

2017

bö Ÿ¹ µ¹ ´¹º ìÄµÁµÂ ÁÅ,¼-Ãµ¹Â Àµ
 bö¹ÃìÄ.Ä±Â³Å½±¹ºÎ½º±¹±½´ÁÎ½
 bö´.¼ìÃ¹É½´¹¿¹º®ÃµÉ½ÅÀìÄ¿
 böÄÉ½¬Á,ÁÉ½²¹&²³Ä¿ÅÇ¬Á
 bö,µ¼µ»¹É´Î½´¹º±¹É¼¬ÄÉ½Ä.Â
 bö•ÅÁÉÀ±Êº®Â^½ÉÃ.Â

bö ±½Ä¶µ»¹¿Å´¬º., œ±Á¬±

bö Á³Á±¼¼±".¼ìÃ¹±Â"¹¿¬º.Ã.Â, £Ç¿»®Ÿ¹º¿½¿¼¹ºÎ½•À¹ÃÄ.¼Î½º±¹"¹¿¬º.

bö ±½µÀ¹ÃÃ®¼¹¿•µ¬À¿»¹Â¬Æ¿Å

<http://hdl.handle.net/11728/10831>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

**ΟΙ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΠΕΡΙ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ
ΕΝΤΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΝ ΥΠΟ ΤΟ
ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 21 & 23 ΤΟΥ
ΧΑΡΤΗ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη Δημόσια Διοίκηση (ΜΡΑ)
της ΜΑΡΙΑΣ ΠΑΝΤΖΕΛΙΟΥΔΑΚΗ**

ΠΑΦΟΣ 2017

Περιεχόμενα

Περίληψη	σελ. 3
Εισαγωγή	σελ. 4
Δημόσια Διοίκηση	σελ. 6
Ευρωπαϊκή Ένωση & κοινό νομοθετικό πλαίσιο	σελ. 8
Ο κεντρικός ρόλος του άρθρου 157 της συνθήκης της Λισαβόνας στην ισότητα	σελ. 9
Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Solemn proclamation, 2000/C)	σελ. 12
Η πολύπλοκη πραγματικότητα των φύλων	σελ. 13
Παγκόσμια κρίση και δημόσιος τομέας	σελ. 17
Αντικείμενο και σκοπός	σελ. 22
Ερευνητικό μέρος	σελ. 24
Αποτελέσματα και συζήτηση	σελ. 25
Βιβλιογραφικές αναφορές	σελ. 33
Παράρτημα - Αντιπροσωπευτικά ερωτηματολόγια	σελ. 37

Περίληψη

Η παρούσα εργασία αποτελείται από τρία μέρη. Στο εισαγωγικό μέρος, γίνεται μια εκ βαθέων ανάλυση της Δημόσιας Διοίκησης, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του κοινού νομοθετικού πλαισίου που μας διέπει, του ισχύοντος Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με επίκεντρο τα άρθρα 21 & 23 περί της ισότητας των φύλων. Εξετάζεται η πολύπλοκη πραγματικότητα των φύλων που επικρατεί σήμερα παγκοσμίως η νέα παγκόσμια οικονομική κρίση, και πως αυτή επηρεάζει τον δημόσιο τομέα υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων. Στο δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας λαμβάνει χώρα η ανάπτυξη του ερευνητικού πλαισίου που θα κινηθούμε για την μελέτη της κατάστασης στο σήμερα της Ελλάδας για το δημόσιο, και παρουσίαση του πρωτότυπου ερωτηματολογίου που διαμοιράσθηκε προς συμπλήρωση σε φορείς της δημόσιας διοίκησης της Θεσσαλονίκης. Στο τρίτο και τελευταίο μέρος της εργασίας γίνεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων και εξαγωγή συμπερασμάτων για το ρόλο της γυναίκας και αν η ισότητα έχει γίνει πράξη.

Εισαγωγή

Μεγάλες κοινωνικές αλλαγές έχουν συμβεί στη μεταπολεμική Ελλάδα όσον αφορά τις σχέσεις των φύλων και της ισότητας αυτών, με την επίσημη θέση των γυναικών να αντανakλά τον αντίκτυπο των δυνάμεων εκμοντερνισμού για την εκ του νόμου ισότητα. Ωστόσο αυτές οι αλλαγές δεν υπονοούν υποχρεωτικά αλλαγή των διαπροσωπικών σχέσεων όπως ο τρόπος συμπεριφοράς, οι αξίες και ο υπαρκτός ιδεολογικός ρόλος. Καθώς αυτά καθορίζουν και τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Με την πτώση της χούντας των Συνταγματαρχών το 1974 δημιουργήθηκε ένα κλίμα πολιτικής ευφορίας και μια επιθυμία για πολιτική εξέλιξη. Η ρητορική για τη Δημοκρατία, την ελευθερία και κοινωνική αλλαγή παρείσφρησε στον πολιτικό λόγο της περιόδου. Κατά συνέπεια εντός αυτού του πλαισίου αναδύθηκαν γυναικείες οργανώσεις, ως παραρτήματα της πολιτικής αριστεράς κυρίως,¹ ασπασζόμενες στόχους που βρίσκονταν σε αρμονία με το γενικό πολιτικό λόγο εκείνης της εποχής (Kyriazis, 1995). Σαν αποτέλεσμα το θέμα της ισότητας των φύλων θεωρήθηκε δημοφιλές από τα πολιτικά κόμματα και ενσωματώθηκε στην ατζέντα τους. Από τη στιγμή που η Δημοκρατική αλλαγή έφερε την κατάργηση των αδικιών όλων των κοινωνικών ομάδων, αυτό δεν θα μπορούσε να αποτελεί εξαίρεση για την ισότητα των φύλων.

Από την πλευρά των γυναικών, κάποιος μπορεί να υποθέσει ότι η ύπαρξη αυτών των οργανώσεων προσέφερε ένα μηχανισμό πολιτικής συμμετοχής σ' αυτές, ενώ παράλληλα η διατήρηση του διαχωρισμού των φύλων στην πολιτική σκηνή ήταν απαραίλακτη. Αποδεικνύοντας ότι ο στόχος όλων των γυναικείων οργανώσεων δεν ήταν μόνο η συμμετοχή τους σ' αυτές, προσφέροντάς τες ένα δίαυλο πολιτικής έκφρασης σ' ένα σύστημα που δεν παραβίαζε την πολιτική επικράτεια των ανδρών.

Είναι σημαντικό όμως να κατανοήσουμε ότι οι όποιες μακρό αλλαγές στόχευαν στην βελτίωση της αντικειμενικής θέσης των γυναικών έναντι των νόμων του κράτους ώστε να θεωρούνται ίσες. Ανάλογες προσπάθειες για την αλλαγή της συμπεριφοράς του ανάλογου ρόλου των γυναικών σε διαπροσωπικό επίπεδο δεν έτυχαν παρόμοιου ενθουσιασμού (Gelb, Lief Palley, & Ellis, 1983; Lovenduski,

¹ Σημαινουσα εξαίρεση αυτών των οργανώσεων αποτελεί ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας που είναι ανεξάρτητος από πολιτικά κόμματα, και κατέχει δυνατή φωνή στα θέματα γυναικών εντός Ελλάδος

1986). Συνεπώς, τα αυτόνομα κινήματα των γυναικών που ασχολούνταν με θέματα ισότητας των φύλων, στα πλαίσια της οικογένειας και του εργασιακού χώρου, εκπροσώπησης στα μέσα μαζικής ενημέρωσης (ΜΜΕ), σεξουαλικότητας και πορνογραφίας, δεν είχαν μεγάλη απήχηση στην Ελλάδα (Varikas, 1985). Η έλλειψη γενικής υποστήριξης του κινήματος αντικατοπτρίστηκε στην ελάχιστη κάλυψη αυτού από τα ΜΜΕ στα όποια ζητήματα έθετε. Η σποραδική προσοχή που λάμβανε πολλές φορές γινόταν με τρόπο γελιοποίησης και παρουσιάζοντας ως εξτρεμίστριες τις γυναίκες που συμμετείχαν. Με άλλα λόγια, αν και επίσημα η ισότητα των φύλων δεν μπορούσε να παραβλεφθεί στην μεταπολιτευτική Ελλάδα όταν στόχος ήταν η κοινωνική αλλαγή, οι όποιες προσπάθειες έτυχαν σθεναρής αντίστασης για να μην αλλάξουν. Παρόλη τη σημαντική πρόοδο προς την επίτευξη του στόχου περί ισότητας, τα μακρό δεδομένα όπως οι παραδόσεις για τον ρόλο των ανδρών και γυναικών έδειξαν ότι ήταν καλά εδραιωμένες και γι' αυτό παρέμειναν.

Κάνοντας πρόδηλο ότι σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα έγιναν ουσιαστικές νομοθετικές αλλαγές που καθιέρωναν την εκ του νόμου ισότητα των φύλων. Ασχέτου αν αυτές οι αλλαγές μεταφράστηκαν άμεσα σε μεγαλύτερη ισότητα στην εργασία ή όχι.

Βάση της εργατικής νομοθεσίας, η ισότητα των φύλων στην Ελλάδα είναι υπαρκτή, αλλά το ερώτημα είναι αν αυτό γίνεται πράξη επί του πρακτέου. Θα ήταν λογικό ενόψει μιας οικονομικής ανάπτυξης, σε μοντέλα ελεύθερης αγοράς που βασίζονται στην προσφορά και ζήτηση, να ευνοούνταν η εξάλειψη πρακτικών διάκρισης έναντι των γυναικών στην εργασία (Goldin, 1985). Συγκεκριμένα, όσο πιο μορφωμένες είναι οι γυναίκες τόσο πιο ικανές είναι να ανταγωνισθούν του άνδρες στην αγορά εργασίας, προσφέροντας επιπρόσθετα κίνητρα προσωπικής καταξίωσης και παραμονής τους στην εργασία πέραν του οικονομικού οφέλους. Συνεπακόλουθα, η αύξηση του αριθμού των μορφωμένων γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας θα αναπροσαρμόσει τους κοινωνικούς κανόνες στις νέες απαιτήσεις. Αναπόφευκτα, θα υπάρξει προσαρμογή και των εργοδοτών απέναντι στις γυναίκες, οι οποίοι βασίζονταν σε ξεπερασμένες απόψεις ότι η σύνδεσή τους με το εργατικό δυναμικό θα διαλυθεί σταδιακά με την πάροδο των χρόνων (England, Farkas, Kilbourne, & Dou, 1988).

Στον **Πίνακα 1** που ακολουθεί, δίνεται η ανάλυση διαχωρισμού των φύλων σύμφωνα με το μορφωτικό τους επίπεδο, βάση των στοιχείων εργατικού δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής για το τρίτο τρίμηνο του 2017.² Παλαιότερες αναλύσεις μπορούν να βρεθούν σε βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις όπως αυτή του (Κυριαζής, 1995).

Πίνακας 1: Επίπεδα μόρφωσης ανδρών και γυναικών στην Ελληνική επικράτεια βάση των στοιχείων την ΕΛΣΤΑΤ για το τρίτο τρίμηνο του 2017 ²

Μορφωτικό Επίπεδο	% ποσοστά Ανδρών			% ποσοστά Γυναικών		
	Ηλικιακή ομάδα			Ηλικιακή ομάδα		
	25-29	30-44	>45	25-29	30-44	>45
Κατέχουν Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό δίπλωμα	1,6	5,0	2,0	3,1	5,4	1,1
Έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	28,0	24,9	19,9	40,5	33,6	15,1
Έχουν τεχνολογική επαγγελματική εκπαίδευση	10,2	11,0	5,0	13,4	12,9	4,5
Έχουν απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	35,8	38,3	27,6	22,0	31,8	24,6

Δημόσια διοίκηση

Στατιστικά 3/100 κατοίκους, και 24/100 εργαζομένους σε μη παραγωγικούς τομείς των ανεπτυγμένων χωρών είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Στο σύνολο, οι δημόσιοι υπάλληλοι διαδραματίζουν το σημαντικότερο ρόλο στην ανάπτυξη απ' όποια άλλη κοινωνική ομάδα. Αυτό συμβαίνει διότι:

² Όπως αυτό προσπελάστηκε ηλεκτρονικά <https://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO01/-> στις 29/12/2017

- ως εργατικό δυναμικό έχουν επιφορτιστεί με το σημαντικό έργο καθορισμού της δημόσιας πολιτικής ατζέντας και στη διαμόρφωση της πολιτικής,
- ως εργατικό δυναμικό αποτελούν αυτούς που καλούνται να εφαρμόσουν τις όποιες πολιτικές αποφάσεις, είτε άμεσα όπως στους τομείς της ασφάλειας, προστασίας της δικαιοσύνης, της εκπαίδευσης, της υγείας ή έμμεσα στην εφαρμογή των παραγωγικών πολιτικών του κράτους μεταξύ της πολιτικής ηγεσίας και κρατικών εταιριών,
- ως εργατικό δυναμικό πρέπει να εποπτεύουν και να παρακολουθούν τη συμμόρφωση των μη κυβερνητικών οργανώσεων με τις εκάστοτε κυβερνητικές πολιτικές κατανομητικής, αναδιανεμητικής και ρυθμιστικής δράσης.

Ορισμός του δημοσίου

Υπάρχουν πολυάριθμοι ορισμοί για το τι ονομάζουμε δημόσιο, εξηγώντας εν μέρει την έλλειψη αξιόπιστων συγκριτικών στοιχείων μεταξύ των κρατών γι' αυτό. Στις περισσότερες χώρες το δημόσιο προσδιορίζεται νομοθετικά αποδίδοντας τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων ή των οργανισμών ή και τα δύο μαζί. Σε ελάχιστες χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, το δημόσιο δεν προσδιορίζεται δια νόμου. Αντίθετα, ο ρόλος και η λειτουργία του καθορίζεται σε ένα πιο πραγματιστικό πλαίσιο. Ο νομοθετικός ορισμός των δημοσίων λειτουργιών επίσης ποικίλει από χώρα σε χώρα. Για τις περισσότερες όμως ένα ειδικό σύστημα τις ξεχωρίζει από το γενικό εργατικό δίκαιο. Σε μερικές χώρες όμως, συμπεριλαμβανομένων αυτών της Ανατολικής Ευρώπης, το γενικό εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται αδιακρίτως σε όλους τους εργαζόμενους (Ozgediz & Sachdeva, 1983).

Η μικτή επιτροπή του διεθνούς γραφείου για την εργασία (International Labour Office, ILO) για τον δημόσιο τομέα παίρνει τον όρο «δημόσια υπηρεσία» ως αναφορά στους υπαλλήλους που απασχολούνται σε φορείς υπό δημόσια διοίκηση (Ozgediz & Sachdeva, 1983). Αυτός ο ορισμός είναι ο πιο συνήθεις βιβλιογραφικά, αλλά υπάρχουν και περιπτώσεις όπου οι Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (ΔΕΚΟ) δεν θεωρούνται μέρος του δημοσίου (Shirley, 1983).

Δημόσια διοίκηση

Ωστόσο, μολονότι τα έξοδα της δημόσιας διοίκησης κυμαίνονται στο 10% στις περισσότερες χώρες, ο ρόλος των δημόσιων υπηρεσιών στη διαμόρφωση/εφαρμογή των πολιτικών είναι υψηλός. Αυτό υπονοεί ότι η μη επαρκής διαχείριση των δημόσιων υπηρεσιών μεγαλώνει το κόστος, όπου ακόμη και οριακές βελτιώσεις αυτής μπορούν να έχουν πολύ θετικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη. Κατά συνέπεια για την καλύτερη διαχείριση του δημοσίου τομέα πρέπει να πληρούνται τρεις προϋποθέσεις:

1. πρέπει να αφαιρούνται τα όποια διαρθρωτικά εμπόδια,
2. βελτίωση της ποιότητας και κατανομής των ανθρώπινων, οικονομικών, πληροφοριακών και φυσικών πόρων,
3. και ο αναπροσανατολισμός των παραπάνω στην επίτευξη στόχων.

Επομένως, η διαδικασία εγκαθίδρυσης ενός αποδοτικού και διαφανούς δημοσίου, προσωποκεντρικό υπέρ του πολίτη, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει γίνει προτεραιότητα με μεταρρυθμίσεις στον τρόπο διαχείρισης αυτού & των ατόμων που επιλέγονται σε διοικητικές θέσεις.

Ευρωπαϊκή ένωση & κοινό νομοθετικό πλαίσιο

Ωστόσο η προσάρτηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) επιτέλεσε, έστω νομικά, στον εξευρωπαϊσμό της Ελλάδας, κατέχοντας ένα ρόλο βοηθητικό και συνάμα πολύπλοκο. Αυτή η δυναμική έχει δύο οπτικές, μία του συντονισμού σε επίπεδο ΕΕ που θα μπορούσε να ασκήσει κάποια επιρροή/ώθηση στις προσπάθειες των ελληνικών μεταρρυθμίσεων και μία ακριβώς αντίθετη καθώς με τις όποιες αλλαγές δεν επέρχεται το επιθυμητό αποτέλεσμα (Andreou & Koutsiaras, 2002). Από την άλλη πλευρά όμως η συμμετοχή στην ΕΕ είχε την επίδραση της υιοθέτησης του κοινού νομοθετικού πλαισίου σε πολλά θέματα κοινωνικής πολιτικής, δημόσιας διοίκησης και όχι μόνο (Guillén & Matsaganis, 2000).

Ο κεντρικός ρόλος του άρθρου 157 της συνθήκης της Λισαβόνας στην ισότητα

Οποιαδήποτε συζήτηση επί της ισότητας των φύλων στην νομοθεσία της ΕΕ δεν μπορεί να μη ξεκινήσει αναφερόμενη στο άρθρο 157 της συνθήκης της Λισαβόνας (πρώην άρθρα 119 EEC, 141 EC), που εισήγαγε την ισότιμη αμοιβή των ανδρών και γυναικών στην εργασία. Τα αυθεντικά κείμενα του πρώην άρθρου 119 EEC, που υιοθετήθηκε το 1957, δήλωνε ότι:

1. Κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να εξασφαλίσει και στη συνέχεια να διατηρήσει την εφαρμογή της αρχής σύμφωνα με την οποία οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, «αμοιβή» σημαίνει το συνηθισμένο βασικό αντιμίσθιο, τόσο σε χρήματα όσο και σε είδος, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα σε σχέση με την εργασία του από τον εκάστοτε εργοδότη του.

Η ισότιμη αμοιβή χωρίς διακρίσεις βασιζόμενες στο φύλο σημαίνει ότι:

- η αμοιβή για την ίδια εργασία με το κομμάτι πρέπει να υπολογίζετε βάση της ίδιας μονάδας μέτρησης, και
- η αμοιβή για εργασία που μετράτε με το χρόνο πρέπει να είναι ίδια για το ίδιο είδος εργασίας.

Το υπόβαθρο αυτής της πρόβλεψης είχε προ πολλού θιχτεί πιο πάνω, στο εδάφιο 2 του εν λόγω άρθρου, όντας σημαντικό βάση του Δικαστηρίου της ΕΕ (CJEU or CURIA)³ και άμεσα εκτελεστέο. Επιπλέον, είναι σημαντικό ότι όλη η υιοθετημένη νομοθεσία από το νομοθέτη της ΕΕ πρέπει να βρίσκεται σε συμφωνία με την παρούσα συνθήκη, καθότι υπάρχει ιεραρχική σχέση μεταξύ αυτή και του παράγωγου δικαίου. Υπάρχουν ωστόσο, σημαντικά χαρακτηριστικά που πρέπει να τύχουν επισήμανσης.

³ <https://curia.europa.eu/>

Ποιος είναι εργαζόμενος βάση του άρθρου 157;

Η έννοια του εργαζόμενου εμπεριέχει την ερμηνεία της κοινοτικής νομοθεσίας και δεν μπορεί να μεταφράζεται πιο περιοριστικά από τις εθνικές νομοθεσίες. Επομένως, εργαζόμενος είναι ένα άτομο που για συγκεκριμένη χρονική περίοδο παρέχει τις υπηρεσίες του για και υπό τις οδηγίες άλλου ατόμου σε αντάλλαγμα του οποίου αυτός ή αυτή λαμβάνει αποζημίωση.⁴ Η έννοια του εργάτη δεν περιλαμβάνει ανεξάρτητους παρόχους υπηρεσιών οι οποίοι δεν υπάγονται σε σχέση με το άτομο που λαμβάνει τις υπηρεσίες τους. Αλλά όταν ένα άτομο μπορεί να θεωρηθεί εργάτης με την έννοια του άρθρου 157, η φύση της νομικής σχέσης αυτού ή αυτής με το άλλο άτομο στην εργασία δεν έχει σημασία κατά την εφαρμογή του άρθρου.

Αυτό μπορεί να υπονοεί μεταξύ άλλων ότι, ακόμη και αν ένα άτομο θεωρείται ότι αυτό-απασχολείται υπό τον εθνικό νόμο, το άρθρο 157 πρέπει παρ' όλα αυτά να εφαρμοστεί.⁵

Τι λογίζεται ως αμοιβή;

Σύμφωνα με την εκτεταμένη και μερικές φορές ανατρεπτική νομοθετική άποψη του Δικαστηρίου της ΕΕ επί του θέματος, η αμοιβή περιλαμβάνει όχι μόνο τα βασικά αλλά και συμπληρώματα υπερωριών,⁶ ειδικά επιδόματα που δίνονται από τον εργοδότη,⁷ εγκαταστάσεις που προσφέρονται για ταξίδια,⁸ αποζημίωση για τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και των εγκαταστάσεων κατάρτισης,⁹ καταβολή αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης¹⁰ και επαγγελματικές συντάξεις.¹¹ Συγκεκριμένα, η επέκταση του άρθρου 157 στις επαγγελματικές συντάξεις υπήρξε πολύ σημαντική.

⁴ Υπόθεση C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, [1986] ECR 2121 (*Lawrie-Blum*). Αυτή αφορούσε την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων, αλλά στην υπόθεση C-317/93 *Inge Nolte v Landesversicherungsanstalt Hannover* [1995] ECR I-04625 (*Nolte*) και C-444/93 *Ursula Megner and Hildegard Scheffel v Innungskrankenkasse Vorderpfalz, now Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz* [1995] ECR I-04741 (*Megner*) το Δικαστήριο της ΕΕ διευκρίνισε ότι ο ίδιος ορισμός ισχύει και στο πεδίο διάκρισης των φύλων.

⁵ Υπόθεση C-256/01 *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment* [2004] ECR I-873 (*Allonby*).

⁶ Υπόθεση C-300/06 *Ursula Voß v Land Berlin* [2007] ECR 2007, I-10573 (*Voß*).

⁷ Υπόθεση C-333/97 *Susanne Lewen v Lothar Denda* [1999] ECR 7243 (*Lewen*).

⁸ Υπόθεση C-12/81 *Eileen Garland v British Rail Engineering Limited* [1982] ECR 359 (*Garland*).

⁹ Υπόθεση C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötzel* [1992] ECR I-3589 (*Bötzel*).

¹⁰ Υπόθεση C-33/89 *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] ECR I-2591 (*Kowalska*).

¹¹ Υποθέσεις C-170/84 *Bilka – Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607 (*Bilka*) και C-262/88 *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889 (*Barber*).

Στην υπόθεση *Defrenne I*¹² το Δικαστήριο έπρεπε να εξετάσει τη σχέση μεταξύ της έννοιας της αμοιβής του άρθρου 157 και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Η απόφαση του Δικαστηρίου της ΕΕ ήταν ότι παρόλο που η μορφή των παροχών κοινωνικής ασφάλισης δεν είναι ξένη προς την έννοια της αμοιβής, η έννοια αυτή δεν περιλαμβάνει τα συστήματα ή τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως τις συντάξεις λόγω συμπληρώσεως συντάξιμου χρόνου, οι οποίες διέπονται άμεσα από νομοθεσία χωρίς κανένα στοιχείο συμφωνίας εντός της επιχειρήσεως ή του επαγγελματικού κλάδου και εφαρμόζονται υποχρεωτικά σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων. Τα συστήματα αυτά εξασφαλίζουν ορισμένα οφέλη για τους εργαζομένους, οι οποίοι δεν εμπίπτουν τόσο στην εργασιακή σχέση, αλλά στο θέμα της γενικής κοινωνικής πολιτικής. Όπως θα δούμε παρακάτω, αυτή η διάκριση μεταξύ των υποχρεωτικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης έχει αναγκάσει τους νομοθέτες της ΕΕ να εγκρίνουν δύο διαφορετικές οδηγίες, τη μία το 1978 για τα νόμιμα συστήματα και την άλλη το 1986 σχετικά με τα επαγγελματικά συστήματα. Οι διατάξεις σχετικά με τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης περιλαμβάνονται πλέον στον τίτλο II κεφάλαιο 2 της αναδιατυπωμένης οδηγίας (2006/54) (Burri & Prechal, 2009).

Εν τω μεταξύ, το Δικαστήριο της ΕΕ αντιμετώπισε πολλές υποθέσεις που αφορούσαν συντάξεις. Έπειτα από μια περίοδο αβεβαιότητας σχετικά με τα ερωτήματα αν και σε ποια έκταση οι επαγγελματικές συντάξεις καλύπτονται από την αρχή της ίσης αμοιβής, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι στην περιβόητη κρίση της υπόθεσης *Barber*¹³ (βασιζόμενο σε ότι είχε ήδη αποφασίσει στην υπόθεση *Defrenne I*)¹² ότι το άρθρο 157 ισχύει για περιπτώσεις όπου:

- i. είναι αποτέλεσμα απόφασης μεταξύ εργατών και εργοδοτών ή μιας μονομερούς απόφασης του εργοδότη,
- ii. χρηματοδοτούνται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη ή από τον εργοδότη ή τους εργαζομένους αντίστοιχα, και
- iii. η υπαγωγή στα συστήματα αυτά απορρέει από τη σχέση εργασίας με συγκεκριμένο εργοδότη.

¹² Υπόθεση C-80/70 *Gabrielle Defrenne v Belgian State* [1971] ECR 445 (*Defrenne I*)

¹³ Υπόθεση C-262/88 *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889 (*Barber*)

Η υπόθεση *Barber*¹³ είχε την επίδραση ότι συγκεκριμένες πτυχές της οδηγίας των επαγγελματικών συντάξεων έρχονταν σε αντίθεση με το άρθρο 157 και έπρεπε να τροποποιηθούν. Αυτή η υπόθεση είχε σημαντικό αντίκτυπο στην ίση μεταχείριση στα συστήματα επαγγελματικών συντάξεων στα κράτη μέλη όπου είχε θεωρηθεί ότι δεν εφαρμόζεται το άρθρο 157 και ορισμένες μορφές διακρίσεων εξακολουθούσαν να επιτρέπονται. Η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση *Beune* ότι η σύνταξη των δημοσίων υπαλλήλων εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής.¹⁴

Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της ΕΕ από την ίδρυσή της και η αρχή της ισότητας των φύλων είναι κεντρική σε όλες τις δραστηριότητές της.

- Η συνθήκη της Ρώμης, υπογράφηκε από τα έξι ιδρυτικά κράτη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) το 1957, δεσμεύοντας τα κράτη μέλη για το δικαίωμα της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ανδρών και γυναικών.
- Η συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) προέβλεπε ότι η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών ήταν ένα από τα θεμελιώδη καθήκοντα της ΕΕ. Επίσης, εισήγαγε την εξάλειψη των ανισοτήτων και των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις δραστηριότητες.
- Ο χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ (2000) δηλώνει ότι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να διασφαλισθεί σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένου της απασχόλησης, εργασίας και αμοιβής (Άρθρο 23) και επιβεβαιώνει την απαγόρευση των διακρίσεων για πολλούς λόγους, συμπεριλαμβανομένου του φύλου (Άρθρο 21).

Συνεπώς, καταλαβαίνουμε ότι από τις σημαντικότερες στιγμές που ακολούθησαν τη ανάπτυξη του νόμου περί ισότητας των φύλων στην ΕΕ ήταν η υιοθέτηση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (Solemn proclamation, 2000/C). Αυτός ο χάρτης μεταξύ άλλων εισήγαγε τα Άρθρα 21¹⁵ και Άρθρο 23.

¹⁴ Υπόθεση C-7/93, *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune*, ECR [1994] p. I-4471 (*Beune*)

¹⁵ Το πεδίο εφαρμογής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου περιορίζεται ωστόσο από τις εξηγήσεις του Χάρτη, συμβουλευτείτε OJ 2010, C 83-03/02

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Solemn proclamation, 2000/C)

Άρθρο 21

Μη διακριτική μεταχείριση

1. Οποιαδήποτε διάκριση που βασίζεται στο φύλο, στη φυλή, στο χρώμα, στην εθνική ή κοινωνική προέλευση, σε γενετικά χαρακτηριστικά, στη γλώσσα, στη θρησκεία ή τα πιστεύω, στην πολιτική ή άλλη γνώμη, στην ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, στην ιδιοκτησία, στη γέννηση, στην αναπηρία, στην ηλικία ή στο σεξουαλικό προσανατολισμό απαγορεύεται.
2. Στο πεδίο εφαρμογής της Ιδρυτικής συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ακολουθώντας με κάθε επιφύλαξη τις ειδικές διατάξεις που εσωκλείουν απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγένειας.

Άρθρο 23

Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και των αμοιβών.

Η αρχή της ισότητας δεν πρέπει να αποτρέπει τη διατήρηση ή υιοθέτηση μέτρων προσφοράς πλεονεκτημάτων υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Η πολύπλοκη πραγματικότητα των φύλων

Η παγκόσμια πραγματικότητα είναι ότι ζούμε σε μια εποχή αλλαγών για τα φύλα, καθώς τόσο η ταυτότητα, η απόδοση και η σχέση αυτών είναι ρευστή. Τα κινήματα ποικίλουν από τις ελευθερίες των γυναικών μέχρι τον αυτοπροσδιορισμό των ατόμων, όσο τα Ηνωμένα Έθνη και οι εθνικές κυβερνήσεις είναι προσηλωμένες στην πραγματική επιδίωξη ισότητας των φύλων. Ακόμη και αντιδραστικές ιδεολογίες αναγνωρίζουν πλέον ότι τα πρότυπα των φύλων έχουν αλλάξει προς το χειρότερο.

Το σημαντικότερο ερώτημα είναι αν διαδικαστικά μια αλλαγή φύλου μπορεί να γίνει κατευθυνόμενα, με την έννοια που ακολουθεί εντός των πλαισίων μια πολιτικής μεταρρυθμιστικής ατζέντας. Οι πολιτικές ισότητας των φύλων είναι ακριβώς μια προσπάθεια επίτευξης του στόχου. Αλλά οι κοινωνικές επιστήμες είναι γεμάτες από παραδείγματα αποτυχημένων προσπαθειών να κατευθύνουν τις αλλαγές, από την τύχη της επαναστατικής κουλτούρας κάτω από τον σταλινισμό μέχρι την τύχη του κράτους πρόνοιας κάτω από τον καπιταλισμό της αγοράς. Η σύγχρονη νεοφιλελεύθερη ιδεολογία υποθέτει σε γενικές γραμμές ότι ο κοινωνικός σχεδιασμός είναι αδύνατος ή λάθος, ενώ ο φεμινισμός συζητά πώς να κατευθύνει την αλλαγή φύλου και πώς να αξιολογεί την εμπειρία εκείνων που το έχουν δοκιμάσει (Borchorst & Siim, 2002; Eisenstein, 1996; Stetson & Mazur, 1995).

Αυτό το επιχείρημα αφορά κεντρικά τον κύριο μηχανισμό διεύθυνσης στις σύγχρονες κοινωνίες, καθώς το κράτος κατέχει αναμφίβολα ένα σημαντικό ρόλο στην τήρηση της τάξης των φύλων. Εκτεταμένες έρευνες φεμινιστικών οργανώσεων έρευνας έδειξε πως οι κρατικές υπηρεσίες και οι πολιτικές ρυθμίζουν τη ζωή των γυναικών, τόσο στην οικογένεια όσο και στη δημόσια τάξη (Borchorst, 1999; Ursel, 1992), για παράδειγμα, μέσω της κατασκευής των διαφορετικών καθεστώτων κοινωνικής πρόνοιας (O'Connor, Orloff, & Shaver, 1999). Σήμερα οι έρευνες έχουν επεκταθεί στην εξέταση της επιρροής του κράτους στις γενικές σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων, συμπεριλαμβανομένης της διαφορετικής ζωής των ανδρών (RW Connell, 2003; O'Connor, 1996).

Στις πρώτες συζητήσεις περί πατριαρχικού κράτους, ήταν κοινό να μιλάμε σαν 'το κράτος' να ήταν μια ενιαία μονάδα. Ωστόσο, τα πραγματικά κράτη είναι ένα συνονθύλευμα οργανισμών που διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο και συχνά ακολουθούν διαφορετικές ατζέντες σε διάφορους τομείς πολιτικής (Franzway & Connell, 1989). Ο Watson, 1990 αμφισβήτησε το αν το «κράτος» είναι καθόλου χρήσιμο σαν κατηγορία υπό την φεμινιστική ανάλυση. Χωρίς να κοιτάξουμε πολύ μακριά, μπορεί να συμφωνήσουμε ότι τα πραγματικά κράτη είναι περίπλοκα και ποικίλα και ότι ο αντίκτυπός τους στις σχέσεις των φύλων εξαρτώνται εν μέρει από το τι συμβαίνει μέσα στις κρατικές υπηρεσίες.

Υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός δημοσιευμένων ερευνών που αποδεικνύουν τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται η διαστρωμάτωση των φύλων εντός κρατικών

υπηρεσιών και οργανισμών. Όπως αυτή του Stivers, 2002 που έδειξε ότι παρά το γεγονός της άμεσης διαμόρφωσης του αμερικανικού διοικητικού κράτους, με συμμετοχή της γυναικείας εργασίας βάση μεταρρυθμιστικών πολιτικών, αυτές έχουν ιστορικά αποκλειστεί από την ευκαιρία ανέλκυσης σε διοικητικές θέσεις. Οι άνδρες εξακολουθούν να υπερισχύουν μαζικά στις θέσεις λήψης πολιτικών στα περισσότερα σύγχρονα κρατικά ιδρύματα. Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων παραμένουν στην απασχόληση του δημόσιου τομέα, όπως και οι οργανωτικές ρυθμίσεις που τείνουν να περιθωριοποιούν τα συμφέροντα των γυναικών σε σχέση με αυτά των ανδρών (Gierycz, 1999; Paddock, 1993; Tancred, 1992).

Από αυτή την άποψη, οι κρατικές υπηρεσίες μοιάζουν με τις οργανώσεις της εταιρικής οικονομίας και της κοινωνίας των πολιτών. Στη σκέψη για το κράτος, λοιπόν, μπορούμε να υιοθετήσουμε την προσέγγιση που αποτύπωσαν οι Acker, 1990 & Burton, 1987, και αναπτύχθηκε βάση του φύλου, της εργασίας και της οργάνωσης αυτών, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες τις οργανώσεις ως φορείς των σχέσεων των φύλων. Μπορούμε παράλληλα να επιλέξουμε θεωρητικές αναλύσεις των φύλων ως μια πολυδιάστατη δομή των κοινωνικών σχέσεων (R. W. Connell, 2002; Walby, 1990) που παίρνει θεσμική μορφή εντός οργανισμών ή σε άλλες περιοχές της κοινωνικής ζωής. Κάθε οργάνωση μπορεί να χαρακτηριστεί μέσω του καθεστώτος των φύλων, δηλαδή της διαρκούς διαμόρφωσης των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων, οι οποίες διαμορφώνουν τις πρακτικές των συμμετεχόντων σε σχετικά θέματα.

Εντός αυτών των πλαισίων, η έρευνα σε οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα έχει αποδώσει εντυπωσιακά παραδείγματα πολιτισμού των φύλων εντός του εργασιακού χώρου (Honeyman, 2006; Miller, 2004; Pringle, 1988) καθώς και της ιεραρχικής διαστρωμάτωσης αυτών στην εργασία (Ogasawara, 1998), ακόμη και σε υποδεέστερους οργανισμούς (Liff, 1997). Συγκριτικά ευρήματα προέκυψαν και για τον δημόσιο τομέα σε μια βιβλιογραφία που επιβεβαιώνει σθεναρά το θεωρητικό επιχείρημα σχετικά με την εσωτερική πολυπλοκότητα του κράτους (Barrett, 1996), και ειδικότερα τις διαφορετικές εκδοχές της ηγεμονικής αρρενωπότητας όπως ορίζεται εντός τριών διαφορετικών τομέων του Πολεμικού Ναυτικού των ΗΠΑ. O Ghail, 1994, μελέτησε ένα κρατικό σχολικό συγκρότημα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Ηνωμένο Βασίλειο, αποδεικνύοντας ότι όχι μόνο παρουσιάστηκαν πολλαπλές κατασκευές αρρενωπότητας, αλλά αυτές συνδέονταν με πρότυπα σεξουαλικότητας και με οργανωτικές ρουτίνες διαφορετικών ομάδων

συμμετεχόντων. Ένα σημαντικό ερευνητικό πρόγραμμα στις ΗΠΑ έχει τεκμηριώσει στατιστικά τις διαφορετικές μορφές επαγγελματικού διαχωρισμού των φύλων σε διάφορα είδη οργανισμών του δημόσιου τομέα (Kerr, Miller, & Reid, 2002; Newman, 1995).

Συνεπώς βλέπουμε ότι απορρέει μια άμεση ανάγκη της οργάνωσης των φύλων στο κράτος, αποτελώντας πρωταρχικά τους ίδιους ως χώρους αποδοχής εναλλαγής αυτών. Ο Paddock, 1993 το έχει τεκμηριώσει πολύ ευρέως για τη διαχείριση του δημόσιου τομέα στις ΗΠΑ, καταγράφοντας την πρόοδο στην ενσωμάτωση των γυναικών, ακολουθούμενη από στιγμές αντίδρασης και βραδείας μείωσης του μισθολογικού χάσματος. Καταγράφηκαν επίσης περιπτώσεις αλλαγής φύλου εντός του κράτους. Όπως για παράδειγμα στις περιπτώσεις ανταλλαγής εργασίας στην Δανία (Jensen, 1998), όπου έχει δείξει πώς η δυναμική των φύλων συνυφάζεται με πολύπλοκες μεθόδους με άλλες διαδικασίες οργανωτικής αλλαγής, οπότε η «μεταρρύθμιση» του δημόσιου τομέα έρχεται από μόνη της να είναι μια διαδικασία με βάση το φύλο. Ενώ αντίστοιχη έρευνα του δημόσιου τομέα στη Βρετανία, με επίκεντρο την τριτοβάθμια εκπαίδευση, εντόπισε αλλαγές στη διαχείριση της αρρενωπότητας και στην οργανωτική εμπειρία των γυναικών σ' αυτές (Whitehead & Moodley, 1999).

Κατά συνέπεια οι έρευνες στηρίζονται και καταγράφουν ένα κρίσιμο γεγονός για τις κρατικές υπηρεσίες, ότι αυτές δεν είναι στατικές ως οργανώσεις καθώς παρατηρείται μια συνεχής διαδικασία υιοθέτησης διαρθρωτικών αλλαγών. Η οργάνωση και ιδιωτικοποίηση των οργανισμών του δημόσιου τομέα, παράλληλα με τις «μεταρρυθμίσεις της κοινωνικής πρόνοιας» και της «νέας δημόσιας διοίκησης», αποτελούν τα πιο ορατά στοιχεία μιας απζέντας μεταρρυθμίσεων που επηρεάζεται έντονα από τα νεοφιλελεύθερα επιχειρηματικά μοντέλα που έχουν επηρεάσει τους κρατικούς θεσμούς σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες (Pusey, 2003; Riccucci, 2001). Όπως επισημαίνει και ο Yeatman, 1990, υπάρχει μια αναπόφευκτη αλληλεπίδραση μεταξύ της μεταρρύθμισης των φύλων και των άλλων θεμάτων αλλαγής στους κρατικούς θεσμούς. Με τον αντίκτυπο των φύλων στη νέα δημόσια διοίκηση να αναδεικνύεται πλέον ως θέμα έρευνας, τουλάχιστον σε επίπεδο συζήτησης (Thomas & Davies, 2002).

Στο σύνολό της η βιβλιογραφία υποδηλώνει ότι οι κρατικές υπηρεσίες έχουν διπλή δέσμευση στην καθοδήγηση της αλλαγής των φύλων. Ασχολούνται με την ύπαρξη κρατικών υπηρεσιών, δηλαδή φορέων ορισμένων εξουσιών σε σχέση με την κοινωνία στην οποία ενεργούν, αλλά ασχολούνται επίσης και με κρατικές υπηρεσίες, δηλαδή με οργανώσεις με δικά τους καθεστώτα φύλου, δυναμική των φύλων και άλλα πρότυπα αλλαγής.

Για να κατανοήσουμε πώς λειτουργεί αυτή η διπλή δέσμευση και ποιες είναι οι στρατηγικές τις συνέπειες, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τον τρόπο με τον οποίο συμβαίνει η αλλαγή φύλου και πως αυτή βιώνεται στις κρατικές υπηρεσίες. Ωστόσο, ο χαρακτήρας της έρευνας που υπάρχει μέχρι σήμερα σχετικά με τα φύλα και το κράτος δυσχεραίνει το πρόβλημα αυτό στην κατανόησή του. Μεγάλο μέρος των ερευνών που χρησιμοποιούνται στις συζητήσεις για την πολιτική ισότητα των φύλων, αποτελείται ουσιαστικά από στατιστικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των γυναικών και των ανδρών σε διαφορετικούς χώρους οργάνωσης (Kerr et al., 2002). Αυτό αποκαλύπτει τη γενικότερη τάση που υπάρχει, αποτυγχάνοντας να αποκαλύψει τους όποιους μηχανισμούς που βασίζονται οι έρευνες αλλά και την πολυπλοκότητα αυτών. Από την άλλη πλευρά, πολύ εξειδικευμένες μελέτες περιπτώσεων όπως αυτή του Jensen, 1998, όσο διευκρινιστικές κι αν είναι αφήνουν στον αναγνώστη μια αβεβαιότητα στο κατά πόσο διαδεδομένοι είναι αυτοί οι μηχανισμοί και η πολυπλοκότητα, δηλαδή πόσο μακριά μπορούμε να γενικεύσουμε από τις εκάστοτε περιπτώσεις.

Άρα είναι επιτακτική ανάγκη η προσπάθεια γεφύρωσης του ερευνητικού χάσματος αυτών των απόψεων, με την περαιτέρω μελέτη βιβλιογραφικών δεδομένων επί των θεμάτων στον δημόσιο τομέα. Αυτή η προσέγγιση προσφέρει το πλεονέκτημα ότι μπορεί να ρίξει άπλετο φως σε ποικίλες περιπτώσεις, περιλαμβάνοντας ολόκληρη την κρατική δομή και έτσι να παράσχει μια καλύτερη βάση για να αναλυθούν όλα τα στρατηγικά ζητήματα (Raewyn Connell, 2006).

Παγκόσμια κρίση και δημόσιος τομέας

Αν και οι αντιδράσεις στην παγκόσμια οικονομική κρίση ποικίλουν μεταξύ των κρατών, μια κοινή πτυχή της οικονομικής αναδιάρθρωσης υπήρξε η κάθετη

αντίδραση για τη μείωση των δημόσιων δαπανών. Λόγω της φύσης της απασχόλησης στις δημόσιες υπηρεσίες, οι μειωμένες δημόσιες δαπάνες έχουν δυσανάλογο αντίκτυπο στις γυναίκες (Bennhold, 2011). Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η σημερινή παγκόσμια συμπίεση των δημόσιων δαπανών έρχεται μετά από 30 χρόνια και πλέον, χρήσης των θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα ως αερόσακους για τον περιορισμό των επαναλαμβανόμενων οικονομικών δυσλειτουργιών και ένα ακόμη μεγαλύτερο ιστορικό κακής μεταχείρισης των γυναικών σε αυτόν τον τομέα (Coffey & Thornley, 2009; H. M. Conley, 2003; D Kerfoot, 2002; Deborah Kerfoot & Whitehead, 2000). Η βάση φύλου και εθνική φύση του εργατικού δυναμικού στον δημόσιο τομέα παγκοσμίως, μεταφράζεται στην άμεση καταγραφή της όποιας προσπάθειας αναδιαρθρώσεων συμβαίνουν, με τον αντίκτυπό τους στην ισότητα των φύλων να γίνεται γρήγορα αισθητή. Στη Βρετανία μια αρκετά διορατική έρευνα σχετικά με την ισότητα των φύλων είχε πραγματοποιηθεί στα πλαίσια του δημόσιου τομέα. Εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου, οι έρευνες συνεχίζουν να δείχνουν ότι η μετάβαση των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης στις οικονομίες της αγοράς οδήγησαν σε περικοπές στις δημόσιες υπηρεσίες και σε ιδιωτικοποιήσεις, επηρεάζοντας κατ' αυτό τον τρόπο αρνητικά την ισότητα των φύλων (Pillinger, 2002). Έρευνες επίσης έδειξαν το πόσο δυσχεραίνει η κατάσταση υγείας των γυναικών στις αναπτυσσόμενες χώρες, οι οποίες αντιμετωπίζουν την χρόνια υποχρηματοδότηση των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας, αναγκάζοντάς τες στην μετανάστευση σε πλουσιότερες αναπτυγμένες χώρες όπου αντιμετωπίζουν εκ νέου επιπλέον των φυλετικών διακρίσεων και τις διακρίσεις λόγω φύλου (Van Eyck, 2004). Τα στοιχεία δείχνουν ότι τόσο οι αυτόχθονες όσο και οι μετανάστες εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα γνώρισαν τον εκσυγχρονισμό ως την υποβάθμιση και την απλοποίηση των όρων και των συνθηκών απασχόλησής τους, με ιδιαίτερη επίπτωση στις γυναίκες και τις ομάδες εθνικών μειονοτήτων (Van Eyck, 2004). Η οικονομική ύφεση και ο αντίκτυπός της στα φύλα συνεχίζουν να σημαίνουν ότι η ισότητα στον δημόσιο τομέα παγκοσμίως χρήζει ακαδημαϊκής εξέτασης.

Μεγάλο κομμάτι της έρευνας στο συγκεκριμένο θέμα έχει δημοσιευθεί στο περιοδικό Φύλο, Εργασία και Οργανισμοί μόλις την τελευταία πενταετία. Μελετώντας όλες τις νέες πληροφορίες της απασχόλησης στο κρατικό μηχανισμό και το κενό αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων (Thornley & Thoernqvist, 2009). Πιο συγκεκριμένα τα δεδομένα αφορούν στην παρατεταμένη περίοδο αναδιάρθρωσης,

που ονομάζεται κατ' ευφημισμό ως «εκσυγχρονισμός» που επιδιώκει να κάνει περισσότερα πράγματα και παράλληλα με λιγότερους πόρους, ακόμη και πριν από την τρέχουσα κρίση. Αν και οι παλαιότερες ατζέντες εκσυγχρονισμού φαίνονται κάπως ευνοϊκές σε σύγκριση με ό, τι προβλέπεται στο μέλλον για τους δημόσιους τομείς σε ολόκληρο τον κόσμο, είναι παρ' όλα αυτά στηριγμένα στο φύλο. Η εξερεύνηση νέων τρόπων εκσυγχρονισμού και πως αυτοί εκφράζονται στο δημόσιο είναι αναγκαία, υπερτονίζοντας το γεγονός ότι με τις τρέχουσες και/ή μελλοντικές περικοπές των δημοσίων δαπανών τα πράγματα θα είναι ακόμη πιο δύσκολα.

Σε μια ιστορική ανάλυση του αυστραλιανού εκπαιδευτικού τομέα, το άρθρο του Blackmore, 2011 δείχνει πως οι νεοφιλελεύθερες κριτικές για την παροχή δημόσιας υπηρεσίας έχουν συγκρουστεί με επιχειρήματα για την επίτευξη περισσότερης ισότητας. Παράλληλα υποστηρίζει ότι καθώς η εκπαίδευση συνδέεται στενότερα με τις εθνικές οικονομικές επιδόσεις και τα επιχειρηματικά συμφέροντα, η λειτουργικότητα αυτών των ιδανικών έχει αποκεντρωθεί στους διαχειριστές της εκπαίδευσης παρά στους εκπαιδευτικούς. Σε μια ανάλυση της παρεχόμενης εκπαίδευσης μέσω δικτύων και εταιρικών σχέσεων, που αντικατοπτρίζουν εσφαλμένα τις τρέχουσες ανάγκες σχετικά με την Μεγάλη Κοινωνία στο Ηνωμένο Βασίλειο (Blackmore, 2011), αποδεικνύεται ότι είναι συνεχώς αυξανόμενη η απλήρωτη και οικονομικά αόρατη εργασία των γυναικών.

Οι Healy, Bradley, & Forson, 2011 έκαναν μια παρόμοια παρατήρηση σε σχέση με γυναίκες από την Καραϊβική, το Μπαγκλαντές και το Πακιστάν που εργάζονται στις δημόσιες υπηρεσίες του Ηνωμένου Βασιλείου, υπογραμμίζοντας τον τρόπο με τον οποίο ο εκσυγχρονισμός γι' αυτούς σημαίνει την μη αναγνωρισμένη και μη αμειβόμενη εξάρτηση από τις πολύγλωσσες δεξιότητές τους. Αυτοί οι μελετητές σημειώνουν επίσης ότι, ενώ τα επίσημα δίκτυα είναι προβληματικά για τις γυναίκες που ανήκουν σε εθνικής μειονότητας, τα δίκτυα που βασίζονται στην ταυτότητα μπορούν να προσφέρουν καλύτερη υποστήριξη για τέτοιες περιπτώσεις.

Αντίστοιχα οι Conley & Jenkins, 2011 παρείχαν ένα λογαριασμό που συνδέεται με την αναδιάρθρωση και τον εκσυγχρονισμό του κρατικού σχολικού τομέα στο Ηνωμένο Βασίλειο και τον αντίκτυπό του στις γυναίκες καθηγητές. Στο άρθρο τους καταγράφεται πώς η σχολική διδασκαλία, μια θεωρητικά καλή δουλειά για γυναίκες, μετά από διαδοχικά κύματα προσπαθειών αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού αυτών

γίνεται ολοένα και πιο δύσκολη να εξισορροπηθεί με τις υποχρεώσεις των παιδαγωγών στην παιδική φροντίδα. Κατά παρόμοιο τρόπο (Blackmore, 2011; H. Conley & Jenkins, 2011) κι άλλοι επέδειξαν πώς οι διευθυντές έγιναν διαχειριστές, οι οποίοι αγωνίζονται να επιτύχουν κεντρικά καθορισμένους στόχους, βασίζονται στο εργατικό δυναμικό που διενεργείται εκτός των ωρών εργασίας από τους εκπαιδευτικούς, που συχνά δεν ανταποκρίνονται στα αιτήματα των καθηγητών για μείωση του χρόνου εργασίας τους ώστε να μπορούν να εκπληρώσουν τις δεσμεύσεις τους περί φροντίδας. Οι γυναίκες καθηγήτριες, με καθήκοντα πρωτοβάθμιας φροντίδας, εντοπίζουν την προκύπτουσα κατάσταση ως μια θολή διάκριση ανάμεσα στην εργασία και το σπίτι που είναι δύσκολο να διατηρήσουν. Επομένως, ο εκσυγχρονισμός στο πλαίσιο αυτό έχει μακροπρόθεσμες συνέπειες για τα ποσοστά διατήρησης των γυναικών εκπαιδευτικών αλλά, ειρωνικά, μπορεί να έχει ενθαρρύνει τη ευρύτερη χρήση των γυναικών ως βοηθητικού διδακτικού προσωπικού υπό ένα καθεστώς μερικής απασχόλησης ακολουθούμενο από χαμηλότερες αμοιβές.

Η έρευνα του Jonsson, 2011 εξετάζει το ζήτημα της ευελιξίας του ωραρίου εργασίας στον Σουηδικό δημόσιο τομέα από την άποψη της ακούσιας μερικής απασχόλησης ή, όπως το αποκαλεί ο συγγραφέας, της ανεργίας μερικής απασχόλησης. Αναλύει μια κυβερνητική πρωτοβουλία για την αύξηση του ωραρίου εργασίας των γυναικών ώστε να επέλθει μείωση της ανεργίας μερικής απασχόλησης. Αν και αυτή η προοπτική φαίνεται να αναφέρεται σε μια κατάσταση που είναι αντίθετη από εκείνη που αναφέρθηκε από τους Conley & Jenkins, 2011 & Jonsson, 2011 τα ευρήματα δείχνουν ότι οι απαντήσεις σ' αυτή την πρωτοβουλία δεν ήταν πάντοτε θετικές, με ορισμένες γυναίκες να αρνούνται τις ώρες πλήρους απασχόλησης που προσφέρονται ή να επιστρέφουν στη μερική απασχόληση μετά από σχετικά σύντομη περίοδο. Η εξήγηση που δόθηκε από τον Jonsson, 2011 ήταν ότι παρόλο που οι γυναίκες δηλώνουν ότι επιθυμούν εργασία πλήρους απασχόλησης, η πραγματικότητα είναι ότι δυσκολεύονται να συνδυάσουν τις μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας στο σπίτι με απαιτητική εργασία αμειβόμενης περίθαλψης στον δημόσιο τομέα.

Ανάλογα η McBride, 2011 έδωσε μια ματιά στο τι μπορεί να μοιάζει με θετικό πρόσωπο για τις προσπάθειες εκσυγχρονισμού στην έρευνά της, περιγράφοντας την επιλογή χρήσης της κυλιόμενης κλίμακας δεξιοτήτων στο Εθνικό Σύστημα Υγείας ως μια προσέγγιση για την ανάπτυξη στρατιών χαμηλόμισθων γυναικών. Αν και δεν

επικεντρώθηκε άμεσα στα ζητήματα ισότητας, η άποψη της στην κυλιόμενη κλίμακα δεξιοτήτων αναπτύχθηκε ως προσπάθεια κάλυψης των αποκλίσεων στις δεξιότητες μακροπρόθεσμα, παρέχοντας σαφείς διαδρομές μετάβασης από την ανεργία στην εξειδικευμένη εργασία. Προς στήριξη του συγκεκριμένου μοντέλου των κυλιόμενων δεξιοτήτων, υποστηρίζει ότι έχει τη δυνατότητα να ξεπεράσει τα περισσότερα εμπόδια στην κατάρτιση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών. Σε λιγότερο θετική προσέγγιση, ωστόσο, σημειώνει ότι 1/7 περιπτώσιολογικές μελέτες του Εθνικού Συστήματος Υγείας είχε χρησιμοποιήσει πλήρως το μοντέλο. Ενώ στις άλλες έξι περιπτώσεις υιοθέτησαν εν μέρει το μοντέλο, στο μεγαλύτερο εκσυγχρονιστικό μέρος τους επικεντρώθηκαν σε αυτές τις ατζέντες, οι οποίες είχαν άμεσο αντίκτυπο στη μείωση του κόστους και στην επίτευξη πιο άμεσων διαχειριστικών στόχων.

Οι Colgan & Wright, 2011 σημειώνουν επίσης τις αντιφάσεις στην ατζέντα εκσυγχρονισμού των εργαζομένων του δημόσιου τομέα για τις λεσβίες, τους ομοφυλόφιλους, τους αμφιφυλόφιλους και τους διεμφυλικούς (ΛΟΑΔ) στο Ηνωμένο Βασίλειο. Ενώ η νομοθεσία της ΕΕ έχει εισαγάγει την επίσημη αναγνώριση των δικαιωμάτων σε σχέση με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, πολλοί από τους εργαζομένους των ΛΟΑΔ που ερωτήθηκαν (Colgan & Wright, 2011) θεώρησαν ότι αυτό δεν είχε μεταφραστεί στις πολιτικές εκσυγχρονισμού. Η αποκέντρωση της διαχειριστικής αρχής, παράλληλα με την πίεση για αναδιάρθρωση, για την επίτευξη αποδοτικότερων στόχων και την εξοικονόμηση κόστους, αναδείχθηκε και πάλι ως ένας μαθηματικός τύπος που δεν συντελούσε στην έξοδο για εργασία. Οπότε, οι Colgan & Wright, 2011 υποστηρίζουν ότι αυτά τα αποτελέσματα σημαίνουν ότι ο δημόσιος τομέας είχε χάσει το προβάδισμά του στην προάσπιση των δικαιωμάτων των ΛΟΑΔ.

Ένα θέμα που έρχεται σε μεγάλο βαθμό σε αυτή την ανάλυση είναι και ότι ο εκσυγχρονισμός εξακολουθεί να συνδέεται με την αποκέντρωση των λειτουργιών διαχείρισης που υπόκεινται σε σημαντική πίεση από κεντρικούς στόχους - τα δίδυμα χαρακτηριστικά της αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα της δεκαετίας του 1980 και του 1990. Αυτός ο συνδυασμός είναι τώρα, όπως ήταν τότε, σε μεγάλο βαθμό τοξικός για τις πρωτοβουλίες ισότητας, οι οποίες συχνά αγνοούνται, καταστρατηγούνται ή αντιμετωπίζονται ως ασκήσεις επί χάρτου από τους διαχειριστές του δημόσιου τομέα ενάντια σε πιο πιεστικούς, «σκληρούς» στόχους. Ένα δεύτερο σημαντικό θέμα είναι ο

τρόπος με τον οποίο συνεχίζουν να εκμεταλλεύονται τις εργαζόμενες γυναίκες, παρέχοντας μη αναγνωρισμένες δεξιότητες και εργασία, καθώς και το ασαφές όριο μεταξύ μισθωτής και μη μισθωτής εργασίας και τις δυσανάλογες ευθύνες τους στο σπίτι.

Εν κατακλείδι, αν αυτή η εικόνα προκαλεί ανησυχία, είναι πιθανό να επιδεινωθεί από τις περικοπές του δημόσιου τομέα που γίνονται σήμερα στην Ελλάδα. Και όπως επισημαίνεται σε μελέτες, οι περικοπές στο δημόσιο τομέα θα πλήξουν τώρα τις γυναίκες όχι μόνο στο ρόλο τους ως η πλειοψηφία των εργαζομένων του δημόσιου τομέα αλλά και ως αυτού των «συνταξιούχων» που ζουν περισσότερο από τους άνδρες και έτσι βασίζονται περισσότερο στην υγειονομική περίθαλψη και την κοινωνική ασφάλιση, και ως μητέρες των οποίων η απόφαση να εργαστούν εξαρτάται από προσιτή παιδική φροντίδα (Bennhold, 2011). Σήμερα, οι γυναίκες πλήττονται δυσανάλογα από τις αυξήσεις των φόρων και τις περικοπές των παροχών, καθώς και από την αύξηση των ποσοστών ανεργίας τους. Για τους παραπάνω λόγους, όλα όσα αναφέραμε αποτελούν ερευνητικά πεδία προς διερεύνηση και διευκρίνιση.

Αντικείμενο και σκοπός

Δεδομένου ότι εδώ και πολλές δεκαετίες οι προσλήψεις στο δημόσιο γίνονται μέσω του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ),¹⁶ υπάρχει αξιοκρατία στην αξιολόγηση των προσόντων τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, εξασφαλίζοντας αμφοτέρους ίσες ευκαιρίες στην εργασία. Παρόλα αυτά, το ερώτημα αν πρακτικά η ισότητα των φύλων εντός του εργασιακού χώρου των δημοσίων υπηρεσιών είναι υπαρκτή παραμένει.

Οι κύριοι στόχοι της έρευνας ήταν οι ακόλουθοι:

- Να εκτιμήσει σε ποιο βαθμό έχουν εξαλειφτεί παλαιότερες νοοτροπίες που θεωρούσαν τη γυναίκα λιγότερο ικανή στην εργασία της.
- Να εκτιμήσει σε ποιο βαθμό είναι αξιοκρατικές και χωρίς κομματικά κριτήρια οι όποιες ευκαιρίες εξέλιξης στην δημόσια διοίκηση.

¹⁶ <https://www.asep.gr/>

- Να εκτιμήσει σε ποιο βαθμό οι ευκαιρίες εξέλιξης στην δημόσια διοίκηση είναι ίση και για τα δύο φύλα.
- Να εκτιμήσει σε ποιο βαθμό η αποδοτικότητα και τιμιότητα μπορεί να σχετίζεται με το φύλο του διοικούντα μιας υπηρεσίας οι ευκαιρίες εξέλιξης στην δημόσια διοίκηση είναι ίση και για τα δύο φύλα.

Κατά συνέπεια για να απευθυνθούμε στις παραπάνω ανάγκες δημιουργήθηκε το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο έντεκα ερωτήσεων που ακολουθεί, με σκοπό την διευκρίνιση αυτών των ζητημάτων εντός υπηρεσιών δημόσιας διοίκησης για την εξαγωγή επίκαιρων συμπερασμάτων.

Ερωτηματολόγιο περί ισότητας γυναικών και ανδρών εντός δημοσίων διοικήσεων

Φύλο :

Ηλικιακή ομάδα : 25-29 30-44 >45

Υπηρεσία :

Ερωτήσεις : 1. Πιστεύετε ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων;

Ναι Όχι

2. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στο δημόσιο βασίζεται καθαρά στα αντικειμενικά προσόντα τους;

Ναι Όχι

3. Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης των γυναικών είναι ίση με αυτή των ανδρών;

Ναι Όχι

4. Κρίνετε την άδεια μητρότητας στο δημόσιο αρκετή;

Ναι Όχι

5. Η άδεια μητρότητας στερεί τις δυνατότητες επιμόρφωσης των γυναικών έναντι των αντρών;
- Ναι Όχι
6. Ασχολούνται οι γυναίκες με το συνδικαλισμό;
- Ναι Όχι
7. Αποτελεί ο συνδικαλισμός άτυπο κριτήριο για τις κρίσεις των υπαλλήλων στο δημόσιο;
- Ναι Όχι
8. Η αποδοτικότητα μιας υπηρεσίας είναι υψηλότερη όταν αυτή βρίσκεται υπό γυναικεία διοίκηση;
- Ναι Όχι
9. Οι κανόνες ακολουθούνται αυστηρότερα υπό γυναικεία διοίκηση;
- Ναι Όχι
10. Οι άντρες ή οι γυναίκες διαφθείρονται πιο πολύ όταν κατέχουν διοικητικές θέσεις;
- Άνδρες Γυναίκες Εξίσου
11. Πιστεύετε ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης προϊσταμένων προς υφισταμένους βαρύνουν κάποιο φύλο περισσότερο;
- Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

Ερευνητικό μέρος

Πληθυσμό-στόχο για την παρούσα έρευνα αποτέλεσαν δημόσιοι υπάλληλοι της δημόσιας διοίκησης της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας και του Δήμου Θεσσαλονίκης. Το ηλικιακό όριο των συμμετεχόντων ήταν μεγαλύτερο από 25 ετών και κατά συνέπεια προέκυψαν τρεις ηλικιακές περιοχές όπως αυτές αποτυπώνονται στο παρόν ερωτηματολόγιο, όντας σε συμφωνία με τα πρότυπα της ΕΛΣΤΑΤ. Ο

ελάχιστος ενδεικτικός αριθμός απαντημένων ερωτηματολογίων ορίστηκε αυτός των 40 και το ποσοστό απόκρισης στην έρευνα ήταν 95,2%.

Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν αδιακρίτως φύλου, βαθμού ή τμήματος εντός των προαναφερθέντων υπηρεσιών και χειρίστηκαν με σεβασμό στα προσωπικά δεδομένα των συμμετεχόντων, μη συμπεριλαμβάνοντας ονοματεπώνυμο, πόστο ή τμήμα όπου εργάζονται. Η ανάλυση των δεδομένων έλαβε χώρα με τη χρήση του προγράμματος Microsoft Office 2007 και συγκεκριμένα των φύλλων εργασίας του Excel.

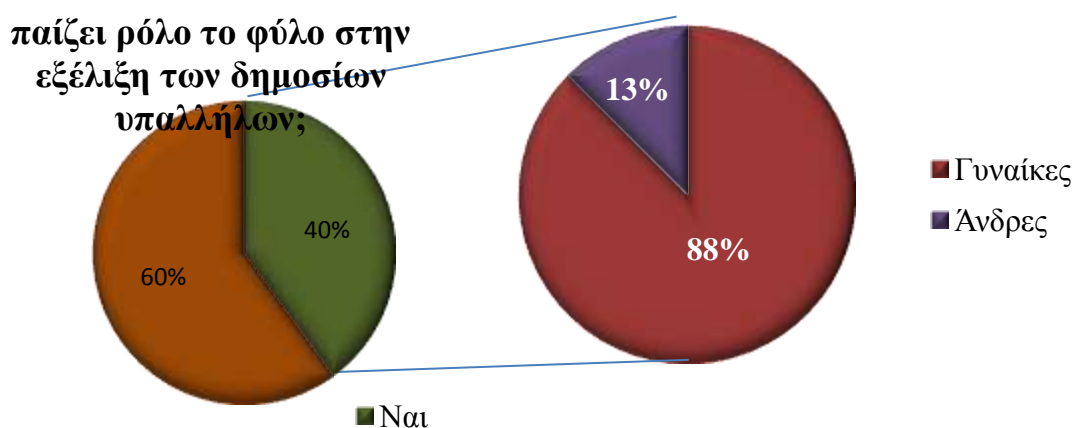
Αποτελέσματα και συζήτηση

Το δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν 40 άτομα σε σύνολο 42 διαμοιρασμένων ερωτηματολογίων στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και στο Δήμο Θεσσαλονίκης. Συνεπώς το ποσοστό συμμετοχής της έρευνας ανήλθε στο 95,2% με το μεγαλύτερη αναλογία γυναικών έναντι των ανδρών όπως αυτό παρουσιάζεται στο **Διάγραμμα 1** που ακολουθεί.



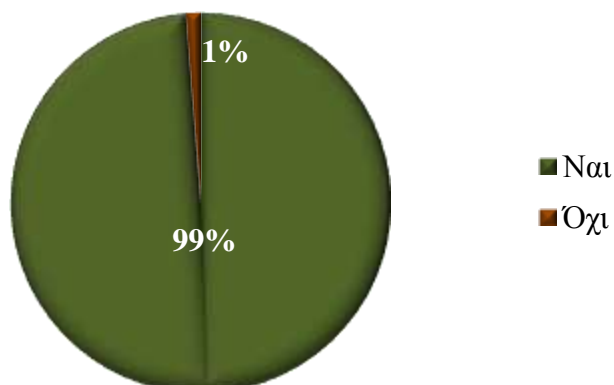
Διάγραμμα 1: Ποσοστό αντιστοιχίας φύλων στο δείγμα της παρούσης ερευνητικής μελέτης

Αναλύοντας τα δεδομένα της πρώτης ερώτησης (ερω1: Παίζει ρόλο το φύλο στην εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων;), βλέπουμε ότι σε ποσοστό 60% η απάντηση είναι αρνητική (**Διάγραμμα 2**). Αλλά, οφείλουμε να αναλύσουμε το υπόλοιπο 40% που απάντησε καταφατικά διότι όπως παρατηρήσαμε δόθηκε κατά ένα 88% από τις γυναίκες που συμμετείχαν, καταθέτοντας μια αντίληψη ξεπερασμένη ότι οι άνδρες είναι ευνοούμενοι στην εξέλιξη εντός του δημοσίου λόγω φύλου και μόνο. Σε αντίθεση με την καθολική απάντηση του απόλυτου ποσοστού 99%, ότι η εξέλιξη των υπαλλήλων βασίζεται στα καθαρά αντικειμενικά τους κριτήρια όταν δεν υπήρχε η διάκριση του φύλου στην ερώτηση και όπως αυτό δίνεται στο **Διάγραμμα 3**.



Διάγραμμα 2: Ποσοστά απαντήσεων της 1^{ης} ερώτησης και περαιτέρω ανάλυση του ποσοστού του «Ναι» βάση φύλου

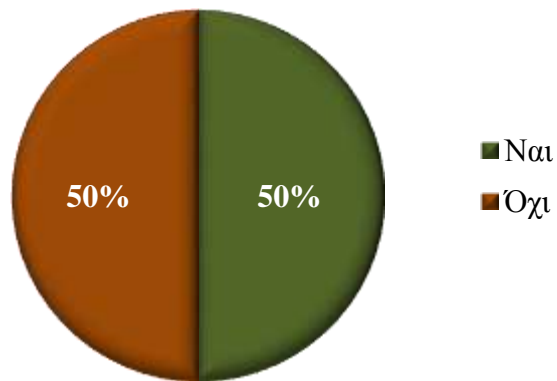
**η εξέλιξη των υπαλλήλων βασίζεται
στα αντικειμενικά προσόντα τους;**



Διάγραμμα 3: Παρουσία πίτας αποτελεσμάτων της 2^{ης} ερώτησης για τις βαθμολογικές εξελίξεις
απουσία κριτηρίου φύλου

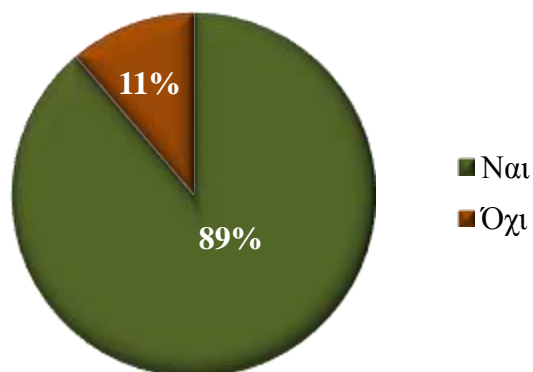
Αντίστοιχα τα ποσοστά των απαντήσεων στο αν οι ευκαιρίες περαιτέρω επιμόρφωσης των γυναικών είναι ίση με αυτή των ανδρών, καθώς τα πρώτα αποτελούν κριτήρια για την εξέλιξη αυτών, ήταν εξίσου μοιρασμένα δίνοντας ίσο αριθμό απαντήσεων για το καθένα (**Διάγραμμα 4**). Ωστόσο θα ήτα σωστό να επισημάνουμε ότι η 4^η & 5^η ερώτηση εισήχθησαν στην έρευνα για να γίνει διακριτό ότι σε πολλές περιπτώσεις παρότι η ευκαιρίες είναι ίσες, αυτό δεν ισχύει στην πράξη πολλές φορές λόγω του παρατεταμένου χρόνου απουσίας των γυναικών όταν αυτές κληθούν να λείψουν στην άδεια μητρότητάς τους (**Διαγράμματα 5 & 6**).

**οι ευκαιρίες επιμόρφωσης των
γυναικών είναι ίση με αυτή των
ανδρών;**



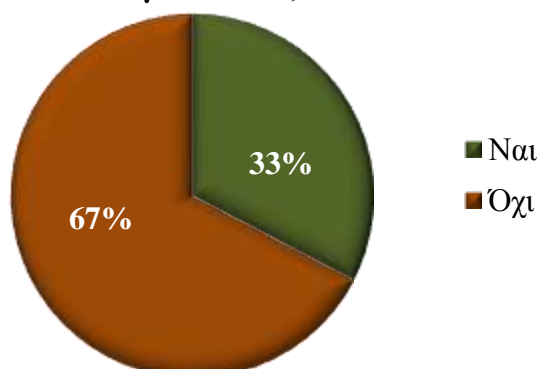
Διάγραμμα 4: Υπολογισθέντα ποσοστά για την 3^η ερώτηση της έρευνας

**κρίνεται την άδεια μητρότητας στο
δημόσιο αρκετή;**



Διάγραμμα 5: Αποτελέσματα της 4^{ης} ερώτησης με τη μορφή πίτας για το «Ναι» & «Όχι»

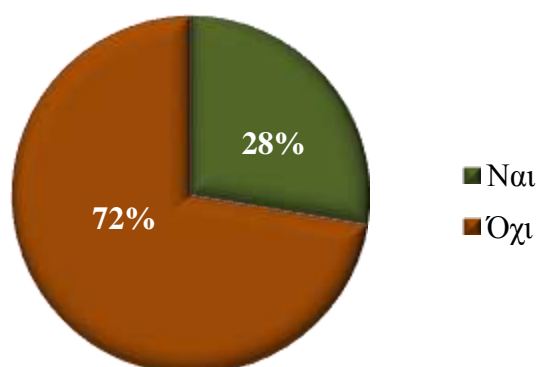
**η άδεια μητρότητας στερεί τις
δυνατότητες επιμόρφωσης των
γυναικών;**



Διάγραμμα 6: Ποσοστιαία ανάλυση των αποτελεσμάτων της 5^{ης} ερώτησης

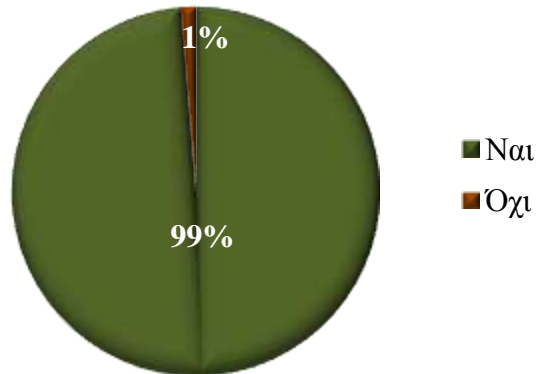
Επιπρόσθετα, εντός του πρίσματος της αξιοκρατίας στην εξέλιξη αποτελεί και το αν και κατά πόσο οι γυναίκες ασχολούνται με το συνδικαλισμό, ή σε ίδια έκταση με τους άνδρες. Με το αποτέλεσμα να παρουσιάζει μια απολιτική αντίληψη επί των γυναικών με ποσοστά 72% περί της μη συμμετοχής τους (**Διάγραμμα 7**), ενώ αντίστοιχα στην πλειονότητά τους όλοι οι ερωτηθέντες υιοθετούν απόλυτα την άποψη ότι οι εξελίξεις ως επί των πλείστων γίνονται με τον κομματικό μανδύα των συνδικαλιστών (**Διάγραμμα 8**).

**ασχολούνται οι γυναίκες με το
συνδικαλισμό;**



Διάγραμμα 7: Παράσταση των ποσοστιαίων αποτελεσμάτων της 6^{ης} ερώτησης με τη μορφή πίτας

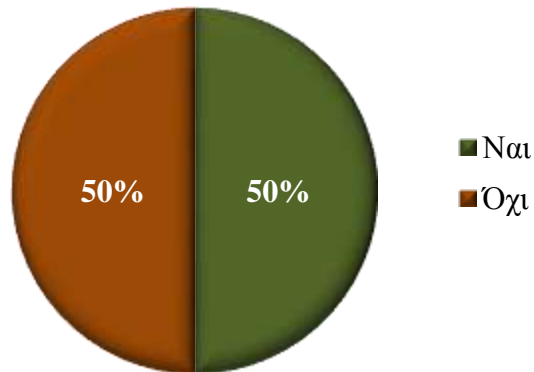
**αποτελεί ο συνδικαλισμός άτυπο
κριτήριο για τις κρίσεις των
υπαλλήλων στο δημόσιο;**



Διάγραμμα 8: Ενδεικτική ανάλυση για την 7^η ερώτηση της παρούσης έρευνας με τη μορφή πίτας για τα εξαχθέντα αποτελέσματα

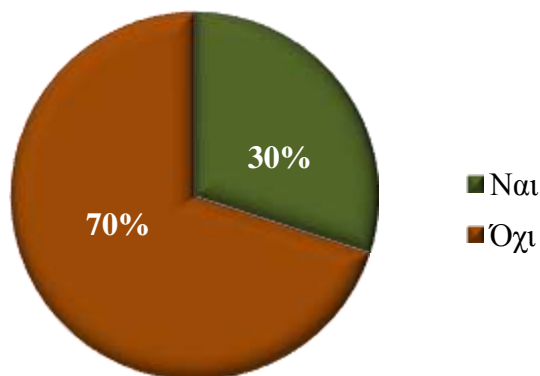
Ακόμη ένα σημαντικό θέμα στην επιλογή των εκάστοτε διευθυντών αποτελεί και η μέγιστη αποδοτικότητα των υπηρεσιών. Δεδομένης της ισορροπημένης άποψης για την αποδοτικότητα των υπηρεσιών μεταξύ των δύο φύλων (**Διάγραμμα 9**), στην περίπτωση όπου οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν αν ακολουθούνται οι κανόνες καλύτερα υπό τη γυναικεία διοίκηση η απάντηση ήταν αρνητική για το 70% των συμμετεχόντων όπως φαίνεται στο **Διάγραμμα 10**. Δίνοντας μια οξύμωρη εικόνα για την γυναικεία διοίκηση.

**η αποδοτικότητα μιας υπηρεσίας είναι
υψηλότερη όταν αυτή βρίσκεται υπό
γυναικεία διοίκηση;**



Διάγραμμα 9: Αποτελέσματα της 8^{ης} ερώτησης ως ποσοστά επί της %

**οι κανόνες ακολουθούνται
αυστηρότερα υπό γυναικεία διοίκηση;**

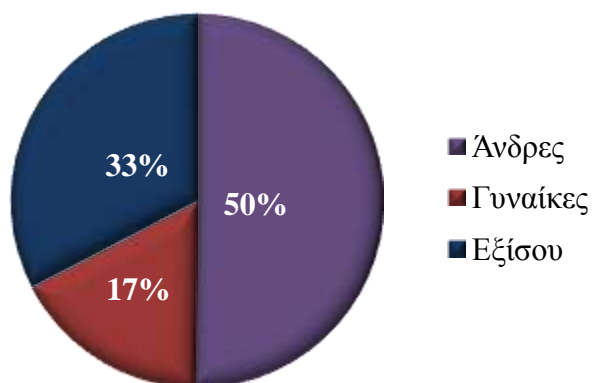


Διάγραμμα 10: Προσαρμογή των εξαχθέντων δεδομένων της 9^{ης} ερώτησης σε μορφή πίτας

Αντίθετα σε ερωτήσεις βαρύνουσας σημασίας, όπως για τις δύο τελευταίες ερωτήσεις (10^η & 11^η), παρατηρείται ότι στο σύνολο οι συμμετέχοντες είτε έδιναν σταθερά σε ποσοστά ~50% του άνδρες ως πρωτοπόρους στην διαφθορά και την σεξουαλική παρενόχληση υφισταμένων, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών δεν παραδέχονταν ότι ισότιμα και το φύλο τους μπορεί να επέδειχνε παρόμοια συμπεριφορά αλλά κεκαλυμμένα απαντούσαν με την διπλωματική επιλογή του

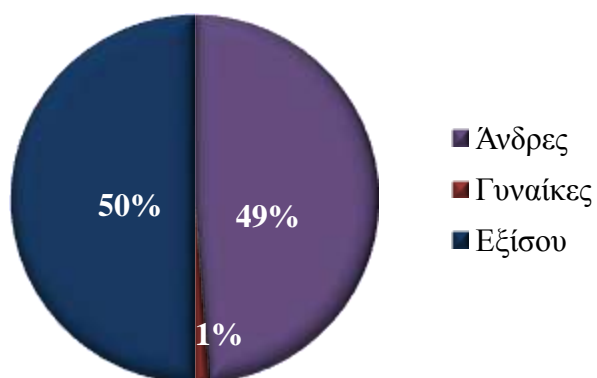
«εξίσου». Τα αποτελέσματα των δύο τελευταίων ερωτήσεων παρουσιάζονται στα **Διαγράμματα 11 & 12** αντίστοιχα.

**ποιοί διαφθείρονται πιο πολύ όταν
κατέχουν διοικητικές θέσεις;**



Διάγραμμα 11: Στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων για την 10^η ερώτηση

**φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης
βαρύνουν κάποιο φύλο περισσότερο;**



Διάγραμμα 12: Παρουσίαση των ποσοστών της 11^{ης} ερώτησης με τη μορφή της πίτας

Συνοψίζοντας, παρατηρούμε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μια εμμονή στο φεμινιστικό κίνημα και κατ' επέκταση στο φεμινισμό, παρά τη δεδομένη ισότητα που

έχει επιτευχθεί γι' αυτές στο δημόσιο τομέα. Ανάλογα όμως σε θέματα ευθύνης οι γυναίκες, παρ' όλη την καθομολογούμενη οργανωτικότητά τους, δεν δείχνουν να επιμερίζεται εξίσου το βάρος των εργασιακών συνθηκών και τείνουν να χρησιμοποιούν το φυσικό προκάλυμμα του «αδυνάτου» φύλου με την απόδοση διπλωματικών απαντήσεων.

Επίσης, ακολουθώντας την μεταπολιτευτική κληρονομιά της χούντας των Συνταγματαρχών στην Ελλάδα, φαίνεται ότι παραμένει η εμμονή και το πιστεύω πως τα πολιτικά κριτήρια υπερισχύουν των αντικειμενικών σε πλείστες των περιπτώσεων. Ακόμη και σε περιπτώσεις πιθανής ισοβαθμίας μεταξύ περισσότερων των δύο ατόμων, μην ακολουθώντας ούτε την παλαιότητα.

Εν κατακλείδι, η παρούσα ερευνητική εργασία μελέτησε & ερεύνησε τις υπάρχουσες συνθήκες ισότητας των φύλων στην δημόσια διοίκηση με μια φρέσκια ματιά αποδεικνύοντας ότι, παρότι η ισότητα πέραν της εκ του νόμου υπόστασης έχει γίνει και πράξη στο μεγαλύτερο κομμάτι της Ελληνικής πραγματικότητας όπως αυτό απεικονίζεται στο δημόσιο τομέα. Παρουσιάζοντας ωστόσο την εμμονή των παραδοσιακών αξιών της Ελλάδας στις απαντήσεις που κατεγράφησαν, ακολουθώντας πολλές φορές τα παλαιότερα κλισέ περί του ρόλου του κάθε φύλου στο σήμερα.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Andreou, G., & Koutsiaras, N. (2002). The Greek welfare system in the European context. *Greece in the European Union: The New Role and the New Agenda*, Athens: Ministry of Press and Mass Media, 156-168.
- Barrett, F. J. (1996). The organizational construction of hegemonic masculinity: The case of the US Navy. *Gender, Work & Organization*, 3(3), 129-142.
- Bennhold, K. (2011). Recession seen taking toll on gender equality. *New York Times*, 26.
- Blackmore, J. (2011). Bureaucratic, corporate/market and network governance: Shifting spaces for gender equity in education. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 443-466.
- Borchorst, A. (1999). Feminist thinking about the welfare state. *Revisioning gender*, 99-127.
- Borchorst, A., & Siim, B. (2002). The women-friendly welfare states revisited. *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 10(2), 90-98.
- Burri, S., & Prechal, S. (2009). The transposition of recast directive 2006/54/EC. *European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality*, European Commission-Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit, EMPL/G/2.

- Burton, C. (1987). Merit and gender: Organisations and the mobilisation of masculine bias. *Australian Journal of Social Issues*, 22(2), 424-435.
- Coffey, D., & Thornley, C. (2009). *Globalization and varieties of capitalism: New labour, economic policy and the abject state*: Springer.
- Colgan, F., & Wright, T. (2011). Lesbian, gay and bisexual equality in a modernizing public sector 1997–2010: opportunities and threats. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 548-570.
- Conley, H., & Jenkins, S. (2011). Still ‘a good job for a woman’? Women teachers' experiences of modernization in England and Wales. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 488-507.
- Conley, H., Kerfoot, D., & Thornley, C. (2011). Gender equality and modernization of public sector employment. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 439-442.
- Conley, H. M. (2003). Temporary work in the public services: implications for equal opportunities. *Gender, Work & Organization*, 10(4), 455-477.
- Connell, R. (2003). *Men, gender and the state*: na.
- Connell, R. (2006). The experience of gender change in public sector organizations. *Gender, Work & Organization*, 13(5), 435-452.
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity.
- Eisenstein, H. (1996). *Inside agitators: Australian femocrats and the state*: Temple University Press.
- England, P., Farkas, G., Kilbourne, B. S., & Dou, T. (1988). Explaining occupational sex segregation and wages: Findings from a model with fixed effects. *American Sociological Review*, 544-558.
- Franzway, S., & Connell, R. W. (1989). *Staking a Claim Feminism, Bureaucracy and the State*.
- Gelb, J., Lief Palley, M., & Ellis, V. (1983). Review of ‘Women and Public Policies’. *Equal Opportunities International*, 2(3), 10-11.
- Ghail, M. A. (1994). *The making of men: Masculinities, sexualities and schooling*: McGraw-Hill Education (UK).
- Gierycz, D. (1999). *Women in decision-making: can we change the status quo?* : Towards a Women’s Agenda for a Culture of Peace, pp. 19–30. Paris: UNESCO.
- Goldin, C. (1985). Understanding the Gender Gap. *New Perspectives*, 17(4), 9-13.
- Guillén, A. M., & Matsaganis, M. (2000). Testing the 'social dumping' hypothesis in Southern Europe: welfare policies in Greece and Spain during the last 20 years. *Journal of European Social Policy*, 10(2), 120-145.
- Healy, G., Bradley, H., & Forson, C. (2011). Intersectional sensibilities in analysing inequality regimes in public sector organizations. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 467-487.
- Honeyman, K. (2006). *Brothers: Male Dominance and Technological Change*: JSTOR.
- Jensen, H. N. (1998). Gender as the dynamo: when public organizations have to change *Is There a Nordic Feminism?* (pp. 160-175): UCL Press.
- Jonsson, I. (2011). Working hours and gender equality: examples from care work in the Swedish public sector. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 508-527.
- Kerfoot, D. (2002). The problematic professional: Gender and the transgression of professional identity. *ROUTLEDGE ADVANCES IN MANAGEMENT AND BUSINESS STUDIES*, 24, 205-217.
- Kerfoot, D., & Whitehead, S. (2000). Keeping all the balls in the air: further education and the masculine/managerial subject. *Journal of Further and Higher Education*, 24(2), 183-201.
- Kerr, B., Miller, W., & Reid, M. (2002). Sex-Based Occupational Segregation in US State Bureaucracies, 1987–97. *Public Administration Review*, 62(4), 412-423.
- Kyriazis, N. (1995). Feminism and the Status of Women in Greece. *Greece Prepares for the Twenty-First Century*, 267-301.

- Liff, S. (1997). Beyond hierarchy: Gender, sexuality and the social economy: BRITISH SOCIOLOGICAL ASSOC UNIT 3G, MOUNTJOY RESEARCH CTR, STOCKTON RD, DURHAM, DURHAM, ENGLAND DH1 3UR.
- Lovenduski, J. (1986). *Women and European politics: Contemporary feminism and public policy*: Univ of Massachusetts Press.
- McBride, A. (2011). Lifting the barriers? Workplace education and training, women and job progression. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 528-547.
- Miller, G. E. (2004). Frontier masculinity in the oil industry: The experience of women engineers. *Gender, Work & Organization*, 11(1), 47-73.
- Newman, M. A. (1995). The gendered nature of Lowi's typology; or, who would guess you could find gender here. *Gender power, leadership, and governance*, 141-164.
- O'Connor, J. S. (1996). From women in the welfare state to gendering welfare state regimes. *Current sociology*, 44(2), 1-130.
- O'Connor, J. S., Orloff, A. S., & Shaver, S. (1999). *States, markets, families: Gender, liberalism and social policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*: Cambridge University Press.
- Ogasawara, Y. (1998). *Office ladies and salaried men: Power, gender, and work in Japanese companies*: Univ of California Press.
- Ozgediz, S., & Sachdeva, P. (1983). *Managing the public service in developing countries*: World Bank.
- Paddock, S. (1993). Women and Men of the States: Public Administrators at the State Level: JSTOR.
- Pillinger, J. (2002). Pay Equity in the Public Services: Final Research Report for the PSI/ILO Partnership on Pay Equity—PSI Pay Equity Campaign. *PSI*. Available online at http://www.world-psi.org/Content/NavigationMenu/English/Campaigns/Pay_Equity_Campaign_old/PSI_Research_and_Training_Reports_and_workplace_survey_forms/En_Report_Pay_Equity_February_2002.pdf.
- Pringle, R. (1988). *Secretaries talk: Sexuality, power and work*: Allen & Unwin.
- Pusey, M. (2003). *Economic rationalism in Canberra: A nation-building state changes its mind*: Cambridge University Press.
- Riccucci, N. M. (2001). The "old" public management versus the "new" public management: Where does public administration fit in? *Public Administration Review*, 61(2), 172-175.
- Shirley, M. (1983). *Managing state-owned enterprises*: The World Bank.
- Solemn proclamation. (2000/C). Charter of Fundamental Rights of the European Union. *Official Journal of the European Communities*, 364/01, 22.
- Stetson, D. M., & Mazur, A. (1995). *Comparative state feminism*: Sage Publications.
- Stivers, C. (2002). *Gender images in public administration: Legitimacy and the administrative state*: Sage Publications.
- Tancred, P. (1992). *A feminist perspective on state bureaucracy*. Paper presented at the Gendering organizational analysis.
- Thomas, R., & Davies, A. (2002). Gender and new public management: Reconstituting academic subjectivities. *Gender, Work & Organization*, 9(4), 372-397.
- Thornley, C., & Thoernqvist, C. (2009). State Employment and the Gender Pay Gap. *Gender, Work & Organization*, 16(5), 529-535.
- Ursel, J. (1992). *Private lives, public policy: 100 years of state intervention in the family*: Womens Pr.
- Van Eyck, K. (2004). *Women and International Migration in the Health Sector: Final Report of Public Services International's Participatory Action Research 2003*: Public Services International.
- Varikas, E. (1985). Geek women faced with institutional modernization, a difficult feminism. *Temps Modernes*, 41(473), 918-934.
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy* (Vol. 20): Oxford Cambridge (USA).
- Watson, S. (1990). *Playing the state: Australian feminist interventions*: Verso.

- Whitehead, S. M., & Moodley, R. (1999). *Transforming Managers: gendering change in the public sector*: Psychology Press.
- Yeatman, A. (1990). *Bureaucrats, technocrats, femocrats: Essays on the contemporary Australian state*: Allen & Unwin.

Παράτημα - Αντιπροσωπευτικά ερωτηματολόγια

Ερωτηματολόγιο αρ. 6 περί ισότητας γυναικών και ανδρών εντός δημοσίων διοικήσεων

Φύλο : Άνδρας

Ηλικιακή ομάδα : 25-29 30-44 >45

Υπηρεσία : Δήμος Θεσσαλονίκης

Ερωτήσεις : 1. Πιστεύετε ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων;

Ναι Όχι

2. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στο δημόσιο βασίζεται καθαρά στα αντικειμενικά προσόντα τους;

Ναι Όχι

3. Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης των γυναικών είναι ίση με αυτή των ανδρών;

Ναι Όχι

4. Κρίνετε την άδεια μητρότητας στο δημόσιο αρκετή;

Ναι Όχι

5. Η άδεια μητρότητας στερεί τις δυνατότητες επιμόρφωσης των γυναικών έναντι των αντρών;

Ναι Όχι

6. Ασχολούνται οι γυναίκες με το συνδικαλισμό;

Ναι Όχι

7. Αποτελεί ο συνδικαλισμός άτυπο κριτήριο για τις κρίσεις των υπαλλήλων στο δημόσιο;

Ναι Όχι

8. Η αποδοτικότητα μιας υπηρεσίας είναι υψηλότερη όταν αυτή βρίσκεται υπό γυναικεία διοίκηση;
- Ναι Όχι
9. Οι κανόνες ακολουθούνται αυστηρότερα υπό γυναικεία διοίκηση;
- Ναι Όχι
10. Οι άντρες ή οι γυναίκες διαφθείρονται πιο πολύ όταν κατέχουν διοικητικές θέσεις;
- Άνδρες Γυναίκες Εξίσου
11. Πιστεύετε ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης προϊσταμένων προς υφισταμένους βαρύνουν κάποιο φύλο περισσότερο;
- Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

Ερωτηματολόγιο αρ. 13 περί ισότητας γυναικών και ανδρών εντός δημοσίων διοικήσεων

Φύλο : Γυναίκα

Ηλικιακή ομάδα : 25-29 30-44 >45

Υπηρεσία : Δήμος Θεσσαλονίκης

Ερωτήσεις : 1. Πιστεύετε ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων;

Ναι Όχι

2. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στο δημόσιο βασίζεται καθαρά στα αντικειμενικά προσόντα τους;

Ναι Όχι

3. Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης των γυναικών είναι ίση με αυτή των ανδρών;

Ναι Όχι

4. Κρίνεται την άδεια μητρότητας στο δημόσιο αρκετή;

Ναι Όχι

5. Η άδεια μητρότητας στερεί τις δυνατότητες επιμόρφωσης των γυναικών έναντι των αντρών;

Ναι Όχι

6. Ασχολούνται οι γυναίκες με το συνδικαλισμό;

Ναι Όχι

7. Αποτελεί ο συνδικαλισμός άτυπο κριτήριο για τις κρίσεις των υπαλλήλων στο δημόσιο;

Ναι Όχι

8. Η αποδοτικότητα μιας υπηρεσίας είναι υψηλότερη όταν αυτή βρίσκεται υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

9. Οι κανόνες ακολουθούνται αυστηρότερα υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

10. Οι άντρες ή οι γυναίκες διαφθείρονται πιο πολύ όταν κατέχουν διοικητικές θέσεις;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

11. Πιστεύετε ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης προϊσταμένων προς υφισταμένους βαρύνουν κάποιο φύλο περισσότερο;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

Ερωτηματολόγιο αρ. 20 περί ισότητας γυναικών και ανδρών εντός δημοσίων διοικήσεων

Φύλο : Γυναίκα

Ηλικιακή ομάδα : 25-29 30-44 >45

Υπηρεσία : Δήμος Θεσσαλονίκης

Ερωτήσεις : 1. Πιστεύετε ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων;

Ναι Όχι

2. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στο δημόσιο βασίζεται καθαρά στα αντικειμενικά προσόντα τους;

Ναι Όχι

3. Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης των γυναικών είναι ίση με αυτή των ανδρών;

Ναι Όχι

4. Κρίνεται την άδεια μητρότητας στο δημόσιο αρκετή;

Ναι Όχι

5. Η άδεια μητρότητας στερεί τις δυνατότητες επιμόρφωσης των γυναικών έναντι των αντρών;

Ναι Όχι

6. Ασχολούνται οι γυναίκες με το συνδικαλισμό;

Ναι Όχι

7. Αποτελεί ο συνδικαλισμός άτυπο κριτήριο για τις κρίσεις των υπαλλήλων στο δημόσιο;

Ναι Όχι

8. Η αποδοτικότητα μιας υπηρεσίας είναι υψηλότερη όταν αυτή βρίσκεται υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

9. Οι κανόνες ακολουθούνται αυστηρότερα υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

10. Οι άντρες ή οι γυναίκες διαφθείρονται πιο πολύ όταν κατέχουν διοικητικές θέσεις;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

11. Πιστεύετε ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης προϊσταμένων προς υφισταμένους βαρύνουν κάποιο φύλο περισσότερο;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

Ερωτηματολόγιο αρ. 29 περί ισότητας γυναικών και ανδρών εντός δημοσίων διοικήσεων

Φύλο : Άνδρας

Ηλικιακή ομάδα : 25-29 30-44 >45

Υπηρεσία : Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Ερωτήσεις : 1. Πιστεύετε ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων;

Ναι Όχι

2. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στο δημόσιο βασίζεται καθαρά στα αντικειμενικά προσόντα τους;

Ναι Όχι

3. Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης των γυναικών είναι ίση με αυτή των ανδρών;

Ναι Όχι

4. Κρίνεται την άδεια μητρότητας στο δημόσιο αρκετή;

Ναι Όχι

5. Η άδεια μητρότητας στερεί τις δυνατότητες επιμόρφωσης των γυναικών έναντι των αντρών;

Ναι Όχι

6. Ασχολούνται οι γυναίκες με το συνδικαλισμό;

Ναι Όχι

7. Αποτελεί ο συνδικαλισμός άτυπο κριτήριο για τις κρίσεις των υπαλλήλων στο δημόσιο;

Ναι Όχι

8. Η αποδοτικότητα μιας υπηρεσίας είναι υψηλότερη όταν αυτή βρίσκεται υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

9. Οι κανόνες ακολουθούνται αυστηρότερα υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

10. Οι άντρες ή οι γυναίκες διαφθείρονται πιο πολύ όταν κατέχουν διοικητικές θέσεις;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

11. Πιστεύετε ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης προϊσταμένων προς υφισταμένους βαρύνουν κάποιο φύλο περισσότερο;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

Ερωτηματολόγιο αρ. 35 περί ισότητας γυναικών και ανδρών εντός δημοσίων διοικήσεων

Φύλο : Άνδρας

Ηλικιακή ομάδα : 25-29 30-44 >45

Υπηρεσία : Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Ερωτήσεις : 1. Πιστεύετε ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων;

Ναι Όχι

2. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στο δημόσιο βασίζεται καθαρά στα αντικειμενικά προσόντα τους;

Ναι Όχι

3. Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης των γυναικών είναι ίση με αυτή των ανδρών;

Ναι Όχι

4. Κρίνεται την άδεια μητρότητας στο δημόσιο αρκετή;

Ναι Όχι

5. Η άδεια μητρότητας στερεί τις δυνατότητες επιμόρφωσης των γυναικών έναντι των αντρών;

Ναι Όχι

6. Ασχολούνται οι γυναίκες με το συνδικαλισμό;

Ναι Όχι

7. Αποτελεί ο συνδικαλισμός άτυπο κριτήριο για τις κρίσεις των υπαλλήλων στο δημόσιο;

Ναι Όχι

8. Η αποδοτικότητα μιας υπηρεσίας είναι υψηλότερη όταν αυτή βρίσκεται υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

9. Οι κανόνες ακολουθούνται αυστηρότερα υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

10. Οι άντρες ή οι γυναίκες διαφθείρονται πιο πολύ όταν κατέχουν διοικητικές θέσεις;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

11. Πιστεύετε ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης προϊσταμένων προς υφισταμένους βαρύνουν κάποιο φύλο περισσότερο;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

Ερωτηματολόγιο αρ. 38 περί ισότητας γυναικών και ανδρών εντός δημοσίων διοικήσεων

Φύλο : Γυναίκα

Ηλικιακή ομάδα : 25-29 30-44 >45

Υπηρεσία : Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Ερωτήσεις : 1. Πιστεύετε ότι το φύλο παίζει ρόλο στην εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων;

Ναι Όχι

2. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στο δημόσιο βασίζεται καθαρά στα αντικειμενικά προσόντα τους;

Ναι Όχι

3. Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης των γυναικών είναι ίση με αυτή των ανδρών;

Ναι Όχι

4. Κρίνεται την άδεια μητρότητας στο δημόσιο αρκετή;

Ναι Όχι

5. Η άδεια μητρότητας στερεί τις δυνατότητες επιμόρφωσης των γυναικών έναντι των αντρών;

Ναι Όχι

6. Ασχολούνται οι γυναίκες με το συνδικαλισμό;

Ναι Όχι

7. Αποτελεί ο συνδικαλισμός άτυπο κριτήριο για τις κρίσεις των υπαλλήλων στο δημόσιο;

Ναι Όχι

8. Η αποδοτικότητα μιας υπηρεσίας είναι υψηλότερη όταν αυτή βρίσκεται υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

9. Οι κανόνες ακολουθούνται αυστηρότερα υπό γυναικεία διοίκηση;

Ναι Όχι

10. Οι άντρες ή οι γυναίκες διαφθείρονται πιο πολύ όταν κατέχουν διοικητικές θέσεις;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου

11. Πιστεύετε ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης προϊσταμένων προς υφισταμένους βαρύνουν κάποιο φύλο περισσότερο;

Άνδρες Γυναίκες Εξίσου