθε ερώτηση με μορφή ποσοστών τοις εκατό (%), και από ένα γράφημα που θα αποτυπώνει τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν σε κάθε επιλογή ανά χώρα, επίσης με μορφή ποσοστών τοις εκατό (%), που θα μας βοηθήσει να εντοπίσουμε με μεγαλύτερη ακρίβεια τις μεταξύ τους διαφοροποιήσεις, καθώς η μεγαλύτερη αριθμητική συμμετοχή των Ελλήνων, κάνει την πρώτη ομάδα γραφημάτων δύσκολη στην αποκωδικοποίηση των διαθέσεων των συμμετεχόντων.

Ανακεφαλαιώνοντας ([Κεφάλαιο 4](#)), θα μιλήσουμε αρχικά για τους παράγοντες που επηρέασαν τα αποτελέσματα της έρευνας, όπως την γλώσσα του ερωτηματολογίου ή την ηλεκτρονική του μορφή. Στα συμπεράσματα, θα παρατηρήσουμε αν πράγματι τα ποσοστά που αφορούν τις πολιτισμικές διαστάσεις των χωρών συνάδουν με τις απαντήσεις που λάβαμε, και αν είχαν κάποιο ρόλο και οι συνδετικοί κρίκοι των χωρών, όπως το γεγονός πως είναι και οι τρεις μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των Ηνωμένων Εθνών, ή το ότι βρίσκονται κοντά γεωγραφικά. Τέλος θα παραθέσουμε προτάσεις για περαιτέρω έρευνα, εξερευνώντας τα κενά σημεία που μπορεί να προκύψουν ανά περίπτωση, και τις δυνατότητες επέκτασης από τα τρία κεντρικά παιδιά (πολιτική, φεμινισμός, εργασιακό περιβάλλον) είτε σε ένα γενικότερο πλαίσιο, είτε σε ειδικότερα

φαινόμενα. Θα φέρουμε παραδείγματα ένταξης και άλλων χωρών, ή ομάδων πολιτισμικών προσεγγίσεων και διαστάσεων, για να αναδείξουμε τις δυνατότητες εξέλιξης της παρούσας εργασίας. Στον επίλογο θα κάνουμε μια ανακεφαλαίωση που θα αφορά το πώς εξελίχθηκε η έρευνα και τα αποτελέσματα της, υπό το πρίσμα των ιδιαίτερων συνθηκών μιας παγκόσμιας κρίσης που επέφερε η πανδημία του κορωνοϊού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Προκειμένου να εξασφαλίσουμε μια ακριβέστερη εικόνα για τα αντικείμενα της έρευνας, αλλά και για να είμαστε σε θέση να ερμηνεύσουμε ορθότερα τα αποτελέσματά της, θεωρούμε πως πρέπει να ορίσουμε τα ζητήματα τα οποία θα πραγματεύεται η εργασία. Θα ξεκινήσουμε από τα «βασικά», εντοπίζοντας τις διαφορές μεταξύ κοινωνικού και βιολογικού φύλου και τον ρόλο της κοινωνικοποίησης, θα δούμε τα κύρια στοιχεία και την πορεία του φεμινισμού και της πατριαρχίας, θα εξερευνήσουμε τους όρους της ισότητας και της ισοτιμίας και τις στρατηγικές που ακολουθούνται για να επιτευχθεί η ισότητα, θα παρατηρήσουμε τις δυνατότητες της επαγγελματικής παρουσίας των γυναικών και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, και θα αναλύσουμε τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται τα δεδομένα της πολιτικής σκηνής για αυτές. Τέλος, παρουσιάζοντας τις χώρες με τις οποίες θα ασχοληθούμε, θα προβάλλουμε δύο ομάδες πολιτισμικών διαστάσεων, ορισμένες από τους Trompenaars και Hampden-Turner και ορισμένες από τον Hofstede αντίστοιχα, και θα τις αντιπαραθέσουμε με στοιχεία της Eurostat για την κάθε χώρα και τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο, παρατηρώντας την συμφωνία με τις διαστάσεις και την εφαρμογή τους.

Ο λόγος που επιλέχθηκε το μοντέλο του Hofstede είναι γιατί εκτός του ότι είναι ένα από τα δημοφιλέστερα μοντέλα πολιτισμικών διαστάσεων, αναλύθηκε εκτενώς κατά το μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Το μοντέλο των Trompenaars και Hampden-Turner επίσης χρειάστηκε να εξεταστεί κατά την διάρκεια των μαθημάτων, οπότε υπήρχε μια επιπλέον εξοικείωση με τις διαστάσεις και το τι αντιπροσωπεύουν. Το κοινό τους σημείο είναι πως οι έρευνες στις οποίες βασίστηκαν διεξήχθησαν σε επαγγελματικά περιβάλλοντα, σε κοντινά χρονολογικά σημεία, και συμπεριλάμβαναν πλήθος χωρών, εντός και εκτός Ευρώπης, δίνοντας μια σφαιρική εντύπωση για το κάθε άκρο κάθε διάστασης. Από το μοντέλο του Hofstede αποφασίσαμε να εντάξουμε πέντε από τις έξι διαστάσεις, ενώ από το μοντέλο των Trompenaars και Hampden-Turner, πέντε από τις επτά.

Αναφορικά με το μοντέλο των Trompenaars και Hampden-Turner, οι επτά διαστάσεις μπορούν να διαχωριστούν σε τρεις υπό-ενότητες: την αντιμετώπιση με βάση τους ανθρώπους (5), την αντιμετώπιση με βάση τον χρόνο (1) και την αντιμετώπιση με βάση το περιβάλλον (1) (1998, σσ. 8-10). Οι πέντε διαστάσεις που εντάξαμε ανήκουν στην πρώτη κατηγορία, ενώ επιλέξαμε να αφήσουμε τις άλλες δύο εκτός, αφού οι διαστάσεις χρόνου και περιβάλλοντος δεν έχουν τόσο άμεση εφαρμογή στο ερωτηματολόγιό μας. Όσον αφορά το μοντέλο του Hofstede, παραλείψαμε την διάσταση που σχετίζεται με τον χρόνο (μακροπρόθεσμος/βραχυπρόθεσμος προσανατολισμός), ενώ χρησιμοποιήσαμε περισσότερο σε συνδυασμό με αποτελέσματα άλλων διαστάσεων την διάσταση επιείκειας/εγκράτειας (indulgence/restraint), καθώς θεωρούσαμε πως είχε μικρότερη εφαρμογή σαν ξεχωριστή μονάδα αξιολόγησης. Κατά την εκτενέστερη αναφορά μας στα πολιτισμικά μοντέλα, θα δούμε την σημασία της κάθε πολιτισμικής διάστασης, και πως κάποιες από αυτές συνδέονται για να δώσουν μια σαφέστερη εικόνα της πραγματικότητας.

Ορίζοντας το gender και το sex

Οι όροι *sex* και *gender* διαφέρουν. Στα ελληνικά το βιολογικό φύλο προσδιορίζεται ως αρσενικό-θηλυκό, ενώ το κοινωνικό φύλο ως ανδρικό-γυναικείο. Με τον πρώτο όρο αναφερόμαστε στις βιολογικές διαφορές μεταξύ του αρσενικού και του θηλυκού φύλου, οι οποίες μπορούν να επεκταθούν σε πρωτεύοντα και δευτερεύοντα χαρακτηριστικά: τα πρωτεύοντα είναι τα αναπαραγωγικά όργανα, όπως η μήτρα στις γυναίκες, και τα δευτερεύοντα στις διαφορές που αναπτύσσονται μεταξύ των φύλων κατά την εφηβεία, όπως η ανάπτυξη του στήθους στις γυναίκες ή η μεταφώνηση και η τριχοφυΐα του προσώπου στους άνδρες. Ο όρος *gender* δεν προσδιορίζεται το ίδιο εύκολα, αφού αναφέρεται στους ρόλους των φύλων στην κάθε κοινωνία, και είναι κάτι που «μαθαίνεται», δεν αφορά ένα βιολογικό χαρακτηριστικό. Η βιολογία σίγουρα κατέχει κάποια θέση στην σύνδεση των δύο, αφού για παράδειγμα ο άνδρας όσο και να θέλει δεν μπορεί να γεννήσει, αλλά δεν αποτελεί πεπρωμένο ή προαποφασισμένη μοίρα για το κάθε φύλο.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (2020) ορίζει το *gender* ως «τα χαρακτηριστικά του άνδρα ή της γυναίκας, του αγοριού ή του κοριτσιού, που είναι κοινωνικά δομημένα». Αυτό περιλαμβάνει κοινωνικές νόρμες του κάθε πολιτισμού, συμπεριφορές, και ρόλους που σχετίζονται με το φύλο, αλλά και σχέσεις με τους άλλους. Το φύλο έχει ιεραρχικό χαρακτήρα και παράγει ανισότητες που επηρεάζουν τόσο τον κοινωνικό, όσο και τον οικονομικό τομέα. Το φύλο και οι αντίστοιχοι ρόλοι του όχι μόνο διαφέρουν από πολιτισμό σε πολιτισμό, αλλά μπορούν να διαφοροποιηθούν και εντός του ίδιου πολιτισμού με το πέρασμα των χρόνων.

Η χρήση του όρου *gender* αντί του *sex*, ξεκίνησε από τις προσπάθειες των φεμινιστριών να αποδομήσουν και να εξηγήσουν την εμμονή της δημιουργίας και της διάδοσης ανισοτήτων μεταξύ των φύλων σε όλους τους τομείς (Γκερμοστή, Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου, 2017, σσ. 44-45). Με την βοήθεια της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας, ο όρος *gender* αποτέλεσε μια από τις πιο σημαντικές συμβολές των φεμινιστριών στην σύγχρονη επιστημονική σκέψη. Η χρήση του όρου στο πεδίο της κοινωνιολογίας έγινε για πρώτη φορά στο βιβλίο «*Sex, Gender and Society*» της Ann Oakley το 1972 (Oakley, 1985, σσ. 130-131), όπου αναφέρει μια ενδιαφέρουσα θεωρία, από τον Amram Scheinfeld: αν πάρουμε τον Αδάμ και την Εύα θα παρατηρήσουμε πως στην αρχή έκαναν τις ίδιες εργασίες. Με την εμφάνιση όμως ενός παιδιού η Εύα έπρεπε να κάνει ένα βήμα πίσω στις χειρωνακτικές ή βαριές δουλειές λόγω αδυναμίας της κατάστασης της, και αργότερα προκειμένου να φροντίσει και να θρέψει το βρέφος. Με αυτόν τον τρόπο ανεξαρτήτως με το πόσο ίσοι ξεκίνησαν, έπεσαν αναπόφευκτα στην κατανομή των εργασιών. Αν και αποτελεί μια αρκετά απλουστευμένη προβολή της κατάστασης, μια κατάσταση που δεν θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε σύγχρονες κοινωνίες, αναδεικνύει το γεγονός πως σε αρκετές σύγχρονες κοινωνίες πολλές μητέρες μένουν πίσω αναλαμβάνοντας έναν οικοκυρικό ρόλο, για να μεγαλώσουν τα παιδιά της οικογένειας.

Ένα κλειδί για να προωθηθούν στρατηγικές και τρόποι για να παύσουν οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, είναι να εντοπισθεί ο τρόπος που δομούνται οι

συμπεριφορές, οι σκέψεις και οι αρμοδιότητες στην κάθε κοινωνία. Οι αρνητικές κοινωνικές νόρμες που επηρεάζουν τα φύλα μπορούν να βλάψουν και το ανδρικό φύλο, επιφορτίζοντας το με βίαιες ή ανεύθυνες συμπεριφορές, όπως η επίδειξη της αρρενωπότητας μέσω της άσκησης βίας, ή με κατάχρηση αλκοόλ ή ουσιών. Σε κάθε κοινωνία αυτές οι νόρμες διαφέρουν και αλλάζουν με τα χρόνια, αποτελώντας παράλληλα κομμάτι του πολιτισμού και της κουλτούρας. Οι έμφυλες ανισότητες μπορεί να αφορούν εμπόδια στην πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας, την υπονόμηση των γυναικών στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, αλλά και την έλλειψη πληροφόρησης τους σε ζητήματα υγείας. Τα αποτελέσματα αυτών των ανισοτήτων καθιστούν τις γυναίκες πιο ευάλωτες σε σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα, όπως στην νόσο HIV, έρμια διαφόρων επιπέδων βίας, είτε σωματικής είτε ψυχολογικής. Ένα παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της Πολωνίας, όπου υπάρχει πιθανότητα να αφαιρεθεί στις εγκύους σχεδόν ολοκληρωτικά το δικαίωμα οικειοθελούς τερματισμού εγκυμοσύνης, μια πρακτική που μπορεί να οδηγήσει σε αναζήτηση παράνομων τρόπων, λύσεων και μέσων, θέτοντας σε κίνδυνο την ζωή της γυναίκας.

Όπως είπαμε και παραπάνω, οι ρόλοι που ανατίθενται σε κάθε φύλο είναι διαφορετικοί σε κάθε πολιτισμό και είναι υποκείμενοι σε αλλαγές. Εξαρτώνται από τις αλλαγές που συμβαίνουν στον πολιτισμό και από τον τρόπο που συλλαμβάνεται ως σκέψη η θηλυκότητα και η αρρενωπότητα, και δεν αφορούν αποκλειστικά τους ορισμούς του κάθε φύλου, αλλά και τις μεταξύ τους σχέσεις και κοινωνικές συμπεριφορές. Αναφερόμενη στην ιστορία των γυναικών, η Αβδελά (1993, σσ. 18-21) θίγει το γεγονός πως η ανθρωπολογία των γυναικών και η ανθρωπολογία του φύλου συνέβαλλαν στο να γίνει ο διαχωρισμός του φύλου από την βιολογική του κατάσταση, την αντιπαράθεση φύσης/πολιτισμού. Το φύλο δεν αποτελεί μόνο μια κοινωνική διάσταση, αλλά και προϊόν της ιστορίας, και αναπαράγεται από τα ίδια τα φύλα. Πως όμως θα διαφαινόταν ο ρόλος των γυναικών στην ιστορία αν δεν υπήρχε ιστορία των γυναικών; Οι γυναίκες όπως και οι άνδρες υπήρχαν στην ιστορία, λαμβάνοντας μέρος με διαφορετικούς ή όμοιους τρόπους, έχοντας να μοιραστούν το ίδιο πλούσιες και χρήσιμες πληροφορίες. Με την συνειδητοποίηση της διαφοράς της ιστορικής εμπειρίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, προέκυψε και η συνειδητοποίηση των ανισοτήτων και ανομοιοτήτων μεταξύ τους. Ο όρος *gender* εμφανίστηκε τότε για να καλύψει την ανάγκη καταγραφής της ιστορίας του φύλου από κοινωνικής και πολιτισμικής διάστασης, αποσυνδέοντας την βιολογική ταυτότητα και την ταύτιση των γυναικών καθαρά με τις αναπαραγωγικές του λειτουργίες.

Οι κοινωνικοί ρόλοι, οι οποίοι «διδάσκονται» κατά την ανάπτυξη του ατόμου εντός της κοινωνίας, γεννούν τα έμφυλα στερεότυπα (*gender stereotypes*). Όπως αναφέρουν οι Liu και συν. (2018), είναι εμφανής η σημασία της λέξης *στερεότυπο*, έστω από ετυμολογικής άποψης, καθώς συντίθεται από τις λέξεις *στερεός*, με την έννοια του συμπαγούς, και *τύπος*, με την έννοια της εντύπωσης. Τα στερεότυπα είναι υπέρ-γενικεύσεις, ή βάσει ετυμολογικής ερμηνείας «συμπαγείς απόψεις», και αποτελούν προκατασκευασμένες πεποιθήσεις σχετικά με ορισμένα χαρακτηριστικά μελών μίας ομάδας, οι οποίες επεκτείνονται και στα υπόλοιπα. Τα στερεότυπα μπορούν να αποκλείσουν μία ομάδα, να προκαλέσουν ανισότητες, έλλειψη σεβασμού, και προκατειλημμένες γνώμες, όπου στην

περίπτωση των γυναικών μπορεί να σχετίζονται με την ένδυση, την συμπεριφορά, ή απλά το ίδιο το γυναικείο φύλο. Τα στερεότυπα με την σειρά τους οδηγούν σε προκαταλήψεις, αρνητικές στάσεις απέναντι σε συγκεκριμένα άτομα ή ομάδες. Οι προκαταλήψεις προκύπτουν από επιρροές, προσωπικές εμπειρίες ή διαπροσωπική επικοινωνία, και είτε εμπεριέχουν διαστρεβλωμένα στοιχεία είτε παραλείπουν στοιχεία, προκειμένου το τελικό προϊόν της προκατάληψης να συμφωνεί με την οπτική αυτών που τις διαδίδουν. Μια χρήση των προκαταλήψεων είναι και το οικονομικό ή κοινωνικό όφελος. Ένα απλό παράδειγμα ευρέως διαδεδομένου στερεοτύπου και προκατάληψης είναι πως «οι γυναίκες είναι για να μένουν σπίτι και να μεγαλώνουν τα παιδιά», άποψη παραπλανητική, η οποία ευνοεί την έσω-ομάδα των ανδρών, δίνοντας μεγαλύτερο κέρδος στην επαγγελματική απασχόληση και στο κοινωνικό στάτους, ειδικότερα όσον αφορά ηγετικές θέσεις. Η μη εγκυρότητα της άποψης αυτής αποδεικνύεται από την άνοδο των γυναικών σε ποικίλους τομείς όπως ο επιστημονικός, η νομική ή η πολιτική, γεγονός που όσοι αναπαράγουν αυτήν την προκατάληψη επιλέγουν να αγνοούν. Αυτή η άποψη αναδεικνύει και μια ακόμη λειτουργία της προκατάληψης: την γνώση. Αυτή η λειτουργία βοηθάει στην δόμηση ενός κόσμου βολικού και με νόημα για τους ευνοημένους, προκαθορίζοντας παράλληλα την αντίδραση αυτών που έχουν επηρεαστεί απέναντι σε μια ομάδα, στην περίπτωση των έμφυλων στερεοτύπων, την έξω-ομάδα των γυναικών.

Ο Brislin (1981, όπως αναφέρεται στους Liu, et al., 2018, σσ. 164-165), κατηγοριοποιεί τις προκαταλήψεις σε πέντε μορφές: την λεκτική βία, την φυσική αποφυγή, την διάκριση, την φυσική επίθεση, και την σφαγή. Στην συγκεκριμένη εργασία θα ασχοληθούμε περισσότερο στην διάκριση, και εμμέσως στην λεκτική βία. Η λεκτική βία αφορά κυρίως την χρήση ετικετών για μία ομάδα, ετικέτες που είναι ποικίλες όσον αφορά το γυναικείο φύλο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ετικέτα «σκύλα» για γυναίκες που μπορεί να είναι πιο επιβλητικές και απόλυτες στον τομέα εργασίας τους, χαρακτηρισμός που θα μπορούσε να αντικατασταθεί από την ετικέτα του «αφοσιωμένου» ή «εργασιομανούς» στην περίπτωση ενός άνδρα με ίδια επαγγελματική συμπεριφορά. Αν ένας άνδρας πάει στην δουλειά του περιποιημένος, είναι σωστός επαγγελματίας, ενώ αν μια γυναίκα περιποιείται «υπερβολικά», οι συνάδελφοι της μπορεί να υποθέσουν πως «αναζητά γαμπρό», παράδειγμα που θα αναλύσουμε περαιτέρω στο υπό-κεφάλαιο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον ([Σεξουαλική παρενόχληση](#)). Όσον αφορά την διάκριση, σχετίζεται με την στέρηση ευκαιριών σε μέλη της έξω-ομάδας (της ομάδας που «βάλλεται» από αυτές τις αρνητικές απόψεις), και μπορεί να εντοπιστεί στην επαγγελματική απασχόληση, στα πολιτικά δικαιώματα, στις ευκαιρίες για μόρφωση, και αλλού. Το γυναικείο φύλο υπήρξε και εξακολουθεί, να είναι αντικείμενο διακρίσεων, αφού μπορούμε να παρατηρήσουμε πως μετά από πολλούς αγώνες, οι γυναίκες κατοχύρωσαν το δικαίωμα ψήφου μόλις τον 20^ο αιώνα, ένα δικαίωμα που οι άνδρες ανέκαθεν απολάμβαναν. Στον τομέα της απασχόλησης, αν και το ποσοστό έμφυλων διακρίσεων δείχνει να μειώνεται, παρατηρείται ακόμη το φαινόμενο της γυάλινης οροφής (*glass ceiling effect*), αλλά και του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα φύλα (*gender pay gap*).

Όπως εκτιμούν οι Hofstede, Hofstede G.J., και Marvin (2010, σσ. 137-140) οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, πέραν της δυνατότητας κήσης, είναι καθαρά στατιστικές.

Οι άνδρες κατά μέσο όρο είναι πιο ψηλοί και δυνατοί, αλλά υπάρχουν και γυναίκες που είναι ψηλότερες ή δυνατότερες από κάποιους άνδρες. Το αντίστοιχο ισχύει και για τις γυναίκες, οι οποίες στατιστικά ανακάμπτουν γρηγορότερα από την κούραση, αλλά υπάρχουν και άνδρες που έχουν το ίδιο καλή απόδοση. Αν και οι βιολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι ίδιες σε όλο τον κόσμο, οι κοινωνικοί ρόλοι διαφέρουν, με κάθε πολιτισμό να αναγνωρίζει συμπεριφορές ταιριαστές σε κάθε φύλο, επηρεασμένο είτε από τους κοινωνικούς ρόλους που έχουν «ορίσει» η οικογένεια, τα μέσα ενημέρωσης, οι ταινίες ή το σχολείο. Μια από τις κοινωνικές διαστάσεις που παρουσιάζει ο Hofstede (2010, σσ. 10-24) είναι αυτή της αρσενικότητας-θηλυκότητας (masculinity-femininity). Στους πολιτισμούς που επιδεικνύουν υψηλότερα ποσοστά αρσενικότητας (masculinity) οι άνδρες ταυτίζονται με την επαγγελματική φιλοδοξία για υψηλότερες θέσεις και αποδοχές, και την προσωπική ικανοποίηση που λαμβάνει κάποιος από την δική του εργασία. Οι γυναίκες ικανοποιούνται με την αναζήτηση ασφάλειας στον χώρο εργασίας και διαβίωσης με την οικογένεια, και την προσπάθεια ανάπτυξης καλών σχέσεων με τους ανωτέρους και τους συναδέλφους τους. Η αντίθετη πλευρά, της θηλυκότητας (femininity), αντιπροσωπεύει μια κοινωνία όπου άνδρες και γυναίκες είναι πιο ταπεινοί, τρυφεροί και δίνουν έμφαση σε μια καλύτερη ποιότητα ζωής. Η ύπαρξη των πολιτισμικών διαστάσεων αφορά την αντιμετώπιση ενός προβλήματος ή μιας κατάστασης από μια μονάδα, μέρος του ευρύτερου πολιτισμικού συνόλου. Η έρευνα του Hofstede για το κοινωνικό φύλο, έδειξε πως οι άνδρες τείνουν να τονίζουν τους πιο εγωκεντρικούς στόχους, ενώ οι γυναίκες τους κοινωνικούς. Η ισορροπία μεταξύ ατομικιστικών και κοινωνικών στόχων επηρεάζεται από το κοινωνικό φύλο του ατόμου, με την Tannen (1990, όπως αναφέρεται στον Hofstede, 1998, σσ. 10-13) να υποστηρίζει πως τα φύλα σκέφτονται, νιώθουν, και δρουν διαφορετικά.

Η Wienclaw (2011, σσ. 17-23) εγείρει το δίλημμα μεταξύ φύσης και ανατροφής (Nature versus Nurture). Η φύση αφορά τις επιρροές και ιδιότητες της βιολογικής πλευράς των φύλων, ενώ η ανατροφή την συμβολή των κοινωνιοπολιτισμικών παραγόντων στην διαδικασία ανάπτυξης και επιρροής στην προσωπικότητα, τις ικανότητες, και άλλα χαρακτηριστικά. Αναρωτιέται κατά πόσο τα άτομα εντάσσονται στις κοινωνίες βάσει των βιολογικών δυνατοτήτων τους, ή βάσει του τρόπου με τον οποίον ανατράφηκαν μεγαλώνοντας, όπως για παράδειγμα αν πράγματι οι γυναίκες είναι πιο αδύναμες από τους άνδρες, και αν αυτό το γεγονός τις καθιστά κατώτερες και σε άλλους τομείς. Παρόλα αυτά όπως και στην περίπτωση του Hofstede (2010, σσ. 137-140), παρατηρεί πως οι επιστήμονες δεν κατάφεραν να διαπιστώσουν κάποιο νοητικό χάσμα που να βασίζεται στο φύλο.

Να συνδέσει σε ένα βαθμό τα παραπάνω έρχεται η έρευνα του Udry (2000, όπως αναφέρεται στις Carter-Smith, Flynn, Gould, Kretchmar, Sprague, Thomson, Vance και Wienclaw, 2011, σσ. 17-23), όπου αναδεικνύει την περιπλοκότητα της αλληλεπίδρασης της φύσης με την ανατροφή και τις κοινωνικές συνθήκες. Αυτή η αλληλεπίδραση μπορεί να εξηγήσει γιατί κάθε κορίτσι που γεννιέται δεν καταλήγει να γίνει μια πλήρους απασχόλησης μητέρα, ή δεν καταλήγει να γίνει μητέρα καν. Ο Udry παρουσιάζει την επιρροή των ανδρογόνων, αρσενικές ορμόνες οι οποίες ελέγχουν την ανάπτυξη και την διατήρηση των αρσενικών χαρακτηριστικών, οι οποίες όμως παράγονται και στα

γυναικεία επινεφρίδια και ωοθήκες. Τα επίπεδα των ανδρογόνων συνδέονται στις γυναίκες με το άγχος (stress). Η έρευνα έδειξε πως τα επίπεδα των προγεννητικών ορμονών της μητέρας κατά το δεύτερο τρίμηνο επηρεάζουν την συμπεριφορά των κορών τους, με κόρες των οποίων η μητέρα είχε εκτεθεί σε υψηλότερα επίπεδα ανδρογόνων κατά το συγκεκριμένο τρίμηνο, να επιδεικνύουν πιο τυπικές αρσενικές ή ανδρόγυνες συμπεριφορές ως ενήλικες.

Η κοινωνικοποίηση και το φύλο

Τελικά όμως είναι η βιολογική διαφορά αυτή που καθορίζει την ψυχολογική, κοινωνική και συναισθηματική συμπεριφορά; Η απάντηση πολλών κοινωνιολόγων ή ανθρωπολόγων είναι πως όχι. Όπως αναφέρει η Wienclaw (Carter-Smith, et al., 2011, σσ. 25-26), δεν υπάρχει κάποια ξεκάθαρη μορφή συμπεριφοράς που να είναι αποκλειστικά συνδεδεμένη με την βιολογία του φύλου, αλλά βασίζονται στο κοινωνικό και πολιτισμικό περιβάλλον. Το κοινωνικό φύλο αποτελεί ένα προϊόν κοινωνικής δόμησης, κάτι που σημαίνει πως ο τρόπος που αντιλαμβανόμαστε την ταιριαστή συμπεριφορά για κάθε φύλο, φιλτράρεται από το πολιτισμικό και κοινωνικό μας περιβάλλον. Αυτή η σκέψη μπορεί να συνοψιστεί με την θεωρία του Κοινωνικού Κονστρουκτιβισμού (*Social Constructionism*), όπου με απλά λόγια, τα περισσότερα από τα οποία θεωρούμε δεδομένα ως «πραγματικά», κατασκευάστηκαν από τους ανθρώπους, και απέκτησαν την «γνησιότητα» τους επειδή μεταλαμπαδεύονταν από το ένα άτομο στο άλλο ως «δεδομένα».

Η διαδικασία του Κοινωνικού Κονστρουκτιβισμού μπορεί να χωριστεί σε τρία στάδια. Το πρώτο είναι η εξωτερίκευση (*externalization*): σε αυτό το πρώτο στάδιο παράγονται τα πολιτισμικά προϊόντα, όπως αξίες ή πεποιθήσεις για μια συγκεκριμένη ομάδα, γίνονται διαθέσιμα στην πολιτισμική ομάδα, και αποκτούν μια ξεχωριστή υπόσταση, ανεξάρτητα από τον δημιουργό τους. Αυτό φέρνει το δεύτερο στάδιο, τον αντικειμενισμό (*objectivism*): εδώ αγνοείται από την ομάδα το γεγονός πως το πολιτισμικό προϊόν έχει φτιαχτεί από τον άνθρωπο, και αποκτά μια αντικειμενική υπόσταση, υπάρχοντας πέρα από ανθρώπινες αλληλεπιδράσεις. Στο τρίτο στάδιο της εσωτερίκευσης (*Internalization*) τα άτομα της ομάδας έχουν οικειοποιηθεί το προϊόν ως «αντικειμενικό δεδομένο» και το μεταδίδουν από την μια γενιά στην άλλη μέσω της κοινωνικοποίησης (Carter-Smith, et al., 2011, σσ. 25-26).

Η κοινωνικοποίηση αποτελεί το βασικότερο εργαλείου του κοινωνικού κονστρουκτιβισμού, αφού μέσω αυτής μαθαίνονται στην ομάδα οι ρόλοι, οι κανόνες και οι κοινωνικές θέσεις, ενώ σπάνια τα μέλη της θα αμφισβητήσουν τα πιστεύω τους – εκτός αν αποκτήσουν διαπολιτισμικά ερεθίσματα και γνωρίσουν άλλες μορφές πολιτισμών, και συνεπώς άλλες μορφές συμπεριφορών. Η Wienclaw (Carter-Smith, et al., 2011, σσ. 15-21) μας προτείνει να αναλογιστούμε την συμπεριφορά των γονιών προς την κόρη ή τον γιό τους, ήδη από μικρά παιδιά: τα κορίτσια αντιμετωπίζονται με έναν πιο λεπτεπίλεπτο τρόπο, σαν να είναι εύθραυστα, είναι αναμενόμενο να κλαίνε, και μαθαίνουν σε τέτοιου είδους συναισθηματικά φορτισμένες συμπεριφορές. Από την άλλη, με τα αγοράκια ο μπαμπάς θα κάνει ένα πιο άγαρμπο παιχνίδι, το παιδί μαθαίνει από μικρό πως «οι αληθινοί άντρες δεν κλαίνε», και μαθαίνει μέσω αυτού του είδους κοινωνικοποίησης να

προσανατολίζει την συμπεριφορά του. Αν υπογραμμίζαμε αυτήν την διαφορά σε κάποιους γονείς, μια πιθανή απάντηση θα ήταν πως τα δύο φύλα είναι φυσιολογικό να είναι διαφορετικά, όχι μόνο βιολογικά, αλλά και συμπεριφορικά.

Ποια είναι η κοινωνική σημασία των βιολογικών χαρακτηριστικών των κοινωνικών φύλων; Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η κοινωνικοποίηση έχει πρωταρχικό ρόλο στην εκμάθηση ρόλων και συμπεριφορών σε κάθε φύλο, ξεκινώντας από την βρεφική ηλικία με τα χρωματιστά ρούχα, προχωρώντας στα διαφορετικού είδους παιχνίδια για αγόρια και κορίτσια, όπου τα πρώτα μπορεί να παίζουν με τρενάκια ενώ τα δεύτερα να αποκτήσουν την πρώτη τους κουζίνα, φτάνοντας μέχρι τις διαφημίσεις στην τηλεόραση, τα περιοδικά, και την εκπαίδευση, η οποία πολλές φορές κατευθύνει «υποσυνείδητα» τα αγόρια της τάξης σε πιο τεχνικά ή πρακτικά μαθήματα, με τις κοπέλες να μένουν στα θεωρητικά, ή ό,τι χρειάζεται να μάθουν για να ακολουθήσουν ένα «γυναικοκρατούμενο» επάγγελμα. Τις δεκαετίες 1970 και 1980 έγιναν έρευνες ως προς τις μη παραγωγικές πτυχές της αρρενωπότητας (masculinity), όπως η αδυναμία έκφρασης συναισθημάτων, οι οποίες ανέδειξαν το γεγονός πως η κοινωνικοποίηση είναι αυτή που προκαλεί τις διαφοροποιήσεις μεταξύ των φύλων, με την οικογένεια, την εκπαίδευση, και τα μέσα ενημέρωση να ενισχύουν την διαδικασία.

Παρόλο που η κοινωνικοποίηση αποτελεί το αντίδοτο στην θεωρία πως οι διαφορές ανάμεσα στα κοινωνικά φύλα προκύπτουν από βιολογικούς παράγοντες, η Walby (1991, σσ. 90-95) εντοπίζει ορισμένα κενά στην θεωρία. Λίγοι ερευνητές της θεωρίας αυτής λαμβάνουν υπόψιν τις πολιτισμικές διαφορές αλλά και άλλες κοινωνικές παραμέτρους όπως η κοινωνική τάξη ή οι εθνικές ομάδες. Διατηρείται επιπλέον μια αβεβαιότητα αναφορικά με το αν οι γυναίκες και οι άνδρες είναι διαμέτρου αντίθετοι, περιορισμένοι από το βιολογικό φύλο, ή αν είναι αντίθετοι από την άποψη των ανδρών ως κυρίαρχους, και τον γυναικών ως καταπιεσμένες ή υποτελείς. Ακόμη ένα σημείο που δεν θα πρέπει να είναι αυτονόητο είναι πως δεν δέχονται όλα τα μέλη της ομάδας παθητικά τα προϊόντα της κοινωνικοποίησης, και εμπλέκονται ενεργά και δυναμικά στην διαμόρφωση του πολιτισμικού παράγωγου. Ένα τέταρτο κενό, είναι πως η θεωρία της κοινωνικοποίησης δεν προσδιορίζει το περιεχόμενο ή το πως παράγεται ένα προϊόν, αφορά μόνο την προσαρμογή του στο κοινωνικό φύλο, όχι το από τι αποτελείται, χάνοντας της ουσία του γιατί ταιριάζει το κάθε τι σε κάθε φύλο. Το τελευταίο πρόβλημα είναι πως δεν αναλύει όλες τις κοινωνικές πτυχές που εμπλέκονται στις πολιτισμικές αντιλήψεις που συνδέονται με το φύλο, αφού δεν ευθύνονται μόνο η οικογένεια, τα μέσα ενημέρωσης και το σχολείο, αλλά και το επαγγελματικό περιβάλλον και το ίδιο το κράτος.

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, την χρήση του όρου gender έφεραν στην επιφάνεια οι φεμινίστριες. Στην συνέχεια θα εξετάσουμε την αρχή και την συνέχεια του φεμινισμού, τον ρόλο της πατριαρχίας στην ζωή των γυναικών, και θα παρατηρήσουμε αν πράγματι η μειονεκτική θέση στην οποία παρουσιάζεται να βρίσκονται οι γυναίκες, ξεκινάει να ανατρέπεται ή μετατρέπεται σε μια τάση προς την μισανδρία.

Φεμινισμός

Πατριαρχία

Αν θέλουμε να ορίσουμε τον φεμινισμό θα ήταν χρήσιμο να ξεκινήσουμε από την πατριαρχία. Τι είναι η πατριαρχία και γιατί αποτελεί εμπόδιο για την ισότητα των φύλων; Η πατριαρχία είναι ένας σχετικά απροσδιόριστος όρος, με αρκετούς φεμινιστές να νιώθουν άβολα με την χρήση του, και να προτιμούν τον όρο έμφυλη καταπίεση (*gender oppression*). Η Barret για παράδειγμα (1980, όπως αναφέρεται στην Ray, 2008, σελ. 3) θεωρεί πως ο όρος πατριαρχία αντιπροσωπεύει μια καθολική και μη αναστρέψιμη κατάσταση, και μπορεί μόνο να χρησιμοποιηθεί για να αναφερθεί στις σχέσεις πατέρα-κόρης. Επικρατεί επιπλέον μια σύγχυση του όρου «πατριαρχία» με την έννοια της κυριαρχίας του πατέρα στην οικογένεια, και με την έννοια της κυριαρχίας του άνδρα στην γυναίκα. Σχετικά με την «γέννηση» της, η Gerda Lerner (1986, όπως αναφέρεται στις Black, Buller, Hoyle και Todd, 2019, σσ. 17-18) υποστηρίζει πως η κυριαρχία των ανδρών συνέβη καθαρά από τύχη, ενώ δεν πιστεύει πως τα πράγματα ήταν έτσι από την αρχή. Σύμφωνα με την θεωρία της, η πατριαρχία κέρδισε έδαφος με την δημιουργία των πρώτων πόλεων, προκειμένου οι άνδρες να μπορέσουν να ελέγξουν την αναπαραγωγική διαδικασία και να είναι σίγουροι πως οι απόγονοι τους θα κληρονομήσουν την περιουσία τους, και θα συνεχίσουν το αρσενικό οικογενειακό όνομα. Ως σοσιαλίστρια φεμινίστρια (*socialist feminist*) θεωρεί πως η σύνδεση κυοφορίας και ανατροφής των παιδιών είναι περισσότερο πολιτισμική παρά βιολογική, εκφράζοντας την άποψη του κινήματος πως τα μειονεκτήματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες δεν μπορούν να επιλυθούν μόνο μέσω ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών, αλλά μέσω μιας κοινωνικής επανάστασης, που θα φέρει διαθρωτικές αλλαγές (1986, όπως αναφέρεται στην Ray, 2008, σελ. 9).

Η πατριαρχία βασίζεται σε ένα σύστημα ιεραρχικών και άνισων σχέσεων όπου οι άνδρες ελέγχουν την παραγωγικότητα, αναπαραγωγικότητα και σεξουαλικότητα των γυναικών. Παρουσιάζει αρσενικά και θηλυκά στερεότυπα, μέσω των οποίων η κοινωνία ενισχύει τις σχέσεις δύναμης μεταξύ των φύλων. Όπως και διάφορα άλλα στοιχεία πολιτισμού, η πατριαρχία δεν είναι μια σταθερά, και οι σχέσεις μεταξύ των φύλων προσαρμόζονται στον χρόνο, όπως και η υπονόμευση των γυναικών διαφέρει από κοινωνία σε κοινωνία, σε επίπεδα κοινωνικής τάξης, φυλής, θρησκείας ή άλλων κοινωνιοπολιτισμικών πρακτικών. Διαφορές υπάρχουν επίσης ανάμεσα στις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες, αλλά σε όλες τις περιπτώσεις και είδη πατριαρχιών εντοπίζουμε κοινά στοιχεία, όπως ο έλεγχος των ανδρών στην σεξουαλικότητα και την αναπαραγωγική ικανότητα των γυναικών. Αυτός ο έλεγχος έχει «νομιμοποιηθεί» μέσω θεσμών και κοινωνικών πρακτικών, όπως η οικογένεια, η θρησκεία, η εκπαίδευση, τα μέσα ενημέρωσης, αλλά και από τους νόμους του ίδιου του κράτους. Η «παραδοσιακή» οπτική αποδέχεται πως αφού υπάρχουν βιολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι φυσιολογικό να υπάρχουν και κοινωνικές. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα πατριαρχικής προπαγάνδας στις κοινωνίες αποτελεί το σκεπτικό πίσω από την μητρότητα: αφού η γυναίκα έχει την δυνατότητα κύησης, οφείλει να γεννήσει και να αναθρέψει τα παιδιά, αφιερώνοντας τον εαυτό της στην οικογένεια (Ray, 2008, σσ. 1-4).

Όπως διατυπώνεται στην Walby (1991, σσ. 19-25) οι δομές της πατριαρχίας διαχωρίζονται σε ιδιωτική και δημόσια. Η πρώτη αφορά την ζωή στο σπίτι, που επηρεάζει την επαγγελματική απασχόληση, την σεξουαλικότητα, επηρεάζεται από τον πολιτισμό και το κράτος και ευνοεί την βία, και η δεύτερη αφορά την επαγγελματική απασχόληση και την παρουσία στο κράτος, η οποία επίσης συνδέεται με την σεξουαλικότητα, την βία και τον πολιτισμό. Η διαφορά τους είναι πως η ιδιωτική πατριαρχία ασκείται ατομικά, ενώ η δημόσια συλλογικά. Αυτή η σκέψη για την πατριαρχία, και ο τρόπος που ήρθε στην επιφάνεια, ήταν κυρίως μέσω του κινήματος του ριζοσπαστικού φεμινισμού (radical feminism), το οποίο ξεκίνησε στα τέλη της δεκαετίας του 1960, όπως θα δούμε και παρακάτω. Ακόμη ένα κίνημα που επιχείρησε να ορίσει την πατριαρχία ήταν αυτό του Μαρξιστικού φεμινισμού (Marxist feminism). Όπως αναφέρουν οι Fitzpatrick, Kwon, Manning, Midgley και Pascal (2010, σσ. 987-989) τα δύο κινήματα επιχειρούν να ορίσουν τις βάσεις της πατριαρχίας και συμφωνούν στο γεγονός πως οι γυναίκες είναι καταπιεσμένες στις μοντέρνες κοινωνίες. Η ανισότητα μεταξύ των φύλων εκφράζεται από την δευτερεύουσα θέση των γυναικών στην κοινωνία, στην επαγγελματική απασχόληση όπου υφίστανται διακρίσεις είτε σε θέματα πρόσληψης ή προαγωγής, ακόμη και στο σπίτι.

Σύμφωνα με την Bryson (2003, σσ. 167-170) οι υποστηρίκτριες του ριζοσπαστικού φεμινισμού θεωρούσαν το κίνημα τους ως ένα κίνημα από και για τις γυναίκες, εστιάζοντας στις ρίζες της καταπίεσης τους. Ήταν συνεπώς βασισμένο αποκλειστικά σε εμπειρίες και οπτικές γυναικών, χωρίς να προβαίνει σε συμβιβασμούς με τις υπάρχουσες πολιτικές απόψεις, με τον όρο «πατριαρχία» να πρωταγωνιστεί. Για τους οπαδούς του ριζοσπαστικού φεμινισμού οι άνδρες μέσω του ελέγχου στην οικονομία και στην πολιτική, επιβάλλονται στις γυναίκες στην δημόσια σφαίρα όπως και στην ιδιωτική, από την οποία άποψη προέκυψε και το σύνθημα «*personal is political*». Κατά την οπτική αυτή, η πατριαρχία συντηρείται και διαιώνίζεται μέσω των ετεροφυλοφιλικών σχέσεων, γάμου και οικογενειών, οπτική που συνδέεται με την κοινωνικοποίηση και την βιολογική ικανότητα της γυναίκας να κυοφορήσει, αφού συντελεί στις σχέσεων μεταξύ των φύλων. Η προσέγγιση αυτή μπορεί να χαρακτηριστεί μη ιστορικά βασισμένη, καθώς προβαίνει και σε συχνές υπεργενικεύσεις, ενώ αγνοεί τις κατηγοριοποιήσεις μεταξύ των γυναικών, όπως την κοινωνική τάξη, την φυλή ή την εθνικότητα (Fitzpatrick, et al., 2010, σσ. 987-989).

Οι Μαρξιστές φεμινιστές παρουσίασαν δύο βάσεις: την πολιτισμική και την υλική. Η πρώτη αφορά θεωρίες όπως του Φρόιντ, τοποθετώντας την πατριαρχία στην κουλτούρα, με το Οιδιπόδειο σύμπλεγμα να είναι η αρχή της, αγνοώντας τον δευτερεύοντα ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία, με κάποιες μάλλον υπονομευτικές γενικεύσεις να βασίζονται σε αυτό. Το υλικό μέρος τοποθετεί την καταπίεση στην εργασία των γυναικών στο σπίτι, παράγοντας της πατριαρχίας εξίσου σημαντικός με τις σχέσεις καπιταλισμού-παραγωγής. Όπως εντοπίζουν οι Fitzpatrick και συν. (2010, σσ. 987-989), δεν ξεκαθαρίζεται αν η πατριαρχία και ο καπιταλισμός είναι δυο συστήματα που συνυπάρχουν, ή αν πράγματι ο καπιταλισμός καθορίζει την πατριαρχία.

Εκτός από την παραπάνω ενδιαφέρουσα προσέγγιση της Greer, στις αρχές της δεκαετίας του 1970 η θεωρία της Kate Millet (όπως αναφέρεται στην Bryson, 2003, σσ. 165-167) έδωσε στον όρο πατριαρχία μια νέα υπόσταση για την εποχή. Η λέξη «πατριαρχία» όπως προαναφέραμε, προέρχεται ετυμολογικά είτε από την λέξη «πατριάρχης», η οποία συμβολίζει τον αρχηγό της φυλής, ή από την «πατριαρχία» με την έννοια της εξουσίας του πατέρα. Η Millet ξεκινάει από την πρώτη σημασία και διατυπώνει την άποψη πως «οι αρχές της πατριαρχίας εμφανίζονται ως διμερές: το αρσενικό πρέπει να κυριαρχεί στο θηλυκό, και το πιο γηραιό αρσενικό πρέπει να κυριαρχεί το νεότερο (αρσενικό)», χωρίς να διαχωρίζει την πατριαρχία σε ιδιωτική και δημόσια ζωή. Υποστηρίζει πως σε όλες τις κοινωνίες, οι σχέσεις βασίζονται στην δύναμη, αποτελώντας συνεπώς πολιτικές σχέσεις, με την ανδρική κυριαρχία στις γυναίκες σε όλους τους τομείς να είναι τόσο διαδεδομένη, ώστε πλέον να μοιάζει «φυσική» ή «αόρατη». Η πατριαρχία προσπερνάει τις φυλετικές διακρίσεις και τις κοινωνικές τάξεις, με την Millet να την παρουσιάζει πιο «ενδημική» και από τον ρατσισμό, αφού διατηρείται και μεταδίδεται μέσω της κοινωνικοποίησης, την οικονομική εκμετάλλευση και τις απειλές, οδηγώντας πολλές γυναίκες στην απόρριψη του εαυτού τους και την αποδοχή της φαινομενικής κατωτερότητας τους.

Πρώτο και Δεύτερο κύμα φεμινισμού, και μετά-φεμινισμός

Έχοντας διατυπώσει ορισμένες οπτικές και «ορισμούς» της πατριαρχίας, και προχωρώντας στην εξερεύνηση του όρου «φεμινισμός», προκειμένου να αποκτήσουμε μια εικόνα θα πρέπει να εξετάσουμε κάποια βασικά ερωτήματα, όπως τον τρόπο και τις συνθήκες υπό τις οποίες ξεκίνησε, σε τι αποσκοπεί, αν έχει κάνει πράγματι διαφορά στην ζωή των γυναικών, αν εξακολουθεί να δρα με την ίδια δύναμη και δυναμική από όταν ξεκίνησε μέχρι και σήμερα, ή αν πλέον έχει καταλήξει μια τάση της μόδας. Οι ερωτήσεις είναι πολλές, και οι ορισμοί των υποκατηγοριών και κινημάτων που εντάσσονται σε αυτόν ακόμη περισσότεροι. Ξεκινώντας να τον παρατηρούμε από ένα ευρύτερο πλάνο, μπορούμε να δούμε πως το κίνημα του φεμινισμού στοχεύει σε μια αλλαγή: μια αλλαγή που τα πρώτα χρόνια δράσης του μιλούσε για το τέλος στην σκλαβιά και την ψήφο στις γυναίκες (*suffrage*), μια αλλαγή που στην συνέχεια στόχευε στα ίσα δικαιώματα μεταξύ των φύλων στην κοινωνική ζωή, την εκπαίδευση και τις σχέσεις, μια αλλαγή που σήμερα θίγει θέματα επαγγελματικής ισότητας, σεξουαλικής παρενόχλησης ή διάφορων σεξιστικών διακρίσεων στην καθημερινή ζωή, εντός και εκτός του οικογενειακού κύκλου.

Πολλοί νόμοι και οδηγίες έχουν περάσει από Κοινοβούλια ή από Διεθνή Συνέδρια μεγάλων οργανισμών, όπως νόμοι για την ίση πληρωμή ή για την προστασία των γυναικών που έχουν υποστεί βιασμό, αλλά αυτό δεν σημαίνει πως εφαρμόζονται στην πραγματικότητα (θα δούμε στατιστικά που αφορούν το μισθολογικό χάσμα αργότερα στο [Κεφάλαιο 2](#)). Η πραγματική ζωή από την νομική εικόνα ακόμη απέχει, με τα στερεότυπα και τις διακρίσεις να εξακολουθούν να επικρατούν. Ένα παράδειγμα αποτελεί μια υπόθεση βιασμού στο Περού στις 29 Οκτωβρίου του 2020: ένα δικαστήριο στην πόλη Ίκα αθώωσε έναν φερόμενο βιαστή, βασισμένο στο χρώμα του εσώρουχου που φορούσε το θύμα. Η απόφαση υποστήριζε πως οι γυναίκες φοράνε κόκκινο εσώρουχο μόνο όταν σκοπεύουν να προχωρήσουν σε σεξουαλική πράξη, με ακτιβιστές να προβάλλουν ενστάσεις και έντονες αντιδράσεις. Αυτή η απόφαση προκάλεσε έντονες διαμαρτυρίες

και πορείες σε διάφορα σημεία της χώρας με συνθήματα όπως «*η δαντέλα είναι δαντέλα, όχι υπονοούμενο*», με το αρμόδιο γραφείο για τον έλεγχο της δικαιοσύνης να διατάζει πειθαρχικές έρευνες για την πιθανότητα κακοδικίας, ορίζοντας επίσης ένα νέο δικαστήριο που θα ερευνήσει εκ νέου την υπόθεση με μεγαλύτερη αντικειμενικότητα (Mitchell, 2020).

Για την Fawcett Society, μια φιλανθρωπική οργάνωση που στοχεύει στην ισότητα των φύλων, «*αν κάποιος θέλει μια κοινωνία ίση για άνδρες και γυναίκες, είναι στην πραγματικότητα φεμινιστής*». Η εγκυκλοπαίδεια Britannica (2020) ορίζει επίσης τον φεμινισμό ως «*την πεποίθηση στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ισότητα των φύλων*». Για την Chimamanda Ngozi Adichie (2014, όπως αναφέρεται στις Black, et al., 2019, σελ. 16) «*φεμινιστής είναι ένας άνδρας ή μια γυναίκα που λένε πως ναι, υπάρχει πρόβλημα με τα κοινωνικά φύλα στην σημερινή τους κατάσταση και πρέπει να το φτιάξουμε, πρέπει να τα πάμε καλύτερα. Όλοι μας, γυναίκες και άνδρες, πρέπει να τα πάμε καλύτερα*». Από ότι βλέπουμε και στους παραπάνω ορισμούς, ο φεμινισμός θεωρεί πως οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να αντιμετωπίζονται με ισότητα, αναγνωρίζοντας πως την τρέχουσα στιγμή αυτό δεν συμβαίνει. Η συγκεκριμένη άποψη δεν σημαίνει παρόλα αυτά πως οι άνδρες και οι γυναίκες είναι το ίδιο, ή πως όλες οι γυναίκες είναι το ίδιο, αλλά παρά τις μεταξύ τους διαφορές, στοχεύουν σε ίσες κοινωνίες, με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους. Οι φεμινίστριες και οι φεμινιστές επικεντρώνονται και σε θέματα που αφορούν όχι μόνο το φύλο αλλά και την φυλή, την σεξουαλικότητα και την κοινωνική θέση, κάνοντας τον φεμινισμό κάτι που θα μπορούσε να ενδιαφέρει ή να αφορά τους πάντες. Ο φεμινισμός εξελίχθηκε σε 4 φάσεις: το πρώτο κύμα από τον 19^ο μέχρι τον 20^ο αιώνα, το δεύτερο κύμα τις δεκαετίες 1960 και 1970, και την διάσταση του μεταφεμινισμού (post-feminism) από το 1980 μέχρι το 2010-2012. Το τέταρτο κύμα υπολογίζεται πως ενεργοποιήθηκε μέσω της δυναμικής παρουσίας του διαδικτύου μεταξύ 2010 και 2012, και είναι αυτό που διανύουμε ακόμη.

Μέχρι και την σχετικά πρόσφατη ιστορία, οι απόψεις των γυναικών για οποιαδήποτε κοινωνικά ή πολιτικά θέματα σπάνια ακούγονταν ή λαμβάνονταν σοβαρά υπόψιν. Η πρακτική της δουλείας, από την οποία πλούτιζαν οι Αμερικάνοι από τον 15^ο αιώνα, έκαναν τις Sarah Douglas και την Lucretia Mott να δημιουργήσουν την Γυναικεία Κοινωνία Κατά της Δουλείας (Female Anti-Slavery Society) το 1833 για να αντιταχθούν σε αυτό το φαινόμενο. Στις συναντήσεις τους συχνά θα έβρισκαν μπροστά τους επικριτικούς άνδρες, ή θα δέχονταν ρατσιστικές επιθέσεις αφού η πρώτη ήταν αφροαμερικάνη. Όταν ήρθε η ώρα του πρώτου Παγκοσμίου Συνεδρίου κατά της Δουλείας (World Anti-Slavery Convention) το 1840, ενώ η Mott θεωρούσε πως θα της δινόταν το βήμα να μιλήσει, την κράτησαν στο παρασκήνιο, με την ίδια να μένει να ακούει τους άνδρες να εκφέρουν την άποψη τους χωρίς να της δίνεται η ευκαιρία να συμμετέχει, ένα γεγονός που αναδεικνύει τον παραγκωνισμό της γυναικείας γνώμης. Το 1848 η Mott μαζί με άλλες, οργάνωσαν το πρώτο συνέδριο που είχε γίνει ποτέ για τα δικαιώματα των γυναικών, το Seneca Falls Convention. Εκεί συζητήθηκαν διάφορα ζητήματα που αφορούσαν τις γυναίκες, όπως ο γάμος ή η εκπαίδευση, και συνόψισαν τα δικαιώματα των γυναικών. Όπως αναφέρουν οι Black, και συν. (2019, σσ. 24-26) για πολλούς αυτό θεωρήθηκε η αρχή του αμερικανικού πρώτου κύματος φεμινισμού.

Η στιγμή της αφύπνισης και του πρώτου κύματος (*first-wave feminism*) ήρθε τελικά με την ανατολή του 19^{ου} αιώνα και τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Μέχρι τον 19^ο αιώνα οι γυναίκες ακόμη δεν είχαν το δικαίωμα της ψήφου, και μετά το τέλος του πολέμου το 1918, η πρώτη γυναίκα από την Βρετανία ψήφισε. Σημαντική προσωπικότητα του αγώνα του δικαιώματος της γυναικείας ψήφου, στα αγγλικά «*suffrage*», ήταν η Emmeline Pankhurst. Η Pankhurst μαζί με τις κόρες της ξεκίνησαν την Κοινωνική και Πολιτική Ένωση Γυναικών (Women's Social and Political Union – WSPU), και ονομάστηκαν σουφραζέτες – συνδέεται ετυμολογικά με τον αγώνα τους για το δικαίωμα ψήφου. Τα μέλη της Ένωσης διαμαρτύρονταν με έντονους τρόπους, όπως με το να αλυσοδέρονται σε φράχτες ή να κάνουν απεργία πείνας στις φυλακές, μια συμπεριφορά που είχε οδηγήσει τους φύλακες να πραγματοποιούν ένα είδος μαρτυρίου, ταΐζοντας τες με την βία. Οι διαμαρτυρίες τους στην αρχή του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου το 1914 οδήγησαν στην στρατολόγηση γυναικών στην προσπάθεια του πολέμου. Το 1918 οι γυναίκες που είχαν περιουσία και ήταν άνω των 30 ετών μπορούσαν να ψηφίσουν, ενώ το δικαίωμα επεκτάθηκε σε όλες τις γυναίκες άνω των 21 το 1928, μόλις δύο εβδομάδες μετά τον θάνατο της Pankhurst (Black, et al., 2019, σσ. 32-34).

Οι γυναίκες έπαιξαν καταλυτικό ρόλο στον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, αναλαμβάνοντας ρόλους νοσοκόμων, δασκάλων, μέχρι και αστυνομικών, βοηθώντας τις οικονομίες των χωρών τους. Παρόλα αυτά, με την επιστροφή των ανδρών από τον πόλεμο, πολλές γυναίκες επέστρεψαν στην πρωτότερη θέση τους, στο σπίτι. Στον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο είκοσι χρόνια αργότερα, οι γυναίκες επέστρεψαν δυναμικά, υπηρετώντας μέχρι και στο πεδίο μάχης στην Ρωσία, ή λαμβάνοντας μέρος σε αντιστασιακά κινήματα, όπως στην Πολωνία. Αν και πάλι μετά το τέλος του πολέμου η συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική ζωή μειώθηκε, ήταν πλέον ξεκάθαρο πως οι γυναίκες μπορούσαν να έχουν την δική τους δουλειά. Οι γυναίκες όμως που εργάζονταν και ανήκαν στην εργατική τάξη, τις οποίες η βιομηχανοποίηση έφερε σε δουλειές όπως οι μύλοι, βρίσκονταν απροστάτευτες απέναντι σε εκμετάλλευση από ανδρικές συντεχνίες. Οι γυναίκες αυτής της τάξης, τόσο στην Αμερική όσο και στο Ηνωμένο Βασίλειο, προχώρησαν σε απεργίες και δημιουργία αποκλειστικά γυναικείων συνδικάτων. Στην αρχή της βιομηχανικής επανάστασης οι γυναίκες δούλευαν στις πιο χαμηλόμισθες εργασίες, ενώ η αμοιβή τους μπορεί να έφτανε τα 4\$ την εβδομάδα, με μέσο όρο εργατικών ωρών την ημέρα τις 13 (Black, et al., 2019, σσ. 35-37).

Το δεύτερο κύμα φεμινισμού, τις δεκαετίες 1960-1970, εστίασε στα δικαιώματα των γυναικών πλάι στα ανθρώπινα δικαιώματα, το τέλος των έμφυλων διακρίσεων, και στην προστασία των γυναικών κατά της βίας. Στο πρώτο κύμα η κεντρική ιδέα ήταν η «ισότητα», όπως η διεκδίκηση ισότητας στην ψήφο, ενώ στο δεύτερο κύμα ο κεντρικός άξονας είναι η «ταυτότητα», η ανάδειξη των τρόπων που παίρνει μορφή η γυναικεία ταυτότητα όχι λόγω βιολογικών, αλλά κοινωνικών ή πολιτισμικών συνθηκών. Σημαντικό σημείο αποτελεί η Παγκόσμια Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες (UN World Conference on Women) το 1975, η οποία υπογράμμισε την διάκριση που βίωναν οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο, ενώ τέσσερα χρόνια αργότερα η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε την Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων Κατά των Γυναικών (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against

Women), ζητώντας από τα κράτη που προσυπογράφουν στους όρους της Σύμβασης να δώσουν ένα τέλος στην διάκριση κάθε μορφής κατά των γυναικών, συμπεριλαμβάνοντας νόμους που τις προστατεύουν από την βία, και αυξάναν την πολιτική τους συμμετοχή (Black, et al., 2019, σσ. 38-40).

Η Σιμόν ντε Μποβουάρ στο βιβλίο της «*Το δεύτερο φύλο*», δήλωσε πως «*δεν γεννιέσαι γυναίκα, αλλά γίνεσαι*» (1949, σελ. 273), θέτοντας την θεωρητική βάση του κοινωνικού φύλου και των ρόλων που το συνοδεύουν. Με σύνθημα «το προσωπικό είναι πολιτικό» (“*the personal is political*”), το Κίνημα Απελευθέρωσης των γυναικών (Women’s Liberation Movement), προσέθεσε την φωνή του σε εκστρατείες που αφορούσαν πολιτικά δικαιώματα και ισότητα, και πάλεψε για τροποποιήσεις και αναθεωρήσεις νόμων που θα έδιναν στις γυναίκες ίσα δικαιώματα σε τομείς όπως ο επαγγελματικός. Επέστησαν την προσοχή σε θέματα ενδοοικογενειακής βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης και οδήγησαν επιπλέον σε αύξηση των γυναικών σε εκπαιδευτικούς ρόλους, αλλά και στην εισαγωγή των Γυναικείων Σπουδών σε ακαδημαϊκό επίπεδο. Όπως αναφέρουν οι Black και συν. (2019, σσ. 41-43) αυτή η εισχώρηση των φεμινιστριών στα πανεπιστήμια, έδωσε και το όνομα του «*ακαδημαϊκού φεμινισμού*» στο δεύτερο κύμα.

Το 1970 η Αυστραλιανή Germaine Greer έθιξε το ζήτημα της αρσενικής κυριαρχίας στην δυτική πυρηνική οικογένεια. Θεωρούσε πως οι γυναίκες πρέπει να απορρίψουν τον ρόλο της νοικοκυράς ή της μητέρας, και να πάρουν την ζωή τους στα χέρια τους, αμφισβητώντας παράλληλα και την ίδια την φύση της σχέσης ανδρών και γυναικών. Η Kate Millet ενίσχυσε την φωνή της Greer, διατυπώνοντας την θέση πως η κοινωνία δημιουργεί τα στερεότυπα της υποταγμένης γυναίκας και του κυρίαρχου άνδρα χρησιμοποιώντας κοινωνικές συμβάσεις όπως αυτή του γάμου, και πως η σχέση άνδρα-γυναίκας παρουσιάζεται ως «φυσική» για να καταλήξει στην μητρότητα και την φροντίδα του παιδιού, κάτι που θα διατηρήσει την καταπίεση της γυναίκας.

Η Sylvia Walby (1991, σσ. 2-14) παρουσίασε τέσσερις θεωρητικές οπτικές του φεμινισμού. Στον *ριζοσπαστικό φεμινισμό* (radical feminism) αναλύεται η ανισότητα των φύλων, με την ομάδα των ανδρών να κυριαρχεί στην ομάδα των γυναικών, και να επωφελείται από την υποτέλεια των δευτέρων. Με ενδιαφέροντα αντίθετα με αυτά των ανδρών, οι γυναίκες ένιωθαν ενωμένες με ένα δεσμό που υπερέβαινε την έννοια της κοινωνικής τάξης ή της φυλής, επιμένοντας στην άποψη ότι η ανδρική κυριαρχία εκτεινόταν από τα κοινωνικά και πολιτικά, μέχρι τα ιδιωτικά ζητήματα εντός του σπιτιού. Σε αυτό το ρεύμα εντάσσεται και το σύνθημα «*personal is political*», με την Millet (1970, σσ. 23-26) να ορίζει την πολιτική ως το ευρύτερο σύστημα όπου μια ομάδα ανθρώπων ελέγχεται από μια άλλη, δηλαδή τις σχέσεις που είναι δομημένες βάσει δύναμης (*power-structured relationships*). Η ανδρική κυριαρχία διαφαίνεται από το ποιος κάνει τις δουλειές του σπιτιού, μέχρι το ποιος διακόπτει ποιόν σε μια συζήτηση. Επιπλέον θεωρεί πως μέσω της σεξουαλικότητας ο άνδρας επιβάλλεται στην γυναίκα, με την βία κατά των γυναικών να αποτελεί ακόμη έναν παράγοντα. Το πρόβλημα του ριζοσπαστικού φεμινισμού είναι η τάση προς την ουσιοκρατία και προς έναν λανθασμένο οικουμενισμό που δεν καταλαβαίνει από ιστορικές αλλαγές ή διαχωρισμούς ανάμεσα στις γυναίκες

βάσει της κοινωνικής τους τάξης ή της εθνότητας τους. Στον *Μαρξιστικό φεμινισμό* (Marxist feminism) η ανισότητα των φύλων πηγάζει από τον καπιταλισμό: η κυριαρχία των ανδρών στις γυναίκες αποτελεί προϊόν της κυριαρχίας του κεφαλαίου στην εργασία. Ένα παράδειγμα αποτελεί η οικογένεια, όπου η γυναίκα προσφέρει αμισθί εργασία ως νοικοκυρά ενώ μετά βίας συντηρείται από τον σύζυγο, δημιουργώντας μια άνιση κατανομή εργασίας εντός του σπιτιού, κάτι από το οποίο επωφελείται το κεφάλαιο. Το κύριο πρόβλημα αυτής της θεώρησης είναι η εστιασμένη προσοχή στον καπιταλισμό, η οποία δεν επιτρέπει την προσοχή σε προ ή μετά-καπιταλιστικές κοινωνίες, αγνοώντας παράλληλα την δυναμικότητα του κοινωνικού φύλου. Η τρίτη οπτική, αυτή του *φιλελευθερισμού* (liberalism), συνοψίζει ποικίλες μικρές διακρίσεις ή αποκλίσεις των γυναικών. Δύο κεντρικά θέματα αυτής της ανάλυσης είναι η στέρηση ίσων δικαιωμάτων στην γυναίκα στην εκπαίδευση και στον επαγγελματικό τομέα λόγω προκατάληψης, και η σεξιστική συμπεριφορά απέναντι στην γυναίκα, που συντηρεί και διαιωνίζει την κατάσταση. Το σημείο που δεν καλύπτει η συγκεκριμένη θεωρία αφορά τις πιο βαθιές αιτίες της ανισότητας των φύλων σε διάφορες μορφές, όπως για παράδειγμα η άγνοια πίσω από το γιατί οι πατριαρχικές συμπεριφορές εμμένουν. Στην τελευταία θεωρία, συνδυάζονται ο ριζοσπαστικός και ο Μαρξιστικός φεμινισμός. Η *θεωρία των δύο συστημάτων* (dual systems theory) αναγνωρίζει ως σημαντικούς στην δόμηση των σχέσεων των κοινωνικών φύλων και την πατριαρχία και τον καπιταλισμό. Η Eisenstein (1981, όπως αναφέρεται στην Walby, 1991, σσ. 5-7) θεωρεί πως αλλαγές στο ένα μέρος φέρνουν αλλαγές και στο άλλο, θέτοντας παράλληλα πίεση για πολιτική αλλαγή. Η Hartmann (1979, όπως αναφέρεται στην Walby, 1991, σσ. 5-7) υποστηρίζει πως τόσο η δουλειά στο σπίτι, αλλά και η εργασία επί πληρωμή, είναι σημαντικοί τομείς της εκμετάλλευσης των γυναικών από τους άντρες, αφού στον τομέα της εργασίας οι άνδρες διατηρούν τις καλοπληρωμένες θέσεις για τους ίδιους εις βάρος των γυναικών, και στο σπίτι οι γυναίκες κάνουν περισσότερες δουλειές, ακόμη κι αν έχουν παράλληλα επαγγελματική απασχόληση. Το ένα μέρος ενισχύει το άλλο, κάνοντας τις γυναίκες ευάλωτες στην κοινωνική σύμβαση του γάμου, και τις καθιστά σε μειονεκτική θέση στην εργασία επί πληρωμή. Αυτή η ανάλυση είναι επίσης προβληματική, καθώς δεν εντοπίζει επαρκώς την ένταση του καπιταλισμού ή της πατριαρχίας σε διαφορετικές δομές της πατριαρχίας. Επιπλέον η θεωρία των δύο συστημάτων δίνει μικρό βάρος στην σεξουαλικότητα και την βία, δίνοντας βάσει είτε σε υλικό είτε σε πολιτισμικό επίπεδο. Συνοψίζοντας, θα μπορούσε να υπάρξει μια σύνθεση των παραπάνω που θα ασχολείται με την εργασία, το νοικοκυριό, τον πολιτισμό, την βία αλλά και το κράτος (την πολιτική).

Η Ray (2008, σελ. 8) αναφέρει τον *σοσιαλιστικό φεμινισμό* (socialist feminism), σύμφωνα με τον οποίο η ισότητα είναι ο στόχος, και μέσω αλλαγών σε βασικές κοινωνικές δομές, η τάξη, το φύλο, η σεξουαλικότητα και η φυλή δεν θα αποτελούν εμπόδια για ίση κατανομή πόρων. Αναγνωρίζει την σημασία της αμισθί εργασίας των γυναικών στο νοικοκυριό που συμβάλλει στον καπιταλισμό, αλλά αντίθετα με τους Μαρξιστές, εξετάζει τόσο την πλευρά της παραγωγής όσο και της αναπαραγωγής, χαράσσοντας μια γραμμή μεταξύ κοινωνικού και βιολογικού φύλου. Σε αυτήν την διάσταση δίνεται μεγαλύτερο βάρος στην σεξουαλική πολιτική (sexual politics) παρά στην ταξική (class politics).

Στο τρίτο κύμα ή αλλιώς μετά-φεμινισμό, η μελέτη των έμφυλων διαφορών, σχέσεων και διακρίσεων συνεχίζεται, αλλά εμφανίζονται και στερεότυπα. Αυτά τα στερεότυπα αναδύθηκαν μετά το 1980 και υποστήριζαν πως οι φεμινίστριες είναι γυναίκες που μισούν τους άνδρες ή πως ανήκουν σε μια ομάδα που «ντροπιάζει τις γυναίκες». Η «κουλτούρα» και τα μέσα ενημέρωσης της εποχής ξεκίνησαν να παρουσιάζουν τον φεμινισμό ως κάτι που απογοήτευσε τις γυναίκες, και πως όλη η υποτιθέμενη ανεξαρτησία τους, χωρίς παιδιά και σύζυγο, τις οδήγησε στην μοναξιά. Την περίοδο εκείνη εμφανίζεται στην πολιτική σκηνή η πρωθυπουργός του Ηνωμένου Βασιλείου Μάργκαρετ Θάτσερ, με τις ιδέες του νεολιμπεραλισμού, μιας ιδεολογίας που επικεντρωνόταν στην προσωπική επιλογή και στο γεγονός πως το κοινωνικό φύλο δεν αποτελούσε εμπόδιο για ανέλιξη. Η περίοδος αυτή χαρακτηρίζεται ως μετά-φεμινιστική, με την ιδέα πως ίσως η ισότητα θλίβει τις γυναίκες να πλανάται στην ατμόσφαιρα. Το αντί-φεμινιστικό αντίκτυπο της εποχής συζητήθηκε από την ακαδημαϊκό Debra Baker Beck το 1998 (όπως αναφέρεται στις Black, et al., 2019, σσ. 50-51), που μίλησε για την απεικόνιση των φεμινιστριών από τα μέσα ενημέρωσης ως «θυμωμένες (γυναίκες) που μισούν τους άνδρες», ενώ και η Angela McRobbie παρατήρησε πως την δεκαετία του 1990 ο φεμινισμός είχε χλευαστεί τόσο πολύ, ώστε τα κορίτσια να ντρέπονται να ταυτιστούν με αυτό.

Η μισανδρία και ο φεμινισμός σήμερα

Είμαστε οικείοι με τον όρο «μισογυνισμός». Τι συμβαίνει όμως με τον όρο «μισανδρία»; Είδαμε παραπάνω τις απόψεις των Greer και Millet αναφορικά με τον ρόλο του άνδρα στην υποταγή της γυναίκας, θεωρίες οι οποίες θα μπορούσαν πιθανόν να χαρακτηριστούν εχθρικές απέναντι στους άνδρες. Για να υπάρχει μια αντικειμενική αντιμετώπιση στα ζητήματα που πραγματευόμαστε, θα πρέπει να εξερευνήσουμε την πλευρά της μισανδρίας, και την παράμετρο του γυναικοκεντρισμού, υπό την «ομπρέλα» του φεμινισμού. Ο Μπαμπινιώτης (2008, σελ. 1109) ορίζει τον μίσανδρο ως αυτόν που αποστρέφεται τους άνδρες, το αντίθετο δηλαδή του μισογύνη. Οι Nathanson και Young (2006, σσ. 388-391) στο βιβλίο τους *Legalizing Misandry* παρουσιάζουν αυτήν την διαφορετική όψη του φεμινισμού. Αναφέρονται στην έννοια του «γυναικοκεντρισμού», την κοσμοθεωρία δηλαδή πως ο κόσμος περιστρέφεται γύρω από τις γυναίκες, το αντίθετο του «ανδροκεντρισμού». Ο γυναικοκεντρισμός (*gynocentrism*) συμβάλλει στις συστημικές διακρίσεις εις βάρος των ανδρών σε θέματα νομικής φύσης, με τις γυναίκες ακαδημαϊκούς να έχουν συμβάλλει και αυτές σε τέτοιου τύπου διακρίσεις. Οι συγγραφείς παρόλα αυτά δηλώνουν πως η μισανδρία δεν συνδέεται απαραίτητα με τον γυναικοκεντρισμό, αφού οι άνθρωποι μπορούν να ενδιαφέρονται για τα συμφέροντα τους, χωρίς απαραίτητα να αρνούνται τα δικαιώματα άλλων, πόσο μάλλον να τους μισούν. Γυναικοκεντρικές είναι οι φεμινίστριες που αφιερώνουν την ζωή τους στον σκοπό του κινήματος, αλλά και πάλι αυτό δεν σημαίνει πως είναι και μίσανδρες. Κάποιες γυναίκες μπορούν να εξελιχθούν σε μίσανδρες, όταν η ιδεολογία τους περιλαμβάνει όχι μόνο ουσιοκρατία (*essentialism*), την εστίαση στο «εμείς» και των «δικών μας» αναγκών, αλλά και την διαρχία ή δυϊσμό (*dualism*), την εστίαση σε «αυτούς» και τα «δικά τους» ελαττώματα. Η πιθανότητα της μετάβασης μιας γυναικοκεντρικής γυναίκας σε μίσανδρη παρουσιάζεται με έναν συλλογισμό: αν ο κόσμος περιστρέφεται γύρω από τις γυναίκες,

τότε οι μη-γυναίκες (οι άνδρες δηλαδή), δεν χρησιμεύουν σε κάτι πέραν της σεξουαλικής ευχαρίστησης ή αναπαραγωγής, μια ιδεολογία που μπορεί να μετατρέψει τον άνδρα από «αχρείαστο», σε κακό. Όπως αναφέρεται στο βιβλίο τους (Nathanson και Young, 2006, σσ. 388-391), η συγκαλυμμένη μισανδρία στις τρέχουσες πολιτικές συνθήκες, είναι δύσκολο να εντοπιστεί, με τους ίδιους τους άνδρες να δυσκολεύονται να την δουν, όπως κάποτε δυσκολεύονταν οι γυναίκες να δουν τις διακρίσεις εις βάρος τους.

Οι συστημικές διακρίσεις σε βάρος των ανδρών μεταδίδονται και αυτές μέσω του πολιτισμού και του κράτους, κάτι που μπορούμε να παρατηρήσουμε σε νομικές διαδικασίες που αφορούν την επιμέλεια ενός παιδιού, που κατά κανόνα πάει στην μητέρα, ή περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, όπου συνήθως οι άνδρες ταυτοποιούνται ως οι δράστες. Οι νομικές διακρίσεις λειτουργούν υποσυνείδητα, με τις φεμινίστριες να είναι αρνητικά προκατειλημμένες απέναντι στους άνδρες, με τους τελευταίους να πληρώνουν το τίμημα για αποφάσεις που ευνοούν τις γυναίκες. Ακόμη και οι οπαδοί του φεμινισμού ισότητας (*egalitarian feminists*) που ενδιαφέρονται για όλη την κοινωνία, δεν θεωρούν συχνά πως οι άνδρες μπορεί πράγματι να δεχθούν πλήγματα λόγω της δύναμης που ήδη έχουν. Κάποιοι άνδρες πολιτικοί ή πανεπιστημιακοί άλλωστε, για χάρη κάποιων παραπάνω ψήφων ή προκειμένου να γίνουν αρεστοί και να χαίρουν της έγκρισης των γυναικών, θα κοιτάζουν από την άλλη πλευρά στις διακρίσεις εις βάρος τους (Nathanson και Young, 2006, σσ. 390-393).

Ας αναλογιστούμε την λογική της διαρχίας που επιφέρει τις διακρίσεις, και τα αντίστροφα σεξιστικά στερεότυπα: αν «εμείς» οι γυναίκες, είμαστε οι καλές, τότε «αυτοί» οι άνδρες είναι οι κακοί. Συνεπώς στην περίπτωση της επιμέλειας του παιδιού, «αυτοί» δεν αξίζουν την εμπιστοσύνη μας να έχουν τα παιδιά, οπότε «εμείς» που αξίζουμε να έχουμε τον νόμο με το μέρος μας, βρισκόμαστε υψηλότερα στην ηθική ιεραρχία. Μια τέτοια λογική σαφώς και επιφέρει έναν κυνισμό, μια νέα μορφή προκαταλήψεων και στερεοτύπων, αφού δεν είναι εφικτό όλοι οι άνδρες ανεξαιρέτως να είναι ακατάλληλοι γονείς ή σύζυγοι, ή να χτυπούν, ή να εγκαταλείπουν, τις γυναίκες και τα παιδιά τους. Οι άνδρες δηλαδή αντί να είναι αθώοι μέχρι απόδειξης του αντιθέτου, καθίστανται ένοχοι μέχρι να αποδειχθούν αθώοι. Γυναίκες που διαφωνούν με αυτήν την συλλογική αντιμετώπιση των ανδρών, συχνά χαρακτηρίζονται από φεμινίστριες ως θύματα «ψευδούς συνείδησης». Ρεύματα φεμινιστών αντιμετωπίζουν τους άνδρες και τις γυναίκες ως τάξεις, χωρίς να δίνουν βάρος στην μονάδα, με έντονο το αίσθημα της επανάστασης για να οδηγηθεί η κοινωνία σε νέες κατευθύνσεις, την ανυπομονησία μέχρι να συμβεί, αλλά και τον ουτοπισμό. Ο ουτοπισμός παρουσιάζει την εικόνα ενός κόσμου που θα κάνει στροφή 180° και οι γυναίκες δεν θα χρειάζεται να φοβούνται τους άνδρες και την βία, απολαμβάνοντας την ελευθερία τους, χωρίς να χρειάζεται πιθανότατα να ζουν μαζί τους καν. Αυτή η κατάσταση παρόλα αυτά είναι μια ουτοπία μόνο για το ένα φύλο, όχι και για τα δύο (Nathanson και Young, 2006, σσ. 392-394).

Τέταρτο κύμα και «μόδα»

Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα, ξέσπασε στις διαδικτυακές συζητήσεις μεταξύ των φεμινιστριών πως η μετά-φεμινιστική εποχή ήταν η εποχή όπου οι γυναίκες έχουν ήδη νικήσει, δεν χρειάζεται να παλέψουν για κάτι άλλο, και πλέον ο φεμινισμός είχε

καταλήξει να είναι υπερβολικά εχθρικός απέναντι στους άνδρες και άσχετος με τα σημερινά προβλήματα των γυναικών. Η Mangan (2019, σσ. 440-445) αναφέρει πως κάποιοι επικριτές του κινήματος δήλωσαν πως όλες αυτές οι δεκαετίες αγώνων, δεν είχαν κανέναν άλλον σκοπό πέρα από την προσπάθεια των γυναικών να επιβάλλουν την κυριαρχία τους στους άνδρες. Την δεύτερη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα, από το 2010 και έπειτα, ο φεμινισμός ξεκίνησε να ανασυγκροτείται. Ξεκίνησαν να ακούγονται νέες φωνές που ευνοούσαν την αρμονική συνεργασία μεταξύ των δύο κοινωνικών φύλων, ενώ ακόμη επικρατούσαν σε αρκετούς τομείς και χώρες «δύο μέτρα και δύο σταθμά». Η μάχη για την ισότητα συνεχίζεται σε περιοχές που κάποια αυτονόητα δικαιώματα δεν έχουν κατακτηθεί: για παράδειγμα οι γυναίκες στην Σαουδική Αραβία που κατάφεραν μόλις το 2018, μετά από 30 χρόνια αγώνων, να μπορούν να έχουν το δικαίωμα να οδηγήσουν. Στις δυτικές χώρες οι γυναίκες ανανεώνουν την προσπάθεια γεφύρωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, αλλά και των διακρίσεων μεταξύ των λευκών, έγχρωμων και μαύρων γυναικών. Παρόλα αυτά στο άρθρο της Barroso αναφορικά με την έρευνα που πραγματοποίησε το Pew Research Center (2020), το 64% των συμμετεχόντων θεωρεί τον φεμινισμό ενδυναμωτικό, παράλληλα όμως ένα 45% τον θεωρεί πολωτικό, και ένα 30% ξεπερασμένο.

Σύμφωνα με τις Black και συν. (2019, σελ. 240), το τρίτο κύμα φεμινισμού ξεκίνησε την δεκαετία του 1990 και τελείωσε περίπου το 2012. Μήπως οι νέες συνθήκες σημαίνουν πως πλέον το τέταρτο κύμα φεμινισμού ξεκίνησε να αναπτύσσεται online; Η δυναμική είσοδος του διαδικτύου και της τεχνολογίας στη ζωή μας από την αρχή της δεκαετίας του 2010 προσέλκυσε και την νέα γενιά. Στο άρθρο της η Barroso (2020) παρατηρεί πως εν έτει 2020, 6 στις 10 γυναίκες στην Αμερική δηλώνουν πως η λέξη «φεμινίστρια» τις περιγράφει πολύ (19%) ή αρκετά (42%) καλά. Παρατηρείται επίσης πως το 72% των γυναικών που έχουν τουλάχιστον ένα πτυχίο πανεπιστημίου ή παραπάνω συμφωνούν με το παραπάνω, σε αντίθεση με το ποσοστό αυτών με λιγότερη μόρφωση που σημειώνουν ποσοστό 56%. Ακόμη ένα σημαντικό στοιχείο είναι η διαφορά στις ηλικίες, με τις ηλικίες 18-29 να έχουν ποσοστό συμφωνίας 68% σε αντίθεση με τις ηλικίες 50-64 με 57%. Πολλά μέλη αυτής της νέας γενιάς έχουν μεγαλώσει σε ένα περιβάλλον ισότητας μεταξύ δεύτερου και τρίτου κύματος, και αν αντιμετωπίσουν διάκριση ή βιώσουν μια ανισότητα εις βάρος τους, υψώνουν την φωνή τους και είναι διατιθέμενα να παλέψουν, χρησιμοποιώντας πλέον και φεμινιστικά άρθρα που αναρτούν στο διαδίκτυο, ή αξιοποιώντας τις δυνατότητες μέσω κοινωνικής δικτύωσης όπως το Facebook ή το Twitter. Όπως καταγράφει η Mangan (2019, σσ. 440-445) η χρήση των διαδικτυακών παροχών ξεκίνησε ήδη από το 2004 με την Jessica Valenti να ιδρύει το blog «Feministing», που έφερε στο φως διάφορα φεμινιστικά προβλήματα, έχοντας παράλληλα και εύκολη προσβασιμότητα, δίνοντας το έναυσμα για πολλούς τέτοιους ιστότοπους να πάρουν την σκυτάλη και να δηλώσουν την παρουσία τους μέχρι και σε θέματα που αφορούν σεξουαλική παρενόχληση. Κινήματα που προωθήθηκαν με σύγχρονα μέσα για να βοηθήσουν είναι το #BringBackOurGirls, που αφορούσε την απαγωγή κοριτσιών στην Νιγηρία και υποστηρίχθηκε από την πρώην Πρώτη Κυρία των Ηνωμένων Πολιτειών Michelle Obama, αλλά και το #MeToo που έστρεψε την προσοχή στην σεξουαλική παρενόχληση πίσω από τα λαμπερά φώτα του Hollywood, με πολλές

διασημότητες να μοιράζονται τις δικές τους ιστορίες, κίνημα που έφτασε και το 2021 στην Ελλάδα.

Παρά τις θετικές εξελίξεις στον τομέα του φεμινισμού, η τρέχουσα εποχή εγκυμονεί έναν σημαντικό κίνδυνο: την μόδα. Μήπως το νέο κύμα του φεμινισμού, αν και έφερε νέους υποστηρικτές, δημιούργησε μια μόδα με αμφίβολα κίνητρα; Όσοι εμφανίζονται ως φεμινιστές στοχεύουν σε κάτι, ή απλώς ακολουθούν ένα πλήθος; Μήπως οι ενδείξεις θαυμασμού σε γυναίκες ή η δημοσίευση φωτογραφιών με πορείες την 8^η Μαρτίου, στοχεύουν σε πολυάριθμα «μου αρέσει» στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, παρά στην δήλωση ενστερνισμού των στόχων και των πιστεύω του φεμινισμού; Μέχρι και η εταιρεία Dior λάνσαρε ένα λευκό μπλουζάκι για την ανοιξιάτικη συλλογή της το 2017, με την φράση «*We should all be feminists*». Αρχικά το να γίνει κάποιος «mainstream», ή ένα με το όλο, θα σήμαινε πως ο φεμινισμός είναι ξεπερασμένος. Παρόλα αυτά η βιομηχανία της μόδας τον χρησιμοποιεί, πιθανότατα αποδυναμώνοντας την δυναμική του, για να αυξήσει τα έσοδα της, με χαρακτηριστικό παράδειγμα το προαναφερθέν κοντομάνικο μπλουζάκι που κόστιζε 710\$, το οποίο εξαντλήθηκε. Η επέκταση του φεμινισμού με τέτοια μορφή, και διαφόρων «φεμινιστικών» σλόγκαν, δημιουργούν μια αμφισημία ως προς το νόημα που μεταφέρεται από τους διάσημους ή τις εταιρείες καλλυντικών και ρούχων προς τους νέους. Αυτή θα είναι μια παράμετρος που θα εξεταστεί στην παρακάτω έρευνα, αναζητώντας το κατά πόσο οι συμμετέχοντες ενστερνίζονται την άποψη πως ο φεμινισμός είναι πλέον περισσότερο μόδα, παρά ιδεολογία.

Ισότητα των φύλων, Ισοτιμία των φύλων και γυναικεία χειραφέτηση

Οι όροι και η σύνδεση τους

Για τα Ηνωμένα Έθνη (2020) «*η ισότητα των φύλων (gender equality) δεν είναι μόνο ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά μια απαραίτητη βάση για έναν ειρηνικό, ακμάζων και βιώσιμο κόσμο*», μια άποψη που υποστηρίζεται και στην Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες (CEMR, 2011), δηλώνοντας πως «*αυτό το δικαίωμα πρέπει να εφαρμόζεται από τις τοπικές και τις περιφερειακές αρχές σε όλους τους τομείς των αρμοδιοτήτων τους, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσής τους να εξαλείψουν τις έμφυλες διακρίσεις, άμεσες ή έμμεσες*». Στην Χάρτα αναφέρεται επίσης πως «*η Ισότητα των Φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλους και όλες καθώς και στοιχειώδη αξία για κάθε δημοκρατία. Προκειμένου να διασφαλιστεί αυτό το δικαίωμα, δεν απαιτείται μόνο η νομική αναγνώρισή του, αλλά και η εφαρμογή του σε όλους τους τομείς της ζωής: τον πολιτικό, τον οικονομικό, τον κοινωνικό και τον πολιτιστικό*». Είναι εμφανές συνεπώς, βάσει των παραπάνω, πως ο ρόλος της πολιτικής και της πολιτείας σε ζητήματα ισότητας των φύλων, σε όλες τις πτυχές της ζωής των μελών του κοινωνικού συνόλου, είναι καταλυτικός.

Ξεκινώντας από το παρελθόν, παρατηρούμε πως στην κατανομή των ατόμων στις κοινωνικό-οικονομικές τάξεις (όπως ορίζονται από τον Μαρξ), μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του 1980, οι περισσότεροι αγνοούσαν τις γυναίκες. Μια από τις πρώτες αναφορές στην παράληψη του κοινωνικού φύλου έγινε από τον Goldthorpe το 1983 (όπως αναφέρεται στην Walby, 1991, σσ. 8-9) ο οποίος θεωρεί πως οι γυναίκες

παραλείπονται από την κοινωνική κατάταξη επειδή η δική τους κοινωνική θέση καθορίζεται από αυτήν του «άνδρα του σπιτιού», είτε του πατέρα είτε του συζύγου τους, συνεπώς δεν αφορά την μονάδα αλλά το οικογενειακό σύνολο. Επιπλέον θεωρεί πως η απασχόληση των γυναικών είναι υπερβολικά περιορισμένη συγκριτικά με των συζύγων τους, και κινούνται μεταξύ ανεργίας και εργασίας, αναλόγως των οικιακών τους υποχρεώσεων. Αυτή η αιτιολογία είναι σαφώς προβληματική, αφού δεν υπάρχει μόνο η μορφή της παραδοσιακής πυρηνικής οικογένειας, αλλά και μορφές οικογενειών, όπως η μονογονεϊκή με μια μητέρα, όπου δεν υφίσταται ο «άνδρας του σπιτιού». Επιπλέον η συμβολή της γυναίκας μέσω της εργασίας της δεν μπορεί να θεωρηθεί αμελητέα, αφού σε πολλές περιπτώσεις το εισόδημα που προσφέρει σώζει την οικογένεια από την φτώχεια. Ένα ακόμη γεγονός που έκανε τους φεμινιστές να επιστήσουν την προσοχή στις σχέσεις των κοινωνικών φύλων μέσω της κοινωνικής τάξης ήταν και η άνιση κατανομή εργασιών στο σπίτι. Οι γυναίκες ξόδευαν παραπάνω χρόνο στο νοικοκυριό, ακόμη κι αν είχαν εργασία, είχαν πρόσβαση σε λιγότερα αγαθά, και πληρώνονταν λιγότερα χρήματα. Σε αυτήν την περίπτωση χρειάζεται ένας συνδυασμός οπτικών για την επίλυση του προβλήματος, της πατριαρχίας, αλλά και του καπιταλισμού.

Η έννοια της ισοτιμίας των φύλων (*gender equity*), όπως αναφέρεται από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2021) αλλά και από τα Ηνωμένα Έθνη, είναι ένας όρος που δεν μπορεί να ευδοκιμήσει πλήρως και να ευθυγραμμιστεί με τα ζητούμενα της ισότητας των φύλων. Στην ισοτιμία, οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές ανάγκες και ισχύ, και αυτές οι διαφορές θα πρέπει να εντοπισθούν για να εξαλειφθεί η μεταξύ τους ανισότητα. Στην έννοια αυτή περικλείεται το σκεπτικό της ίσης ή διαφορετικής μεταχείρισης, ώστε να είναι ισοδύναμη των δικαιωμάτων, υποχρεώσεων και ευκαιριών του κάθε φύλου. Δηλώνει επιπλέον και μία πλευρά ερμηνείας μιας «κοινωνικής δικαιοσύνης», συνήθως βασισμένη σε παραδόσεις, έθιμα, θρησκεία ή κουλτούρα. Ο συγκεκριμένος όρος μπορεί να διαιωνίσει στερεότυπα αναφορικά με τον ρόλο των γυναικών στην κοινωνία, αφού υποδηλώνει πως οι γυναίκες πρέπει να χαίρουν δίκαιης μεταχείρισης αναλόγως των ρόλων που έχουν στην κοινωνία. Συνεπώς όποτε χρησιμοποιείται αυτός ο όρος αντί της ισότητας θα πρέπει να διασφαλίζεται πως δεν κλείνει τις οδούς για συζήτηση περί διακρίσεων. Εντοπίζοντας τα παραπάνω, στην Διάσκεψη στο Πεκίνο το 1995 (Beijing conference) αποφασίστηκε να χρησιμοποιείται ο όρος *ισότητα* αντί *ισοτιμίας*.

Τα ζητήματα του φύλου, της ισοτιμίας και της ισότητας, αλλά ο όρος της χειραφέτησης των γυναικών (*women empowerment*) αναλύονται και από το Ταμείο των Ηνωμένων Εθνών για τον Πληθυσμό (United Nations Population Fund – UNFPA, 2021). Στόχος του είναι όλος ο πληθυσμός, ειδικότερα οι γυναίκες και τα νεαρότερα άτομα, να έχουν πρόσβαση σε υψηλού επιπέδου υπηρεσίες υγείας, που περιλαμβάνουν και την σεξουαλικότητα, προκειμένου να μπορούν να είναι πληροφορημένα και να μπορούν να κάνουν συνειδητές επιλογές για την σεξουαλικότητα και τον οικογενειακό προγραμματισμό τους. Όπως διευκρινίζεται και από αυτόν τον οργανισμό, ο όρος φύλο (*gender*) δεν αντικατοπτρίζει μόνο την βιολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά έχει και οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική χροιά. Οι διαφορετικές προσδοκίες που υπάρχουν για τα δύο φύλα ως προς τον τρόπο ένδυσης ή συμπεριφοράς τους,

προσδοκίες που επηρεάζονται από την σφαίρα της οικογένειας, της κοινωνίας αλλά και του εργασιακού περιβάλλοντος, καθιστούν σε πολλές περιπτώσεις τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση, αναδεικνύοντας το ζήτημα της γυναικείας χειραφέτησης.

Η κεντρική ιδέα και στόχος πίσω από την χειραφέτηση των γυναικών είναι πως οι γυναίκες παίρνουν τον έλεγχο της ζωής τους, χτίζουν την αυτοπεποίθησή τους, διευρύνουν τις επιλογές τους, και αποκτούν πρόσβαση και έλεγχο σε πόρους, αλλάζοντας τις καταστάσεις που ευνοούν την διάκριση και ανισότητα βάσει φύλου. Όπως αναφέρεται και στα Ηνωμένα Έθνη (2001, σσ. 1-2), η χειραφέτηση των γυναικών είναι το ίδιο σημαντική με τον στόχο, που είναι η ισότητα μεταξύ των φύλων. Μπορεί η διαδικασία της χειραφέτησης να ξεκινάει από την γυναίκα, αλλά είναι απαραίτητη και η βοήθεια από το αρσενικό φύλο. Η ενδυνάμωση της θέσης της γυναίκας δεν εξισώνεται με τον εκμηδενισμό του άνδρα, αλλά επιχειρεί να μοιράσει τις νέες δυνατότητες, ώστε τα φύλα να γίνουν καλύτερα δουλεύοντας μαζί.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, το UNFPA, και το EIGE, οι όροι ισοτιμία, ισότητα και χειραφέτηση αντικατοπτρίζουν τρεις αλληλένδετες αλλά διαφορετικές καταστάσεις. Η ισότητα δεν σημαίνει πως όλοι είναι το ίδιο, αλλά πως όλοι έχουν ίσες ευκαιρίες στην ζωή τους, χωρίς να επηρεάζονται από το φύλο τους. Η ισοτιμία των φύλων αφορά την δίκαιη συμπεριφορά απέναντι στις γυναίκες και στους άνδρες, μια πρακτική που μπορεί να οδηγήσει στην ισότητα. Η ισότητα περικλείει τις ίσες ευκαιρίες, την ίση κατανομή των αγαθών και πόρων. Όταν υπερισχύει η ανισότητα, στον μεγαλύτερο βαθμό οι γυναίκες είναι αυτές που αποκλείονται ή υποτιμώνται σε οικονομικά και κοινωνικά ζητήματα, ή και ζητήματα σχετικά με την λήψη αποφάσεων. Σε τέτοιες περιπτώσεις καλείται να λάβει δράση η χειραφέτηση των γυναικών, για να εντοπίσει τις αδικίες εις βάρος των γυναικών, και να τους δώσει δύναμη να αποκτήσουν μεγαλύτερη αυτονομία και έλεγχο της ζωής τους.

Πως μπορεί να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων; Αποτελεί η ισότητα μια πολυτέλεια ή μια αυτονόητη συνθήκη για όλα τα μέλη των Ηνωμένων Εθνών, της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή όλου του κόσμου; Η ανάγκη εύρεσης μιας τέτοιας στρατηγικής άρχισε να αναπτύσσεται την δεκαετία του 1970, με διεθνείς οργανισμούς όπως τα Ηνωμένα Έθνη και την Ευρωπαϊκή Ένωση να φέρνουν στο προσκήνιο την προστασία των δικαιωμάτων της γυναίκας, και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων. Όπως αναφέρουν οι Γκερμότση, και συν. (2017, σσ. 28-30) η πρώτη αναφορά περί κατάργησης των διακρίσεων λόγω φύλου ψηφίστηκε από την Γενική Συνέλευση του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών στην Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (Universal Declaration of Human Rights) το 1948, ενώ από την ίδια υιοθετήθηκε επίσης τον Δεκέμβριο του 1979 η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των γυναικών (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW), ένα από τα σημαντικότερα κείμενα που αφορά την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας παγκοσμίως, με κύριους στόχους την κατάργηση των ανισοτήτων λόγω φύλου και την υιοθέτηση μέτρων για να επιτευχθεί η ανάπτυξη των γυναικών σε όλους τους τομείς. Μερικά από τα σημαντικότερα σημεία του CEDAW είναι νομοθετικές ρυθμίσεις αναφορικά με τις διακρίσεις κατά των γυναικών, την αλλαγή προτύπων,

στερεοτύπων και προκαταλήψεων που αφορούν την κοινωνικοπολιτιστική συμπεριφορά ανδρών και γυναικών, με χαρακτηριστικό την αναγνώριση της κοινής ευθύνης των δύο φύλων στην ανατροφή των παιδιών, ίσα δικαιώματα στον γάμο, την υγεία, την εκπαίδευση, το ίσο δικαίωμα πολιτικής ψήφου και εκπροσώπησης, και μέτρα κατά της σεξουαλικής εκμετάλλευσης των γυναικών (1979, όπως αναφέρεται στις Γκερμότση, et al., 2017, σσ. 28-30) .

Την περίοδο αυτή, η ισοτιμία των φύλων αναδύεται ως μια πιο ανοιχτού τύπου ισότητα, ξεπερνώντας τους πολιτικούς στόχους και την διανομή πόρων, εφιστώντας προσοχή στην εκπροσώπηση των γυναικών ως προς την ταυτότητα, του ρόλους και την συμμετοχή τους στην λήψη αποφάσεων, με την προσέγγιση των Γυναικών στην Ανάπτυξη (Women in Development – WID). Σε αυτήν εντάσσονται δύο οπτικές: η πιο νεωτεριστική που ανοίγει μια πόρτα στις γυναίκες που ήταν ευάλωτες και υποτιμημένες, και την φιλελεύθερη που ωθεί τις γυναίκες στην ανάπτυξη μέσω αυξημένης συμμετοχής στην επαγγελματική απασχόληση και την διαδικασία λήψης αποφάσεων. Μετά το 1990 αναδύθηκε η προσέγγιση του Κοινωνικού Φύλου και της Ανάπτυξης (Gender and Development - GAD), όπου δίνεται βάρος στον ρόλο της δύναμης και την σημασία των έμφυλων σχέσεων, από τον πολιτισμό μέχρι το σπίτι, τις κοινωνικές σχέσεις και την νομοθεσία (O’Harra, 2010).

Οι στρατηγικές και το gender mainstreaming

Στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995) εμφανίστηκε για πρώτη φορά η έννοια του gender mainstreaming, χωρίς ακόμη να εφαρμοστεί. Η στρατηγική που προωθεί το *gender mainstreaming* (η ένταξη της διάστασης του φύλου) καλύπτει δράσεις στον πολιτικό, νομικό, επιστημονικό και οικονομικό τομέα, με εφαρμογή νομοσχεδίων και νομοθεσιών, πραγματοποίηση ερευνών και σχεδιασμών, και κατανομή πόρων. Το 1994 συστάθηκε η Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (Steering Committee for Equality Between Women and Men) από το Συμβούλιο της Ευρώπης, η οποία υιοθέτησε την έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου, και ήταν υπεύθυνη για την λήψη των αντίστοιχων μέτρων ισότητας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει το gender mainstreaming ως «την ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών (σχεδιασμός, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση) με την οπτική της προώθησης της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών. Επιπλέον, σημαίνει την αποτίμηση του βαθμού επίδρασης των πολιτικών στη ζωή και τη θέση των γυναικών και των ανδρών, καθώς και τη λήψη ευθύνης για τον επαναπροσδιορισμό τους, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο. Επομένως, αποτελεί τον τρόπο με τον οποίο η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να γίνει απτή πραγματικότητα στη ζωή και των δύο φύλων, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες για όλους/όλες, καθώς και να πραγματοποιηθεί ένα κοινό όραμα σταθερής ανθρώπινης ανάπτυξης». Ο ΟΗΕ το ορίζει ως εξής: «Η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι η διαδικασία αποτίμησης των επιπτώσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες κάθε προγραμματισμένης δράσης, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των πολιτικών ή των προγραμμάτων, σε κάθε τομέα και σε όλα τα επίπεδα. Είναι μια στρατηγική, προκειμένου

να καταστούν τα ζητήματα και οι εμπειρίες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών μια ολοκληρωμένη διάσταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης πολιτικών και προγραμμάτων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό τομέα), ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να επωφελούνται ισότιμα και να μη διαιωνίζεται η ανισότητα. Απώτερο στόχο αποτελεί η επίτευξη της ισότητας των φύλων.» (όπως αναφέρονται στις Γκερμोटσή, et al., 2017, σσ. 46).

Το gender mainstreaming καθίσταται ως κύρια παγκόσμια στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των κοινωνικών φύλων το 1995 στο Πεκίνο, στην Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες (Fourth United Nations World Conference on Women). Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών (Economic and Social Council - ECOSOC) έθεσε σημαντικές αρχές για το gender mainstreaming, με τον Γενικό Γραμματέα να στέλνει το 1997 ένα γράμμα σε όλους τους ηγέτες των μελών του οργανισμού με σχετικές οδηγίες. Το 1996 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύτηκε να προχωρήσει στην υλοποίηση των ιδεών του gender mainstreaming και να τις εντάξει στους κοινωνικούς και πολιτικούς στόχους της, με την Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 να επισφραγίζει την ισότητα των φύλων ως μια βασική προτεραιότητα της Ένωσης. Προκειμένου μάλιστα να βεβαιωθεί για την αποτελεσματική εφαρμογή των οδηγιών της, η Επιτροπή δημιούργησε μια στρατηγική αναφορικά με τις επιπτώσεις του gender mainstreaming σε κοινωνικοπολιτικό επίπεδο (*gender impact assessment*). Όπως αναφέρουν οι Γκερμोटσή και συν. (2017, σσ. 29-31), το 1999 ο συνδυασμός του gender mainstreaming με δράσεις υπέρ των γυναικών σε όλα τα μέτρα, έδωσε σημαντική ώθηση στην εφαρμογή της ισότητας των φύλων.

Στην Έκτη Σύνοδο των Υπουργών της Κοινοπολιτείας Υπεύθυνη για τις Γυναίκες / Ισότητα των Φύλων (Sixth Meeting of Commonwealth Ministers Responsible for Women's/Gender Affairs) το 2000 στην Ινδία, ενθαρρύνθηκε η ανάπτυξη δημοσιεύσεων και μέτρων που θα ταίριαζαν στις ανάγκες του κάθε κράτους μέλος. Η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθέτησε τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (Roadmap for equality between women and men) το 2006, εντάσσοντας νέες δράσεις για την ισότητα στις ήδη επιτυχημένες, επιβεβαιώνοντας την αποτελεσματικότητα της διπλής στρατηγικής που είχε εφαρμοστεί μέχρι το 2005. Την ίδια χρονιά υιοθετήθηκε και το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων, το οποίο εστίαζε στην ενίσχυση των δράσεων ως προς την γυναικεία επιχειρηματικότητα και την καταπολέμηση των στερεοτύπων λόγω φύλου στην επαγγελματική απασχόληση. Καταρτίζεται επιπλέον και ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες (Charter for Equality of Women and Men in Local Life), με την κάθε υπογράφουσα υπεύθυνη τοπική αρχή να δεσμεύεται να δημιουργήσει ένα Πρόγραμμα δράσης για την Ισότητα των Φύλων, υλοποιώντας τις δεσμεύσεις που αναγράφονται στον Χάρτη (Γκερμोटσή, et al., 2017, σσ. 28-34).

Οι 5 αρχές της ένταξης της διάστασης του φύλου είναι οι εξής (όπως αναφέρονται στο Office for Gender Mainstreaming, 2021, και στις Γκερμोटσή, et al., 2017, σσ. 48-49).

- Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας (Gender-Sensitive Language): κείμενα που απευθύνονται και στα δύο φύλα, όπως διαφημίσεις, δηλώσεις, δημοσιεύσεις στο

διαδίκτυο, κ.α., θα πρέπει να φροντίζουν να είναι ισάξια ορατοί και οι άνδρες και οι γυναίκες, δίνοντας προσοχή και στον τρόπο που απεικονίζονται τα φύλα.

- Συλλογή και ανάλυση δεδομένων κατά φύλο (Gender-specific data collection and analysis): κατά την συλλογή και ανάλυση δεδομένων θα πρέπει να γίνεται παρουσίαση τους βάσει φύλου, αποτελώντας βάση για τα συμπεράσματα, ενώ θα πρέπει να αναφέρονται και παράγοντες όπως η ηλικία, η εθνικότητα, το εισόδημα, και το μορφωτικό επίπεδο.
- Ίση πρόσβαση και αξιοποίηση των υπηρεσιών (Equal access to and utilization of services): οι υπηρεσίες και τα αγαθά θα πρέπει να αξιολογούνται ως προς τις διαφορετικές επιπτώσεις τους στα δύο φύλα, ενώ είναι σημαντικό να διευκρινιστεί για την κάθε περίπτωση ποιος την χρησιμοποιεί (άνδρας, γυναίκα, ή και οι δύο;), ποιοι είναι οι πελάτες, ποια είναι η ομάδα-στόχος του προϊόντος (target group), αν τα φύλα έχουν διαφορετικές ανάγκες, ποιος επωφελείται περισσότερο, κ.α..
- Ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (Women and men are equally involved in decision making): υπάρχουν στόχοι, και πρέπει να ενισχυθούν και από στρατηγικές, για να επιτευχθεί η ισότητα μεταξύ των φύλων σε όλα τα επίπεδα που αφορούν την διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτές οι δράσεις επηρεάζουν και περιπτώσεις ομαδικών αναθέσεων εργασιών και την συγκρότηση επαγγελματικών ομάδων, ενώ γενικότερα ο επαγγελματικός τομέας πρέπει να αποφεύγει τις διακρίσεις βάσει φύλου και να μην θέτει έμφυλα εμπόδια.
- Ίση μεταχείριση ενσωματωμένη στις διαδικασίες συντονισμού και υλοποίησης (Equal treatment is integrated into steering processes): κατά την κατάρτιση προϋπολογισμού με την οπτική του φύλου (gender budgeting) δίνοντας προσοχή στις διαφορετικές συνθήκες και ανάγκες των φύλων, ενισχύεται το ποσοστό επιτυχίας, η αποτελεσματικότητα, και η μέγιστη αξιοποίηση προσωπικού και πόρων. Όλοι οι στόχοι που συνδέονται με ανθρώπινο δυναμικό σε επίπεδο πλήρους ισότητας θα πρέπει να παρουσιάζονται και βάσει φύλου, ενώ θα πρέπει να υπάρχει και μια ρουτίνα αξιολόγησης των αποτελεσμάτων και των στρατηγικών βάσει φύλου, προκειμένου να εφαρμοστούν βελτιωμένες στρατηγικές και δράσεις.

Συνοψίζοντας, η προσέγγιση ίσης μεταχείρισης των γυναικών (equal treatment perspective) προωθείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω τριών δράσεων: την νομοθετική, με την έκδοση των Οδηγιών που πρέπει να προσαρμοστούν στα κράτη-μέλη, την λήψη μέτρων, και την ένταξη του gender mainstreaming σε όλους τους τομείς. Για τις Γκερμότση και συν. (2017, σσ. 47-48) αυτές οι δράσεις πρέπει να αντιμετωπίζονται σαν σύνολο, αφού εξελίσσονται παράλληλα και βασίζονται η μια στην άλλη.

Το εργασιακό περιβάλλον (Workplace)

Από το τότε στο σήμερα και οι αιτίες των διακρίσεων

Ένας από τους πιο συνηθισμένους τομείς των κοινωνιών να προβάλλουν την διαφορετικότητα των ρόλων των φύλων, ειδικότερα των δυτικών, είναι ο τομέας της

εργασίας. Σε πληθώρα ανθρώπων επικρατεί ακόμη η γενική εικόνα από τα παλαιότερα χρόνια όπου ο άνδρας είναι «αυτός που φέρνει το φαγητό στο σπίτι» και η γυναίκα είναι η νοικοκυρά, η μητέρα, «αυτή που κρατάει το σπίτι». Ακόμη κι αν παλιότερα οι γυναίκες δούλευαν, θα ήταν κυρίως σε «υποστηρικτικούς» ρόλους, όπως βοήθεια στα χωράφια ή γραμματείς, και γενικότερα σε επαγγέλματα που δεν προσέφεραν το ίδιο επίπεδο κύρους με αυτό των ανδρών, ενώ από τότε δεν τους παρέχόταν η ίδια ικανότητα ανέλιξης.

Μέχρι την περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης για πολλές οικογένειες η κύρια πηγή εισοδήματος ήταν το σπίτι, όπως η απασχόληση με ένα χωράφι. Σε αυτήν την περίπτωση η γυναίκα και ο άνδρας του σπιτιού κατένειμαν τις δουλειές, αλλά αυτό που προσέφεραν στο σπίτι θεωρούταν το ίδιο σημαντικό. Με την έκρηξη της βιομηχανικής επανάστασης, οι άνδρες διεκδίκησαν τον ρόλο αυτού που φέρνει το ψωμί στο σπίτι, ενώ οι γυναίκες έμειναν πίσω συντηρώντας το, με την αμισθί πλέον δουλειά τους να υποτιμάται. Ακόμη κι αν επιχειρούσαν να δουλέψουν στην βιομηχανία, ο μισθός τους θα ήταν πολύ χαμηλότερος, καθώς η συνεισφορά τους στην δουλειά δεν εκλαμβανόταν ως το ίδιο σημαντική με αυτήν των ανδρών. Οι Black και συν. (2019, σσ. 161-164) αναφέρουν πως το 1972 ξεκίνησε από την Ιταλία μια εκστρατεία, η «Wages for Housework», η οποία ουσιαστικά προωθούσε την ιδέα του έμμισθου νοικοκυριού. Η Silvia Federici διατύπωσε το επιχείρημα πως για να εκτιμηθεί το προσόν των γυναικών να μπορούν να φροντίσουν το σπίτι και τα παιδιά, θα πρέπει να απαιτήσουν έναν επαρκή μισθό, έτσι ώστε να επωφεληθούν και οικονομικά. Η Federici βρήκε πολλές φεμινίστριες απέναντι της σε αυτήν την ιδέα, καθώς δεν θεώρησαν πως η πληρωμή των γυναικών για τις δουλειές του νοικοκυριού μπορεί πραγματικά να χτυπήσει την διάκριση των φύλων στον τομέα της απασχόλησης. Η «δεύτερη βάρδια» (second shift) όπως ονομάστηκε από την κοινωνιολόγο Arlie Russell Hochschild (όπως αναφέρεται στις Black, et al., 2019, σελ. 160), έχει ως αποτέλεσμα ένα οικονομικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών, αφού οι γυναίκες έχουν λιγότερο χρόνο για τον εαυτό τους και για να εξελίσσουν την καριέρα τους, συνεπώς καλό θα ήταν να είχαν πιο ευέλικτα ωράρια στην δουλειά, αν και το καλύτερο θα ήταν να αρχίσουν να μοιράζονται ίσα τις δουλειές του σπιτιού με τον σύντροφο τους.

Τα πράγματα ξεκίνησαν να αλλάζουν μετά τις δεκαετίες 1960-1970, την περίοδο του δεύτερου κύματος φεμινισμού, όπου οι γυναίκες ξεκίνησαν να πιστεύουν πως μπορούν να κάνουν ό,τι και οι άνδρες, και εισχώρησαν σε ανδροκρατούμενα επαγγελματικά πεδία. Μεταξύ των δεκαετιών 1960-1990, χάριν στην πρόοδο που έγινε με τα δικαιώματα των γυναικών σε πολλές χώρες, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ξεκίνησε να κλείνει, μια πρόοδος που έκτοτε επιβραδύνθηκε (Mangan, 2019, σσ. 480-483). Ακόμη κι αν σήμερα υπάρχουν αστυνομικές ή πυροσβέστριες, εξακολουθούν να μην βρίσκονται στο επιθυμητό ποσοστό ισότητας με τους άνδρες συναδέλφους τους. Κάποιες από αυτές τις διακρίσεις βασίζονται ασφαλώς σε διακρίσεις λόγω του φύλου, αλλά υπάρχει και η άποψη μιας «βιολογικής αδυναμίας», η οποία προσανατολίζεται κυρίως σε τρεις άξονες (Carter-Smith, et al., 2011, σσ. 17-23).

Ο πρώτος αφορά τις σωματικές δυνατότητες των γυναικών, όπως η δύναμη ή το μέγεθος τους, οι οποίες τις κάνουν λιγότερο αποδοτικές σε επαγγέλματα που εκπονούνται παραδοσιακά από άνδρες. Κατά μέσο όρο οι γυναίκες είναι πιο μικροκαμωμένες από τους

άνδρες, και έχουν μικρότερη μυϊκή μάζα. Στο επάγγελμα του πυροσβέστη για παράδειγμα, που απαιτείται να σηκώνει κάποιος βαριές αντλίες, ή να κουβαλάει ανθρώπους από φλεγόμενα κτίρια, θεωρητικά μια γυναίκα θα δυσκολευόταν να αποδώσει το ίδιο με έναν άνδρα. Αυτό δεν σημαίνει φυσικά, όπως ανέφεραν παραπάνω και οι Hofstede και συν. (2010, σσ. 137-140), πως δεν υπάρχουν και μικροκαμωμένοι άνδρες ή μεγαλόσωμες γυναίκες που αλλάζουν την προαναφερθείσα θεωρία.

Ο δεύτερος παράγοντας είναι το γεγονός πως οι γυναίκες, αν και ζουν παραπάνω από ότι οι άνδρες, αναφέρουν πιο συχνά περιπτώσεις ασθένειας, όπως δηλητηριάσεις μετά από έκθεση σε τοξικές ουσίες, ή μυοσκελετικά προβλήματα, κάτι που οι άνδρες εκμεταλλεύονται για να υπερισχύσουν. Έτσι λόγω των παραπάνω, αν και έχουν επίσης μικρότερο ποσοστό εργατικών ατυχημάτων, αξιοποιούν περισσότερο από τους άνδρες τις παροχές υγείας. Κάποιες υποθέσεις σχετικές με την συχνότητα αναφορών ασθενειών από τις γυναίκες είναι ότι μπορεί να σχετίζονται με την ψυχολογική τους κατάσταση, ή με ορμονικές διαταραχές που οφείλονται στην ίδια τους την βιολογική κατάσταση, ή σε μεγαλύτερο ποσοστό με τις ασχολίες τους στο σπίτι παρά με την δουλειά, ή με τις εργασιακές συνθήκες, ή ακόμη με έναν συνδυασμό βιολογικών αιτίων με πληρωμένες ή μη συνθήκες εργασίας.

Η τρίτη παράμετρος είναι η διαφορά του αναπαραγωγικού συστήματος, με το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα, που είναι η άδεια μητρότητας. Αν και κάποιες εταιρίες μπορεί να προσφέρουν άδεια πατρότητας προκειμένου να εργάζεται η μητέρα και να μένει στο σπίτι ο άνδρας, σπάνια θα το προτιμήσει η μητέρα. Επιπλέον λίγες είναι οι εγκυμονούσες που θα εργάζονται μέχρι την τελευταία στιγμή πριν γεννήσουν, κάτι για το οποίο ευθύνεται και το εργασιακό περιβάλλον. Ένα τοξικό περιβάλλον, με υψηλές θερμοκρασίες ή με ταχείς ρυθμούς, ή βαριές δουλειές, μπορεί να προκαλέσει από πόνους ή δυσμορφίες, μέχρι και αποβολή του εμβρύου.

Αν και πράγματι οι βιολογικές διαφορές επηρεάζουν σε ένα ποσοστό τις δυνατότητες των φύλων, δεν θα ήταν ορθό να προβαίνουμε σε αυθαίρετες υποθέσεις για τον κάθε εργαζόμενο λόγω αυτού. Οι απαιτήσεις μιας εργασίας θα πρέπει να σχετίζονται αποκλειστικά με το ίδιο το επάγγελμα, και όχι να ενισχύουν την διάκριση μεταξύ των ανδρών και γυναικών συμμετεχόντων. Σύμφωνα με μια μελέτη του Πανεπιστημίου του Τορόντο το 2016 (όπως αναφέρεται στις Black, et al., 2019, σσ. 154-156) οι άνδρες με τις γυναίκες υπαλλήλους έχουν διαφορετικές δυνατότητες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, αλλά οι φεμινιστές δεν θεωρούν πως αυτό είναι λόγος για να διαχωρίζονται τα επαγγέλματα σε γυναικεία και ανδρικά (*pink collar and blue collar work*). Ο επαγγελματικός διαχωρισμός (*occupational segregation*) προκαλεί την διαφορετική αξιολόγηση της δουλειάς των ανδρών και γυναικών. Ενδιαφέρον είναι το γεγονός πως τα επαγγέλματα που κυριαρχούνται από γυναίκες δεν έχουν τόσο υψηλό κοινωνικό στάτους, έχοντας ως συνέπεια να πληρώνονται λιγότερο από ότι οι άνδρες στα επαγγέλματα που κάνουν αυτοί, ακόμη κι αν ένα επάγγελμα απαιτεί παρόμοιο εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός, το μισθολογικό χάσμα και άλλες προκλήσεις
Όπως αναφέρει η Mangan (2019, σσ. 342-343) ο όρος *pink-collar* χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά την δεκαετία του 1970 για να αναφερθεί σε «γυναικείες» μη επαγγελματικές

δουλειές γραφείου. Σύντομα άρχισε να σημαίνει εργασία που γίνεται κυρίως από γυναίκες, όπως σερβιτόρες, νοσοκόμες ή καθαρίστριες σε σπίτια. Τέτοια επαγγέλματα πληρώνονταν λιγότερο από τα *blue-collar*, δηλαδή τα ανδρικά επαγγέλματα, και τα ανδροκρατούμενα *white-collar* (τα επαγγέλματα γραφείου και διοικητικής φύσης). Συγγραφείς όπως η Stallard, η Ehrenreich, η Sklar, και άλλες, ανέδειξαν τις επιπτώσεις στην γυναικεία φτώχεια, την μισθολογική ανισότητα, τον επαγγελματικό διαχωρισμό, αλλά και την άνιση κατανομή των εργασιών του νοικοκυριού. Στο βιβλίο τους περιγράφουν τα παραπάνω ως περιορισμούς στην γυναικεία αυτονομία, αποτυπώνοντας το *pink-collar ghetto* ως μια κατάσταση όπου οι γυναίκες δουλεύουν περισσότερο αλλά πληρώνονται λιγότερο, χωρίς προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Οι άνδρες επικεφαλής σπάνια θα ανέβαζαν τις γυναίκες σε ανώτερο βαθμό είτε στα λευκά ή στα μπλε επαγγέλματα, συμβάλλοντας στην ανικανότητά τους να σπάσουν την *γυάλινη οροφή*, έναν όρο που χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από την Marilyn Loden το 1978 για να περιγράψει τα αόρατα εμπόδια στην επιτυχία των γυναικών (1983, όπως αναφέρεται στην Mangano, 2019, σσ. 342-343).

Ακόμη μεγαλύτερος επαγγελματικός διαχωρισμός εμφανίζεται στην συμμετοχή γυναικών που ανήκουν σε μειονότητες, όπως μαύρες, ισπανικής, ή ινδιάνικης καταγωγής, σε ανδρικά επαγγέλματα (*blue collar professions*). Στην έρευνα των Yates και Rincon (2017, σσ. 2-3) που διεξήχθη σε γυναίκες μηχανικούς με ένα έως πέντε έτη στον χώρο, διαπίστωσαν πως γυναίκες με καταγωγή σαν τις παραπάνω αντιμετωπίζουν αυστηρότερα κριτήρια, και θα αναγνωριστούν δυσκολότερα για τις ικανότητες τους, από ότι οι λευκές γυναίκες ή οι άνδρες. Αυτές οι γυναίκες αποτελούν συνολικά το 2% της συμμετοχής σε όλα τα επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με την μηχανική, με τα στερεότυπα να τις αποθαρρύνουν να κυνηγήσουν μια καριέρα αυτής της κατεύθυνσης. Τα αρνητικά στερεότυπα που μπορεί να αφορούν τόσο την καταγωγή τους, αλλά και το γεγονός πως είναι γυναίκες τις απωθούν από ένα τέτοιου είδους ανδρικό επάγγελμα, φοβούμενες πως μπορεί να επιβεβαιώσουν κάποια αρνητική προκατάληψη.

Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσίευσε ο μη κερδοσκοπικός οργανισμός Catalyst το 2019 το 47,7% των γυναικών συμμετείχε στην επαγγελματική απασχόληση, έναντι του 74,7% των ανδρών. Οι κυριότεροι παράγοντες που προκαλούν αυτήν την διαφορά είναι είτε διαρθρωτικά εμπόδια, είτε πολιτισμικοί περιορισμοί, όπως το γεγονός ότι ενώ οι γυναίκες λαμβάνουν παγκοσμίως υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, το χάσμα των φύλων (*gender gap*) σε ποσοστό απασχόλησης παραμένει υψηλό μεταξύ γυναικών και ανδρών. Επιπλέον οι υποχρεώσεις παροχής φροντίδας χωρίς πληρωμή, η «δεύτερη βάρδια», πέφτουν ανομοιόμορφα στις πλάτες των γυναικών, με το 21,7% των γυναικών παγκοσμίως να παρέχουν τέτοιου είδους φροντίδα σε πλήρη βάση, έναντι του 1,5% των ανδρών, ενώ οι μητέρες είναι λιγότερο πιθανό να προσληφθούν σε μία δουλειά σε σύγκριση με πατέρες, ή γυναίκες χωρίς παιδιά.

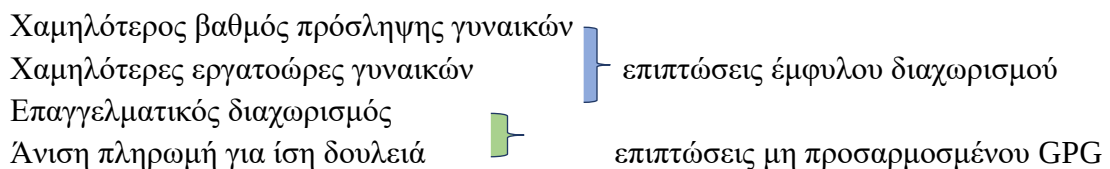
Ένα ακόμη φαινόμενο που παρατηρείται στον επαγγελματικό τομέα, και συνδέεται με το χάσμα μεταξύ των φύλων στον θέμα της πρόσληψης, είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των κοινωνικών φύλων (*gender pay gap*). Ας πάρουμε για παράδειγμα το επάγγελμα του προγραμματιστή, και πως άλλαξε μισθολογικά και κοινωνικά: μέχρι το 1960 θεωρούνταν

ένα γυναικείο επάγγελμα με χαμηλή μισθολογική απόδοση, ενώ μόλις εισήχθησαν περισσότεροι άνδρες, και μετατράπηκε σε «ανδρικό», έχει καταλήξει να λαμβάνει σήμερα υψηλές αποδόσεις. Το αντίθετο συμβαίνει όταν ένα επάγγελμα μετατρέπεται από ανδρικό σε γυναικείο, όπου οι αποδοχές μειώνονται. Σύμφωνα με τις Black και συν. (2019, σσ. 161-165), θα μπορούσαμε να σκεφτούμε δύο πιθανές λύσεις σε αυτό το πρόβλημα, οι οποίες προϋποθέτουν και οι δύο την απάρνηση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων απέναντι στις γυναίκες: είτε μπορούν να ξεκινήσουν να προσλαμβάνονται γυναίκες σε πιο υψηλόβαθμες θέσεις ακόμη και σε ανδρικά επαγγέλματα, ή μπορούν να ξεκινήσουν να αξιολογούνται υψηλότερα τα κατά κόρων γυναικεία επαγγέλματα.

Παρατηρούμε πως ένας ακόμη παράγοντας που ενισχύει την οικονομική διαφορά είναι το χάσμα της μητρότητας (*Motherhood gap*), όπου οι γυναίκες είναι πιο πιθανόν να αναλάβουν τα παιδιά ακόμη κι αν έχουν την καριέρα τους, με αποτέλεσμα πολύ συχνά να καταλήγουν να πληρώνονται λιγότερο για να μπορούν να αφιερώσουν χρόνο στο σπίτι. Μια ακόμη θεωρία που επιχειρεί να αιτιολογήσει αυτήν την διαφορά, είναι πως οι γυναίκες δεν έχουν την ίδια ικανότητα όπως οι άνδρες στη διαπραγμάτευση υψηλότερων αποδοχών, αγνοώντας το γεγονός πως σε αρκετές περιπτώσεις όπου οι γυναίκες το επιχείρησαν κατέληξαν είτε να αποτύχουν είτε ακόμη και να «τιμωρηθούν» (Mangan, 2019, σσ. 481-482).

Αιτίες ή παράγοντες που συμβάλουν στο μισθολογικό χάσμα μπορεί να είναι επίσης τα χαμηλά επίπεδα γυναικών σε διοικητικές ή ηγετικές θέσεις, ή τα επίπεδα συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό. Όσον αφορά την συμμετοχή, σύμφωνα με το τους Salyer και Cann (2019) οι γυναίκες έχουν περισσότερη συμμετοχή σε λευκά ή ροζ επαγγέλματα (*white-collar/pink-collar professions*), όπως θέσεις γραμματείας ή εξυπηρέτησης πελατών, παρά σε τεχνολογικούς τομείς. Οι Leythienne και Ronkowski (2018, σσ. 5-18) διαχωρίζουν τις επιπτώσεις του μη προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος (*unadjusted gender pay gap [unadjusted GPG]*) από τις επιπτώσεις του έμφυλου διαχωρισμού (*gender segregation*) όπως παρουσιάζεται παρακάτω, θέτοντας ως κοινή αιτία και στις δύο περιπτώσεις τον επαγγελματικό διαχωρισμό:

Πίνακας 2: Αιτίες επαγγελματικού διαχωρισμού



Οι λόγοι πίσω από τις διαφορές στις πληρωμές χωρίζονται από την Mangan (2019, σσ. 480-483) σε δύο κατηγορίες: τις ηθελημένες, όπως η επιλογή μιας γυναίκας να δουλεύει σε μερική απασχόληση, και σε μη ηθελημένες, όπως η διάκριση λόγω φύλου. Κάποιοι από τους πιο γνωστούς μύθους πίσω από την υποτίμηση των γυναικών στον χώρο εργασίας είναι πως είναι ευθυνόφοβες, συνεπώς δεν θέλουν υψηλόβαθμες θέσεις, αλλά και η ίδια η επιλογή επαγγελματικού τομέα, βάσει ανδρικών ή γυναικείων επαγγελμάτων. Η πραγματικότητα παρόλα αυτά, δείχνει πως ο αληθινός λόγος πίσω από αυτήν την

διαφορά είναι η διάκριση. Η διάκριση αυτή θα μπορούσε να είναι μια προκατάληψη ή ένα στερεότυπο που θα έκανε τους άλλους να πιστεύουν πως μια γυναίκα σε υψηλόβαθμη θέση δεν θα είχε επαρκείς ηγετικές ικανότητες για να καθοδηγήσει την ομάδα.

Η γυάλινη οροφή οδηγεί σε γκρεμό;

Η δουλειά που προσφέρουν οι γυναίκες συχνά υποτιμάται, και παρουσιάζεται κυρίως ως βοηθητική. Όπως αναφέραμε και παραπάνω, τα «γυναικεία» επαγγέλματα (pink collar professions) αντιμετωπίζονται ως υποστηρικτικά, με αντίκτυπο στην οικονομική και ιεραρχική εξέλιξη των γυναικών. Σε συνδυασμό με το ζήτημα της μητρότητας, που απαιτεί αρκετό χρονικό διάστημα μακριά από την εργασία, οι γυναίκες καταλήγουν με μικρότερη εμπειρία σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους που έχουν την ευκαιρία να εξελιχθούν ταχύτερα (Carter-Smith, et al., 2011, σσ. 24-26). Σε αυτό το σημείο θα αναφερθούμε στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (*glass ceiling effect*) και στο φαινόμενο του «γυάλινου γκρεμού» (*glass cliff effect*). Ουσιαστικά είναι δύο έννοιες που έχουν «συγγένεια» μεταξύ τους, με την πρώτη να αφορά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ιεραρχική τους ανέλιξη σε μια δουλειά, και την δεύτερη την περίπτωση που οι γυναίκες προάγονται σε υψηλότερη θέση σε μια περίοδο κρίσης (Ward, 2020).

Η ευρύτερη λογική της γυάλινης οροφής όπως αναφέρουν οι Cotter, Hermesen, Ovadia και Vanneman (2001, σσ. 655-665) είναι πως τα μειονεκτήματα που οφείλονται στο φύλο (ή άλλες μειονότητες, όπως η φυλετική διάκριση) είναι περισσότερα στην κορυφή της ιεραρχίας, από ότι στα χαμηλότερα επίπεδα, και πως αυξάνονται με την πορεία της καριέρας ενός ατόμου, διευκρινίζοντας πως δεν πρέπει να περιγράφονται με αυτόν τον όρο όλες οι διαφορές στο σύστημα επιβράβευσης (είτε από άποψης ανέλιξης, ή οικονομικά) σε όλες τις επαγγελματικές βαθμίδες και περιβάλλοντα. Η γυάλινη οροφή αποτελεί μια συγκεκριμένη μορφή διάκρισης, είτε έμφυλη είτε φυλετική, που διαχωρίζεται από άλλες μορφές διακρίσεων. Προκειμένου να την διακρίνουν με μεγαλύτερη σαφήνεια παρουσιάζουν τέσσερα κριτήρια:

1^ο Κριτήριο: η γυάλινη οροφή αναφέρεται σε τεχνητά εμπόδια στον προβιβασμό γυναικών (ή μειονοτήτων), τα οποία οφείλονται σε διακρίσεις που χαράσσουν μια γραμμή ανάμεσα σε αυτούς που προάγονται και αυτούς που μένουν πίσω. Η γυάλινη οροφή δεν είναι «ορατή», αλλά κρατάει τις γυναίκες (ή τις μειονότητες) από την ανέλιξη στα υψηλότερα επίπεδα, παρά τα προσόντα και τα κατορθώματα τους (Federal Glass Ceiling Commission, 1995, όπως αναφέρεται στους Cotter, et al. 2001, σελ. 656). Η ανισότητα στην οποία γίνεται αντικείμενο ο κάθε υποψήφιος δεν εξηγείται από τα προσόντα ή τις διακρίσεις που έχει κατακτήσει στο παρελθόν, αντικατοπτρίζοντας διάκριση στην επαγγελματική απασχόληση, όχι απλώς ανισότητα. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει μετά από έλεγχο ως προς τις προϋποθέσεις ή τα χαρακτηριστικά που απαιτεί ένα επάγγελμα, και κατά πόσο τα πληροί ο υποψήφιος. Για τους συγγραφείς ο γάμος και η οικογένεια δεν αποτελούν παράγοντες που θα πρέπει να ελέγχονται στον τομέα της διάκρισης, αφού αφορούν περισσότερο τον οικογενειακό ή επαγγελματικό προσανατολισμό του υποψηφίου.

2° Κριτήριο: η γυάλινη οροφή αφορά συχνά ένα συγκεκριμένο είδος επαγγελματικής διάκρισης, την μεγαλύτερη οικονομική διαφορά μεταξύ γυναικών (ή μειονοτήτων) και ανδρών στις υψηλότερες θέσεις, συγκριτικά με τις μεσαίες ή χαμηλότερες θέσεις. Αν για παράδειγμα ένας οργανισμός έχει μια έμφυλη γυάλινη οροφή, αυτό φαίνεται από την διαφορά του μερίδιού της γυναίκας διευθύνουσας, των γυναικών στην μεσαία κλίμακα, και των γυναικών στην χαμηλότερη. Αν οι ανισότητες είναι σταθερές και διαρκείς σε όλες τις βαθμίδες ιεραρχίας, τότε μιλάμε για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όχι συγκεκριμένα για την γυάλινη οροφή που αφορά τις υψηλότερες βαθμίδες, οι οποίες παρουσιάζουν ένα ανώτατο όριο προόδου για τις γυναίκες. Οι Harlan και Berheide (1994, όπως αναφέρονται στους Cotter, et al., 2001, σελ. 659) θεωρούν πως ο όρος θα πρέπει να εφαρμόζεται και σε χαμηλόμισθες γυναίκες με πιο περιορισμένες ιεραρχικές σκάλες, καθώς και αυτές βιώνουν περιορισμένη επαγγελματική ανέλιξη.

3° Κριτήριο: η γυάλινη οροφή αντιπροσωπεύει τις προοπτικές αναβάθμισης μιας γυναίκας υποψήφιας (ή μειονότητας) σε υψηλότερο επίπεδο, όχι αυτούς που βρίσκονται ήδη εκεί. Διευκρινίζουν πως προκειμένου να εντοπίζεται το φαινόμενο, καθώς είναι δυναμικό οπότε υπάρχουν διαφορές με την πάροδο του χρόνου, θα πρέπει να ελέγχεται η κινητικότητα στις προαγωγές ως προς το φύλο, κάτι το οποίο εξαρτάται από δύο παράγοντες: τα επίπεδα εισόδων και τα επίπεδα εξόδων. Ως προς το πρώτο, αν περισσότεροι άνδρες προσλαμβάνονται σε υψηλές θέσεις εξ' αρχής, θα βρίσκονται εκεί, χωρίς να χρειαστεί να πάρουν προαγωγή. Στην δεύτερη περίπτωση, αν οι γυναίκες αποχωρούν από μία δουλειά, εξαιτίας χαμηλών πιθανοτήτων προβιβασμού για παράδειγμα, τότε αναπόφευκτα θα καταλήξουν περισσότεροι άνδρες στην υψηλότερη θέση. Παρατηρούν επίσης πως είναι συχνότερο να υπάρχουν διακρίσεις στις ανώτατες προαγωγές παρά στις χαμηλότερες, όπως της μεσαίας ή της χαμηλής κλίμακας. Μια τέτοια κατάσταση σε μια διαρκή κλίμακα, θα ενισχύσει το έμφυλο χάσμα στις υψηλότερες θέσεις, και ιδιαίτερα στο μισθολογικό κομμάτι, το οποίο όχι απλά θα διευρύνεται αλλά και θα επιταχύνεται κατά την άνοδο στην σκάλα.

4° Κριτήριο: η γυάλινη οροφή αφορά την ανισότητα απέναντι στις γυναίκες (ή τις μειονότητες) στην πορεία μιας καριέρας. Αυτό το φαινόμενο υποδεικνύει πως στην πορεία μιας επαγγελματικής ζωής έχει υπάρξει ένα ποσοστό προόδου στο παρελθόν, το οποίο αντιμετωπίζει μεγαλύτερα εμπόδια διάκρισης όσο ανεβαίνει. Ένα πρόβλημα που προκύπτει στην ακολουθία της τροχιάς μια επαγγελματικής πορείας είναι αρχικά το αν η υποψήφια ξεκίνησε από μεσαία ή χαμηλή επαγγελματική κλίμακα την άνοδο, κάνοντας λιγότερη ξεκάθαρη την παρουσία του φαινομένου. Το δεύτερο πρόβλημα είναι πως η ανισότητα που βιώνει η υποψήφια θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη στις υψηλότερες από ότι στις χαμηλότερες βαθμίδες. Στην γυάλινη οροφή η διαγράμμιση της επαγγελματικής πορείας μιας γυναίκας είναι πιο επίπεδη στα ανώτερα επίπεδα από των ανδρών, κάτι που αντικατοπτρίζεται και στον οικονομικό τομέα αλλά και στις πιθανότητες ευκαιριών.

Συνοψίζοντας, προκειμένου να εντοπίσουμε το φαινόμενο της γυάλινης οροφής σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον θα πρέπει να ελέγξουμε αν πληρούνται τα παραπάνω κριτήρια. Όπως υπογραμμίστηκε, το φαινόμενο αυτό αφορά κυρίως τις ιεραρχικά υψηλότερες θέσεις στην εργασία, ενώ αν εντοπίζονται διακρίσεις σε όλα τα επίπεδα,

παρατηρούμε ουσιαστικά την έμφυλη ανισότητα γενικότερα, όχι την συγκεκριμένη μορφή διάκρισης. Όπως αναφέρουν οι Drawupadhi και Gamage (2020, σσ. 2-3) η γυάλινη οροφή χρησιμοποιείται από τους άνδρες όχι επειδή οι γυναίκες είναι ανίκανες να αναλάβουν υψηλόβαθμες θέσεις, αλλά επειδή θα ευνοήσει το φύλο τους να διατηρήσει τον περιορισμό των ρόλων των γυναικών, παρουσιάζοντας τες ως πιο αδύναμες.

Τι συμβαίνει όμως σε περιόδους κρίσης; Το φαινόμενο του γυάλινου γκρεμού (*glass cliff effect*) προβλέπει πως οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να πάρουν προαγωγή σε εταιρείες που βρίσκονται σε δυσμενή θέση, σε κρίση, ή στο χείλος της αποτυχίας (Ryan και Haslam, 2007, όπως αναφέρεται στις Glass και Cook, 2015, σελ. 2). Οι γυναίκες πιθανότατα θα αντιμετωπίσουν λιγότερο ανταγωνισμό από τους άνδρες για τέτοιους είδους θέσεις, αφού οι άνδρες υποψήφιοι μπορεί να θεωρήσουν μια τέτοια προαγωγή επικίνδυνη λόγω του ρίσκου που ενέχει, και συνεπώς ανεπιθύμητη, ενώ οι πρώτες από την άλλη πλευρά θα δεχθούν την θέση, φοβούμενες πως κάποια παρόμοια ευκαιρία μπορεί να μην τους παρουσιαστεί ξανά στο μέλλον. Επιπλέον, οι απαιτούμενες ικανότητες ενός επικεφαλής συνδέονται και αυτές με την ευρύτερη κατάσταση της «υγείας» της εταιρείας. Κάποια στερεοτυπικά γυναικεία χαρίσματα, όπως η συναισθηματική ευαισθησία ή το πιο ομαδικό στυλ ηγεσίας, ενδέχεται να είναι πιο χρήσιμα σε περιόδους κρίσης, κάνοντας τις γυναίκες πιο ταιριαστές επιλογές σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Αποτελούν παράλληλα και μια μη-παραδοσιακή λύση, που σε δυσμενείς περιόδους συχνά σηματοδοτεί μια νέα πορεία για την εταιρεία.

Τον Νοέμβριο του 2003 οι Times του Λονδίνου δημοσίευσαν ένα άρθρο που υπονοούσε πως ο λόγος που τόσες επιχειρήσεις αποτύγχαναν, ήταν επειδή είχαν γυναίκες αρχηγούς. Ερευνώντας αυτήν την δήλωση οι Michelle Ryan και Alex Haslam βρήκαν πως η αιτία της αποτυχίας δεν ήταν η ανικανότητα του γυναικείου φύλου να ηγηθεί, αλλά το γεγονός πως η διοικητική θέση αναθετόταν σε γυναίκες σε περίοδο κρίσης, κάνοντας την ηγεσία πολύ δυσκολότερη υπόθεση, από ότι θα ήταν υπό κανονικές συνθήκες. Το φαινόμενο του γυάλινου γκρεμού μπορεί να ενισχύσει στερεότυπα πως γυναίκες (ή μειονότητες) είναι κακές σε ηγετικούς ρόλους επειδή δεν αντέχουν για μεγάλο χρονικό διάστημα σε τέτοιες θέσεις, αγνοώντας τις δυσμενείς συνθήκες στις οποίες υποβάλλονται (Ward, 2020).

Όπως αναφέρουν οι Glass και Cook (2015, σσ. 2-3) οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αναλάβουν τα ηνία σε εταιρείες που έχουν υποφέρει από σκάνδαλα ή βρίσκονται σε αδιέξοδο, με προοπτικές να σώσουν την εταιρεία, ενώ βιώνουν έντονη πίεση και έλεγχο από το εργασιακό τους περιβάλλον. Λαμβάνοντας υπόψιν πως δεν υπάρχουν πολλές γυναίκες στην ιεραρχική ελίτ των επιχειρήσεων, οι πιέσεις που δέχονται αυτές που φτάνουν εκεί, αφορούν τόσο την επίδοσή τους, όσο και την συνταύτιση με το στυλ της πλειονότητας των συνεργατών τους, κάτι που μπορεί να επηρεάσει και την τροχιά της καριέρας τους την περίοδο μετά την προαγωγή, αλλά και την μονιμότητά τους στην θέση αυτή.

Το φαινόμενο του γυάλινου γκρεμού αναδεικνύει το πως οι γυναίκες ανελίσσονται σε υψηλόβαθμες θέσεις, ενώ η «αριθμητική» θεωρία (*token theory*) και η θεωρία ασυμφωνίας ρόλου (*role incongruity theory*) ασχολούνται με τις πιθανές προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες την περίοδο μετά την προαγωγή τους. Σύμφωνα

με την Zimmer (1988, σελ. 64) η θεωρία token εξηγεί τις επαγγελματικές εμπειρίες μετά την προαγωγή και την συμπεριφορική ανταπόκριση (behavioral response) των γυναικών σε αυτές τις εμπειρίες, υπό αριθμητικό πρίσμα. Αυτή η προσέγγιση υποδηλώνει πως ο τρόπος για να επιτευχθεί η επαγγελματική ισότητα μεταξύ των φύλων είναι η πρόσληψη περισσότερων γυναικών, ειδικότερα σε επιχειρήσεις που είναι ασύμμετρα ανδροκρατούμενες. Όπως αναφέρουν οι Glass και Cook (2015, σσ. 2-4) οι αριθμητικές μειονότητες, οι γυναίκες στην περίπτωση μας, βιώνουν «αστυνόμηση» στην δουλειά τους, ακραία στερεότυπα, αποκλεισμό και συχνά απομόνωση. Η θεωρία ασυμφωνίας ρόλου συνιστά πως πρόκληση για μια επιτυχημένη γυναικεία ηγεσία, δεν αποτελεί μόνο η υποεκπροσώπηση του φύλου στο πεδίο, αλλά και η ασυμφωνία του κοινωνικού ρόλου των γυναικών με τον ρόλο που απαιτούν μια υψηλόβαθμη θέση. Οι ηγετικές θέσεις στις επιχειρήσεις ταυτίζονται με το κοινωνικό φύλο, ευνοώντας την αρσενική εργασιακή ηθική, με τον ίδιο τον πολιτισμό ως ακόλουθο, να ταυτίζει την ηγεσία με την αρσενικότητα, δημιουργώντας προϋποθέσεις για έναν συγκεκριμένο τύπο ανθρώπου που μπορεί να φέρει εις πέρας μια επιτυχημένη ηγεσία. Αυτά τα πολιτισμικά μοτίβα μπορούν να αλλοιώσουν την εικόνα μιας γυναίκας αναφορικά με το πόσο ταιριαστή είναι για μια θέση σαν αυτήν, οδηγώντας σε αρνητικές αξιολογήσεις για τις ικανότητες και την απόδοση της.

Οι γυναίκες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν όπως προαναφέραμε διεξοδικό έλεγχο πάνω στη δουλειά τους. Η ένταση αυτού του ελέγχου μπορεί να αποδυναμώσει την απόδοση τους, αφού ήδη θεωρούνται αυτσαίντερ στο εσωτερικό ενός ανδροκρατούμενου συμβουλίου. Λόγω του αριθμητικού μειονεκτήματός τους, συμπεριφορές που μπορεί να υιοθετηθούν και από τα δύο φύλα, όταν υιοθετούνται από γυναίκες μπορεί να χαρακτηριστούν αρνητικά σε αντίθεση με τους άντρες, όπως για παράδειγμα ο βαθμός αλληλεπίδρασης με τους συνεργάτες ή η συνολική ηγετική συμπεριφορά. Αν δηλαδή μια γυναίκα είναι πιο αυστηρή, όπως απαιτεί ένας ρόλος κάποιου επικεφαλής, θα κατακριθεί, όσο σωστός κι αν είναι ο λόγος ή ο στόχος της. Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι μια χαμηλή ικανοποίηση των γυναικών από το επάγγελμά τους, μεγαλύτερος βαθμός συναισθημάτων κατάθλιψης, υψηλότερα ποσοστά ανατροπής τους, καθώς και μικρότερη απόδοση στην εκπαίδευση και τις ικανότητες τους (Glass και Cook, 2015, σσ. 3-4). Η εξουσία των γυναικών σε υψηλές θέσεις μπορεί να αμφισβητηθεί τόσο από συνεργάτες και εργαζόμενους σε χαμηλότερες θέσεις, αλλά και από έλλειψη πόρων διαθέσιμων σε αυτές. Όπως αναφέρουν οι Carli και Westphal (2001 και 1999, όπως αναφέρονται σε Glass και Cook, 2015, σελ. 3) σε ένα διοικητικό συμβούλιο η πλειονότητα είναι ανδρική και μπορεί να επηρεάσει το αποτέλεσμα μιας απόφασης. Υπό την έλλειψη της έμφυλης ποικιλομορφίας (gender diversity) σε επαγγελματικά συμβούλια, η επιρροή των γυναικών μπορεί να αποβεί σχετικά χαμηλή.

Σεξουαλική παρενόχληση: η απόλυτη απειλή στο περιβάλλον εργασίας

Παραπάνω είδαμε διάφορες προκλήσεις που οι γυναίκες καλούνται να αντιμετωπίσουν στο περιβάλλον εργασίας τους, παρόλα αυτά όταν μιλάμε για σεξουαλική παρενόχληση, μεταβαίνουμε στο όριο μεταξύ πρόκλησης και απειλής. Σύμφωνα με τον Νόμο 3896/2010, με τις τελευταίες αλλαγές από τον νόμο 4604/2019, άρθρο 2, παρ. 1 της Οδηγίας, σεξουαλική παρενόχληση είναι «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής,

ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό».

Το International Labor Office (ILO, 2021) ορίζει την σεξουαλική παρενόχληση ως μια σεξουαλικά βασισμένη συμπεριφορά που είναι ανεπιθύμητη και προσβλητική στον αποδέκτη της. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει δύο μορφές:

1. Quid Pro Quo, όταν ένα εργασιακό όφελος, όπως αύξηση ή προαγωγή, ή ακόμη και η διατήρηση της εργασίας, τίθεται στο θύμα υπό όρους, και το αναγκάζει να προχωρήσει σε κάποιας μορφής σεξουαλική συμπεριφορά.
2. Εχθρικό εργασιακό περιβάλλον, εντός του οποίου δημιουργούνται συνθήκες που είναι υποβιβαστικές ή εξευτελιστικές για το θύμα.

Επιπλέον συμπεριφορές που μπορούν να χαρακτηριστούν ως σεξουαλική παρενόχληση χωρίζονται σε 3 κατηγορίες: την σωματική (physical), την λεκτική (verbal) και την μη λεκτική (non-verbal). Η πρώτη αφορά την σωματική βία, τα αγγίγματα, και την μη αναγκαία εγγύτητα, η δεύτερη σχόλια και ερωτήσεις σχετικές με την εμφάνιση, τον τρόπο ζωής και τον σεξουαλικό προσανατολισμό ενός ατόμου, και η τρίτη συμπεριφορές όπως σφυρίγματα, χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, και επίδειξη σεξουαλικού περιεχομένου. Έρευνες δείχνουν πως οι πιο ευάλωτες γυναίκες στην σεξουαλική παρενόχληση είναι οι νεαρές, οικονομικά εξαρτώμενες, ελεύθερες ή διαζευγμένες, και με μεταναστευτική ιδιότητα (ILO, 2021).

Η Mary Boland (2005, σσ. 3-6) αναφέρει πως οι προϊστάμενοι μπορεί να προχωρήσουν σε μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω της εξουσίας που τους δίνεται, με τις πράξεις τους να αντιμετωπίζονται ως πράξεις την εταιρείας ή του εργοδότη, κάνοντας μας ουσιαστικά να κατανοήσουμε πως η κατάχρηση εξουσίας είναι ένα κλειδί για να δούμε πως προκύπτει η παρενόχληση. Το επάγγελμα δεν έχει σημασία, αφού το φαινόμενο παρατηρείται είτε στον δημόσιο, είτε στον ιδιωτικό τομέα. Ένας παράγοντας είναι τα στερεότυπα που ενθαρρύνουν κάποιες συνήθειες μορφές αντιμετώπισης των γυναικών σε ένα περιβάλλον εργασίας, όπως το ότι μια γυναίκα «δεν ανήκει σε αυτόν τον επαγγελματικό χώρο» ή πως «ήρθε στην δουλειά για να βρει γαμπρό». Ειδικότερα σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα με χαμηλό ποσοστό γυναικείας συμμετοχής, όταν μια γυναίκα ξεκινάει να επιτυγχάνει και να προοδεύει, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή να «την βάλουν στην θέση της». Παραδείγματα επαγγελμάτων μπορεί να είναι από την αστυνομία, στον στρατό, ακόμη και σε γυναίκες που δουλεύουν στα ορυχεία.

Αναφορικά με το κλίμα στο περιβάλλον της εργασίας, μπορεί και αυτό με την σειρά του να συμβάλλει. Όταν τα αστεία σεξουαλικού περιεχομένου κυριαρχούν στην εργασία, τα στερεότυπα που βλέπουν τις γυναίκες σαν σεξουαλικά αντικείμενα είναι 3 με 7 φορές πιο πιθανόν να εμφανιστούν. Δεν πρέπει επίσης να παραβλέπουμε τον ρόλο της ιεραρχικής δομής. Όπως αναφέραμε και παραπάνω, μια γυναίκα δύσκολα θα αποκτήσει μια υψηλόβαθμη θέση, κάτι που συνήθως φέρνει τους άνδρες σε θέση υπεροχής. Συνεπώς όταν μια γυναίκα μπορεί να αναφέρει ένα παράπονο ή μια ανησυχία που θα αφορά παρενόχληση, ένας άνδρας προϊστάμενος μπορεί να το υποτιμήσει ή ακόμη και να το αγνοήσει. Αυτό μπορεί να έχει και ως αποτέλεσμα η γυναίκα να φανεί ως το πρόβλημα, και να γίνει αντικείμενο συζήτησης. (Boland, 2005, σσ. 6-16).

Συνοψίζοντας, όπως αναφέρουν οι McDonald, Charlesworth και Cerise (2011, σσ. 278-280), οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση αντικατοπτρίζουν μόνο την «κορυφή του παγόβουνου», αφού ο αριθμός των γυναικών που παίρνουν την νομική οδό είναι πολύ μικρός συγκριτικά με τον πραγματικό αριθμό αυτών που την βιώνουν, αφού όταν γίνει μια καταγγελία υπάρχει περίπτωση οι γυναίκες να γίνουν αντικείμενα εμπεριστατωμένης έρευνας, που κάποιες φορές προκαλούν σημαντική δημοσιότητα και προσοχή από τα μέσα ενημέρωσης. Σε συνδυασμό με μικρή ανταπόκριση όταν γίνεται μια καταγγελία στα πρώτα στάδια του προβλήματος, με φόβο μήπως κάποια χάσει την δουλειά της, ή πως ο δράστης δεν θα λάβει την ποινή που του αξίζει ή καθόλου, με ελλιπή γνώση των δικαιωμάτων της και δυσκολία στην πρόσβαση σε ψυχολογική υποστήριξη, οι πράξεις και τα προβλήματα πληθύνονται.

Αν και σύμφωνα με τον ίδιο νόμο που αναφέραμε παραπάνω, *«η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς (Αρχή ίσης μεταχείρισης), συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται»*, η σεξουαλική παρενόχληση εξακολουθεί να υπάρχει, και πόσο μάλλον να μην αναφέρεται. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η έρευνα που πραγματοποίησε η ActionAid το 2020 (όπως αναφέρεται στο Έθνος, 2020), της οποίας τα ευρήματα έδειξαν πως ενώ το 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας του, μόνο το 6% των θυμάτων έχει προχωρήσει σε καταγγελία του περιστατικού σε αρμόδιο φορέα. Παράλληλα σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2018, το 68% των γυναικών που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης παγκοσμίως δεν το έχουν αναφέρει στην αστυνομία. Οι μισές από αυτές (50%) δήλωσαν πως δεν το έκαναν γιατί το θεωρούσαν μάταιο, ένα 29% επειδή ένιωθαν ντροπή ή ενοχή, ένα 28% ανησυχούσε για την αντεκδίκηση από το άτομο που έκανε την παρενόχληση, ένα επίσης 28% διότι πίστευαν ότι το νομικό σύστημα δεν θα τις καταλάβαινε, και ένα 26% δεν γνώριζε πως να το καταγγείλει (ActionAid, 2018).

Η πολιτική σκηνή (Politics)

Σε τι διαφέρει η γυναικεία από την ανδρική συμμετοχή;

Από το πρώτο κύμα φεμινισμού οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο μάχονταν για το δικαίωμα ψήφου, και το κατέκτησαν. Κατέκτησαν όμως και την πολυπόθητη ισότητα στην ευρύτερη πολιτική σκηνή; Όπως αναφέρουν οι Salyer και Cann (2019) ένας τομέας που βάσει των δεδομένων του 2019 αυξήθηκε η το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι η πολιτική. Βάσει των στοιχείων του 2019, η διαφορά της οικονομικής συμμετοχής μεταξύ ανδρών και γυναικών βρίσκεται σε ποσοστό 58,1% εις βάρος των τελευταίων, και υπολογίζεται πως προκειμένου να κλείσει το χάσμα μεταξύ τους, θα χρειαστούν περίπου 257 χρόνια.

Οι Black και συν. (2019, σσ. 172-175) αναφέρουν πως οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο καταλαμβάνουν λιγότερο από το ¼ των κοινοβουλευτικών θέσεων, ενώ οι περισσότερες χώρες δεν είχαν ποτέ μια γυναίκα ηγέτη, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας στην θέση της Πρωθυπουργίας. Αν και αρκετοί ψηφοφόροι θα ήταν πρόθυμοι να στηρίξουν μια γυναίκα στην πολιτική, έχουμε δει άλλωστε πως μια γυναίκα μπορεί να καθοδηγήσει

μια χώρα όπως στην περίπτωση της Γερμανίας, οι περισσότεροι αρχηγοί κομμάτων θα αναζητήσουν τον παραδοσιακό άνδρα υποψήφιο που θα προέρχεται από τα γνωστά «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, από τον στρατιωτικό ή νομικό τομέα, χωρίς να κοιτάζουν προς την γυναικεία πλευρά, βάζοντας μια δασκάλα για παράδειγμα ως υποψήφια με ένα κόμμα. Από την άλλη, μήπως ευθύνονται και οι γυναίκες που δεν βγαίνουν μπροστά; Αρκετές γυναίκες καταβάλλονται από μια έλλειψη αυτοπεποίθησης και νιώθουν πως αν ξεκινήσουν μια δική τους πολιτική εκστρατεία θα δεχθούν μεγαλύτερο πόλεμο από ότι ένας άνδρας.

Οι Lazarus και Steigerwalt (2018, όπως αναφέρεται στην Sweet-Cushman, 2019, σσ. 548-549) εξετάζοντας την συμπεριφορά των γυναικών βουλευτριών στην Αμερική, παρατηρούν την σκληρότερη δουλειά που αφιερώνουν συγκριτικά με τους άνδρες, και φέρνουν στο προσκήνιο την ευαισθησία του φύλου (*gender vulnerability*). Όπως αναφέρεται στην κριτική της Sweet-Cushman (2019, σσ. 548-549), οι συγγραφείς βασίζουν την μεγαλύτερη αφοσίωση των γυναικών πολιτικών σε δύο παράγοντες: τον ψυχολογικό και τον συστημικό. Ο πρώτος αφορά το γεγονός πως οι γυναίκες αμφισβητούν τον εαυτό τους ως υποψήφιες στην πολιτική αρένα, και ο δεύτερος πως το ευρύτερο περιβάλλον της πολιτικής είναι δυσμενέστερο για τις γυναίκες. Οι συγγραφείς αναφέρουν πως προκειμένου οι γυναίκες να αντιμετωπίσουν αυτήν την αυξημένη ευαισθησία τους συμπεριφέρονται με τρόπο που οι άνδρες συνάδελφοί τους δεν συμπεριφέρονται, αφιερώνοντας τον εαυτό τους περισσότερο στην δουλειά και παράγοντας νομοθετικό έργο. Ας αναλογιστούμε το επιχείρημα του ψυχολογικού παράγοντα: μήπως αυτή η «ανασφάλεια» ή «ευαισθησία» που αναφέρουν, οφείλεται στους ρόλους που έχουν ανατεθεί βάσει του κοινωνικού φύλου; Δεν υπάρχει πιθανότητα να μην είναι οι γυναίκες ανασφαλείς, αλλά οι άνδρες να έχουν περισσότερη αυτοπεποίθηση από όση θα τους ταίριαζε; Επιπλέον δεν γίνεται να εφαρμόσουμε την αιτιολογία της ψυχολογικής αδυναμίας μέσω υπεργενικεύσεων, χωρίς ειδικά να έχουμε αναζητήσει πως ορίζουν οι άνδρες την «ευαισθησία». Με αυτήν την εικασία επιστέφουμε αναπόφευκτα στο θέμα των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων απέναντι στις γυναίκες, αφού δεν είναι εφικτό όλες ανεξαιρέτως οι γυναίκες να έχουν αυτό το χαρακτηριστικό. Παράγοντες που επηρεάζουν την συμπεριφορά των γυναικών μπορεί να είναι ο προσανατολισμός τους προς το κοινωνικό σύνολο, ή ακόμη και η υιοθέτηση διαφορετικού στυλ ηγεσίας,

Οι Schneider, Holman, Diekman και McAndrew (2015, σσ. 1-3) παρατηρούν την αντίληψη της δουλειάς του πολιτικού, κατά πόσο η αντίληψη αυτή ευθυγραμμίζεται με τους στόχους και τα θέλω των γυναικών, και κατά πόσο τους ταιριάζει η πολιτική φιλοδοξία. Μια βασική υπόθεση τους είναι το «αρρενωπό ήθος» (*masculinized ethos*) της πολιτικής καριέρας, που εκφράζει την εντύπωση πως το να έχει κανείς μια υψηλή πολιτική θέση σημαίνει πως θα αντιμετωπίζει καθημερινά συγκρούσεις ή πως το ίδιο το έργο του θα ενισχύει κάποιους στερεοτυπικά ανδρικούς στόχους, όπως η επιδίωξη δύναμης και αναγνώρισης. Πάνω σε αυτήν την υπόθεση εμφανίζονται δύο παράμετροι: η πρώτη αφορά το γεγονός πως οι γυναίκες τείνουν να αποφεύγουν τις συγκρούσεις, και η δεύτερη πως οι γυναίκες προσανατολίζονται περισσότερο σε συλλογικούς στόχους, όπως στην συνεργασία και στην βοήθεια στο περιβάλλον τους, παρά ατομικούς, όπως η

αυτοπροβολή και η δύναμη (όπως αναφέρεται και στην διατύπωση των Hofstede, et al., 2010, σσ. 137-140).

Κάποιοι από τους λόγους της έλλειψης αντιπροσώπευσης των γυναικών στην πολιτική αφορούν τα στερεότυπα των φύλων που περιορίζουν την εκλεξιμότητα των γυναικών, ή την ίδια την διαθεσιμότητα των γυναικών σε αυτόν τον τομέα, κάτι που συνδέεται εν μέρει με τα χαμηλά επίπεδα πολιτικής φιλοδοξίας των γυναικών. Αυτό το χάσμα μεταξύ των φύλων στην πολιτική φιλοδοξία (*political ambition gap*) αιτιολογείται, κατά τους κοινωνιογνωστικούς θεωρητικούς σε θέματα καριέρας (Social Cognitive Career Theorists) από τους συγκυριακούς παράγοντες: οι γονείς ή το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, θα ρωτήσουν πιο εύκολα έναν άνδρα αν θα λάβει μέρος στην πολιτική παρά μια γυναίκα, κάτι που επαληθεύεται και από μελέτες που αναδεικνύουν πως η πολιτική ελίτ υποτιμάει την ικανότητα των γυναικών να κερδίσουν στις εκλογές. Παρατηρείται επιπλέον πως οι γυναίκες ενδέχεται να έχουν χαμηλότερη εντύπωση της πολιτικής τους αυτοαποτελεσματικότητας συγκριτικά με τους άνδρες υποψήφιους, κάτι που τις οδηγεί σε μειωμένη συμμετοχή στην πολιτική (Schneider, et al., 2015, σσ. 2-3). Μια λύση σε αυτό το πρόβλημα, θα μπορούσε να ήταν μια εντονότερη συμβολική εκπροσώπηση των γυναικών (*symbolic representation*). Η συμβολική εκπροσώπηση αφορά τα συναισθηματικά ερείσματα που συνδέονται με το κατά πόσο οι ψηφοφόροι θεωρούν πως αυτή που εξέλεξαν μπορεί να υποστηρίξει τα ενδιαφέροντα τους. Η παρουσία των γυναικών ως Πρόεδροι ή Πρωθυπουργοί θα μπορούσε να αυξήσει το γυναικείο ενδιαφέρον, αφοσίωση και φιλοδοξία για την πολιτική (Jalalzai, 2013, σελ. 4).

Εξετάζοντας την πολιτική φιλοδοξία θα πρέπει να κάνουμε την εξής ερώτηση: φιλοδοξία για τι; Το αρρενωπό ήθος αποθαρρύνει την γυναικεία συμμετοχή, ακόμη κι αν οι γυναίκες έχουν εισχωρήσει σε άλλα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα αρκετά αποτελεσματικά, όπως αυτό των μαθηματικών ή των επιστημονικών ερευνών. Σημασία έχει να εξετάσουμε το πλαίσιο της συμφωνίας του στόχου του υποψηφίου, βάσει του οποίου ο καθένας αναζητεί στην κοινωνία ρόλους που θα τον διευκολύνουν να κατακτήσει τους στόχους του. Αυτοί οι ρόλοι συνδέονται όπως προαναφέραμε, με το πως τα χαρακτηριστικά του ενός μπορούν να ευθυγραμμιστούν με τις ευκαιρίες που του προσφέρει ο κάθε συγκεκριμένος ρόλος. Θα πρέπει συνεπώς να ξεκαθαριστεί αρχικά τι χαρακτηριστικά και τι στόχοι εμπλέκονται στην πολιτική ηγεσία, για να δούμε πως θα ταίριαζαν διαφορετικά σε κάθε φύλο (Schneider, et al., 2015, σσ. 1-3).

Σε οποιαδήποτε καριέρα ο υποψήφιος αναζητά να δει αν αυτή η καριέρα θα τον βοηθήσει να υλοποιήσει τους στόχους του. Ποιες αντιλήψεις στόχων συνδέονται με την πολιτική καριέρα; Μπορούμε να επικεντρωθούμε σε τρεις διαστάσεις στόχων: στην δύναμη, στην ανεξαρτησία και στην κοινότητα (*communism*). Τα πρώτα δύο συνδέονται με τον εγωκεντρισμό, ή αυτό-προσανατολισμό (*self-orientation*), ενώ η κοινότητα με τον αλληλό-προσανατολισμό, δηλαδή την εστίαση στους γύρω (*other-orientation*). Το γεγονός πως οι πολιτικές καριέρες συλλαμβάνονται συλλογικά ως καριέρες που στοχεύουν στην δύναμη, την αναγνώριση και την ανεξαρτησία έχουν αντίκτυπο στην γυναικεία σκέψη. Οι γυναίκες τείνουν προς την λογική της «δύναμης-σε» (*power-to*) όσον αφορά το κοινωνικό σύνολο, σε αντίθεση με την πιο τυπικά ανδρική σκέψη της

«δύναμης-επί» (power-over) του συνόλου, δηλαδή της κυριαρχίας επί των άλλων. Η κουλτούρα του ελέγχου της πολιτικής σκηνής από τους άνδρες επηρεάζει επίσης στερεοτυπικά τις πολιτικές καριέρες αναλόγως το φύλο, κάτι που εξελίσσεται και σε σεξισμό, κατατάσσοντας τις γυναίκες ως «αουτσάιντερ» του πολιτικού συστήματος. Τέλος, παρατηρούμε πως οι γυναίκες θα επικεντρωθούν συνήθως στους συλλογικούς στόχους και θα ψάξουν να βρουν τρόπους να βοηθήσουν το σύνολο, είτε μέσω νομοθετημάτων ή αποφάσεων, ενώ οι άνδρες επιβεβαιώνοντας τα πολιτικά στερεότυπα προσανατολίζονται περισσότερο στην κατάκτηση δύναμης και αναγνώρισης (Schneider, et al., 2015, σσ. 4-6).

Ηγετικά στυλ και χαρακτηριστικά

Προκειμένου να έχουμε μια πιο ξεκάθαρη εικόνα για την διαφορά των γυναικών και των ανδρών σε ηγετικούς ρόλους στην πολιτική, ας κοιτάξουμε τα ευρύτερα ηγετικά χαρακτηριστικά του κάθε φύλου. Αν και οι γυναίκες μπορούν να εφαρμόσουν ηγετικά στυλ και μεθόδους πιο αποτελεσματικά, περισσότερο θα προτιμηθούν άνδρες ηγέτες, ιδιαιτέρως για επαγγέλματα σαν την πολιτική. Η Eagly (2007, σσ. 1-3) ξεκινάει την προσέγγιση της στο θέμα από μια βασική ερώτηση: πως ορίζεται μια καλή ηγεσία; Η σωστή εκτέλεση της εξουσίας και η στήριξη στην κοινωνία και σε συλλογικούς σκοπούς είναι παράγοντες που συντελούν σε μια καλή ηγεσία. Η ορθότητα της συμπεριφοράς ενός ηγέτη εξαρτάται επίσης από τις συνθήκες, όπως τις κοινωνικές νόρμες και αξίες, την φύση της απασχόλησης του, και τα χαρακτηριστικά του ευρύτερου συνόλου. Παρά την ποικιλομορφία αυτής της θέσης η ηγεσία έχει ταυτιστεί περισσότερο με ανδρικούς όρους και χαρακτηριστικά, βασισμένη σε πιο ανδρικά στερεότυπα συμπεριφοράς και αντιμετώπισης καταστάσεων. Παρόλα αυτά ακόμη και τα στερεοτυπικά «γυναικεία» χαρακτηριστικά είναι απαραίτητα στη σύνθεση μιας καλής ηγεσίας, είτε πολιτικής είτε άλλου είδους, όπως η ικανότητα τους στην συνεργασία αλλά και στην καθοδήγηση (mentoring) των συνεργατών και του συνόλου.

Εξετάζοντας τους τρόπους ηγεσίας θα πρέπει να λαμβάνουμε υπόψιν πως τα μέλη μιας ομάδας, των γυναικών για παράδειγμα, αν και έχουν μια κοινή ταυτότητα, δεν σημαίνει πως όλα τα μέλη της έχουν την αποκλειστικότητα κάποιων χαρακτηριστικών στα οποία κάποιος εκτός της ομάδας δεν μπορεί να συμμετέχει (Mansbridge, 1999, όπως αναφέρεται στην Jalalzai, 2013, σελ. 4). Συνεπώς είναι σημαντικό να αποφύγουμε την ουσιοκρατία και να μην θεωρούμε πως μια ομάδα αποτελεί ένα συμπαγές γκρουπ, με ταυτόσημες ιδιότητες και αξίες. Ακόμη και ανάμεσα σε γυναίκες ο τρόπος που ηγούνται διαφέρει, και μπορεί να έχει επηρεαστεί από διάφορες κοινωνικές δομές, όχι μόνο από τα βιολογικά τους γνωρίσματα.

Τα στυλ ηγεσίας δεν αποτελούν παγιωμένες συμπεριφορές, αλλά εμπεριέχουν πολλά είδη συμπεριφορών ταιριαστά σε κάθε περίπτωση, αν και σε περιόδους κρίσεων ενδέχεται να εγκαταλειφθούν, όπως στο παράδειγμα του γυάλινου γκρεμού. Στις σύγχρονες συνθήκες αλληλεξάρτησης, ειδικότερα στην πολιτική, τα παραδοσιακά στυλ εμπίπτουν σε αλλαγές που στοχεύουν να φέρουν σε πέρας τους στόχους του εκάστοτε ηγέτη. Η Eagly (2007, σσ. 2-3) παρουσιάζει σε πρώτο στάδιο την καλή ηγεσία ως μελλοντικά προσανατολισμένη (future oriented) πάρα προσανατολισμένη στο παρόν (present

oriented), με ικανότητα να καλλιεργεί την αφοσίωση των ακολούθων και να συμβάλλει δημιουργικά στους οργανισμούς. Ένα είδος ηγεσίας είναι το μετασχηματιστικό (transformational/transformative leadership) ή χαρισματικό (charismatic leadership), όπου ο ηγέτης θέτει τον εαυτό του ως πρότυπο (role model) με το να κατακτά την εμπιστοσύνη των ακολούθων, ή πιο συγκεκριμένα των ψηφοφόρων στην πολιτική. Τέτοιου είδους ηγέτες προσανατολίζονται σε καινοτόμες ιδέες προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους, καθοδηγώντας και ενθαρρύνοντας τους κατώτερους τους να γίνουν καλύτεροι, έτσι ώστε να συμβάλλουν αποτελεσματικότερα στην προσπάθεια. Ένα ακόμη στυλ ηγεσίας που προτείνεται είναι το συναλλακτικό (transactional leadership) όπου ο ηγέτης δημιουργεί συναλλακτικές σχέσεις με τους υποδεέστερους του, κερδίζοντας την αρέσκεια τους. Αυτοί οι ηγέτες επιβραβεύουν ή διορθώνουν τους συνεργάτες τους αναλόγως την απόδοσή τους. Το τελευταίο, και αντίθετο με τα δύο παραπάνω είδη, είναι το laissez-faire, όπου ο ηγέτης δεν αναλαμβάνει καμία ευθύνη για όποιο λάθος διαχείρισης. Από τα τρία αυτά είδη, όπως εκτιμήθηκε μέσω ερευνών, το πιο αποτελεσματικό ήταν το μετασχηματιστικό, ενώ παρατηρήθηκε ικανοποίηση από τους υποδεέστερους στις περιπτώσεις επιβράβευσής τους από τον ανώτερο τους στο συναλλακτικό στυλ, αν και στην περίπτωση της διόρθωσης τους το στυλ ανέδειξε μικρή αποτελεσματικότητα. Αν θα μπορούσαμε να κάνουμε μια σύνθεση θα θεωρούσαμε πως η αποτελεσματική ηγεσία, τόσο στον πολιτικό όσο και σε άλλους τομείς, δεν ορίζεται μόνο από την συνεργασία, αλλά και την παρουσία του ηγέτη ως πρότυπο, παρουσιάζοντας ένα όραμα που θα συνάδει με τις αξίες του συνόλου.

Στην ερώτηση του κατά πόσο το στυλ ηγεσίας επιλέγεται διαφορετικά από έναν άνδρα ή μια γυναίκα, η Eagly (2007, σσ. 2-4) αναφέρει πως οι ερευνητές διαχωρίζουν τα στυλ ηγεσίας όχι ανά φύλο, αλλά ανά περίσταση, και βάσει της εκάστοτε περιστασης, δηλώνει εμμέσως πως γυναίκες και άνδρες μπορούν να λειτουργήσουν με τον ίδιο τρόπο και να είναι εξίσου αποτελεσματικοί σε παρόμοιες καταστάσεις. Αυτή η σκέψη δείχνει λογική, αφού για να κατακτήσουν μια θέση και τα δύο φύλα θα πρέπει να έχουν παρεμφερείς ικανότητες, και αφότου καταλάβουν μια θέση, η τακτική τους σμιλεύεται από τις προσδοκίες που κουβαλάει ο τίτλος τους αλλά και την πίεση να κατευθυνθούν προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις. Διαφορές μεταξύ των φύλων μπορούν να εμφανιστούν σε περιπτώσεις οργανωσιακής συμπεριφοράς (organizational citizenship behavior) όπου ένας ηγέτης μπορεί να χρειαστεί να ενισχύσει τους άλλους με την δουλειά του, ή να κάνει κάτι παραπάνω από αυτό για το οποίο εργάζεται. Γενικότερα οι γυναίκες αναμένονται να δίνουν έμφαση στην κοινωνία (communal characteristics), να είναι πιο ευγενικές και θερμές, ενώ οι άνδρες αναμένονται πιο ατομικιστές, με χαρακτηριστικά που δίνουν έμφαση στην προσωπική τους επιτυχία (agentive characteristics). Οι γυναίκες έρχονται πολλές φορές αντιμέτωπες με αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις του ρόλου τους ως γυναίκες και του ρόλου τους ως ηγέτες, και βάσει των παραπάνω χαρακτηριστικών και προσδοκιών που αναμένονται από έναν ηγέτη, το σύνολο δέχεται πιο εύκολα έναν άνδρα για αυτόν τον ρόλο.

Οι γυναίκες συνεπώς είναι πιο εύαλωτες σε προκαταλήψεις, αφού πρέπει να δίνουν έμφαση στην κοινωνία ως φύλο, και στην ατομική τους επιτυχία ως ηγέτες, με αποτέλεσμα να γίνονται μη αρεστές όταν τείνουν προς το δεύτερο σκέλος του ρόλου

τους, σαν «σιδηρές κυρίες». Μπορεί να δεχτούν κριτική για την «αρσενική» ή «θηλυκή» τους συμπεριφορά, κάνοντας τες να βρίσκουν μια μέση οδό, με ένα στυλ που προσεγγίζει το μετασχηματιστικό. Βάσει των ερευνών που παρουσίασε η Eagly (2007, σσ. 3-5), οι γυναίκες αναδεικνύονται πιο επιτυχείς στην δημιουργία ενός αποτελεσματικότερου στυλ ηγεσίας, ενώ οι άνδρες μοιάζει να έχουν το πλεονέκτημα σε στυλ ηγεσίας που υπογραμμίζουν τα λάθη των κατώτερων τους, ή που αποφεύγουν να λύσουν ένα πρόβλημα μέχρι να έχει γίνει πειστικό. Τα «δύο μέτρα και δύο σταθμά» σε θέματα ηγεσίας, οδηγούν τις γυναίκες να έχουν περισσότερα επαγγελματικά προσόντα και διακρίσεις από έναν άνδρα, προκειμένου να διεκδικήσουν την ίδια θέση, κάτι που βασίζεται στις προσδοκίες από την ίδια την θέση και το φύλο. Έχοντας μελετήσει τα παραπάνω, παρατηρούμε πως δεν υπάρχει κάποια «βιολογική» ή «φυσική» έλλειψη από άποψη ικανοτήτων ή χαρακτηριστικών στις γυναίκες, που να τις αποτρέπει από το να γίνουν Πρωθυπουργοί, Πρόεδροι, ή ακόμη και Πλανητάρχες.

Εκτελεστικές θέσεις, Πρωθυπουργία και Προεδρία

Η πιθανότητα των γυναικών να αναλάβουν εκτελεστικές θέσεις βασίζεται σε εκτελεστικές διαδικασίες επιλογής (executive selection processes) και θεσμικές δομές (institutional structures), οι οποίες αφού συνδέονται με την κοινωνία, συνδέονται αναπόφευκτα και με το κοινωνικό φύλο. Αν λάβουμε υπόψιν το γεγονός πως οι ισχυρότερες και πιο ορατές κυριαρχικές θέσεις καταλαμβάνονται από άνδρες, θα πρέπει να εξετάσουμε την επιτυχία των γυναικών στον χώρο της πολιτικής. Όπως αναφέρει η Jalalzai (2013, σσ. 1-3) οι γυναίκες γίνονται πιο συχνά Πρωθυπουργοί παρά Πρόεδροι. Μια βασική διαφορά ανάμεσα σε αυτά τα δύο πόστα είναι ο τρόπος που έρχονται στην εξουσία: οι πρώτοι εκλέγονται μέσω του κόμματος, ενώ οι δεύτεροι μέσω του λαού (σε αντίστοιχα προεδρικά συστήματα). Ακόμη κι αν μια κοινωνία τείνει να είναι πιο συντηρητική, μια γυναίκα μπορεί να κερδίσει τον σεβασμό των συναδέλφων της και να πάει παραπάνω από την γυάλινη οροφή, λαμβάνοντας την θέση της Πρωθυπουργού. Σε τέτοιου είδους εκλογικά συστήματα χρειάζεται να κοιτάξουμε και την κατανομή της δύναμης ανά αξίωμα.

Ο ρόλος του Προέδρου ενός κράτους σε ένα προεδρικό σύστημα είναι πολύ ισχυρός. Ο Πρωθυπουργός έρχεται στην θέση του μέσω ανάθεσης και παραμένει ευάλωτος σε ψήφους μη εμπιστοσύνης εντός του κόμματος του. Επιπλέον η εξουσία του βασίζεται στην κοινοβουλευτική συνεργασία, παρά στην ανεξαρτησία του ως ηγέτης. Η ιδέα πως οι ικανότητες διαπραγμάτευσης και συνεργασίας των γυναικών τις περιορίζουν λιγότερο από την υποτιθέμενη ανικανότητα τους να συμπεριφερθούν πιο αποφασιστικά, επεξηγεί την σχετική τους επιτυχία στον ρόλο του Πρωθυπουργού. Ειδικότερα σε περίπτωση διακυβέρνησης συνασπισμού, δίνεται μεγάλη έμφαση στις διαπραγματευτικές ικανότητες, που αποτελούν ένα παραδοσιακό «γυναικείο» χαρακτηριστικό. Η επιτυχία των γυναικών βασίζεται και στο είδος του συστήματος διακυβέρνησης, αν είναι προεδρικό ή κοινοβουλευτικό, ή αν αποτελείται και από τα δύο, με Πρωθυπουργό και με Πρόεδρο. Οι γυναίκες δείχνουν να τα καταφέρνουν καλύτερα σε συστήματα που περιέχουν και τα δύο, αφού υπάρχει μικρότερη συγκέντρωση δύναμης ανά ρόλο (Jalalzai, 2013).

Οι δομικοί παράγοντες έχουν κι αυτοί ένα ρόλο. Γυναίκες επικεφαλής συχνά έχουν ένα εκλεκτό υπόβαθρο, με υψηλού επιπέδου μόρφωση και στενή σχέση με δυνατές πολιτικές οικογένειες. Η ανέλιξη των γυναικών σε υψηλές πολιτικές θέσεις δεν συνδέεται απαραίτητα με το γενικότερο στάτους τους σε μια χώρα, αφού στην πραγματικότητα οι γυναίκες αγγίζουν υψηλότερες θέσεις σε χώρες που η κοινωνική τους υπόσταση είναι χαμηλότερη από αυτήν των ανδρών. Παρόλα αυτά, από τις γυναίκες λείπει μια πιο φορμαλιστική εκπροσώπηση (formalistic representation), η ύπαρξη δηλαδή κανόνων που θα ενισχύουν τις πολιτικές εκπροσώπους να δρουν, και θα είναι πιο διαφανείς ως προς τις διαδικασίες που ακολουθούνται. Αυτήν την στιγμή οι εφαρμοσμένοι μηχανισμοί μπορούν να επιλέξουν, να εκλέξουν, ή να αφαιρέσουν τις γυναίκες κατά το δοκούν (Jalalzai, 2013, σσ. 4-5).

Η προσαρμοστική προσέγγιση, που αποτελεί το πιο συχνό στυλ ηγεσίας που ακολουθούν οι γυναίκες, βοηθάει να φέρει την αλλαγή στους πολίτες, το κράτος και την κοινωνία, χωρίς να εμπεριέχει απαραίτητα μια φεμινιστική ατζέντα, αλλά αλλάζοντας το κοινωνικό στάτους (Sykes, 1993, όπως αναφέρεται στην Jalalzai, 2013, σελ. 4). Η Margaret Thatcher, η «σιδηρά κυρία», επέφερε μια επαναστατική εποχή οικονομικών μεταρρυθμίσεων κατά την ηγεσία της στο Ηνωμένο Βασίλειο, κυρίως μέσω δυναμικού φρονήματος, παρά συμβιβασμού, κάτι που επιβεβαιώνει και την ευελιξία στην επιλογή στυλ ηγεσίας που προαναφέρθηκε. Μια φεμινιστική προσέγγιση ηγεσίας αφορά την αλλαγή της θέσης και της αντίληψης για την θέση των γυναικών εντός της κοινωνίας, αναγνωρίζει το φύλο (gender) ως κοινωνικό κατασκεύασμα, και στοχεύει σε μια ίση κοινωνική θέση ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες (King, 2002, όπως αναφέρεται στην Jalalzai, 2013, σσ. 13-14). Όσον αφορά την δυνατότητα των γυναικών να ανελιχθούν, γυναίκες που ξεκινούν κατακτώντας χαμηλότερες κοινοβουλευτικές θέσεις, ενισχύουν τις αριθμητικές επιλογές του γυναικείου φύλου για να καταλάβει μια υψηλότερη θέση όταν αυτή ανοίξει (Jalalzai, 2013, σσ. 13-14).

Οι χώρες που εξετάζονται στην έρευνα

Οι χώρες που θα εξεταστούν στην παρούσα έρευνα είναι η Ελλάδα, η Γερμανία και η Πολωνία. Ανήκουν και οι τρεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα Ηνωμένα Έθνη, γεωγραφικά είναι κοντά η μία στην άλλη, αλλά είναι αρκετά διαφορετικές μεταξύ τους σε πεδία όπως το πολιτικό, το κοινωνικό, ή ακόμη και το θρησκευτικό. Σαν αρχική ιδέα για την παρούσα εργασία ήταν είτε μια σύγκριση χωρών που μοιράζονται περισσότερα κοινά στοιχεία, όπως μεσογειακές χώρες, για παράδειγμα Ελλάδα-Ιταλία-Ισπανία, ή μεταξύ χωρών που η ερευνήτρια θα είχε πρόσβαση σε βιβλιογραφία στην ομιλούμενη γλώσσα, έναν συνδυασμό Ελλάδας-Αγγλίας-Γαλλίας, που θα προσέφερε πιθανόν και μεγαλύτερη ποικιλία στοιχείων. Ο σημαντικότερος παράγοντας που μας οδήγησε στην τελική επιλογή του συνδυασμού Ελλάδας-Γερμανίας-Πολωνίας είναι το επίπεδο των συμμετεχόντων, το οποίο ήταν το υψηλότερο σε αυτές τις τρεις χώρες. Λόγω των μέτρων που επιβλήθηκαν για τον περιορισμό της εξάπλωσης του νέου κορωνοϊού, οι τουρίστες που ήρθαν στην Ελλάδα μειώθηκαν αισθητά, περιορίζοντας και τις επιλογές, και τις συμμετοχές μας. Εξετάζοντας παρόλα αυτά τις τελικές τρεις χώρες, θα παρατηρήσουμε αναπάντεχα κοινά στοιχεία μεταξύ τους, παρατηρώντας πως σε ορισμένες απόψεις, δεν απέχουν όσο θα φανταζόμασταν.

Ξεκινώντας από την ιδιότητα τους ως μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι τρεις χώρες οφείλουν να ακολουθούν μια κοινή γραμμή τόσο σε πολιτικά, οικονομικά αλλά και κοινωνικά θέματα. Μια από αυτές τις κοινωνικές γραμμές αφορά και την ισότητα των φύλων η οποία, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, θεωρείται θεμελιώδες δικαίωμα για όλους, και συνιστά στοιχειώδη αξία για κάθε δημοκρατία. Σύμφωνα με την λίστα των τοπικών κοινωνιών από κάθε χώρα που έχουν υπογράψει (Council Of Europe, 2017), και λαμβάνοντας υπόψιν τον αριθμό τοπικών κοινωνιών (municipalities) που έχει η κάθε χώρα (CCRE/CEMR, 2020) μπορούμε να παρατηρήσουμε στον Πίνακα 1 ένα χάσμα στα ποσοστά συμμετοχής ανάμεσα στις τρεις χώρες:

Πίνακας 3: Συμμετοχή στην Χάρτα

Όνομα χώρας	Αριθμός τοπικών κοινωνιών (municipalities)	Τοπικές κοινωνίες που έχουν υπογράψει	Ποσοστό/χώρα
Γερμανία	11.313	49	0,433%
Πολωνία	2.479	2	0,081%
Ελλάδα	325	157	48,308%

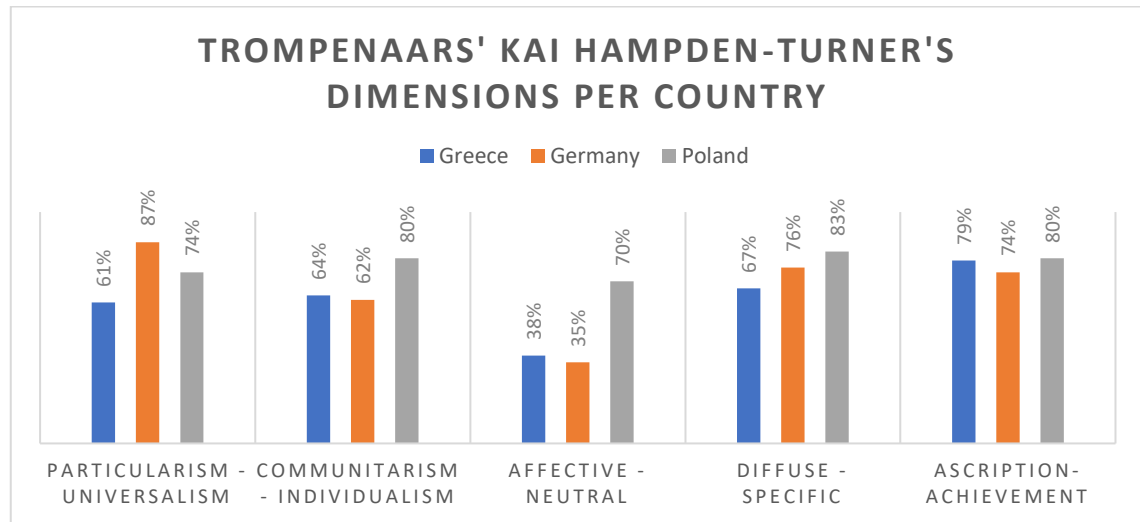
Η συμμετοχή στην Χάρτα δεν μπορεί σαφώς να αποτελέσει το μοναδικό στοιχείο για να βγάλουμε συμπεράσματα για τις δράσεις που έχει αναλάβει η κάθε χώρα για την θέση των γυναικών, αλλά μπορεί να αποτελέσει ένα χρήσιμο στοιχείο σε ορισμένες περιπτώσεις. Σημαντικό είναι να αναφέρουμε και τα χρόνια συμμετοχής της κάθε χώρας στην Ένωση, αφού και αυτή η παράμετρος μπορεί να επηρεάσει τα ποσοστά «συμμόρφωσης» ή συμφωνίας με τους κανόνες και τους στόχους της ένωσης: η Γερμανία είναι ιδρυτικό μέλος από το 1958, η Ελλάδα μέλος από το 1981, ενώ η Πολωνία προσχώρησε μόλις το 2004 (CCRE/CEMR, 2020). Παράλληλα, και οι τρεις χώρες είναι μέλη του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών: η Γερμανία από το 1973, ενώ η Ελλάδα και η Πολωνία από το 1945.

Αντικατοπτρίζονται οι κοινωνικές διαστάσεις στα στατιστικά;

Έχοντας μιλήσει για τα κοινωνικά φύλα, τον ρόλο της κοινωνικοποίησης στην διαμόρφωση ρόλων, και τα πολιτισμικά προϊόντα που έχουν την δυνατότητα να δημιουργήσουν έμφυλες ανισότητες, οφείλουμε να εξετάσουμε και τις σχετικές πολιτισμικές διαστάσεις της κάθε χώρας. Σε πρώτο στάδιο θα αναλύσουμε πέντε από τις επτά διαστάσεις του μοντέλου των Trompenaars και Hampden-Turner (1978), και πέντε από τις έξι διαστάσεις του μοντέλου του Hofstede (1998, 2010 και Hofstede Insights, 2020), στην συνέχεια θα τις εφαρμόσουμε στις χώρες, και ύστερα θα τις συγκρίνουμε με τα ποσοστά του στατιστικού γραφείου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat).

Οι Trompenaars και Hampden-Turner (1998, σσ. 52-119), χωρίζουν τις πολιτισμικές διαστάσεις σε επτά, σε αντίθεση με τον Hofstede που τις χωρίζει σε έξι. Στο παρακάτω γράφημα μπορούμε να παρατηρήσουμε τις πέντε που θα μας φανούν χρήσιμες και στην αξιολόγηση των ευρημάτων της έρευνας. Η πρώτη διάσταση είναι αυτή της παγκοσμιότητας έναντι της ιδιαιτερότητας (*universalism versus particularism*). Χώρες που ανήκουν στην πρώτη κατηγορία δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στους νόμους, τους κανόνες και τις υποχρεώσεις, και μικρότερη βαρύτητα στις ανθρώπινες σχέσεις.

Πολιτισμοί που τείνουν προς την ιδιαιτερότητα δίνουν περισσότερη σημασία στις ανθρώπινες σχέσεις, λιγότερη προσοχή στους κοινωνικούς κώδικες ή κανόνες, ενώ η συμπεριφορά τους μπορεί να αλλάξει αναλόγως τους συμμετέχοντες σε κάθε περίπτωση. Τα άτομα γύρω τους δεν αποτελούν πολίτες, αλλά χωρίζονται σε φίλους ή συναδέλφους, συνεπώς χρήζουν προστασίας, παρά τους κανόνες (1998, σελ. 8, σσ. 31-36). Στην διάσταση του ατομικισμού έναντι του κοινοτισμού (*individualism versus communitarism*), το πρώτο άκρο μπορεί να περιγραφεί ως προσανατολισμένο «προς τον εαυτό», δηλαδή προς την μονάδα, ενώ το δεύτερο άκρο του κοινοτισμού ως προσανατολισμένο «προς τους κοινούς στόχους και διεκδικήσεις». Μια ατομικιστική κουλτούρα βλέπει ως στόχο την προσωπική επιτυχία, και την ομάδα ως το μέσον να κατακτηθεί, ενώ ένας πολιτισμός κοινοτισμού αντιμετωπίζει την ομάδα ως στόχο και μέσον, θεωρώντας την σημαντικότερη της μονάδας (1998, σσ. 8-9, σσ. 50-60). Η επόμενη διάσταση αφορά την ουδετερότητα και τον συναισθηματισμό (*neutral versus affective*) με κοινωνίες που ανήκουν στην πρώτη κατηγορία να φιλτράρουν τα συναισθήματα τους με σκοπό την αντικειμενικότητα, ενώ οι πολιτισμοί συναισθηματισμού να αποδέχονται τα συναισθήματα όπως θυμός ή χαρά, ακόμη και στο περιβάλλον εργασίας. Σε κοινωνίες της πρώτης κατηγορίας είναι πιο πιθανό να λάβουμε μια έμμεση απάντηση, ενώ στις πιο «συναισθηματικές» μια αμεσότερη απάντηση (1998, σελ. 9, σσ. 69-80). Με αυτήν την διάσταση μπορεί να συνδεθεί και η επόμενη, αυτή του ειδικού με το διάχυτο (*specific versus diffuse*). Οι πολιτισμοί που τείνουν προς το ειδικό (*specific*) διαχωρίζουν την επαγγελματική από την προσωπική ζωή, με τις διαπροσωπικές σχέσεις να μην έχουν αντίκτυπο στην εργασία. Αντιθέτως οι πολιτισμοί που τείνουν προς το διάχυτο (*diffuse*) εμπλέκουν την δουλειά με την προσωπική ζωή, ενώ διατηρείται συναναστροφή με συναδέλφους και πελάτες με σκοπό τις καλές διαπροσωπικές σχέσεις. Στην πρώτη περίπτωση υπάρχει μεγαλύτερη ελευθερία «ευθύ» λόγου, πιθανόν με την βοήθεια της φράσης «μην το πάρεις προσωπικά», ενώ στην δεύτερη μια «σκληρή» απάντηση μπορεί να θεωρηθεί και προσβολή (1998, σελ. 9, σσ. 81-92). Η πέμπτη διάσταση είναι το επίτευγμα έναντι της καταβολής (*achievement versus ascription*), όπου πολιτισμοί που ανήκουν στην πρώτη κατηγορία θεωρούν πως η αξία κάποιου φαίνεται από τις πράξεις του, και πως η απόδοση του μετράει ανεξαρτήτως του ποιος είναι, ενώ η δεύτερη κατηγορία θεωρεί πως η αξία κάποιου κρίνεται από την καταβολή, την ηλικία, το φύλο, τις κοινωνικές διασυνδέσεις ή ακόμη και το επάγγελμα. Θα μπορούσαμε να πούμε πως ο πόλος του επιτεύγματος συνδέεται με το «πράττειν», ενώ ο δεύτερος με το «είναι» (1998, σσ. 102-116). Τα ποσοστά που αντικατοπτρίζονται στο παρακάτω γράφημα είναι από το βιβλίο των Trompenaars και Hampden-Turner, και είναι τα εξής: Γράφημα 4.1 «The car and the pedestrian» (1998, σελ. 35), Γράφημα 5.2 «Which kind of job» (1998, σελ. 55), Γράφημα 6.1 «Feeling upset at work» (1998, σελ. 70), Γράφημα 7.3 «Paint the house» (1998, σελ. 88), και Γράφημα 8.2 «Respect depends on family background» (1998, σελ. 106).

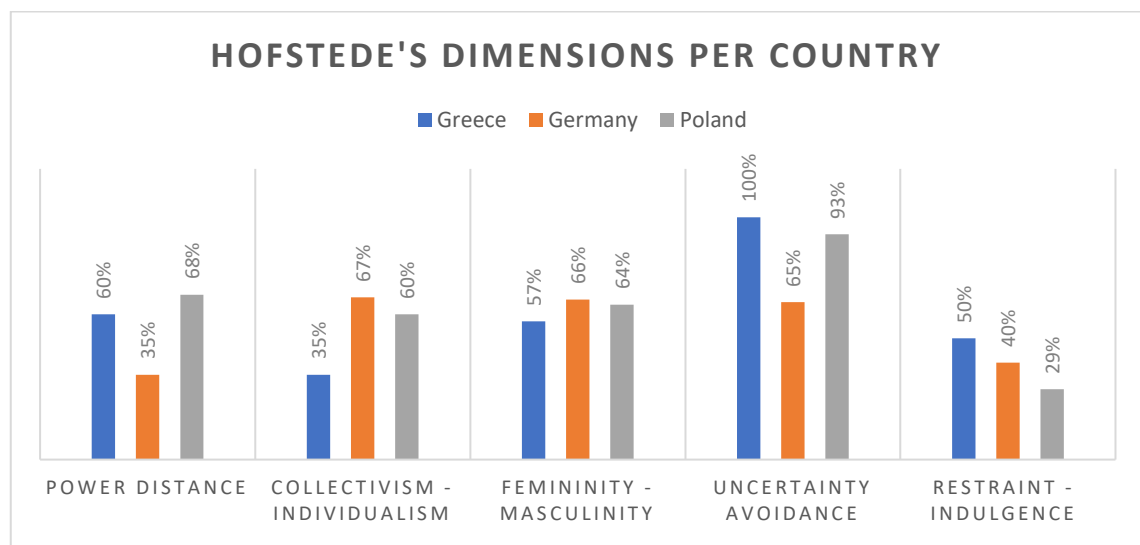


Όπως παρατηρούμε η Γερμανία με ποσοστό που τείνει προς την παγκοσμιότητα είναι ένας πολιτισμός που δίνει έμφαση στους νόμους και τις υποχρεώσεις, αφήνοντας στην άκρη τις προσωπικές σχέσεις, κάτι που είναι εμφανές και από την τάση προς το ειδικό, που υποδηλώνει διαχωρισμό επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, εκφράζοντας παράλληλα συναισθήματα στο επαγγελματικό περιβάλλον. Τα ποσοστά που τείνουν προς τον ατομικισμό δείχνουν την έμφαση που δίνει σαν χώρα στην προσωπική επιτυχία, κάτι που μπορεί επίσης να συνδεθεί με τα ποσοστά υπέρ του επιτεύγματος, που είναι εξίσου υψηλά. Η Πολωνία σημειώνει χαμηλότερο ποσοστό από την Γερμανία στην διάσταση της παγκοσμιότητας, αν και η τάση της παραμένει ξεκάθαρη προς αυτήν την κατεύθυνση, ενώ δείχνει να είναι μια πιο ατομικιστική χώρα. Παρατηρούμε ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό στην ουδετερότητα όσον αφορά την έκφραση συναισθημάτων, και ένα επίσης υψηλό ποσοστό στον διαχωρισμό επαγγελματικής ζωής. Αναμένουμε συνεπώς άμεσες απαντήσεις, ενώ αν κρίνουμε κι από το υψηλό ποσοστό αξιολόγησης βάσει επιτευγμάτων, θα πρέπει να τάσσεται κατά των διακρίσεων βάσει άλλων κριτηρίων, όπως η καταβολή ή το φύλο. Τέλος, η Ελλάδα βάσει του γραφήματος δείχνει να είναι στην μέση, δείχνοντας στην πρώτη διάσταση πως ασπάζεται τους κανόνες, κάτι όμως που μπορεί να αλλάξει αν εμπλακεί ένα οικείο πρόσωπο. Φαίνεται ως μια κοινωνία με τάση προς τον ατομικισμό, που εκφράζει τα συναισθήματα της, σημειώνοντας παράλληλα το χαμηλότερο, συγκριτικά με τις άλλες δύο χώρες ποσοστό, στον διαχωρισμό της ζωής στην δουλειά και στο σπίτι. Στο ποσοστό αξιολόγησης καταβολής-επιτεύγματος κυμαίνεται σε παρόμοιο επίπεδο με τις άλλες δύο χώρες.

Προχωρώντας στο μοντέλο του Hofstede, θα ξεκινήσουμε από την διάσταση απόστασης εξουσίας (*power distance*), η οποία, όπως αναφέρουν οι Liu και συν. (2018, σελ. 182) και οι Hofstede και συν. (2010, σελ. 61), αφορά τον βαθμό που ένας πολιτισμός αποδέχεται και αναμένει την ανισότητα στην κατανομή εξουσίας. Σε χώρες με υψηλότερα ποσοστά δείχνει αναμενόμενο οι λιγότερο ισχυροί άνθρωποι να βρίσκονται χαμηλότερα, ή και να εξαρτώνται από τους ισχυρότερους. Όπως αναφέρουν οι Hofstede και συν. (2010, σσ. 60-65) στις χώρες με χαμηλό δείκτη απόστασης εξουσίας η εξάρτηση των υφισταμένων είναι περιορισμένη, ενώ στην αντίθετη περίπτωση η εξάρτηση είναι

επιθυμητή. Στην διάσταση ατομικισμού-συλλογικότητας (*individualism versus collectivism*), το πρώτο κομμάτι αναφέρεται σε κοινωνίες όπου το «εγώ» υπερισχύει του «εμείς». Τα άτομα αξιολογούνται βάσει τον επιτευγμάτων τους, και όλοι αναμένονται να φροντίσουν τον εαυτό τους. Στην δεύτερη περίπτωση, τα άτομα μεγαλώνουν σε ένα περιβάλλον που ενισχύει το «εμείς» και παραμένουν καθ' όλη την ζωή τους συνδεδεμένοι με την οικογένεια και την φροντίδα αυτής. Στον επαγγελματικό τομέα, οι χώρες της πρώτης κατηγορίας συχνά είναι πλουσιότερες από τις δεύτερες (2010, σσ. 90-95). Στην αρσενικότητα-θηλυκότητα (*masculinity versus femininity*), μπορούμε να εντοπίσουμε αν ένας πολιτισμός λειτουργεί δυναμικά ή ενισχυτικά. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στους ανδρικούς πολιτισμούς είναι ξεκάθαρη η διάκριση μεταξύ των ανδρών και γυναικών σε θέματα σκέψης και συμπεριφοράς, ενώ οι θηλυκοί πολιτισμοί δίνουν μεγαλύτερη ελευθερία όσον αφορά την κάλυψη κοινωνικών ρόλων, τόσο από άνδρες όσο από γυναίκες (Liu, et al., 2018, σελ. 181). Η διάσταση αποφυγής αβεβαιότητας (*uncertainty avoidance*) αφορά τον βαθμό ανοχής μελών ενός πολιτισμού σε αμφισημες ή άγνωστες καταστάσεις. Αυτή η αβεβαιότητα εκφράζεται μέσω της ανάγκης γραπτών και άγραφων νόμων. Αξίζει να σημειωθεί πως όπως και άλλες διαστάσεις, για παράδειγμα αυτή της συλλογικότητας, έτσι και αυτό το συναίσθημα είναι επίκτητο, ένα πολιτισμικό προϊόν που η μονάδα δέχεται από το περιβάλλον της (Hofstede, et al., 2010, σσ. 188-194). Η διάσταση επιείκειας-εγκράτειας (*indulgence versus restraint*) είναι μια σχετικά νέα διάσταση, και συνδέεται με την τάση του ενός να αποδέχεται τις βασικές και φυσικές επιθυμίες του, απολαμβάνοντας την ζωή και περνώντας καλά. Στον πόλο της εγκράτειας, επικρατεί η πεποίθηση πως οι μορφές ευχαρίστησης πρέπει να ορίζονται και να περιορίζονται από αυστηρές κοινωνικές νόρμες. Οι Hofstede και συν. παρομοιάζουν αυτήν την διάσταση με μια διάκριση μεταξύ χαλαρών και αυστηρών κοινωνιών, που αντιστοιχούν στην επιείκεια και την συγκράτηση, όπου στις πρώτες μια διαφορετική συμπεριφορά μπορεί να είναι αποδεκτή, ενώ στις δεύτερες διατηρείται μια αυστηρή οργάνωση και επισημότητα στην ομάδα (2010, σσ. 280-286). Τα ποσοστά που σημείωσαν οι τρεις χώρες που θα εξεταστούν αναλύονται στο Γράφημα 2 (Hofstede Insights, 2020):

Γράφημα 2: Πολιτισμικές διαστάσεις Hofstede



Η Γερμανία σημειώνει το χαμηλότερο ποσοστό στην διάσταση απόστασης εξουσίας με δυναμική παρουσία και αμφισβήτηση μορφών εξουσίας που δεν βασίζονται στην εμπειρία. Αυτό συνδέεται σαφώς και με την τάση της προς τον ατομικισμό και την αρσενικότητα, αναδεικνύοντας πως πράγματι ένα άτομο αξιολογείται βάσει των προσωπικών του επιτευγμάτων, κάτι που παρατηρήσαμε και στο Γράφημα 1 στην διάσταση επιτεύγματος-καταβολής (achievement-ascription) όπου σημειώνει 74% υπέρ του επιτεύγματος, και θέτει ως στόχο την ανέλιξη του ιδίου, αφού προτιμά να «ζει για να δουλεύει», ενώ η επικοινωνιακή προσέγγιση είναι ευθεία και ειλικρινής. Παρατηρούμε παράλληλα και τον χαμηλότερο δείκτη αποφυγής αβεβαιότητας, που μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως ακόμη κι αν έχουν μια λεπτομερή νομοθεσία, προτιμούν να ελέγχουν την αβεβαιότητα τους βασιζόμενοι στην εμπειρία, όπως μας δείχνει και ο δείκτης της πρώτης διάστασης. Το ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό στην πέμπτη διάσταση, κατατάσσει την Γερμανία σε έναν εγκρατή πολιτισμό, που καθορίζεται από τις κοινωνικές νόρμες (Hofstede Insights, 2021).

Η Ελλάδα κυμαίνεται στην μέση στην διάσταση απόστασης εξουσίας, όντας ένας πολιτισμός που πιστεύει μεν στην ιεραρχία, και μπορεί και να δεχθεί τις ανισότητες μεταξύ των ατόμων. Με ποσοστό 57% αποτελεί μια μέτρια αρσενική κοινωνία, ενώ παράλληλα με τα χαμηλά ποσοστά ατομικισμού (35%), σαν πολιτισμός δίνει έμφαση στην οικογένεια και το κοινωνικό σύνολο. Κρίνοντας από το υψηλότερο ποσοστό αποφυγής αβεβαιότητας, οι Έλληνες νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια εντός ενός τεράστιου πλαισίου νόμων, ενώ διαχειρίζονται το άγχος τους περνώντας στιγμές με την οικογένεια και τους φίλους τους, δείχνοντας ανοιχτά τα συναισθήματά τους. Αυτές οι πληροφορίες συνάδουν και με την εικόνα που δίνει η Ελλάδα στην διάσταση παγκοσμιότητας-ουδετερότητας (universalism versus particularism) των Trompenaars και Hampden-Turner, όπου ενώ ασπάζεται τους κανόνες, στην εμπλοκή ενός οικείου προσώπου μπορεί να δεχθεί μια ανισότητα υπέρ του. Εδώ μπορούμε να εντοπίσουμε και τη σύνδεση με την διάσταση επιείκειας, όπου η Ελλάδα σημειώνει το υψηλότερο ποσοστό από τις τρεις χώρες, με τους ανθρώπους να αναζητούν την ευτυχία, αν και δεν είναι ξεκάθαρο το κατά πόσο ελέγχουν ή όχι τις παρορμήσεις τους (βρίσκονται στο 50%) (Hofstede Insights, 2021).

Η Πολωνία αποτελεί μια ιεραρχική κοινωνία, όπου οι υποτελείς αναμένονται να υπακούν τους κανόνες των ανωτέρων τους. Με μικρή διαφορά από την Γερμανία, αποτελεί και αυτή μια κοινωνία ατομικισμού, όπου τα άτομα επικεντρώνονται στους ίδιους και τους στενούς συγγενείς, ενώ σε συνδυασμό με τα ποσοστά στην απόσταση εξουσίας, δημιουργείται μια δυναμική ένταση στο περιβάλλον εργασίας. Προσθέτοντας στα παραπάνω το γεγονός πως αποτελεί μια αρσενική κοινωνία, κατανοούμε πως τα άτομα αξιολογούνται και από την επαγγελματική τους πρόοδο. Βρίσκεται επίσης σε κοντινά επίπεδα με την Ελλάδα στην αποφυγή αβεβαιότητας, δείχνοντας μια προσκόλληση στους νόμους και τις νόρμες, και μια διστακτικότητα στην καινοτομία. Αποτελεί έναν καθαρά εγκρατή πολιτισμό, με τα άτομα να περιορίζουν τον εαυτό τους στους κανόνες (Hofstede Insights, 2021).

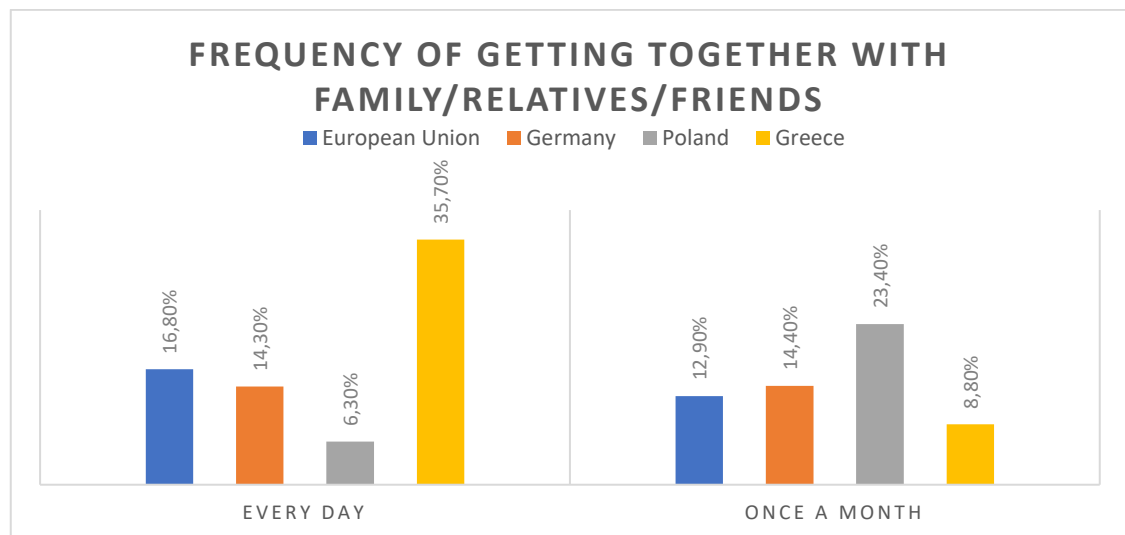
Η κάθε οπτική μπορεί να μας προσφέρει μια διαφορετική αιτιολογία για τα ευρήματα της ερευνάς μας, ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι οι διαστάσεις των Trompenaars και Hampden-Turner δεν συμπίπτουν απαραίτητα με την οπτική την οποία τις διαχωρίζει ο Hofstede. Μια περίπτωση που θα μπορούσε να μας μπερδέψει λόγω της συνωνυμίας του ενός όρου, είναι αυτή της διάστασης του ατομικισμού-κοινοτισμού (individualism-communitarism) όπου οι πρώτοι επικεντρώνονται στην επαγγελματική συμπεριφορά, ενώ ο δεύτερος με την διάσταση ατομικισμού-συλλογικότητας (individualism-collectivism) επεκτείνεται και στην γενικότερη συμπεριφορά του ατόμου (όπως τον χρόνο που επενδύει στην οικογένεια, κ.α.). Παρόλα αυτά από άποψης προσανατολισμού του ατόμου, και στις δύο περιπτώσεις ατομικισμού (individualism) μιλάμε για προσανατολισμό «προς τον εαυτό», ενώ στους αντίθετους πόλους «προς τους άλλους», είτε μιλάμε για την οικογένεια, είτε για το ευρύ κοινωνικό σύνολο. Θα μπορούσαμε δυνητικά να συνδέσουμε και την διάσταση παγκοσμιότητας-ιδιαιτερότητας (universalism-particularism) των πρώτων, που αφορά την έμφαση που δίνουν οι χώρες στους νόμους ή την σημασία στις ανθρώπινες σχέσεις, με την διάσταση αποφυγής αβεβαιότητας (uncertainty avoidance) του Hofstede, αφού σε δύο από τις τρεις χώρες εντοπίζουμε εξίσου υψηλά ποσοστά στην ασφάλεια που προσφέρουν οι κανόνες. Θα μπορούσαμε επίσης να συνδέσουμε και το συγκριτικά χαμηλότερο ποσοστό παγκοσμιότητας της Ελλάδας, που δείχνει μια τάση προς τις ανθρώπινες σχέσεις, με το συγκριτικά χαμηλότερο ποσοστό ατομικισμού (individualism) και συγκριτικά υψηλότερο δείκτη επιείκειας (restraint), που αφορούν και αυτά συλλογικούς στόχους, προστασία των οικείων, και αναζήτηση ευτυχίας με τους γύρω τους.

Μπορούμε επιπλέον να παρατηρήσουμε και ενδιαφέρουσες συνδέσεις μεταξύ των διαστάσεων του ίδιου μοντέλου: όπως αναφέρουν οι Hofstede και συν. (2010, σσ. 102-103), χώρες με υψηλό δείκτη απόστασης εξουσίας τείνουν να είναι πιο συλλογικές (collectivist), ενώ χώρες με χαμηλό δείκτη απόστασης εξουσίας πιο ατομικιστικές, παρουσιάζοντας μια αντιστρόφως ανάλογη σχέση. Αυτή η σχέση επαληθεύεται από τα ποσοστά της Ελλάδας που ανήκει στην πρώτη κατηγορία, και της Γερμανίας που ανήκει στην δεύτερη, ενώ όπως παρατηρήσαμε και παραπάνω, η Πολωνία θέτει μια ιδιάζουσα και αντικρουόμενη συνθήκη με υψηλό ποσοστό και στις δύο διαστάσεις (Γράφημα 2). Όσον αφορά την σύνδεση μεταξύ αρσενικότητας-θηλυκότητας (masculinity-femininity) και ατομικισμού-συλλογικότητας (individualism-collectivism), θεωρείται πως είναι ανεξάρτητες. Στην δεύτερη περίπτωση τονίζεται η εστίαση στο «εγώ» ή το «εμείς», ενώ η πρώτη αφορά εγωκεντρικούς ή συλλογικούς στόχους, που αφορούν όλη την ομάδα, ανεξάρτητα από τους μεταξύ τους δεσμούς (2010, σελ. 146). Οι Hofstede και συν. (2010, σσ. 10-24) προτείνουν ακόμη και το εναλλακτικό όνομα *social-ego* αντί masculinity-femininity, συνδέοντας την με κάποιο τρόπο με την διάσταση ατομικισμού-συλλογικότητας (individualism-collectivism), εντοπίζοντας πολιτισμικές διαφορές όχι μόνο μεταξύ των χωρών, αλλά και διαφορές λόγω φύλου εντός αυτών. Στην περίπτωση του μοντέλου των Trompenaars και Hampden-Turner, μπορούμε να παρατηρήσουμε πως τα ποσοστά παγκοσμιότητας-ιδιαιτερότητας (universalism-particularism) και ειδικού-διάχυτου (specific-diffuse) σχεδόν συμπίπτουν, δείχνοντας για παράδειγμα πως ένας Έλληνας μπορεί να αγνοήσει κάποιον κανόνα για να προστατέψει κάποιον οικείο του,

αφού έχει μια τάση να μην διαχωρίζει την επαγγελματική από την προσωπική του ζωή, ανήκοντας παράλληλα σε μια κοινωνία που θα εκφράσει, βάσει του χαμηλού δείκτη ουδετερότητας της (neutral-affective), τα συναισθήματα της στους γύρω της. Την ίδια ακολουθία μπορούμε να παρατηρήσουμε και στην Πολωνία, ενώ στην Γερμανία δεν σημειώνεται το ίδιο ποσοστό στην τελευταία διάσταση που αναφέραμε (Γράφημα 1).

Βάσει τον παραπάνω, κατανοούμε πως όσο χαμηλότερο το ποσοστό ατομικισμού και παγκοσμιότητας, τόσο μεγαλύτερη είναι η προσοχή που δίνεται στην οικογένεια. Τα αποτελέσματα του Γραφήματος 3 (Eurostat, 2019a) δείχνουν να συμφωνούν σε σημαντικό μέρος με την παραπάνω σκέψη. Η Ελλάδα με χαμηλά ποσοστά ατομικισμού και παγκοσμιότητας, δηλώνοντας την έμφαση που δίνει στην οικογένεια, έχει το μεγαλύτερο ποσοστό επαφής σε καθημερινή βάση (35,70%) έναντι των χωρών με υψηλότερα ποσοστά ατομικισμού σε αυτήν την διάσταση, ενώ μικρό είναι το ποσοστό των Ελλήνων (8,80%) που δηλώνει πως βλέπει τους οικείους του μία φορά το μήνα. Σε ακολουθία με τα ποσοστά τους βρίσκονται και η Γερμανία με την Πολωνία, με την Πολωνία αν και έχει μικρότερο ποσοστό ατομικισμού να σημειώνει μεγαλύτερο ποσοστό (23,40%) έναντι της Γερμανίας (14,40%) στην επαφή σε μηνιαία βάση. Ο μέσος όρος των Ευρωπαϊκών χωρών πλησιάζει περισσότερο τα ποσοστά των δύο τελευταίων χωρών με 16,80% σε καθημερινή και 12,90% σε μηνιαία βάση, παρά την Ελλάδα. Θα μπορούσαμε πιθανόν να τα συνδέσουμε και με την διάσταση της επιείκειας-εγκράτειας, όπου τα ποσοστά της, από το μεγαλύτερο δείκτη στον μικρότερο, διατηρούν την ίδια ακολουθία και στην ημερήσια βάση επαφής, λαμβάνοντας υπόψιν πως για τους Έλληνες η οικογένεια είναι πρωταρχικής σημασίας, και συνεπώς ο χρόνος μαζί της ανήκει σε μία από τις επιθυμίες τους.

Γράφημα 3: Ποσοστό συχνότητας αλληλεπίδρασης με οικογένεια και οικείους

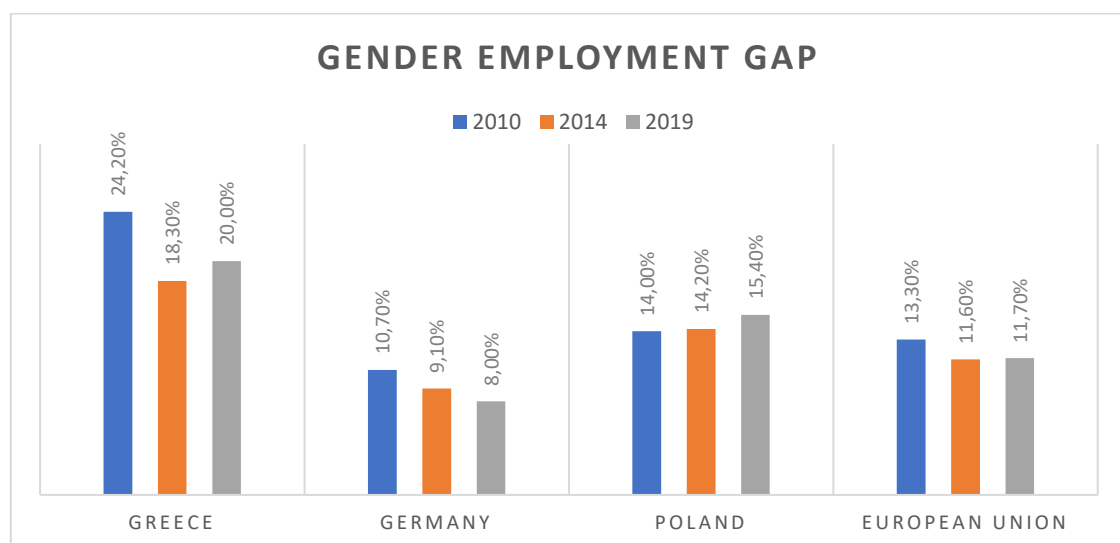


Αναλύσαμε παραπάνω τις επιπτώσεις των ποσοστών της διάστασης αποφυγής αβεβαιότητας στον τρόπο σκέψης των μελών μιας κοινωνίας, ενώ είδαμε πως και ο δείκτης απόστασης εξουσίας μπορεί να επηρεάσει το κατά πόσο τα μέλη μιας ομάδας μπορούν να δεχθούν μια άνιση κατανομή εξουσίας. Η γυναικεία παρουσία σε υψηλές θέσεις στον επαγγελματικό τομέα ή σε υψηλά αξιώματα στην πολιτική σκηνή, αποτελεί

ένα σχετικά νέο φαινόμενο. Το κύμα του φεμινισμού έφερε αλλαγές στην υπόσταση των κοινωνικών φύλων, αν και δεν είχε πολύ ισχυρή παρουσία στις χώρες που εξετάζουμε, και οι αλλαγές καθυστέρησαν ελαφρώς να φτάσουν. Πριν προχωρήσουμε στα αποτελέσματα της έρευνας είναι χρήσιμο να έχουμε μια σφαιρική εικόνα της θέσης της γυναίκας στον επαγγελματικό και πολιτικό τομέα στις τρεις χώρες που αποτελούν τα αντικείμενα έρευνας. Παράλληλα θα παρουσιάζουμε τον μέσο όρο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εξαιρουμένου του Ηνωμένου Βασιλείου) για να μας δείχνει την γενικότερη τάση των χωρών-μελών.

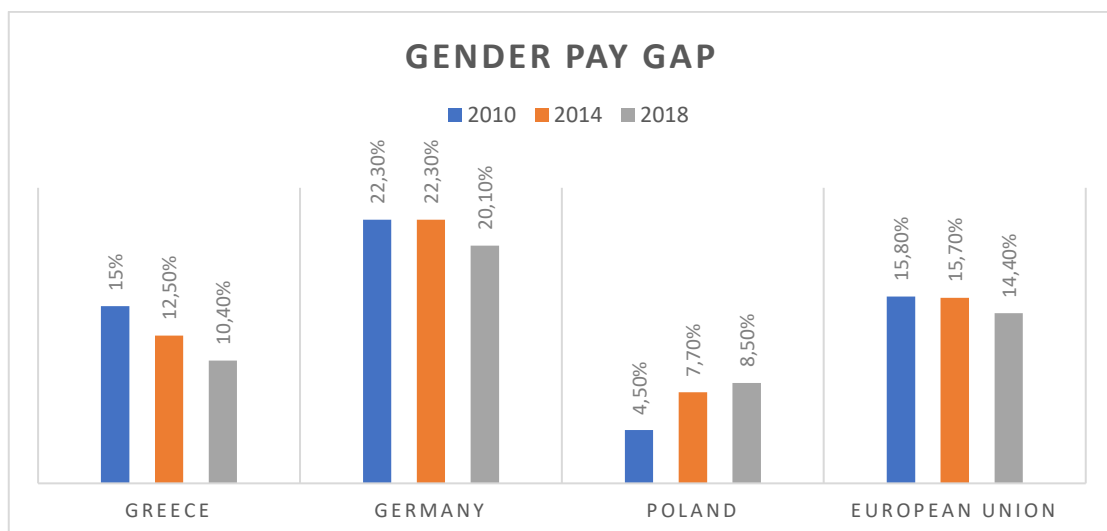
Ξεκινώντας από την πρόθεση πρόσληψης μεταξύ των φύλων, τα ποσοστά της Ελλάδας σύμφωνα με την Eurostat (2019b) είναι αρκετά υψηλά, αν και παραμένουν χαμηλότερα από αυτά του 2010. Ενώ σε όλες τις περιπτώσεις, στις τρεις χώρες και στον μέσο όρο των Ευρωπαϊκών χωρών, παρατηρείται μια σταδιακή πτώση του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στα αποτελέσματα του 2010 και 2014, τα στοιχεία του 2019 δείχνουν ξανά ανοδική πορεία, εκτός από αυτά της Γερμανίας, με την Ελλάδα να σημειώνει αύξηση κατά 1,70 ποσοστιαία μονάδα. Η Γερμανία από το 10,70% που είχε το 2010, έπεσε στο 9,10% το 2014, και ύστερα στο 8% το 2019, με μια πτώση περίπου μίας μονάδας κάθε τετραετία. Η Πολωνία από την άλλη διανύει μια σταδιακή αύξηση από 14% το 2010, σε 14,20% το 2014, και με αύξηση άνω της μίας μονάδας φτάνει το 15,40% το 2019, φανερώνοντας μια κατάσταση που περισσότερο φέρνει πίσω τις γυναίκες στον επαγγελματικό τομέα, παρά τις ενισχύει. Ως πιο ιδιόμορφη περίπτωση παρουσιάζεται η Ελλάδα που ενώ σημείωσε ικανοποιητική πτώση από 24,20% σε 18,3% μεταξύ 2010-2014, δείχνει μια αυξητική τάση το 2019 επιστρέφοντας στο 20%, παρουσιάζοντας πιθανότατα κάποια κενά στις στρατηγικές που εφαρμόστηκαν το μεσοδιάστημα. Ο μέσος όρος των Ευρωπαϊκών χωρών δείχνει να μένει περίπου σταθερός μεταξύ 2014-2019, σημειώνοντας ελάχιστη άνοδο 0,10%. Είναι σημαντικό να μην ξεχνάμε τα υψηλά ποσοστά αβεβαιότητας και απόστασης εξουσίας την Ελλάδα και της Πολωνίας, που μπορεί να θεωρήσουν ως «μη ασφαλή» την πρόσληψη μιας γυναίκας, και να δείξουν μια ανέχεια σε αυτήν την ανισότητα μεταξύ των φύλων.

Γράφημα 4: Επαγγελματικό χάσμα μεταξύ των φύλων (Eurostat)



Το χάσμα μεταξύ των φύλων στο ζήτημα πρόσληψης (*gender employment gap*), δεν σημαίνει πως πρέπει αυτόματα να υποθέσουμε πως θα αντικατοπτριστεί και στο μισθολογικό χάσμα (*gender pay gap*). Σύμφωνα με τα στατιστικά της Eurostat (2018), όπως παρουσιάζονται στο Γράφημα 5, το χάσμα μεταξύ των φύλων στο οικονομικό πεδίο στις χώρες που θα εξεταστούν, συγκριτικά με τον μέσο όρο διαφοράς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, διαμορφώνει μια ποικιλία τιμών. Η Γερμανία σημειώνει το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα με ποσοστό 20,1% σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στατιστικά για το 2018, κάτι που έρχεται σε αντίθεση με την διαρκή μείωση του χάσματος στο ζήτημα πρόσληψης. Παρατηρείται παρόλα αυτά μια σταδιακή πτώση από το 2014 κι έπειτα, ενώ την τετραετία 2010-2014 το ποσοστό της παρέμεινε σταθερό στο 22,3%. Η Ελλάδα μειώνει το 2014 το ποσοστό χάσματος κατά 2,5 ποσοστιαίες μονάδες, από 15% σε 12,5%, και το 2018 διατηρεί σχεδόν στα ίδια επίπεδα το ποσοστό μείωσης, με την μισθολογική διαφορά να βρίσκεται στο 10,4%. Παρατηρούμε πως η Ελλάδα προσπαθεί να δημιουργήσει μια συνέπεια στον οικονομικό τομέα, κάτι που θα μπορούσε να ενισχύσει και τα παραπάνω κενά της στο ευρύτερο έμφυλο χάσμα. Στον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρείται επίσης μια σταδιακή μείωση που από 15,8% το 2010, ή οποία φτάνει στο 14,4% το 2018. Η Πολωνία σημειώνει μια σταδιακή αύξηση κατά 3,2% το 2010-2014, από 4,5% σε 7,7%, με το ποσοστό να αυξάνεται με βραδύτερο ρυθμό την επόμενη τετραετία φτάνοντας στο 8,5%, ποσοστά που συμπίπτουν και με την σταδιακή διεύρυνση του χάσματος μεταξύ των φύλων όπως παρατηρήθηκε και στο Γράφημα 4. Σαν μια συνοπτική παρατήρηση θα μπορούσαμε να υποθέσουμε πως οι στρατηγικές του *gender mainstreaming*, καθώς και η τήρηση των Οδηγιών που έχουν δοθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα Ηνωμένα Έθνη, φέρνουν επιθυμητά αποτελέσματα, αργά αλλά σταθερά, εξαιρώντας την περίπτωση της Πολωνίας. Μια πιθανή εξήγηση, που θα μπορούσε να αιτιολογήσει τα αποτελέσματα της χώρας, είναι η μεταγενέστερη προσχώρηση της στην Ένωση, και το ενδεχόμενο να χρειάζεται παραπάνω χρόνο να προσαρμοστεί στα δεδομένα.

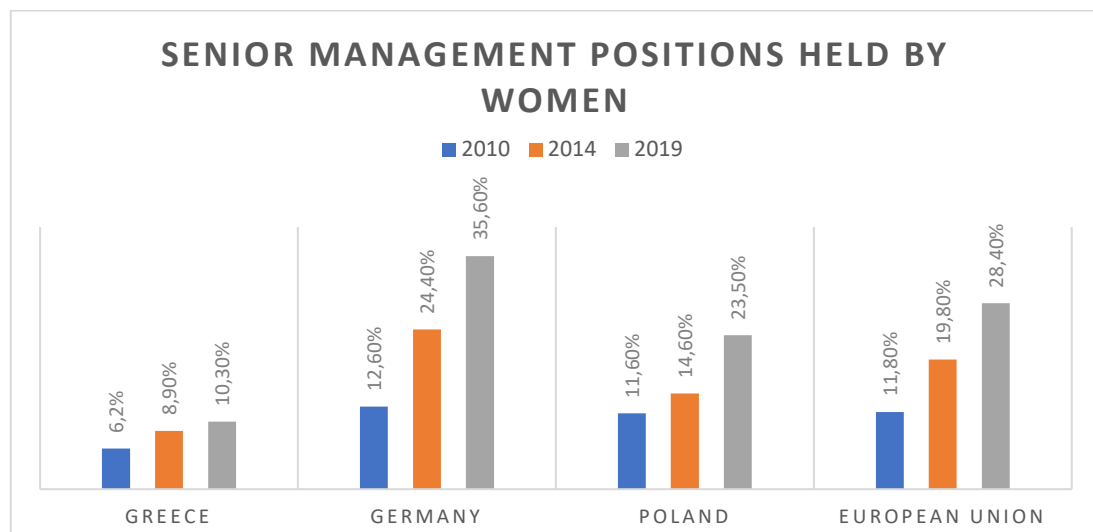
Γράφημα 5: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (Eurostat)



Συνοψίζοντας τα παραπάνω δεδομένα παρατηρούμε πως η διάκριση ανάμεσα στα φύλα στον επαγγελματικό τομέα, από την πρόσληψη μέχρι την αμοιβή, παραμένει σε αρκετό

βαθμό μέχρι και σήμερα. Πως αντικατοπτρίζονται αυτά τα στοιχεία στο φαινόμενο της γυάλινης οροφής (glass ceiling effect); Τα δεδομένα στο Γράφημα 6 δείχνουν μια θετική κατεύθυνση ως προς την ανάθεση διευθυντικών θέσεων σε γυναίκες, αφού το ποσοστό κατάληψης θέσεων από αυτές δείχνει αυξημένο σε όλες τις περιπτώσεις (Eurostat, 2019c). Την μεγαλύτερη αύξηση σε βάθος σχεδόν δεκαετίας έχει η Γερμανία με διαφορά 23 ποσοστιαίων μονάδων, από 12,60% σε 35,60%. Συνειρμικά θα μπορούσαμε να την συνδέσουμε με την κλιμακωτή βελτίωση των ποσοστών του έμφυλου χάσματος στον τομέα πρόσληψης, αφού όσο πιο πολλές γυναίκες προσλαμβάνονται, τόσο μεγαλύτερη διαθεσιμότητα υπάρχει για να καλύψει κάποια γυναίκα μια ανώτερη θέση. Την μικρότερη αύξηση, κατά περίπου 4 μονάδες, έχει η Ελλάδα, με ποσοστά από 6,2% σε 10,30%, ένα ήδη χαμηλό ποσοστό ακόμη και το 2019. Βλέπουμε πως ακόμη κι αν οι εργοδότες προσπαθούν να προσλαμβάνουν και γυναίκες, και να έχουν μια πιο ίση μισθολογική αντιμετώπιση απέναντι στα δύο φύλα, εξακολουθούν να μην εμπιστεύονται αρκετά τις γυναίκες για να λάβουν διοικητικές θέσεις. Το χαμηλό ποσοστό της Ελλάδας, όπως αναφέραμε παραπάνω, θα μπορούσε να συνδεθεί με τα υψηλά ποσοστά στην διάσταση αποφυγής αβεβαιότητας, αφού μια γυναίκα σε διοικητική θέση αποτελεί σε αρκετούς τομείς ένα νέο και «μη δοκιμασμένο» φαινόμενο, γεγονός που ενισχύει το άγχος για το μέλλον. Η Πολωνία και ο μέσος όρος των Ευρωπαϊκών χωρών δείχνουν έναν περίπου διπλασιασμό των ποσοστών του 2010, παρουσιάζοντας μια πολύ θετική άνοδο. Όπως φαίνεται, η Πολωνία αν και δεν έχει καταφέρει ακόμη να εξισώσει μισθολογικά τα φύλα, κάνει ένα «άλμα πίστης» στον τομέα ανάθεσης υψηλόβαθμων θέσεων, κάτι πιθανότατα μη αναμενόμενο αν λάβουμε υπόψιν μας τα δικά της εξίσου υψηλά ποσοστά αβεβαιότητας.

Γράφημα 6: Ποσοστό κατάληψης υψηλόβαθμων επαγγελματικών θέσεων από γυναίκες (Eurostat)



Οι χώρες, η κοινωνική ζωή και η πολιτική

Η Γερμανία έχει ως βασική αρχή την φράση «*Ισα δικαιώματα, ίσες υποχρεώσεις, ίσες ευκαιρίες και ίση δύναμη για γυναίκες και άνδρες*», μια αρχή που δεσμεύεται να εφαρμόσει σε όλους τους τομείς. Αν και όπως είδαμε παραπάνω, το ποσοστό των τοπικών κοινωνιών που είχαν υπογράψει στην Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων ήταν αρκετά μικρό, το 73% των γυναικών εργάζονται, η διαφορά του μισθολογικού

χάσματος εις βάρος των γυναικών μειώνεται, το 50,5% των πανεπιστημιακών επιτυχόντων είναι γυναίκες: αποτελέσματα που δείχνουν ένα δρόμο προς την ισότητα (Deutschland.de, 2019). Με ένα μέτριο ποσοστό στην αποφυγή αβεβαιότητας η Γερμανία εκλέγοντας την πρώτη γυναίκα Καγκελάριο, Άνγκελα Μέρκελ, το 2005, η οποία τον Νοέμβριο του 2020 σημείωσε 15 χρόνια ως επικεφαλής του κράτους, αποδεικνύει πως μια γυναίκα μπορεί να είναι μια ικανή ηγέτης, ακόμη και σε περιόδους κρίσεων, είτε οικονομικής είτε υγειονομικής φύσης. Σύμφωνα με το France24 (2020) η Άνγκελα Μέρκελ έχει χαρακτηριστεί ως η «αιώνια καγκελάριος» με την δημοτικότητα της και την εμπιστοσύνη του λαού στην ηγεσία της να αγγίζει νέα ύψη. Συμπληρώνοντας την τέταρτη θητεία της θα ισοφαρίσει το ρεκόρ του Helmut Kohl ως η μακροβιότερη αρχηγός, έχοντας δημιουργήσει μια γενιά νεαρών Γερμανών που δεν έχει γνωρίσει άλλη ή άλλον καγκελάριο εκτός από την Μέρκελ. Οι Γερμανοί έχουν δείξει να την εμπιστεύονται στην διαχείριση της πανδημίας του κορωνοϊού, με αποφάσεις που η ίδια έχει χαρακτηρίσει ως «κάποιες από τις δυσκολότερες που έχει πάρει στα χρόνια της στην εξουσία». Έχει χαρακτηριστεί ως το πολιτικό αντίβαρο των αυταρχικών και λαϊκίστικών αρχηγών της παγκόσμιας πολιτικής και ως «ηγέτης του ελεύθερου κόσμου». Η σκληρή πολιτική που έχει ακολουθήσει σε θέματα που αφορούν τον οικονομικό τομέα, εμφανίζοντας ένα στυλ ηγεσίας που ακολουθεί πιο τυπικά χαρακτηριστικά αρχηγού, παρά ακολουθίας ενός στερεοτυπικού γυναικείου ρόλου, έχει οδηγήσει πολλούς να την έχουν ονομάσει «βασιλίτσα της λιτότητας». Η κληρονομιά που αφήνει αυτή η γυναίκα ηγέτης, οδηγεί πολλούς να χαρακτηρίσουν την μετά-Μέρκελ εποχή ως αβέβαιη και απρόβλεπτη.

Όσον αφορά την Πολωνία, αν και οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα ψήφου το 1918, η επιρροή του Β' Παγκοσμίου Πολέμου έφερε την χώρα σε ένα διαφορετικό μονοπάτι από αυτό άλλων δυτικών χωρών. Λόγω της πολιτικής της απομόνωσης και του διαφορετικού πολιτικού και οικονομικού συστήματος της, τα μοτίβα των δυτικών χωρών παρέμειναν άγνωστα στην χώρα. Η ανυπαρξία φεμινιστικών κινημάτων στην μεταπολεμική Πολωνία εξηγεί το γεγονός της ανυπαρξίας διαμαρτυριών για να καταπολεμήσουν ή να αμφισβητήσουν τις παραδοσιακές μορφές κυριαρχικών σχέσεων. Μέχρι το 1989 δεν είχε υπάρξει καμία πολιτική συζήτηση για το θέμα της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Η κυβέρνηση δεν είχε κάποια συγκεκριμένη πολιτική στρατηγική για την έμφυλη ισότητα, δεν υπήρχαν γυναικείες οργανώσεις ανεξάρτητες από το κράτος για να διεκδικήσουν ισότητα, και ως συνέπεια δεν υπήρχε κανένα αρμόδιο γραφείο για να αναπτύξει στρατηγικές. Το 1989 που ακολούθησε την πτώση του κομμουνιστικού συστήματος αποτέλεσε ορόσημο για τις μεταρρυθμίσεις προς την ισότητα. Παρόλα αυτά, οι κυβερνητικές και οικονομικές αλλαγές επηρέασαν αρνητικά εν τέλει την επαγγελματική ζωή των γυναικών ανεβάζοντας το ποσοστό ανεργίας στο 19,7% το 2001, σε αντίθεση με το 16,3% των ανδρών, κερδίζοντας οι πρώτες μόλις το 70% των εισοδημάτων των ανδρών, διατηρώντας παράλληλα το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, με 4 στις 5 υψηλόβαθμες θέσεις να είναι κατειλημμένες από άνδρες (Barburska, 2003, σσ. 102-109). Έκτοτε η Πολωνία έχει εκλέξει 3 γυναίκες πρωθυπουργούς, από τις οποίες οι 2 βρίσκονταν στην θέση αυτή για κάτι παραπάνω από ένα έτος και η τρίτη για κάτι παραπάνω από 2 έτη.

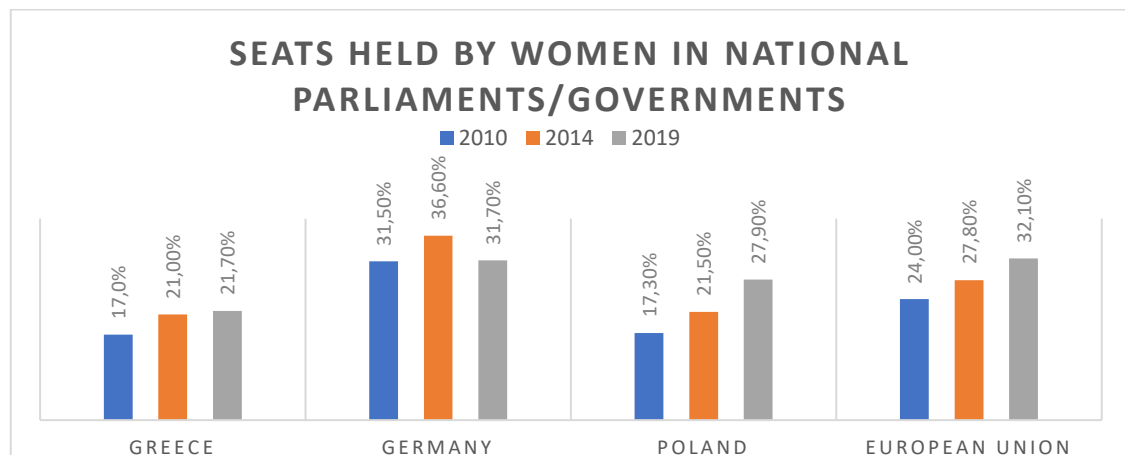
Τι συμβαίνει όμως στο κομμάτι της κοινωνικής ζωής; Αλλαγές στην καθημερινή και την κοινωνική ζωή δύνανται να έχουν αποτέλεσμα και σε άλλες πτυχές της ζωής των γυναικών, από την προσωπική μέχρι την επαγγελματική, και ειδικότερα την υγειονομική. Η Πολωνία τον Οκτώβριο του 2020 αποφάνθηκε μέσω μιας νέας απόφασης να απαγορεύσει τις εκτρώσεις, ακόμη και λόγω ανωμαλίας του εμβρύου. Η χώρα είχε ήδη ιδιαίτερα αυστηρούς νόμους όσον αφορά το κομμάτι των αμβλώσεων, με την παραπάνω αιτιολογία να είναι σχεδόν μοναδική αποδεκτή, αφού οι εκτρώσεις λόγω ανωμαλίας αντιστοιχούν σε ποσοστό 98% των συνολικών που πραγματοποιούνται στη χώρα. Με την νέα απόφαση στερεί στην πραγματικότητα ολοκληρωτικά το δικαίωμα από κάθε γυναίκα να τερματίσει μια ανεπιθύμητη εγκυμοσύνη. Σύμφωνα με τον Easton (2020) περίπου 80.000-120.000 Πολωνές αναζητούσαν να κάνουν έκτρωση στο εξωτερικό ήδη κάθε χρόνο. Ακόμη και γυναίκες που περνούσαν την νομική διαδικασία για να πραγματοποιήσουν την αμβλωση στην χώρα, μετά έπρεπε να ζήσουν με το «στίγμα» της πράξης, μιας πράξης που δεν θα έπρεπε να είναι κατακριτέα, αφού αποτελεί ανθρώπινο δικαίωμα της κάθε γυναίκας να αποφασίσει για το σώμα της. Η αιτιολογία που παρέμενε «νόμιμη» είναι η αμβλωση αν η εγκυμοσύνη έχει επέλθει από βιασμό. Σύμφωνα με την Calkin (2020) το 2017 δεν εγκρίθηκε ούτε μια τέτοιου είδους έκτρωση, σε μία χώρα που μετράει περίπου 38 εκατομμύρια κατοίκους. Ακολούθησαν τεράστιες διαμαρτυρίες εν μέσω παγκόσμιας πανδημίας, γεγονός που ανέδειξε την αποφασιστικότητα των συμμετεχόντων, «ενταγμένων» φεμινιστριών και μη, να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους. Καταδικαστέα χαρακτήρισαν την απόφαση της Πολωνίας και μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, δηλώνοντας πως σύμφωνα με την νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, οι απαγορευτικοί νόμοι για τις εκτρώσεις παραβιάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών. Οι βουλευτές υποστήριξαν πως η απρόσκοπτη και διαρκής πρόσβαση σε τέτοιου είδους υπηρεσίες και ο σεβασμός στην αναπαραγωγική αυτονομία και ικανότητα λήψης αποφάσεων των γυναικών, είναι σημαντικά στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών και την ισότητα των φύλων (European Parliament Press Releases, 2020). Αν και η κυβέρνηση της Πολωνίας μετά την θύελλα αντιδράσεων αποφάσισε να καθυστερήσει την διαδικασία, ίσως αυτό αποτελεί μια εικόνα της κοινωνικής θέσης της γυναίκας στην χώρα, αλλά και της επιρροής που μπορεί να έχει μια συντηρητική πολιτική διακυβέρνηση στην ζωή των γυναικών.

Η Ελλάδα όπως είδαμε παραπάνω έχει ένα αρκετά καλό ποσοστό συμφωνίας με την Ευρωπαϊκή Χάρτα. Παρόλα αυτά, όπως αναφέρει η Νόρα Ράλλη (2020), το γεγονός πως τον Νοέμβριο του 2019 η ελληνική Βουλή καταψήφισε, με 170 βουλευτές κατά, 120 υπέρ και 7 «παρών», την αναθεώρηση του άρθρου 5 παρ. 2 του Συντάγματος για την απαγόρευση των διακρίσεων, και πιο συγκεκριμένα την τροπολογία για την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας και χαρακτηριστικών φύλου, οφείλει να προβληματίσει. Στην έρευνα της Prorata (όπως αναφέρεται στην Ράλλη, 2020) οι στερεοτυπικές απόψεις και τα παραδείγματα έμφυλου διαχωρισμού φαίνεται πως καλά κρατούν, με το 55% των ερωτηθέντων να θεωρούν τις γυναίκες «εκ φύσεως» καλύτερες για την ανατροφή των παιδιών από τους άνδρες, και το 52% να συμφωνεί πως για μια εργασιακή θέση που διεκδικείται σε ίδιο ακριβώς ποσοστό και από

τα δύο φύλα, ο άνδρας είναι πιο πιθανό να προσληφθεί. Επιπλέον, οι απαντήσεις στο αν μια γυναίκα φέρει περισσότερες πιθανότητες από έναν άνδρα να προσληφθεί σε μια θέση, έχοντας και τα δύο φύλα τα ίδια προσόντα, το ποσοστό που δίνεται υπέρ των γυναικών είναι 4%, ενώ υπέρ των ανδρών είναι 52%. Σύμφωνα με την Ρεβέκκα Πιτσικά (2019) ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 51% του πληθυσμού της χώρας, μόνο το 10% των πολιτικών επιτροπών των κομμάτων είναι γυναίκες, ενώ η αναλογία των βουλευτίνων ανέρχεται σε 1 στους 6 βουλευτές. Η Ελλάδα δεν έχει εκλέξει ποτέ γυναίκα πρωθυπουργό, ενώ η πρώτη γυναίκα Πρόεδρος της Δημοκρατίας, η Αικατερίνη Σακελλαροπούλου, ανέλαβε καθήκοντα τον Μάρτιο του 2020, της οποίας η εκλογή σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα, θεωρείται από το 62% των γυναικών πως αναβαθμίζει τον ρόλο της γυναίκας στην Ελλάδα.

Στο παρακάτω γράφημα (Γράφημα 7), κάνοντας μια αναφορά στον τομέα της πολιτικής, βλέπουμε μια αύξηση στην κατάληψη κοινοβουλευτικών και κυβερνητικών θέσεων από γυναίκες, με εξαίρεση την Γερμανία που σημείωσε μερική πτώση. Αξίζει να σημειωθεί πως η Γερμανία κατείχε ήδη από το 2010 με 31,50%, υψηλότερο ποσοστό γυναικείας συμμετοχής από ότι είχαν το 2019 η Πολωνία και η Ελλάδα, με ποσοστά 27,90% και 21,70% αντίστοιχα. Ο μέσος όρος των Ευρωπαϊκών χωρών σημειώνει μια σταδιακή αύξηση, με την μεγαλύτερη αυξητική διαφορά να φαίνεται στην Πολωνία με 10,60% (Eurostat, 2019d).

Γράφημα 7: Ποσοστό κατάληψης κοινοβουλευτικών θέσεων από γυναίκες (Eurostat)



Παρατηρώντας τα στοιχεία της Eurostat, από την συχνότητα επαφής με οικογένεια και οικείους, μέχρι τον επαγγελματικό και τον πολιτικό τομέα, μπορούμε να πούμε πως οι διαστάσεις των Trompenaars και Hampden-Turner και του Hofstede δείχνουν να αντικατοπτρίζονται σε σημαντικό βαθμό στην συμπεριφορά των χωρών. Όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό αβεβαιότητας, τόσο χαμηλότερα είναι συνήθως τα ποσοστά παρουσίας των γυναικών, ειδικότερα στην περίπτωση της Ελλάδας σε διοικητικές ή κοινοβουλευτικές θέσεις, ή της Πολωνίας σε περιπτώσεις μισθολογικού χάσματος. Παρατηρήσαμε επίσης πως η ερμηνεία των ποσοστών των χωρών μπορεί να γίνει ευκολότερα αν συνδυάζουμε χρήσιμα στοιχεία από κάθε διάσταση ανεξαρτήτως μοντέλου.

Ολοκληρώνοντας το δεύτερο κεφάλαιο, έχουμε αναγνωρίσει με επιτυχία τις βασικές έννοιες που θα μας απασχολήσουν στο ερωτηματολόγιο. Ξεκινώντας, διαχωρίσαμε το βιολογικό από το κοινωνικό φύλο, όπου το τελευταίο αποτελεί και ένα από τα ουσιαστικότερα μέρη της έρευνας, αφού εξερευνούμε σε αρκετά ερωτήματα τις διακρίσεις που γίνονται λόγω φύλου. Μια σύντομη αναδρομή στην πορεία του φεμινισμού αλλά και τις «ρίζες» της πατριαρχίας ήταν επίσης απαραίτητη, αφού είναι έννοιες αλληλένδετες, που επηρεάζουν η μία την άλλη, και έχουν επιπτώσεις σε τομείς τόσο της ιδιωτικής όσο και της δημόσιας ζωής των γυναικών. Προχωρώντας πιο εστιασμένα στο επαγγελματικό και το πολιτικό πεδίο, εξερευνήσαμε διάφορες προκλήσεις και διαφορετικές αντιμετώπισεις απέναντι στο γυναικείο φύλο, διαπιστώνοντας το βάθος κάποιων φαινομενικά «απλών» καθημερινών διακρίσεων. Στο τελευταίο μέρος του κεφαλαίου αναλύθηκαν οι πολιτισμικές διαστάσεις που χρησιμοποιούμε για την αξιολόγηση των απαντήσεων μας, και τέθηκαν οι βάσεις κάποιων στοιχείων από την Eurostat.

Σκιαγραφώντας μια γενική εικόνα για την κάθε χώρα, και τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο, αφού θεωρούμε σημαντικό συνδετικό κρίκο το γεγονός πως ανήκουν και οι τρεις χώρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δημιουργούμε παράλληλα και ορισμένες προσδοκίες ως προς τις απαντήσεις. Αναμένουμε για παράδειγμα τους Γερμανούς να υποστηρίζουν πιο σθεναρά την ύπαρξη ισότητας μεταξύ των φύλων, κρίνοντας από την αρκετά βελτιωμένη κατάσταση στην χώρα τους, ενώ από την πλευρά των Ελλήνων ή των Πολωνών ίσως παρατηρηθεί μια επιπλέον ανοχή σε ζητήματα διακρίσεων. Έχοντας καλύψει επαρκώς το θεωρητικό μέρος της εργασίας μας, στο τρίτο κεφάλαιο θα δούμε τα βήματα που ακολουθήσαμε για την δημιουργία του ερωτηματολογίου, τις απαντήσεις που λάβαμε, και αν πράγματι μπορούμε να αιτιολογήσουμε τις απαντήσεις βάσει των παραμέτρων που τέθηκαν στο δεύτερο κεφάλαιο: τις πολιτισμικές διαστάσεις και τους συνδετικούς κρίκους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η Μεθοδολογία, ο σκοπός και τα ευρήματα της έρευνας

Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας θα εξετάσουμε τα ευρήματα της έρευνας. Το πρώτο μέρος αφορά την οργάνωση της έρευνας, ξεκινώντας από την μεθοδολογία, τις μεθόδους, και την θεωρητική προοπτική που ακολουθήσαμε. Θα παραθέσουμε επιπλέον την δεοντολογία της έρευνας, αφού αποτέλεσε βασικό ρυθμιστικό παράγοντα για την επιτυχή ολοκλήρωση της διαδικασίας. Στην συνέχεια θα εξετάσουμε τα ερευνητικά ερωτήματα και τον σκοπό της έρευνας, τα οποία θα μπορούσαμε ίσως να τα χαρακτηρίσουμε ως την «ραχοκοκαλιά» του ερωτηματολογίου. Πριν περάσουμε στο κύριο μέρος, θα μιλήσουμε σε ένα γενικότερο πλαίσιο για τους συμμετέχοντες της έρευνας, την συμμετοχή ανδρών-γυναικών, και την μορφή των ερωτήσεων.

Οι απαντήσεις χωρίζονται σε τέσσερις ενότητες: η πρώτη αφορά απαντήσεις σχετικές με την πολιτική, η δεύτερη το περιβάλλον εργασίας, η τρίτη τον φεμινισμό, και η τέταρτη την συνολική εντύπωση. Επιλέξαμε να ομαδοποιήσουμε τις απαντήσεις κατ' αυτόν τον τρόπο ώστε να υπάρχει νοηματική συνοχή και να αναφερόμαστε και σε μέρη της θεωρίας, ώστε ο αναγνώστης να μπορεί εύκολα να ανατρέξει στο προηγούμενο κεφάλαιο για επιπλέον πληροφορίες για κάποιο φαινόμενο ([Κεφάλαιο 2](#)). Στην κάθε ενότητα θα παρουσιάζεται το κάθε ερώτημα όπως αναφέρεται στο ερωτηματολόγιο ([Παράρτημα 2](#)), και θα συνοδεύεται από ένα συνολικό γράφημα απαντήσεων, δηλαδή ποσοστό απαντήσεων από κάθε συμμετέχοντα προς το σύνολο, και ένα γράφημα που θα αφορά τα ποσοστά απαντήσεων ανά χώρα, δηλαδή ποσοστό επιλογής κάθε απάντησης προς το σύνολο των συμμετεχόντων από την κάθε χώρα. Χρησιμοποιώντας και τα δύο γραφήματα θα έχουμε πιο συγκεκριμένη εικόνα και για την γενική τάση, αλλά και για τυχόν διαφοροποιήσεις ανά χώρα.

Σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει αρνητικά το πρώτο είδος γραφήματος αποτέλεσε το χάσμα συμμετοχής μεταξύ Ελλήνων και Γερμανών-Πολωνών, αφού οι πρώτοι είναι πολλαπλάσιοι των δεύτερων και τρίτων (219 έναντι 30 και 28 αντίστοιχα.). Στην [τέταρτη ενότητα](#), που αφορά τις κλίμακες συνολικής εντύπωσης, οι συμμετέχοντες καλούνται να επιλέξουν διάφορους τρόπους να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ των φύλων, και να προτείνουν και δικούς τους. Αυτή η ενότητα θα λειτουργήσει κατά συνέπεια ως σύνοψη των απαντήσεων όλου του ερωτηματολογίου, και προσθέτοντας τον παράγοντα της «κοινωνικής θέσης», θα μπορέσουμε να δούμε το πόσο η ανισότητα σε αυτήν την περίπτωση επηρεάζει τον επαγγελματικό και πολιτικό τομέα.

Μεθοδολογία έρευνας

Η έρευνα που θα παρουσιαστεί στην παρούσα εργασία είναι «μικτή», με συνδυασμό χαρακτηριστικών ποιοτικής και ποσοτικής. Σύμφωνα με τους Denzin και Lincoln (2005, όπως αναφέρεται στους Ίσαρη και Πουρκός, 2015, σσ. 12-13) η ποιοτική έρευνα «τοποθετεί τον παρατηρητή στον κόσμο... οι ποιοτικοί ερευνητές μελετούν τα πράγματα στο φυσικό τους πλαίσιο, επιχειρώντας να δώσουν νόημα ή να ερμηνεύσουν τα φαινόμενα». Η ποιοτική έρευνα χρησιμοποιείται συνήθως χωρίς την παρουσία αριθμητικών δεδομένων και μαθηματικών, σε αντίθεση με τις ποσοτικές συγκρίσεις, οι οποίες παρόλα

αυτά μπορούν να ενυπάρχουν εντός μιας ποιοτικής έρευνας, όπως θα συμβεί παρακάτω. Η συγκεκριμένη έρευνα τοποθετεί τον παρατηρητή στο κόσμο, και του ζητάει την άποψη του για την σύγχρονη γυναίκα, στον τομέα της πολιτικής, της εργασίας, αλλά και την άποψη του για τον φεμινισμό, αξιολογώντας παράλληλα και τα αριθμητικά αποτελέσματα που θα προκύψουν από τις απαντήσεις. Πραγματοποιείται εντός πραγματικών συνθηκών, σε αντίθεση με τις ελεγχόμενες συνθήκες εντός των οποίων διεξάγεται μια ποσοτική έρευνα, κάτι που ταιριάζει περισσότερο στην παρατήρηση των συμπεριφορών στον «πραγματικό κόσμο».

Όπως αναφέρουν οι Ίσαρη και Πουρκός (2015, σσ. 13-15) η ποιοτική έρευνα επιχειρεί να διερευνήσει τον κόσμο. Στην περίπτωση μας, ανακαλύπτει την άποψη των συμμετεχόντων για τις γυναίκες, βάσει της εμπειρίας τους στον κόσμο. Αναφορικά με την κάθε χώρα που εξετάζεται, θα αναφερθούμε στα κριτήρια που μπορεί να επέφεραν τα αποτελέσματα, βάσει χαρακτηριστικών του πολιτισμού της, ενώ παράλληλα θα υπάρχει και συγκριτική μελέτη των τριών πολιτισμών, αφού η προσέγγιση της έρευνας είναι διαπολιτισμική. Χρησιμοποιώντας ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο, μεταξύ άλλων, οι συμμετέχοντες επέλεξαν την χώρα καταγωγής τους, θα χρησιμοποιήσουμε την συγκεκριμένη απάντηση ως βάση της διαπολιτισμικής μας προσέγγισης. Σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να αξιοποιηθεί και ο παράγοντας του φύλου, αφού σύμφωνα με τις κοινωνικές διαστάσεις του Hofstede (1998 και 2010) τα ποσοστά αρσενικότητας-θηλυκότητας ενός πολιτισμού αντικατοπτρίζονται σε αρκετές κοινωνικές και κυρίως επαγγελματικές περιστάσεις.

Ο Crotty (1998, όπως αναφέρεται στους Ίσαρη και Πουρκός, 2015, σσ. 16-18) διαχωρίζει τις έννοιες της μεθόδου, της μεθοδολογίας και της θεωρητικής προοπτικής. Η μέθοδος αφορά τις τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων: στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν απαντήσεις ενός ερωτηματολογίου. Η μεθοδολογία αποτελεί την στρατηγική και τον σχεδιασμό πίσω από την χρήση της μεθόδου, για να την συνδέσει με τα επιθυμητά αποτελέσματα: το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε κατάλληλα ώστε να μπορέσει να υπάρξει μια διαπολιτισμική προσέγγιση με βάση την χώρα καταγωγής του κάθε συμμετέχοντος, για να παράγει αποτελέσματα που θα σχετίζονται με την άποψη του κάθε ατόμου, για τις γυναίκες. Τέλος, η θεωρητική προοπτική αντικατοπτρίζει τη φιλοσοφική στάση που πληροφορεί την μεθοδολογία και παρέχει το πλαίσιο για την θεμελίωση της λογικής και των κριτηρίων: η δική μας στάση είναι πως οι απόψεις για τις γυναίκες σε διάφορους τομείς της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής δύνανται να διαμορφώνονται διαφορετικά λόγω του πολιτισμικού υπόβαθρου του κάθε ατόμου. Σύμφωνα με τους Liu και συν. (2018, σελ. 105) ως πολιτισμός ορίζεται «ο συγκεκριμένος τρόπος ζωής μιας ομάδας ανθρώπων, ο οποίος αποτελεί το απόθεμα γνώσης, εμπειρίας, πεποιθήσεων, αξιών, παραδόσεων, θρησκείας, εννοιών του χρόνου, ρόλων, χωρικών σχέσεων, κοσμοθεωριών, υλικών αντικειμένων και γεωγραφικής περιοχής», κάτι που επιβεβαιώνει την διάχυτη φύση του πολιτισμού, και το γεγονός πως αποτελεί ένα αλληλένδετο σύνολο ταυτοτήτων, δραστηριοτήτων, πεποιθήσεων, αλλά και μοτίβων επικοινωνίας. Θεωρούμε επιπλέον, πως διάφορα γεγονότα που συμβαίνουν στην κάθε χώρα, μπορούν να επηρεάσουν τις απαντήσεις, ή να εξηγήσουν ορισμένες απόψεις.

Το ζήτημα της δεοντολογίας της έρευνας αφορά ένα σύνολο κανόνων που ρυθμίζουν την σχέση του ερευνητή με τους εμπλεκόμενους στην έρευνα, και τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αντιμετωπίζονται οι συμμετέχοντες από τους ερευνητές. Ορισμένα σημαντικά σημεία για την δεοντολογία της έρευνας είναι τα ακόλουθα (όπως ορίζονται από τους Ίσαρη και Πουρκός, 2015, σσ. 88-93 και την Τραϊανου, 2014, σσ. 2-12):

- Η συμμετοχή των ατόμων στην έρευνα ήταν ελεύθερη και εθελοντική, κανείς δεν καταναγκάστηκε ή εξαναγκάστηκε.
- Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν τόσο γραπτώς, στην περιγραφή του ερωτηματολογίου, αλλά και προφορικά προτού τον συμπληρώσουν, για τον σκοπό της έρευνας, την διαδικασία που θα ακολουθηθεί, και τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς (*informed consent*).
- Οι συμμετέχοντες μπορούσαν να αποχωρήσουν οποιαδήποτε στιγμή από την έρευνα, να ζητήσουν την απόσυρση των δεδομένων τους χωρίς κάποιο κόστος, γνωρίζοντας παράλληλα εξ' αρχής πως δεν υπάρχει σωστή απάντηση σε καμία από τις ερωτήσεις, καθώς οι απαντήσεις βασίζονται στην προσωπική άποψη του κάθε ατόμου.
- Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο προστατεύοντας την ταυτότητα των συμμετεχόντων οι οποίοι δεν υποχρεούνταν να αναφέρουν το όνομα, την διεύθυνση ή κάποιο άλλο ευαίσθητο προσωπικό δεδομένο τους (όπως τον αριθμό τηλεφώνου τους). Τα μόνα στοιχεία που γίνοντας διαθέσιμα ήταν το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, το εύρος ηλικίας και η χώρα καταγωγής τους. Όποια στοιχεία παρείχαν στην έρευνα παρέμειναν ανώνυμα και κατά την διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, αλλά και κατά την αξιοποίηση τους.
- Οι συμμετέχοντες έχουν δικαίωμα να λάβουν γνώση των αποτελεσμάτων ή να ζητήσουν κάποιο αντίτυπο της εν λόγω δημοσίευσης.

Η ερευνήτρια, τηρώντας έντιμη στάση απέναντι στους συμμετέχοντες κατανοεί την σημασία της αρχής της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας, αφού όχι μόνο προστατεύει τα άτομα που πήραν μέρος, αλλά παίζει και ρόλο στην ποιότητα της ερευνητικής διαδικασίας. Ειδικότερα στην συγκεκριμένη περίπτωση, που αφορά διαπολιτισμική προσέγγιση, η ερευνήτρια φρόντιζε να εξηγεί και να δίνει διευκρινήσεις όπου ήταν απαραίτητο, προκειμένου να γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ των διάφορων πολιτισμών, και να διευκολύνει την κατανόηση αυτών που δεν είχαν μεγάλη εξοικείωση με την αγγλική γλώσσα.

Ερευνητικά ερωτήματα και σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός των ερευνητικών ερωτημάτων είναι να ορίσουν την θεματική περιοχή της έρευνας, για να μας βοηθήσουν να οδηγηθούμε στην λύση των προβληματισμών μας μέσω των απαντήσεων που θα λάβουμε (Ίσαρη και Πουρκός, 2015, σσ. 78-80). Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα θέσουμε στην παρακάτω έρευνα αφορούν αρχικά το πως βιώνουν οι συμμετέχοντες ορισμένες καταστάσεις που αφορούν τις γυναίκες, όπως για παράδειγμα αν βλέπουν θετικά μια γυναίκα σε μια θέση ισχύος, ή αν θεωρούν πως ο φεμινισμός έχει γίνει πλέον μόδα. Μας ενδιαφέρει επιπλέον το πως κατανοούν και κατατάσσουν τις προκλήσεις που μπορεί μια γυναίκα να αντιμετωπίσει στο περιβάλλον

εργασίας της, το πώς ορίζουν τον φεμινισμό, αλλά και ποιες στρατηγικές θα πρότειναν να ακολουθηθούν για να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ των φύλων, αν την θεωρούν εφικτή. Θα επιχειρήσουμε επίσης να διαπιστώσουμε αν θεωρούν πως πράγματι υπάρχει η πατριαρχία, και αν αυτό το «καθεστώς» οδηγεί τις γυναίκες να βρίσκονται υπό «πλάσματική» ανδρική κυριαρχία, οδηγώντας τις σε θυματοποίηση του ίδιου τους του εαυτού, ή αν πράγματι η πατριαρχία, αν υπάρχει, έχει θέσει έναν ζυγό ανισότητας, ο οποίος δεν έχει ακόμη καταφέρει να σπάσει. Ο προβληματισμός μας έγκειται στο κατά πόσο οι απαντήσεις που θα λάβουμε συνάδουν με τα αποτελέσματα που έχουν σημειωθεί στα δύο μοντέλα των πολιτισμικών διαστάσεων που έχουμε επιλέξει, και αν πράγματι το πολιτισμικό υπόβαθρο, μαζί με τους συνδετικούς κρίκους, μπορεί να φέρει τις απόψεις των συμμετεχόντων από την κάθε χώρα, σε ευθυγράμμιση με τις πολιτισμικές διαστάσεις. Η διαπολιτισμική μας προσέγγιση, κατά συνέπεια, επιχειρεί να δείξει τις αιτίες πίσω από τις απαντήσεις, και να διαπιστώσει την πολιτισμική σύνδεση μεταξύ της Ελλάδας, της Γερμανίας και της Πολωνίας, των χωρών δηλαδή που θα αναλύσουμε.

Βάσει των παραπάνω, κατανοούμε πως ο σκοπός της έρευνας είναι να παρατηρήσει πως διαμορφώνονται οι απόψεις συμμετεχόντων από διαφορετικές χώρες, βάσει του διαφορετικού πολιτισμικού υποβάθρου τους. Θεωρούμε σαν αρχή πως το πολιτισμικό περιβάλλον επηρεάζει τις απόψεις τους για την θέση των γυναικών στην εργασία, την πολιτική, την κοινωνική ζωή, αλλά και την γνώμη του καθενός για τον φεμινισμό, τις δράσεις που μπορούν να παρθούν για να αλλάξει η κατάσταση, ή ακόμη αν η παρούσα κατάσταση επιδέχεται ή χρειάζεται αλλαγές.

Αφότου αξιολογήσουμε την εφαρμογή των πολιτισμικών διαστάσεων και των κοινών στοιχείων των χωρών στις απαντήσεις που έχουμε λάβει, σκοπεύουμε να αναδείξουμε και τις «ευρύτερες» απόψεις των συμμετεχόντων, χρησιμοποιώντας τις απαντήσεις ανοιχτού τύπου, δίνοντας τους την δυνατότητα να επιλέξουν παραπάνω από μία απαντήσεις, αλλά και να προσθέσουν μια δική τους απάντηση. Με αυτόν τον τρόπο μπορούμε να προβάλλουμε τους ποικίλους προβληματισμούς των συμμετεχόντων, χωρίς να τους περιορίζουμε σε μια αυστηρή κλίμακα όπου είτε συμφωνούν, είτε διαφωνούν, και να θέσουμε τις βάσεις για περαιτέρω μελλοντική έρευνα.

Η έρευνα

Η έρευνα έλαβε χώρα στην Κέρκυρα, με το κοινό που συμμετείχε να είναι τουρίστες από διάφορες χώρες, που επέλεξαν το συγκεκριμένο νησί για να κάνουν θαλάσσιο τουρισμό. Το κριτήριο επιλογής αυτού του κοινού ως συμμετέχοντες, ήταν το γεγονός πως έρχονται σε επαφή και με άλλους πολιτισμούς λόγω των διακοπών τους, δεν προέρχονται παρόλα αυτά από κάποιο κοινό επαγγελματικό περιβάλλον, και έχουν δεχθεί διαφορετικά πολιτισμικά ερεθίσματα. Τα παραπάνω θα είχαν ως αποτέλεσμα μια ποικιλία απαντήσεων από διαφορετικές οπτικές, που θα μας προσέφερε την πολυφωνία που αναζητούσαμε στο ερωτηματολόγιο μας (ερωτηματολόγιο διαθέσιμο στο [Παράρτημα 2](#)).

Ο τίτλος της έρευνας είναι «Οι γυναίκες σήμερα: μια διαπολιτισμική προσέγγιση σε θέματα πολιτικής, φεμινισμού και περιβάλλοντος εργασίας», και οι ερωτήσεις, πέραν των εισαγωγικών που αφορούσαν το φύλο, την ηλικία, την καταγωγή, και το επίπεδο μόρφωσης, αφορούσαν αυτά τα τρία πεδία. Οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο

συγκεντρώθηκαν από τον Μάιο μέχρι και τον Οκτώβριο του έτους 2020. Το διάστημα που διήρκησε η λήψη απαντήσεων δημιούργησε και μία ποικιλία ηλικιών και οπτικών, αφού συνήθως στις αρχές και στα τέλη της καλοκαιρινής περιόδου έρχονται πιο νεαρές ηλικίες, ενώ στα μέσα της περιόδου έρχονται κυρίως οικογένειες. Αν και η ηλικία δεν αποτελούσε παράγοντα αξιολόγησης για την διαπολιτισμική μας προσέγγιση, μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο στοιχείο σε ορισμένες απαντήσεις ανοιχτού τύπου, όπως θα δούμε στην συνέχεια του κεφαλαίου.

Το ερωτηματολόγιο δινόταν σε κάθε συμμετέχοντα όταν έφτανε στην Κέρκυρα, αφότου η ερευνήτρια του είχε εξηγήσει τον σκοπό της έρευνας και του είχε ξεκαθαρίσει πως οι απαντήσεις του υποβάλλονται ανώνυμα. Καθώς όλοι οι συμμετέχοντες είναι πελάτες πλοιοκτήτριας εταιρείας που δραστηριοποιείται με σκάφη αναψυχής, δεν ήταν εφικτή η επικοινωνία με το κάθε άτομο προτού υπάρξει συνάντηση δια ζώσης, αφού κάτι τέτοιο θα σήμαινε παραβίαση των προσωπικών τους δεδομένων, τα οποία είχαν δοθεί στην αρμόδια εταιρεία με αποκλειστικό σκοπό το ταξίδι τους. Έχοντας λάβει την συγκατάθεση της εταιρείας, η ερευνήτρια αφότου γνωριζόταν με τους τουρίστες, τους ενημέρωνε για το ερωτηματολόγιο, και αν ήθελαν να συμμετέχουν της έδιναν κάποιο προσωπικό τους στοιχείο, όπως το τηλέφωνο ή την διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τους, για να τους στείλει τον αντίστοιχο σύνδεσμο.

Σημαντική παράμετρος που επηρέασε την παραπάνω διαδικασία, ήταν η πανδημία του νέου κορωνοϊού (Covid-19). Το ένα κομμάτι των επιπτώσεων της πανδημίας ήταν πως λόγω αυτής επιβλήθηκαν περιορισμοί στα διεθνή ταξίδια, προκλήθηκε ανασφάλεια και οικονομική αστάθεια, γεγονότα που οδήγησαν πολλούς τουρίστες να μην πάνε στην Κέρκυρα για τις διακοπές τους, παραμένοντας στις χώρες τους. Λόγω αυτού του φαινομένου δημιουργήθηκε ένα αγεφύρωτο χάσμα μεταξύ Ελλήνων συμμετεχόντων, και συμμετεχόντων από άλλες χώρες, που επηρέασε την αναλογία συμμετοχής μεταξύ των χωρών. Το άλλο κομμάτι που επηρεάστηκε λόγω του κορωνοϊού ήταν ο τρόπος διαβίβασης του ερωτηματολογίου. Όντας απαραίτητο να κρατούνται ασφαλείς αποστάσεις, δεν ήταν εφικτή η απάντηση του ερωτηματολογίου σε έντυπη μορφή, ή μέσω ενός ιδιωτικού τάμπλετ, αφού τέτοιες ενέργειες θα ενείχαν τον κίνδυνο μετάδοσης σταγονιδίων ή μικροβίων από τον ένα άτομο στο άλλο. Η μόνη λύση που υπήρχε από την πλευρά της ερευνήτριας ήταν ένας διαδικτυακός σύνδεσμος, μέθοδος με την οποία ηλικίες άνω των 50 ετών έδειξαν να είναι λιγότερο εξοικειωμένες και δεν προτίμησαν, ακόμη κι αν το θέμα της έρευνας τους είχε φανεί ελκυστικό. Λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω, μπορούμε να προχωρήσουμε στο σύνολο των απαντήσεων που συγκεντρώθηκαν, οι οποίες ήταν 348. Από το σύνολο τους θα εξετάσουμε τις 277 που αφορούν συμμετέχοντες από την Ελλάδα, την Γερμανία και την Πολωνία ως ακολούθως:

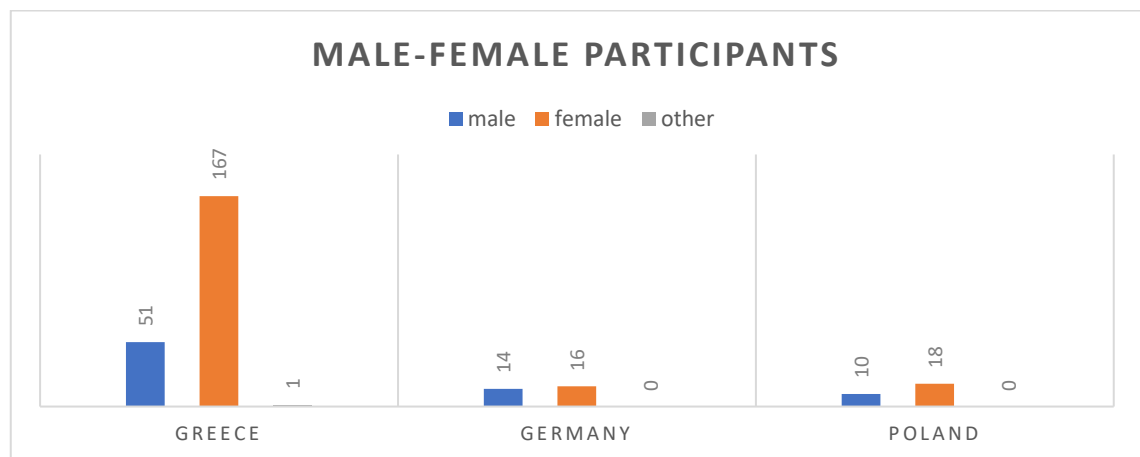
- Απαντήσεις από Έλληνες συμμετέχοντες: 219
- Απαντήσεις από Γερμανούς συμμετέχοντες: 30
- Απαντήσεις από Πολωνούς συμμετέχοντες: 28

Ο λόγος που επιλέχθηκαν οι τρεις παραπάνω χώρες είναι τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής τους, συγκριτικά με την μικρότερη συμμετοχή των άλλων χωρών. Οι

υπόλοιπες 71 συμμετοχές αντιστοιχούν στις εξής χώρες: Αλβανία (1), Αργεντινή (3), Αυστραλία (1), Βέλγιο (6), Βενεζουέλα (1), Βοσνία Ερζεγοβίνη (1), Βουλγαρία (1), Βραζιλία (2), Γαλλία (2), Δανία (2), Ελ Σαλβαδόρ (1), Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (8), Ηνωμένο Βασίλειο (7), Ισπανία (2), Ιταλία (4), Καναδάς (1), Κολομβία (2), Κούβα (1), Κύπρος (7), Λευκορωσία (1), Μάλτα (1), Ολλανδία (4), Ουρουγουάη (1), Ρουμανία (1), Ρωσία (3), Σερβία (1), Σλοβακία (5), Τουρκία (1). Θεωρήσαμε πως αν εντάσσαμε ή προτιμούσαμε κάποια χώρα με ακόμη λιγότερες απαντήσεις, όπως για παράδειγμα το Ηνωμένο Βασίλειο ή οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, τότε θα θέταμε ζήτημα εγκυρότητας, αφού η αριθμητική διαφορά είναι αρκετά μεγάλη. Η Γερμανία και η Πολωνία είχαν κοντινό αριθμό απαντήσεων μεταξύ τους, αν και το χάσμα με τις απαντήσεις των Ελλήνων παρέμεινε. Για να το καλύψουμε προσθέσαμε το δεύτερο είδος γραφημάτων που αναφέραμε παραπάνω, που θα μας δίνει το ποσοστό (%) προτίμησης κάθε επιλογής σε κάθε απάντηση με βάση το σύνολο συμμετεχόντων ανά χώρα.

Από τους 277 συμμετέχοντες των οποίων τις απαντήσεις θα εξετάσουμε, η συμμετοχή ανά φύλο διαμορφώθηκε όπως στο παρακάτω γράφημα (Γράφημα 8). Παρατηρούμε ότι μεγαλύτερη προθυμία συμμετοχής σε κάθε χώρα έχει το γυναικείο φύλο, κάτι που μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα σε ορισμένες ερωτήσεις, λόγω μιας αυξημένη ευαισθητοποίηση απέναντι σε ορισμένα ζητήματα λόγω ταύτισης, ένα συναίσθημα που μπορεί να μην εκφράζεται με την ίδια ένταση στους άνδρες. Στην περίπτωση της Γερμανίας το ποσοστό είναι σχεδόν 50-50, που προσφέρει πιθανόν μια μεγαλύτερη αντικειμενικότητα στις απαντήσεις της χώρας, ενώ στην Ελλάδα μόνο το 23% των συμμετεχόντων ήταν άνδρες.

Γράφημα 8: Ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα ανά φύλο



Παράμετροι του ερωτηματολογίου που μπορούν να αξιοποιηθούν για τα αποτελέσματα πέραν της χώρας καταγωγής, μπορούν να είναι το φύλο, η ηλικιακή ομάδα, ή το μορφωτικό επίπεδο. Θεωρούμε πως και αυτοί οι παράγοντες μπορούν να διαμορφώσουν τις απαντήσεις, αλλά θα διατηρήσουμε σαν βασικό κριτήριο την χώρα καταγωγής των συμμετεχόντων. Σε ορισμένες περιπτώσεις που έχουν δοθεί απαντήσεις ανοιχτού τύπου, που δεν συμπεριλαμβάνονται στις επιλογές του ερωτηματολογίου, θα έχει ενδιαφέρον να αξιολογήσουμε την κάθε απάντηση και βάσει άλλων παραγόντων, όπως για παράδειγμα

στην Ερώτηση 2.4 (*«Which do you believe are the greatest challenges women face in their workplace?»*).

Παρακάτω θα παρουσιαστούν τα ερωτήματα ανά τις ενότητες που αναφέραμε, και η κάθε ερώτηση θα αξιολογείται διαφορετικά, με μορφή 1.1, 1.2, 1.3, κ.ο.κ. . Στις περισσότερες ερωτήσεις δίνεται η επιλογή απαντήσεων σε μορφή: *«Strongly Agree, Agree, Disagree, Strongly Disagree, No answer»*. Δίνονται 3 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, όπου ο συμμετέχων μπορεί να επιλέξει παραπάνω από μια επιλογές, ή να συμπληρώσει μια δική του απάντηση. Τέλος, στην τελευταία ενότητα οι απαντήσεις σε 3 από τις 5 ερωτήσεις δίνονται σε μια μορφή κλίμακας αξιολόγησης ποσοστού ισότητας ως εξής: *«1.100% In favor of men, 2. Equal enough in favor of men (75%), 3. Equal between two genders, 4. Equal enough in favor of women (75%), 5. 100% In favor of women, 6. No answer»*. Ο λόγος τις ποικιλομορφίας των ερωτήσεων είναι για να καταφέρουμε να έχουμε μια όσο το δυνατόν γλαφυρότερη εικόνα για τις απόψεις των ατόμων που απάντησαν. Θέλαμε να αποφύγουμε τον αυστηρό περιορισμό όπου κάποιος είτε συμφωνεί είτε διαφωνεί με μια άποψη, δίνοντας την δυνατότητα στον κάθε συμμετέχοντα να γράψει την δική του άποψη και να ενισχύσει την πολυφωνία που αναζητούμε στην έρευνα.

Ενότητα 1: Πολιτική (Politics)

Η πρώτη ενότητα αφορά τον τομέα της πολιτικής. Στα προηγούμενα κεφάλαια παρατηρήσαμε την γυναικεία συμμετοχή στην πολιτική σκηνή των χωρών που εξετάζονται στην έρευνα, και αναλύσαμε απόψεις σχετικές με το χάσμα τις πολιτικής φιλοδοξίας (*political ambition gap*) και κατά πόσο η πολιτική είναι κάτι που ταιριάζει στο γυναικείο φύλο. Είδαμε πως συγκριτικά με τους άνδρες, οι γυναίκες τείνουν να εστιάζουν περισσότερο στους γύρω τους (*other-orientation*), και αναμένονται σύμφωνα με την Eagly (2007, σσ. 1-5) να επιδεικνύουν χαρακτηριστικά που δίνουν έμφαση στην κοινωνία, ούσες πιο ευγενικές και θερμές, φέρνοντας τες συχνά αντιμέτωπες με αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις του ρόλου τους ως γυναίκες και του ρόλου τους ως ηγέτες.

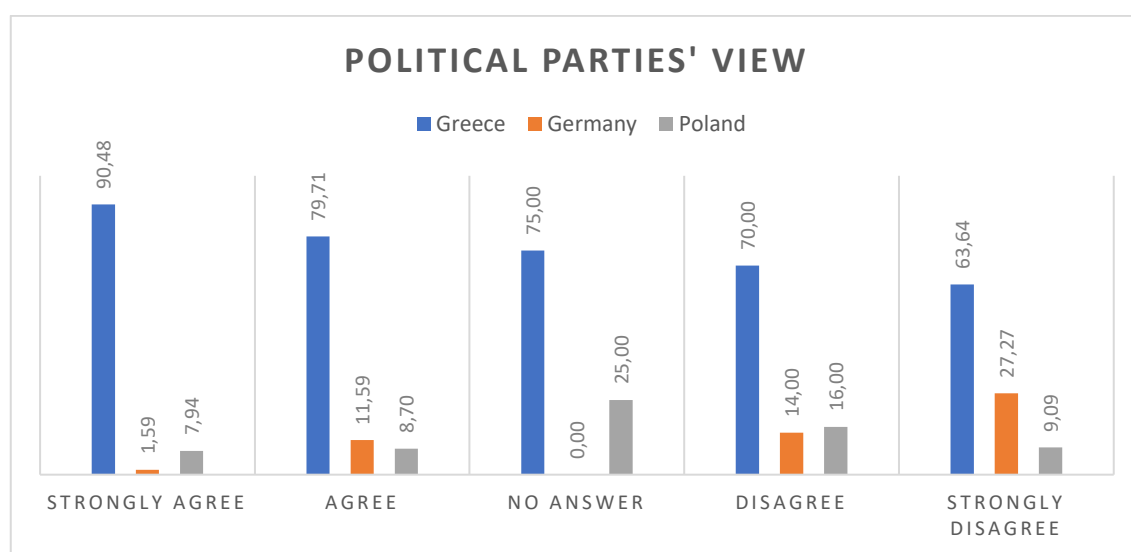
Ερώτηση 1.1: *«Political parties' view: Do you believe women have fewer opportunities to participate in politics than men? Does their gender affect their political career, because men are more trusted by political parties?»*

Η πρώτη ερώτηση εξετάζει το κατά πόσο ο συμμετέχων θεωρεί πως το κοινωνικό φύλο επηρεάζει την καριέρα μιας γυναίκας, από την οπτική ενός πολιτικού κόμματος να την θέσει υποψήφια ή να την εμπιστευθεί, λόγω του γεγονότος πως «παραδοσιακά» οι άνδρες κατέχουν τέτοιες θέσεις. Οι Lazarus και Steigerwalt (2018, όπως αναφέρεται στην Sweet-Cushman, 2019, σσ. 548-549) μίλησαν για την ευαισθησία του φύλου (*gender vulnerability*) που μπορεί να σταθεί εμπόδιο στην θέληση των γυναικών να συμμετέχουν στα πολιτικά δρώμενα, στάση που μπορεί να αντικατοπτρίζεται και εντός ενός κόμματος, ενώ οι Schneider, Holman, Diekman και McAndrew (2015, σσ. 1-6) βάσισαν την άποψη τους στο «αρρενωπό ήθος» (*masculinized ethos*), το οποίο συνδέει τις απαιτήσεις της

πολιτικής καριέρας με κυρίως στερεοτυπικές ανδρικές συμπεριφορές και χαρακτηριστικά.

Στο παρακάτω γράφημα συγκρίνονται οι απόψεις των τριών χωρών, κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το παραπάνω ερώτημα. Λόγω της μεγαλύτερης συμμετοχής των Ελλήνων είναι επόμενο να παρατηρείται χάσμα ανάμεσα στα ποσοστά, αλλά μπορούμε ακόμη να σχηματίσουμε μια ευρύτερη εικόνα για το που κινούνται οι χώρες. Τα άτομα από Ελλάδα δείχνουν να τάσσονται υπέρ της άποψης, ενώ οι Γερμανοί δείχνουν να κινούνται εν μέρει και προς την αντίθετη άποψη, κάτι που μπορεί να αιτιολογηθεί και από την πολιτική κατάσταση στην χώρα τους. Οι Πολωνοί τείνουν επίσης προς την συμφωνία με το ερώτημα.

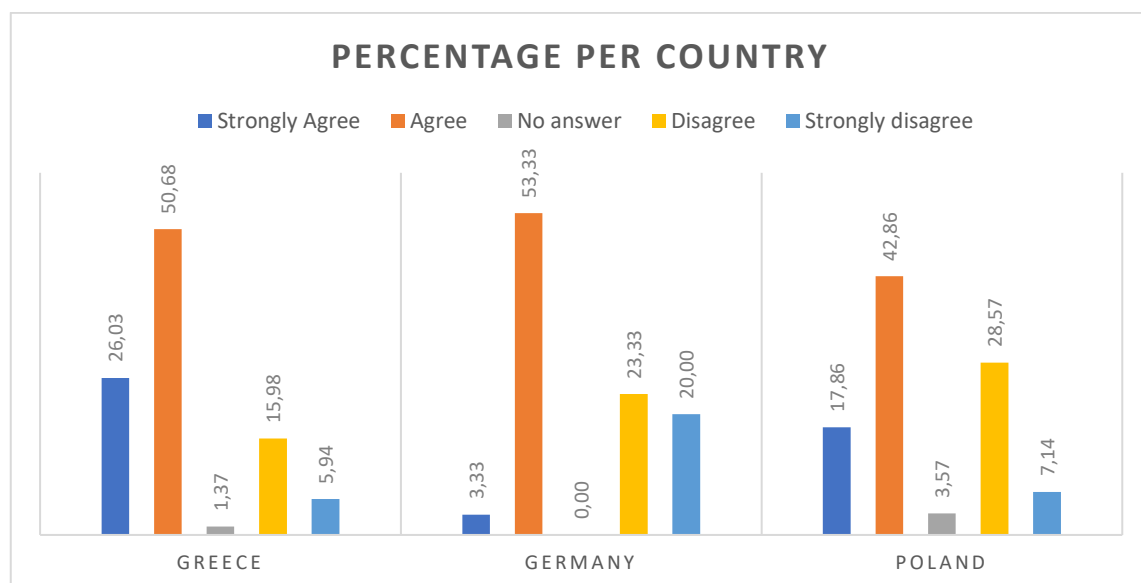
Γράφημα 9: Ερώτηση 1.1: Οπτική Πολιτικών κομμάτων – Σύγκριση χωρών



Στο παρακάτω γράφημα συγκρίνουμε τα ποσοστά απαντήσεων ανά χώρα. Παρατηρούμε πως και οι τρεις χώρες συμφωνούν με το ερώτημα, σημειώνοντας διαφορές στα δεύτερα μεγαλύτερα ποσοστά τους. Συνολικά και στις τρεις περιπτώσεις, πάνω από το 50% συμφωνεί με την ερώτηση, αν και η Γερμανία δείχνει να είναι εν μέρει μοιρασμένη με ένα ποσοστό του 43,33% να διαφωνεί. Αν αναλογιστούμε παρόλα αυτά το σύστημα εκλογής ενός/μίας Καγκελαρίου στην Γερμανία (Deutscher Bundestag, 2021), όπου εκλέγεται μέσω του Ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου, ίσως να περιμέναμε υψηλότερο ποσοστό διαφωνίας. Αντιθέτως σε μία χώρα όπως η Ελλάδα, όπου ο/η πρόεδρος ενός κόμματος εκλέγεται από τα ίδια τα μέλη του κόμματος, έχουμε δει σπάνια μια γυναίκα σε θέση επικεφαλής, ενώ όσον αφορά τους/τις υποψήφιους για την θέση του Προέδρου της Δημοκρατίας, οι οποίοι/οποίες επίσης προτείνονται και ψηφίζονται από τα κόμματα της Βουλής, είδαμε πρώτη φορά γυναίκα σε αυτήν την θέση στις αρχές του 2020. Βάσει

αυτών, το υψηλότερο ποσοστό συμφωνίας με συνολικό 76,71% (*Strongly agree* και *Agree*) των Ελλήνων δεν αποτελεί έκπληξη.

Γράφημα 10 Ερώτηση 1.1: Οπτική Πολιτικών κομμάτων – Ποσοστά ανά χώρα

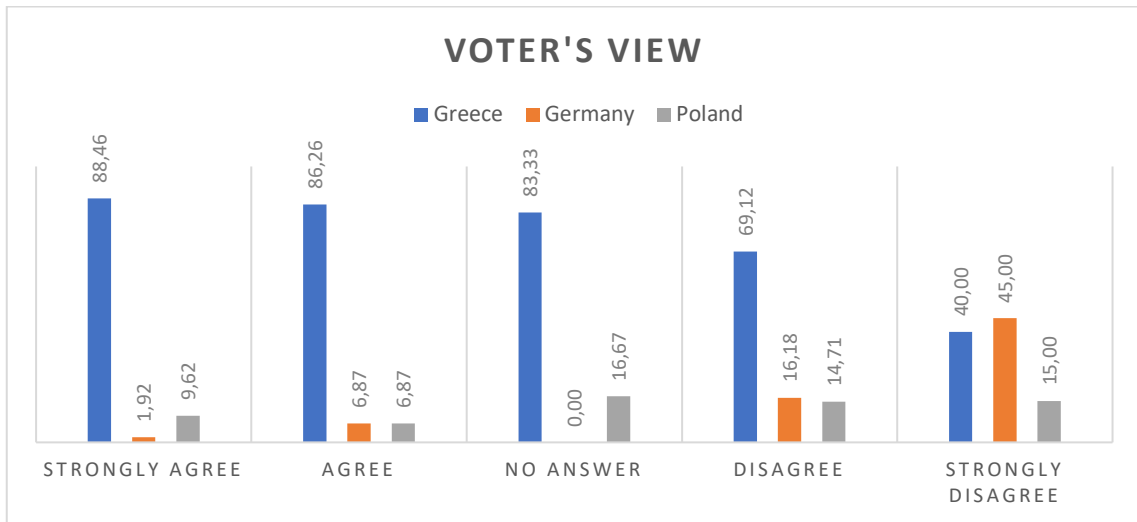


Ερώτηση 1.2: «*Voter's view: Do you believe that voting is affected by gender, and as result, men are more voted than women?*»

Η δεύτερη ερώτηση θέτει τους συμμετέχοντες στην σκοπιά του ψηφοφόρου: ένας οποιοσδήποτε ψηφοφόρος θα εμπιστευόταν περισσότερο μια γυναίκα ή έναν άνδρα; Αν ισχύει το δεύτερο, ευθύνεται το φύλο για το γεγονός πως οι άνδρες ψηφίζονται περισσότερο; Πάνω σε αυτό, η Jalalzai (2013, σελ. 4) έχει αναφερθεί στην αύξηση της συμβολικής εκπροσώπησης, προκειμένου να αυξηθούν τα συναισθηματικά ερείσματα των ψηφοφόρων που θα συνδέσουν την εντύπωση μιας καλύτερης εκπροσώπησης τους από μία γυναίκα. Σημαντικός παράγοντας στο ποσοστό ψήφισης ενός άνδρα ή μιας γυναίκας, μπορεί να αποτελεί και το ποσοστό των ψηφοφόρων. Σύμφωνα με τον Nielsen (2019) στις Ευρωεκλογές του 2014, στην Πολωνία ψήφισαν 7,4% λιγότερες γυναίκες από άνδρες, στην Γερμανία 6,6% και στην Ελλάδα 0,5%.

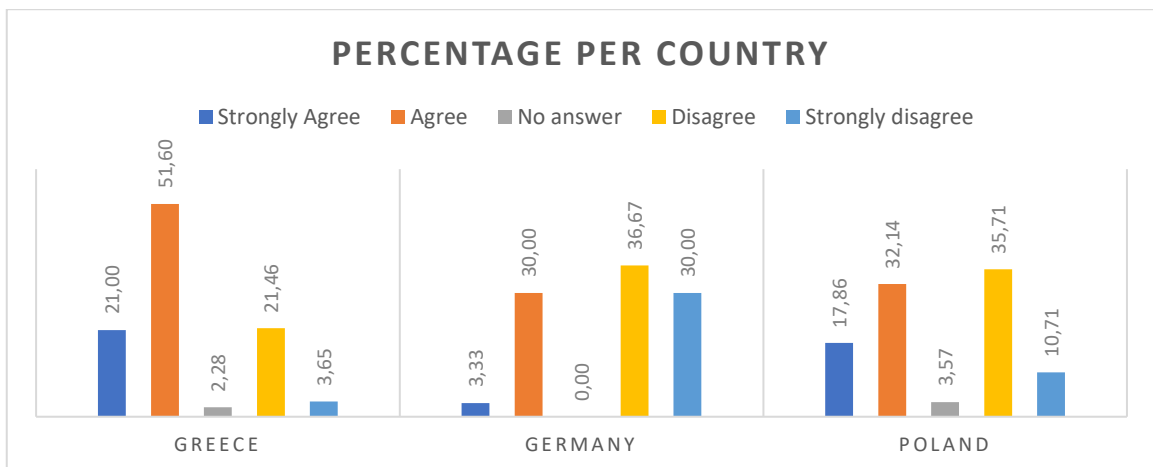
Στο παρακάτω γράφημα παρατηρούμε πως παρά την μεγαλύτερη συμμετοχή των Ελλήνων στην έρευνα, οι Γερμανοί δείχνουν να διαφωνούν έντονα με αυτήν την άποψη, συγκριτικά με τις άλλες δύο χώρες. Αυτό θα μπορούσε πιθανότατα να οφείλεται στα ποσοστά ατομικισμού της χώρας (Γράφημα 2), υποστηρίζοντας πως η αξία του ατόμου βασίζεται στην δουλειά που κάνει σαν μονάδα, συνεπώς όχι σε άλλους παράγοντες όπως το φύλο, αλλά και από την μεγαλύτερη τάση της χώρας, συγκριτικά με τις άλλες δύο, προς την αναγνώριση του ατόμου βάσει των επιτευγμάτων του (Γράφημα 1). Επιπλέον, όπως και στην προηγούμενη ερώτηση, και σε αυτήν, οι Πολωνοί βρίσκονται σχετικά στη μέση μεταξύ των 2 επιλογών, με ψήφους 14 συμφωνίας και 13 διαφωνίας, ενώ 1 άτομο επέλεξε να μην απαντήσει.

Γράφημα 11 Ερώτηση 1.2: Οπτική ψηφοφόρων – Σύγκριση χωρών



Εξετάζοντας την κάθε χώρα ξεχωριστά, παρατηρούμε πως σε αντίθεση με την οπτική του πολιτικού κόμματος, που βρήκε σύμφωνες τις 3 χώρες μεταξύ τους, αυτό δεν συμβαίνει στην οπτική του ψηφοφόρου. Οι Έλληνες με ποσοστό 71,60% (*Strongly agree και Agree*) συμφωνούν πως πράγματι οι άνδρες ψηφίζονται περισσότερο λόγω του φύλου τους, με την Πολωνία οριακά με ποσοστό 50% ασπάζεται την ίδια άποψη, ενώ οι Γερμανοί με ποσοστό 66,67% (*Disagree και Strongly Disagree*) διαφωνούν. Όπως αναφέραμε και παραπάνω, αυτή η διαφωνία μπορεί να έγκειται και στο ποσοστό των γυναικών που ψήφισαν στις εκλογές: για παράδειγμα σύμφωνα με τα στοιχεία της Statista (2021) στις εκλογές του 2017 στο επικρατέστερο κόμμα, το καθοριστικό ποσοστό ψήφων άνηκε στις γυναίκες.

Γράφημα 12 Ερώτηση 1.2: Οπτική ψηφοφόρων – Ποσοστά ανά χώρα

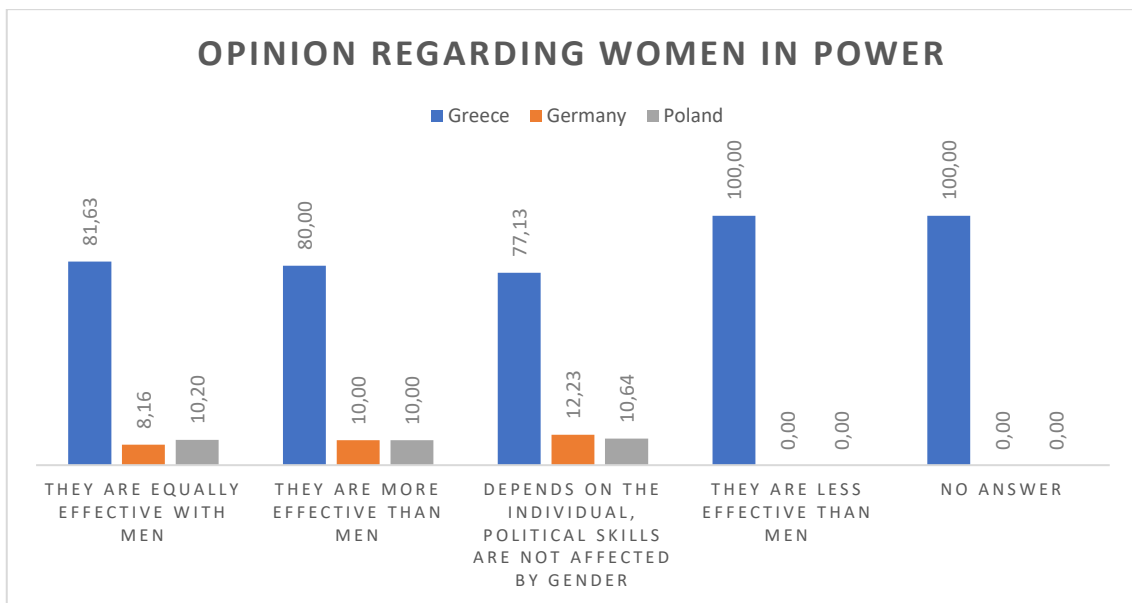


Ερώτηση 1.3: «*What is your opinion regarding women in power? (p.e. Angela Merkel, Ursula von der Leyen, Christine Lagarde, Margaret Thatcher)*»

Αυτή η ερώτηση, ζητάει από τον συμμετέχοντα να δηλώσει την άποψη του αναφορικά με τις γυναίκες σε θέσεις εξουσίας, γυναίκες που είναι ή ήταν δυναμικές, κατακτώντας υψηλά πολιτικά αξιώματα. Όπως αναφέρουν οι Black, και συν. (2019, σσ. 172-173) οι

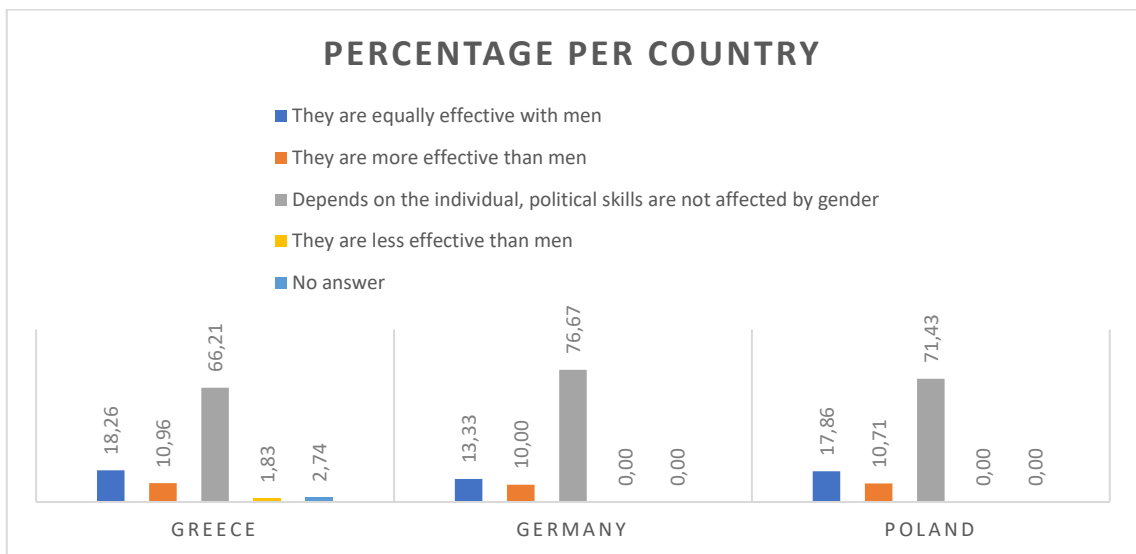
γυναίκες στον κόσμο καταλαμβάνουν λιγότερο από το ¼ των κοινοβουλευτικών θέσεων, πόσο μάλλον θέσεις όπως αυτή της πρωθυπουργίας, που στην Ελλάδα δεν την έχει κατακτήσει ακόμη καμία γυναίκα. Ίσως αυτό να είναι ένα γεγονός που οδήγησε μόνο τους Έλληνες συμμετέχοντες να υποστηρίξουν πως οι γυναίκες είναι λιγότερο αποτελεσματικές από τους άνδρες, κάτι που συνδέεται εύκολα και με τα υψηλά ποσοστά της αποφυγής αβεβαιότητας της χώρας (Γράφημα 2), υποδεικνύοντας το αίσθημα ασφάλειας που νιώθουν οι Έλληνες με το «γνωστό», παρά με κάτι πιο καινοτόμο, όπως μια γυναίκα σε θέση πολιτικής εξουσίας. Αντιθέτως, οι άλλες δύο χώρες αμφιταλαντεύονται μεταξύ της ίσης αποτελεσματικότητας μεταξύ των δύο φύλων, ακόμη και της υπερίσχυσης των γυναικών.

Γράφημα 13 Ερώτηση 1.3: Άποψη για τις γυναίκες σε θέσεις ισχύος – Σύγκριση χωρών



Στα ποσοστά ανά χώρα είναι ξεκάθαρο πως όλοι υποστηρίζουν πως οι θέσεις εξουσίας εξαρτώνται από την μονάδα, και δεν διακρίνουν τις ικανότητες ανά φύλο, είτε δίνοντας προβάδισμα σε ένα, είτε εξισώνοντας τα. Παρατηρούμε παρόλα αυτά πως ελάχιστοι Έλληνες, και κανένας Πολωνός ή Γερμανός, θεωρούν τις γυναίκες λιγότερο αποτελεσματικές, ενώ ένα ποσοστό περίπου στο 10% από κάθε χώρα, αντιμετωπίζει τις γυναίκες ως αποτελεσματικότερες σε μια υψηλόβαθμη πολιτική θέση.

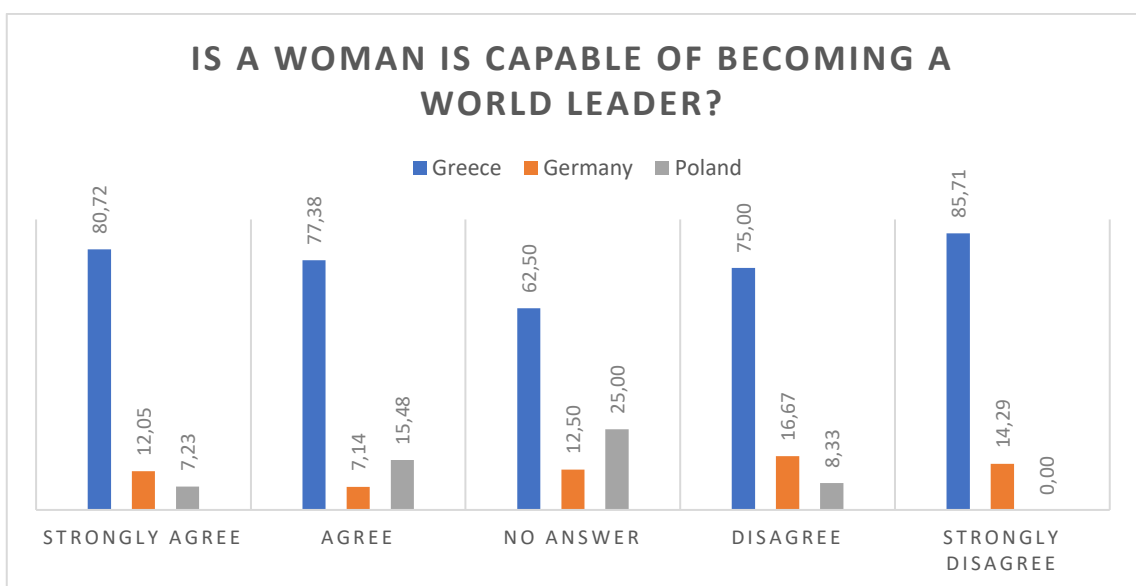
Γράφημα 14 Ερώτηση 1.3: Άποψη για τις γυναίκες σε θέσεις ισχύος – Ποσοστά ανά χώρα



Ερώτηση 1.4: «Do you believe that a woman is capable of becoming a World Leader?»

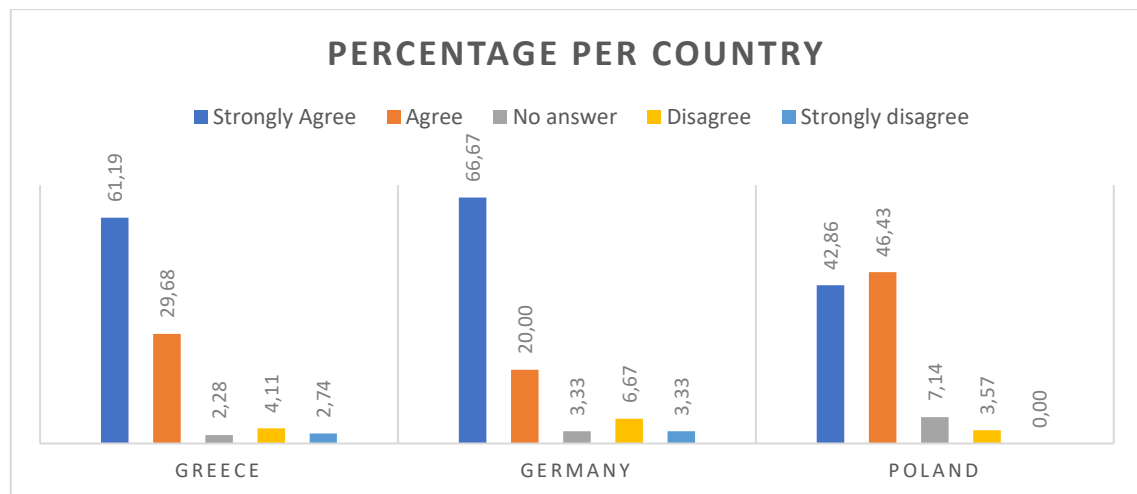
Σε συνέχεια του προηγούμενου ερωτήματος, θα μπορούσε άραγε μια γυναίκα να ξεπεράσει κάθε προσδοκία και να γίνει Πρωθυπουργός, Πρόεδρος, ή ακόμη και Πλανητάρχης; Η Eagly (2007, σσ. 4-5) άλλωστε, βασισμένη σε έρευνες που παρουσίασε, βρήκε πως δεν υπάρχει κάποια βιολογική ή «φυσική» έλλειψη ικανοτήτων ή χαρακτηριστικών των γυναικών, ενώ αντιθέτως δείχνουν να σημειώνουν μεγαλύτερη επιτυχία στην εφαρμογή αποτελεσματικότερων στυλ ηγεσίας. Συγκρίνοντας τις τρεις χώρες βλέπουμε πως υπήρχαν περιπτώσεις όπου οι συμμετέχοντες δεν πήραν θέση, ενώ οι απόψεις των χωρών δείχνουν να είναι αρκετά κοντά στο συνολικό ποσοστό συμφωνίας τους, με εξαίρεση της περίπτωση της κάθετης διαφωνίας με την αναφερόμενη άποψη, την οποία οι Πολωνοί δεν υποστήριξαν καθόλου.

Γράφημα 15 Ερώτηση 1.4: Δυνατότητα γυναίκας να γίνει Πλανητάρχης – Σύγκριση χωρών



Τα υψηλά ποσοστά της Γερμανίας στην αποδοχή νέων καταστάσεων, που συνδέονται με το χαμηλότερο, συγκριτικά με τις άλλες δύο χώρες, ποσοστό αποφυγής αβεβαιότητας (Γράφημα 2) δείχνουν μια εμφανή δυναμική υποστήριξη στην ανάδειξη των γυναικών σε ποσοστό 66,67% (*Strongly Agree*). Η Ελλάδα σημειώνει επίσης ένα συνολικό θετικό ποσοστό που φτάνει το 90,87% (*Strongly Agree* και *Agree*) άποψη που πιθανόν να έχει ενισχυθεί και από την θετική αποδοχή της πρώτης γυναίκας Προέδρου της Δημοκρατίας της χώρας τον Μάρτιο του 2020 (Ράλλη, 2020). Η Πολωνία δείχνει επίσης μια θετική στάση απέναντι στο ενδεχόμενο μιας γυναίκας στην θέση της Πλανητάρχη, ενώ σημειώνει 0% σε κάθετη διαφωνία (*Strongly Disagree*) και ελάχιστο ποσοστό διαφωνίας (*Disagree*), μόλις 3,57%, το χαμηλότερο σε σύγκριση με τις δύο άλλες χώρες.

Γράφημα 16 Ερώτηση 1.4: Δυνατότητα γυναίκας να γίνει Πλανητάρχης – Ποσοστά ανά χώρα



Ενότητα 2: Περιβάλλον Εργασίας (Workplace)

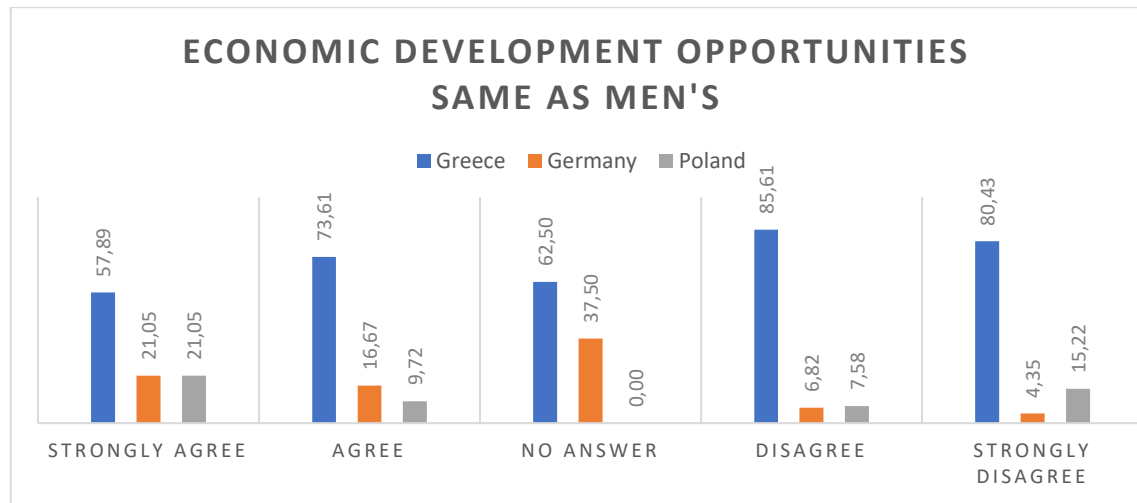
Η δεύτερη ενότητα επικεντρώνεται στις συνθήκες και τις προοπτικές στο περιβάλλον εργασίας. Στα προηγούμενα κεφάλαια είδαμε την εξέλιξη των γυναικών σε διάφορα επαγγέλματα, την επιρροή της βιομηχανικής επανάστασης, την «δεύτερη βάρδια» που βαραίνει σχεδόν αποκλειστικά τις γυναίκες του σπιτιού, το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού (*occupational segregation*), τα ροζ, μπλε και λευκά επαγγέλματα (*pink-collar, blue-collar, white-collar professions*), αλλά και διάφορες προκλήσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες, όπως το μισθολογικό χάσμα (*gender pay gap/wage gap*), το χάσμα της μητρότητας (*motherhood gap*), την σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και τα φαινόμενα της γυάλινης οροφής (*glass ceiling*) και γυάλινου γκρεμού (*glass cliff*). Τα παρακάτω ερωτήματα εξετάζουν τις προαναφερθείσες περιπτώσεις, και θα μας βοηθήσουν να σχηματίσουμε μια πιο ξεκάθαρη άποψη για την αντιμετώπιση τους από κάθε χώρα.

Ερώτηση 2.1: «Do you believe women have the same professional opportunities as men regarding their economic development? (p.e. wage gap)»

Η πρώτη ερώτηση αφορά τις προοπτικές οικονομικής ανάπτυξης μιας γυναίκας στον τομέα εργασίας της, κατά πόσο είναι ίσες με αυτές που προσφέρονται σε έναν άνδρα, και

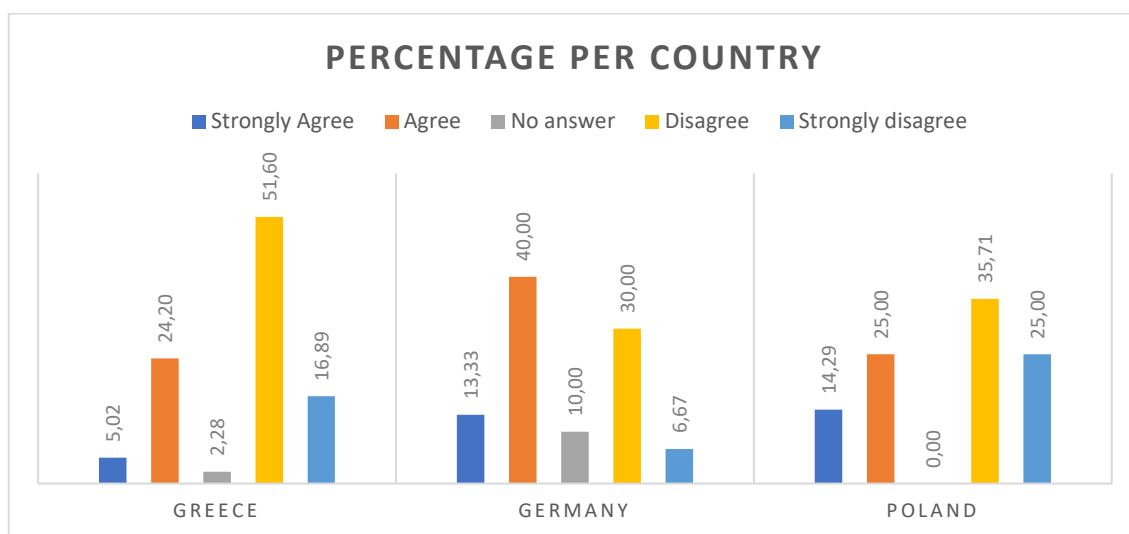
συνυφαίνεται και με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπου γυναίκες μπορεί να πληρώνονται λιγότερο από έναν άνδρα, για την ίδια δουλειά. Λαμβάνοντας υπόψιν την σταδιακή μείωση του μισθολογικού χάσματος στην Ευρώπη, την Γερμανία και την Ελλάδα σύμφωνα με την Eurostat (2018), είναι λογικό να περιμένουμε πως θα συμφωνούσαν με το ερώτημα, κάτι που παρόλα αυτά συνέβη μόνο με την Γερμανία. Στην περίπτωση της Πολωνίας όπου το χάσμα όλο και αυξάνεται είναι λογικό να βλέπουμε αρκετές αρνητικές απαντήσεις (Γράφημα 5).

Γράφημα 17 Ερώτηση 2.1: Ίση οικονομική ανάπτυξη μεταξύ φύλων – Σύγκριση χωρών



Κοιτάζοντας τα ποσοστά ανά χώρα, βλέπουμε πως δεν συμφωνούν τόσο με την πραγματικότητα που μας δείχνουν τα στατιστικά του Γραφήματος 5. Η Ελλάδα αν και έχει σημειώσει μείωση της τάξης του 7,10% από το 2010 μέχρι το 2018, πέφτοντας σε μονοψήφιο αριθμό, δείχνει να αναγνωρίζει την μισθολογική διαφορά που εξακολουθεί να υπάρχει ανάμεσα στα φύλα, διαφωνώντας με την άποψη των ίσων ευκαιριών σε συνολικό ποσοστό 68,49% (*Disagree* και *Strongly Disagree*). Αυτό βέβαια μπορεί να εξηγείται από την αύξηση που έχει σημειώσει στο ζήτημα του χάσματος πρόσληψης μεταξύ των φύλων μεταξύ του 2014 και 2019, όπου το 20% των εργοδοτών θα προσλάμβανε άνδρα αντί για γυναίκα, ακόμη κι αν είχαν τα ίδια προσόντα (Γράφημα 4). Η Γερμανία δείχνει να κινείται κάπου στη μέση, αν και εξακολουθεί να σημειώνει ποσοστό 20,10% το 2019 στο μισθολογικό χάσμα, ενώ και η Πολωνία δείχνει να διαφωνεί με την διατυπωμένη άποψη, η οποία αν και είχε το 2010 4,5% ποσοστό διαφοράς, όλο και αυξάνεται (Γράφημα 5).

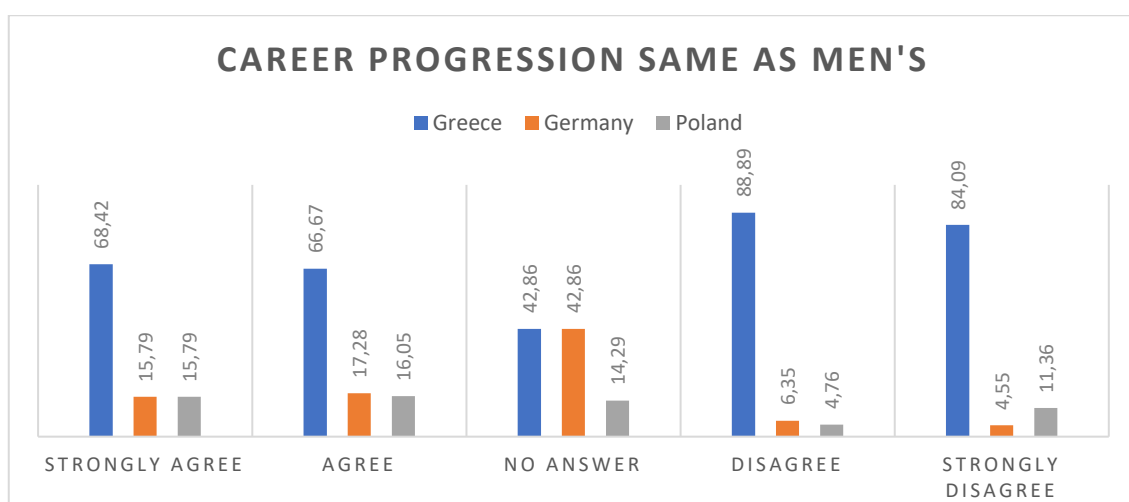
Γράφημα 18 Ερώτηση 2.1: Ίση οικονομική ανάπτυξη μεταξύ φύλων – Ποσοστά ανά χώρα



Ερώτηση 2.2: «Do you believe women have the same professional opportunities as men regarding their career progression? (p.e. the glass ceiling effect)»

Προχωρώντας από την οικονομική εξέλιξη των γυναικών στον επαγγελματικό τομέα, φτάνουμε στην ευρύτερη εξέλιξη της καριέρας τους. Μπορούν να διαπεράσουν την γυάλινη οροφή κατακτώντας εξίσου υψηλόβαθμες θέσεις με τους άνδρες; Παρατηρώντας τα στατιστικά της Eurostat (2019) στο Γράφημα 6, βλέπουμε πως όλο και περισσότερες γυναίκες ανεβαίνουν ιεραρχικά στα επαγγέλματα τους, αν και το ποσοστό δεν ξεπερνά το ανώτατο 35,60%, που σημειώνεται από την Γερμανία. Οι Γερμανοί όπως και οι Πολωνοί δείχνουν να μοιράζονται την άποψη πως πιθανότατα υπάρχει ισότητα, συγκριτικά με τους Έλληνες που έχουν και μια ροπή προς την αντίθετη άποψη.

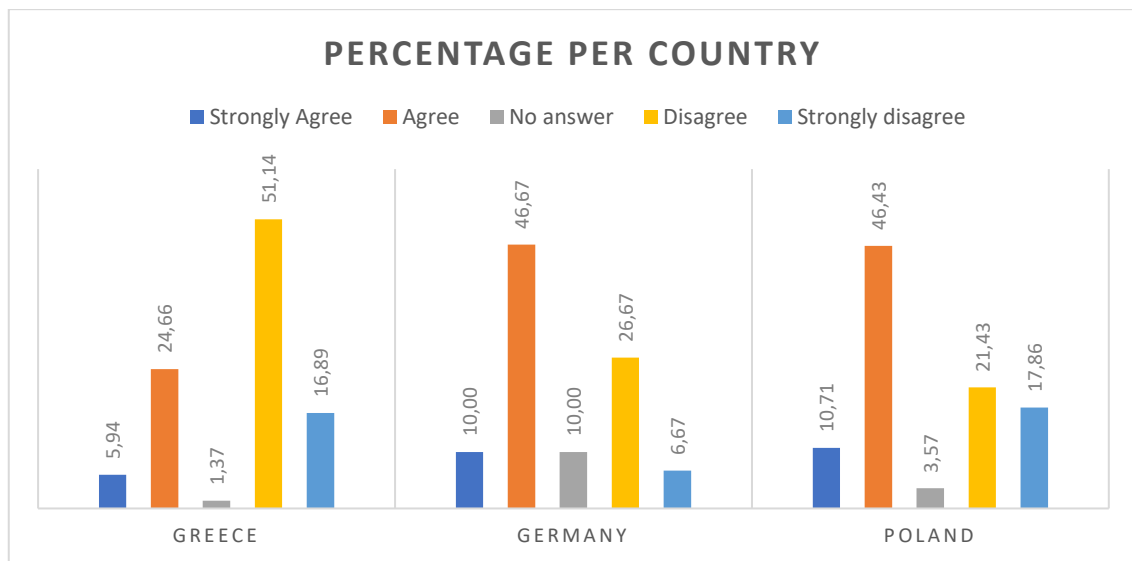
Γράφημα 19 Ερώτηση 2.2: Ίση επαγγελματική ανέλιξη μεταξύ φύλων – Σύγκριση χωρών



Έντονη διαφωνία με συνολικό αρνητικό ποσοστό 68,03% (*Disagree* και *Strongly Disagree*) παρατηρείται από την πλευρά της Ελλάδας όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης που προσφέρονται στις γυναίκες. Αν και το ποσοστό των

γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις έχει ανέβει από το 6,2% το 2010, στο 10,30% το 2019, παραμένει εξαιρετικά χαμηλό αν αναλογιστούμε το υπόλοιπο 89,70% που καταλαμβάνεται από άνδρες. Αναμενόμενο είναι και το υψηλό ποσοστό συμφωνίας των Γερμανών, οι οποίοι έχουν υπερδιπλασιάσει το ποσοστό ανώτατων θέσεων που καταλαμβάνονται από γυναίκες από το 2010 μέχρι το 2019, και αντικατοπτρίζεται στις θετικές τους απαντήσεις περί ίσως ευκαιριών ανέλιξης μεταξύ των φύλων σε ποσοστό 56,67% (*Strongly agree* και *Agree*). Η Πολωνία δείχνει να ασπάζεται τις απόψεις της Γερμανίας με εξίσου υψηλό ποσοστό της τάξης του 57,41% (*Strongly agree* και *Agree*), αφού και αυτή έχει διπλασιάσει τα ποσοστά παρουσίας των γυναικών, αν και το ποσοστό εξακολουθεί να είναι αρκετά χαμηλό (23,50%) (Γράφημα 6).

Γράφημα 20 Ερώτηση 2.2: Ίση επαγγελματική ανέλιξη μεταξύ φύλων – Ποσοστά ανά χώρα



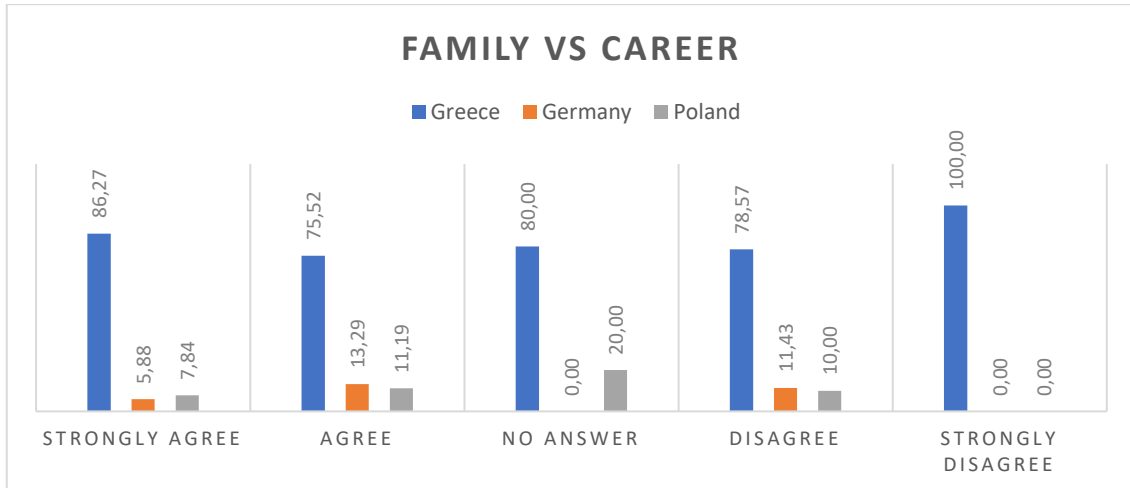
Ερώτηση 2.3: «Do you believe that women today are still forced to choose between their career and their family (p.e. raising their children)?»

Ένα από τα μεγαλύτερα διλήμματα με το οποίο μπορούν να έρθουν αντιμέτωπες οι γυναίκες είναι αν πρέπει να κάνουν καριέρα ή οικογένεια. Πρέπει ακόμη και σήμερα να βρεθούν στην θέση της επιλογής ανάμεσα στα δύο, ή είναι εφικτό να συνδυάσουν και τα δύο; Η «δεύτερη βάρδια» πέφτει στις πλάτες των γυναικών κατά 21,7%, έναντι του 1,5% των ανδρών, ενώ οι μητέρες είναι λιγότερο πιθανό να προσληφθούν σε μια δουλειά, συγκριτικά με πατέρες ή γυναίκες χωρίς παιδιά (Catalyst, 2019).

Σε αυτήν την ερώτηση, παρατηρούμε πως και οι τρεις χώρες κυμαίνονται προς την άποψη της επιλογής μεταξύ των δύο, ενώ οι Έλληνες διαφώνησαν σε ένα μεγαλύτερο συνολικό αρνητικό ποσοστό με αυτήν την άποψη. Αυτό το γεγονός πιθανόν αντικατοπτρίζει το χαμηλό ποσοστό ατομικισμού της χώρας (Γράφημα 2) που την καθιστά έναν πολιτισμό που δίνει έμφαση στην οικογένεια, κάτι που επαληθεύεται και από τα στατιστικά της Eurostat του 2019, στα οποία οι Έλληνες σημειώνουν 35,07% στην καθημερινή επαφή με τους οικείους τους, το υψηλότερο ποσοστό συγκριτικά με τις άλλες δύο χώρες

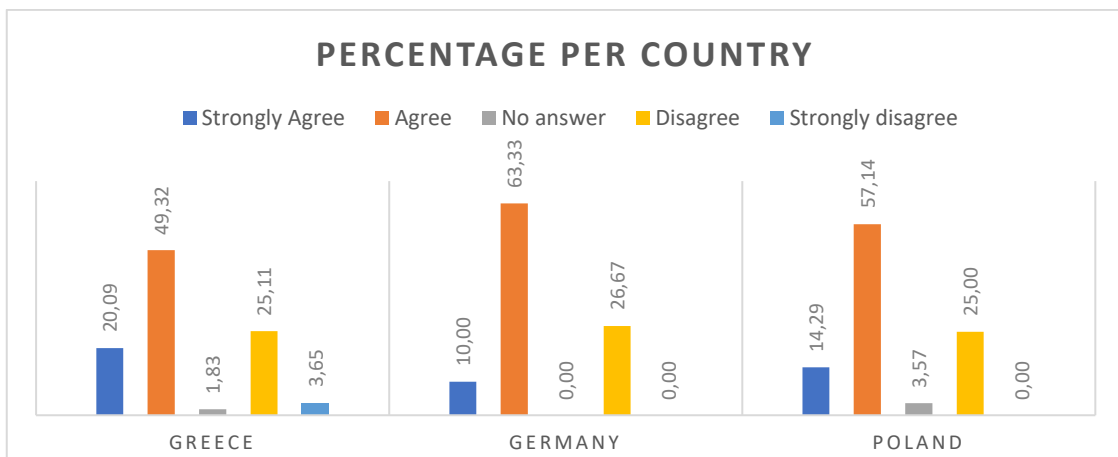
(Γράφημα 3). Λαμβάνοντας επίσης υπόψιν πως σύμφωνα με το Γράφημα 1, οι Έλληνες τείνουν να εμπλέκουν την προσωπική με την επαγγελματική ζωή περισσότερο από τους Γερμανούς ή τους Πολωνούς, ένα μέρος δεν θεωρεί πως μια γυναίκα θα πρέπει να επιλέξει ανάμεσα στα δύο, αλλά να προσπαθήσει να τα συνδυάσει.

Γράφημα 21 Ερώτηση 2.3: Υπάρχει επιλογή μεταξύ καριέρας και οικογένειας; – Σύγκριση χωρών



Κοιτάζοντας τα ποσοστά ανά χώρα, βλέπουμε πως η Γερμανία με συνολικό θετικό ποσοστό 73,33% (*Strongly agree* και *Agree*) θεωρεί πως πράγματι ακόμη και σήμερα μια γυναίκα έρχεται σε θέση να επιλέξει ανάμεσα σε καριέρα και οικογένεια. Η Γερμανία, συνδυάζοντας υψηλά ποσοστά ατομικισμού, και υψηλά ποσοστά αρσενικότητας, αποτελεί έναν πολιτισμού εντός του οποίου τα άτομα αντλούν ικανοποίηση κυρίως από την δουλειά τους (Γράφημα 2), θεωρούν πως ένα άτομο αξιολογείται βάσει των επιτευγμάτων του, και διαχωρίζουν την επαγγελματική από την οικογενειακή ζωή (Γράφημα 1), στοιχεία που μπορούν να αιτιολογήσουν γιατί θεωρούν πως μια γυναίκα έρχεται στη θέση να επιλέξει, ακόμη και σήμερα, τι από τα δύο θα κάνει. Η Πολωνία σημειώνει αρκετά κοντινά ποσοστά με την Γερμανία, τόσο σε επίπεδο ατομικισμού, αρσενικότητας, αλλά και ακόμη υψηλότερο όσον αφορά τον διαχωρισμό εργασίας-προσωπικής ζωής. Συνεπώς το ποσοστό 71,43% (*Strongly agree* και *Agree*) που θεωρεί επίσης πως η γυναίκα επιλέγει τι από τα δύο θα κάνει, δείχνει να είναι λογικό.

Γράφημα 22 Ερώτηση 2.3: Υπάρχει επιλογή μεταξύ καριέρας και οικογένειας; – Ποσοστά ανά χώρα

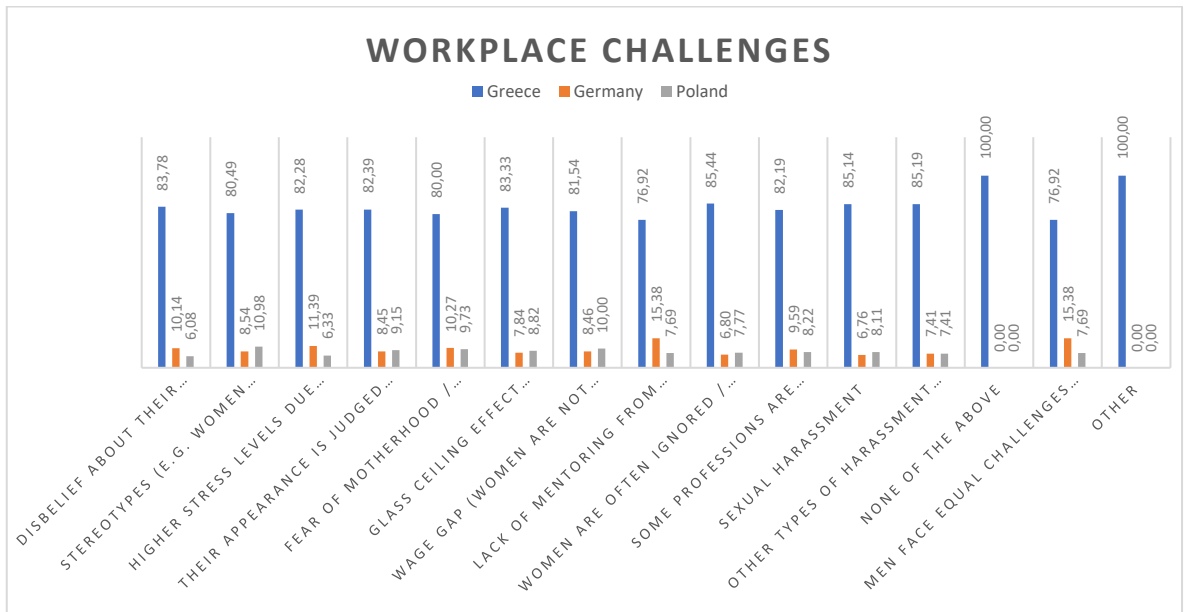


Ερώτηση 2.4: *Which do you believe are the greatest challenges women face in their workplace? (You can tick more than one option)*

Οι προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσει μια γυναίκα στον χώρο εργασίας της είναι πολλές και το εύρος τους μπορεί να καλύπτει από έμφυλες διακρίσεις, όπως την άποψη πως κάποια επαγγέλματα είναι «ανδρικά», ή την δυσπιστία στις ικανότητες τους και την έλλειψη καθοδήγησης, και μπορεί να φτάσει σε εμπόδια στην οικονομική και επαγγελματική τους ανέλιξη, σε προσβλητικά σχόλια, μέχρι και στην σεξουαλική παρενόχληση. Ανάμεσα στις συχνότερες απαντήσεις των συμμετεχόντων είναι ο φόβος της μητρότητας (*«Fear of motherhood/having a child can affect their career progression»*) με 185 επιλογές, τα στερεότυπα (*«Stereotypes (e.g. women being office's housekeepers)»*) με 164 επιλογές, και με 148 επιλογές έκαστες η δυσπιστία στις ηγετικές ικανότητες των γυναικών (*«Disbelief about their leadership abilities»*) και η σεξουαλική παρενόχληση (*«Sexual harassment»*). Οι λιγότερες επιλογές σημειώθηκαν στο *«Men face equal challenges in their workplace, the two genders do not differ»* με 13, και στο *«Lack of mentoring from managers»* με 26.

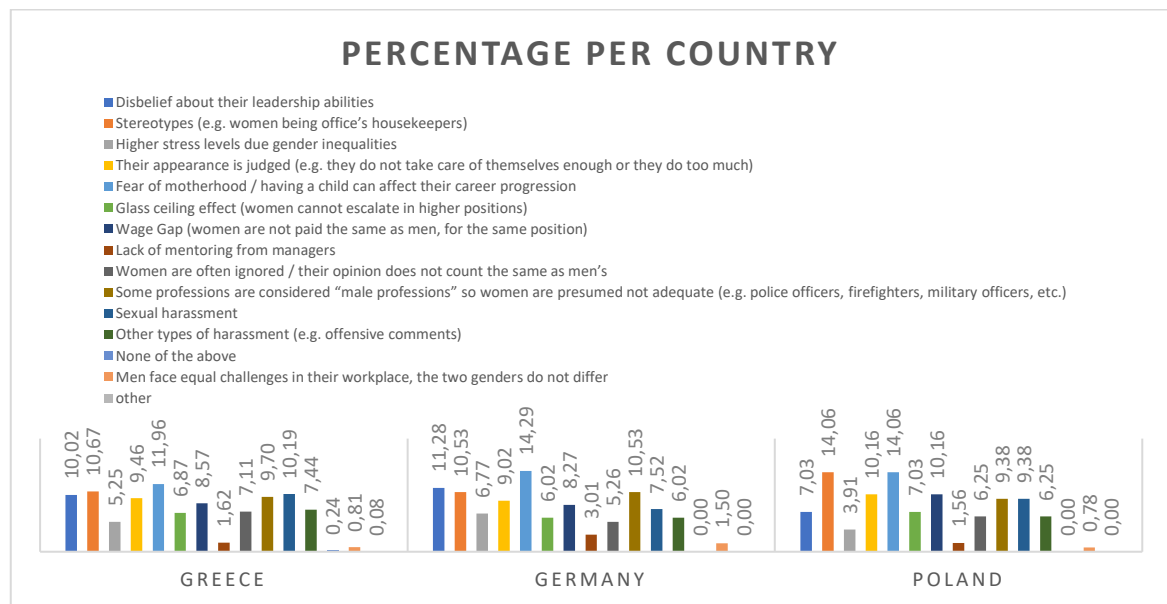
Στην επιλογή της ανοικτού τύπου απάντησης, μια Ελληνίδα ηλικιακής ομάδας 18-24, επέλεξε τις εξής απαντήσεις: *«Stereotypes (e.g. women being office's housekeepers)»*, *«Their appearance is judged (e.g. they do not take care of themselves enough or they do too much)»*, *«Fear of motherhood/having a child can affect their career progression»*, *«Women are often ignored / their opinion does not count the same as men's»* και *«Sexual harassment»*, σημειώνοντας παράλληλα πως η κάθε επιλογή της αντικατοπτρίζει μια πραγματικότητα που αντιμετώπισε η ίδια στο περιβάλλον εργασίας της (*«Every ticked box is what I faced at my workplace»*). Σύμφωνα με την πανελλαδική έρευνα της ActionAid (όπως αναφέρεται στο Έθνος, 2020) το 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του, ενώ μόνο το 6% το έχει καταγγείλει σε αρμόδιο φορέα. Παρατηρώντας τα ποσοστά που έφεραν αυτήν την απάντηση ως αυτήν που επιλέχθηκε περισσότερες φορές, με παραπάνω από το 50% των Ελλήνων συμμετεχόντων να την επιλέγουν, καταλαβαίνουμε πως αποτελεί όχι μόνο μια πραγματική πρόκληση, αλλά και απειλή για τις γυναίκες στον επαγγελματικό τομέα.

Γράφημα 23 Ερώτηση 2.4: Προκλήσεις για τις γυναίκες στο επαγγελματικό τις περιβάλλον- Σύγκριση χωρών



Στα ποσοστά ανά χώρα, παρατηρούμε πως μια εξίσου σημαντική πρόκληση για τους συμμετέχοντες όλων των χωρών θεωρείται ο φόβος της μητρότητας. Το ζήτημα της γυάλινης οροφής δείχνει να απασχολεί συγκριτικά λιγότερο, ένα αποτέλεσμα κατανοητό, αφού και στις τρεις χώρες παρατηρείται αύξηση στα ποσοστά ανάθεσης υψηλόβαθμων θέσεων εργασίας σε γυναίκες σε βάθος εννέα ετών (Γράφημα 6). Τα ποσοστά αυτά μπορούν να συνδυαστούν επίσης με τα ποσοστά που αφορούν την δυσπιστία στις ηγετικές ικανότητες των γυναικών, όπου στην περίπτωση την Πολωνίας το ποσοστό και των δύο είναι ακριβώς ίσο, καθώς αυτή η άποψη αποτελεί έναν από τους κυριότερους παράγοντες που κρατούν μια γυναίκα σε απόσταση από μια προαγωγή, μαζί με τα στερεότυπα (που τους απασχολούν ισάξια με τον φόβο της μητρότητας). Τα ποσοστά άλλου τύπου παρενόχλησης με την σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση των γυναικών, δείχνουν να είναι αρκετά κοντά και για τις τρεις χώρες, κάτι επίσης κατανοητό, αφού αρκετά προσβλητικά σχόλια, όταν έχουν και σεξουαλικό περιεχόμενο, εντάσσονται στα πλαίσια της σεξουαλικής παρενόχλησης (ILO, 2021).

Γράφημα 24 Ερώτηση 2.4: Προκλήσεις για τις γυναίκες στο επαγγελματικό τις περιβάλλον– Ποσοστά ανά χώρα



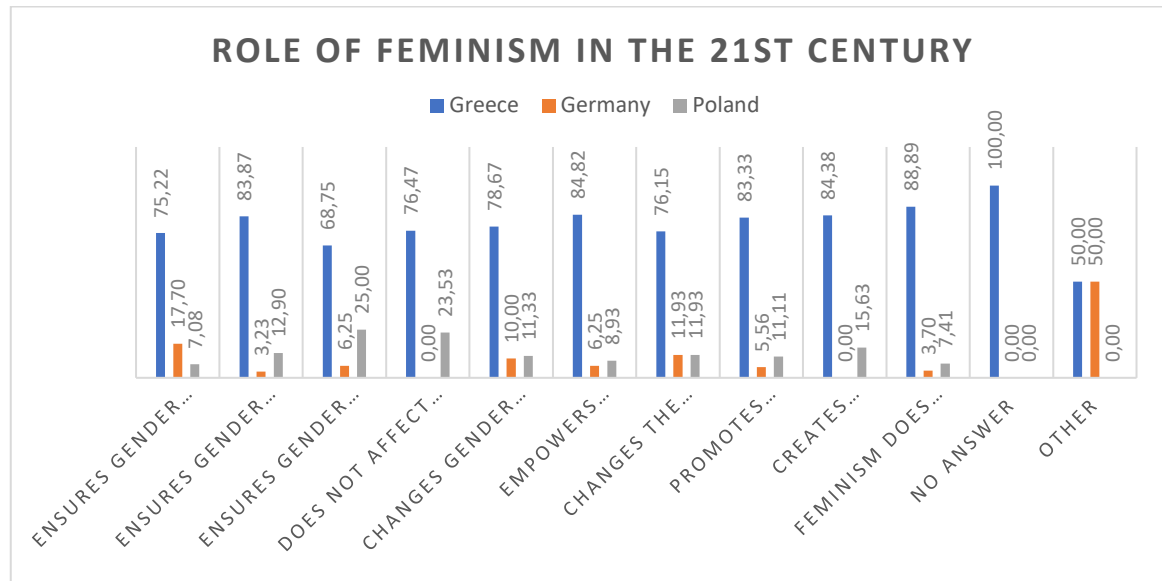
Ενότητα 3: Φεμινισμός (Feminism)

Στα προηγούμενα κεφάλαια είδαμε τους στόχους του φεμινισμού, πως ξεκίνησε, πως προχώρησε, και που βρίσκεται σήμερα. Το κίνημά ξεκίνησε στοχεύοντας στο δικαίωμα ψήφου στην γυναίκα, ύστερα στα ίσα δικαιώματα στην κοινωνική ζωή, την εκπαίδευση, τις σχέσεις, το επάγγελμα, και συνέχισε εξετάζοντας και φέρνοντας στο φως ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης, και πάσης φύσης περιστατικά έμφυλων διακρίσεων, τόσο στην ιδιωτική όσο και στην δημόσια ζωή. Παρόλα αυτά, υπάρχει μια ασάφεια για πολλούς για το αν είναι απαραίτητος στον 21ο αιώνα, αν υπάρχουν ακόμη πράγματα να γίνουν, ή αν μιλάμε απλά για μια «μόδα».

Ερώτηση 3.1: «What is the role of feminism in the 21st century? (You can tick more than one option)»

Η πρώτη ερώτηση ζητάει από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν μια ή παραπάνω επιλογές, για το ποιος πιστεύουν πως είναι ο ρόλος του φεμινισμού σήμερα. Παραπάνω απαντήσεις συγκέντρωσε η επιλογή «Changes Gender Stereotypes» με 150 απαντήσεις, η «Ensures Gender Equality in all sectors» με 113, η «Empowers Women over men patriarchy standards» με 112, και η «Changes the traditional roles of sexes» με 109. Λιγότερο επιλέχθηκαν οι απαντήσεις «Does not affect gender equality nowadays» με 17 απαντήσεις, «Feminism does not have such an important role today» με 27 απαντήσεις, και «Creates confusion in sociological structure» με 32 απαντήσεις, ενώ μόνο 4 Έλληνες επέλεξαν να μην απαντήσουν την ερώτηση. Αυτό μας δείχνει πως σε μια συνολική εικόνα οι συμμετέχοντες διατηρούν μια θετικά διακεείμενη άποψη για τον φεμινισμό σήμερα, με την μειονότητα να τον θεωρεί αδιάφορο, ή πως έχει αρνητικό κοινωνικό αντίκτυπο.

Γράφημα 25 Ερώτηση 3.1: Ο ρόλος του φεμινισμού τον 21^ο αιώνα – Σύγκριση χωρών

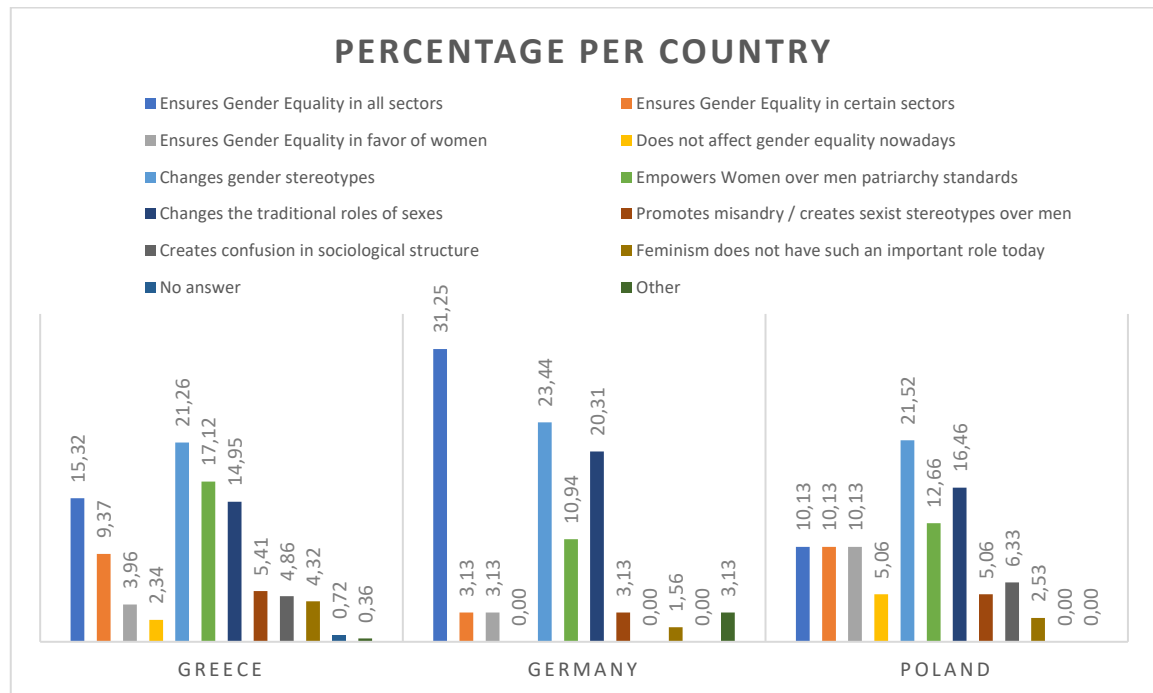


Εξετάζοντας τα ποσοστά ανά χώρα βλέπουμε πως οι περισσότεροι Έλληνες επέλεξαν την επιλογή «*Changes gender stereotypes*» σε ποσοστό 21,26% που αντιστοιχεί σε 118 απαντήσεις, που σημαίνει ότι πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες την επέλεξαν (από τους 219 που συμμετείχαν στην έρευνα). Εξίσου υψηλό ποσοστό απαντήσεων στην ίδια επιλογή σημειώνει και η Πολωνία με 21,52% που αντιστοιχεί σε 17 απαντήσεις, εκ των 28 ατόμων που πήραν μέρος. Αντιθέτως, οι Γερμανοί δείχνουν να κατευθύνονται προς την πρώτη επιλογή που αφορά την ισότητα σε όλους τους τομείς («*Ensures equality in all sectors*») με ποσοστό 31,25% που αντιστοιχεί σε 20 απαντήσεις, από τους 30 που έλαβαν μέρος.

Από τους Έλληνες, υπήρχαν δύο ανοικτού τύπου απαντήσεις που δεν υπήρχαν σαν επιλογές και έχει ενδιαφέρον να παρατεθούν. Η πρώτη άποψη είναι η εξής: «*Feminism today means something completely different than what it was meant to be when it first came out. Nowadays feminism means that there is no difference between men and women not only mentally but physically as well. In my opinion this confuses people in a way. Feminism should affect gender equality while understanding the differences between men and women mentally and more importantly physically!*». Η συγκεκριμένη οπτική διατυπώθηκε από γυναίκα, της ηλικιακής ομάδας 25-34, εκφράζοντας απόψεις που μπορούν να αιτιολογηθούν από την αλλαγή εστίασης του φεμινισμού. Έχοντας κατακτήσει το δικαίωμα ψήφου, και έχοντας κερδίσει ένα ποσοστό ισότητας σε αρκετούς τομείς, ο φεμινισμός διεύρυνε τους ορίζοντες του και ξεκίνησε να στοχεύει στην ίση μεταχείριση σε ακόμη περισσότερες περιπτώσεις. Η ουσία, και ένας από τους ορισμούς του φεμινισμού, είναι η ίση αντιμετώπιση των φύλων παρά τις διαφορές τους. Όπως ανέφερε και η Chimamanda Ngozi Adichie (2014, όπως αναφέρεται στις Black, Buller, Hoyle και Todd, 2019, σελ. 16), φεμινιστής είναι κάποιος ή κάποια που στοχεύει στη βελτίωση των κοινωνικών συνθηκών και για τα δύο φύλα. Όσον αφορά το κομμάτι της φυσικής περιπλοκής που μπορεί να προκαλέσει ο φεμινισμός, δεν θα μπορούσε, βάσει των ορισμών του, να συμβεί αφού οι βιολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι μια

πραγματικότητα, γεγονός που παρόλα αυτά δεν στάθηκε εμπόδιο ούτε στην πρώτη, ούτε στην δεύτερη φάση του φεμινισμού. Η δεύτερη απάντηση, η οποία προέρχεται από έναν άνδρα της ηλικιακής ομάδας 35-49, είναι η εξής: «*There are many feminisms, playing different roles, some of them opposing (see terfs etc)*». Η διάκριση μεταξύ των υποομάδων του φεμινισμού, όπως ο ριζοσπαστικός, ο μαρξιστικός ή ο σοσιαλιστικός φεμινισμός, πράγματι τείνουν να αντικρούονται, παρόλα αυτά οι μεταξύ τους διαφορές έγκεινται κυρίως στην πηγή των διακρίσεων, και τον ρόλο και τον τρόπο που ήρθε στο προσκήνιο η πατριαρχία, και όχι ως προς τον στόχο.

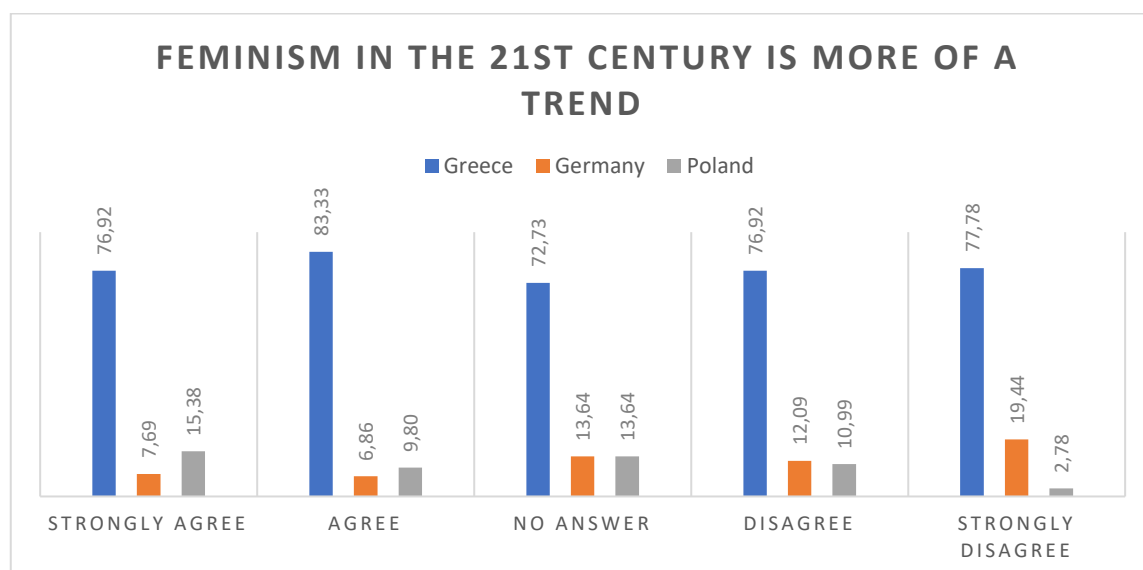
Γράφημα 26 Ερώτηση 3.1: Ο ρόλος του φεμινισμού τον 21^ο αιώνα – Ποσοστά ανά χώρα



Ερώτηση 3.2: «*Do you believe feminism in the 21st century is more of a trend, than a mindset?*»

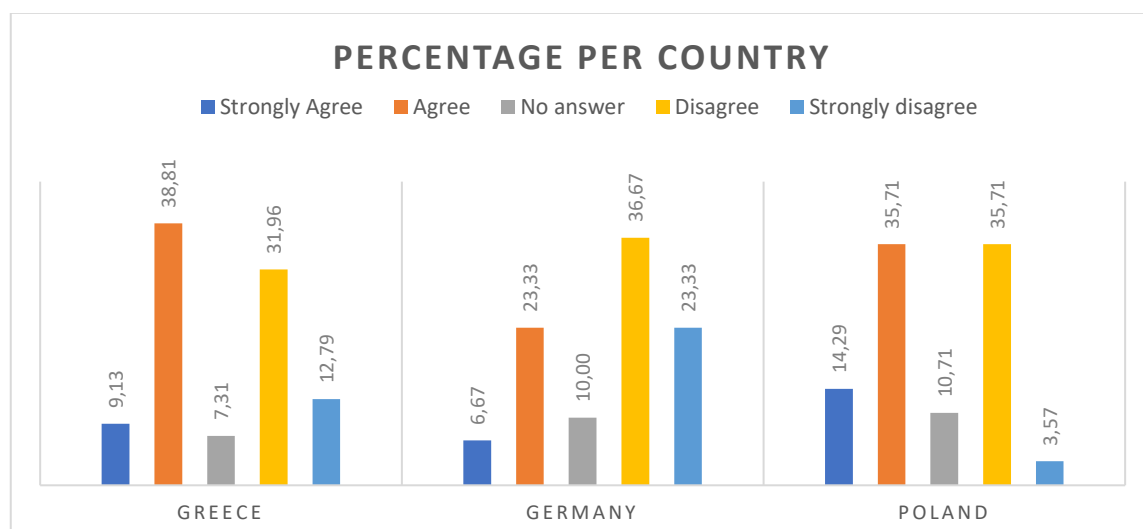
Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης, σε αυτό το ερώτημα τίθεται το ζήτημα του αν τελικά πράγματι ο φεμινισμός εξακολουθεί να αποτελεί μια ιδεολογία, ή αν έχει γίνει μια μόδα. Σίγουρα η υποστήριξη των δράσεων του φεμινισμού από διάσημους, ή από πλήθος ατόμων τον φέρνει στο προσκήνιο, παρόλα αυτά σε τελικό αποτέλεσμα, μπορούν ακόμη και να αποδυναμώσουν την δυναμική του. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι διάφορα εμπορικά ενδύματα με φεμινιστικά σλόγκαν, τα οποία ενώ θα μπορούσαν να ενισχύσουν τις φεμινιστικές κινήσεις και διεκδικήσεις μέσω των πωλήσεων τους, μένουν στο να ωφελούν τους κατασκευαστές τους. Παρατηρούμε στο παρακάτω γράφημα πως ένα ποσοστό του 10% από κάθε χώρα επέλεξε να μην απαντήσει την ερώτηση, ενώ στις περισσότερες απαντήσεις οι Πολωνοί δείχνουν να συμερίζονται τις απόψεις των Γερμανών, με εξαίρεση την επιλογή της κάθετης διαφωνίας (*Strongly Disagree*), στην οποία σημειώνουν ελάχιστον ποσοστό συγκριτικά με τις άλλες δύο χώρες.

Γράφημα 27 Ερώτηση 3.2: Είναι ο φεμινισμός περισσότερο μόδα παρά ιδεολογία; – Σύγκριση χωρών



Στην σύγκριση ανά χώρα, οι Πολωνοί σημειώνουν ένα ίδιο ποσοστό μεταξύ συμφωνίας (*Agree*) και διαφωνίας (*Disagree*), με την ζυγαριά να γέρνει προς την άποψη πως πράγματι ο φεμινισμός έχει καταλήξει μόδα, λόγω του υψηλότερου ποσοστού της απόλυτης συμφωνίας (*Strongly Agree*). Οι Γερμανοί, όντες σε μία χώρα που σημειώνει ένα εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό στον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό (Γράφημα 4), ένα διαρκώς πτωτικό ποσοστό στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (Γράφημα 5), με όλο και περισσότερες υψηλόβαθμες επαγγελματικές θέσεις να καταλαμβάνονται από γυναίκες (Γράφημα 6) και μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε κοινοβουλευτικές θέσεις συγκριτικά με τις άλλες δύο χώρες (Γράφημα 7), διαφωνούν πως ο φεμινισμός είναι μόδα σε συνολικό ποσοστό 60% (*Disagree* και *Strongly Disagree*). Οι Έλληνες παρατηρούμε πως είναι σχεδόν μοιρασμένοι με συνολικό ποσοστό συμφωνίας 47,94% (*Strongly agree* και *Agree*) και 44,75% ποσοστό διαφωνίας (*Disagree* και *Strongly Disagree*).

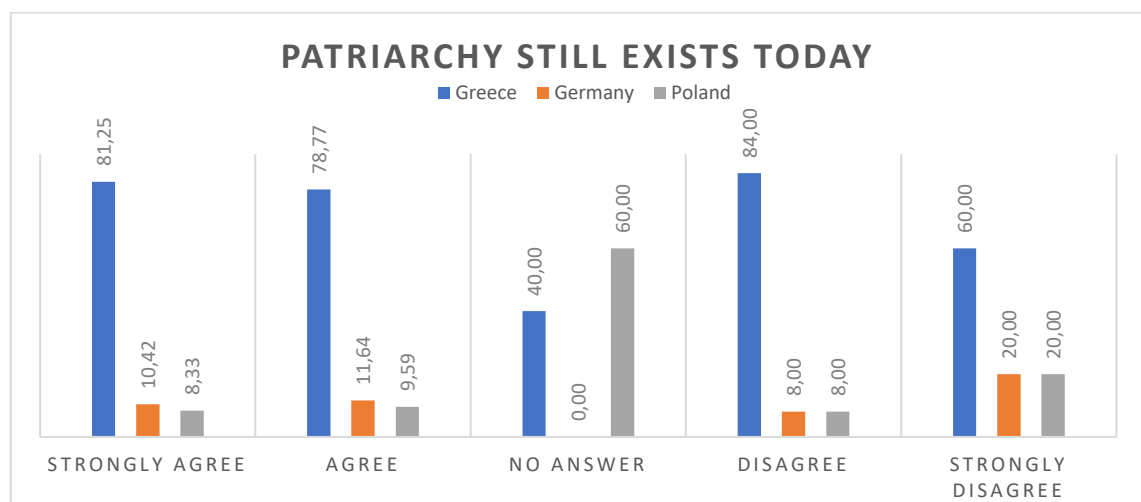
Γράφημα 28 Ερώτηση 3.2: Είναι ο φεμινισμός περισσότερο μόδα παρά ιδεολογία; – Ποσοστά ανά χώρα



Ερώτηση 3.3: «Do you believe patriarchy still exists today?»

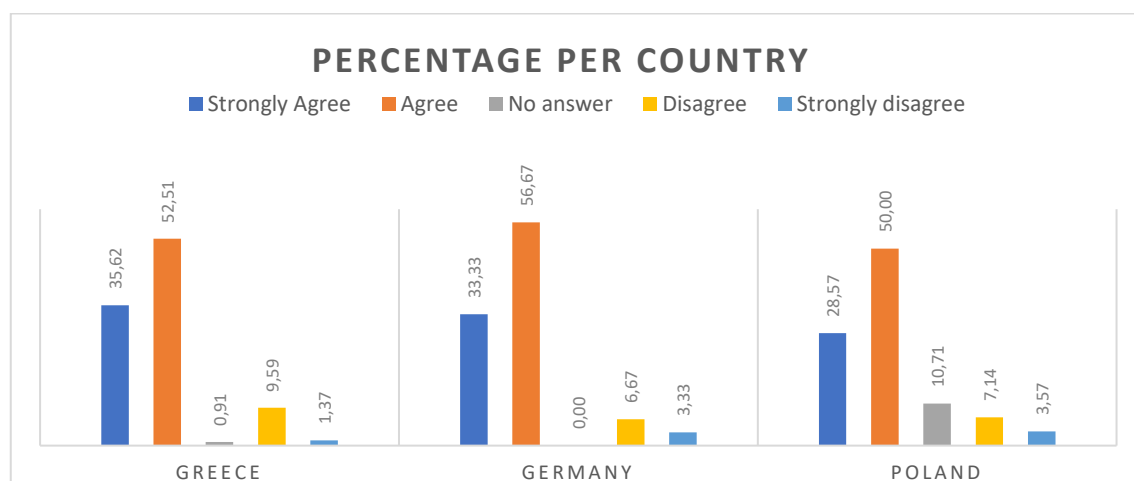
Η πατριαρχία ή αλλιώς έμφυλη καταπίεση (gender oppression) ορίζεται από την Barret (1980, όπως αναφέρεται στην Ray, 2008, σσ. 1-4) ως μια κατάσταση καθολική και μη αναστρέψιμη, από την Lerner (1986, όπως αναφέρεται στις Black, Buller, Hoyle, Todd, 2019, σελ. 17) ως κάτι που συνέβη καθαρά από τύχη, και από την Millet ως πατριαρχία που δεν διαχωρίζεται σε ιδιωτική και δημόσια ζωή, αλλά αφορά σχέσεις δύναμης (όπως αναφέρεται στην Bryson, 2003, σσ. 167-170). Ένα μικρό ποσοστό, περίπου 10% από κάθε μία από τις τρεις χώρες διαφωνεί με την παρουσία της πατριαρχίας σήμερα, με τις επιλογές των Γερμανών και Πολωνών σχεδόν να ταυτίζονται (*Disagree* και *Strongly Disagree*).

Γράφημα 29 Ερώτηση 3.3: Εξακολουθεί η πατριαρχία να υπάρχει ακόμη και σήμερα; – Σύγκριση χωρών



Στο γράφημα που μας δείχνει τα ποσοστά ανά χώρα η εικόνα είναι πολύ πιο ξεκάθαρη. Με ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά και οι τρεις χώρες αναγνωρίζουν την ύπαρξη της πατριαρχίας τον 21ο αιώνα, με την Γερμανία να σημειώνει το υψηλότερο συνολικό θετικό ποσοστό με 90%, την Ελλάδα να φτάνει το 88,13%, και την Πολωνία το 78,57% (*Strongly Agree* και *Agree*). Η άποψη αυτή των Γερμανών δείχνει να συμφωνεί και με την επικρατέστερη άποψη πως ο φεμινισμός εξακολουθεί να είναι ιδεολογία και όχι απλά μια μόδα. Οι Έλληνες αν και πιο μοιρασμένοι στο παραπάνω ερώτημα, σε αυτήν την περίπτωση δείχνουν να αναγνωρίζουν την ύπαρξη ενός εκ των ζητημάτων που καλείται να αντιμετωπίσει ο φεμινισμός. Οι Πολωνοί αν και με 50% υποστήριξαν πως ο φεμινισμός είναι πλέον μόδα, δεν αναιρούν την ύπαρξη της πατριαρχίας.

Γράφημα 30 Ερώτηση 3.3: Εξακολουθεί η πατριαρχία να υπάρχει ακόμη και σήμερα; – Ποσοστά ανά χώρα

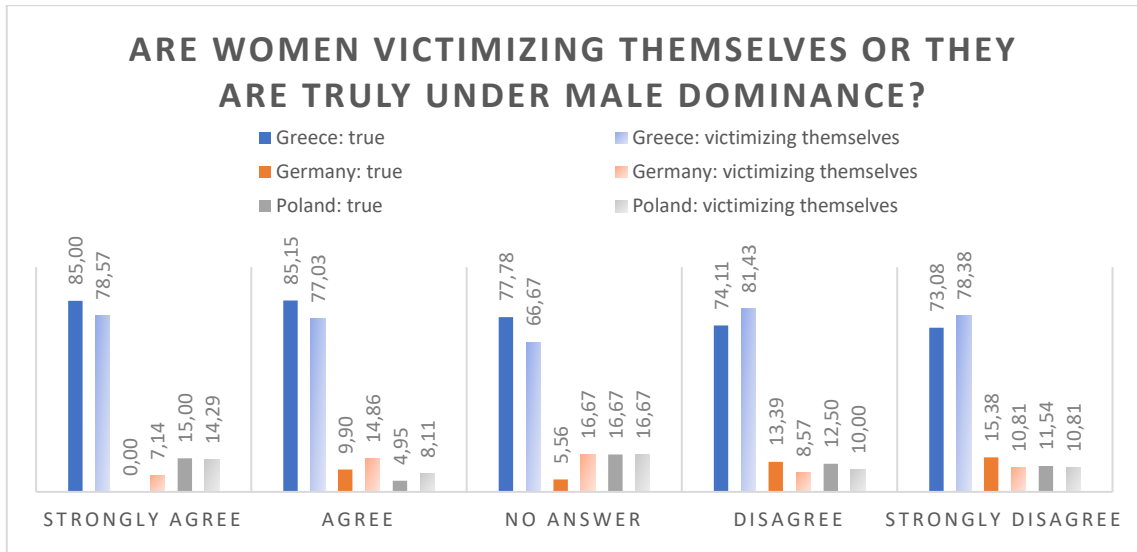


Ερώτηση 3.4: «*Do you believe women regard themselves under male dominance, victimizing themselves on occasion?*» και Ερώτηση 3.5: «*Do you believe women are indeed under male dominance?*»

Τι συμβαίνει με την χειραφέτηση των γυναικών τον 21ο αιώνα; Έχουν καταφέρει οι γυναίκες να ορθώσουν το ανάστημά τους, ή εξακολουθούν να βρίσκονται υπό «ανδρική κυριαρχία»; Εναλλακτικά, αν πράγματι έχουν ξεφύγει από αυτό, υπάρχει πιθανότητα να θυματοποιούνται ανά περίπτωση για να βγουν κερδισμένες, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις δικαστικών διαμαχών;

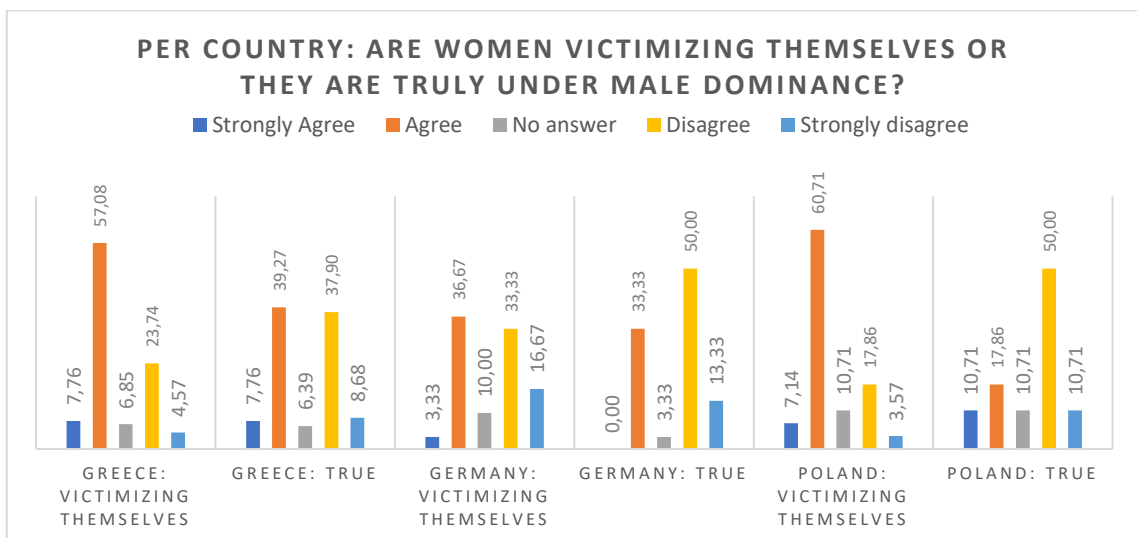
Αν συγκρίνουμε τις απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα παρατηρούμε μια σχετική συνέπεια όπου οι 173 συμμετέχοντες που θεωρούν πως οι γυναίκες θυματοποιούνται (*Strongly Agree* και *Agree* – Ερώτηση 3.4), συμφωνούν με τους 138 που δεν θεωρούν πως πράγματι οι γυναίκες βρίσκονται υπό την κυριαρχία των ανδρών (*Disagree* και *Strongly Disagree* – Ερώτηση 3.5). Η μεταξύ τους διαφορά πιθανότατα κυμαίνεται ανάμεσα στην συμφωνία και την ασυμφωνία, αφού όσοι επέλεξαν να μην απαντήσουν την ερώτηση διατηρούν σχεδόν τον ίδιο αριθμό (21 στην Ερώτηση 3.4 και 18 στην Ερώτηση 3.5).

Γράφημα 31 Ερωτήσεις 3.4 και 3.5: Οι γυναίκες είναι υπό «ανδρική κυριαρχία» ή θυματοποιούνται οι τις ανά περίπτωση;
– Σύγκριση χωρών



Παρατηρώντας το γράφημα που αντιπαραθέτει τα ποσοστά ανά χώρα και τα ερωτήματα, μπορούμε εύκολα να διακρίνουμε την ξεκάθαρη στάση της Πολωνίας. Το 67,85% συμφωνεί πως οι γυναίκες γίνονται μόνες τους θύματα, και πως με ποσοστό 60,71% δεν βρίσκονται πράγματι υπό συνθήκες επικράτησης του άλλου φύλου. Οι Έλληνες αν και παίρνουν επίσης ξεκάθαρη στάση στο ζήτημα της θυματοποίησης συμφωνώντας με 64,84%, στο δεύτερο ερώτημα μοιράζονται μεταξύ συμφωνίας και ασυμφωνίας, με το ποσοστό μάλιστα που συμφωνεί με το γεγονός πως οι γυναίκες βρίσκονται σε δυσμενή θέση να είναι μεγαλύτερο από αυτό που διαφωνεί κατά μισή σχεδόν μονάδα, με 46,58% έναντι 47,03%. Οι Γερμανοί κάνουν το παράδοξο, και ενώ τάσσονται υπέρ των γυναικών με ποσοστό 50% διαφωνώντας περί θυματοποίησης (ένα 10% έχει επιλέξει να μην απαντήσει, συνεπώς το 50% είναι το μεγαλύτερο ποσοστό), παράλληλα διαφωνούν πως το φαινόμενο υπάρχει στα αλήθεια με ποσοστό 63,33%.

Γράφημα 32 Ερωτήσεις 3.4 και 3.5: Οι γυναίκες είναι υπό «ανδρική κυριαρχία» ή θυματοποιούνται οι τις ανά περίπτωση;
– Ποσοστά ανά χώρα



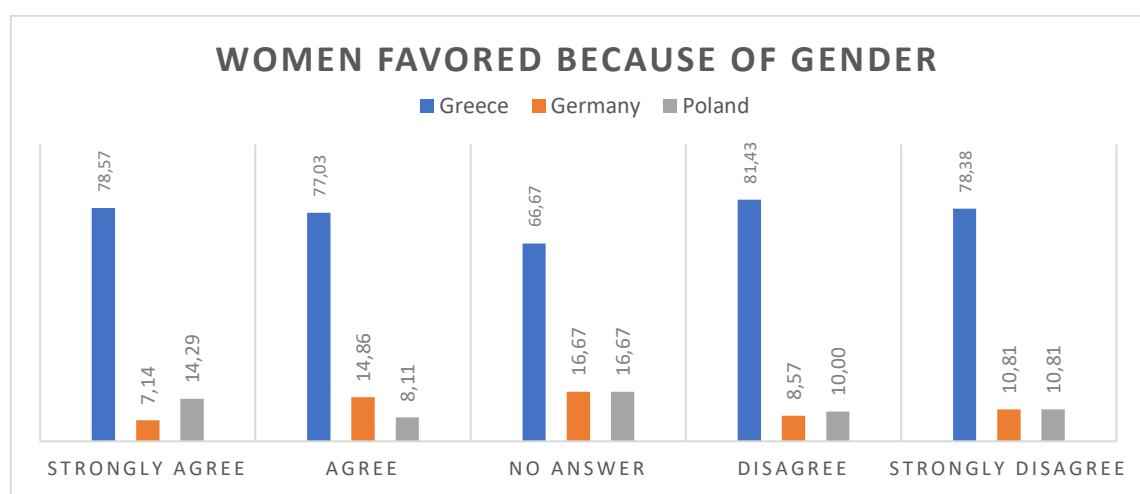
Ενότητα 4: Συνολική Εντύπωση (Social Position, Politics, Career Rates)

Στην τέταρτη ενότητα γίνεται μια σύνοψη των παραπάνω και δοκιμάζουμε να αποτυπώσουμε τις γενικότερες απόψεις των συμμετεχόντων σε μορφή κλίμακας. Κάτω από κάθε ερώτημα που αφορά την κλίμακα θα παρατίθεται η αντιστοιχία των αριθμών (1.100% In favor of men, 2. Equal enough in favor of men (75%), 3. Equal between two genders, 4. Equal enough in favor of women (75%), 5. 100% In favor of women, 6. No answer), για να διευκολύνεται η αποκωδικοποίηση των γραφημάτων. Θέτουμε επιπλέον το ερώτημα του αν οι γυναίκες ευνοούνται λόγω του φύλου τους σε ορισμένες περιπτώσεις, αλλά και τι θα μπορούσε να γίνει καλύτερα και τι δράσεις να παρθούν, προκειμένου να κατακτηθεί ένα υψηλότερο ποσοστό ισότητας μεταξύ των φύλων. Έχουμε ήδη αναφέρει ορισμένες στρατηγικές στις οποίες έχουν προχωρήσει τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ, και έχουν ενισχυθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως το gender mainstreaming, αλλά έχει σημασία να δούμε πως το αντιμετωπίζουν οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (και οι τρεις χώρες αποτελούν κράτη-μέλη), και πως πιστεύουν πως μπορεί να βελτιωθεί, κρίνοντας από την δική τους καθημερινή ζωή.

Ερώτηση 4.1: «Do you believe women are favored in our days, because of their gender?»

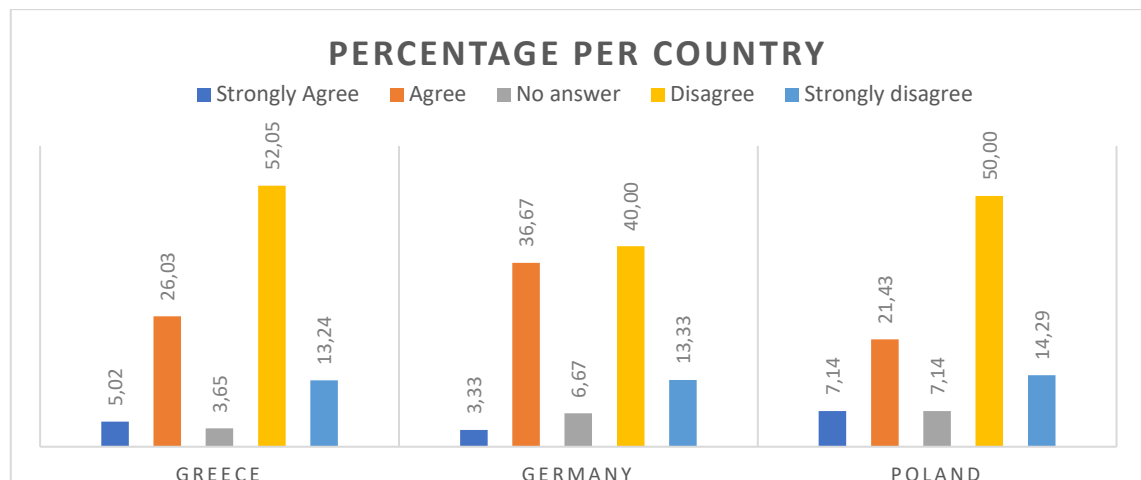
Είναι οι γυναίκες ευνοημένες, λόγω του φύλου τους; Τα ποσοστά δείχνουν να είναι σχετικά μοιρασμένα στο παρακάτω διάγραμμα, αν και στις τρεις χώρες πάνω από το 53% διαφωνεί με την διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου. Έχουμε αναφερθεί στον συλλογισμό των Nathanson και Young (2006, σσ. 387-392) περί γυναικοκεντρισμού (gynocentrism), και στην «εχθρική» στάση που μπορεί να διατηρήσουν κάποιες γυναίκες ή και η κοινωνία απέναντι στο ανδρικό φύλο. Παραθέτουν συστηματικές διακρίσεις σε βάρος των ανδρών και πως γίνονται εμφανείς σε νομικές υποθέσεις που μπορεί να αφορούν περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ή επιμέλειας παιδιού, όπου ο άνδρας καθίσταται δράστης, και ένοχος μέχρι αποδείξεως του αντιθέτου, πληρώνοντας το τίμημα αποφάσεων ευνοϊκών για τις γυναίκες.

Γράφημα 33 Ερώτηση 4.1: Οι γυναίκες ευνοούνται λόγω του φύλου τις; – Σύγκριση χωρών



Παρατηρώντας τα αποτελέσματα ανά χώρα, βλέπουμε πως καμία από τις τρεις χώρες δεν συμφωνεί με την άποψη περί ευνοϊκότερης μεταχείρισης των γυναικών. Για την Ελλάδα με ποσοστό 65,29% και την Πολωνία με 64,29% η θέση τους είναι ξεκάθαρη, ενώ η Γερμανία κινείται περισσότερο στο ενδιάμεσο με 53,33% (*Disagree* και *Strongly Disagree*) κατά της άποψης αυτής. Αν και στην Ερώτηση 3.4, οι δύο πρώτες χώρες υποστηρίζουν πως οι γυναίκες θυματοποιούνται επί σκοπού, πιθανότατα το συγκεκριμένο ποσοστό ανά περίπτωση, χωρίς να το αντιμετωπίζουν σαν ευρύ φαινόμενο ή κανόνα. Η δυσπιστία της Γερμανίας στην Ερώτηση 3.5 για το αν πράγματι οι γυναίκες βρίσκονται υπό «ανδρική κυριαρχία», μπορούμε να θεωρήσουμε πως είναι από τις κυριότερες αιτίες που διατηρεί τα ποσοστά σε αυτό το ερώτημα στη μέση.

Γράφημα 34 Ερώτηση 4.1: Οι γυναίκες ευνοούνται λόγω του φύλου τις; – Ποσοστά ανά χώρα

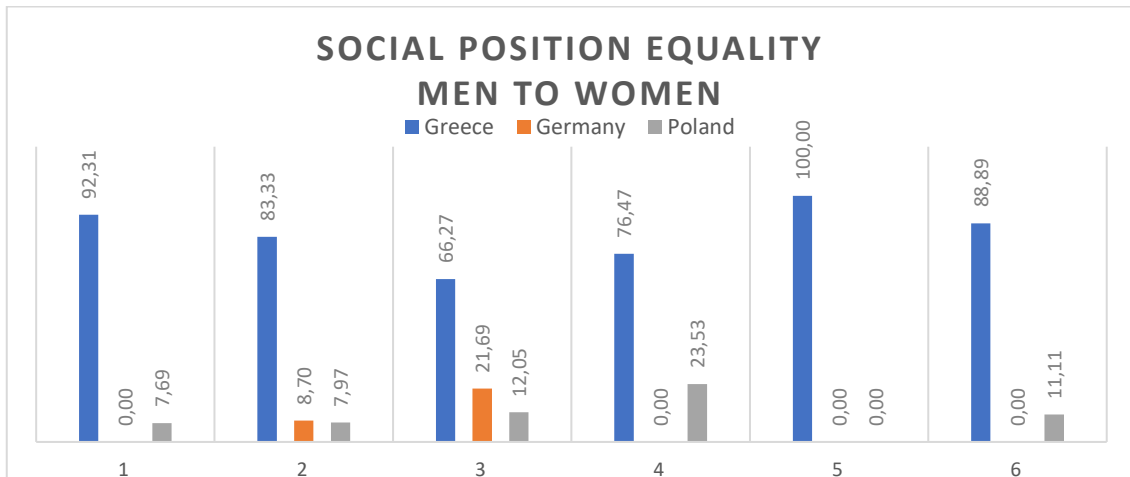


Ερώτηση 4.2: «Please rate “Social Position” in matters of gender equality in your country of origin.»

(1. 100% In favor of men, 2. Equal enough in favor of men (75%), 3. Equal between two genders, 4. Equal enough in favor of women (75%), 5. 100% In favor of women, 6. No answer)

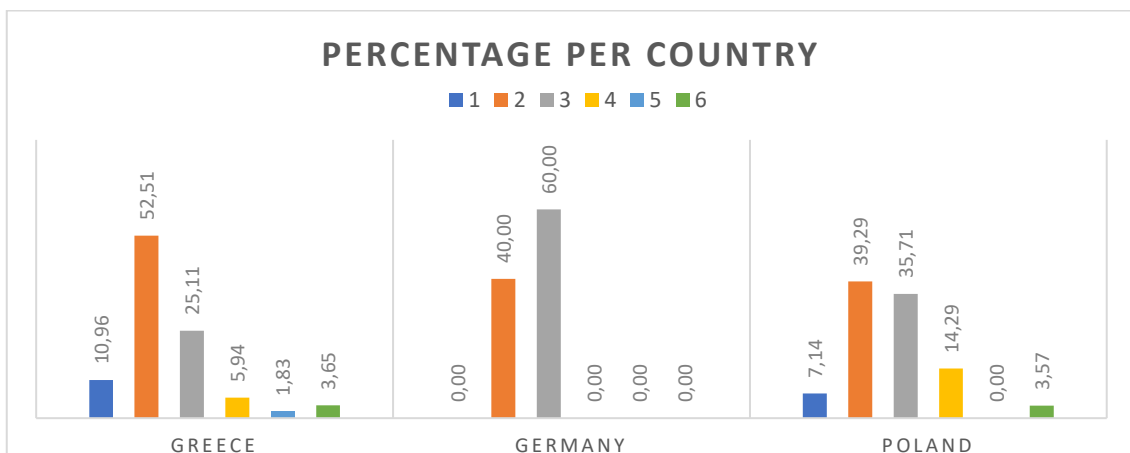
Τα ερωτήματα σε μορφή κλίμακας ξεκινούν με την αξιολόγηση της κοινωνικής θέσης της γυναίκας σε κάθε χώρα, σε επίπεδο ισότητας. Παρατηρούμε μια ποικιλία στις απαντήσεις των Ελλήνων συμμετεχόντων, ενώ οι Γερμανοί και οι Πολωνοί δείχνουν να μην έχουν επιλέξει μια ή περισσότερες απαντήσεις καθόλου. Η ποικιλία των απαντήσεων των πρώτων μπορεί σαφώς να αιτιολογείται και από την μεγαλύτερη συμμετοχή τους σε σύγκριση με τις δύο άλλες χώρες. Ως κοινωνική θέση, αντιμετωπίζουμε μια συνολική εικόνα των γυναικών, που συνδυάζει την επαγγελματική και την προσωπική ζωή, την δημόσια και την ιδιωτική υπόστασή τους.

Γράφημα 35 Ερώτηση 4.2: Κλίμακα ισότητας: Κοινωνική Ζωή – Σύγκριση χωρών



Σε αυτό το γράφημα (Γράφημα 36), παρατηρούμε πως τα ποσοστά της κάθε χώρας έχουν διαμορφωθεί πολύ διαφορετικά μεταξύ τους. Ξεκινώντας από τις απαντήσεις της Γερμανίας, βλέπουμε μια σχεδόν απόλυτη κατεύθυνση μεταξύ ισότητας, και εν μέρει ισότητας υπέρ των ανδρών. Είναι λογικό αυτό το αποτέλεσμα να συμφωνεί με τα διαρκώς βελτιωμένα ποσοστά της χώρας σε διάφορα ζητήματα όπως το μισθολογικό χάσμα ή το χάσμα των φύλων, αλλά είναι πιθανόν η άποψη να επηρεάζεται και από την κυριαρχική πολιτική φιγούρα της πάνω από 15 συναπτά έτη Καγκελαρίου της χώρας, όπως θα δούμε και στο ερώτημα που αφορά τον τομέα της πολιτικής (Ερώτηση 4.3). Οι Πολωνοί σε καμία περίπτωση δεν θεωρούν πως το κοινωνικό στάτους από πλευράς ισότητας είναι 100% υπέρ των γυναικών, αν και υπάρχει ένα μικρό ποσοστό που θεωρεί πως είναι 100% υπέρ των ανδρών. Η πλάστιγγα γέρνει προς την ανδρική επικράτηση με ποσοστό 46,43%, αν συνδυάσουμε την 1η και την 2η βαθμίδα, έναντι του 35,71% που βλέπει την απόλυτη ισότητα στην χώρα. Πάνω από τους μισούς Έλληνες συμμετέχοντες θεωρούν πως η κοινωνική θέση δεν είναι ίση και για τα δύο φύλα, και τείνει προς τους άνδρες με ποσοστό 52,51% στην 2η βαθμίδα, και ποσοστό 10,96% στην 1η. Περίπου το ¼ θεωρεί πως υπάρχει ισότητα μεταξύ των φύλων, ενώ ένα 3,65% θεωρεί πως οι γυναίκες έχουν 100% καλύτερη κοινωνική θέση.

Γράφημα 36 Ερώτηση 4.2: Κλίμακα ισότητας: Κοινωνική Ζωή – Ποσοστά ανά χώρα

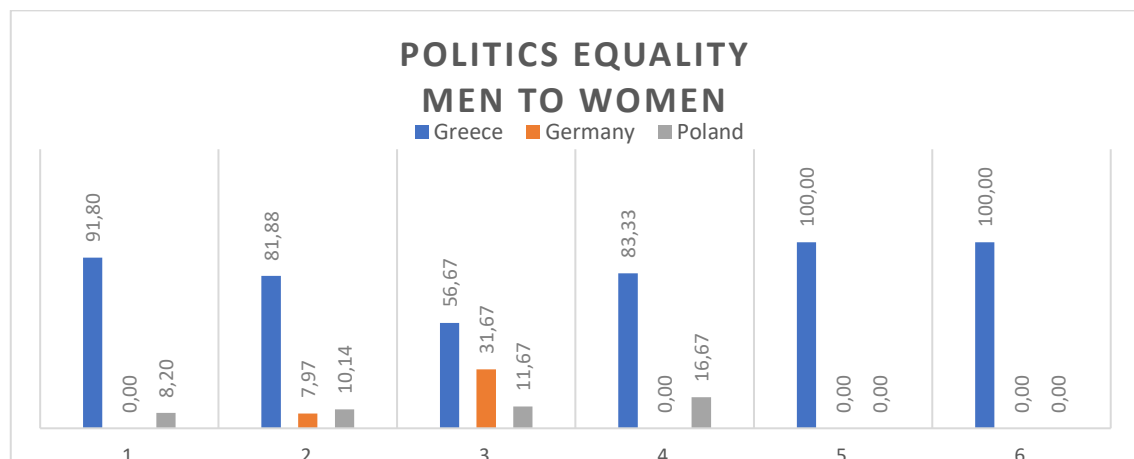


Ερώτηση 4.3: «Please rate “Politics” in matters of gender equality in your country of origin.»

(1. 100% In favor of men, 2. Equal enough in favor of men (75%), 3. Equal between two genders, 4. Equal enough in favor of women (75%), 5. 100% In favor of women, 6. No answer)

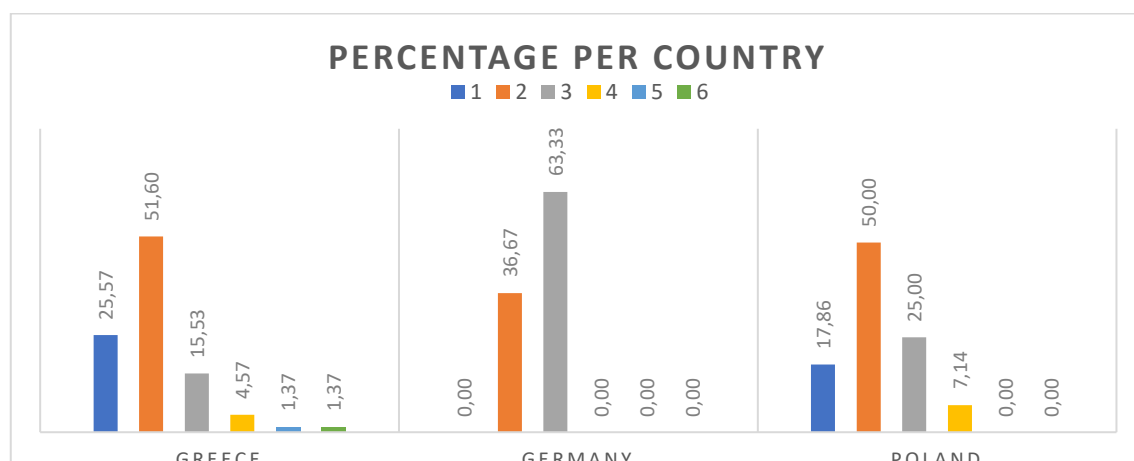
Το επόμενο ερώτημα αφορά την άποψη των συμμετεχόντων στον τομέα της πολιτικής. Βλέπουμε στο παρακάτω διάγραμμα πως παρά τις λιγότερες, συγκριτικά με την Ελλάδα, συμμετοχές των Γερμανών, σημειώνουν ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό υπέρ της άποψης πως άνδρες και γυναίκες είναι ίσοι στην πολιτική. Παρατηρούμε πως και σε αυτήν την περίπτωση περιορίζονται μεταξύ δύο βαθμίδων, ενώ και οι Πολωνοί δείχνουν να αφήνουν στην άκρη την τελευταία βαθμίδα, όπως έκαναν και στην προηγούμενη κλίμακα. Ταυτόχρονα, περίπου το 7% των Ελλήνων και το 6% των Πολωνών αντιμετωπίζουν την ισότητα σε ζητήματα πολιτικής ως ευνοϊκή για τις γυναίκες. Η Ελλάδα έχει επιλέξει έστω από 1 φορά, όπως στην περίπτωση της 5ης βαθμίδας, κάθε μία επιλογή, κάτι που όπως προαναφέραμε οφείλεται και στον αισθητά μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων, που επιφέρει περισσότερη πολυφωνία.

Γράφημα 37 Ερώτηση 4.3: Κλίμακα ισότητας: Πολιτική – Σύγκριση χωρών



Αναλύοντας τα ποσοστά ανά χώρα, ξεχωρίζουμε ξανά την Γερμανία που τάσσεται υπέρ της απόλυτης ισότητας μεταξύ των φύλων στην πολιτική. Όπως αναφέραμε και παραπάνω, μιλάμε για μια χώρα με γυναίκα ηγέτη και με ένα ποσοστό κατάληψης κοινοβουλευτικών θέσεων από γυναίκες άνω του 31% ήδη από το 2010, όταν οι άλλες δύο χώρες κυμαίνονταν στο 17%, σχεδόν στο μισό (Γράφημα 7). Η Ελλάδα και η Πολωνία είναι ξανά σε κοντινές αντιλήψεις που θέτουν τους άντρες σε εν μέρει υπεροχή με ποσοστό άνω του 50%, και σε πλήρη υπεροχή σε ποσοστό 25,57% και 17,86% αντίστοιχα. Παρατηρώντας την σταθερότητα των Ελληνίδων στις κοινοβουλευτικές θέσεις να μην υπερβαίνει το 21,70% σε βάθος 9 ετών, μην έχοντας εκλέξει ποτέ γυναίκα Πρωθυπουργό (αξίωμα που βασίζεται στην ψήφο του λαού, αφού γνωρίζουν ποιος θα ανέβει στην εξουσία αν εκλεγεί κάποιο κόμμα), και εκλέγοντας μόλις το 2020 την πρώτη γυναίκα Πρόεδρο της Δημοκρατίας, δεν αποτελεί έκπληξη το ¼ που καθιστά στην 1η βαθμίδα το ποσοστό ισότητας μεταξύ των φύλων στον τομέα της πολιτικής.

Γράφημα 38 Ερώτηση 4.3: Κλίμακα ισότητας: Πολιτική – Ποσοστά ανά χώρα

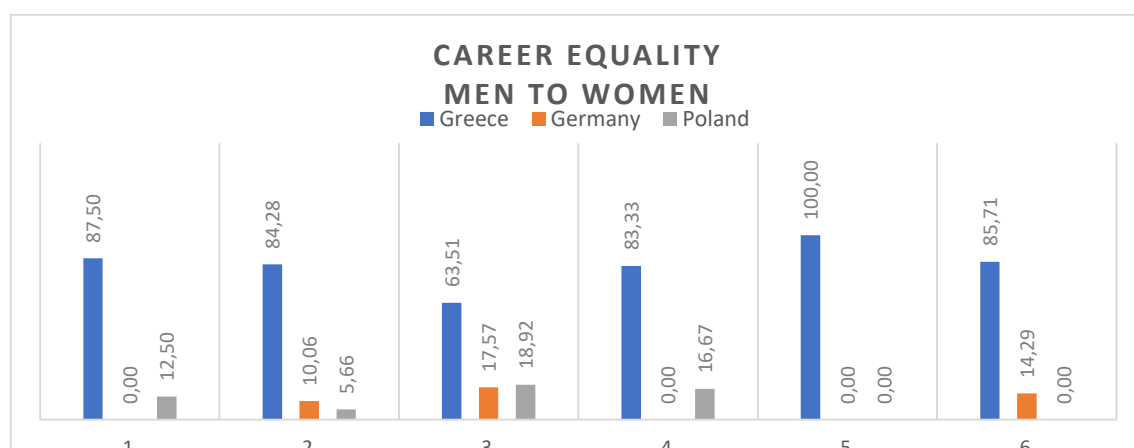


Ερώτηση 4.4: «Please rate “Career” in matters of gender equality in your country of origin.»

(1.100% In favor of men, 2. Equal enough in favor of men (75%), 3. Equal between two genders, 4. Equal enough in favor of women (75%), 5. 100% In favor of women, 6. No answer)

Αναφορικά με το ζήτημα της ισότητας στην επαγγελματική ζωή, έχουμε παρατηρήσει πως σημειώνεται μια γενική πρόοδος σε όλες τις χώρες. Βλέπουμε πως σε αυτήν την περίπτωση ενώ οι Γερμανοί κινούνται μεταξύ 2ης και 3ης βαθμίδας στις δύο προηγούμενες κλίμακες, ένα άτομο επιλέγει και να απέχει, ενώ κανένας Πολωνός ή Γερμανός δεν θεωρεί πως η ζυγαριά γέρνει 100% υπέρ των γυναικών. Σε αυτό το γράφημα συναντάμε την μεγαλύτερη ποικιλία επιλογών, και αρκετές απαντήσεις να συγκεντρώνονται στην 3η βαθμίδα με 74 επιλογές, και με 159 στην 2η βαθμίδα, την οποία επέλεξαν πάνω από τους μισούς Γερμανούς και Έλληνες, και πάνω σχεδόν το 1/3 των Πολωνών.

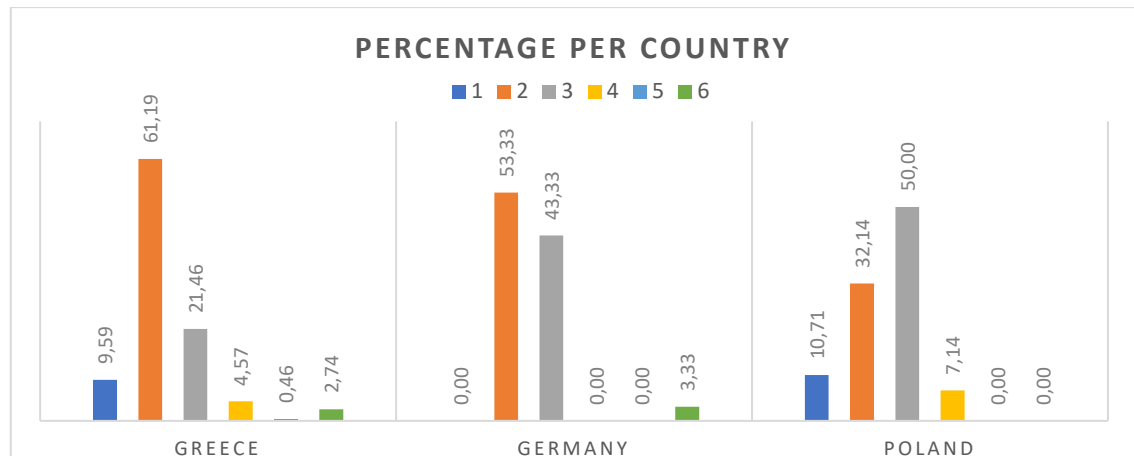
Γράφημα 39 Ερώτηση 4.4: Κλίμακα ισότητας: Καριέρα – Σύγκριση χωρών



Σε αντίθεση με τις ερωτήσεις 4.2 και 4.3, σε αυτήν την ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό των Γερμανών υποστηρίζει πως δεν επικρατεί ισότητα στην καριέρα, τείνοντας προς την πλευρά των ανδρών, με ποσοστό 53,33%. Ακόμη μια φορά δεν έχουν επιλέξει τα άκρα, κι αν εξαιρέσουμε το μικρό ποσοστό που δεν απάντησε, το υπόλοιπο υποστήριξε την

πλήρη ισότητα με 43,33%. Οι Έλληνες με συνολικό ποσοστό 1ης και 2ης βαθμίδας βλέπουν ξεκάθαρα την υπεροχή των ανδρών στον τομέα εργασίας με 70,78%. Τέλος οι μισοί Πολωνοί βλέπουν απόλυτη ισότητα, το 42,85% (1η και 2η βαθμίδα) βλέπει την επικράτηση των ανδρών, ενώ μόνο το 7,14% δίνει ένα μικρό προβάδισμα στις γυναίκες. Συνολικά όμως αν εξαιρέσουμε την 1 Ελληνική συμμετοχή που θεωρεί πως σε επίπεδο καριέρας δεν υπάρχει ισότητα, αλλά είναι οι συνθήκες 100% υπέρ των γυναικών, αυτή η επιλογή δεν προτιμήθηκε καθόλου.

Γράφημα 40 Ερώτηση 4.4: Κλίμακα ισότητας: Καριέρα – Ποσοστά ανά χώρα



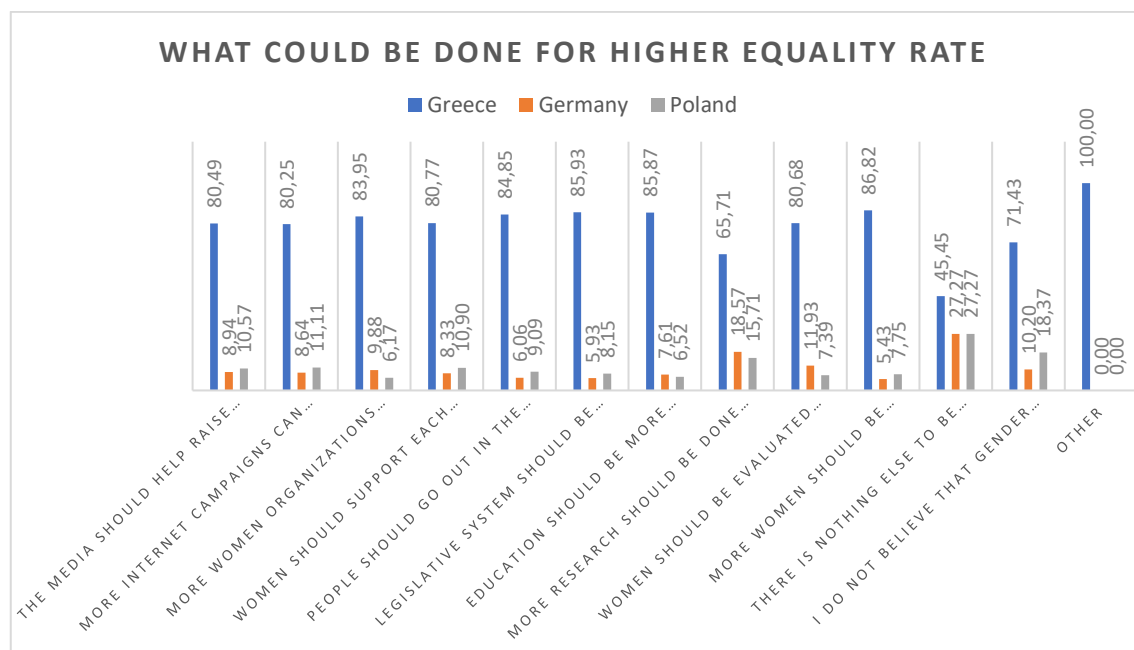
Ερώτηση 4.5: «What do you believe could be done to achieve a higher equality rate between men and women? (You can tick more than one option)»

Προχωρώντας στο τελευταίο ερώτημα, οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν για το τι παραπάνω μπορεί να γίνει για να επιτευχθεί η ισότητα μεταξύ των φύλων. Έχουμε δει τις προσπάθειες του gender mainstreaming, την στρατηγική gender impact assessment, που αξιολογεί τα αποτελέσματα του πρώτου, τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες (CEMR), στην οποία έχουν προσχωρήσει και οι τρεις χώρες τις οποίες αναλύουμε, την δημιουργία επιτροπών, αρμόδιες για θέματα έμφυλων διακρίσεων, και την υπογραφή Συμβάσεων και νομοθεσιών, με στόχο να προστατευθούν οι γυναίκες. Οι συμμετέχοντες μπορούσαν να επιλέξουν παραπάνω από μία απαντήσεις, και η απάντηση με τις περισσότερες ψήφους ήταν αυτή που αφορούσε την εκπαίδευση («Education should be more gender sensitive / should not promote gender stereotypical “traditional” roles») με 189 επιλογές, έχοντας επιλεγθεί από πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (σύνολο 277). Έχουμε αναφερθεί παραπάνω στην σημασία της συμβολής της εκπαίδευσης στην διαμόρφωση των κοινωνικών ρόλων, μέσω της οποίας μπορούν να μεταλαμπαδευτούν πλήθος «παραδοσιακών» συμπεριφορών στα παιδιά, όπως την άποψη πως τα κορίτσια δεν είναι τόσο καλά στα μαθηματικά όσο τα αγόρια ([Κεφάλαιο 2](#)). Η δεύτερη πιο συχνή απάντηση με 176 επιλογές αφορά την ίση αξιολόγηση στην επαγγελματική ζωή («Women should be evaluated the same as men in career matters (career progression and economic development)»), θέμα που θίχτηκε και στα παραπάνω ερωτήματα, των οποίων τα

ευρήματα συγκρίναμε και με τα αποτελέσματα των ερευνών της Eurostat σε τρεις διαφορετικές χρονιές (2010, 2014, 2018/2019). Η τρίτη συχνότερη απάντηση ήταν σχετική με την ενότητα μεταξύ των γυναικών («*Women should support each other more in order to achieve their goals*»). Ο διχασμός μεταξύ φεμινιστριών ειδικότερα, αλλά και γυναικών γενικότερα, μπορεί να επιφέρει καθυστερήσεις σε διεκδικήσεις, και να επηρεάσει πιθανά θετικά αποτελέσματα. Μόνο μέσω της ενότητας μπορούν να γίνουν αλλαγές, κάτι που αποδείχθηκε και στην περίπτωση της Πολωνίας τον Νοέμβριο του 2020, όπου εκατοντάδες γυναίκες ενώθηκαν και κατέβηκαν στους δρόμους για να διαμαρτυρηθούν για το αυστηρότατο νομοσχέδιο περί εκτρώσεων της χώρας.

Οι απαντήσεις που είχαν λιγότερη απήχηση ήταν η άποψη πως δεν μπορεί να γίνει τίποτα παραπάνω καθώς η ισότητα μεταξύ των φύλων είναι επαρκής («*There is nothing else to be done, the equality rate between genders is fair enough*») με 11 επιλογές, η έκφραση της διαμαρτυρίας με μορφή πορειών για να έρθει το ζήτημα της ισότητας στο προσκήνιο («*People should go out in the streets to draw attention on the matter*») με 33 επιλογές, και η άποψη πως η ισότητα δεν μπορεί να επιτευχθεί ακόμη κι αν γίνουν επιπλέον ενέργειες («*I do not believe that gender equality can be achieved 100%, even if more actions will be done*») με 49 επιλογές.

Γράφημα 41 Ερώτηση 4.5: Δράσεις για επίτευξη ισότητας – Σύγκριση χωρών

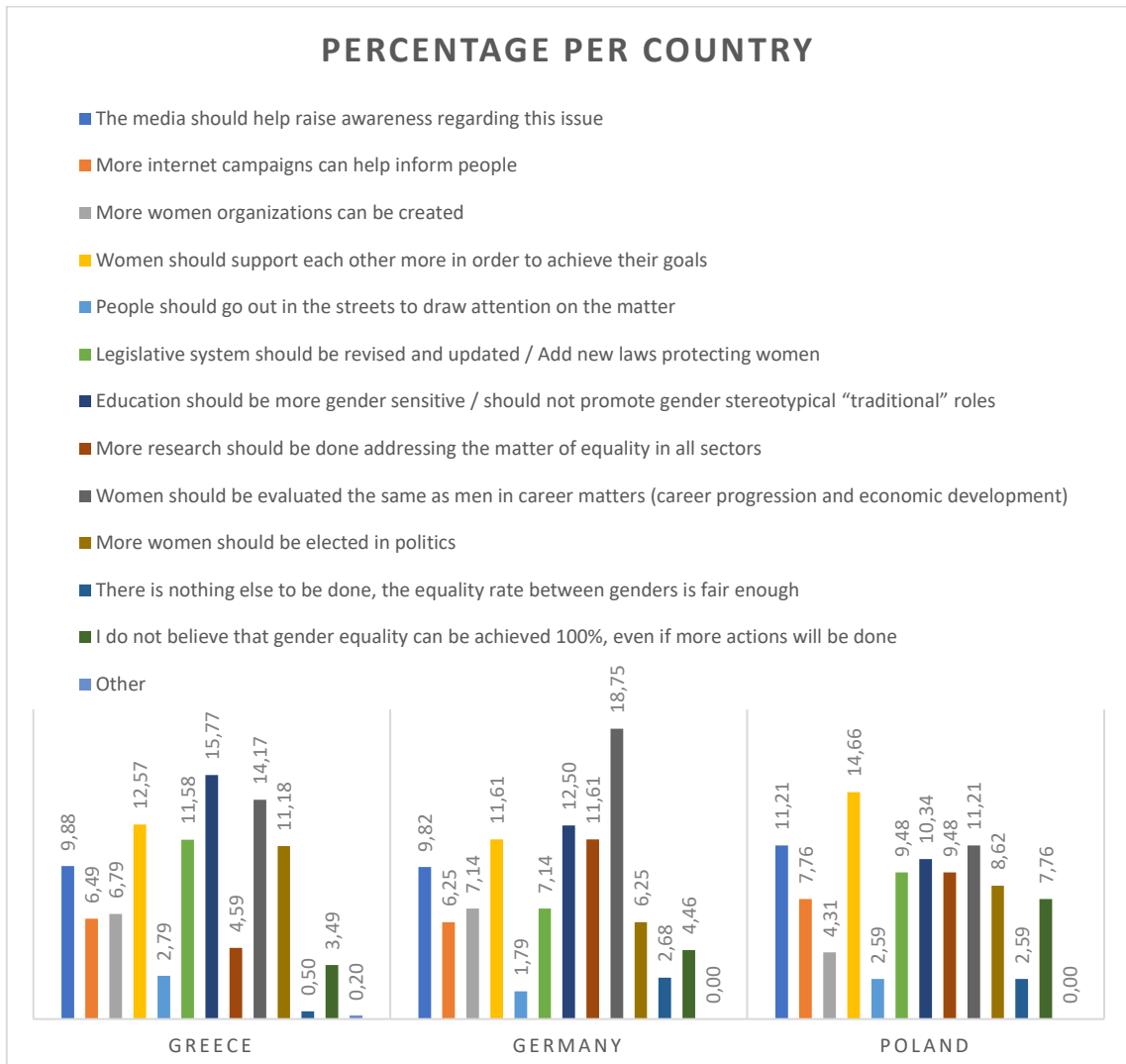


Στα αποτελέσματα ανά χώρα παρατηρούμε πως αρκετά καλά ποσοστά έχει συγκεντρώσει η επιλογή της ίσης αντιμετώπισης στον επαγγελματικό τομέα, ιδιαίτερα στην Γερμανία με ποσοστό 18,75%, και η αλληλοϋποστήριξη των γυναικών, με το υψηλότερο ποσοστό να καταγράφεται στην Πολωνία με 14,66%. Η υποστήριξη για ευαισθητοποίηση από τα μέσα ενημέρωσης βρίσκεται κάπου στη μέση («*The media should help raise awareness regarding this issue*»), καθώς και η ενίσχυση του νομοθετικού συστήματος («*Legislative system should be revised and updated / Add new laws protecting women*»). Αξίζει να σημειωθεί πως ενώ υπάρχουν νομικά πλαίσια με σκοπό να προστατεύουν τις γυναίκες

από διάφορες μορφές διάκρισης, κι ακόμη κι αν υπάρχουν αρμόδια σώματα όπως το CEDAW (Convention on the Elimination of Discrimination Against Women), δεν εφαρμόζονται πάντα, συνεπώς η ανάγκη βελτίωσης έγκειται στην εφαρμογή, όχι στην δημιουργία των νόμων. Το ζήτημα των επιπλέον ερευνών σε ζητήματα ισότητας φύλου σε όλους τους τομείς, απασχολεί λιγότερο τους Έλληνες που έχουν ένα ποσοστό 4,50%, σε σύγκριση με τους Γερμανούς και τους Πολωνούς που έχουν 11,61% και 9,48% αντίστοιχα.

Στην περίπτωση της Ελλάδας δύο άτομα καταχώρησαν μια δική τους απάντηση, καθώς είχαν αυτό την επιλογή. Η πρώτη απάντηση, από μια γυναίκα, της ηλικιακής ομάδας 18-24 είναι η εξής: « *Western Feminism tries to deal with the wrong issues. Stuff the doesn't really matter or stuff that isn't even real. I'd like it if we focused more on real issues, like access to abortions, or sexual harassment.*». Η άποψη που εκφράζεται είναι ουσιαστικά η ανάγκη πιο «χειροπιαστών» αποτελεσμάτων των ενεργειών των φεμινιστικών κινημάτων. Μια τέτοιου είδους «ανάγκη» μπορεί να χαρακτηριστεί «αναμενόμενη», αφού βρισκόμαστε σε μια κοινωνία που διαρκώς συγκλονίζεται από περιπτώσεις σεξουαλικών παρενοχλήσεων, ενώ παράλληλα εγείρονται ζητήματα περί βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων της γυναίκας, όπως στην περίπτωση της Πολωνίας. Η δεύτερη απάντηση από έναν άνδρα με πτυχίο βαθμίδας διδακτορικού, της ηλικιακής ομάδας 50-64, θα μπορούσαμε να πούμε πως παραπέμπει περισσότερο σε μια προσέγγιση που θα είχε ένας Μαρξιστής φεμινιστής: «*I do not believe that gender equality can be achieved 100% within an economic and social system that is based on exploitation and discrimination.*». Η θεωρία των Μαρξιστών φεμινιστών (Marxist feminism) και η θεωρία των δύο συστημάτων (dual systems theory) συνδύασαν την οικονομική εκμετάλλευση με τις κοινωνικές επιπτώσεις, κρίνοντας πως κατά κύριο λόγο το οικονομικό-εργασιακό σύστημα ευθύνεται και δημιουργεί τις κοινωνικές ανισότητες .

Γράφημα 42 Ερώτηση 4.5: Δράσεις για επίτευξη ισότητας – Ποσοστά ανά χώρα



Ολοκληρώνοντας και την τέταρτη υπό-ενότητα του τρίτου κεφαλαίου, έχουμε πλέον περιγράψει τους βασικούς όρους που εξετάσαμε ([Κεφάλαιο 2](#)), και έχουμε παρουσιάσει λεπτομερώς τις απαντήσεις που λάβαμε στο ερωτηματολόγιο μας ([Παράρτημα 2](#)). Έχοντας παρουσιάσει μια όσο το δυνατόν ακριβέστερη εικόνα της έρευνας, στο τελευταίο κεφάλαιο θα προχωρήσουμε στα συμπεράσματα που προέκυψαν, ενώ θα εξετάσουμε παράγοντες που επηρέασαν τα αποτελέσματα, και προοπτικές περαιτέρω έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Συμπεράσματα και προτάσεις

Παράγοντες που διαμόρφωσαν την έρευνα

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, ο αρχικός σχεδιασμός της μορφής και τρόπου διεξαγωγής της έρευνας επηρεάστηκε από τον παράγοντα της πανδημίας, κάτι που μας ανάγκασε να προσαρμοστούμε στα νέα δεδομένα. Οι ταξιδιωτικοί περιορισμοί που επιβλήθηκαν για την αποφυγή της εξάπλωσης του νέου κορωνοϊού (Covid-19) προσέκλυσαν μικρότερο αριθμό τουριστών στην Κέρκυρα, τον τόπο διεξαγωγής της έρευνας, με αποτέλεσμα την μικρότερη συμμετοχή ατόμων από άλλες χώρες, και κατά συνέπεια την ενίσχυση του χάσματος μεταξύ ελληνικών και διαφορετικών συμμετοχών. Δεν ήταν εφικτή η προσέγγιση συμμετεχόντων διαδικτυακά, καθώς σημαντικό κομμάτι ήταν η προετοιμασία του καθενός για την έρευνα: σε πρώτο στάδιο ο υποψήφιος συμμετέχων χρειαζόταν να κατανοήσει πλήρως τον λόγο που θα συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο, να εξοικειωθεί με τα ζητήματα που τίγονται, και να έχει στην διάθεση του την ερευνήτρια για να απαντήσει σε οποιαδήποτε απορία του κατά την διαδικασία συμπλήρωσης. Η διαδικτυακή προσέγγιση θα δυσχέραινε την προσέγγιση αυτή, ενώ παράλληλα η πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα, όπως διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, θα ήταν αδύνατη από πλευράς της ερευνήτριας αφού όλα τα στοιχεία των πιθανών συμμετεχόντων είχαν δοθεί σε τουριστική εταιρεία, και η πρόσβαση σε αυτά χωρίς την γνώση τους θα συνιστούσε παραβίαση των προσωπικών τους δεδομένων.

Ακόμη ένας παράγοντας που επηρέασε την έρευνα ήταν η χρήση της αγγλικής γλώσσας. Είναι λογικό πως από την στιγμή που προσεγγίζουμε άτομα από διαφορετικές χώρες δεν θα μιλούν την ίδια γλώσσα, άρα χρειαζόταν να χρησιμοποιήσουμε μια κοινή, που όλοι θα έχουν ένα επίπεδο γνώσης. Αρκετοί γνώριζαν καλά αγγλικά, αλλά υπήρχαν και άτομα που δεν ένιωθαν τόσο άνετα με μια γλώσσα διαφορετική από την μητρική τους. Αν και υπήρχε σχετική βοήθεια σε αυτούς που δυσκολεύονταν στην κατανόηση του ερωτηματολογίου, υπήρχαν και άτομα που προτίμησαν να μην συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο σε μια γλώσσα που δεν κατέχουν πολύ καλά.

Προκειμένου να προσπεράσουμε το γλωσσικό εμπόδιο, επιλέξαμε να μην χρησιμοποιήσουμε ειδική ορολογία στις ερωτήσεις. Σε περιπτώσεις που αναφερόμασταν σε ειδικούς όρους, είτε τους προσδιορίζαμε περιφραστικά, όπως το χάσμα της μητρότητας, με την φράση «*Fear of motherhood / having a child can affect their career progression*», είτε διευκρινίζαμε τον όρο στην παρένθεση, όπως την γυάλινη οροφή, με την φράση «*Glass ceiling effect (women cannot escalate in higher positions)*». Επιχειρήσαμε να δώσουμε την εντύπωση μιας «καθημερινής συζήτησης», αφού δεν απευθυνόμασταν σε εξειδικευμένο κοινό εξ αρχής, και θέλαμε το κάθε άτομο που απαντά τις ερωτήσεις να μπορεί εύκολα να τοποθετήσει τον εαυτό του σε έναν πιθανό διάλογο για αυτά τα ζητήματα.

Ο παράγοντας της ηλεκτρονικής μορφής επηρέασε και αυτός σε κάποιο επίπεδο τον βαθμό συμμετοχής. Παρόλο που αρκετά άτομα των ηλικιακών ομάδων 50 και άνω έχουν αποκτήσει μια επαρκή εξοικείωση με το διαδίκτυο, αυτό δεν αναιρεί το γεγονός πως δεν αντιμετώπιζαν δυσκολίες να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά, παρά με τον πιο συνήθη τρόπο του χαρτιού και του στυλό. Λόγω της πανδημίας όμως, έπρεπε να τηρηθούν οι αποστάσεις και να υπάρχει όσο το δυνατόν λιγότερη επαφή, συνεπώς ακόμη

και το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, είτε έφτανε στα κινητά τους μέσω συνδέσμων, είτε σαρώνοντας το σχετικό QR κωδικό ([Παράρτημα 2](#)). Αν δεν υπήρχε αυτός ο περιορισμός, το ερωτηματολόγιο είτε θα μπορούσε να έχει τυπωθεί, είτε να δίνεται μέσω ιδιωτικού tablet από άτομο σε άτομο. Οι εναλλακτικές προσπάθειες όμως δεν άλλαξαν το γεγονός πως η ηλεκτρονική μορφή απώθησε αρκετούς, που προτίμησαν να δώσουν το ερωτηματολόγιο σε κάποιο παιδί ή εγγόνι τους. Αυτός είναι και ο λόγος που οι συμμετοχές της ηλικιακής ομάδας άνω των 50 καταλαμβάνουν μόλις το 10,9% των συνολικών απαντήσεων, δηλαδή μόλις 37 από τις 348.

Συμπεράσματα

Στα συμπεράσματα της έρευνας θεωρούμε πως πρέπει να εντάσσεται και ένας από τους παράγοντες, που αφορά την αυξημένη γυναικεία συμμετοχή. Υπάρχει το ενδεχόμενο οι απαντήσεις να είχαν διαμορφωθεί διαφορετικά αν υπήρχε ισόποση συμμετοχή και από τα δύο φύλα. Αρκετοί άνδρες από τους οποίους ζητήθηκε να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο απάντησαν με φυσικότητα «για να το δώσω στην γυναίκα μου;», κάτι που δείχνει μια αντίληψη πως τα ζητήματα των γυναικών, ή ο φεμινισμός, αφορούν αποκλειστικά τις γυναίκες, και οι άνδρες αποφεύγουν να εμπλέκονται. Αν δεν υπήρχε ο περιορισμός της πανδημίας, θα μπορούσαμε πιθανόν να παρέχουμε ένα ισόποσο δείγμα απαντήσεων, αφού θα είχαμε και μεγαλύτερο δείγμα επιλογής ατόμων, κάτι που θα βοηθούσε στην διάκριση των προτιμήσεων της κάθε χώρας με μεγαλύτερη σαφήνεια. Σε ένα επόμενο ερωτηματολόγιο, θα μπορούσαμε να εντάξουμε μια ερώτηση που να αφορά το φαινόμενο που παρατηρήθηκε, και να παραθέσουμε ορισμένα αίτια, δίνοντας παράλληλα και στον συμμετέχοντα την δυνατότητα να γράψει την άποψη του, για να δούμε από πηγάζει για τον καθένα αυτή η εντύπωση. Επιπλέον, παρατηρήθηκε πως σε περιπτώσεις που η σύζυγος, ή κάποια γυναίκα στο κοντινό περιβάλλον ενός άνδρα, είχε μια υψηλόβαθμη θέση, είτε ακαδημαϊκή είτε γενικότερα σε κάποιο επάγγελμα, υπήρχε μεγαλύτερη προθυμία συμμετοχής στο ερωτηματολόγιο από όλη την ομάδα (οικογένεια ή φίλοι), ανεξαρτήτως φύλου.

Παρατηρήσαμε επίσης πως τόσο στις διαστάσεις των Trompenaars και Hampden-Turner αλλά και του Hofstede, τα ποσοστά των χωρών είναι αρκετά κοντά μεταξύ τους χωρίς να σημειώνουν μεγάλα χάσματα. Σε συνδυασμό με το γεγονός της ιδιότητας τους ως κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από την οποία λαμβάνουν Οδηγίες που οφείλουν να υλοποιήσουν, αλλά και ως μέλη των Ηνωμένων Εθνών, μπορούμε να κατανοήσουμε γιατί οι απόψεις τους δεν δίστανται ιδιαίτερα. Στις διαστάσεις των πρώτων, η Ελλάδα βρίσκεται αρκετά κοντά με την Γερμανία σε τέσσερις διαστάσεις, με απόσταση μικρότερη των δέκα ποσοστιαίων μονάδων, ενώ στις διαστάσεις του δεύτερου πλησιάζει την Πολωνία σε δύο περιπτώσεις με αντιστοίχως μικρή διαφορά. Όπως αναφέραμε και παραπάνω, οι δύο ομάδες διαστάσεων εξετάζουν διαφορετικές οπτικές ενός πολιτισμού, μέσα από αποτελέσματα σε επαγγελματικά περιβάλλοντα, δίνοντας μας μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα στον συνδυασμό τους. Αυτό το γεγονός βέβαια δυσκολεύει τα ποσοστά στο να συμπίπτουν με μεγάλη ακρίβεια, αφού οι μικρές διαφοροποιήσεις της κάθε διάστασης επιφέρουν και διαφορετικές απαντήσεις. Ένα παράδειγμα μεταξύ τους ακολουθίας θα μπορούσε να είναι μια σχετική αντιστοιχία στο ποσοστά Ελλάδας-Πολωνίας στην παγκοσμιότητα-ιδιαιτερότητα (universalism-particularism) και την

αποφυγή αβεβαιότητας (uncertainty avoidance). Στο πρώτο ζεύγος και οι δύο χώρες σημειώνουν ποσοστό άνω του 60% τείνοντας προς την παγκοσμιότητα, δηλαδή την τάση προς τους κανόνες, ενώ στο δεύτερο ζεύγος σημειώνουν ποσοστό άνω του 90% προς την αποφυγή αβεβαιότητας, η οποία συχνά επιτυγχάνεται μέσω της υπακοής στους νόμους και τους κανόνες.

Είδαμε πως οι πολιτισμικές διαστάσεις έδωσαν αιτιολογία σε αρκετές απαντήσεις: τα υψηλά ποσοστά στην διάσταση της αποφυγής αβεβαιότητας φάνηκαν στην διστακτικότητα των Ελλήνων απέναντι σε γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις, αφού τέτοιου είδους πολιτισμοί προτιμούν να ακολουθούν την «πεπατημένη». Παρατηρήσαμε επίσης στα στατιστικά της Eurostat στο Γράφημα 4, ένα μεγαλύτερο χάσμα στην πρόθεση πρόσληψης μιας γυναίκας από την Ελλάδα και την Πολωνία σε σύγκριση με την Γερμανία. Τα δύο παραπάνω στοιχεία δείχνουν να αντικατοπτρίζονται και στις απαντήσεις των Ελλήνων στην Ερώτηση 2.2 αναφορικά με το αν οι γυναίκες έχουν την ίδια δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης με τους άνδρες, όπου το 68,03% διαφώνησε. Τα υψηλά ποσοστά ατομικισμού, και την τάση προς το επίτευγμα, παρά την καταβολή, των Γερμανών, μπορούν να εξηγήσουν την ευρύτερη άποψη τους περί ισότητας, αφού οι δύο αυτές διαστάσεις δείχνουν πως ο συγκεκριμένος πολιτισμός κρίνει μια μονάδα κυρίως από τα επιτεύγματα της, παρά από εξωγενείς παράγοντες όπως η καταγωγή, ή στην περίπτωση μας το φύλο. Επιπλέον, το χαμηλότερο, συγκριτικά με τις άλλες δύο χώρες, ποσοστό στην αποφυγή αβεβαιότητας, δείχνει πως οι Γερμανοί επιλέγουν να εμπιστεύονται καινοτόμες, και πιο «ρισκοκίνδυνες» γραμμές, προσλαμβάνοντας γυναίκες (το χάσμα μεταξύ των φύλων όλο και μειώνεται, έχοντας φτάσει το 8% το 2019, Γράφημα 4) και απαντώντας στην Ερώτηση 2.2 με ποσοστό άνω του 55% πως οι γυναίκες μπορούν να έχουν τις ίδιες επαγγελματικές ευκαιρίες με τους άνδρες.

Σαν γενική εικόνα μπορούμε να παρατηρήσουμε πως σε αρκετές ερωτήσεις τα ποσοστά και οι απόψεις των τριών χωρών βρίσκονται κοντά, σε περίπου 8 ερωτήσεις από τις 14 (οι ερωτήσεις 3.4 και 3.5 αντιμετωπίζονται σαν μια), εξαιρώντας τις ερωτήσεις με την δυνατότητα πολλών επιλογών, ενώ μόνο σε 2 από τις 14 βλέπουμε μια μεγάλη διαφωνία μεταξύ τους, όπου δεν συμπίπτουν τα ποσοστά μίας χώρας με τουλάχιστον μίας δεύτερης. Αυτό το θεωρούμε ως ένα σχετικά αναμενόμενο αποτέλεσμα, αφού οι τρεις χώρες που αξιολογήθηκαν δεν σημείωσαν μεγάλες αποστάσεις στις διαστάσεις, στα ποσοστά της Eurostat κυμαίνονταν σε παρόμοια επίπεδα, ενώ παράλληλα βρίσκονται κοντά γεωγραφικά, και διατηρούν ισχυρούς συνδετικούς κρίκους (χώρες-μέλη στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών).

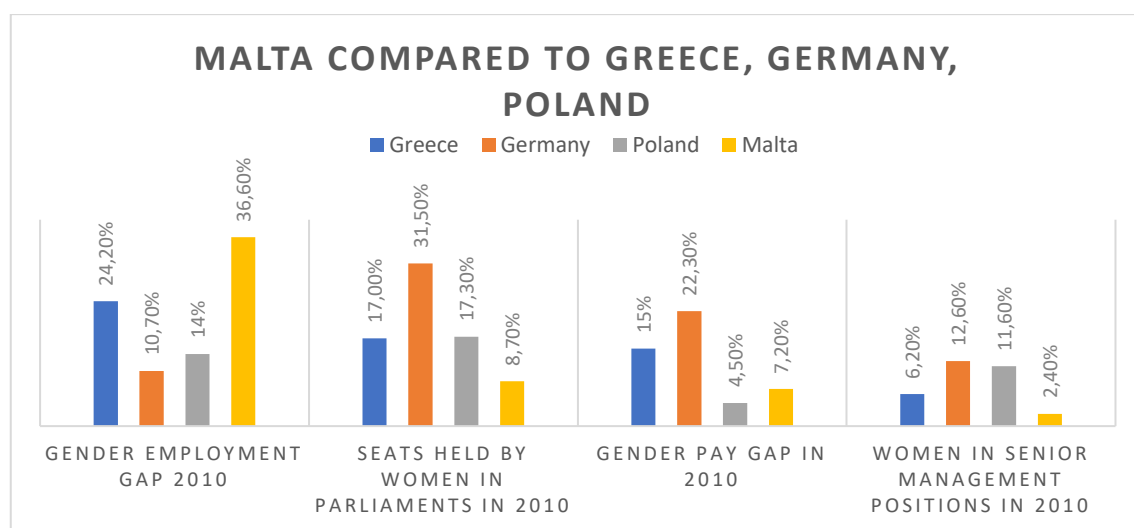
Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Έχοντας ήδη δώσει στο [Κεφάλαιο 2](#) μια γενική εικόνα των αντικειμένων που συνέθεσαν το ερωτηματολόγιο, θα μπορούσαμε σε ένα μελλοντικό, ή και πιο εξειδικευμένο, ερωτηματολόγιο, να δώσουμε παραπάνω λεπτομέρειες και στην θεωρία, εξετάζοντας με μεγαλύτερη ακρίβεια διάφορα φαινόμενα, όπως αυτό του γυάλινου γκρεμού, ή των ειδών σεξουαλικής παρενόχλησης που μπορεί να δεχτεί συχνότερα μια γυναίκα. Θα πρέπει παρόλα αυτά να συνεχίσουμε να διατηρούμε μια πιο απλή μορφή στο λεξιλόγιο, αν επιθυμούμε να εξακολουθήσουμε να απευθυνόμαστε στο ευρύ κοινό. Ο στόχος άλλωστε

της παρούσας έρευνας ήταν η αποτύπωση μιας «κοινής» γνώμης, με όσο το δυνατόν πιο «αυθόρμητες» απαντήσεις. Αν επιλέξουμε να χρησιμοποιήσουμε τους ειδικούς όρους, και να επικεντρωθούμε περισσότερο στην θεωρητική φύση των φαινομένων, αναπόφευκτα θα στραφούμε προς ακαδημαϊκούς ή σε ειδικούς του θέματος αποκλειστικά, των οποίων οι απαντήσεις θα φιλτράρονται από τις γνώσεις τους στο θέμα, και πιθανόν να μην αντικατοπτρίζουν μια «μέση» αντίληψη της πραγματικότητας. Στην τελευταία περίπτωση, συνεπώς, απομακρυνόμαστε από τα μέχρι τώρα στοιχεία που συλλέξαμε που μας δείχνουν πως μια μονάδα αντιλαμβάνεται τον κόσμο, και προχωρούμε στον τρόπο που ένας ειδικός κατανοεί, εξηγεί, και επιχειρεί να επιλύσει ένα φαινόμενο, βασιζόμενος σε εξειδικευμένες γνώσεις.

Ως περαιτέρω έρευνα από άποψη συμμετεχόντων και ποικιλίας χωρών, θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστούν και επιπλέον χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να συγκριθούν μεταξύ τους, για να επαληθεύσουμε με παραπάνω δεδομένα την μεταξύ τους σύνδεση, και το ποσοστό επιρροής αυτού του συνδετικού κρίκου. Ένα αξιόλογο παράδειγμα θα μπορούσε να είναι η Μάλτα, η οποία προσχώρησε στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2004, όπως και η Πολωνία, αλλά απέχει γεωγραφικά από το σύνολο των περισσότερων χωρών που ανήκουν στην Ένωση. Τα ποσοστά της επίσης δείχνουν να απέχουν από αυτά των τριών χωρών που εξετάσαμε σε αρκετό βαθμό, περισσότερο τα πρώτα χρόνια που ήταν μέλος. Το μεγάλο χάσμα μεταξύ τους φαίνεται στο παρακάτω γράφημα, που αφορά την χρονιά 2010 (Eurostat):

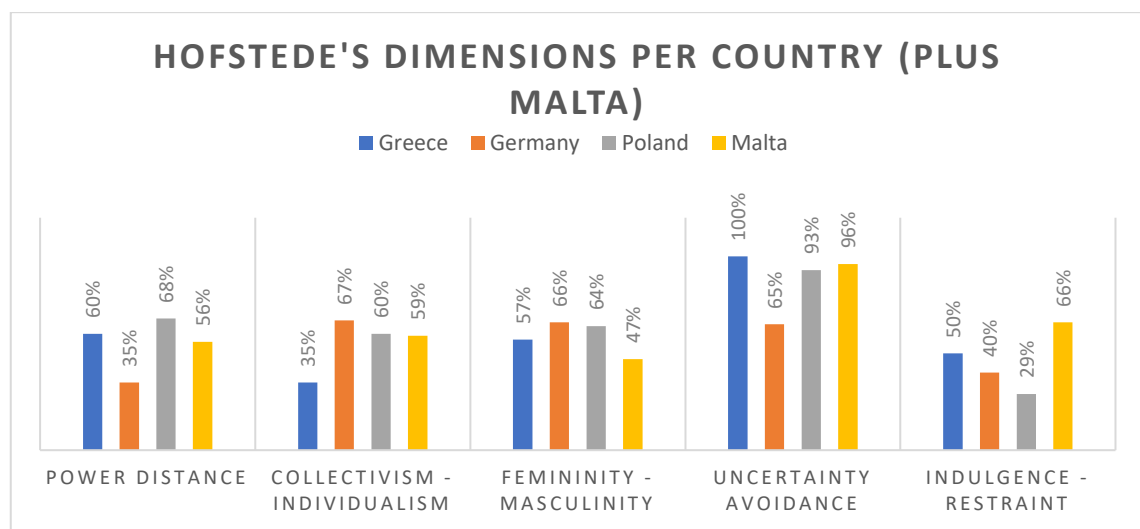
Γράφημα 43: Σύγκριση Μάλτας με τις χώρες που εξετάσαμε στην έρευνα (Eurostat)



Όπως παρατηρούμε παραπάνω (Γράφημα 43), όσον αφορά το χάσμα στην πρόθεση πρόσληψης το ποσοστό της είναι υπερδιπλάσιο της Πολωνίας, το ποσοστό γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι σχεδόν το 1/5 από αυτό της Γερμανίας, ενώ μόνο στην περίπτωση του μισθολογικού χάσματος σημειώνει μικρότερες τιμές από την Ελλάδα και την Γερμανία. Παρόλα αυτά, συγκρίνοντας την Μάλτα στο πεδίο των πολιτισμικών διαστάσεων του Hofstede, βλέπουμε πως δεν σημειώνει μεγάλη απόσταση από τις δύο τελευταίες χώρες, εξαιρουμένης της Γερμανίας από την οποία σημειώνει περίπου 10 ποσοστιαίες μονάδες απόσταση, ή και περισσότερο, σε κάθε διάσταση. Βλέπουμε παρόλα αυτά πως είναι αρκετά κοντά στην Πολωνία, ιδιαίτερα στις διαστάσεις συλλογικότητας-ατομικισμού (collectivism-individualism), και αποφυγής αβεβαιότητας

(Γράφημα 44, Hofstede Insights, 2021a). Λαμβάνοντας υπόψιν το γεγονός πως είναι κοντά στις διαστάσεις, αλλά και προσχώρησαν στην Ένωση την ίδια χρονιά, θα περιμέναμε οι τιμές τους στα στατιστικά της Eurostat σε πρώτη φάση, και στο δικό μας ερωτηματολόγιο στην συνέχεια, να είναι ιδιαίτερα κοντά. Είδαμε ήδη όμως πως το πρώτο κομμάτι του συλλογισμού μας δεν επαληθεύεται, οπότε ενδεχομένως να οδηγούμαστε στην ένταξη νέων παραγόντων στις χώρες προς αξιολόγηση, όπως η γεωγραφική τους θέση, καθώς οι χώρες που ήδη εξετάστηκαν είναι ήδη αρκετά κοντά η μια στην άλλη. Ακόμη και μεταξύ των τριών παρόλα αυτά, η Ελλάδα εντάσσεται στα Βαλκάνια, ενώ η Πολωνία και η Γερμανία στην κεντρική Ευρώπη. Μια περαιτέρω διερεύνηση αυτού του παράγοντα θα μπορούσε πιθανόν να μας προσφέρει ευρήματα που θα εμπλούτιζαν τις απαντήσεις που έχουμε λάβει.

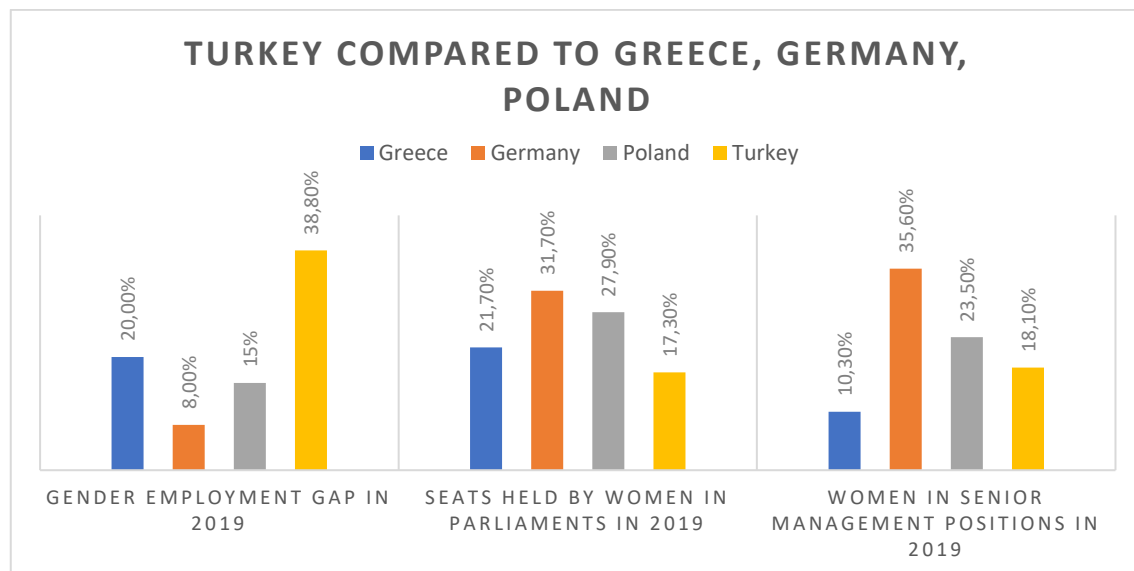
Γράφημα 44: Πολιτισμικές διαστάσεις Hofstede (συμπεριλαμβανομένης Μάλτας)



Επιπροσθέτως, μια σύγκριση και με χώρες που είτε είναι προς ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ή δεν σκοπεύουν να είναι μέλη της, μπορεί να προσθέσει μια ποικιλομορφία, και να μας προκαλέσει να αναζητήσουμε νέα κριτήρια και βάσεις ανάλυσης, όπως το γεωγραφικό που αναφέραμε παραπάνω, βασιζόμενοι σε μεγαλύτερο ποσοστό στις πολιτισμικές διαστάσεις ή σε άλλα στοιχεία πολιτισμών. Ας πάρουμε για παράδειγμα την Τουρκία, η οποία αποτελεί υποψήφιο μέλος προς ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Schengen Visa Info, 2020), και το 97% της χώρας βρίσκεται στην Ασία, αλλά είναι γειτονική χώρα της Ελλάδας. Η Τουρκία έχει γίνει γνωστή για την αμφίρροπη συμπεριφορά της απέναντι στα δικαιώματα των γυναικών: ο Πρόεδρος της χώρας σε συνάντηση με την Πρόεδρο της Κομισιόν Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν και τον πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Σαρλ Μισέλ τον Απρίλιο του 2021, επέλεξε να τοποθετήσει μόνο δύο πολυθρόνες για τον ίδιο και τον άνδρα συνομιλητή του, ενώ άφησε την πρώτη για λίγη ώρα όρθια, τοποθετώντας της έπειτα σε έναν καναπέ απέναντι από τον Τούρκο υπουργό Εξωτερικών, ένα άτομο χαμηλότερο στην ιεραρχία. Αυτή η κίνηση θεωρήθηκε πως είχε συμβολικό χαρακτήρα, αφού η γυναίκα της ομάδας, αν και η ίδια ψηλά ιεραρχικά, επιλέχθηκε να ομαδοποιηθεί με το χαμηλότερα ιεραρχικά μέλος της ομάδας (Καθημερινή, 2021 και Παλαιολόγος, 2021). Εξετάζοντας το Γράφημα 45, με στοιχεία του 2019, και χωρίς να συμπεριλαμβάνεται το πεδίο του μισθολογικού χάσματος λόγω ελλিপών στοιχείων (Eurostat), παρατηρούμε πως ακόμη και το 2019 στην πρόθεση

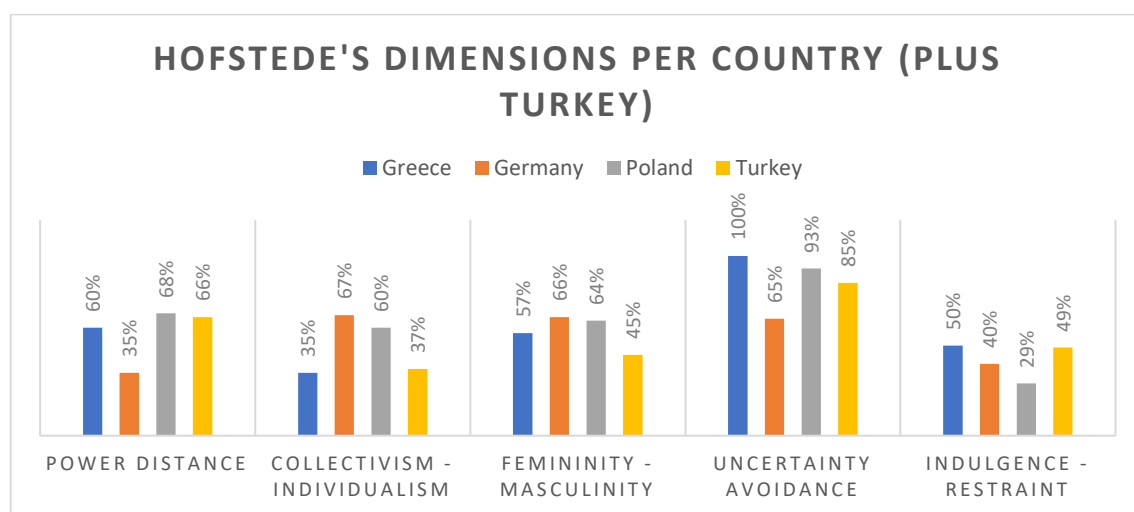
πρόσληψης μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας, το ποσοστό χάσματος ανέρχεται στο 38,8%. Ιδιαίτερα χαμηλό είναι και το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο κοινοβούλιο και σε υψηλόβαθμες θέσεις, αν και στην τελευταία περίπτωση το ποσοστό ξεπερνάει αυτό της Ελλάδας.

Γράφημα 45: Σύγκριση Τουρκίας με τις χώρες που εξετάσαμε στην έρευνα (Eurostat)



Το Γράφημα 46 (Hofstede Insights, 2021b) δείχνει πως πιθανόν ο γεωγραφικός παράγοντας, της εγγύτητας μεταξύ Ελλάδας-Τουρκίας, τις φέρνει αρκετά κοντά σε πολλές διαστάσεις, με την μεταξύ τους διαφορά να είναι ιδιαίτερα μικρή, με εξαίρεση την αποφυγή αβεβαιότητας που έχουν 15 μονάδες διαφορά. Παρατηρούμε λοιπόν πως «πολιτισμικά» πλησιάζουν η μία την άλλη, αλλά πιθανόν η ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση να της έχει δώσει ένα προβάδισμα στην πρόοδο προς τα ίσα δικαιώματα μεταξύ των φύλων. Επαληθεύεται συνεπώς και από αυτό το παράδειγμα πως η γεωγραφική θέση των χωρών που θα αξιολογηθούν στο μέλλον μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, και θα χρειαστεί να ερευνηθεί το αν αποτελεί έναν βασικότερο παράγοντα από την ένταξη σε κάποια Ένωση, Οργανισμό ή Συνθήκη.

Γράφημα 46: Πολιτισμικές διαστάσεις Hofstede (συμπεριλαμβανομένης Τουρκίας)



Τέλος, έχοντας υπόψιν πως οι διαστάσεις των Trompenaars και Hampden-Turner και του Hofstede, διαμορφώθηκαν σε επαγγελματικά πλαίσια, θα μπορούσαμε να εντάξουμε ερωτήσεις με μια νέα βάση: ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, απομακρυνόμενο από την γυναίκα σε ορισμένες ερωτήσεις, διατηρώντας παράλληλα την διαπολιτισμική μας προσέγγιση σε άλλα κοινωνικά ζητήματα. Μια ομάδα «μικτών» διαστάσεων, με τους συνδυασμούς των δύο ομάδων, μπορεί να δημιουργήσει μια τρίτη ομάδα διαστάσεων, η οποία θα εφαρμόζεται σε ευρύτερες πτυχές της πραγματικότητας. Μπορούν να ανασκευαστούν διάφορες ερωτήσεις για να αναδείξουν την γενικότερη αντιμετώπιση των μονάδων στην ζωή τους, όπως για παράδειγμα αν αυτοί που επιλέγουν να μην δείχνουν συναισθήματα στον χώρο εργασίας τους (neutral-affective), ακολουθούν την ίδια τακτική και στην ζωή τους εκτός του επαγγελματικού περιβάλλοντος. Με αυτήν την μέθοδο θα έχουμε την δυνατότητα να διαπιστώσουμε με μεγαλύτερη ακρίβεια αν πράγματι υπάρχει αυτή η συμφωνία μεταξύ διαστάσεων και απαντήσεων σε πρώτη φάση, όπως έδειξε η παρούσα έρευνα, και να εστιάσουμε ξανά στην συνέχεια σε όλους τους τομείς που επηρεάζουν την ζωή των γυναικών. Εναλλακτικά, θα μπορούσαμε να εντάξουμε στην παραπάνω σύνθεση μορφές διαστάσεων, ή παραγόντων που συνθέτουν έναν πολιτισμό, από άλλους ερευνητές, όπως την διάκριση του Hall (1977, όπως αναφέρεται στους Liu, et. al., 2018) σε πολιτισμούς υψηλού και χαμηλού πλαισίου, ή τους αξιακούς προσανατολισμούς των Kluckhohn και Strodtbeck (1961, όπως αναφέρεται στους Liu, et. al., 2018).

Επίλογος

Ανακεφαλαιώνοντας, παρατηρούμε πως με την ολοκλήρωση της έρευνας, έχουμε στα χέρια μας μια πληθώρα δεδομένων προς αξιοποίηση, που μπορεί να ανοίξει πολλές οδούς για περαιτέρω έρευνα, μερικές από τις οποίες αναφέρθηκαν παραπάνω. Αναφορικά με τα αποτελέσματα που λάβαμε, θεωρούμε πως μπορούμε πράγματι να παρατηρήσουμε πως βρισκόμαστε σε μια εποχή αλλαγής για τις γυναίκες, τόσο σε ζητήματα εργασίας, πολιτικής, αλλά και φεμινισμού. Αν και σε κάποιες περιπτώσεις στην συνολική εικόνα των χωρών τους αρκετοί συμμετέχοντες εντόπισαν ισότητα μεταξύ των φύλων, δεν είναι λίγα τα αποτελέσματα που βλέπουν ακόμη την πλάστιγγα να γέρνει προς το μέρος των ανδρών. Παράλληλα, ανακαλύψαμε πως σε ορισμένους τομείς, όπως στις προκλήσεις στο περιβάλλον εργασίας, πως υπάρχουν πολλά περισσότερα κρυμμένα κάτω από την επιφάνεια του «παγόβουνου». Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να πάρει πολλές μορφές, απειλώντας τις γυναίκες και τις μειονότητες με διαφορετικούς τρόπους, από την σωματική επαφή, μέχρι τα σχόλια ή τα αστεία με σεξουαλικά υπονοούμενα εις βάρος τους.

Στο ερώτημα που αφορά τα μέσα για να επιτευχθεί η ισότητα, οι συμμετέχοντες δείχνουν να έχουν υπόψιν τους όχι μόνο τη δύναμη της κοινωνικοποίησης, αλλά και το γεγονός πως πολλά στερεότυπα γεννιούνται από το εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο αν διορθωθεί και δίνει ορθότερες βάσεις στα παιδιά, θα «μεγαλώσει» υγιέστερους ενήλικους, που δεν θα κρίνουν τους συνεργάτες ή τους πολιτικούς της χώρας τους αναλόγως το φύλο τους. Δείχνει επίσης να αναγνωρίζεται και η δύναμη του διαδικτύου και των μέσων ενημέρωσης στην επίτευξη της ισότητας, παράγοντες που όπως αναφέραμε και στο [Κεφάλαιο 2](#), διαμόρφωσαν το τρέχον τέταρτο κύμα φεμινισμού.

Η δύναμη και η δυναμική του φεμινισμού δείχνουν επίσης να αναγνωρίζονται, ακόμη και από χώρες όπως η Ελλάδα ή η Πολωνία, που όπως παρατηρήσαμε, βάσει των πολιτισμικών διαστάσεων, είναι λίγο πιο «διστακτικές» σε καινοτόμες ιδέες, εκτός της «ασφαλούς ζώνης». Οι συμμετέχοντες από όλες τις χώρες εντόπισαν τους τρεις από τους βασικούς πυλώνες, για τους οποίους μιλήσαμε και στο [Κεφάλαιο 2](#): την επιδίωξη ισότητας σε όλους τους τομείς, την αλλαγή των έμφυλων στερεοτύπων, και την αλλαγή των «παραδοσιακών» ρόλων των φύλων, οι οποίοι ουσιαστικά πηγάζουν από τα δύο προηγούμενα.

Θεωρούμε επίσης πως η τάση των απαντήσεων στις προκλήσεις για τις γυναίκες στο επαγγελματικό περιβάλλον, εγείρει ανησυχητικά ερωτήματα για την πρόοδο που γίνεται σε αυτόν τον τομέα, αφού πέραν της ελληνικής πραγματικότητας, την οποία η ερευνήτρια σαφώς κατανοεί καλύτερα λόγω του γεγονότος πως εντάσσεται στο ελληνικό εργατικό δυναμικό, παρατηρείται πως οι συμμετέχοντες κι από τις άλλες χώρες εντοπίζουν σημαντικά προβλήματα όπως την ύπαρξη των στερεοτύπων, την δυσπιστία στις ικανότητες των γυναικών, την σεξουαλική παρενόχληση, ακόμη και τον φόβο της μητρότητας. Είναι άραγε «σωστό» ή «πρέπον» σε μια εποχή όπου έχει γίνει τόση πρόοδος, και έχουν έρθει στο φως τα ανθρώπινα δικαιώματα ώστε όλοι να ζουν υπό καλύτερες συνθήκες, μια γυναίκα να φοβάται να κάνει παιδί, μήπως της κοστίσει την δουλειά της;

Τέλος, είδαμε πως οι πολιτισμικές διαστάσεις ανταποκρίνονται και μπορούν να αιτιολογήσουν τόσο τα στατιστικά που χρησιμοποιήσαμε ως βοηθητικά για την έρευνα, όσο και τις απαντήσεις στο δικό μας ερωτηματολόγιο. Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η κάθε διάσταση του κάθε μοντέλου προσθέτει ένα κομμάτι στο πολιτισμικό παζλ της κάθε χώρας, συνθέτοντας την συλλογική αντιμετώπιση της πραγματικότητας από τα μέλη της ομάδας στα ζητήματα που θέσαμε: την πολιτική, την εργασία και τον φεμινισμό.

Βιβλιογραφία και Διαδικτυακές πηγές

ActionAid Media Centre, 2018. *Women say reporting sexual harassment is 'pointless'*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.actionaid.org.uk/latest-news/women-say-reporting-sexual-harassment-is-pointless> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Barburska, O., 2003. "Participation of Women in Holding Political Power in Poland Considering Experience of the EU Member States", *Yearbook of Polish European Studies*, 7, σσ. 101-113. [online] Διαθέσιμο από: https://www.ce.uw.edu.pl/pliki/pw/y7-2003_Barburska.pdf [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Barroso, A., 2020. *61% of U.S. women say 'feminist' describes them well; many see feminism as empowering, polarizing.* [online] Διαθέσιμο από: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/07/07/61-of-u-s-women-say-feminist-describes-them-well-many-see-feminism-as-empowering-polarizing/> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Black A., Buller L., Hoyle E. και Todd M., 2019. *Feminism is...*. Great Britain: Dorling Kindersley Limited

Boland M. L., 2005. *Sexual Harassment in the Workplace*. Illinois: Sphinx Publishing

Bryson, V., 2003. *Feminist Political Theory: An Introduction*. 2^η έκδοση. New York: Palgrave Macmillan

Burkett, E., 2020. *Feminism*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.britannica.com/topic/feminism> [Πρόσβαση 17 Φεβρουαρίου 2021]

Calkin, S., 2020. *Poland's abortion ruling amounts to a ban – but it will not end access.* [online] Διαθέσιμο από: <https://theconversation.com/polands-abortion-ruling-amounts-to-a-ban-but-it-will-not-end-access-148819> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Carter-Smith, K., Flynn, S.I., Gould, M., Kretchmar, J., Sprague, C., Thomson, S., Vance, N., και Wienclaw, R., (The Editors of Salem Press), 2011. *Sociology Reference Guide – Gender Roles και Equality*. 1^η έκδοση. California: Salem Press

Catalyst, 2019. *Women in the Workforce – Global: Quick Take*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/> [Πρόσβαση 26 Δεκεμβρίου 2020]

Cotter, D., Hermesen, J., Ovadia, S., και Vanneman, R., 2001. *The Glass Ceiling Effect. Social Forces*. 80(2). σσ. 655-681. . [online] Διαθέσιμο από: <http://www.jstor.org/stable/2675593> [Πρόσβαση 16 Δεκεμβρίου 2020]

Council of Europe Municipalities and Regions, 2017. *European Charter for equality of women and men in local life: List of signatories*. [online] Διαθέσιμο από: <https://charter-equality.eu/the-charter/le-texte-de-la-charte-en.html> [Πρόσβαση 19 Δεκεμβρίου 2020]

Council of Europe Municipalities and Regions, 2020. *Members map*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.ccre.org/pays/map/id:16> [Πρόσβαση 19 Δεκεμβρίου 2020]

De Beauvoir, S., 1956. *The Second Sex*. Μετάφραση από Γαλλικά από H.M. Parshley. London: Jonathan Cape

Deutscher Bundestag, 2021. *Εκλογή του/ της ομοσπονδιακού/κής Καγκελαρίου*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.bundestag.de/gr/parlament/wahl-kanzler-inhalt-583316> [Πρόσβαση 5 Φεβρουαρίου 2021]

Deutschland.de, 2019. *Creating equal opportunities: Germany's global commitment to equality and women's rights*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.deutschland.de/en/topic/politics/womens-rights-germanys-global-commitment> [Πρόσβαση 20 Δεκεμβρίου 2020]

Drawupadhi, M.M.P.S. και Gamage, P.N., 2020. *The impact of glass ceiling on women career development: in case of senior executive and above layers in apparel sector in Sri Lanka*. Sri Lanka: University of Kelaniya

Eagly, A. H., 2007. "Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions", *Psychology of Women Quarterly*, 31 (1), σσ. 1-12. [online] Διαθέσιμο από: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Easton, A., 2020. *Poland abortion: Top court bans almost all terminations*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.bbc.com/news/world-europe-54642108> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

European Parliament Press Releases, 2020. *Polish de facto ban on abortion puts women's lives at risk, says Parliament*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201120IPR92132/polish-de-facto-ban-on-abortion-puts-women-s-lives-at-risk-says-parliament> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

European Union official website, 2020. *EU member countries in brief*. [online] Διαθέσιμο από: https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries_en [Πρόσβαση 2 Μαΐου 2021]

Eurostat, 2018. *Gender pay gap in unadjusted form*. [online] Διαθέσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/bar?lang=en [Πρόσβαση 21 Δεκεμβρίου 2020]

Eurostat, 2019a. *Frequency of getting together with family and relatives or friends by sex, age and educational attainment level*. [online] Διαθέσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_scp09/default/bar?lang=en [Πρόσβαση 21 Δεκεμβρίου 2020]

Eurostat, 2019b. *Gender employment gap*. [online] Διαθέσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/bar?lang=en [Πρόσβαση 21 Δεκεμβρίου 2020]

- Eurostat, 2019c. *Positions held by women in senior management positions (source: EIGE)*. [online] Διαθέσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/bar?lang=en [Πρόσβαση 21 Δεκεμβρίου 2020]
- Eurostat, 2019d. *Seats held by women in national parliaments and governments (source: EIGE)*. [online] Διαθέσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/bar?lang=en [Πρόσβαση 21 Δεκεμβρίου 2020]
- Eurostat, 2020. *Gender pay gap statistics*. [online] Διαθέσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU [Πρόσβαση 21 Δεκεμβρίου 2020]
- Eurostat, 2021. *Who we are*. [online] Διαθέσιμο από: <https://ec.europa.eu/eurostat/about/who-we-are> [Πρόσβαση 8 Μαρτίου 2021]
- Fitzpatrick, T., Kwon, H-J., Manning, N., Midgley, J. και Pascal, G., 2010. , *International encyclopedia of social policy G-P*. 2^η έκδοση. Oxfordshire: Routledge
- France24, 2020. *Germany's 'eternal chancellor' Angela Merkel marks 15 years in office*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.france24.com/en/europe/20201122-germany-s-eternal-chancellor-angela-merkel-marks-15-years-in-office> [Πρόσβαση 20 Δεκεμβρίου 2020]
- Glass, C., και Cook, A., 2015. Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling, *The Leadership Quarterly*, 27 (1), σσ. 51-63. Διαθέσιμο από: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.003> [Πρόσβαση 16 Δεκεμβρίου 2020]
- Hofstede Insights, 2020. *Country Comparison*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/germany,greece,poland/> [Πρόσβαση 19 Δεκεμβρίου 2020]
- Hofstede Insights, 2021a. *Country Comparison*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/germany,greece,malta,poland/> [Πρόσβαση 3 Μαΐου 2021]
- Hofstede Insights, 2021b. *Country Comparison*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/germany,greece,poland,turkey/> [Πρόσβαση 3 Μαΐου 2021]
- Hofstede, G., 1998. *Masculinity and femininity: The taboo dimension of national cultures*. 3^η έκδοση. California: Sage Publications Inc.
- Hofstede, G., Hofstede G. J. και Minkov, M., 2010. *Cultures and organizations - Software of the mind – Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York: McGraw-Hill

- International Labor Office, 2021. *Sexual Harassment at Work*. [online] Διαθέσιμο από: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- Jalalzai, F., 2013. *Shattered, Cracked, or Firmly Intact? Women and the Executive Glass Ceiling Worldwide*. New York: Oxford University Press
- Leythienne, D., και Ronkowski, P., 2018. *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. [online] Διαθέσιμο από: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- Liu, S., Volcic, Z. και Gallois, C., 2018. *Εισαγωγή στην Διαπολιτισμική Επικοινωνία*. Μετάφραση από Αγγλικά από Α. Φριλίγγο. Αθήνα: Gutemberg.
- Mangan, L., 2019. *The feminism book – big ideas simply explained*. Great Britain: Dorling Kindersley Limited
- McDonald, P., Charlesworth, S. και Cerise, S., 2011. “Below the “tip of the iceberg”: Extra-legal responses to workplace sexual harassment”, *Women's Studies International Forum*, 34, σσ. 278-289. [online] Διαθέσιμο από: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2011.03.002> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- Millet, K., 1970. *Sexual Politics*. New York: Doubleday
- Mitchell, C., 2020. *Judges throw out rape case in Peru because alleged victim's red underwear 'suggested the woman was prepared she was willing to have sex', sparking national outcry*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.dailymail.co.uk/news/article-8914001/Peru-judges-rule-rape-case-womans-red-underwear-signalled-willing-sex.html> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- Nathanson P. και Young, K.K., 2006. *Legalizing Misandry*. Canada: McGill-Queen's University Press
- Nielsen, N., 2019. *The gender gap at EU elections*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.europeandatajournalism.eu/eng/News/Data-news/The-gender-gap-at-EU-elections> [Πρόσβαση 5 Φεβρουαρίου 2021]
- O'Hara, P., 2010. *International Encyclopedia of Public Policy – Governance in a Global Age. Volume 4 – Social, Environmental and Corporate Governance*. Australia: GPERU, Curtin University
- Oakley, A., 1985. *Sex, Gender and Society*. Αναθεωρημένη έκδοση 1985. England: Gower Publishing Company Limiter (σσ. 128-132)
- Office for Gender Mainstreaming, 2021. *The five principles of gender mainstreaming*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/principles/five-principles.html> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

- Ray, S., 2008. *Understanding Patriarchy*. Delhi: University of Delhi
- Salyer, K., και Cann, O., 2019. *Everything you need to know about the gender gap in 2020*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/gender-gap-report-gender-parity-how-to-speed-up-progress/> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- Schengen Visa Info, 2020. *The European Union and Countries in the EU*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.schengenvisainfo.com/eu-countries/> [Πρόσβαση 3 Μαΐου 2021]
- Schneider M. C., Holman, M.R., Diekman, A. B. και McAndrew, T., 2015. “Power, Conflict, and Community: How Gendered Views of Political Power Influence Women’s Political Ambition”, *Political Psychology*, 20 (20). [online] Διαθέσιμο από: <https://doi.org/10.1111/pops.12268> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- Statista, 2021. *Distribution of votes in the German Federal Elections of 2017, by gender*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.statista.com/statistics/1046620/germany-election-results-by-gender/> [Πρόσβαση 5 Φεβρουαρίου 2021]
- Sweet-Cushman, J., 2019. “Gendered Vulnerability: How Women Work Harder to Stay in Office”, *Journal of Women, Politics & Policy*, 40 (4), σσ. 548-549. [online] Διαθέσιμο από: <https://doi.org/10.1080/1554477X.2019.1671744> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- Traianou, A., 2014. *The Centrality of Ethics in Qualitative Research* όπως αναφέρεται στην Leavy, P., 2014. *The Oxford Handbook of Qualitative Research Methods*. New York: Oxford University Press, σσ. 62-79. [online] Διαθέσιμο από: <http://research.gold.ac.uk/id/eprint/19217/> [Πρόσβαση 5 Φεβρουαρίου 2021]
- Trompenaars, F., και Hampden-Turner, C., 1998. *Riding the waves of Culture: understanding cultural diversity in business*. 2^η έκδοση. London: Nicholas Brealey
- United Nations Division for the Advancement of Women, 2001. *Empowerment of Women Throughout the Life Cycle as a Transformative Strategy for Poverty Eradication*. [online] Διαθέσιμο από: https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/empower/reports/Final_report.pdf [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, 2021. *Gender Mainstreaming*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm> [Πρόσβαση 5 Φεβρουαρίου 2021]
- United Nations Population Fund, 2021. *Frequently Asked Questions*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.unfpa.org/frequently-asked-questions> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

United Nations, 2001. *Important concepts underlying gender mainstreaming*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Walby, S., 1991. *Theorizing Patriarchy*. 2^η έκδοση. Oxford: Basil Blackwell Ltd

Ward M., 2020. *The psychologist who coined the term 'glass cliff' explains what it is, and why companies need to be more wary of it now*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.businessinsider.com/women-and-people-of-color-face-glass-cliff-us-2020-7> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Yates, N., και Rincon, R., 2017. *Minority Women in the Workplace: Early Career Challenges and Strategies for Overcoming Obstacles*. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.asee.org/public/conferences/78/papers/19212/view> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Zimmer, L., 1988. "Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory", *Social Problems*, 35 (1), σσ. 64-77. Διαθέσιμο από: <http://www.jstor.org/stable/800667> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2020]

Αβδελά, Ε. 1993. Ιστορία των γυναικών, ιστορία του φύλου, φεμινιστική ιστορία: Μεθοδολογικές διεργασίες σε θεωρητικά ζητήματα μιας εικοσαετίας. *Δίνη: Φεμινιστικό περιοδικό*, (6), σσ. 18-19

Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. και Παπαγιαννοπούλου, Μ., 2017. *Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών*. Αθήνα: Ίδρυμα Μποδοσάκη

Έθνος, 2020. *Έρευνα: Το 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*. [online] Διαθέσιμο από: https://www.ethnos.gr/ellada/134533_ereyna-85-ton-gynaikon-stin-ellada-ehei-ypostei-sexoyaliki-parenohlisi-stin-ergasia [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Ίσαρη, Φ. και Πουρκός, Μ., 2015. *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας: Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

Καθημερινή, 2021. Βίντεο: Ο Ερντογάν άφησε όρθια την Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν. [online] Διαθέσιμο από: <https://www.kathimerini.gr/world/561321037/vinteo-o-erntogan-afise-orthia-tin-oyrsoyla-fon-nter-laien/> [Πρόσβαση 3 Μαΐου 2021]

Μπαμπινιώτης Γ. Δ., 2008. *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. 3^η έκδοση, Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας Ε.Π.Ε.

Νόμος υπ' αριθμόν 3896/2010, ΦΕΚ Α'207.8.12.2010 (με τις αλλαγές από το Νόμο 4604/2019). [online] Διαθέσιμο από: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/58023/nomos-3896-2010> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

- Παλαιολόγος, Γ., 2021. *Το παρασκήνιο μιας απρέπειας: Η όρθια Φον ντερ Λάιεν και οι Ερντογάν, Μισέλ.* [online] Διαθέσιμο από: <https://www.kathimerini.gr/world/561322339/to-paraskinio-mias-aprepeias-h-orthia-fon-nter-laien-kai-oi-erntogan-misel/> [Πρόσβαση 3 Μαΐου 2021]
- Πιτσίκας, Ρ., 2019. *Γυναίκες στην πολιτική.* [online] Διαθέσιμο από: <https://www.capital.gr/me-apopsi/3369969/gunaikes-stin-politiki> [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]
- Ράλλη, Ν., 2020. *Ποια είναι η σύγχρονη γυναίκα στην Ελλάδα του 2020.* [online] Διαθέσιμο από: https://www.efsyn.gr/politiki/234143_poia-einai-i-syghroni-gynaika-stin-ellada-toy-2020 [Πρόσβαση 16 Φεβρουαρίου 2021]

Ευρετήριο Ονομάτων και Όρων

Achievement (επίτευγμα): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ ascription)

Affective (συναισθηματισμός): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ neutral)

Agentic characteristics: χαρακτηριστικά βάσει των οποίων τα άτομα δίνουν έμφαση στην προσωπική τους επιτυχία

Ascription (καταβολή): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ achievement)

Blue-collar professions/work: ανδρικά επαγγέλματα

Charismatic leadership (χαρισματικό στυλ ηγεσίας): ο ηγέτης θέτει τον εαυτό του ως πρότυπο (role model) με το να κατακτά την εμπιστοσύνη των ακολούθων, ή πιο συγκεκριμένα των ψηφοφόρων στην πολιτική (=transformational/transformative leadership)

Class politics (ταξική πολιτική): πολιτική βάσει κοινωνικής τάξης

Collectivism (συλλογικότητα): πολιτισμική διάσταση του Hofstede ($\neq$ individualism)

Communal characteristics: χαρακτηριστικά βάσει των οποίων τα άτομα δίνουν έμφαση στις ανάγκες την κοινωνίας

Communitarism (κοινοτισμός): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ individualism)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW (Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των γυναικών): ένα από τα σημαντικότερα κείμενα που αφορά την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας παγκοσμίως, με κύριους στόχους την κατάργηση των ανισοτήτων λόγω φύλου και την υιοθέτηση μέτρων για να επιτευχθεί η ανάπτυξη των γυναικών σε όλους τους τομείς (1979)

Diffuse (διάχυτο): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ specific)

Dual systems theory (θεωρία των δύο συστημάτων): αναγνωρίζει ως σημαντικούς στην δόμηση των σχέσεων των κοινωνικών φύλων και την πατριαρχία και τον καπιταλισμό (ρεύμα/υπό-ομάδα φεμινισμού)

egalitarian feminist (φεμινιστής ισότητας): δίνει έμφαση στην κοινωνία σαν σύνολο

Female Anti-Slavery Society (Γυναικεία Κοινωνία Κατά της Δουλείας): δημιουργήθηκε από τις Sarah Douglas και την Lucretia Mott το 1833

Femininity (θηλυκότητα): πολιτισμική διάσταση του Hofstede ($\neq$ Masculinity)

First-wave feminism: πρώτο κύμα φεμινισμού (19ος – 20ος αιώνας)

Gender diversity: έμφυλη ποικιλομορφία

Gender equality (ισότητα των φύλων): θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα όπου τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται με ισότητα

Gender equity (ισοτιμία των φύλων): οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές ανάγκες και ισχύ, και αυτές οι διαφορές θα πρέπει να εντοπισθούν για να εξαλειφθεί η μεταξύ τους ανισότητα. Στην έννοια αυτή περικλείεται το σκεπτικό της ίσης ή διαφορετικής μεταχείρισης, ώστε να είναι ισοδύναμη των δικαιωμάτων, υποχρεώσεων και ευκαιριών του κάθε φύλου.

Gender gap: έμφυλο χάσμα/χάσμα μεταξύ των κοινωνικών φύλων

Gender impact assessment: η στρατηγική που δημιουργήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφορικά με τις επιπτώσεις του gender mainstreaming σε κοινωνικοπολιτικό επίπεδο

Gender mainstreaming (η ένταξη της διάστασης του φύλου): στρατηγική που καλύπτει δράσεις στον πολιτικό, νομικό, επιστημονικό και οικονομικό τομέα, με εφαρμογή νομοσχεδίων και νομοθεσιών, πραγματοποίηση ερευνών και σχεδιασμών, και κατανομή πόρων.

Gender oppression (έμφυλη καταπίεση): το καθεστώς υπερίσχυσης των ανδρών επί των γυναικών στην ιδιωτική και δημόσια ζωή (= Patriarchy)

Gender pay gap: έμφυλο μισθολογικό χάσμα

Gender segregation: έμφυλος διαχωρισμός

Gender vulnerability (ευαισθησία του φύλου): αυξημένη ευαισθησία των γυναικών, την οποία προκειμένου να αντιμετωπίσουν συμπεριφέρονται με τρόπο που οι άνδρες συνάδελφοί τους δεν συμπεριφέρονται, αφιερώνοντας τον εαυτό τους περισσότερο στην δουλειά και παράγοντας νομοθετικό έργο

Gender: το κοινωνικό φύλο

Gender-Sensitive Language (μη σεξιστική γλώσσα): γλώσσα που όταν χρησιμοποιείται σε κείμενα που απευθύνονται και στα δύο φύλα, φροντίζει να είναι ισάξια ορατοί και οι άνδρες και οι γυναίκες, δίνοντας προσοχή και στο πως απεικονίζονται τα φύλα

Glass ceiling effect (φαινόμενο γυάλινης οροφής): αφορά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ιεραρχική τους ανέλιξη σε μια δουλειά λόγω διαφόρων έμφυλων διακρίσεων

Glass cliff effect (φαινόμενο γυάλινου γκρεμού): οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να πάρουν προαγωγή σε εταιρείες που βρίσκονται σε δυσμενή θέση, σε κρίση ή βρίσκονται στο χείλος της αποτυχίας

Gynocentrism (γυναικοκεντρισμός): η κοσμοθεωρία πως ο κόσμος περιστρέφεται γύρω από τις γυναίκες

Individualism (ατομικισμός): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ communitarism)

Individualism (ατομικισμός): πολιτισμική διάσταση του Hofstede ($\neq$ collectivism)

Indulgence (επιείκεια): πολιτισμική διάσταση του Hofstede ($\neq$ restraint)

Liberalism feminism (φιλελευθερισμός στον φεμινισμό): η στέρηση ίσων δικαιωμάτων στην γυναίκα στην εκπαίδευση και στον επαγγελματικό τομέα λόγω προκατάληψης, και η σεξιστική συμπεριφορά απέναντι στην γυναίκα, που συντηρεί και διαιώνίζει την κατάσταση (ρεύμα/υπό-ομάδα φεμινισμού)

Marxist feminism (Μαρξιστικός φεμινισμός): η ανισότητα των φύλων πηγάζει από τον καπιταλισμό, δηλαδή η κυριαρχία των ανδρών στις γυναίκες αποτελεί προϊόν της κυριαρχίας του κεφαλαίου στην εργασία (ρεύμα/υπό-ομάδα φεμινισμού)

Masculinity (αρσενικότητα): πολιτισμική διάσταση του Hofstede ($\neq$ femininity)

Masculinized ethos («αρρενωπό ήθος»): εκφράζει την εντύπωση πως το να έχει κανείς μια υψηλή πολιτική θέση σημαίνει πως θα αντιμετωπίζει καθημερινά συγκρούσεις ή πως το ίδιο το έργο του θα ενισχύει κάποιους στερεοτυπικά ανδρικούς στόχους, όπως η επιδίωξη δύναμης και αναγνώρισης

Misandry (μισανδρία): εχθρική στάση απέναντι στους άνδρες

Motherhood gap (το χάσμα της μητρότητας): οι γυναίκες είναι πιο πιθανόν να αναλάβουν τα παιδιά ακόμη κι αν έχουν την καριέρα τους, με αποτέλεσμα πολύ συχνά να καταλήγουν να πληρώνονται λιγότερο για να μπορούν να αφιερώσουν χρόνο στο σπίτι

Neutral (ουδετερότητα): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ affective)

Occupational segregation (επαγγελματικός διαχωρισμός): ο διαχωρισμός των επαγγεμάτων σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα

Particularism (ιδιαιτερότητα): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ universalism)

Patriarchy (πατριαρχία): το καθεστώς υπέρσχυσης των ανδρών επί των γυναικών στην ιδιωτική και δημόσια ζωή (= gender oppression)

Pink-collar professions: χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά την δεκαετία του 1970 για να αναφερθεί σε «γυναικείες» μη επαγγελματικές δουλειές γραφείου. Σύντομα άρχισε να σημαίνει εργασία που γίνεται κυρίως από γυναίκες, όπως σερβιτόρες, νοσοκόμες ή καθαρίστριες σε σπίτια

Political ambition gap (χάσμα μεταξύ των φύλων στην πολιτική φιλοδοξία): τα χαμηλότερα επίπεδα πολιτικής φιλοδοξίας των γυναικών συγκριτικά με των ανδρών

Post-feminism (μετά-φεμινισμός/τρίτο κύμα): η εποχή που ακολούθησε το δεύτερο κύμα φεμινισμού

Power Distance (απόστασης εξουσίας): πολιτισμική διάσταση του Hofstede

Power-structured relationships: σχέσεις δομημένες βάσει δύναμης (Millet, 1970)

Quid Pro Quo: όταν ένα εργασιακό όφελος τίθεται σε ένα άτομο (θύμα) υπό όρους, και το θύμα αναγκάζεται να προχωρήσει σε κάποιας μορφής σεξουαλική συμπεριφορά

Radical feminism (ριζοσπαστικός φεμινισμός): η ανισότητα των φύλων, με τους άνδρες ως ομάδα να κυριαρχούν στην ομάδα των γυναικών, και να επωφελούνται από την υποτέλεια των δευτέρων (ρεύμα/υπό-ομάδα φεμινισμού)

Restraint (εγκράτεια): πολιτισμική διάσταση του Hofstede ($\neq$ indulgence)

Role incongruity theory (θεωρία ασυμφωνίας ρόλου): Η θεωρία ασυμφωνίας ρόλου συνιστά πως πρόκληση για μια επιτυχημένη γυναικεία ηγεσία, δεν αποτελεί μόνο η υποεκπροσώπιση του φύλου στο πεδίο, αλλά και η ασυμφωνία του κοινωνικού ρόλου των γυναικών με τον ρόλο που απαιτούν μια υψηλόβαθμη θέση

Second shift (δεύτερη βάρδια): το βάρος της φροντίδας του σπιτιού και την οικογένειας πέφτει σε ένα άτομο, ακόμη κι όταν διατηρεί εργασία. Τελειώνοντας δηλαδή την «βάρδια» του στην δουλειά του, επιστρέφει σπίτι και έχει την «δεύτερη βάρδια»/φροντίδα χωρίς πληρωμή

Second-wave feminism (δεύτερο κύμα φεμινισμού): δεκαετίες 1960-1970 (εναλλακτικό όνομα «ακαδημαϊκός φεμινισμός»)

Sex: το βιολογικό φύλο

Sexual politics (σεξουαλική πολιτική): πολιτική βάσει φύλου

Social Constructionism (Κοινωνικός Κονστρουκτιβισμός): θεωρία σύμφωνα με την οποία τα περισσότερα από τα οποία θεωρούμε δεδομένα ως «πραγματικά», κατασκευάστηκαν από τους ανθρώπους, και απέκτησαν την «γνησιότητα» τους επειδή μεταλαμπαδεύονταν από το ένα άτομο στο άλλο ως «δεδομένα».

Socialist feminist (σοσιαλιστικός φεμινισμός): η ισότητα είναι ο στόχος, και μέσω αλλαγών σε βασικές κοινωνικές δομές, η τάξη, το φύλο, η σεξουαλικότητα και η φυλή δεν θα αποτελούν εμπόδια για ίση κατανομή πόρων (ρεύμα/υπό-ομάδα φεμινισμού)

Socialization (κοινωνικοποίηση): μέσω αυτής μαθαίνονται στην ομάδα οι ρόλοι, οι κανόνες και οι κοινωνικές θέσεις

Specific (ειδικό): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ diffuse)

Stereotype (στερεότυπο): υπέρ-γενικεύσεις που αποτελούν προκατασκευασμένες πεποιθήσεις σχετικά με ορισμένα χαρακτηριστικά μελών μίας ομάδας, οι οποίες επεκτείνονται και στα υπόλοιπα

Suffrage: το δικαίωμα ψήφου

Symbolic representation (συμβολική εκπροσώπηση των γυναικών): τα συναισθηματικά ερείσματα που συνδέονται με το κατά πόσο οι ψηφοφόροι θεωρούν πως το άτομο που εξέλεξαν μπορεί να υποστηρίξει τα ενδιαφέροντα τους

Token theory (η «αριθμητική» θεωρία): η θεωρία token εξηγεί τις επαγγελματικές εμπειρίες μετά την προαγωγή και την συμπεριφορική ανταπόκριση (behavioral response) των γυναικών σε αυτές τις εμπειρίες, υπό αριθμητικό πρίσμα.

Transactional leadership (συναλλακτικό στυλ ηγεσίας): ο ηγέτης δημιουργεί συναλλακτικές σχέσεις με τους υποδεέστερους του, κερδίζοντας την αρέσκεια τους. Αυτοί οι ηγέτες επιβραβεύουν ή διορθώνουν τους συνεργάτες τους αναλόγως την απόδοσή τους

Transformational/transformational leadership (μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας): ο ηγέτης θέτει τον εαυτό του ως πρότυπο (role model) με το να κατακτά την εμπιστοσύνη των ακολούθων, ή πιο συγκεκριμένα των ψηφοφόρων στην πολιτική (=charismatic leadership)

Unadjusted gender pay gap (unadjusted GPG): μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα

Uncertainty avoidance (αποφυγή αβεβαιότητας): πολιτισμική διάσταση του Hofstede

Universalism (παγκοσμιότητα): πολιτισμική διάσταση των Trompenaars και Hampden-Turner ($\neq$ particularism)

White-collar professions: ανδροκρατούμενα επαγγέλματα γραφείου και διοικητικής φύσης

Women empowerment (χειραφέτηση των γυναικών): πως οι γυναίκες παίρνουν τον έλεγχο της ζωής τους, χτίζουν την αυτοπεποίθησή τους, διευρύνουν τις επιλογές που έχουν στη ζωή τους, και αποκτούν πρόσβαση και έλεγχο σε πόρους, αλλάζοντας τις καταστάσεις που ευνοούν την διάκριση και ανισότητα βάσει φύλου

Women's Liberation Movement (Κίνημα Απελευθέρωσης των γυναικών): έδρασε κατά το δεύτερο κύμα φεμινισμού

Women's Social and Political Union (WSPU) (Κοινωνική και Πολιτική Ένωση Γυναικών): Ιδρύθηκε από την Emmeline Pankhurst και τις κόρες της και συνδέθηκε με τον αγώνα για το δικαίωμα ψήφου

Παραρτήματα:

Παράρτημα 1: Περιεχόμενα Πινάκων και Γραφημάτων

Περιεχόμενα Πινάκων:

Πίνακας 1: Πίνακας Συμβόλων – Ακρωνυμίων – Συντομογραφιών	iv
Πίνακας 2: Αιτίες επαγγελματικού διαχωρισμού.....	30
Πίνακας 3: Συμμετοχή στην Χάρτα	43

Περιεχόμενα Γραφημάτων:

Γράφημα 1: Πολιτισμικές διαστάσεις Trompenaars και Hampden-Turner	45
Γράφημα 2: Πολιτισμικές διαστάσεις Hofstede.....	46
Γράφημα 3: Ποσοστό συχνότητας αλληλεπίδρασης με οικογένεια και οικείους	49
Γράφημα 4: Επαγγελματικό χάσμα μεταξύ των φύλων (Eurostat).....	50
Γράφημα 5: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (Eurostat).....	51
Γράφημα 6: Ποσοστό κατάληψης υψηλόβαθμων επαγγελματικών θέσεων από γυναίκες (Eurostat).....	52
Γράφημα 7: Ποσοστό κατάληψης κοινοβουλευτικών θέσεων από γυναίκες (Eurostat)	55
Γράφημα 8: Ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα ανά φύλο.....	62
Γράφημα 9: Ερώτηση 1.1: Οπτική Πολιτικών κομμάτων – Σύγκριση χωρών	64
Γράφημα 10 Ερώτηση 1.1: Οπτική Πολιτικών κομμάτων – Ποσοστά ανά χώρα	65
Γράφημα 11 Ερώτηση 1.2: Οπτική ψηφοφόρων – Σύγκριση χωρών	66
Γράφημα 12 Ερώτηση 1.2: Οπτική ψηφοφόρων – Ποσοστά ανά χώρα.....	66
Γράφημα 13 Ερώτηση 1.3: Άποψη για τις γυναίκες σε θέσεις ισχύος – Σύγκριση χωρών	67
Γράφημα 14 Ερώτηση 1.3: Άποψη για τις γυναίκες σε θέσεις ισχύος – Ποσοστά ανά χώρα	68
Γράφημα 15 Ερώτηση 1.4: Δυνατότητα γυναίκας να γίνει Πλανητάρχης – Σύγκριση χωρών ..	68
Γράφημα 16 Ερώτηση 1.4: Δυνατότητα γυναίκας να γίνει Πλανητάρχης – Ποσοστά ανά χώρα	69
Γράφημα 17 Ερώτηση 2.1: Ίση οικονομική ανάπτυξη μεταξύ φύλων – Σύγκριση χωρών	70
Γράφημα 18 Ερώτηση 2.1: Ίση οικονομική ανάπτυξη μεταξύ φύλων – Ποσοστά ανά χώρα ...	71
Γράφημα 19 Ερώτηση 2.2: Ίση επαγγελματική ανέλιξη μεταξύ φύλων – Σύγκριση χωρών ...	71
Γράφημα 20 Ερώτηση 2.2: Ίση επαγγελματική ανέλιξη μεταξύ φύλων – Ποσοστά ανά χώρα	72
Γράφημα 21 Ερώτηση 2.3: Υπάρχει επιλογή μεταξύ καριέρας και οικογένειας; – Σύγκριση χωρών.....	73
Γράφημα 22 Ερώτηση 2.3: Υπάρχει επιλογή μεταξύ καριέρας και οικογένειας; – Ποσοστά ανά χώρα	73
Γράφημα 23 Ερώτηση 2.4: Προκλήσεις για τις γυναίκες στο επαγγελματικό τις περιβάλλον– Σύγκριση χωρών	75
Γράφημα 24 Ερώτηση 2.4: Προκλήσεις για τις γυναίκες στο επαγγελματικό τις περιβάλλον– Ποσοστά ανά χώρα	76
Γράφημα 25 Ερώτηση 3.1: Ο ρόλος του φεμινισμού τον 21 ^ο αιώνα – Σύγκριση χωρών.....	77
Γράφημα 26 Ερώτηση 3.1: Ο ρόλος του φεμινισμού τον 21 ^ο αιώνα – Ποσοστά ανά χώρα.....	78
Γράφημα 27 Ερώτηση 3.2: Είναι ο φεμινισμός περισσότερο μόδα παρά ιδεολογία; – Σύγκριση χωρών.....	79
Γράφημα 28 Ερώτηση 3.2: Είναι ο φεμινισμός περισσότερο μόδα παρά ιδεολογία; – Ποσοστά ανά χώρα	79
Γράφημα 29 Ερώτηση 3.3: Εξακολουθεί η πατριαρχία να υπάρχει ακόμη και σήμερα; – Σύγκριση χωρών	80

Γράφημα 30 Ερώτηση 3.3: Εξακολουθεί η πατριαρχία να υπάρχει ακόμη και σήμερα; – Ποσοστά ανά χώρα	81
Γράφημα 31 Ερωτήσεις 3.4 και 3.5: Οι γυναίκες είναι υπό «ανδρική κυριαρχία» ή θυματοποιούνται οι τις ανά περίπτωση; – Σύγκριση χωρών	82
Γράφημα 32 Ερωτήσεις 3.4 και 3.5: Οι γυναίκες είναι υπό «ανδρική κυριαρχία» ή θυματοποιούνται οι τις ανά περίπτωση; – Ποσοστά ανά χώρα.....	82
Γράφημα 33 Ερώτηση 4.1: Οι γυναίκες ευνοούνται λόγω του φύλου τις; – Σύγκριση χωρών ..	83
Γράφημα 34 Ερώτηση 4.1: Οι γυναίκες ευνοούνται λόγω του φύλου τις; – Ποσοστά ανά χώρα	84
Γράφημα 35 Ερώτηση 4.2: Κλίμακα ισότητας: Κοινωνική Ζωή – Σύγκριση χωρών	85
Γράφημα 36 Ερώτηση 4.2: Κλίμακα ισότητας: Κοινωνική Ζωή – Ποσοστά ανά χώρα.....	85
Γράφημα 37 Ερώτηση 4.3: Κλίμακα ισότητας: Πολιτική – Σύγκριση χωρών	86
Γράφημα 38 Ερώτηση 4.3: Κλίμακα ισότητας: Πολιτική – Ποσοστά ανά χώρα	87
Γράφημα 39 Ερώτηση 4.4: Κλίμακα ισότητας: Καριέρα – Σύγκριση χωρών	87
Γράφημα 40 Ερώτηση 4.4: Κλίμακα ισότητας: Καριέρα – Ποσοστά ανά χώρα.....	88
Γράφημα 41 Ερώτηση 4.5: Δράσεις για επίτευξη ισότητας – Σύγκριση χωρών	89
Γράφημα 42 Ερώτηση 4.5: Δράσεις για επίτευξη ισότητας – Ποσοστά ανά χώρα	91
Γράφημα 43: Σύγκριση Μάλτας με τις χώρες που εξετάσαμε στην έρευνα (Eurostat)	95
Γράφημα 44: Πολιτισμικές διαστάσεις Hofstede (συμπεριλαμβανομένης Μάλτας).....	96
Γράφημα 45: Σύγκριση Τουρκίας με τις χώρες που εξετάσαμε στην έρευνα (Eurostat).....	97
Γράφημα 46: Πολιτισμικές διαστάσεις Hofstede (συμπεριλαμβανομένης Τουρκίας)	97

Women Today: An intercultural approach in politics, feminism and work industry

The following questionnaire "Women Today: An intercultural approach in politics, feminism and work industry" is addressed to a multicultural audience in order to gather different opinions on the above topic. The questionnaire prepared by postgraduate student Katia Papadimitriou, constitutes the final paper for her master's degree on "Politics, Language and Intercultural Communication" at the Ionian University.

For the results of the questionnaire to be valid, we kindly request you to answer the questions below honestly. There are no right or wrong answers.

The survey will be completed anonymously. The resulting data will be treated confidentially, used for research purposes only, and will not be shared with third parties.

The estimated time to fill in the questionnaire will be less than 10 minutes.

1. Please tick your age group:

- ☐ 18-24
- ☐ 25-34
- ☐ 35-49
- ☐ 50-64
- ☐ 65+

2. Please tick your gender:

- ☐ Male
- ☐ Female
- ☐ Other

3. Please tick your education level:

- ☐ Less than a high school diploma
- ☐ High school diploma
- ☐ Vocational High School diploma
- ☐ College student
- ☐ Bachelor's degree
- ☐ Master's degree
- ☐ Doctoral degree

4. Please tick your country of origin:

- ☐ Greece
- ☐ France

- ☐ Italy
- ☐ United Kingdom
- ☐ USA
- ☐ Russia
- ☐ Turkey
- ☐ Croatia
- ☐ Spain
- ☐ Germany
- ☐ Netherlands
- ☐ Ukraine
- ☐ Canada
- ☐ Australia
- ☐ Cyprus
- ☐ Albania
- ☐ Poland
- ☐ Sweden
- ☐ Serbia
- ☐ Bulgaria
- ☐ Hungary
- ☐ Slovakia
- ☐ Slovenia
- Other: _____

5. Political parties' view: Do you believe women have less opportunities to participate in politics than men? Does their gender affect their political career, because men are more trusted by political parties? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

6. Voter's view: Do you believe that voting is affected by gender, and as result, men are more voted than women? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

7. What is your opinion regarding women in power? (p.e. Angela Merkel, Ursula von der Leyen, Christine Lagarde, Margaret Thatcher) Please tick your answer:

- ☐ They are more effective than men
- ☐ They are less effective than men
- ☐ They are equally effective with men
- ☐ Depends on the individual, political skills are not affected by gender
- ☐ No answer

8. Do you believe that a woman is capable of becoming a World Leader? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

9. What is the role of feminism in the 21st century? (You can tick more than one option)

- ☐ Ensures Gender Equality in all sectors
- ☐ Ensures Gender Equality in certain sectors
- ☐ Ensures Gender Equality in favor of women
- ☐ Does not affect gender equality nowadays
- ☐ Changes gender stereotypes
- ☐ Empowers Women over men patriarchy standards
- ☐ Changes the traditional roles of sexes
- ☐ Promotes misandry / creates sexist stereotypes over men
- ☐ Creates confusion in sociological structure
- ☐ Feminism does not have such an important role today
- ☐ No answer

Other: _____

10. Do you believe feminism in the 21st century is more of a trend, than a mindset? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

11. Do you believe patriarchy still exists today? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

12. Do you believe women regard themselves under male dominance, victimizing themselves on occasion? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

13. Do you believe women are indeed under male dominance? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

14. Do you believe women are favored in our days, because of their gender? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

15. Do you believe women have the same professional opportunities as men regarding their economic development? (p.e. wage gap) Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

16. Do you believe women have the same professional opportunities as men regarding their career progression? (p.e. the glass ceiling effect) Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

17. Do you believe that women today are still forced to choose between their career and their family (p.e. raising their children)? Please tick your answer:

- ☐ Strongly Agree
- ☐ Agree
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly disagree
- ☐ No answer

18. Which do you believe are the greatest challenges women face in their workplace? (You can tick more than one option)

- ☐ Disbelief about their leadership abilities
 - ☐ Stereotypes (e.g. women being office's housekeepers)
 - ☐ Higher stress levels due gender inequalities
 - ☐ Their appearance is judged (e.g. they do not take care of themselves enough or they do too much)
 - ☐ Fear of motherhood / having a child can affect their career progression
 - ☐ Glass ceiling effect (women cannot escalate in higher positions)
 - ☐ Wage Gap (women are not paid the same as men, for the same position)
 - ☐ Lack of mentoring from managers
 - ☐ Women are often ignored / their opinion does not count the same as men's
 - ☐ Some professions are considered "male professions" so women are presumed not adequate (e.g. police officers, firefighters, military officers, etc.)
 - ☐ Sexual harassment
 - ☐ Other types of harassment (e.g. offensive comments)
 - ☐ None of the above
 - ☐ Men face equal challenges in their workplace, the two genders do not differ
- Other: _____

19. Please rate "Social Position" in matters of gender equality in your country of origin.

(1. 100% In favor of men, 2. Equal enough in favor of men (75%), 3. Equal between two genders, 4. Equal enough in favor of women (75%), 5. 100% In favor of women, 6. No answer)

1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 ○ 6 ○

20. Please rate "Politics" in matters of gender equality in your country of origin.

(1.100% In favor of men, 2. Equal enough in favor of men (75%), 3. Equal between two genders, 4. Equal enough in favor of women (75%), 5. 100% In favor of women, 6. No answer)

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

21. Please rate "Career" in matters of gender equality in your country of origin.

(1.100% In favor of men, 2. Equal enough in favor of men (75%), 3. Equal between two genders, 4. Equal enough in favor of women (75%), 5. 100% In favor of women, 6. No answer)

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

22. What do you believe could be done to achieve a higher equality rate between men and women? (You can tick more than one option)

- ☐ The media should help raise awareness regarding this issue
 - ☐ More internet campaigns can help inform people
 - ☐ More women organizations can be created
 - ☐ Women should support each other more in order to achieve their goals
 - ☐ People should go out in the streets to draw attention on the matter
 - ☐ Legislative system should be revised and updated / Add new laws protecting women
 - ☐ Education should be more gender sensitive / should not promote gender stereotypical “traditional” roles
 - ☐ More researches should be done addressing the matter of equality in all sectors
 - ☐ Women should be evaluated the same as men in career matters (career progression and economic development)
 - ☐ More women should be elected in politics
 - ☐ There is nothing else to be done, the equality rate between genders is fair enough
 - ☐ I do not believe that gender equality can be achieved 100%, even if more actions will be done
- Other: _____

Κωδικός QR ερωτηματολογίου:

