

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η έμφυλη διάσταση στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση
1975 - 2018

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μαρία Ι. Μαυρέα

Αθήνα, 2020

Τριμελής Επιτροπή

Κοτέα Μαριάνθη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου
(Επιβλέπουσα)

Καντζάρα Βασιλική, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Χαλκιά Αλεξάνδρα, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Μαυρέα Μαρία, 2019

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τη συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμών της συγγραφέως.

Συντομογραφίες

- Α.Σ.Ε.Π. : Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
- Γ.Γ.Δ.Ε. : Γενική Γραμματεία Δημοσίων Εσόδων
- Γ.Γ.Ι.Φ. : Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων
- Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ. : Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
- Ε.Ε. : Ευρωπαϊκή Ένωση
- Ε.Ι.Σ.Ε.Π. : Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων
- ΕΝ.Π.Ε. : Ένωση Περιφερειών Ελλάδος
- Ε.Π. : Εθνικό Πρόγραμμα
- Ε.Σ.Δ.Α. : Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση
- Ε.Σ.Π.Α. : Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
- Κ.Ε.Θ.Ι. : Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
- Κ.Λ.Α. : Κέντρα Λήψης Αποφάσεων
- Κ.Ν.Π.Ι.Δ. : Κρατικά Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου
- Μ.Κ.Ο. : Μη Κυβερνητικοί Οργανισμοί
- Ν.Π.Δ.Δ. : Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
- Ο.Η.Ε. : Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
- Ο.Τ.Α. : Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- Π.Ε.Γ. : Πανελλήνια Ένωση Γυναικών
- Π.Ε.Π.Ι.Σ. : Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας
- Π.Δ. : Προεδρικό Διάταγμα
- Σ.Ε.Γ.Ε.Σ. : Συντονιστική Επιτροπή Γυναικών Εκπροσώπων Σωματείων

Σ.Τ.Ε. : Συμβούλιο Της Ευρώπης

ΥΠ.ΕΣ. : Υπουργείο Εσωτερικών

C.E.D.A.W. : The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination
Against Women

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	9
Εισαγωγή.....	13
Μεθοδολογία.....	14
Κεφάλαιο πρώτο.....	15
1 α. Εισαγωγή στη θεωρία του φύλου – Βασικοί θεωρητικοί σταθμοί και έννοιες.....	15
1 β. Γυναικεία κινήματα στην Ελλάδα της Μεταπολίτευσης και Κοινωνική Πολιτική για την γυναίκα δημόσιο υπάλληλο	19
Κεφάλαιο Δεύτερο.....	24
2 α. Προς μία νέα στρατηγική (“gender mainstreaming”)	24
2 β. Οι καταβολές της νέας στρατηγικής (“gender mainstreaming”) και πολιτική για την ισότητα των φύλων σε εθνικό επίπεδο.....	28
Κεφάλαιο τρίτο	33
3 α. Κράτος και Οργάνωση της Κυβέρνησης στην Ελλάδα	33
Κεφάλαιο τέταρτο.....	41
4 α. Η θέση της γυναίκας στα κέντρα λήψης αποφάσεων της Δημόσιας Διοίκησης.....	41
4 β. Η θέση της γυναίκας στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση - Νομοθετικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της σημασίας των ποσοστώσεων και της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων	46
Κεφάλαιο πέμπτο.....	48
5 α. Το φύλο του Λόγου της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και η οργανωσιακή της κουλτούρα	48
5 β. Απόσπασμα προσωπικών απόψεων – εμπειριών, στελεχών του υπουργείου Εσωτερικών.....	57
5 γ. Πλησιάζοντας στην εφαρμογή της ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων – πρόσφατα «επιτεύγματα».....	59
Συμπεράσματα – Επίλογος.....	60
Βιβλιογραφία.....	62

Πίνακες

Πίνακας 1. Νομοθεσία Ποσοστώσεων ανά φύλο στην Ελλάδα ...44

Πίνακας 2. Έργα Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων
... 44

Διαγράμματα

Διάγραμμα 1. Η ιεραρχία της σύνθεσης της Κυβέρνησης ...36

Διάγραμμα 2. Η ιεραρχία των Ανώτερων και Ανώτατων Υπαλλήλων της Ελληνικής
Δημόσιας Διοίκησης ...37

Γραφήματα

Γράφημα 1. Ποσοστιαία Κατανομή Υπαλλήλων ανά είδος Φορέα του Δημοσίου,
Φύλο και Κατηγορία Εκπαίδευσης για το έτος 2004 ...38

Γράφημα 2. Ποσοστιαία Κατανομή των Προϊσταμένων ανά είδος Φορέα του
Δημοσίου, Φύλο και Οργανική Μονάδα για το έτος 2004 ...39

Γράφημα 3. Ποσοστό γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης της
ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης για την χρονική περίοδο 2003-2019 ...45

Γράφημα 4. Έντυπο Κανονικής Άδειας Υπουργείου Εσωτερικών ...54

Γράφημα 5. Ανακοίνωση Συλλόγου Υπαλλήλων Υπουργείου Εσωτερικών ...55

Περίληψη

Η Δημόσια Διοίκηση συνδέεται με την προαγωγή, τη φροντίδα και τη διαχείριση των δημόσιων υποθέσεων, δηλαδή των υποθέσεων των πολιτών εν ευρεία έννοια. Είναι επομένως προσανατολισμένη στην εξυπηρέτηση των δημόσιων αναγκών και των αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Για την εξυπηρέτηση αυτών των σκοπών, βασίζεται σε κανόνες Δημόσιου Δικαίου και γι' αυτό αποκαλείται κυριαρχική ή εξουσιαστική Διοίκηση, υπαγόμενη ιεραρχικά στην Κυβέρνηση.

Η μετάβαση σε μία σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση, βρίσκει τους δημόσιους λειτουργούς αντιμέτωπους με ένα νέο σύστημα, μεταρρυθμισμένο και μετά-γραφειοκρατικό, ένα σύστημα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού με έμφαση στην επαγγελματική εξέλιξη των υπαλλήλων και στη θεμελίωση της δυναμικότητας των δεξιοτήτων τους. Ένα σύστημα που θα αξιολογεί και θα αναγνωρίζει τη συνεισφορά τους στην οργανωσιακή απόδοση και θα οδηγεί στη μέγιστη παραγωγικότητα του δημοσίου τομέα.

Η έννοια της διάστασης του φύλου και οι δράσεις που αφορούν στην ένταξη της σε όλες τις πολιτικές, δημόσιες και μη, έχει καθιερωθεί παγκοσμίως ως μία ολοκληρωμένη στρατηγική για την προαγωγή της διασφάλισης της ισότητας των φύλων. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα προγράμματα και τις πολιτικές, αποτελεί ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και προαγωγής των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά και απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου να επιτευχθεί η ανάπτυξη, η κοινωνική συνοχή και η πρόοδος.

Ακολούθως, η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία, κινείται στον άξονα δύο ζητημάτων. Το πρώτο ζήτημα, αφορά στο θεσμικό πλαίσιο που εφαρμόζεται στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση από την περίοδο της Μεταπολίτευσης, προκειμένου να εφαρμοσθεί η αρχή της ισότητας των φύλων στο εσωτερικό της. Το δεύτερο ζήτημα, διερευνά τα οργανωσιακά προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζει η ελληνική Δημόσια Διοίκηση στο σύνολο της, προκειμένου να εμπεδώσει μία νέα κουλτούρα και να ξεπεράσει την ιεραρχική - γραφειοκρατική προσέγγιση που υφίσταται χρόνια σε αυτήν.

Σκοπός της εργασίας είναι η ανάδειξη της σημασίας και της μεθοδολογίας της ένταξης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις πολιτικές της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης αλλά και της σημασίας που έχει η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων ποσοτικά αλλά και ποιοτικά. Ειδικότερα, γίνεται μια σύντομη περιγραφή της οργάνωσης της ελληνικής Κυβέρνησης καθώς και μία εκτενής αναφορά στα έμφυλα χαρακτηριστικά και στην οργανωσιακή κουλτούρα της Δημόσιας Διοίκησης, προκειμένου να καταστεί σαφές το περιβάλλον στο οποίο καλείται να ανταποκριθεί ο στόχος της ένταξης της διάστασης του φύλου.

Επιπλέον, καταγράφονται οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, μέχρι και την Πλατφόρμα του Πεκίνου, εστιάζοντας στα ιστορικά ορόσημα που λειτούργησαν θετικά ως προς την στροφή του ενδιαφέροντος της ελληνικής Διοίκησης στην επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου.

Λέξεις – Κλειδιά: Δημόσια Διοίκηση, Οργανωσιακή κουλτούρα, Έμφυλες διαφορές, Ισότητα των φύλων, Διάσταση του φύλου, Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, Θέση Ευθύνης, Πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου.

The gender dimension in Greek Public Administration

1975 – 2018

Mavrea Maria

Abstract

Public Administration is associated with the promotion, care and management of public affairs, that is, the affairs of citizens in the broadest sense. It is therefore oriented towards serving the public needs and the needs of society as a whole. To serve these purposes, it is based on rules of Public Law and is therefore called Sovereign or Authoritarian Administration, which is hierarchically subordinate to the Government.

The transition to a modern Public Administration finds public officials faced with a new, reformed and post-bureaucratic system, a system of human resource management with an emphasis on the professional development of employees and the foundation of their skills capacity. A system that will evaluate and recognize their contribution to organizational performance and will lead to maximum productivity of the public sector.

The concept of gender dimension and the actions involved in its inclusion in all policies, public and non-public, has been established worldwide as a comprehensive strategy to promote gender equality. The integration of the gender dimension in all programs and policies is a matter of social justice and the promotion of fundamental human rights, but also a necessary condition for achieving growth, social cohesion and progress.

Subsequently, the present master's thesis moves on the axis of two issues. The first issue concerns the institutional framework applied to the Greek Public Administration since the post-colonial period, in order to apply the principle of gender equality within it. The second issue explores the organizational problems facing the Greek Public Administration as a whole, in order to establish a new culture and to overcome the hierarchical-bureaucratic approach that has existed in it for years.

The purpose of this paper is to highlight the importance and methodology of gender mainstreaming in all policies of the Greek Public Administration and the importance of strengthening the presence of women in decision-making centers both quantitatively and qualitatively. In particular, a brief description of the organization of the Greek Government as well as an extensive report on the gender characteristics and organizational culture of the Public Administration is made, in order to make clear the environment in which the goal of integrating gender dimension is called.

In addition, gender equality policies are recorded internationally, Europeanly and nationally, up to Beijing's Platform, focusing on the historical milestones that have worked positively in turning the Greek administration's interest in achieving this goal.

Keywords: Public Administration, Organizational Culture, Gender Differences, Gender Equality, Gender Dimension, Gender mainstreaming, Position of Responsibility, Beijing Declaration and Platform for Action.

Εισαγωγή

Η Δημόσια Διοίκηση, ως θεσμικός μηχανισμός εντάσσεται στη λεγόμενη εκτελεστική λειτουργία του κράτους και ο ρόλος της εν πολλοίς προδιαγράφεται από το Σύνταγμα. Δηλαδή, μιλώντας με θεσμικούς όρους, η Δημόσια Διοίκηση αποτελεί το μηχανισμό εκτέλεσης, από τη μία πλευρά, των κανόνων δικαίου που παράγονται στο πλαίσιο άσκησης της νομοθετικής λειτουργίας και από την άλλη των αποφάσεων που λαμβάνει η Κυβέρνηση, της οποίας αποτελεί τον εκτελεστικό βραχίονα. Η καταστατική αυτή υποχρέωση βρίσκει το νομικό της έρεισμα στην αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου που αποτελεί και την κανονιστική της αφετηρία και σε ένα πρώτο επίπεδο καθορίζει το βαθμό νομιμοποίησης της ο οποίος τείνει να ταυτίζεται με την έννοια της νομιμότητας ως προς τις δράσεις της.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, η Δημόσια Διοίκηση, μέσω των οργανώσεων που την συνθέτουν, είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή των δημοσίων πολιτικών. Το ενδιαφέρον λοιπόν στρέφεται στο εσωτερικό της, δηλαδή στις επιμέρους οργανωτικές δομές της, στην οργανωτική κουλτούρα που αυτή διαμορφώνει, στις εισροές της και τις εκροές της όπως αυτές προκύπτουν μέσα από τη διοικητική της δράση. Η δε νομιμοποίηση της, ξεφεύγει από το στενό διαδικαστικό πλαίσιο της τήρησης της νομιμότητας και εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, την αποτελεσματικότητα της δράσης της και την ορθολογική οργάνωση και λειτουργία των οργανωτικών της δομών (Παπακωνσταντίνου, 2009).

Σε αυτό το πλαίσιο, παρουσιάζει ενδιαφέρον η διαχρονική μελέτη της ένταξης της διάστασης του φύλου στην εσωτερική λειτουργία και οργάνωση της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτή, επιδιώκεται η ανάδειξη και ο εντοπισμός του βαθμού ως προς τον οποίο οι γυναίκες και οι άνδρες, δημόσιοι λειτουργοί – υπάλληλοι, είναι αποδέκτες ίσης μεταχείρισης στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και του θεσμικού πλαισίου που συνέβαλε σε αυτό. Είναι πολύ σημαντικό για όλους τους πολίτες, εργαζόμενους ή μη στο ελληνικό δημόσιο σύστημα, το να είναι σε θέση να προσεγγίζουν με την οπτική του φύλου την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, να εντοπίζουν τις έμφυλες διακρίσεις που υπάρχουν στο πλαίσιο της και να τις υπερβαίνουν, συμβάλλοντας με αυτό το τρόπο στην εκδημοκρατικοποίηση της.

Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε είναι βιβλιογραφική και στηρίζεται στην αποτύπωση του υφιστάμενου νομικού και θεσμικού πλαισίου η οποία διατρέχει το σύνολο της εργασίας.

Επίσης, επιδιώκεται η ανάλυση των οργανωσιακών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η ελληνική Δημόσια Διοίκηση στο εσωτερικό της, προκειμένου να γίνουν αντιληπτές, μέσα από μία διαχρονία, οι διαστάσεις του θέματος που πραγματεύεται η εργασία.

Τεκμήριο της έρευνας, αναφορικά με την οργανωσιακή κουλτούρα της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, αποτέλεσε ο «Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα», ο οποίος εκπονήθηκε από την Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων το έτος 2014, στο πλαίσιο του έργου «Ένταξη της ισότητας των φύλων στη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων». Σημαντική συμβολή στην μελέτη του Οδηγού, αποτέλεσε η προσωπική συνάντησή μου ως ερευνήτρια, με την κυρία Λουκίδου Αικατερίνη, Προϊστάμενη του Τμήματος Σχεδιασμού της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Μέρος επομένως της προσέγγισης, είναι η ανάλυση των έμφυλων διακρίσεων που εντοπίζονται στο Λόγο των διοικητικών εγγράφων.

Τέλος, υπηρετώντας η ίδια ως συγγραφέας – ερευνήτρια στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση και συγκεκριμένα στο υπουργείο Εσωτερικών (ΥΠ.ΕΣ.), θέλησα να εμπλουτίσω αποσπασματικά την εργασία μου με την απομαγνητοφώνηση κάποιων συζητήσεων που πραγματοποίησα με ορισμένα στελέχη του υπουργείου, τα οποία κατάφεραν να φωτίσουν, μέσω των προσωπικών τους εμπειριών, ορισμένες πολύ σημαντικές πτυχές της λειτουργίας της κεντρικής Διοίκησης.

Κεφάλαιο πρώτο

1 α. Εισαγωγή στη θεωρία του φύλου – Βασικοί θεωρητικοί σταθμοί και έννοιες

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες του 20ου αιώνα, το φύλο αναγνωρίζεται ως κεντρική παράμετρος στην ανάλυση των δομών της εξουσίας, της οργάνωσης των κοινωνικών θεσμών και των μηχανισμών ιδεολογικού ελέγχου στις σύγχρονες κοινωνίες. Κεντρικό ρόλο σε αυτό, έχουν διαδραματίσει οι πολιτικές και θεωρητικές αναζητήσεις της φεμινιστικής σκέψης και του φεμινιστικού κινήματος.

Ο φεμινισμός αποτελεί μία συνάρθρωση πολιτικής σκέψης και πολιτικής πράξης με στόχο την κριτική εξέταση των σχέσεων εξουσίας που αφορούν την έμφυλη υποκειμενικότητα και την υπέρβαση των κοινωνικών και πολιτικών συνθηκών, των ιδεολογιών που εγκαθιδρύουν και νομιμοποιούν τους κοινωνικούς περιορισμούς και αποκλεισμούς της γυναικείας υποκειμενικότητας (Αθανασίου, 2006).

Με αυτό τον όρο, παρέχεται το διανοητικό πλαίσιο για την ανάλυση των ιστορικών, πολιτικών και πολιτισμικών συνθηκών κοινωνικής αδικίας σε βάρος των γυναικών, καθώς και το πλαίσιο για την ανάληψη αγωνιστικής δράσης.

Η ευρεία χρήση του όρου «φεμινισμός», έγινε στο πλαίσιο του λεγόμενου «δεύτερου κύματος» του γυναικείου κινήματος στις ΗΠΑ, την δεκαετία του 1970. Στο κίνημα απελευθέρωσης γυναικών που αναδύθηκε στις περισσότερες δυτικές χώρες στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και στις αρχές της δεκαετίας του 1970, οι φεμινίστριες διεκδίκησαν ισονομία και ισότιμη πρόσβαση στους κοινωνικούς και πολιτικούς θεσμούς και αγωνίστηκαν για το μετασχηματισμό των δομών της πατριαρχικής κοινωνικής και σεξουαλικής ηθικής.

Έχει προηγηθεί το «πρώτο κύμα» φεμινισμού, ένας αγώνας γυναικών (κυρίως μεσαίας αστικής τάξης), τον 19^ο και πρώιμο 20^ο αιώνα για την διεκδίκηση του δικαιώματος ψήφου των γυναικών και την αμφισβήτηση και υπονόμηση των ρυθμιστικών λόγων της ιατρικής, της επιστήμης και της εκπαίδευσης. Ακολουθεί το «τρίτο κύμα» φεμινισμού, με την επίδραση του μεταστρουκτουραλισμού, του μεταδομισμού και της αποδόμησης στην φεμινιστική σκέψη, αποδόμηση της

κατηγορίας «γυναίκα». Αυτό αποτελεί μία συνομιλία της φεμινιστικής θεωρίας με την κοινωνική θεωρία, την ψυχανάλυση και την πολιτισμική κριτική. Το περιεχόμενο της έννοιας του φύλου, αποτελεί μια κοινωνική κατασκευή με ιστορική διάσταση, συγκροτείται και αναπαράγεται δε, μέσα από ένα πλέγμα σχέσεων τόσο ανάμεσα στα φύλα, όσο και στο εσωτερικό των φύλων.

Στην παρούσα συγκυρία, εμφανίζεται το φαινόμενο του «κρατικού φεμινισμού» (state feminism) ή «θεσμικού φεμινισμού» (institutional feminism). Αυτό, προωθεί γυναικείες πολιτικές στο πλαίσιο των κρατικών διαδικασιών και της πολιτειακής γραφειοκρατίας. Προέκυψε από διάφορους παράγοντες, όπως η αυξανόμενη σημασία που άρχισαν να δίνουν κάποιες κυβερνήσεις στα γυναικεία αιτήματα εξαιτίας της στήριξης που είχαν εκλογικά από γυναίκες ψηφοφόρους, η πίεση που ασκούσαν στα κόμματα οι γυναίκες μέλη τους, η πίεση που άσκησαν προς το κράτος ομάδες φεμινιστριών, καθώς και εξωτερικές πιέσεις που άσκησαν προς τα κράτη μέλη τους ο ΟΗΕ και η Ευρωπαϊκή Ένωση για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των γυναικών (Σαμίου, 2004).

Οι έμφυλες διαφορές είναι οι τρόποι με τους οποίους οι κατηγορίες της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας καθορίζονται από τη γλώσσα ή πιο σωστά εμποτίζονται σε αυτήν. Η κοινωνική καταγωγή των έμφυλων διαφορών διαμορφώνεται στη γλώσσα. Γι' αυτό, πολλές φορές μέσα από τη γλώσσα παράγεται μια στερεή και πλαστή κατασκευή της πραγματικότητας. Ο Λόγος (discourse), δεν είναι τίποτα άλλο παρά ένας θεσμοποιημένος τρόπος σκέψης προβληματισμού και θεώρησης των πραγμάτων που είναι καθιερωμένος και αντανακλάται σε κοινωνικές πρακτικές (Fairclough, 2003). Στις δυτικές κοινωνίες, είναι εμπεδωμένη η άποψη ότι ο Λόγος μέσω της γλωσσικής έκφρασης, κατασκευάζει και ελέγχει την πραγματικότητα, εφόσον διαμορφώνει σκέψεις, αντιλήψεις και ανάλογες συμπεριφορές. Η σύγχρονη Γλωσσολογία και η κριτική ανάλυση του λόγου, επίσης θεωρούν τη γλωσσική συμπεριφορά των ατόμων αποτέλεσμα κοινωνικής κατασκευής.

Γυναίκες και άνδρες είναι καταδικασμένοι να συμμορφώνονται με διπολικές έμφυλες διαφορές που εμφανίζονται ως αναπόφευκτες ή και «φυσικές». Συνεπώς, η απόδοση ονόματος στο βιολογικό φύλο είναι μια πράξη κυριαρχίας και καταναγκασμού, προκειμένου να αποδεχτεί κανείς την ιδέα της αρρενωπότητας ή της

θηλυκότητας, ως μια αναπόφευκτη διχοτομική αντίθεση. Εγγράφουν στην αρρενωπότητα και τη θηλυκότητα μια καταναγκαστική σεξουαλικότητα στην οποία τα βιολογικά φύλα αντανakλούν τους ρόλους μιας υποχρεωτικής, κοινωνικά δομημένης ετεροσεξουαλικότητας.

Ο κοινωνικός ρόλος του φύλου αντανakλά τις συμπεριφορές, τα ενδιαφέροντα και τις υποχρεώσεις που ορίζονται από την κοινωνία ως κατάλληλα/αρμόζοντα για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Επιπλέον, αναπτύσσει ένα πλέγμα νοοτροπιών, αντιλήψεων και αναπαραστάσεων, μία κοινωνική συνείδηση δηλαδή, καθώς και μία διαμορφωμένη κατά φύλα, κλίμακα αξιών, που συνεπάγεται διαφορετικές συμπεριφορές και προσδοκίες. Η ταυτότητα του κοινωνικού ρόλου του φύλου αφορά στην αντίληψη που έχει το ίδιο το άτομο για το φύλο του και την κατασκευή της «αρρενωπότητας» ή της «θηλυκότητας».

Η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλες και για όλους και αποτελεί στοιχειώδη αξία για κάθε δημοκρατία. Απαιτείται η νομική κατοχύρωση αλλά και η εφαρμογή της σε όλους τους τομείς της ζωής. Η έννοια της ισότητας των φύλων περιλαμβάνει την «τυπική ισότητα», η οποία συχνά αγνοεί τη διαφορετικότητα μεταξύ των φύλων και παραβλέπει τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών. Περιλαμβάνει επίσης την «προστατευτική ισότητα», η οποία μπορεί να οδηγήσει σε ανισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες και δικαιώματα διότι θέτει περιορισμούς προκειμένου να προστατέψει τις γυναίκες, καθώς αυτές θεωρούνται αδύναμες και ευάλωτες. Περιλαμβάνει τέλος, την «διορθωτική διάσταση» της ισότητας, η οποία δίνει προτεραιότητα στη δημιουργία ισότιμων συνθηκών και στην άρση των εμποδίων και περιορισμών, προκειμένου και τα δύο φύλα να έχουν ισότιμη πρόσβαση σε δικαιώματα, αγαθά, ευκαιρίες, υπηρεσίες κ.ά.

Η «ουσιαστική ισότητα» (substantive equality), διασφαλίζει πως οι γυναίκες έχουν ισότητα και ίσες ευκαιρίες, ισότητα και ίση πρόσβαση στις ευκαιρίες, ισότητα στο επίπεδο των αποτελεσμάτων και των προνομιών. Έτσι λοιπόν, μία καθαρά τυπική νομική ή προγραμματική προσέγγιση, δεν θα μπορούσε να είναι επαρκής για να επιτευχθεί η “de facto” ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, η οποία ερμηνεύεται ως «ουσιαστική ισότητα». Ως στόχος, η «ουσιαστική ισότητα» απαιτεί μια αποτελεσματική στρατηγική για την αντιμετώπιση των χαμηλών ποσοστών πολιτικής

συμμετοχής των γυναικών και την ανακατανομή των πόρων και της εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σύμφωνα με την Γενική Σύσταση Αρ. 25, για το Άρθρο 4, παρ. 1 της Επιτροπής Εξάλειψης Διακρίσεων Κατά των Γυναικών (CEDAW - The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), στην 31^η Συνεδρίαση της στη Νέα Υόρκη, το 2004, «Λογική απόρροια της “de facto” ή “ουσιαστικής” ισότητας, είναι και η ισότητα ως προς τα αποτελέσματα ποσοτικά ή ποιοτικά (π.χ. δικαιώματα σε ποσοστά ίσα μεταξύ των φύλων, ίδια εισοδήματα, ισότητα στη λήψη αποφάσεων και στην πολιτική και ελευθερία από τη βία κ.ά.)».

Αναφορικά με την ισότητα των φύλων, η ελληνική νομοθεσία, με εφελτήριο το Σύνταγμα του 1975, έχει διαμορφώσει από τις πλέον προηγμένες ρυθμίσεις. Ωστόσο, παρόλη την μέριμνα και την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην χώρα, η ισότητα των φύλων εξακολουθεί να υπονομεύεται διαρκώς από το γεγονός ότι στην πράξη, γυναίκες και άνδρες δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα. Έτσι, ενώ υφίστανται συνταγματικές και νομοθετικές κατοχυρώσεις των δικαιωμάτων των γυναικών, επικρατεί ανισότητα στην παρουσία των δύο φύλων σε πολλούς τομείς του κράτους και ειδικά στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων (Κ.Λ.Α.), ως «έλλειμμα» της δημοκρατίας του.

Η έμφυλη προσέγγιση της οργανωσιακής κουλτούρας της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, διερευνά τον τρόπο που αυτή λειτουργεί, το βαθμό έμφυλης περιθωριοποίησης στο εσωτερικό της, τις αρμοδιότητες, τις ειδικότητες και τις θέσεις των δύο φύλων στην υπηρεσιακή της ιεραρχία και κατά συνέπεια το βαθμό της επιρροής και της εξουσίας τους.

Για τον παραπάνω λόγο, επισημαίνεται συνεχώς η αναγκαιότητα της ύπαρξης ενός μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης της εφαρμογής και της υλοποίησης των πολιτικών για την ισότητα που εφαρμόζονται στην χώρα. Επιπλέον, οφείλει να εξετάζεται ο αντίκτυπος των συγκεκριμένων πολιτικών στο σύνολο τους καθώς και η συμπληρωματικότητα που έχουν μεταξύ τους, έτσι ώστε ο απώτερος στόχος της ισότητας των φύλων να καταστεί εφικτός.

1 β. Γυναικεία κινήματα στην Ελλάδα της Μεταπολίτευσης και Κοινωνική Πολιτική για την γυναίκα δημόσιο υπάλληλο

Μία σχεδόν δεκαετία, μετά από την Δυτική Ευρώπη και την Αμερική, πρωτοεμφανίζεται στην Ελλάδα το φεμινιστικό κίνημα, εμπλουτισμένο όμως ταυτόχρονα και με όλη την «προβληματική» που είχαν αναπτύξει οι γυναίκες της Ευρώπης και Αμερικής κατά την δεκαετία του '68-78. Οι Ελληνίδες φεμινίστριες άρχισαν να οικοδομούν, με τη δημιουργία των γυναικείων οργανώσεων, ένα αυτόνομο φεμινιστικό κίνημα που θα προσπαθούσε και θα αγωνιζόταν να βρει την ταυτότητά του και τον ρόλο του, να αυτοπροσδιοριστεί και να θέσει τους στόχους του. Διεκδικείται πλέον, ηχηρά, η χειραφέτηση των γυναικών. Το περιβάλλον της Μεταπολίτευσης ήταν πιο ανοιχτό στο να δεχτεί τις ιδέες του δυτικού κόσμου.

Συγκεκριμένα, μετά το 1974, το Γυναικείο Κίνημα μπαίνει σε νέα φάση. Με την προκήρυξη των βουλευτικών εκλογών το φθινόπωρο του 1974, έκανε την εμφάνιση της η «Προσωρινή Επιτροπή της Κίνησης Δημοκρατικών Γυναικών» και κάλεσε τις υποψήφιες όλων των κομμάτων σε συζήτηση πάνω στα γυναικεία ζητήματα. Την επιτροπή αποτελούσε μια ομάδα γυναικών που προέρχονταν από την Πανελλήνια Ένωση Γυναικών (Π.Ε.Γ. 1964-1967 όπου διαλύθηκε από τη Χούντα), αλλά και νεότερες γυναίκες, οι οποίες ένιωθαν έντονα την ανάγκη της συλλογικής δράσης. Το Νοέμβριο του 1974, ιδρύθηκε η «Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών» (πρόεδρος Ηρώ Λάμπρου, Καίτη Ζεύγου, Αμαλία Φλέμινγκ, Μελίνα Μερκούρη, Φανή Σημίτη, Τούλα Δρακοπούλου, Ρούλα Κακλαμανάκη, Έλλη Πεπελάση, Έλσα Χαρίτου κ.ά.) και σύντομα άρχισαν να δημιουργούνται τμήματα της σε όλη την Ελλάδα. Το 1976, εμφανίστηκαν η «Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδας» (Προοδευτική Ένωση Μητέρων Ελλάδας, Δημοκρατική Ένωση Νέων Γυναικών, Πανελλήνια Ένωση Νοικοκυρών, Ένωση Ελληνίδων Νομικών μεταξύ 45 οργανώσεων από όλη την Ελλάδα, προσκείμενων στο ΚΚΕ, Σύγχρονη Γυναίκα) και η «Ένωση Γυναικών Ελλάδας» (πρόεδρος Μαργαρίτα Παπανδρέου, μέλη ΠΑΣΟΚ, Ανοιχτό Παράθυρο).

Τα τρία μεγάλα σωματεία, με πανελλήνια εξάπλωση και με μεγάλες διαφορές μεταξύ τους στην θεώρηση του γυναικείου κινήματος, περιόρισαν τα πρώτα χρόνια τη δραστηριότητά τους στη διεκδίκηση παλιών αιτημάτων των γυναικών αλλά και συνδέθηκαν άμεσα με μία σειρά διεκδικήσεων που έθεταν οι πολιτικοί φορείς, κυρίως

τα πολιτικά κόμματα της εποχής. Παράλληλα με την ίδρυση των τριών οργανώσεων, ιδρύθηκαν διάφοροι σύλλογοι και επαναδραστηριοποιήθηκαν παλιά σωματεία ως Συντονιστική Επιτροπή Γυναικών Εκπροσώπων Σωματείων Σ.Ε.Γ.Ε.Σ. για την αναμόρφωση του Οικογενειακού Δικαίου (Ένωση Ελληνίδων Νομικών, Σύνδεσμος Ελληνίδων Επιστημόνων, Κίνηση «Γυναίκα στην Αντίσταση», Προοδευτική Ένωση Μητέρων Ελλάδας, Δημοκρατική Ένωση Νέων Γυναικών, Σύλλογος Γραμματέων Ελλάδος, Συντονιστική Επιτροπή Εργαζομένων Γυναικών, Σύλλογος Ελληνίδας Νοικοκυράς, Πανελλήνια Ένωση Νοικοκυρών κ.ά.) (Γ.Γ.Ι.Φ., 2011).

Η περίοδος 1978 – 1985, θεωρείται η εποχή της μεγάλης άνθισης του κινήματος. Παραδοσιακές γυναικείες οργανώσεις και αυτόνομες, παρά τις βαθιές διαφορές μεταξύ τους, κατορθώνουν και συνυπάρχουν σε ενιαίες εκδηλώσεις και κοινές προτάσεις για ορισμένα θέματα. Σε αυτό το διάστημα, το κίνημα κατορθώνει να συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης για το θέμα των γυναικών, στην διάχυση των φεμινιστικών αξιών και αρχών και στην θεσμοποίηση τους.

Η ισότητα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων για ίση αμοιβή, αδιακρίτως φύλου, κατοχυρώθηκαν για πρώτη φορά στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975. Παρόλα αυτά, χρειάστηκε να περάσουν οχτώ ολόκληρα χρόνια για να αρχίσουν να εφαρμόζονται.

Σχετικό άρθρο του Ν. 1811/1951, που ήταν και ο Υπαλληλικός Κώδικας, περιλάμβανε διατυπώσεις όπως *«Οι θέσεις από τις οποίες αποκλείονται οι γυναίκες καθορίζονται δια Βασιλικών Διαταγμάτων σε νεώτερες εκδόσεις»*. Υπάρχει η ένδειξη ότι θεωρείται καταργημένο το άρθρο αυτό, ύστερα από τον Ν. 2620/17/28/9-53, *«περί κυρώσεως της συμβάσεως περί πολιτικών δικαιωμάτων της γυναικός, υπογραφείσης εν Ν. Υόρκη την 1η Απριλίου 1953»* και τον Ν.3192/20/21-4-55, σύμφωνα με τον οποίο, *«οι γυναίκες δύνανται να ασκούν πάντα τα δημόσια λειτουργήματα, εξαιρέσει των εκκλησιαστικών και να διορίζονται εις πάσας τας θέσεις πολιτικών υπαλλήλων του κράτους ή Ν.Π.Δ.Δ. επί ίσοις όροις με τους άνδρες»*.

Υφίστατο, επομένως, διάκριση ανδρών και γυναικών, μέσα στο ίδιο το περιεχόμενο του Νόμου. Αυτός ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας ίσχυε μέχρι και το 1977, δηλαδή δύο χρόνια μετά το Σύνταγμα του 1975 που κατοχύρωνε ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις αδιακρίτως φύλου. Η όποια νομοθετική ρύθμιση,

ωστόσο, δεν στάθηκε ικανή να λύσει το πρόβλημα, διότι η κατανομή της εργασίας συνέχιζε να λειτουργεί σε βάρος των γυναικών.

Το 1977, ήταν που εκδόθηκε το Προεδρικό Διάταγμα 611/77, το οποίο αποτελεί τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, που ισχύει και εφαρμόζεται μέχρι και σήμερα. Σύμφωνα με διάταξη του, *«Οι γυναίκες μπορούν να διορίζονται σε όλες τις θέσεις πολιτικών υπαλλήλων του Κράτους ή Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου επί ίσοις όροις με τους άνδρες»*. Επίσης, *«Στις Ένοπλες Δυνάμεις, στη Χωροφυλακή, στην Αστυνομία Πόλεων, στο Λιμενικό και στο Πυροσβεστικό Σώμα, στη Δασοφυλακή, στην Τελωνοφυλακή και στην Αγροφυλακή, μπορούν οι γυναίκες να αναλαμβάνουν βοηθητικές υπηρεσίες, κατά τα οριζόμενα με τα Προεδρικά Διατάγματα, που εκδίδονται κάθε φορά με πρόταση του αρμοδίου Υπουργού»*. Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται πλέον. Κι ενώ η Συνταγματική κατοχύρωση των δικαιωμάτων της γυναίκας υπήρχε, η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας του 1975 είχε κυρωθεί και οι Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας υπογραφεί, τα δικαιώματα της γυναίκας δεν είχαν ακόμα εμπεδωθεί, δεδομένων των νέων αντιλήψεων σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Έτσι κρίθηκε σωστό, το να θεσπισθεί το κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο.

Το 1982, με τον Νόμο 1302, επικυρώνεται η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 103 *«για τη προστασία της μητρότητας»*, που ψηφίστηκε στη Γενεύη το 1952, από την Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Εκτός της διεύρυνσης της ειδικής νομικής προστασίας, σε όλες ανεξαιρέτα τις εργαζόμενες μητέρες, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Ν. 1539/85, η ειδικότερη ρύθμιση έγκειται στο ότι προβλέπεται το δικαίωμα της άδειας μητρότητας ίση με δεκατέσσερις εβδομάδες.

Η εργαζόμενη γυναίκα στο Δημόσιο, είχε προηγηθεί στον τομέα αυτό και σύμφωνα με τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα δικαιούταν δύο μήνες άδεια κύησης και δύο μήνες άδεια τοκετού. Το δικαίωμα αυτό, αφού πέρασε από πολλές αμφισβητήσεις, με διάφορες ερμηνείες, ρυθμίστηκε νομοθετικά με το άρθρο 106 του Π.Δ. 611/77 και έτσι, στο άρθρο 2 του προαναφερθέντα Ν. 1302/82 για την προστασία της μητρότητας, *«προβλέπεται το δικαίωμα της γυναίκας υπαλλήλου στο Δημόσιο η οποία θα γεννήσει, συνολική άδεια κύησης και λοχείας τεσσάρων μηνών, είτε γεννήσει πρόωρα, είτε κανονικά»*. Παρέχεται με αυτό, για πρώτη φορά, το δικαίωμα της μεταφοράς της άδειας τοκετού και μετά τη γέννηση, σε περίπτωση

πρώτου τοκετού. Μια άλλη ευνοϊκή ρύθμιση που ισχύει και εφαρμόζεται για την εργαζόμενη μητέρα στο Δημόσιο, είναι το μειωμένο ωράριο εργασίας που προβλέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 76 του Π.Δ. 611/77 (Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας), κατά δύο ώρες, εφόσον η εργαζόμενη μητέρα έχει παιδιά ηλικίας μέχρι δύο ετών και κατά μία ώρα, εφόσον έχει παιδιά από δύο μέχρι τεσσάρων ετών.

Με το Ν. 1342/83 κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση του Ο.Η.Ε., για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας. Με την κύρωση αυτής της Σύμβασης, η Ελλάδα ανέλαβε την υποχρέωση να πάρει τα κατάλληλα μέτρα σε όλους τους τομείς και ιδίως στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό, για να εξασφαλιστεί η ισότητα των δύο φύλων. Αυτές οι ρυθμίσεις επηρέασαν ευνοϊκά βέβαια και τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας στο Δημόσιο τομέα.

Ένας σημαντικός νόμος, με πολλές ευεργετικές ρυθμίσεις, με αντικείμενο την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, είναι και ο 1483/84. Αυτός ο νόμος ψηφίστηκε για να εφαρμοστεί από όλους τους εργαζόμενους και όχι μόνο από τις γυναίκες του ιδιωτικού τομέα. Με το Π.Δ. 193/88, μετά από τέσσερα χρόνια, οι διατάξεις του Ν. 1483/84 επεκτείνονται και στους υπαλλήλους και του δημοσίου τομέα, παρέχοντας σε όλους πλέον τους εργαζόμενους γονείς πολλές διευκολύνσεις.

Οι βασικότερες από αυτές είναι η χορήγηση γονικής άδειας, χωρίς αποδοχές, για την ανατροφή του παιδιού μέχρι και τρεις μήνες για κάθε γονέα, εφόσον πληροί ορισμένες προϋποθέσεις. Επίσης, η χορήγηση άδειας απουσίας για ασθένεια παιδιών ή άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας, μέχρι έξι ημέρες το χρόνο για κάθε γονέα, χωρίς αποδοχές, οχτώ ημέρες για δύο παιδιά και δέκα ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά. Προβλέπεται επίσης, μειωμένο ωράριο εργασίας. Στον ένα από τους δύο γονείς, παρέχεται το δικαίωμα να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου εργασίας κατά μία ώρα την ημέρα, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών στην περίπτωση που έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία. Επιπλέον, δίνεται άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης των παιδιών. Για τους εργαζόμενους που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι δεκαέξι ετών, χορηγείται άδεια για ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα, μέχρι συμπλήρωσεως τεσσάρων συνολικά εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος.

Επιπροσθέτως, από τις διατάξεις του άρθρου 7 του Π.Δ. 193/88, με το οποίο γίνεται η επέκταση διατάξεων του Ν. 1483/84 στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α., προβλέπεται, ότι οι Δημόσιες Υπηρεσίες που απασχολούν πάνω από 300 άτομα, σε περίπτωση ανέγερσης κτιρίου για τη στέγαση των Υπηρεσιών τους, θα πρέπει να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για τη στέγαση βρεφονηπιακού σταθμού, που να καλύπτει τις ανάγκες των απασχολουμένων σε αυτές.

Τέλος, παρουσιάζει ενδιαφέρον η αναφορά δύο περιπτώσεων διακρίσεων υπέρ του ενός ή του άλλου φύλου στην τότε ισχύουσα νομοθεσία. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 21 του Ν.Δ. 65/73, *«σε περίπτωση μετάθεσης εγγάμου υπαλλήλου γυναικός, ως μέλη της οικογένειάς της, για να εισπράξει και τα ανάλογα έξοδα κίνησης, θεωρούνται τα άρρενα τέκνα μέχρι 18 ετών ή σε περίπτωση σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας ανεξάρτητα από ηλικία, τα άγαμα θήλεα και ο σύζυγος επίσης, μόνον εφόσον διαπιστώνεται αρμοδίως ότι ήταν άπορος»*, ενώ τέτοια διάκριση δεν υπήρχε για τον έγγαμο μετατιθέμενο υπάλληλο άνδρα. Μια άλλη διάταξη που αφορά στις γυναίκες εργαζόμενες στη Δημόσια Διοίκηση και που κάνει τη διάκριση έναντι των ανδρών εργαζομένων στον ίδιο τομέα, είναι αυτή του Π.Δ. 1041/28/29-12-79, σύμφωνα με την οποία *«επί θήλεος υπαλλήλου εν χηρεία μετ' ανηλίκων τέκνων, ή εν διαζεύξει μετ' ανηλίκων τέκνων, ή εγγάμου, αρκεί 15ετής μόνον πλήρης πραγματική συντάξιμη υπηρεσία»* (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2017).

Οι ευκολίες που θα μπορούσε να έχει η γυναίκα δημόσιος υπάλληλος, στην ευμενέστερη διαχείριση τους, μπορούν να συνοψιστούν ως εξής: Να μπορεί να παραδίδει το παιδί της, όταν αυτό βρίσκεται σε νηπιακή ηλικία, πριν την έναρξη του ωραρίου της, σε ελεγχόμενο χώρο, πλησίον της υπηρεσίας της και να το παραλαμβάνει αντίστοιχα μετά το πέρας του ωραρίου της. Επίσης, να έχει τη δυνατότητα, εφόσον το επιθυμεί, να επιλέξει σχολείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, κοντά στην υπηρεσία της και διάφορες άλλες, συναφούς χαρακτήρα.

«Επιδιώκοντας σαν δημόσιοι λειτουργοί την υλοποίηση όλων όσων αναφέρθηκαν και πολλών άλλων που θα μπορούσαν να αναφερθούν, νομίζουμε πως θα ήταν εφικτή η δημιουργία ενός νέου μοντέλου Διοίκησης, πιο ανθρώπινου για μας, σεβαστού από όλους και κυρίως παραγωγικού, για το καλό όλων» (Γαϊτανάκη, 1990).

Κεφάλαιο Δεύτερο

2 α. Προς μία νέα στρατηγική (“gender mainstreaming”)

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές διαδικασίες, έχει λάβει παγκόσμια έκταση και εξαπλώνεται ως μία ολοκληρωμένη στρατηγική για την ισότητα των δύο φύλων.

Ο όρος “gender mainstreaming”, υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1996, με σκοπό να αποτελέσει όχι μόνο ένα απλό υποκατάστατο των πολιτικών των ισότιμων ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα αλλά ως ένα ουσιαστικό συμπλήρωμα τους.

«Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές είναι η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική του φύλου να ενσωματωθεί, από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση πολιτικών, σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και στάδια.» (Council of Europe, 1998).

Ως “gender mainstreaming”, ορίζεται η ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών (σχεδιασμός, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση) με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επιπλέον, σημαίνει την αποτίμηση του βαθμού επίδρασης των πολιτικών στη ζωή και τη θέση των γυναικών και των ανδρών, καθώς και την ανάληψη ευθύνης για τον επαναπροσδιορισμό τους, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1996).

Επομένως, αποτελεί μία ολοκληρωμένη προσέγγιση, η οποία δεν περιορίζεται απλά στη λήψη μέτρων υπέρ των γυναικών, αλλά χαράσσει πολιτικές Ισότητας, εφαρμόζοντας και αξιολογώντας τις επιπτώσεις τους στο σύνολο τους, τόσο στις γυναίκες, όσο και στους άνδρες. Υποδεικνύει συνεπώς 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/-ες, καθώς επίσης και τον τρόπο του να πραγματοποιηθεί ένα κοινό όραμα σταθερής ανθρώπινης ανάπτυξης.

Αυτό συνεπάγεται ότι οι προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας δεν περιορίζονται στην εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων που θα βοηθήσουν μόνον τις

γυναίκες, αλλά ότι θα κινητοποιηθούν και όλες οι γενικές πολιτικές και τα μέτρα ειδικά, με σκοπό την επίτευξη της ισότητας, λαμβάνοντας ενεργά και ανοιχτά υπόψη, στο στάδιο του σχεδιασμού τους, τις πιθανές επιπτώσεις τους στην αντίστοιχη κατάσταση ανδρών και γυναικών (οπτική του φύλου). Αυτό σημαίνει ότι εξετάζονται συστηματικά μέτρα και πολιτικές και λαμβάνονται υπόψη αυτές οι πιθανές επιπτώσεις κατά τον ορισμό και την εφαρμογή αυτών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1996).

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.

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών, είναι μία 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 μην διαιώνίζεται η ανισότητα. Απώτερος στόχος είναι η επίτευξη της ισότητας των φύλων (Ο.Η.Ε., 1997).

Η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου θεωρείται καινοτόμα και διαφοροποιείται εννοιολογικά αλλά και πρακτικά από την «παραδοσιακή» πολιτική των ίσων ευκαιριών. Συνιστά μία συνεχή διαδικασία, η οποία επεκτείνεται χρονικά και η αποτελεσματικότητα της εξαρτάται άμεσα από την παράλληλη άρση των κοινωνικών και έμφυλων στερεοτύπων. Επίσης, περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την διάσταση του φύλου στην κατανομή των οικονομικών πόρων, την ουσιαστική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και την ανάπτυξη κατάλληλων θεσμικών ικανοτήτων (Council of Europe, 1998).

Ένας επιπλέον τρόπος, προκειμένου να οριστεί η ένταξη της διάστασης του φύλου, είναι το να επιτευχθεί η διάκριση ανάμεσα σε τρία είδη στρατηγικών για την ισότητα των φύλων.

Η στρατηγική της «επουσιώδους τροποποίησης», αναφέρεται στα μέτρα που έχουν ως στόχο την εδραίωση της θεσμικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών,

όπως είναι η νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης και οι μηχανισμοί για τη διασφάλιση της επιβολής των νόμων.

Η στρατηγική αυτή αποτελεί μία από τις παλαιότερες στρατηγικές για την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Παραδείγματα σε επίπεδο Ε.Ε. είναι οι Οδηγίες σχετικά με την ισότητα της αμοιβής και την ίση μεταχείριση ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας.

Η δεύτερη στρατηγική αφορά στην «προσαρμογή», δεδομένου ότι η ίση μεταχείριση δεν οδηγεί αυτομάτως σε ίσα αποτελέσματα και ενδέχεται να χρειαστεί η εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων και διευκολύνσεων για τις γυναίκες. Παραδείγματα αποτελούν τα προγράμματα που αναπτύσσουν θετικές δράσεις για τις γυναίκες καθώς και προγράμματα παροχής υπηρεσιών φύλαξης παιδιών.

Η τρίτη στρατηγική της «μεταμόρφωσης», προχωρά ένα βήμα πιο πέρα και αμφισβητεί το “status quo” (τη δεδομένη δηλαδή κατάσταση), υποθέτοντας ότι ενδέχεται να χρειαστεί ο μετασχηματισμός των θεσμών ή και των οργανώσεων, ώστε να εδραιωθεί η ισότητα των φύλων. Συνεπώς, η ένταξη της διάστασης του φύλου θα οδηγήσει στην προσθήκη αυτών των δυνατοτήτων για την μεταμόρφωση των καθιερωμένων πολιτικών ισότητας των φύλων: θεσμοθετημένη ισότητα και θετική δράση.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η στρατηγική του “gender mainstreaming” δεν αφορά μόνο στην ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων για την προώθηση των γυναικών σε διάφορους τομείς αλλά και την προώθηση της πλήρους και της ίσης συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα. Επιπλέον, προωθεί τη χρήση της ανάλυσης δεδομένων, κατά φύλο, σε συνεχή βάση για τον προσδιορισμό της διαφορετικής πρόσβασης των γυναικών και των ανδρών σε διάφορους τομείς και την λήψη μέτρων με σκοπό την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών.

Αποτελεί προϋπόθεση, το να υπάρχει ισχυρή πολιτική βούληση και δέσμευση επίσης, καθώς υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη εννοιολογική αποσαφήνιση και ένα πιο συνεκτικό μήνυμα για το τι ακριβώς είναι η ένταξη της διάστασης του φύλου. Πολλοί/ές από τους εμπλεκόμενους/ες, στερούνται εμπειρίας, ιδιαίτερα για το φύλο και την εφαρμογή αλλαγών. Θεωρητικά, οι θετικές δράσεις και οι ένταξη της

διάστασης του φύλου αλληλοσυμπληρώνονται. Στην πράξη όμως, συχνά ανταγωνίζονται ως προσεγγίσεις η μία την άλλη. Μία στρατηγική ένταξης της διάστασης του φύλου οφείλει να περιλαμβάνει σαφείς διατυπωμένους στόχους με μετρήσιμα αποτελέσματα τα οποία θα πραγματοποιούνται εντός συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων. Οι εκτιμήσεις των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο (gender impact assessments), θα πρέπει να καταστούν υποχρεωτικές και να υπάρχει επιβολή κυρώσεων, όταν τα κριτήρια δεν ικανοποιούνται (θετικές, αρνητικές, ουδέτερες).

Παρά το γεγονός ότι έχει πραγματοποιηθεί σημαντική πρόοδος σε όλα τα επίπεδα, η επίτευξη της ισότητας των φύλων συνεχίζει να αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα προβληματισμού σε παγκόσμιο επίπεδο. Το γυναικείο φύλο συνεχίζει να αντιμετωπίζει σε μεγαλύτερο ποσοστό την ανεργία, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Η Δημόσια Διοίκηση συνιστά έναν από τους βασικότερους τομείς στους οποίους κρίνεται αναγκαία η εφαρμογή του gender mainstreaming, καθώς συνιστά τον κύριο μηχανισμό εφαρμογής πολιτικών. Υπάρχουν μεθοδολογίες και εργαλεία που έχουν εφαρμοστεί σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες και έχουν να επιδείξουν επιτυχή αποτελέσματα.

Σύμφωνα με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, η πραγματική πρόκληση είναι, το “gender mainstreaming”, ως στρατηγική και ως εργαλείο, σε συνδυασμό με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, να καταστήσει κατανοητό, ότι όλοι/ες μπορούν να ωφεληθούν σε μία ισότιμη κοινωνία και μία Δημόσια Διοίκηση, η οποία στηρίζεται στην αναγνώριση της διαφορετικότητας και η οποία ανταποκρίνεται στις ανάγκες και στις αξίες τόσο των μεμονωμένων ατόμων όσο και των ομάδων. Το “gender mainstreaming” μπορεί να αναδείξει τον τρόπο, ώστε να επιδιωχθεί ένας κοινός τόπος που να αντανακλά τις ανάγκες του κάθε ατόμου, ως ομάδα και ως άτομο (Γκερμότση & Σακελλαρίου, 2009).

2 β. Οι καταβολές της νέας στρατηγικής (“gender mainstreaming”) και πολιτική για την ισότητα των φύλων σε εθνικό επίπεδο

Πρώτη αναφορά η κατάργηση των διακρίσεων με βάση το φύλο εντοπίζεται στην Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του Ο.Η.Ε., στις 10 Δεκεμβρίου του 1948 (Ο.Η.Ε., 1948).

«Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα [...] χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τη θρησκεία, τις πολιτικές ή οποιεσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, [...] ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση».

Το σημείο καμπής για την ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές διαδικασίες διεθνώς, ήταν η Τρίτη Παγκόσμια Διάσκεψη των Γυναικών του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ), η οποία πραγματοποιήθηκε το 1985 στο Ναϊρόμπι. Εκεί ήταν που υιοθετούνται για πρώτη φορά «Στρατηγικές Προώθησης των Γυναικών» (United Nations, 1986).

Ο όρος “gender mainstreaming”, αναπτύχθηκε έπειτα από μία δεκαετία, το 1995, στην Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες στο Πεκίνο. Αποτελέσματα της, η έγκριση της Διακήρυξης και το Πρόγραμμα Δράσης του Πεκίνου, με σκοπό την ισότητα των φύλων, την ανάπτυξη και την ειρήνη. Το Πρόγραμμα Δράσης του Πεκίνου αποτελεί το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθετεί τη στρατηγική και τον όρο «ένταξη της διάστασης του φύλου» στο σύνολο των πολιτικών (United Nations, 1995).

Η Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων του Αναπτυξιακού Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών τα έτη 2008-2011, δίνει σαφή έμφαση στο “gender mainstreaming”, ως βασική στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών, καθώς και για δέσμευση για την εφαρμογή του (United Nations, 2007).

Ένας από τους θεμελιώδεις στόχους της Συνθήκης Ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ήταν η ίση μεταχείριση και προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το 1995, το Συμβούλιο της Ευρώπης όρισε μία Επιτροπή Εμπειρογνομόνων σε θέματα “gender mainstreaming”, με σκοπό την επισκόπηση των

μέτρων που λαμβάνονται για την εφαρμογή του, τόσο σε επίπεδο κρατών - μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Το 1996, πραγματοποιείται στο Λουξεμβούργο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το οποίο αποφασίζει την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Η ισότητα των ευκαιριών αποτελεί αναπόσπαστη διάσταση της Στρατηγικής και υποχρεώνει τα κράτη – μέλη να υποβάλλουν Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.), σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. 2003).

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997, κατοχυρώνει τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητες και σε όλους τους τομείς, ενώ το 1999, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με την υιοθέτηση της Διπλής Στρατηγικής, δίνει ώθηση στην εφαρμογή της ένταξης της ισότητας, προωθώντας τον συνδυασμό του “gender mainstreaming” με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών σε όλα τα Μέτρα.

Το Πρόγραμμα «Προς μια Στρατηγική – Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων 2001-2005» κωδικοποίησε την περαιτέρω ανάπτυξη της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τόσο ως προς το περιεχόμενο, όσο και ως προς την μεθοδολογία εφαρμογής της. Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών τα έτη 2006-2010, σε συνδυασμό με το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στις 27 Σεπτεμβρίου του 2007 για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υπενθυμίζουν ότι η πολιτική ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου υλοποιείται ως διπλή στρατηγική, η οποία αποσκοπεί αφενός στο να εξασφαλίσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς πολιτικής και σε όλες τις αποφάσεις και αφετέρου, να θέσει υπό έλεγχο τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, με μέτρα που αποσκοπούν σε σαφείς στόχους.

Η Συνθήκη της Λισσαβόνας που υπογράφηκε το 2009, ενισχύει την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβάνοντας την στις αξίες και στους στόχους της Ένωσης (άρθρα 2 και 3, παράγραφος 3 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση) και προβλέποντας την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της Ε.Ε. (άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής

Ένωσης). Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων τα έτη 2011-2020, επαναβεβαιώνει τις δεσμεύσεις της Ε.Ε. για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική προστασία, την προώθηση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου για τις γυναίκες και την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών. Επίσης, παροτρύνει τα Κράτη – Μέλη να αναλάβουν άμεση δράση, λαμβάνοντας μέτρα για την εξάλειψη των στερεοτύπων με βάση το φύλο, την εξασφάλιση ίσων αμοιβών για ίση εργασία και την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Σε εθνικό επίπεδο, στο πρώτο Σύνταγμα του ελεύθερου ελληνικού κράτους το 1844, όπως και στα τρία προηγούμενα, τα λεγόμενα «επαναστατικά», της Επιδάουρου, του Άστρους και της Τροιζήνας, αναφέρεται στο άρθρο 3, ρητά, ότι *«οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου..»*. Κανένας όμως δεν μπορούσε να διανοηθεί ότι στους Έλληνες περιλαμβάνονται και οι γυναίκες . Για να διευκρινιστεί αυτό, στο Σύνταγμα του 1975, χρειάστηκε να περάσουν 130 περίπου χρόνια. Έτσι, σε εθνικό επίπεδο, η ισότητα των φύλων κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975. Σε αυτό, το άρθρο 4, παράγραφος 2, αναφέρει πως *«Οι Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»*. Με τη Συνταγματική αναθεώρηση του 2001 έπειτα, λήφθηκε μέριμνα από την Πολιτεία, προκειμένου να θεσπιστούν ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

Επίσης, έχουν ενσωματωθεί στο Ελληνικό Σύνταγμα αρχές για την ισότητα όπως εμπεριέχονται στη Διεθνή Νομοθεσία. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος: *«Οι γενικώς αποδεκτοί κανόνες και κανονισμοί της Διεθνούς Νομοθεσίας, καθώς και οι Διεθνείς Συμβάσεις από την ημερομηνία υιοθέτησης τους νομοθετικά, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της ελληνικής νομοθεσίας, και έχουν μεγαλύτερη ισχύ από οποιοδήποτε άλλο νομοθετικό κανόνα που έρχεται σε αντίθεση»* (Μανιτάκης, 2009). Εκτός όμως από τις γενικές συνταγματικές διατάξεις, υπάρχουν και άλλες, που αναφέρονται σε ειδικούς τομείς όπως η εργασία. Έτσι σύμφωνα με το άρθρο 22, παράγραφος 1: *«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του κράτους...»*. Επίσης, *«πάντες οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως, δικαιούνται ίσης αμοιβής δια ίσης αξίας παρεχόμενης εργασίας»*.

Την χρονική περίοδο 2001-2006, το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων από την Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.), έθεσε ως στρατηγικούς στόχους την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή, την προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα, την προώθηση της ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες και την προώθηση της αλλαγής του ρόλου των στερεοτύπων των φύλων.

Την χρονική περίοδο 2004-2008, οι Εθνικές προτεραιότητες Πολιτικής κινούνται σε τέσσερις άξονες ειδικών δράσεων οι οποίοι αφορούν στην καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, στην πρόληψη και καταπολέμηση της βίας με θύματα γυναίκες, στην καταπολέμηση των στερεοτύπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας και στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Το 2009, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, εκπονείται το Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών (2009-2013).

Το 2010, η Γ.Γ.Ι.Φ., εκπονεί το Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων (2010-2013), στόχος του οποίου είναι η βελτίωση της καθημερινής ζωής των γυναικών και των ανδρών και η επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων μέσω θεσμικών παρεμβάσεων σε όλα τα επίπεδα. Οι γυναίκες των ομάδων που πλήττονται περισσότερο (γυναίκες σε κύηση ή λοχεία, ανύπαντρες μητέρες – αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών με ανήλικα τέκνα, γυναίκες – θύματα ενδοοικογενειακής βίας, γυναίκες με χρόνια προβλήματα υγείας ή με κάποια ψυχοκινητική αναπηρία, γυναίκες με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες), αποτελούν τις βασικές αποδέκτριες των μέτρων αυτών, ενώ παράλληλα όλοι οι πολίτες, άνδρες και γυναίκες, είναι άμεσα ή έμμεσα ωφελούμενοι/ες.

Η εφαρμογή του Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων (2010-2013), επιτεύχθηκε μέσω της Σύνδεσης του με την επιστημονική κοινότητα, με την έρευνα και τις σπουδές φύλου, με την κοινωνία των πολιτών και με διάφορες γυναικείες και φεμινιστικές οργανώσεις. Οι μέθοδοι και οι καλές πρακτικές που υιοθετήθηκαν από την Ε.Ε., όπως για παράδειγμα η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (“gender mainstreaming”) και η κατάρτιση των δημοσίων

προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (“gender budgeting”), χρηματοδοτήθηκαν από το ΕΣΠΑ 2007-2013, Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση», Άξονας 3 (Παρατηρητήριο για την Ισότητα των φύλων) (Κ.Ε.Θ.Ι., 2002).

Οι Νομοθετικές και Κανονιστικές Ρυθμίσεις στην Πολιτική της Ισότητας των Φύλων, διαρθρώνονται σε τρεις πυλώνες οι οποίοι αφορούν στη βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, σε εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων και στην ένταξη της ισότητας στις δημόσιες πολιτικές (“gender mainstreaming”).

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, περιλαμβάνει μία σειρά παρεμβάσεων καθώς και συνεργασιών με Υπουργεία, Περιφέρειες, Δήμους και δημόσιους φορείς. Περιλαμβάνει επίσης την δημιουργία μεθοδολογιών και εργαλείων ένταξης, παρακολούθησης και ελέγχου της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές. Επιπλέον, αναβαθμίζοντας τις Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΠΙΣ), προωθεί την ισότητα των φύλων σε περιφερειακό επίπεδο και σχεδιάζει την ανάπτυξη, και τη χρηματοδότηση Έργων ισότητας των φύλων και από άλλους φορείς (Μάρη, Μπίρμπας, 2011).

Κεφάλαιο τρίτο

3 α. Κράτος και Οργάνωση της Κυβέρνησης στην Ελλάδα

Με όποιο τρόπο και αν επιδιώξουμε να κατανοήσουμε την έννοια του κράτους, δυνάμει οποιασδήποτε ιδεολογικής ή οικονομικής προσέγγισης, το εφαλτήριο από το οποίο είναι σκόπιμο να εκκινήσουμε, βρίσκεται στην παραδοχή ότι το κράτος, πέρα από εν γένει πολιτικό μόρφωμα, πρωτίστως αποτελεί ένα ιστορικό φαινόμενο που εντοπίζεται τοπικά στη Δυτική Ευρώπη και χρονικά στο τέλος του Μεσαίωνα. Παράλληλα δε, αποτελεί έναν πολιτικό νεωτερισμό, εφόσον μέχρι το χρονικό σημείο κατά το οποίο αρχίζει να κάνει δειλά την εμφάνιση του, η ανθρωπότητα δεν έχει γνωρίσει παρόμοιο μηχανισμό άσκησης εξουσίας, ικανό να υποτάσσει όλους τους θεσμούς, κοσμικούς και θρησκευτικούς, καθώς και τις κοινωνικές ομάδες και εντός προσδιορισμένων εδαφικών ορίων μεγάλης εμβέλειας, να επιτυγχάνει την άσκηση αναγνωρισμένης και νομιμοποιημένης αυθεντίας επί των υπηκόων του.

Το δημοκρατικό σύγχρονο κράτος όπως αυτό αναδεικνύεται μέσα από την καθολικότητα της ψηφοφορίας και την αναγνώριση των πολιτικών δικαιωμάτων εν γένει, οφείλει ως ένα βαθμό την εξέλιξη του στη γέννηση και επικράτηση της αντίληψης που τοποθετεί το έθνος στη θέση του βασιλιά ως μια νέα πηγή νομιμοποίησης της πολιτικής εξουσίας με την παραδοχή ότι «η κυριαρχία ενυπάρχει στο έθνος», η οποία αποτυπώθηκε και στα συνταγματικά κείμενα που ακολούθησαν, καθιστώντας αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι «όλες οι εξουσίες πηγάζουν από το έθνος και υπάρχουν υπέρ αυτού».

Στη σημερινή εποχή, σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης και μεταφορντισμού, ήτοι συνθήκες ευέλικτων μορφών εργασίας, καινοτομίας, εξειδίκευσης και συνεχούς εναλλαγής στις επαγγελματικές θέσεις, υπερισχύει η διάθεση αποκένωσης του κράτους (“hollowing out of the state”) (University of Portsmouth, 2013) από τις κοινωνικές υπηρεσίες οι οποίες τείνουν να εκχωρούνται είτε σε αποκεντρωμένους φορείς, είτε στην ίδια την αγορά (ιδιωτικοποίηση κοινωνικών υπηρεσιών), είτε στην κοινωνία των πολιτών. Η επίτευξη ενός μικρού και αποτελεσματικού κράτους φαίνεται να είναι αυτοσκοπός.

Το ελληνικό κράτος ρέπει περισσότερο προς το νεοφιλελευθερισμό αλλά όχι με την απόλυτα ακραιφνή μορφή του, εφόσον με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, εισάγεται η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου. Κατοχυρώνονται τόσο τα ατομικά όσο και τα κοινωνικά δικαιώματα, το εύρος της άσκησης των οποίων βέβαια αμφισβητείται και τείνει να μειώνεται ολοένα και περισσότερο, στα πλαίσια των υποχρεώσεων που έχει αναλάβει η χώρα με τη σύναψη μνημονιακών συμβάσεων τα τελευταία έτη.

Για πρώτη φορά, το Σύνταγμα του 1975 κάνει αναφορά σε αρκετές και μάλλον λεπτομερειακές διατάξεις για την οργάνωση της Κυβέρνησης. Κυβέρνηση είναι το άμεσο συλλογικό όργανο που αποτελείται από τον Πρωθυπουργό και τους υπουργούς. Το Υπουργικό Συμβούλιο αποτελεί ταυτόχρονα, όργανο αρμόδιο για την χάραξη της γενικής πολιτικής της χώρας, βασικό φορέα εκτελεστικής εξουσίας καθώς και την κορυφή της Δημόσιας Διοίκησης.

Το άρθρο 82 παρ. 1 του Συντάγματος 1975/1986/2001, για πρώτη φορά συμπυκνώνει και διευρύνει όλα τα παραπάνω στοιχεία σε μία γενικότερη περιγραφή της κυβερνητικής αρμοδιότητας. Η Κυβέρνηση καθορίζει και κατευθύνει τη γενική πολιτική της χώρας, σύμφωνα με τους ορισμούς του Συντάγματος και των νόμων (Δημητρόπουλος, 2004).

Η Κυβέρνηση είναι λοιπόν το όργανο με το οποίο εκδηλώνεται καθημερινά και διαρκώς η κρατική δραστηριότητα και από το οποίο εξαγγέλλονται και υλοποιούνται οι πολιτικές επιλογές του κόμματος ή των κομμάτων που μετέχουν σε αυτήν. Η οργάνωση της Κυβέρνησης επομένως, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, πρωτίστως επειδή με την άσκηση των νομοθετικών κυρίως αρμοδιοτήτων με τις οποίες έχει εξοπλιστεί η εκτελεστική εξουσία, αποδίδει ανάγλυφα ορισμένα δομικά χαρακτηριστικά του σύγχρονου κράτους, όπως η ενίσχυση της εκτελεστικής εξουσίας και επειδή αντανακλά την ενδοκομματική οργάνωση και λειτουργία του κομματικού συστήματος που υπάρχει στη χώρα. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της Κυβέρνησης, είναι ότι το συλλογικό αυτό όργανο είναι σαφώς ιεραρχικά δομημένο, κάτι που δεν παρατηρείται στα άλλα συλλογικά όργανα διοίκησης.

Σε ό,τι αφορά στη Σύνοψη της Κυβέρνησης, αυτή αναφέρεται στη σύσταση των θέσεων υπουργών και υφυπουργών που προΐστανται σε κάθε υπουργείο και αποτελούν το Υπουργικό Συμβούλιο υπό την προεδρία του Πρωθυπουργού. Η Γραμματεία του Υπουργικού Συμβουλίου αποτελεί αυτοτελή δημόσια υπηρεσία και

υπάγεται απευθείας στον Πρωθυπουργό (Φλογαΐτης, Γέροντας, Λύτρας, Παυλόπουλος, & Σιούτη, 2015).

Ο Νόμος (1558/1985), στην προσπάθεια του να βοηθήσει τα όργανα άσκησης της εκτελεστικής εξουσίας (Υπουργικό Συμβούλιο και Υφυπουργούς) στο δύσκολο έργο τους, προβλέπει τη σύσταση των Συλλογικών Κυβερνητικών Οργάνων. Εκτός από την παρουσία των Συλλογικών Κυβερνητικών Οργάνων, σημαντική είναι και αυτή των Συλλογικών Συμβουλευτικών Κυβερνητικών Οργάνων, τα οποία λειτουργούν ως γνωμοδοτικά όργανα με αρμοδιότητες καθοριζόμενες από τον αναθεωρητικό νομοθέτη, οι οποίες συμβάλλουν στην υποβοήθηση και ενίσχυση του έργου της εκτελεστικής εξουσίας.

Τα άρθρα του Νόμου (1558/1985), προβλέπουν και την παρουσία και άλλων Κεντρικών Οργάνων. Αυτά είναι ο Γραμματέας του Υπουργικού Συμβουλίου, οι Γενικοί Γραμματείς των Υπουργείων, ο ειδικός Γραμματέας, οι Γενικές Γραμματείες και οι Ανώτεροι και Ανώτατοι Υπάλληλοι.

Οι Ανώτεροι και Ανώτατοι Υπάλληλοι είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, συνήθως γενικοί διευθυντές, οι οποίοι εδρεύουν στις κεντρικές υπηρεσίες των υπουργείων. Ασκούν αποφασιστικές αρμοδιότητες σε διάφορα θέματα, είτε έπειτα από μεταβίβαση αυτών των αρμοδιοτήτων από τους οικείους Υπουργούς ή Υφυπουργούς, είτε μέσα από ειδικές διατάξεις. Έτσι, εφόσον αυτές οι αρμοδιότητες δεν περιορίζονται σε μία ορισμένη περιφέρεια, οι εν λόγω υπάλληλοι, μέσα από την άσκηση αυτών των αρμοδιοτήτων τους, αποτελούν τα κεντρικά όργανα του κράτους. Αυτή τη μορφή έχουν και ποικίλες επιτροπές και Συμβούλια γνωμοδοτικής ή αποφασιστικής αρμοδιότητας, εφόσον βέβαια αυτή η αρμοδιότητα δεν περιορίζεται σε έναν τόπο (Δαγτόγλου, 2015) (Σπηλιωτόπουλος, 2001). Οι συγκεκριμένοι, όπως και όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, δεν εκλέγονται από τον λαό, αλλά διορίζονται και στελεχώνουν την Δημόσια Διοίκηση λειτουργώντας υποστηρικτικά στην εκάστοτε κρατική εξουσία.

Ο Νόμος 4369/2016 του ΦΕΚ Α 33/27-2-2016, καθορίζει το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, τη βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, τα συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις. Με το Άρθρο 1. του Ν. 4369/2016, συνίσταται Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, στο οποίο εντάσσονται οι υποψήφιοι για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης, όπως αυτές καθορίζονται στις διατάξεις του

παρόντος νόμου. Το Μητρώο τηρείται ηλεκτρονικά από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και είναι αναρτημένο στην επίσημη ιστοσελίδα του.

Διάγραμμα 1. Η ιεραρχία της σύνθεσης της Κυβέρνησης



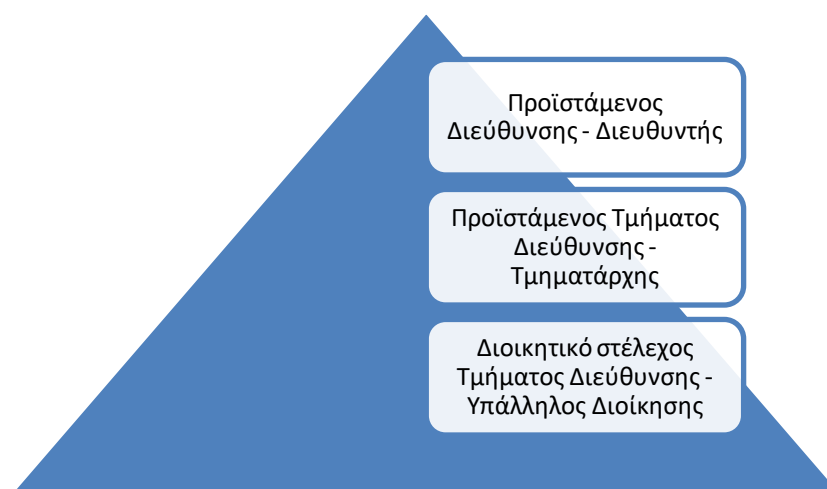
Ως γενικά καθήκοντα επιπέδου θέσης Προϊσταμένου Διεύθυνσης, ορίζονται η αποτελεσματική διοίκηση της Διεύθυνσης μέσω της διαχείρισης των υφισταμένων, της επίβλεψης και του συντονισμού υλοποίησης των δράσεων και των αρμοδιοτήτων των Τμημάτων καθώς και η ανάπτυξη ρεαλιστικού και κατανοητού οργανωτικού πλαισίου για την επιτυχή λειτουργία της Διεύθυνσης. Επιπλέον, η μέριμνα για τη βέλτιστη αξιοποίηση των διαθέσιμων οικονομικών, ανθρώπινων και τεχνικών πόρων, κατανέμοντας τους κατάλληλα, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική λειτουργία της Διεύθυνσης και η επίτευξη των στόχων της (Κατσαρός, 2016).

Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης, διαχειρίζεται, συντονίζει και μεριμνά για την αποτελεσματική τοποθέτηση, την αξιολόγηση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Διεύθυνσης, σε συνεργασία με τους Προϊσταμένους των Τμημάτων, με σκοπό την αποδοτικότερη αξιοποίηση του προσωπικού και την βέλτιστη λειτουργία της Διεύθυνσης. Διαμορφώνει τους στόχους της στα πλαίσια του Στρατηγικού και Επιχειρησιακού Σχεδίου της Γ.Γ.Δ.Ε. (Γενική Γραμματεία

Δημοσίων Εσόδων), καθορίζει και επιβλέπει τη διαδικασία παρακολούθησης, υλοποίησης και αξιολόγησης των στόχων της Διεύθυνσης και διασφαλίζει την έγκαιρη επίτευξη τους, μέσω της ενεργής εποπτείας των υφισταμένων, την παροχή κατευθύνσεων και την ανάληψη πρωτοβουλιών για την επίλυση θεμάτων.

Διασφαλίζει επίσης την εύρυθμη λειτουργία και την έγκαιρη διεκπεραίωση των θεμάτων της Διεύθυνσης, μέσω της καθημερινής συνεργασίας με τους Προϊσταμένους των Τμημάτων, ενημερώνει για την πορεία των υποθέσεων και παρέχει κατευθύνσεις και οδηγίες ως προς τους τρόπους δράσης και την ιεράρχηση των προτεραιοτήτων. Τέλος, σε συνεργασία με τον Γενικό Γραμματέα, συμμετέχει στη διαμόρφωση πολιτικής στο πλαίσιο της αρμοδιότητας του, υποβάλλοντας εισηγήσεις και γνωμοδοτήσεις και συμμετέχοντας σε επιτροπές, ομάδες εργασίας και συλλογικά όργανα, διασφαλίζοντας πάντα την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων και των αποφάσεων που εκδίδουν τα αρμόδια όργανα της Διοίκησης.

Διάγραμμα 2. Η ιεραρχία των Ανώτερων και Ανώτατων Υπαλλήλων της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης



Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα, η οποία θεμελιώθηκε στα πρότυπα της γραφειοκρατικής οργάνωσης και της συγκεντρωτικής και ιεραρχικής διάρθρωσης του 19^{ου} αιώνα, δεν είναι επομένως απ' εαυτής δημοκρατικός θεσμός, αλλά επαγγελματικός μηχανισμός που χαρακτηρίζεται από σταθερότητα και συνέχεια, εν αντιθέσει με τις περιοδικές εναλλαγές της πολιτικής εξουσίας στο πλαίσιο του δημοκρατικού πολιτικού συστήματος. Είναι ο καθρέφτης της ελληνικής κοινωνίας, της οικονομίας της και του εκπαιδευτικού της συστήματος και η αποτελεσματικότητά

της επηρεάζει την πορεία της χώρας και προσδιορίζει τα επιτεύγματα της σε όλους τους τομείς ευθύνης του κράτους.

Η έμφυλη διάσταση στο πεδίο της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, έχει να κάνει αρχικά με το ποσοστό της ισότιμης συμμετοχής των ανδρών και των γυναικών υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτή και με το κατά πόσο, αυτή η ισοτιμία διέπει και τον τρόπο που αξιολογούνται, βάσει των τυπικών τους προσόντων, προκειμένου να εξελιχθούν ιεραρχικά στη σταδιοδρομία τους.

Γράφημα 1. Ποσοστιαία Κατανομή Υπαλλήλων ανά είδος Φορέα του Δημοσίου, Φύλο και Κατηγορία Εκπαίδευσης για το έτος 2004

Πίνακας 1: Ποσοστιαία Κατανομή Υπαλλήλων ανά είδος Φορέα του Δημοσίου, Φύλο και Κατηγορία Εκπαίδευσης, για το έτος 2004					
ΒΑΘΜΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
Σύνολο Υπαλλήλων	100%	100%	100%	100%	100%
Άνδρες	55,15%	50%	36%	58%	66%
Γυναίκες	44,85%	50%	64%	42%	34%
Σύνολο Μονίμων Υπαλλήλων Δημοσίων Υπηρεσιών	100%	100%	100%	100%	100%
Άνδρες	55%	49%	59%	57%	60%
Γυναίκες	45%	51%	41%	43%	40%
Σύνολο Μονίμων Υπαλλήλων ΝΠΔΔ	100%	100%	100%	100%	100%
Άνδρες	32%	39%	17%	35%	41%
Γυναίκες	68%	61%	83%	65%	59%
Σύνολο Μονίμων Υπαλλήλων ΟΤΑ	100%	100%	100%	100%	100%
Άνδρες	66%	52%	48%	67%	79%
Γυναίκες	34%	48%	52%	33%	21%
Σύνολο Τακτικού Προσωπικού ΚΝΠΙΔ	100%	100%	100%	100%	100%
Άνδρες	78%	63%	76%	78%	91%
Γυναίκες	22%	37%	24%	22%	9%

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία το 2004, από το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων, το 55,15% ήταν άνδρες, ενώ οι γυναίκες ανέρχονταν σε 44,85%. Τα ποσοστά απόκλισης διαφέρουν ανά φορέα και κατηγορία εκπαίδευσης.

Στις δημόσιες υπηρεσίες, ενώ στην κατηγορία ΠΕ το ποσοστό ανδρών και γυναικών μονίμων υπαλλήλων ήταν το ίδιο (50%), στις κατηγορίες ΔΕ και ΥΕ το ποσοστό των ανδρών ήταν υψηλότερο σε σύγκριση με αυτό των γυναικών, 58% έναντι 42% και 66% έναντι 34% αντίστοιχα. Τέλος, στην κατηγορία ΤΕ το ποσοστό

γυναικών ήταν 64% έναντι 36% των ανδρών. Στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών ήταν σχεδόν διπλάσια από αυτά των ανδρών. Στην κατηγορία ΠΕ το ποσοστό ανδρών ήταν 39%, ενώ το 61% ήταν γυναίκες. Οι γυναίκες κυριαρχούν και στις κατηγορίες ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ με ποσοστά 83%, 65% και 59%. Στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ), τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης των ανδρών ήταν σχεδόν διπλάσια από αυτά των γυναικών. Στην κατηγορία ΠΕ το ποσοστό ανδρών ήταν 52%, έναντι 48% των γυναικών, ενώ στην κατηγορία ΤΕ το ποσοστό γυναικών είναι 52% έναντι 48% των ανδρών. Στις κατηγορίες ΔΕ και ΥΕ οι άνδρες κυριαρχούν με ποσοστά 67% και 79% αντίστοιχα. Στα Κρατικά Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (ΚΝΠΙΔ), τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης των ανδρών ήταν σχεδόν τριπλάσια από αυτά των γυναικών. Στην κατηγορία ΠΕ το ποσοστό ανδρών ήταν 78%, έναντι 22% των γυναικών, ενώ στην κατηγορία ΤΕ το ποσοστό των ανδρών ήταν 76% έναντι 24% των γυναικών. Αντίστοιχα, στις κατηγορίες ΔΕ και ΥΕ οι άνδρες κυριαρχούν με ποσοστά 78% και 91% αντίστοιχα.

Γράφημα 2. Ποσοστιαία Κατανομή των Προϊσταμένων ανά είδος Φορέα του Δημοσίου, Φύλο και Οργανική Μονάδα, για το έτος 2004

Πίνακας 2: Ποσοστιαία κατανομή των προϊσταμένων ανά είδος Φορέα του Δημοσίου, Φύλο και Οργανική Μονάδα, 2004								
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΓΕΝ. ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ		ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ		ΤΜΗΜΑΤΑ		ΑΥΤΟΤΕΛΗ ΓΡΑΦΕΙΑ	
	ΑΝΔ	ΓΥΝ	ΑΝΔ	ΓΥΝ	ΑΝΔ	ΓΥΝ	ΑΝΔ	ΓΥΝ
Υπουργεία	63%	37%	66%	34%	53%	47%	49%	51%
ΝΠΔΔ	53%	47%	38%	62%	26%	74%	44%	56%
ΟΤΑ	76%	24%	63%	38%	56%	45%	57%	43%
Πηγή: ΥΠΕΣΔΔΑ / ΓΓΔΔ, 2006, Δελτίο στατιστικών στοιχείων προσωπικού δημόσιου τομέα, Απογραφή 31-12-2004 Επεξεργασία στοιχείων: Γενική Γραμματεία Ισότητας - ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.								

Το πρόβλημα της ανισότητας παρουσιάζεται στις πραγματικές του διαστάσεις εάν εξετασθούν τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις δημόσιες υπηρεσίες, αλλά και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Από τα στατιστικά στοιχεία προκύπτει ότι στα Υπουργεία και στις δημόσιες υπηρεσίες το συνολικό ποσοστό των ανδρών, με θέση γενικού διευθυντή, διευθυντή και προϊσταμένου τμήματος ανερχόταν στο 63%, 66%, και 53%, έναντι μόλις 37 %, 34% και 47% των αντιστοίχων των γυναικών. Αυτό είναι αποκαλυπτικό, όταν στις δημόσιες υπηρεσίες, στην κατηγορία ΠΕ το ποσοστό ανδρών και γυναικών μονίμων υπαλλήλων ήταν το ίδιο, 50%. Στα ΝΠΔΔ, όπου το συνολικό ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης ήταν το διπλάσιο του συνολικού ποσοστού των ανδρών, το ποσοστό των ανδρών που καταλαμβάνουν θέση γενικού διευθυντή, διευθυντή και προϊσταμένου τμήματος ανέρχεται στο 53%, 38%, και 26%, έναντι 47 %, 62% και 74% των αντιστοίχων των γυναικών. Αυτό είναι σημαντικό αν λάβουμε υπόψη ότι στην κατηγορία ΠΕ το 39% ήταν άνδρες, ενώ το 61% ήταν γυναίκες. Στους ΟΤΑ, οι ανισότητες είναι σαφείς. Το ποσοστό των ανδρών που καταλαμβάνουν θέση γενικού διευθυντή, διευθυντή και προϊσταμένου τμήματος ανέρχεται στο 76%, 63%, και 56%, έναντι 24%, 38% και 45% των αντιστοίχων των γυναικών, παρά το γεγονός ότι τα ποσοστά των ανδρών και γυναικών στην κατηγορία ΠΕ και ΤΕ ήταν περίπου τα ίδια. Στα ΚΝΠΠΔ όπου τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης των ανδρών ήταν σχεδόν τριπλάσια από αυτά των γυναικών, η κυριαρχία των ανδρών είναι αντίστοιχα απόλυτη.

Κεφάλαιο τέταρτο

4 α. Η θέση της γυναίκας στα κέντρα λήψης αποφάσεων της Δημόσιας Διοίκησης

«Η επίτευξη του στόχου της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, θα επιφέρει την ισορροπία, η οποία θα αντικατοπτρίζει με μεγαλύτερη ακρίβεια τη σύνθεση της κοινωνίας και είναι απαραίτητη, ώστε να ενδυναμωθεί η δημοκρατία και να προωθηθεί η ορθή λειτουργία της τελευταίας»

(4^η Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες, 1995, Πλατφόρμα Πεκίνου, Στρατηγικός Στόχος G1, άρθρο 181).

Οι βασικές διαστάσεις του συγκεκριμένου στόχου, έχουν να κάνουν με τη νομική ισότητα των φύλων στην Ελλάδα και διεθνώς, ιδίως στις δυτικές κοινωνίες, η οποία συνυπάρχει μαζί με την πολιτική περιθωριοποίηση των γυναικών. Επιπλέον, σημαντικό στοιχείο αποτελεί και η περιορισμένη παρουσία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και όργανα λήψης αποφάσεων, στο σύνολο των πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών θεσμών (Κοινοβούλιο, Ευρωβουλή, Κυβέρνηση, Τοπική και Περιφερειακή αυτοδιοίκηση, Πολιτικά κόμματα, Συνδικαλιστικό κίνημα, Κοινωνικοί εταίροι, Διοικητικά συμβούλια των δημοσίων οργανισμών και φορέων, Κοινωνία των Πολιτών και Μ.Κ.Ο.).

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις για την ουσιαστική εκπροσώπηση (“substantive representation”) και την πολιτική παρουσία των γυναικών, ως ενεργών πολιτικών υποκειμένων (“the politics of presence”), πυροδότησαν τη συζήτηση για την εκπροσώπηση με όρους διαμόρφωσης αιτημάτων. Προκύπτει το ερώτημα: *«Ένας εκπρόσωπος που ισχυρίζεται πως ενεργεί υπέρ των γυναικών, ενεργεί πράγματι υπέρ τους;»* (Βουγιούκα, Παπαγιαννοπούλου, 2019).

Η πολιτική συμμετοχή και πολιτική αντιπροσώπευση των γυναικών στις δομές εξουσίας, στις διαδικασίες και τα όργανα λήψης αποφάσεων, αποτελούν δύο διαφορετικές και αλληλένδετες όψεις της παρουσίας των γυναικών. Η πρώτη αφορά στη διαμόρφωση πολιτικής ατζέντας μέσω ποικίλων τρόπων συμμετοχής στην πολιτική ή τον συνδικαλισμό (π.χ. μέσω πολιτικών συζητήσεων, δημόσιου διαλόγου, άσκησης πολιτικής πίεσης και “lobbying”). Η δεύτερη, έχει να κάνει με την

διαδικασία μέσω της οποίας η άρθρωση μίας συγκεκριμένης πολιτικής ατζέντας αντιπροσωπεύεται σε θεσμούς λήψης αποφάσεων οι οποίοι χαράζουν πολιτική (π.χ. πολιτικά κόμματα, εκλεγμένα σώματα όπως είναι το Κοινοβούλιο, τα δημοτικά συμβούλια κ.ά.).

Καθίσταται επομένως σημαντική, η εννοιολόγηση της πολιτικής εκπροσώπησης με τρόπο που να επιτρέπει ή να συμβάλλει στη συστηματική και αποτελεσματική αποτίμηση της λειτουργίας ή και της επιτέλεσης της. Αυτό προϋποθέτει αρχικά την κατανόηση του αποκλεισμού των γυναικών, αποκλεισμού που πραγματοποιείται μέσω πολλαπλών επιπέδων και καθιερωμένων ανδροκρατούμενων θεσμών, όπως για παράδειγμα τα πολιτικά κόμματα.

Η επίτευξη της ίσης συμμετοχής και της ισοτιμίας στους πολιτικούς θεσμούς συνιστά ένα απαιτητικό εγχείρημα, δεδομένης της «υποεκπροσώπησης» των γυναικών η οποία δεν οφείλεται σε έναν και μοναδικό λόγο και δεν χρήζει μίας και μοναδικής ή απλής λύσης. Ούτε είναι αρκετή η διασφάλιση της ποσοτικής ισότητας στα νομοθετικά, αποφασιστικά, οικονομικά και διοικητικά κέντρα ή όργανα λήψης αποφάσεων.

Σύμφωνα με τους ισχυρισμούς των Childs και Lovenduski, *«θα πρέπει οι θεσμοί να πλαισιωθούν εκ νέου μέσω της έμφυλης σκοπιάς, να «επαν-εμφυλοποιηθούν» (“regendered”) κατά μία έννοια. Θα πρέπει να εξετάζεται και να αναλύεται η ποιότητα της σχέσης εκπροσώπησης, ο βαθμός στον οποίο οι εκπρόσωποι, ιδιαιτέρως όσες έχουν ή δηλώνουν πως έχουν την αίσθηση του «ανήκειν» στις γυναίκες, έχουν κοινούς σκοπούς και ισχυρές σχέσεις αμοιβαιότητας με εκείνες που εκπροσωπούν και βέβαια, το κατά πόσον λογοδοτούν έναντι εκείνων που εκπροσωπούν»* (pp. 20-21). (Childs & Lovenduski, 2013).

«Όσο το “γυναικείο” θα ταυτίζεται απαξιωτικά με την ιδιωτική σφαίρα, η Δημοκρατία θα έχει φύλλο άρρεν. Η ανατροπή αυτής της κατάστασης, συμπεριλαμβάνει όχι απλώς την εμπλοκή περισσότερων γυναικών σε θέσεις εξουσίας, αλλά κυρίως την άρση της απαξίωσης του «ιδιωτικού» και την ολόπλευρη διαχείριση όλων των κοινωνικών προβλημάτων από άνδρες και γυναίκες, μία εξέλιξη που υπόσχεται απελευθέρωση και πλουσιότερη ανάπτυξη και των ανδρών και συμμετοχή ασχέτως φύλου». Επομένως, εκείνο που εκκρεμεί είναι η ριζική μετατροπή της κοινωνικής θέσης των γυναικών αλλά και η μεταβολή της κυρίαρχης εννοιολόγησης της

ιδιότητας του πολίτη που θα πρέπει να αλλάξει «ώστε να χωρέσει πραγματικά όλους και όλες» (σ.68). (Παντελίδου - Μαλούτα, 2002).

Οι παράγοντες που θα μπορούσαν να εξηγήσουν τον χαμηλό αριθμό των γυναικών οι οποίες συμμετέχουν σε όργανα λήψης αποφάσεων είναι ποικίλοι. Αρχικά πολιτισμικοί παράγοντες, οι οποίοι ορίζουν το κατά πόσον μια κοινωνία στηρίζεται ή εμπνέεται από τις αρχές της ισοτιμίας και της ισότητας, ή έχει προχωρήσει σχετικά πρώιμα στην παραχώρηση πολιτικών δικαιωμάτων στις γυναίκες. Έπειτα, κοινωνικοί και οικονομικοί παράγοντες. Αυτοί αφορούν στο επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στην δημόσια σφαίρα και το κατά πόσον είναι εμποδωμένη μία ισχυρή κοινωνική, δημοκρατική παράδοση. Τέλος, οι πολιτικοί παράγοντες, που αφορούν στα πλειοψηφικά εκλογικά συστήματα, τα οποία, κατά γενική ομολογία, παρεμποδίζουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών, σε αντίθεση με τα αναλογικά συστήματα, τα οποία διαδραματίζουν θετικό ρόλο στη συμμετοχή των γυναικών στα κοινά.

Αν και οι προαναφερόμενες εξηγήσεις στηρίζονται σε εμπειρικά δεδομένα, δεν συνιστούν τις αναγκαίες ή ικανές συνθήκες για την εξήγηση της χαμηλής συμμετοχής και εκπροσώπησης των γυναικών. Αντιστοίχως, οι ποσοτώσεις υπέρ των γυναικών, αν και συνήθως συσχετίζονται θετικά με την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, δεν συνιστούν εγγύηση για τα υψηλότερα επίπεδα συμμετοχής και εκπροσώπησης τους (Celis, Kantola, Waylen, & Weldon, 2013).

Σύμφωνα με την Παντελίδου – Μαλούτα, υπάρχουν τρεις κατηγορίες παραγόντων που εμποδίζουν την απρόσκοπτη εμπλοκή των γυναικών στην ενεργό πολιτική διαδικασία. Οι δομικοί παράγοντες, οι οποίοι συναρτώνται με τον θεσμοθετημένο διαχωρισμό δημοσίου – ιδιωτικού χώρου, τον ανδροκεντρισμό της κοινωνικής διάρθρωσης και τον συνακόλουθο σεξισμό των προτύπων των έμφυλων σχέσεων και ρόλων όπως αναπαράγονται. Επιπλέον, οι παράγοντες που σχετίζονται με τον εγγενή ανδροκεντρισμό της πολιτικής διαδικασίας. Αυτόν δηλαδή που εκφράζεται στη λειτουργία των κομμάτων, στη στελέχωση τους κ.λπ., ακόμα και στο επίπεδο του εκλογικού συστήματος. Τέλος, *“η κοινωνικοποίηση και η διαπαιδαγώγηση (ανδρών και γυναικών), που συχνά ωθεί τις γυναίκες να προτάσσουν το ιδιωτικό έναντι του δημοσίου, να αμφισβητούν τις ίδιες τις ικανότητες τους, να έχουν αναστολές αλλά και να βάζουν τις επιθυμίες τους σε δεύτερη μοίρα”* (σ. 81-82). (Παντελίδου - Μαλούτα, 2015).

Σχετικά με τους προαναφερθέντες παράγοντες, από κοινωνιολογική σκοπιά, τα μοντέλα και οι ρυθμοί ζωής των γυναικών δεν επιτρέπουν την διαμόρφωση ευρύτερων ενδιαφερόντων, ούτε και ευνοούν την πρόταξη του συλλογικού και του δημοσίου έναντι του οικογενειακού.

Η ιδιαιτερότητα της γυναικείας εργασίας στις αρχές του 20ού αιώνα αλλά και αργότερα, οι αντίξοες συνθήκες εργασίας, δημιουργούσαν ανάλογες συμπεριφορές που ήταν εύκολο να χαρακτηριστούν ως διαφορετικές (αποκλίνουσες) των ανδρών (Αυδή - Καλκάνη, 1988· Βουτυράς, 1981).

Ο «συνοδευτικός» ρόλος και η «περιθωριακή» θέση της γυναίκας στην ελληνική δημόσια ζωή και κυρίως στους χώρους λήψης αποφάσεων (Δήμου, 1989) και οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνει, οι οποίες είναι χαμηλής εξειδίκευσης και περιορισμένων ευθυνών (Αβδελά, 1987· Παυλίδου, 1989), πρακτική που στη σύγχρονη διεθνή βιβλιογραφία εμφανίζεται με τον όρο «γυάλινη οροφή» (Burke, Vinnicombe, 2005), δημιουργούν το απαιτούμενο κλίμα ώστε η άνιση αυτή μεταχείριση των γυναικών στην εργασία να μεταφράζεται ως αντίστοιχη των ικανοτήτων τους.

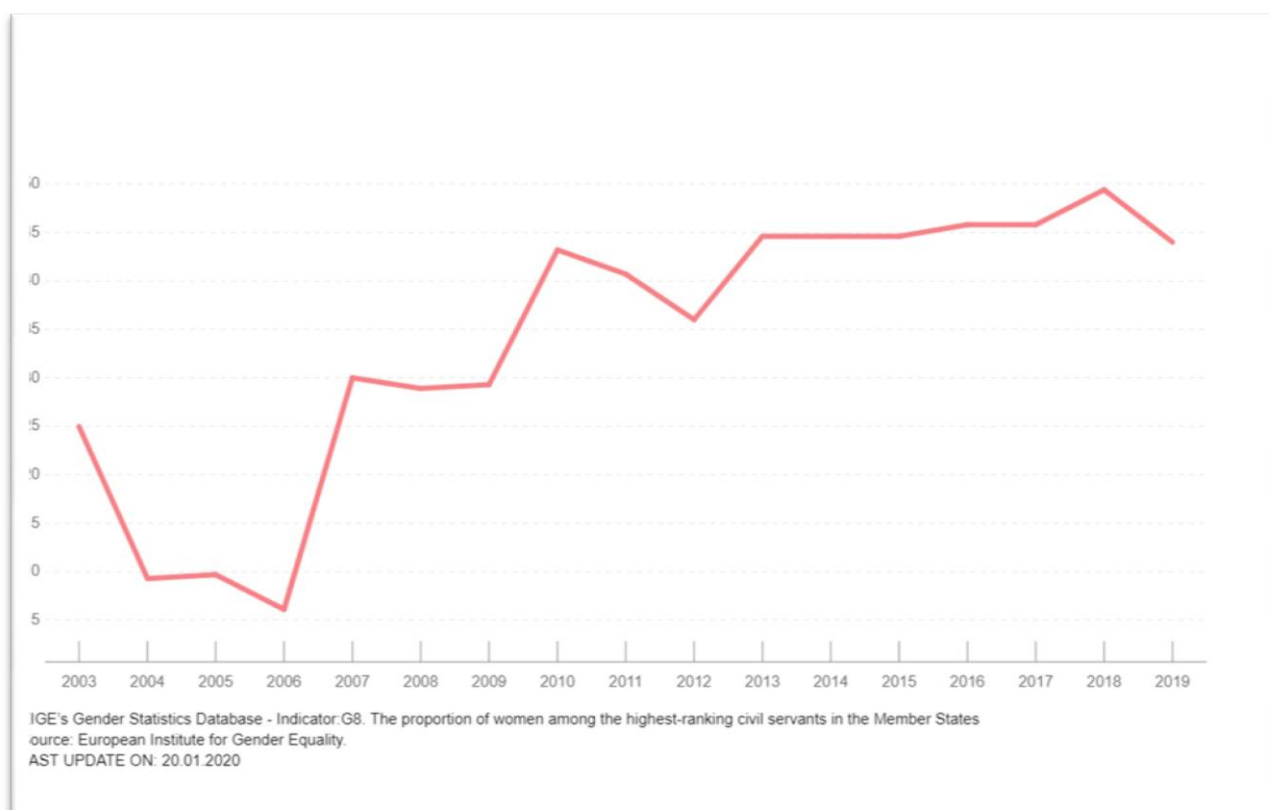
Η ταύτιση των γυναικών με τα ζητήματα του οίκου, τη σφαίρα της αναπαραγωγής και τους στερεότυπους ρόλους της φροντίδας, τις ακολουθεί ακόμα και όταν τα στεγανά και οι συναφείς έμφυλες προτεραιότητες διαρρηγνύονται. Για παράδειγμα, οι γυναίκες αντιδήμαρχοι αναλαμβάνουν σχεδόν πάντα τα ζητήματα πρόνοιας και κοινωνικής πολιτικής και σπανιότατα οικονομικά, χωροταξικά και άλλα ζητήματα τα οποία θεωρούνται αποκλειστικότητα των ανδρών.

Η επιθυμία άλλωστε για συμμετοχή στα κοινά αποθαρρύνεται και από το γεγονός ότι το πολιτικό ταυτίζεται σχεδόν απόλυτα με το ανδρικό. Αρκεί να σκεφτεί κανείς, το πως καταγράφεται αυτή η ταύτιση στο επίπεδο της γλώσσας ή των αναπαραστάσεων για τις λέξεις που αφορούν στην πολιτική.

Ο δείκτης G8 “The proportion of women among the highest-ranking civil servants in the Member States” της διαδικτυακής πλατφόρμας του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), τόσο για την Ελλάδα όσο και για το σύνολο των 28 κρατών-μελών της Ε.Ε., αφορά στο ποσοστό των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε ιεραρχικά υψηλές θέσης (θέσεις ευθύνης) στα κράτη μέλη και

εντάσσεται στη θεματική ενότητα “Women in Power and Decision-Making” – Γυναίκες στα κέντρα λήψεως αποφάσεων της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου, παρέχοντας πληροφορίες για τη θέση των γυναικών ανά τομέα δράσης και επίπεδο διοίκησης στον δημόσιο τομέα.

Γράφημα 3. Ποσοστό γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης για την χρονική περίοδο 2003-2019



Από την γραμμική απεικόνιση των δεδομένων για την Ελλάδα, για την χρονική περίοδο 2003-2019 που παρουσιάζονται στο Γράφημα 3, προκύπτει, πως από το έτος 2006 που συμπίπτει με την εφαρμογή του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων από την Γ.Γ.Ι.Φ. (2001-2006), παρατηρείται μία ραγδαία αύξηση ανάληψης θέσεων ευθύνης από το γυναικείο φύλο στο δημόσιο τομέα, η οποία, με πολύ μικρές διακυμάνσεις, σταδιακά ομαλοποιείται. Σε αυτό συντέλεσε αδιαμφισβήτητα η εφαρμογή του Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων (2010-2013) καθώς και οι μέθοδοι και οι καλές πρακτικές που υιοθετήθηκαν από την Ε.Ε. σε εθνικό επίπεδο.

΄4 β. Η θέση της γυναίκας στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση - Νομοθετικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της σημασίας των ποσοτώσεων και της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων

Με το άρθρο 34 ΠΔ 26/2012 «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της νομοθεσίας για την εκλογή βουλευτών», η Ελληνική Νομοθεσία καθιερώνει την ποσόστωση για κάθε φύλο στις βουλευτικές εκλογές. Επιπροσθέτως, με το άρθρο 18 παρ. 3 του Ν. 3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης», καθιερώνεται η ποσόστωση για κάθε φύλο στα ψηφοδέλτια των Δημοτικών και Περιφερειακών εκλογών.

Το άρθρο 6, παρ. 1 του Ν. 2839/2000 «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις», καθιερώνει την ποσόστωση ανά φύλο για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα υπηρεσιακά, διοικητικά συμβούλια ή άλλα συλλογικά όργανα της Διοίκησης.

Το άρθρο 4 του Ν. 3839/2010 «Σύστημα επιλογής Προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια – Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙΣΕΠ) και λοιπές διατάξεις», καθιερώνει την ποσόστωση ανά φύλο στην επιλογή Προϊσταμένων οργανικών μονάδων.

Το άρθρο 7, παρ. 5 του Ν. 3584/2007 «Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων», καθιερώνει την ποσόστωση ανά φύλο στα υπηρεσιακά συμβούλια των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ).

Το άρθρο 57 του Ν. 3653/2008 «Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις», καθιερώνει την ποσόστωση κατ' ελάχιστο 1/3, για κάθε φύλο, στη στελέχωση των εθνικών οργάνων και επιτροπών έρευνας και τεχνολογίας.

Το άρθρο 186, Κεφ. VI 1. και 2. του Ν.3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης», ορίζει τις Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων.

Πίνακας 1. Νομοθεσία Ποσοστώσεων ανά φύλο στην Ελλάδα

Άρθρο 34 ΠΔ 26/2012	Ποσόστωση για κάθε φύλο στις βουλευτικές εκλογές
Άρθρο 18 παρ. 3 του Ν. 3852/2010	Ποσόστωση για κάθε φύλο στα ψηφοδέλτια των Δημοτικών και Περιφερειακών εκλογών
Άρθρο 6, παρ. 1 του Ν. 2839/2000	Ποσόστωση ανά φύλο για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα υπηρεσιακά, διοικητικά συμβούλια ή άλλα συλλογικά όργανα της Διοίκησης
Άρθρο 4 του Ν. 3839/2010	Ποσόστωση ανά φύλο στην επιλογή Προϊσταμένων οργανικών μονάδων
Άρθρο 7, παρ. 5 του Ν. 3584/2007	Ποσόστωση ανά φύλο στα υπηρεσιακά συμβούλια των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ)
Άρθρο 57 του Ν. 3653/2008	Ποσόστωση κατ' ελάχιστο 1/3, για κάθε φύλο, στη στελέχωση των εθνικών οργάνων και επιτροπών έρευνας και τεχνολογίας
Άρθρο 186, Κεφ. VI 1. και 2. του Ν.3852/2010	Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων

Λόγω του ότι υπάρχει αδυναμία εξ' ολοκλήρου εφαρμογής των νομοθετικών εγχειρημάτων, το Εθνικό Πρόγραμμα για τη Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων (2010 – 2013) και (2016 – 2020), αναλαμβάνει πολλά έργα προκειμένου να επιτευχθεί αυτή (ΥΠΕΣ, Γ.Γ.Ι.Φ., 2011 και 2017).

Πίνακας 2. Έργα Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων

1. «Ενθάρρυνση και ευαισθητοποίηση για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης»
2. «Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο»
3. «Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής» - Δίκτυο «Ελένη Σκούρα»
4. «Προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των κοινωνικών εταίρων» (ΑΔΕΔΥ, ΓΕΣΑΣΕ, ΕΣΕΕ, ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ΣΕΒ)
5. «Παρακολούθηση εφαρμογής ποσοστώσεων φύλου»
6. «Υποστήριξη των ΜΚΟ και γυναικείων οργανώσεων»

Κεφάλαιο πέμπτο

5 α. Το φύλο του Λόγου της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και η οργανωσιακή της κουλτούρα

Οι έμφυλες και οι πολιτισμικές διαστάσεις των κοινωνικο-οικονομικών οργανώσεων, αναφέρονται στην διαμόρφωση έμφυλων πρακτικών και διαιρέσεων στα εργασιακά καθήκοντα, στη δημιουργία συμβόλων, εικόνων και διαφόρων μορφών αναπαραστάσεων και αντιλήψεων που εκφράζουν ή επιβεβαιώνουν τις έμφυλες ανισότητες αλλά και στις κοινωνικές και ψυχικές διεργασίες που συντελούν στην κατανόηση του έμφυλου προσδιορισμού των οργανώσεων σε θέματα εργασίας, απαιτήσεων και αρμοζουσών συμπεριφορών.

Ένα από τα κεντρικά θέματα της οργανωσιακής θεωρίας είναι η οργανωσιακή κουλτούρα. Αυτή αναφέρεται στις βασικές παραδοχές, θέσεις, νοοτροπίες και στις αξίες που καθορίζουν την συμπεριφορά των εργαζομένων, τον τρόπο λειτουργίας και τις δραστηριότητες ενός οργανισμού (Schein, 1985).

Η έμφυλη διάσταση της Δημόσιας Διοίκησης, αφορά όχι μόνον το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της αλλά και το σύνολο της κοινωνίας προς την οποία απευθύνονται οι ενέργειες και οι πολιτικές της. Η κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση είναι ανδροκεντρική. Έχει να κάνει με την λήψη αποφάσεων και την θέσπιση των προτεραιοτήτων για τα μέτρα και τις πολιτικές που σχεδιάζονται στο εσωτερικό της και εφαρμόζονται σε αυτό αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία. Όπως και άλλοι θεσμοί (πολιτικά κόμματα, συνδικαλιστικές οργανώσεις κ.ά.), έχει δομηθεί και λειτουργεί με βάση την ανδρική εμπειρία και την ανδρική κατανομή και διαχείριση του χρόνου.

Αρχικά, στο χώρο της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, απουσιάζει η αξιολόγηση των μέτρων και πολιτικών και οι αναμενόμενες ή έστω πραγματικές επιπτώσεις της εφαρμογής τους με κριτήριο το φύλο. Απουσιάζουν επίσης, πληροφοριακά συστήματα για τα, κατά φύλο, δεδομένα που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν στον σχεδιασμό των πολιτικών που εφαρμόζονται. Επιπλέον, δεν πραγματοποιούνται έρευνες και μελέτες για τον έμφυλο χάρτη της Δημόσιας Διοίκησης. Δεν υπάρχουν σταθεροί μηχανισμοί διαβούλευσης για ζητήματα φύλου και ισότητας ευκαιριών με κοινωνικούς φορείς και φορείς ισότητας και δεν

εκπονούνται Στρατηγικές και Πλάνα Ισόρροπης Συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο σύνολο των επιπέδων λήψης των αποφάσεων. Δεν υπάρχει καμία ολοκληρωμένη Στρατηγική Επιμόρφωσης ή Ευαισθητοποίησης των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης σε ζητήματα Ισότητας των Φύλων και των Ευκαιριών ενώ επικρατεί μία συστηματική και γενικευμένη χρήση ανδροκεντρικής – σεξιστικής γλώσσας στο σύνολο σχεδόν των εν χρήσει διοικητικών οργάνων.

Αναφορικά με την τελευταία παρατήρηση, στο γραπτό λόγο της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης διαπιστώνεται η συντριπτική κυριαρχία του αρσενικού γένους, η συστηματική χρήση του αρσενικού άρθρου, τα αρσενικά προσαρτήματα στην ονοματική φράση, η πρόταξη του αρσενικού στη σειρά των όρων κατά τη σύνταξη, το αρσενικό γραμματικό γένος ως σημασιολογική κατηγορία και η πρόσληψη ουδέτερων νοηματικά λέξεων ως αρσενικών (λ.χ. άνθρωπος).

Τα διοικητικά έγγραφα αποτελούν σημαντικό στοιχείο της Δημόσιας Διοίκησης αλλά και της δημόσιας ζωής και του δημόσιου λόγου. Διεκπεραιώνουν ποικιλία διοικητικών λειτουργιών και αναφέρονται ή απευθύνονται σε διαφορετικές κατηγορίες στελεχών και ομάδες πολιτών, ανδρών και γυναικών, αποδίδοντας τους συγκεκριμένα κοινωνικά χαρακτηριστικά. Εκφέρουν λόγο, ο οποίος είναι φορέας ιδεολογίας και αντανακλά συχνά την ανισότητα των φύλων που υπάρχει στις παραδοσιακές κοινωνίες και αλλάζει, καθώς μεταβάλλονται αυτές οι αξίες και οι παραδόσεις.

Με τον όρο γλωσσικός σεξισμός εννοείται η γλωσσική διεπίδραση σε μια ανδροκρατική κοινωνία, στην οποία η γλώσσα αποτυπώνει ακριβώς τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να διαιωνίζεται και να νομιμοποιείται η εξουσία των αντρών εις βάρος των γυναικών (Μπουρντιέ, 1996).

Το 2014, δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων «Ένταξη της ισότητας των φύλων στη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων», ένας Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα. Συγγραφείς του, η κυρία Γκασούκα Μαρία (Καθηγήτρια Λαογραφίας και Φύλου, πρώην αντιπρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και διευθύντρια του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης), καθώς και η κυρία Γεωργαλλίδου Μαριάνθη (Γλωσσολόγος που διδάσκει «Ανάλυση Λόγου, Κοινωνιογλωσσικές Προσεγγίσεις και Πραγματολογία), με ερευνητική ομάδα την κυρία Λαμπροπούλου

Σοφία, την κυρία Φουλίδη Ξανθίπη και τον κύριο Τόλη Κωνσταντίνο. Η ανάθεση του συγκεκριμένου έργου έγινε με κανονικό διαγωνισμό όπως προβλέπεται διοικητικά.

Στόχος του συγκεκριμένου Οδηγού, ο οποίος αποτελεί προϊόν εκτεταμένης έρευνας σε φορείς του Δημοσίου Τομέα, υπουργεία, περιφέρειες και δήμους, είναι η επισήμανση των έμφυλων αναπαραστάσεων του κόσμου μέσω της γλώσσας, όπως είναι κατεξοχήν οι σεξιστικές γλωσσικές χρήσεις, καθώς και η πρόταση εναλλακτικών δομικών και υφολογικών επιλογών (Γ.Γ.Ι.Φ., 2014).

Τον Οδηγό προλογίζει η τότε Γενική Γραμματέας Ισότητας των Φύλων, κυρία Κούβελα Φωτεινή, εκκινώντας από την παραδοχή ότι *«η χρήση της σεξιστικής γλώσσας αποτελεί επιμέρους έκφανση του σεξισμού και ότι σε αυτόν ενυπάρχει υποτίμηση των ατόμων βάσει του φύλου τους»*. Στην Εισαγωγή του, επισημαίνεται η άποψη πως *«ο Λόγος (Discourse) και η Γλώσσα, απηχούν ιεραρχημένες/εξουσιαστικές κοινωνικές πραγματικότητες οι οποίες δεν είναι «αθώες» ως προς τις έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις, με αποτέλεσμα την αναπαραγωγή και τη διαιώνιση των κυρίαρχων έμφυλων προκαταλήψεων και στερεοτύπων»*.

Η δομή του Οδηγού απαρτίζεται από δύο μέρη: Το πρώτο μέρος, αποτελεί τον «Οδηγό Χρήσης Μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα». Αυτός περιλαμβάνει πέντε Κεφάλαια. Στο πρώτο Κεφάλαιο, αποτυπώνονται κάποιες θεωρητικές εισηγήσεις για το κοινωνικό φύλο, το βιολογικό φύλο και την κατασκευή της ταυτότητας του φύλου. Αναγνωρίζεται επίσης η συμβολή των ακαδημαϊκών με συνείδηση του Φύλου στην εξέταση των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων και στην ανάπτυξη των Σπουδών του Φύλου, στο πλαίσιο των οποίων προτείνεται και ο όρος σεξισμός κατ' αναλογία του όρου ρατσισμός, ο οποίος συνδέεται και ταυτίζεται με τα στερεότυπα του ρόλου των φύλων.

Στο δεύτερο Κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στον γλωσσικό σχετικισμό που συνδέει τον γλωσσικό σεξισμό με κοινωνικές αξίες και ιδεολογίες τις οποίες αποκτούν τα άτομα σε μικρή ηλικία βάσει της αλληλεπίδρασης που υπάρχει μεταξύ της γλώσσας και της κοινωνίας. Επιπλέον, διευκρινίζεται η σύγχρονη γλωσσολογική προσέγγιση στη γλωσσική ανάλυση και στον ορισμό της γραμματικής. Υποστηρίζεται η δυνατότητα αλλαγής γλωσσικών επιλογών/συμπεριφορών που

λειτουργούν ασυνείδητα δυσλειτουργικά, αρκεί να υπάρξουν επισημάνσεις και προτάσεις εναλλακτικών δομικών και υφολογικών επιλογών.

Το τρίτο Κεφάλαιο αναφέρεται στην ανδροκεντρική οργανωσιακή κουλτούρα της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, μέρος της οποίας αποτελούν τα διοικητικά έγγραφα, θέτοντας ως πυρήνα και στόχο του προβληματισμού της ερευνητικής ομάδας του Οδηγού, την λειτουργία του ως μέσου «διαπαιδαγωγικού» που δύναται μακροπρόθεσμα να συνεισφέρει σε μία αλλαγή.

Το τέταρτο Κεφάλαιο αναφέρεται στα συμπεράσματα της ερευνητικής επεξεργασίας που έγινε σε 949 διοικητικά έγγραφα και υλοποιήθηκε ποσοτικά, μέσω του Atlas t., στο 40% αυτών και ποιοτικά, «με το χέρι», στο 10% τους. Συγκεκριμένα, δείχνει τον τρόπο που αυτά κατηγοριοποιήθηκαν σε τέσσερις βαθμίδες με βάση την κλίμακα φαινομένων σεξισμού που εντοπίζεται στο περιεχόμενο τους. Αυτό που έχει την περισσότερη σημασία, είναι η διαπίστωση πως οι συντάκτριες/τες των διοικητικών εγγράφων, φαίνεται να αγνοούν τη διάσταση του φύλου και οι αποδέκτριες/τες τους δείχνουν να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην κατανόηση της θεμελιώδους κοινωνικής ανισότητας, και ακολούθως, στην υπέρβαση της.

Στο πέμπτο Κεφάλαιο επισημαίνεται το δύσκολο εγχείρημα της άρσης του γλωσσικού σεξισμού στη Δημόσια Διοίκηση και το πόσο η επιτυχία αυτής της προσπάθειας επηρεάζεται, από τη συμμετοχή σε αυτή, όλων των βαθμίδων της υπηρεσιακής πυραμίδας αλλά και της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας. Τονίζεται για άλλη μια φορά η ανάγκη για επιμόρφωση/ευαισθητοποίηση των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης με την παραγωγή κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού. Τέλος, παρατίθεται μία σειρά περιπτώσεων, οχτώ στο σύνολο, στις οποίες υποδεικνύεται το πρόβλημα του γλωσσικού σεξισμού και συμπληρώνεται με ανάλογα παραδείγματα εγγράφων, καθώς και εναλλακτικών προτάσεων.

Η κυρία Γεωργαλλίδου Μαριάνθη (συγγραφέας), εξέφρασε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου την θέση της ως εξής: *«Σε γενικές γραμμές επιλέξαμε να διερευνήσουμε το σώμα δημόσιων εγγράφων που περιγράφουμε, τόσο ποιοτικά (με το χέρι/με όρους πραγματολογικής - κειμενικής ανάλυσης) όσο και με τεχνολογίες ανάλυσης σωμάτων κειμένων, ώστε να διαπιστώσουμε την εμφάνιση ή μη αναφοράς στο θηλυκό και στη συνέχεια να προτείνουμε, με βάση την ανάλυση, δυνατές διορθώσεις στην κατεύθυνση της μη γενικευτικής χρήσης του αρσενικού γένους».*

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να επισημανθούν τα είδη διάκρισης του σεξιστικού λόγου. Αυτά είναι ο «γραμματικός», σύμφωνα με τον κανόνα του περιεκτικού αρσενικού (κυριαρχία αρσενικού γένους), ο «συντακτικός» (πρώτα ο άνδρας) και ο «εννοιολογικός» (όπως όταν αναφέρεται στην κατανομή κύρους, π.χ. ιατρός και νοσοκόμες). Όπως έχει δηλωθεί στη γραμματική του Τριανταφυλλίδη (σ. 216) *"το αρσενικό γένος είναι γενικά το δυνατότερο προσωπικό γένος"* (Τριανταφυλλίδης, 1941). Με αυτό τον τρόπο, στον ενικό ή στον πληθυντικό, το αρσενικό γραμματικό γένος αναφέρεται και στα δύο φύλα. Αυτή την λειτουργία δεν την έχει το θηλυκό. Το αρσενικό γένος κρίνεται το επικρατέστερο, εκπροσωπεί το θηλυκό και το περιέχει, ενώ το θηλυκό είναι γλωσσικά αδύνατο.

Το δεύτερο μέρος του Οδηγού, απαρτίζεται από τέσσερα παρατήματα: Τη βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε σε αυτόν (πρώτο παράρτημα), υποδείγματα χρήσης μη σεξιστικών όρων σε δημόσια έγγραφα (τρίτο παράρτημα) και την έρευνα.

Προκειμένου τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης, καθώς και όλες/οι οι αναγνώστριες/στες του Οδηγού, να κατανοήσουν την φιλοσοφία του και το ότι ο γλωσσικός σεξισμός ακυρώνει πολλούς δημοκρατικούς στόχους της ίδιας της Δημόσιας Διοίκησης, κρίθηκε σημαντική η εξοικείωση τους με κάποιους όρους. Υπάρχει για το λόγο αυτό ένα παράρτημα – γλωσσάρι (δεύτερο παράρτημα), το οποίο αποσαφηνίζει όρους όπως «βία που συνδέεται με το φύλο» - (έμφυλη βία), «διάσταση του φύλου» - (έμφυλο μεθοδολογικό χάσμα), «οπτική του φύλου» και άλλους εξίσου σημαντικούς. Σχετικά με το συγκεκριμένο γλωσσάρι, η κυρία Φουλίδη Ξανθίπη (μέλος της ερευνητικής/συντακτικής ομάδας), ανέφερε σε τηλεφωνική επικοινωνία μας, πως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality), έχει ενσωματώσει στο λεξικό του τους όρους που αυτό αποσαφηνίζει στην ελληνική γλώσσα (EIGE Glossary and Thesaurus - index).

Στο τέταρτο παράρτημα που περιλαμβάνει την έρευνα, η οποία πραγματοποιήθηκε σε διάστημα τεσσάρων μηνών από την υπογραφή της σύμβασης του έργου που εξυπηρετούσε, αναλύονται όλα τα στάδια της (Προετοιμασία, Ταξινόμηση, αρχειοθέτηση και καταχώρηση στοιχείων/μονάδων/υποκειμένων της, η ποιοτική και η ποσοτική ανάλυση των δεδομένων της). Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα της έρευνας, αποτέλεσαν 949 διοικητικά έγγραφα από τα οποία τα 140 ήταν έγγραφα Δήμων, τα 176 Περιφερειών και τα 633 Υπουργείων. Τα δημόσια αυτά έγγραφα,

αναλύθηκαν προκειμένου να καθοριστούν οι τρόποι έκφρασης και η έκταση του φαινομένου του γλωσσικού σεξισμού στο λόγο της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης. Από τα αποτελέσματα της έρευνας, προέκυψε ότι τα δημόσια έγγραφα είναι συντεταγμένα, ως επί το πλείστον, με γλωσσικά μέσα τα οποία μπορούν να θεωρηθούν σεξιστικά. Μέσω αυτών, η παρουσία των γυναικών ως αποδέκτριες ή συντάκτριες τους, κατέχοντας ή όχι κάποια θέση ευθύνης, καθίσταται δυσδιάκριτη.

Στις 25 Φεβρουαρίου του έτους 2016, εκδόθηκε από το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, η Εγκύκλιος ΔΙΑΔΙΠΥΔ/ΤΣΠΕΑΔ/Φ.18/οικ.5748 για την άρση του γλωσσικού σεξισμού στα διοικητικά έγγραφα με θέμα «Υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού και ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα» (Γ.Γ.Ι.Φ., 2016). Συντάκτρια της, η κυρία Λουκίδου Αικατερίνη, Προϊστάμενη του Τμήματος Σχεδιασμού της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, όπως έχει η σημερινή ονομασία της τότε Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.

Στα πλαίσια της έρευνας που επιχείρησα, με αφορμή τον «Οδηγό χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα», ως καινοτόμου για την εποχή του εγχειρήματος για μια συστηματική επιστημονική προσπάθεια ανάδειξης και αντιμετώπισης ενός σημαντικού μέρους της έμφυλης διάστασης της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, πραγματοποιήσα μία συνάντηση με την κυρία Λουκίδου στο γραφείο της.

Από την συνάντηση μας προέκυψε ότι η προαναφερθείσα Εγκύκλιος, η οποία κοινοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, σε όλες τις Διευθύνσεις της κεντρικής Διοίκησης, σε όλα τα Υπουργεία, όλες τις ανεξάρτητες Διοικητικές αρχές και όλες τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις της χώρας, προκάλεσε πολλές αντιδράσεις, θετικές και αρνητικές. Συγκεκριμένα, η κυρία Λουκίδου μου ανέφερε πως δέχτηκε άσχημη κριτική μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας, από εργαζόμενους στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, ενώ αντιθέτως, κάποιοι υπάλληλοι υπουργείων, επικοινωνήσαν μαζί της για περαιτέρω διευκρινίσεις. Οι ενστάσεις τους είχαν να κάνουν με την αναδιαμόρφωση των τυποποιημένων εγγράφων που υπήρχαν στις ανάλογες διευθύνσεις των φορέων τους.

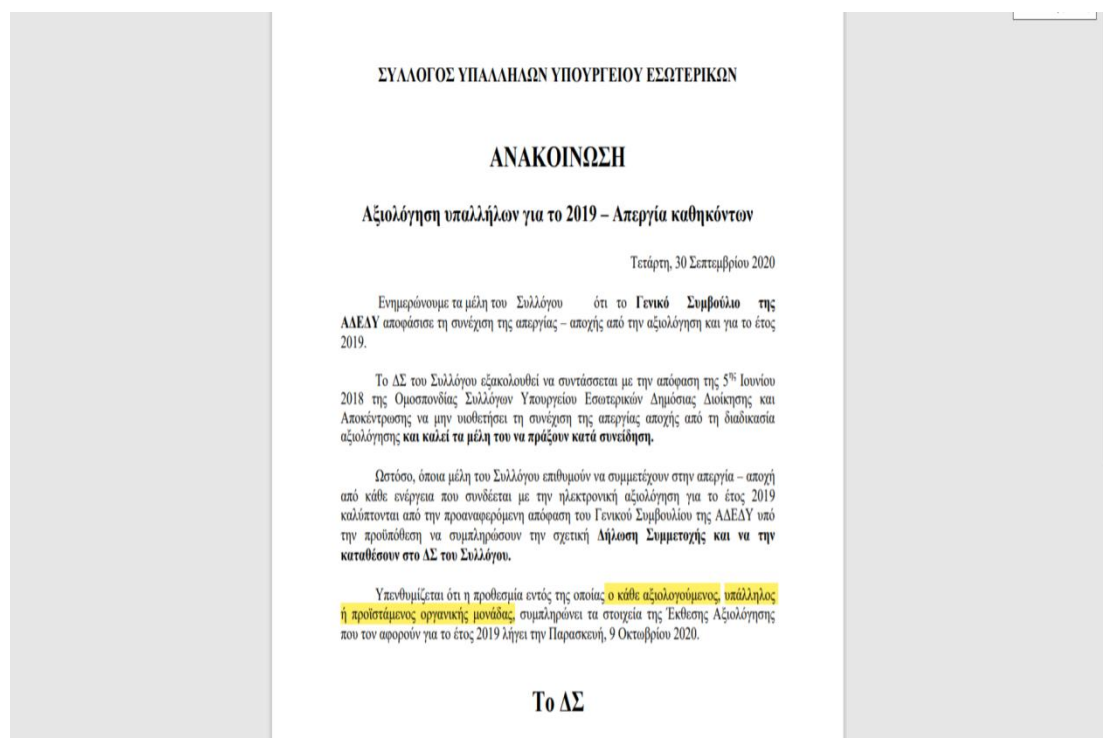
Για τον λόγο αυτό, σε συνέχεια της πρώτης Εγκυκλίου, συστάθηκε από την ίδια, στις 10 Μαρτίου του ίδιου έτους, η Εγκύκλιος 652, με θέμα «Ένταξη της

Γράφημα 4. Έντυπο Κανονικής Άδειας Υπουργείου Εσωτερικών

Το συγκεκριμένο έντυπο είναι αυτό που χρησιμοποιείται από όλους/όλες τους/τις υπάλληλους του ΥΠ.ΕΣ., πολύ πιθανόν και άλλων υπουργείων, προκειμένου να αιτηθούν κανονική άδεια. Ο γλωσσικός σεξισμός είναι εμφανέστατος, εφόσον όλοι οι τίτλοι των θέσεων που υπογράφουν θεωρούνται αρσενικού γένους (κανόνας περιεκτικού αρσενικού). Ακολουθώντας το παράδειγμα των εναλλακτικών

προτάσεων των δημιουργών του Οδηγού, το έντυπο θα μπορούσε να τροποποιηθεί με τη συμπλήρωση του θηλυκού γένους των τίτλων ως εξής: Ο/Η Τμηματάρχης, Διευθυντής/Διευθύντρια, Ο/Η Υπάλληλος αδειών, Ο/Η Γενικός/Γενική Γραμματέας, Ο/Η Υπουργός, Του/Της αδειούχου, Προϊσταμένου/Προϊστάμενης.

Γράφημα 5. Ανακοίνωση Συλλόγου Υπαλλήλων Υπουργείου Εσωτερικών



Η ανακοίνωση του Συλλόγου των συνδικαλιστών υπαλλήλων του ΥΠ.ΕΣ., κοινοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στον προσωπικό υπηρεσιακό λογαριασμό όλων των στελεχών του υπουργείου. Υπογραμμίζοντας τον γλωσσικό σεξισμό που αποτυπώνεται σε αυτό το έγγραφο, η εναλλακτική πρόταση – τροποποίηση που προκύπτει σύμφωνα με τον Οδηγό, έχει ως εξής: Ο/Η Αξιολογούμενος/Αξιολογούμενη υπάλληλος, Προϊστάμενος/Προϊστάμενη. Σχετικά με το περιεχόμενο του συγκεκριμένου εγγράφου, αυτό παραπέμπει σε ένα ακόμα στοιχείο της οργανωσιακής κουλτούρας της σημερινής ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και στις παθολογίες που την χαρακτηρίζουν. Η άρνηση για αξιολόγηση (από παλαιότερα συνδικαλιστικά στελέχη, ανδρικού γένους ως επί το πλείστον) και η κινητοποίηση από μέρους τους για απεργία και αποχή από τη διαδικασία της, διαιώνίζει την αναξιοκρατία που επικρατεί στο εσωτερικό της, καθώς και τα αόρατα

κριτήρια ιεραρχικής ανέλιξης και ανάληψης θέσεων ευθύνης (με άμεσο αντίκτυπο στο γυναικείο φύλο των υπαλλήλων του υπουργείου).

Συμπερασματικά, επιστρέφοντας στη συμβολή του Οδηγού, αυτή έγκειται κυρίως στην προσπάθεια ανάδειξης της πραγματικότητας, όπως αυτή εγγράφεται σε συγκεκριμένες γλωσσικές, δομικές επιλογές κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων. Η ανάδειξη αυτή, επιτυγχάνεται στο πλαίσιο της κριτικής ανάλυσης του Λόγου που χρησιμοποιείται σε αυτά. Η ανάλυση του Λόγου των διοικητικών εγγράφων, διερευνά τον σεξισμό που διέπει τη γλώσσα του συνόλου των εν χρήσει διοικητικών οργάνων. Αποσκοπεί με αυτό τον τρόπο, σε μία πρόταση για ανανέωση και αναβάθμιση τους, ώστε η γλώσσα που χρησιμοποιείται από αυτά, να προωθεί τις σύγχρονες θέσεις της ελληνικής κοινωνίας σε σχέση με την εμπεδωμένη πλέον ισότιμη σχέση ανδρών και γυναικών.

Η μελέτη του Οδηγού και η εφαρμογή των προτάσεων του, δύναται να δια φωτίσει αποτελεσματικά το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης στην άσκηση των καθηκόντων του, καλύπτοντας το μεγάλο έλλειμμα των επιμορφωτικών προγραμμάτων για θέματα ισότητας των φύλων.

Ο δημόσιος λειτουργός οφείλει να είναι συνειδητά ενημερωμένος χρήστης της γλώσσας που διαχειρίζεται καθημερινά, διότι μόνο εμπεδώνοντας την έννοια της ουσιαστικής ισότητας και των επιμέρους όρων που αυτή πραγματεύεται, θα ήταν εφικτή η προσδοκώμενη αλλαγή στην οργανωσιακή κουλτούρα και ο εκσυγχρονισμός της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης.

Με αφορμή επομένως τον Οδηγό, κρίνεται απαραίτητη η κατάρτιση της Διοίκησης σε ζητήματα φύλου και η διασφάλιση μιας συνεχούς επικοινωνίας και ανατροφοδότησης με την Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, ούτως ώστε να μεταφέρεται η γνώση.

5 β. Απόσπασμα προσωπικών απόψεων – εμπειριών, στελεχών του υπουργείου Εσωτερικών

Η κυρία Κουτσούμπα Κυριακή, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προϋπολογισμού και Οικονομικής Διαχείρισης, της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών και Διοικητικής Υποστήριξης του Υπουργείου Εσωτερικών, στην σχετική με το θέμα της παρούσας εργασίας συνέντευξη υπό μορφή συζήτησης, ανταποκρίθηκε ως εξής:

«Θεωρώ ότι στην κεντρική Δημόσια Διοίκηση δεν υφίσταται ανισότητα μεταξύ ανδρών – γυναικών, ως προς τις δυνατότητες ανέλιξης και αυτό πιστεύω ότι οφείλεται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει αριθμητικά ισχυρός ανταγωνισμός από το ανδρικό φύλο, δεδομένου ότι προτιμούν να εργαστούν στον ιδιωτικό τομέα. Δεν αντιμετώπισα διακριτική μεταχείριση υπέρ ανδρών συναδέλφων μου έναντι εμού σε ολόκληρη την υπαλληλική μου καριέρα. Αντιθέτως, τα περιοριστικά όρια τα έθετα εγώ μόνη μου, δεδομένου ότι δεν θα μπορούσα να ανταποκριθώ και να συνδυάσω αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις και οικογενειακή ζωή. Στο παρελθόν αρνήθηκα θέσεις ευθύνης λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων».

Η κυρία Ξυλά Τριανταφυλλιά, Προϊσταμένη του Τμήματος Ειδικού Ληξιαρχείου, της Διεύθυνσης Αστικής και Δημοτικής Κατάστασης του Υπουργείου Εσωτερικών, υιοθετώντας μία άλλη οπτική θέασης αναφέρει:

«Το 1984 που ανέλαβα θέση στην κεντρική Διοίκηση του υπουργείου, όλοι οι διευθυντές ήταν άνδρες και το κλίμα ιδιαίτερα αυστηρό. Υπήρχε άτυπος κανόνας συγκεκριμένης συμπεριφοράς για τις γυναίκες υπαλλήλους και ειδικά ως προς το ντύσιμο τους. Θυμάμαι πως ήμουν από τις πρώτες που φόρεσαν παντελόνι στο γραφείο και τα επικριτικά βλέμματα που συνάντησα από άνδρες συναδέλφους. Επιπλέον, λόγω της πολύ αυστηρής Διοίκησης, αντιμετώπισα δυσκολία σαν μητέρα, όταν, για να πάω τα παιδιά μου στο σχολείο το πρωί, μου ζητήθηκε πολλές φορές γραπτή επιβεβαίωση της ενέργειας μου από τον δάσκαλο τους, κάτι που συνέβαινε συχνά. Γενικά έπρεπε να υπήρχε έγγραφη συγκατάθεση του εκάστοτε διευθυντή για οποιαδήποτε ενέργεια εκτός κτιρίου εν ώρα υπηρεσίας. Ούσα Προϊσταμένη σε ένα Τμήμα Υπηρεσίας πρώτης γραμμής, το Ειδικό Ληξιαρχείο, πολλές φορές στην συνδιαλλαγή μου με τους πολίτες έχω έρθει αντιμέτωπη με την ερώτηση “ένας άνδρας δεν υπάρχει να συνεννοηθώ;”!».

Ο κύριος Ευσταθίου Κωνσταντίνος, Προϊστάμενος του Τμήματος Αστικής και Δημοτικής Κατάστασης, της Διεύθυνσης Αστικής και Δημοτικής Κατάστασης του Υπουργείου Εσωτερικών, αναφέρει σχετικά με τα έμφυλα χαρακτηριστικά της Δημόσιας Διοίκησης:

«Το έτος 1995 που τοποθετήθηκα στη Διεύθυνση Οργάνωσης και Λειτουργίας του υπουργείου, είχε ομαλοποιηθεί η μη διάκριση των φύλων ως προς την ανάληψη θέσεων ευθύνης, δεδομένου ότι Τμηματάρχης, Διευθύντρια και Γενική Διευθύντρια μου, ήταν γυναίκες. Επιπροσθέτως, η Διεύθυνση στην οποία προΐσταμαι σήμερα, πέραν των άλλων υποθέσεων, ασχολείται με θέματα διευθέτησης αστικής κατάστασης ομόφυλων ζευγαριών σε σύμφωνο συμβίωσης, παρένθετης μητρότητας από μία μόνο γυναίκα, μονογονεϊκή υιοθεσία και πολλά άλλα ιδιαίτερης φύσεως, κανόνες δικαίου δηλαδή, οι οποίοι δρουν «παιδευτικά» και στο ίδιο το υπαλληλικό δυναμικό της Διεύθυνσης, ούτως ώστε να αντιμετωπίζονται με κοσμιότητα κάθε είδους έμφυλες διαφορές».

Από τα παραπάνω, προκύπτει, ότι κάθε υπάλληλος – δημόσιος λειτουργός και εν προκειμένω, κάτοχος θέσης ευθύνης στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, υιοθετεί διαφορετική οπτική θέασης αναφορικά με την εφαρμογή της στρατηγικής του “gender mainstreaming” και της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην επαγγελματική του πορεία.

Σαφέστατα, εάν ήταν εφικτή μία περαιτέρω έρευνα με ερωτηματολόγιο σε έναν σεβαστό αριθμό ατόμων που υπηρετούν στην κεντρική Δημόσια Διοίκηση, θα μπορούσαν να διεξαχθούν περισσότερα συμπεράσματα.

Ωστόσο, λόγω των συνθηκών της επικαιρότητας (κλείσιμο υπηρεσιών εξαιτίας του covid -19 και γενικότερο κλίμα που αυτό επέφερε), η όποια προσπάθεια επικοινωνίας ήταν ατελέσφορη.

5 γ. Πλησιάζοντας στην εφαρμογή της ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων – πρόσφατα «επιτεύγματα»

Στις 26 Μαρτίου του 2019, με τον Νόμο 4604/2019 (ΦΕΚ 50 Α'), θεσπίστηκε για πρώτη φορά ένα συνεκτικό σύνολο κανόνων με αντικείμενο την προώθηση της ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

Ο Νόμος 4604 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας – Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση – Λοιπές διατάξεις.», καθορίζει μεταξύ άλλων, τους εθνικούς μηχανισμούς και τους φορείς για την πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Σε κεντρικό επίπεδο, ο εθνικός μηχανισμός περιλαμβάνει τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ.), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), τις Υπηρεσιακές Μονάδες των Υπουργείων για την ισότητα των φύλων και τον Συνήγορο του Πολίτη (Τομέας Ίσης Μεταχείρισης).

Σε περιφερειακό επίπεδο, ο εθνικός μηχανισμός περιλαμβάνει τις Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας και το Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας, τα οποία συστήνονται σε κάθε Περιφέρεια, τον Τομέα Ισότητας της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.), καθώς και το γραφείο Ισότητας των Φύλων της ΕΝ.Π.Ε.

Σε τοπικό επίπεδο, ο μηχανισμός περιλαμβάνει τις Υπηρεσιακές Μονάδες Άσκησης Κοινωνικής πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων των Δήμων, τις Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, την Επιτροπή Ισότητας της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας καθώς και το Γραφείο Ισότητας της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας.

Με την εγκύκλιο 1/2020 που συστάθηκε στην Αθήνα στις 30 Ιανουαρίου του έτους 2020, παρέχονται οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4604/2019 σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Συμπεράσματα – Επίλογος

Από τα προαναφερθέντα, προκύπτει ότι η ελληνική Δημόσια Διοίκηση, ως το σύνολο των δραστηριοτήτων που αποβλέπουν στην επίτευξη των οικονομικών και κοινωνικών στόχων του Κράτους και της Κυβέρνησης μέσω της αξιοποίησης των υλικών πόρων της και του ανθρώπινου δυναμικού της, παρουσιάζει έντονα στοιχεία έμφυλων διακρίσεων στο εσωτερικό της. Αυτά, εντοπίζονται από την χρονική περίοδο της Μεταπολίτευσης μέσα στο ίδιο το θεσμικό πλαίσιο και παρά τις ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί προκειμένου να εξαλειφθούν, παραμένουν ακόμα, εξαιτίας της οργανωσιακής ανεπάρκειας που χαρακτηρίζει των ελληνικό δημόσιο τομέα.

Τα τελευταία χρόνια, οι γυναίκες προσανατολίζονται σε μεγάλο ποσοστό στο δημόσιο τομέα. Έτσι σήμερα, η Ελληνίδα δημόσιος λειτουργός, κρατάει στα χέρια της σημαντικούς μοχλούς του κρατικού μηχανισμού και επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη λειτουργία του.

Για το λόγο αυτό, ο εκσυγχρονισμός και ο εκδημοκρατισμός της Δημόσιας Διοίκησης, δύναται και οφείλει να επιτευχθεί, με την ισότιμη συμμετοχή και την αξιοποίηση των ικανοτήτων όλων των υπαλλήλων, απαλλαγμένος από προκαταλήψεις, περιορισμούς και διακρίσεις. Ιδιαίτερα η γυναίκα δημόσιος υπάλληλος, προικισμένη με την ξεχωριστή ευαισθησία της, μπορεί, εφόσον της δοθεί η δυνατότητα, να συμβάλει ουσιαστικά στην αλλαγή της νοοτροπίας της Δημόσιας Διοίκησης και στην αναπτυξιακή προσπάθεια της χώρας μας.

Ο στόχος της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων δημιουργεί μια ισορροπία που αντανακλά με μεγαλύτερη ακρίβεια τη σύνθεση της κοινωνίας και είναι αναγκαία προκειμένου να ενισχυθεί η δημοκρατία καθαυτή αλλά και η πιο αποτελεσματική λειτουργία της.

Επομένως, η ίση συμμετοχή των γυναικών δεν συνιστά μόνο αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και δημοκρατίας αλλά και αναγκαία προϋπόθεση προκειμένου να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα συμφέροντα των γυναικών.

Η Ελλάδα έχει αδιαμφισβήτητα επιδείξει πολύ μεγάλη προσπάθεια στη θέσπιση νομοθετικών ρυθμίσεων που διασφαλίζουν την αρχή της ισότητας των

φύλων σε όλους τους τομείς. Ωστόσο, αυτό που ακόμα εκλείπει, είναι η συνειδητοποίηση από όλους, ότι έχουν, ως πολίτες μιας σύγχρονης κοινωνίας, πολύ δρόμο ακόμα να διανύσουν, προκειμένου να επιτευχθεί η πραγματική και όχι η κατ'επίφασιν εξίσωση των γυναικών με τους άνδρες τόσο στον εργασιακό τους βίο, όσο και στις λοιπές εκφάνσεις αυτού.

Η ανισότητα των φύλων είναι ένα σύνθετο φαινόμενο. Οι επιπτώσεις και οι συνέπειες της αγγίζουν όλες τις σφαίρες της ανθρώπινης ζωής. Δυστυχώς οι περισσότεροι άνθρωποι είναι εξοικειωμένοι με αυτή την κατάσταση και την αποδέχονται ως «φυσιολογική». Για τον λόγο αυτό, απαιτείται κάτι περισσότερο και συμπληρωματικό των αλλαγών στους νόμους και στις πολιτικές για να επιτευχθεί η πραγματική ισότητα των φύλων.

Η κατανόηση, από όλους/-ες αλλά κυρίως, από τους ανθρώπους που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης στη Δημόσια Διοίκηση, των σύνθετων και έμμεσων τρόπων με τους οποίους η ανισότητα μεταξύ των φύλων υφίσταται, καθώς και η αναγνώριση των συνεπειών της, αποτελούν τα πρώτα βήματα για μία πιο ισότιμη κοινωνία.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αβδελά, Έφη. (1987). Μισθωτές σχέσεις και φυλετικός καταμερισμός της εργασίας: Οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι στην Ελλάδα στο πρώτο μισό του αιώνα. *Μνήμων*, 2, 234-246.

Αθανασίου, Αθηνά. (επιμ.) (2006). *Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική* (μτφρ. Π. Μαρκέτου, Μ. Μηλιώρη, & Α. Τσεκένης). Αθήνα: Νήσος.

Αυδή-Καλκάνη, Ίρις. (1988) *Φεμινισμός και Εργασία στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Νέοι Καιροί.

Βουγιούκα, Άννα, & Παπαγιαννοπούλου, Ματίνα. (2019). *Εκλέγειν και Εκλέγεσθαι: Διερεύνηση και Καταγραφή Στάσεων, Αντιλήψεων και Πεποιθήσεων για Θέματα Συμμετοχής και Εκπροσώπησης των Γυναικών σε Δομές Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων*. Αθήνα: ΚΕΘΙ

Βουτυράς, Σταύρος. (1981). *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Γαϊτανάκη, Γεωργία. (1990). *Η Γυναίκα στη Δημόσια Διοίκηση*. Ανακοίνωση στην Στρατιωτική Λέσχη της Νομαρχίας Θεσ/νίκης. Θεσσαλονίκη, Μάρτιος, 23.

Γ.Γ.Ι.Φ. (2011). *Ενδεικτικό Χρονολόγιο της νεότερης ελληνικής ιστορίας με σημαντικά γεγονότα γενικής ιστορίας και κυρίως ιστορίας των γυναικών*. Ανακτήθηκε από: <http://old.isotita.gr/var/uploads/library/xronologio-istorias-gynaikon.pdf>

Γ.Γ.Ι.Φ. (2014). *Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα*. Ανακτήθηκε από: <https://www1.aegean.gr/aegean2/people/Odhgos-Xrisis-Mi-Seksistikis-Glossas.pdf>

Γ.Γ.Ι.Φ. (2016). *Υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού και ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα*. Ανακτήθηκε από: <https://www1.aegean.gr/aegean2/people/egkyklios-gia-glossiko-sexismo.pdf>

Γκερμότση, Βικτωρία, & Σακελλαρίου, Ελένη. (2009). *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της ένταξης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Δαγτόγλου, Πρόδρομος. (2015). *Γενικό Διοικητικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Δήμου, Αφροδίτη. (1989). Η μερική απασχόληση: γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 55-60.

Δημητρόπουλος, Ανδρέας. (2004). *Οργάνωση και λειτουργία του κράτους*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (1996). *Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων*. Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Βρυξέλλες, Φεβρουάριος, 21. Ανακτήθηκε από: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_98_210

Κατσαρός, Κλεάνθης. (2016). *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, Αθήνα, Χειμερινό Εξάμηνο 2016-2017.

Κ.Ε.Θ.Ι. (2002). *Το δικαίωμα στην Ισότητα, θεωρητικές προσεγγίσεις και θεσμική κατοχύρωση*. Αθήνα.

Μανιτάκης, Αντώνης. (2009). *Το Σύνταγμα του 1975/1986/2001/2008 και οργανικοί νόμοι*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Μάρη, Ειρήνη, & Μπίρμπας, Δημήτρης. (2011). *Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*. Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

Μπουρντιέ, Πιέρ. (1996). *Η ανδρική κυριαρχία*. Αθήνα: Εκδόσεις Δελφίνι

Ο.Η.Ε. (1948). Ανακτήθηκε από:
<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=grk>

Ο.Η.Ε. (1997). *Economic & Social Council / ECOSOC*. Ανακτήθηκε από:
<https://www.un.org/en/ecosoc/docs/2008/resolution%202008-34.pdf>

Παντελίδου - Μαλούτα, Μάρω. (2002). *Το φύλο της Δημοκρατίας - Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα*. Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλας.

Παντελίδου - Μαλούτα, Μάρω. (2015). *Δομές Πολιτικής Εξουσίας*. 2η Θεματική Ενότητα Εκπαιδευτικού Υλικού. Αθήνα: ΚΕΘΙ

Παπακωνσταντίνου, Απόστολος. (2009). *Δημόσια Διοίκηση και Δημοκρατία: Όψεις μίας πολυεπίπεδης σχέσης*. Ανακοίνωση στο 3ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημών. Ρέθυμνο, Οκτώβριος, 13. Ανακτήθηκε από:

<https://akrivopoulouchristina.wordpress.com/2010/04/07/%CF%80%CE%B1%CF%80%CE%B1%CE%BA%CF%89%CE%BD%CF%83%CF%84%CE%B1%CE%BD%CF%84%CE%AF%CE%BD%CE%BF%CF%85-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%AF%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%BA/>

Παυλίδου, Ελένη. (1989). Γυναίκα και εργασία: Οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. *Σύγχρονα θέματα*, 40, 39-46.

Σαμίου, Δήμητρα. (2004). *Γυναίκες, Φύλο, και Πολιτική (τέλη 18ου - αρχές 21ου αιώνα)*. Ιστοριογραφικές και πολιτολογικές βιβλιογραφικές προσεγγίσεις: μια εισαγωγή (Διπλωματική εργασία). Λέσβος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Ανακτήθηκε από:

<http://www1.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7%20%CE%A3%CE%B1%CE%BC%CE%AF%CE%BF%CF%85.pdf>

Σπηλιωτόπουλος, Επαμεινώνδας. (2001). *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Τριανταφυλλίδης, Μανόλης. (1941). (ανατύπωση με διορθώσεις 1978 & 1993), *Νεοελληνική γραμματική (της δημοτικής)*. Αθήνα: Οργανισμός Εκδόσεως Σχολικών Βιβλίων, Θεσσαλονίκη: Ίδρυμα Μανόλη Τριανταφυλλίδη.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2017). *Απασχόληση – Συμφιλίωση Επαγγελματικής & Οικογενειακής Ζωής*, Εθνική Νομοθεσία, Απρίλιος, 7. Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. Ανακτήθηκε από: <http://www.isotita.gr/nomothesia/ethniki-nomothesia/>

ΥΠΕΣ / Γ.Γ.Ι.Φ., (2011). *Οδηγός Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις πολιτικές των Δήμων*. Έργο, «Δημιουργία Μεθοδολογιών και Εργαλείων Ένταξης Παρακολούθησης και Ελέγχου της Διάστασης της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις Δημόσιες Πολιτικές». Αθήνα, Οκτώβριος 2011.

ΥΠΕΣ / Γ.Γ.Ι.Φ., (2017). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020*. Αθήνα, Φεβρουάριος 2017, Εθνικό Τυπογραφείο.

Φλογαΐτης, Σπυρίδων, Γέροντας, Απόστολος, Λύτρας, Σωτήρης, Παυλόπουλος, Προκόπης, & Σιούτη, Γλυκερία. (2015). *Διοικητικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Ξενόγλωσση

Burke, Ronald, & Vinnicombe, Susan. (2005). Advancing women's careers. *Career Development International*, 10, 3, 165-167.

Celis, Karen, Kantola, Johanna, Waylen, Georgina, & Weldon, Laurel. (2013). *Gender and Politics: A Gendered World and a Gendered Discipline*. New York: Oxford University Press.

Childs, Sarah, & Lovenduski, Joni, G. Waylen, K. Celis, J. Kantola, & S. L. Weldon, (επιμ.) (2013). *Political Representation*. New York: Oxford University Press.

Council of Europe. (1998). *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Section on Equality between Women and Men / Directorate of Human Rights. Strasbourg, May, 1998. Ανάκτηση από: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>

Schein, Edgar. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey - Bass.

Fairclough, Norman. (2003). *Analysing Discourse: Textual Analysis for Social Research*. London: Routledge.

United Nations. (1986). *Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace*. Nairobi.

United Nations. (1995). *Fourth World Conference on Women*. Beijing.

United Nations. (2007). *Empowered and Equal: Gender Equality Strategy (2008-2011)*.

University of Portsmouth. (2013). *Government, Governance and "Hollowing-out"*.
Ανάκτηση από: <http://hum.port.ac.uk/europeanstudieshub/learning/module-3-governance-in-a-multi-level-europe/government-governance-and-hollowing-out/>