

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL STUDIES



ΣΧΟΛΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΜΕΣΑ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Επισφαλής εργασία σε χαλεπούς καιρούς.

Εμπειρίες γυναικών εργαζομένων στον κλάδο των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Βιομηχανιών
στην Ελλάδα.

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Βασιλική - Παναγιώτα Διώχνου

Αθήνα, 2023

Τριμελής Επιτροπή

Μιχαηλίδου Μάρθα, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (επιβλέπουσα)

Αυδίκος Βασίλειος, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Παραδείση Μαρία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Βασιλική - Παναγιώτα Διώχνου, 2023

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διδακτορικής διατριβής εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής 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 τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας την παρούσα εργασία, η οποία σηματοδοτεί το τέλος μιας προσπάθειας (που κράτησε λίγο παραπάνω απ' όσο υπολόγιζα) νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω τόσο τις καθηγήτριες και τους καθηγητές του τμήματος Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού του Παντείου Πανεπιστημίου για τις πολύτιμες γνώσεις που μοιράστηκαν υπό πρωτόγνωρες συνθήκες, όσο και τις συμφοιτήτριές μου για τις γόνιμες και ενδιαφέρουσες συζητήσεις που είχαμε εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας. Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στην επίκουρη καθηγήτρια, κα. Μάρθα Μιχαηλίδου, χωρίς τις επισημάνσεις και συμβουλές της οποίας η παρούσα εργασία δε θα είχε ολοκληρωθεί. Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω την αγάπη και την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένειά μου και τον Α.Σ., οι οποίοι στάθηκαν δίπλα μου και πίστεψαν σε εμένα όταν εγώ αδυνατούσα.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	3
Περιεχόμενα.....	4
Περίληψη.....	7
Abstract.....	8
Εισαγωγή.....	9
Κεφάλαιο Πρώτο: Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	11
1.1 Η γυναικεία εργασία.....	11
1.1.2 Η γυναικεία εργασία προβιομηχανικά.....	11
1.1.3 Η γυναικεία μισθωτή εργασία.....	11
1.1.4 Χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας.....	14
1.1.4.1 Κοινωνικές αντιλήψεις, διακρίσεις και στερεότυπα.....	15
1.1.4.2 (Υπο)εκπροσώπηση σε θέσεις ισχύος /το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.....	15
1.1.4.3 Μητρότητα.....	16
1.1.4.4 Σεξουαλική Παρενόχληση.....	16
1.2 Η εργασία στις Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες.....	18
1.2.1 Βασικά Χαρακτηριστικά της Δημιουργικής Απασχόλησης.....	19
1.2.2 Η είσοδος στην αγορά εργασίας.....	21
1.3 Η εργασία στον υποκλάδο του χορού.....	22
1.3.1 Ο χορός στην Ελλάδα.....	22
1.3.2 Η καλλιτεχνική εκπαίδευση στην Ελλάδα.....	24
1.4 Τα έμφυλα χαρακτηριστικά της εργασίας στις ΠΔΒ.....	26
1.4.1 Η παρουσία των γυναικών στις ΠΔΒ.....	26
1.4.2 Οι συνθήκες εργασίας των γυναικών εργαζομένων των ΠΔΒ.....	26
1.4.2.1 Επαγγελματικός Διαχωρισμός και Γυάλινη Οροφή.....	27
1.4.2.2 Στερεότυπα και διακρίσεις λόγω φύλου.....	28
1.4.2.3 Μητρότητα και φροντίδα οικογένειας.....	29
1.4.2.4 Σεξουαλική παρενόχληση.....	30
1.4.2.5 Εμπόδια που προκύπτουν από τις εργασιακές ιδιαιτερότητες των ΠΔΒ.....	31
Κεφάλαιο Δεύτερο: Μεθοδολογία.....	33
2.1 Επιλογή Μεθόδου Έρευνας.....	33
2.2 Μέθοδος παραγωγής δεδομένων.....	33
2.3 Δειγματοληψία.....	37
2.4 Περιορισμοί.....	38
Κεφάλαιο Τρίτο: Ανάλυση Αποτελεσμάτων Εμπειρικής Έρευνας.....	39
3.1. Η αγορά εργασίας του χορού στην Ελλάδα.....	39
3.1.1. Επαγγελματική αποκατάσταση αποφοίτων σχολών χορού.....	39
3.1.2 Είσοδος στην αγορά εργασίας.....	40
3.1.3 Οικονομικές Απολαβές.....	42
3.1.4 Συμπληρωματική Εργασία.....	44
3.1.5 Ωράρια.....	45

3.1.6	Επισφάλεια του κλάδου.....	46
3.1.7	Συμμετοχή σε Σωματείο.....	48
3.1.8	Σύγκριση Ελλάδας με εξωτερικό.....	48
3.1.9	Το ζήτημα της καλλιτεχνικής δημιουργίας.....	51
3.2	Έμφυλες Ιδιαιτερότητες.....	52
3.2.1.	Ανταγωνισμός.....	52
3.2.2	Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.....	54
3.2.3	Στερεότυπα και Διακρίσεις.....	55
3.2.4	Κακοποιητικές Συμπεριφορές.....	57
3.2.5	Σεξουαλική Παρενόχληση.....	58
3.2.6	Μητρότητα.....	59
3.3	Πανδημία Covid-19.....	61
3.3.1	Οι επιπτώσεις της πανδημίας.....	61
3.3.2	Μέτρα ΥΠΠΟΑ για την ενίσχυση των καλλιτεχνών.....	62
3.3.3	Ο χορός μετά την Πανδημία.....	63
3.4	Το κίνημα #MeToo.....	64
	Κεφάλαιο Τέταρτο: Συμπεράσματα.....	67
	Πηγές - Βιβλιογραφία.....	68
	Παράρτημα.....	78

Πίνακες

Πίνακας I:	Οδηγός Συνέντευξης.....	35
Πίνακας II :	Στοιχεία Συμμετεχουσών στην έρευνα	36

Περίληψη

Ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας στις δυτικές κοινωνίες έχει ως αποτέλεσμα όλο και περισσότερες γυναίκες, να απασχολούνται σε θέσεις που χαρακτηρίζονται από επισφάλεια, ελάχιστες προοπτικές σταδιοδρομίας, χαμηλότερες οικονομικές απολαβές από αυτές των ανδρών συνεργατών τους και προσωρινότητα, στοιχεία που χαρακτηρίζουν τον όλο και πιο δημοφιλή κλάδο των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών. Στην παρούσα εργασία εξετάζεται η διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας των γυναικών εργαζόμενων του κλάδου και κατά πόσο οι έμφυλες ιδιαιτερότητες της εργασίας επηρεάζουν την παραμονή τους σε αυτόν. Για τον σκοπό αυτόν, εστίασαμε στις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στον χορό, έναν από τους πιο κακοπληρωμένους κλάδους των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Βιομηχανιών, όπου η αριθμητική υπεροχή των γυναικών είναι αδιαμφισβήτητη. Εξετάσαμε επίσης τις επιπτώσεις της Πανδημίας Covid-19 καθώς και τον αντίκτυπο του κινήματος #metoo στον κλάδο. Μετά την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, πραγματοποιήθηκε εμπειρική έρευνα με την συμμετοχή δέκα γυναικών εργαζόμενων στον χώρο του χορού, οι οποίες επιλέχθηκαν με σκόπιμη δειγματοληψία. Τα ευρήματα της έρευνάς μας επιβεβαιώνουν σε μεγάλο βαθμό την βιβλιογραφία που αφορά στην δημιουργική εργασία και τις έμφυλες διαστάσεις της. Η εργασία στον χορό στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από έντονη επισφάλεια, με τις εργαζόμενες να αναλαμβάνουν πολλαπλούς εργασιακούς ρόλους και να καταφεύγουν σε μη δημιουργικά επαγγέλματα. Ωστόσο, δεν βιώνουν το μισθολογικό χάσμα που παρατηρείται σε άλλους κλάδους και έχουν καταφέρει να διεκδικήσουν την παρουσία τους σε νευραλγικές θέσεις. Παρόλ' αυτά ο χορός στην Ελλάδα εμφανίζεται σταθερά υποτιμημένος, αντιμετωπιζόμενος ως χόμπι, βασιζόμενος στον διαχρονικά μειούμενο κρατικό προϋπολογισμό και το μικρό κοινό που διαθέτει. Η πανδημία ήρθε και επιβεβαίωσε τις διαχρονικές παθογένειες του κλάδου και το κίνημα #metoo τις κακοποιητικές συμπεριφορές που συναντώνται τόσο σε επίπεδο εργασίας, όσο και διδασκαλίας.

Λέξεις - κλειδιά : πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες, χορός, γυναικεία εργασία, πανδημία, #metoo

Precarious work in hard times: Experiences of female workers in the Cultural and Creative Industries sector in Greece.

Vassiliki - Panagiota Diochnou

Abstract

The gendered division of labor results in more and more women being employed in positions characterized, among others, by precariousness, minimal career prospects and low wages, characteristics also found in the increasingly popular sector of the cultural and creative industries. In this work, we examine the working reality of female workers of the sector and the implications gender specificities may have in their career path. To this end, we focused on the working conditions in the field of dance, one of the most poorly paid sectors of the Cultural and Creative Industries, where women outnumber men. The impact of the Covid-19 as well #metoo have also been examined. After reviewing the relevant literature, an empirical research was carried out with the participation of ten female workers in the field of dance, who were selected by purposive sampling. The findings of our research largely confirm the literature on creative work and its gendered dimensions. Dance work in Greece is characterized by intense precariousness, with female workers taking on multiple work roles and resorting to non-creative occupations. However, they do not experience the wage gap seen in other industries and have managed to claim their presence in critical positions. Despite this, dance in Greece is undervalued, treated as a hobby, based on the ever-decreasing state budget and its small audience. The pandemic confirmed the weaknesses of the sector and the #metoo movement the abusive behaviors found both at work and teaching level.

Keywords: cultural and creative industries, dance, women's work, pandemic, #metoo

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια ο κλάδος των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών (εφεξής ΠΔΒ) προσελκύει ολοένα και πιο έντονα το ενδιαφέρον της ακαδημαϊκής κοινότητας αλλά και των φορέων εκείνων που είναι υπεύθυνοι για την χάραξη πολιτικής, τόσο στις ανεπτυγμένες όσο και στις αναδυόμενες οικονομίες (Αυδίκος, 2014), καθώς θεωρείται ότι συμβάλλει στην ανάπτυξη, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ότι είναι μοχλός κοινωνικής κινητικότητας την εποχή των συστηματικών κρίσεων της αποβιομηχανοποίησης (Eikhof & Warhurst, 2013 · Banks, 2007).

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)¹, το 2018 ο κλάδος των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών αντιπροσώπευε κατά μέσο όρο το 7% του συνόλου των επιχειρήσεων και το 2,2% της συνολικής ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας της επιχειρηματικής οικονομικής δραστηριότητας στις 38 χώρες-μέλη του οργανισμού. Στη δεκαετία που προηγήθηκε της υγειονομικής κρίσης του COVID-19 οι επιχειρήσεις του κλάδου των ΠΔΒ παρουσίασαν αύξηση σε σύγκριση με τους υπόλοιπους κλάδους (18% έναντι 12%), οι εργαζόμενοι εκπροσωπούσαν το 5% με 10% του εργατικού δυναμικού και η ανάπτυξη της πολιτιστικής και δημιουργικής απασχόλησης ξεπέρασε την αντίστοιχη της συνολικής απασχόλησης (13,4% έναντι 9,1%)².

Οι ΠΔΒ είναι μια έννοια προερχόμενη από διαφορετικά θεωρητικά και εννοιολογικά υπόβαθρα, η οποία έχει επανανοηματοδοτηθεί, διευρυνθεί και εσχάτως αναγνωριστεί ως ένας αυτοτελής κλάδος της οικονομίας, ο οποίος καλύπτει ένα ευρύ φάσμα οικονομικών δραστηριοτήτων (Λαζαρέτου, 2014). Πιο συγκεκριμένα, ο όρος πολιτιστική βιομηχανία (the culture industry) εισήχθη για πρώτη φορά από τους Adorno και Horkheimer το 1947 και αποτέλεσε κριτική στην μαζικά παραγόμενη καπιταλιστική κουλτούρα που στόχευε στην χειραγώγηση των μαζών από την αστική τάξη, ενώ ο όρος δημιουργικές βιομηχανίες (creative industries) εμφανίστηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 στην Αυστραλία επί κυβερνήσεως Keating και «τυποποιήθηκε» λίγα χρόνια μετά στο Ηνωμένο Βασίλειο μέσω των (πολιτιστικών) πολιτικών που υιοθέτησε το Βρετανικό Εργατικό Κόμμα μετά την νίκη του στις εκλογές το 1997, οπότε και ενσωματώθηκε στις ΠΔΒ μια ευρύτερη κατηγορία τομέων δραστηριοτήτων (Hesmondhalgh, 2008 · Garnham, 2005 · Ross, 2009).

¹ OECD, 2022

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/991bb520-en.pdf?expires=1682249967&id=id&accname=guest&checksum=534611CEE1B148CF4A9F810C4504271E>

² όπου και προηγουμένως

Η πρώτη χαρτογράφηση των ΠΔΒ πραγματοποιήθηκε το 1998 από το Υπουργείο Πολιτισμού, Μέσων και Αθλητισμού του Ηνωμένου Βασιλείου (DCMS) ως μία προσπάθεια επαναπροσδιορισμού της αξίας του πολιτισμού και των τεχνών, που μέχρι τότε εξαρτώνταν σχεδόν αποκλειστικά από κρατικές επιχορηγήσεις και θεωρούταν ότι συνέβαλαν ελάχιστα στην οικονομική ανάπτυξη. Ως ΠΔΒ θεωρήθηκαν όλες «εκείνες οι βιομηχανίες που προέρχονται από την ατομική δημιουργικότητα, τις δεξιότητες και το ταλέντο και συνέβαλαν στη δημιουργία πλούτου και θέσεων εργασίας μέσω της παραγωγής και εκμετάλλευσης αγαθών πνευματικής ιδιοκτησίας» (Rosselló & Wright, 2010).

Από τον παραπάνω ορισμό, ο οποίος υιοθετήθηκε και από άλλες χώρες στην προσπάθειά τους να υπολογίσουν το μέγεθος και την ανάπτυξη αυτού του τομέα και να διαμορφώσουν σχετικές πολιτικές (Potts & Cunningham, 2008), προκύπτει ότι οι ΠΔΒ δεν είναι ένα ενιαίο πεδίο με κοινό μοντέλο λειτουργίας, αλλά ένα σύνθετο σύνολο κλάδων με εν δυνάμει ανταγωνιστικές μεταξύ τους σχέσεις και διαφορετικό αντικείμενο³, οι οποίοι όμως στο σύνολό τους είναι αποτέλεσμα της ανθρώπινης δημιουργικότητας, εξυπηρετούν έναν επικοινωνιακό σκοπό και η δουλειά του ατόμου ή της ομάδας που εργάστηκε για την δημιουργία των αγαθών αυτών προστατεύεται από το δίκαιο της πνευματικής ιδιοκτησίας (Throsby όπως εμφανίζεται σε Cati, Fanchi & Maule, 2014). Οι εκδόσεις, οι εκτυπώσεις, οι παραστατικές τέχνες, ο κινηματογράφος, η μόδα, οι τηλεπικοινωνίες, αλλά και τα μουσεία, οι βιβλιοθήκες και η δημιουργία και παραγωγή λογισμικού είναι μόνο κάποιοι από τους κλάδους που περιλαμβάνονται στην ευρύτερη οικογένεια των ΠΔΒ (Αυδίκος, 2014 · Banks, 2007).

Η εμφάνισή των ΠΔΒ συμπίπτει χρονικά με την απομάκρυνση από το φορντισμό, τη μορφή βιομηχανικής οργάνωσης που αφορά σε μεθόδους μαζικής παραγωγής ευρείας κλίμακας τυποποιημένων και σχετικά φθηνών προϊόντων (Heywood, 2007/2002), και τη μετάβαση στον μεταφορντισμό, ο οποίος χαρακτηρίζεται από ευελιξία, και «συνδέεται με την αποκέντρωση του χώρου εργασίας, τον κοινωνικό και πολιτικό κατακερματισμό και την μεγαλύτερη έμφαση στην επιλογή και την ατομικότητα» (Heywood, 2007/2002, σελ.275) και ως εκ τούτου να αναδιαμορφώνει ριζικά την κοινωνική δομή και τα εργασιακά πρότυπα (Allen, 1992/2003).

Οι κλάδοι των ΠΔΒ αποτελούν τον καλύτερο εκπρόσωπο της νέας εργασιακής κουλτούρας όπως αυτή διαμορφώνεται στη σύγχρονη οικονομία της γνώσης, καθώς εμφανίζονται ως ένα μοντέρνο και χαλαρό εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο, η δημιουργική

³ Miège όπως απαντάται σε Hesmondhalgh, 2008. Βλ. επίσης τα τέσσερα μοντέλα των ΠΔΒ των Potts και Cunningham (2008)

τάξη (creative class) του Florida (2002), μια νέα τάξη εργαζόμενων με ξεχωριστή ταυτότητα, ενδιαφέροντα και εργασιακή ηθική, φαίνεται να έχει βρει τη χρυσή τομή μεταξύ εργασίας και διασκέδασης. Η ιδιαίτερη βαρύτητα που δίνεται στην αυτονομία και την δημιουργικότητα του εργαζομένου σε συνδυασμό με τα ευέλικτα ωράρια και κατ' επέκταση τον ευέλικτο τρόπο ζωής επισφραγίζει την απήχηση και την δημοφιλία των κλάδων αυτών (Dent 2020 · Henry, 2014). Ωστόσο υπάρχουν ενδείξεις ότι η αβεβαιότητα, ο ανταγωνισμός και η έλλειψη ενός σαφούς ρυθμιστικού πλαισίου απασχόλησης απομακρύνουν τον κλάδο από όλα αυτά τα χαρακτηριστικά της σύγχρονης εργασίας που ισχυρίζεται ότι διαθέτει, και εκθέτουν τους εργαζόμενους σε μια ευέλικτη και χαμηλά αμειβόμενη εργασία σε επισφαλείς συνθήκες (Banks & O'Connor, 2017).

Στην παρούσα εργασία θα εξετάσουμε εμπειρίες γυναικών που απασχολούνται στο χώρο του χορού προκειμένου να διερευνήσουμε πώς οι έμφυλες ιδιαιτερότητες της εργασίας επηρεάζουν την εργασιακή τους πραγματικότητα. Πέρα από τις γενικότερες συνθήκες εργασίας θα εξετάσουμε και τις επιπτώσεις της Πανδημίας Covid-19 και την επίδραση του κινήματος #metoo στις εργαζόμενες του κλάδου. Στο πρώτο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης θα μελετήσουμε τα βασικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης, την εργασία στις ΠΔΒ και τις έμφυλες ιδιαιτερότητές της καθώς και την εκπαίδευση του χορού στην Ελλάδα. Στο δεύτερο κεφάλαιο της μεθοδολογίας, παρουσιάζουμε τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας. Στο τρίτο κεφάλαιο θα αναλύσουμε τα ευρήματα της έρευνάς μας σε σχέση με την υπό εξέταση βιβλιογραφία και τέλος, το τέταρτο κεφάλαιο είναι αφιερωμένο στα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο Πρώτο: Βιβλιογραφική Επισκόπηση

Σε αυτό το κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την εμφάνιση και την εξέλιξη της γυναικείας εργασίας κατά τη νεωτερικότητα⁴, τις συνθήκες εργασίας (έμφυλες και μη) των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών και την εκπαίδευση στον χορό στην Ελλάδα. Στόχος του κεφαλαίου είναι να καταδείξει τα κοινά χαρακτηριστικά γυναικείας εργασίας και εργασίας στις ΠΔΒ.

1.1 Η γυναικεία εργασία

1.1.2 Η γυναικεία εργασία προβιομηχανικά

Η εργασία των γυναικών, έγγαμων ή μη, ήταν μια απολύτως φυσιολογική και διαδεδομένη πρακτική στις προβιομηχανικές κοινωνίες, όπου η κατοχή γης έπαιζε καθοριστικό ρόλο στον προσδιορισμό της κοινωνικής τάξης, οι συντεχνίες έλεγχαν την είσοδο στα πιο τεχνικά επαγγέλματα και η οργάνωση στρεφόταν γύρω από την έννοια του νοικοκυριού (Bradley, 2003/1992). Στις παραδοσιακές κοινωνίες το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού ασχολούταν με αγροτικά επαγγέλματα και ήταν αρμόδιο για οτιδήποτε σχετιζόταν με την επιβίωσή του, όπως η παραγωγή τροφίμων και ρούχων. Καθώς η παραγωγή γινόταν από, και αφορούσε το σύνολο των ατόμων που αποτελούσαν ένα νοικοκυριό δεν, υπήρχε διάκριση ανάμεσα σε παραγωγικές και οικιακές δραστηριότητες (Giddens, 2002/1997).

Η κατάσταση αυτή άρχισε να αλλάζει με την Βιομηχανική Επανάσταση, οπότε και η ζωή ξεκίνησε να χωρίζεται σε διακριτές σφαίρες - τόπος κατοικίας/τόπος εργασίας, ιδιωτικό/δημόσιο - και να βιώνεται διαιρεμένη εντός τους (Ehrenreich και English, 1979). Η Clark (1982) υποστήριζε πως η εξάπλωση του καπιταλισμού ήταν καθοριστική για την εξασθένηση της κοινωνικής και οικονομικής δύναμης των γυναικών και την επακόλουθη εξάρτησή τους από τους άνδρες. Παρόμοια είναι και η άποψη των Ehrenreich και English (1979), σύμφωνα με τις οποίες, οι δεξιότητες και η εργασία των γυναικών προβιομηχανικά, αν και θεωρούνταν υποδεέστερες των αντίστοιχων ανδρικών, έχαιραν μεγαλύτερης εκτίμησης, καθώς ήταν απαραίτητες για την επιβίωση των μελών της οικογένειας. Και ενώ για την Clark (1982) η είσοδος στη μισθωτή εργασία ήταν συνώνυμη με την οικονομική

⁴ Παραδοσιακά, οι νεωτερικές κοινωνίες ταυτίζονται με την εκβιομηχάνιση που έλαβε χώρα κατά τον 19ο αιώνα και στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη που ακολούθησαν την πτώση του φεουδαρχικού συστήματος στην Δυτική Ευρώπη (Hall, 2003).

εξάρτηση των γυναικών από τρίτους, για τις δύο αυτές μελετήτριες η νέα εργασιακή πραγματικότητα συνέβαλε καθοριστικά στην ανεξαρτησία των γυναικών, τίμημα της οποίας ήταν ωστόσο οι χαμηλοί μισθοί, η ανασφάλεια και οι άθλιες εργασιακές συνθήκες.

1.1.3 Η γυναικεία μισθωτή εργασία

Η είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία ταυτίζεται χρονικά με την βιομηχανική επανάσταση. Από τα τέλη του 19ου αιώνα έως και τη δεκαετία του 1920 όσες γυναίκες αναζητούσαν εργασία εκτός του οίκου ή της οικογενειακής επιχείρησης προέρχονταν από τα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα και ήταν κατά κανόνα νέες και ανύπαντρες με υποτυπώδη εκπαίδευση. Η πλειονότητά τους δούλευε σε επαναλαμβανόμενες και χαμηλής ειδίκευσης εργασίες σε εργοστάσια, με αμοιβή κατ' αποκοπήν, ενώ αρκετές απασχολούνταν ως υπηρετικό προσωπικό. Τέλος, μια μειονότητα γυναικών που προέρχονταν από τα μεσαία κοινωνικά στρώματα εργάζονταν ως εκπαιδευτικοί ή υπάλληλοι γραφείου (Giddens, 1993/1986).

Η εργασία τους χαρακτηριζόταν από χαμηλά μεροκάματα και άστατο ωράριο ενώ πολλές φορές οι αμοιβές τους στέλνονταν στους γονείς τους. Για τις περισσότερες ο γάμος σηματοδοτούσε και την έξοδο τους από τον εργασιακό στίβο - εξαιρέσεις φυσικά υπήρχαν και ήταν άμεσα συνδεδεμένες με το οικονομικό υπόβαθρό τους και την κοινωνική τους θέση. Οι προερχόμενες από πιο εύπορα κοινωνικά στρώματα γυναίκες είχαν την βοήθεια και φροντίδα του υπηρετικού τους προσωπικού και μοίραζαν το χρόνο τους ανάμεσα στην οικία, τις φιλανθρωπίες και τον εθελοντισμό. Από τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο και μετά, κυρίως λόγω της έλλειψης ανδρικού εργατικού δυναμικού, οι γυναίκες άρχισαν σταδιακά να απασχολούνται σε εργασίες που μέχρι τότε θεωρούνταν αποκλειστικά ανδρικές (Βουτυράς, 1981· Bradley, 2003/1992· Connell 2006/2005· Giddens, 1993/1986· Goldin, 2006).

Οι λόγοι που οδήγησαν στη δεύτερη φάση της γυναικείας μισθωτής εργασίας τις δεκαετίες 1930 και 1950 συνοψίζονται στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών στο χώρο εργασίας, οι οποίες καθιστούσαν επιτακτική την πρόσληψη μεγαλύτερου αριθμού υπαλλήλων. Οι αρχές της δεκαετίας του 1930 βρίσκουν τις γυναίκες σε θέσεις εργασίας περισσότερο κοινωνικά/στερεοτυπικά αποδεκτές και με καλύτερο ωράριο. Ωστόσο, όσες συνέχιζαν να εργάζονται σε εργοστάσια ήρθαν αντιμέτωπες με νομικούς περιορισμούς και κοινωνικές συμβάσεις που τις ωθούσαν σε υποδεέστερες θέσεις από αυτές των ανδρών ή τις

περιόριζαν στη σφαίρα του νοικοκυριού, να παραμένουν αφοσιωμένες σε ρόλους που αφορούσαν την φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού (Law, 1983). Οι περισσότερες γυναίκες εγκατέλειπαν την εργασία μετά τον γάμο, είτε από επιλογή, είτε κυρίως, λόγω των υφιστάμενων κανονισμών που απαγόρευαν στις παντρεμένες γυναίκες να εργάζονται (τακτική που εμφανίστηκε κυρίως στις ΗΠΑ). Ταυτόχρονα την δεκαετία του 1940 έκανε την εμφάνισή της και η μερική απασχόληση και το νοικοκυριό άρχισε να εξοπλίζεται με ηλεκτρικές συσκευές, οι οποίες μείωναν τον χρόνο που δαπανούσαν οι γυναίκες σε οικιακές εργασίες (Goldin, 2006).

Τόσο στην πρώτη όσο και στη δεύτερη φάση της γυναικείας μισθωτής εργασίας οι άνδρες αντιστάθηκαν στη μαζική συμμετοχή των γυναικών, είτε γιατί φοβούνταν ότι το φθηνότερο γυναικείο εργατικό δυναμικό θα οδηγούσε σε μείωση των μισθών τους, είτε γιατί η έξοδος των γυναικών από το σπίτι θα είχε ως αποτέλεσμα την απουσία ενός μόνιμου και άμισθου «υπηρετικού προσωπικού» για τον άνδρα (Αθανασιάδου, Πετροπούλου και Μιμίκου 2001)

Η αύξηση του ποσοστού των γυναικών που ξεκίνησαν να εργάζονται ή να αναζητούν εργασία λίγο μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ήταν μια από τις πιο σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές τάσεις στον κόσμο, η οποία από πολλούς θεωρήθηκε ως μία επανάσταση εξίσου σημαντική με την Βιομηχανική Επανάσταση που κλόνισε την Ευρώπη δύο αιώνες πριν (Hayge, 1997 · Humphries & Sarasua 2012).

Από τη δεκαετία του 1950 και μετά παρατηρούμε ότι όλο και περισσότερες γυναίκες αποφοιτούν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση και πως η εργασία των παντρεμένων γυναικών εμπεδώνεται από την κοινωνία και γίνεται πιο αποδεκτή από τους άνδρες τους. Παρόλα αυτά, η πλειονότητα των εργαζόμενων γυναικών εξακολουθεί να αποτελείται από άτεκνες, νεαρές γυναίκες (Goldin, 2006 · Vlasblom & Schippers, 2004), καθώς όσες παντρεμένες γυναίκες εργάζονταν εκτός οικογενειακού περιβάλλοντος ή εκτελούσαν χειρωνακτική εργασία στιγματίζονταν κοινωνικά (Humphries & Sarasua 2012).

Η McRobbie (2011) παρατηρεί πως σε χώρες του δυτικού κόσμου κατά τη διάρκεια των δεκαετιών 1960 και 1970 οι προερχόμενες από την εργατική τάξη γυναίκες ξεκίνησαν να εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ενώ οι προερχόμενες από τα μεσαία κοινωνικά στρώματα - ιδίως μετά την δεκαετία του 1970 - σε θέσεις πλήρους απασχόλησης κυρίως στον δημόσιο τομέα. Παρόλ'αυτά, εξακολουθούν να αμείβονται λιγότερο και οι δουλειές (γραφείου) στις οποίες προσλαμβάνονται έχουν κατά βάση βοηθητικό χαρακτήρα, π.χ. γραμματείς, βιβλιοθηκονόμοι, κ.α. (Goldin, 2006).

Προάγγελος της τέταρτης φάσης της γυναικείας εργασίας ήταν μια σειρά γεγονότων όπως το Κίνημα των Πολιτικών Δικαιωμάτων στις ΗΠΑ και το Κίνημα της Σεξουαλικής Απελευθέρωσης, τα οποία σε συνδυασμό με την ευρεία χρήση νέων μεθόδων αντισύλληψης, με προεξέχουσα το αντισυλληπτικό χάπι, απελευθέρωσαν τις γυναίκες από την οικιακή ζωή και τους προσέφεραν νέες επαγγελματικές ευκαιρίες (Fortin, 2015). Τα παραπάνω συνέβαλαν στην διεύρυνση των εκπαιδευτικών επιλογών των γυναικών, με αποτέλεσμα το ποσοστό αποφοίτησής τους από την τριτοβάθμια να αυξάνεται κατακόρυφα και τις γυναίκες να απορρίπτουν γνωστικά αντικείμενα που παραδοσιακά ταυτίζονταν με τις γυναίκες, όπως η εκπαίδευση και η λογοτεχνία, και να επιλέγουν όλο και πιο συχνά σχολές όπως η νομική και η ιατρική (Goldin, 2006). Την ίδια περίοδο θεαματική υπήρξε η συμμετοχή των παντρεμένων γυναικών στην αγορά εργασίας, η οποία αποδίδεται τόσο στην μεγέθυνση του τριτογενούς τομέα, η οποία αύξησε τη ζήτηση για «γυναικεία» εργασία, όσο και σε αυξήσεις στον αγοραίο μισθό των γυναικών (Goldin, 1990 · Juhn & Potter, 2006). Τέλος, η αύξηση των ορίων της ηλικίας σύναψης γάμου και του αριθμού των διαζυγίων είχε ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να παραμένουν στην αγορά εργασίας για μεγαλύτερο διάστημα, αφενός για να είναι οικονομικά ανεξάρτητες, και αφετέρου, για να αντισταθμίσουν μελλοντικούς εισοδηματικούς κινδύνους και απώλειες που σχετίζονται με ένα διαζύγιο (Juhn & Potter, 2006).

Από την δεκαετία του 1970 και μετά, η σημαντικότερη αλλαγή που συντελείται αφορά στην αλλαγή της νοοτροπίας των γυναικών αλλά και της κοινωνίας εν γένει, καθώς οι πρώτες αντιλαμβάνονται πλέον την εργασία ως μια βασική παράμετρο ικανοποίησης, στην οποία δεν παίζει αποκλειστικό ρόλο το εισόδημα, αλλά και οι προοπτικές εξέλιξης που προσφέρει. Η εργασία συνδέεται πλέον με την κοινωνικοποίησή τους, η οποία πραγματοποιείται εκτός του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος (Goldin, 2006). Επιπλέον, η ύπαρξη και η αποτελεσματική εφαρμογή κοινωνικών παροχών όπως οι άδειες μητρότητας και οι επέκταση του δικτύου παιδικών σταθμών, αύξησε περαιτέρω το ποσοστό απασχόλησης μητέρων με μικρά παιδιά από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και μετά (Vlasblom & Schippers, 2004). Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως οι οικονομικές υφέσεις και κρίσεις επέδρασαν αρνητικά στη συμμετοχή των γυναικών και από το 2005 και μετά παρατηρούνται μειώσεις της συμμετοχής τους (Hayghe, 1997 · Juhn & Potter, 2006).

1.1.4 Χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας

Όπως είδαμε σε προηγούμενη ενότητα, η είσοδος των γυναικών στην μισθωτή εργασία σηματοδότησε μία από τις μεγαλύτερες μεταβολές που πραγματοποιήθηκαν στην σύγχρονη

ιστορία. Το φεμινιστικό κίνημα, καθώς και η είσοδος των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, συνέβαλαν μαζί με τις συστηματικές εξελίξεις του ίδιου του καπιταλιστικού συστήματος, στην χειραφέτησή τους, την οικονομική τους ανεξαρτησία και την διεκδίκηση ίσων ευκαιριών και δικαιωμάτων με τους άνδρες συναδέλφους τους (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006 · Banks & Milestone, 2011 · Law, 1983). Παρόλα' αυτά, και παραφράζοντας τη Μουσούρου (1993), η γυναικεία απασχόληση υπήρξε διαχρονικά *θύμα* (και όχι θέμα) αντιφάσεων βασισμένων σε στερεότυπα που δύσκολα εγκαταλείπονται.

1.1.4.1 Κοινωνικές αντιλήψεις, διακρίσεις και στερεότυπα

Οι μελετητές θεωρούν τις πολιτισμικές πεποιθήσεις σχετικά με το φύλο, πάνω στις οποίες εδράζεται η κατανομή των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές, ως θεμελιώδεις για τις διακρίσεις (έμμεσες και άμεσες) κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας. (Μουσούρου, 1993 και Bobbitt-Zeher, 2011).

Πράγματι, η γυναίκα τοποθετείται ιστορικά εντός της οικίας, όπου ως νοικοκυρά, απλώς *συμβάλλει* στην παραγωγή εισοδήματος και δεν το παράγει αυτοτελώς, σε αντίθεση με τον άνδρα, ο οποίος, ταυτισμένος με το δημόσιο χώρο, αναλαμβάνει το ρόλο του *κουβαλητή* και εφοδιάζει την οικία *παράγοντας* εισόδημα (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006 · Μουσούρου, 1993). Ο έμφυλος διαχωρισμός των επαγγελμάτων στις δυτικές κοινωνίες έχει ως αποτέλεσμα όλο και περισσότερες γυναίκες, παρόλο που εξασφάλισαν ίδια περίπου επίπεδα εκπαίδευσης με τους άνδρες, να απασχολούνται σε θέσεις που χαρακτηρίζονται από επισφάλεια, ελάχιστες προοπτικές σταδιοδρομίας, χαμηλότερες οικονομικές απολαβές από αυτές των ανδρών συνεργατών τους και προσωρινότητα (Μουσούρου, 1993 · Taylor, 2010). Η θηλυκοποίηση ορισμένων κλάδων εργασίας, δηλαδή η συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους απασχόλησης, όπως π.χ. το λιανεμπόριο, η γραμματειακή υποστήριξη και λοιπές ασχολίες που εντάσσονται στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών, τείνει να υποβαθμίζει τους κλάδους αυτούς και, απουσία ανδρών, να παγιώνει χαμηλούς μισθούς και δυσάρεστες συνθήκες εργασίας (Βουτυράς, 1981 · Peterson, 1987).

1.1.4.2 (Υπο)εκπροσώπηση σε θέσεις ισχύος /το φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Παρά τις κατακτήσεις των τελευταίων ετών οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επαγγελματική τους ανέλιξη και πολύ συχνά υποεκπροσωπούνται στα ανώτατα κλιμάκια της επαγγελματικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής, με τις περισσότερες φτάνουν σε

διευθυντικές θέσεις που τοποθετούνται στην μέση της ιεραρχίας (Connell, 2006/2005 · Huffman & Cohen, 2007 · Winkler 2022). Οι παγιωμένες πατριαρχικές αντιλήψεις και η αναπαραγωγή στερεοτύπων που κυριαρχούν στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές να αναλάβουν θέσεις ευθύνης, συνοψίζονται στο φαινόμενο της *γυάλινης οροφής*, που περιγράφηκε για πρώτη φορά από την Marilyn Loden το 1978.

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής είναι μία έμμεση διάκριση η οποία θίγει κατά κύριο λόγο τις προοπτικές μορφωμένων γυναικών και όσων διαθέτουν τις προϋποθέσεις για σταδιοδρομία. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες θεωρείται ότι δεν είναι ανταποκρίνονται σε «απαιτητικά» επαγγέλματα και είναι λιγότερο αποδεκτές ως επιτυχημένες επαγγελματίες, ενώ ταυτόχρονα η υιοθέτηση από μέρους τους ενός στυλ εργασίας πιο κοντά στα ανδρικά πρότυπα επιφέρει έντονη κριτική εις βάρος τους από τους συναδέλφους τους (Παπαλεξανδρή, 2018 · Wajcman, όπως παρατίθεται σε Connell, 2006/2005). Για πολλούς μελετητές, ο συγκριτικά μεγαλύτερος αριθμός γυναικών σε θέσεις μερικής απασχόλησης, επιτείνει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, καθώς, απαραίτητη προϋπόθεση για την επαγγελματική σταδιοδρομία και την άνοδο στην εργασιακή πυραμίδα είναι - μεταξύ άλλων- και η πλήρης απασχόληση (Giddens, 1993/1986 · Winkler, 2022).

1.1.4.3 Μητρότητα

Η ταύτιση των γυναικών με την μητρότητα και την (σχεδόν αποκλειστική) ευθύνη της ανατροφής των παιδιών είναι ακόμα ένα στερεότυπο που συντελεί στον περιορισμό των γυναικών σε εργασίες χαμηλού γοήτρου. Εξάλλου, η παγιωμένη αντίληψη περί μητρότητας και ευθυνών που απορρέουν από αυτή, θέλει τις εργαζόμενες να ενδιαφέρονται πρωτίστως για την τεκνογονία και δευτερευόντως για την καριέρα τους (Βουτυράς, 1981 · Giddens, 1993/1986). Πέρα όμως από τα στερεότυπα με τα οποία είναι συνδεδεμένη η μητρότητα, η τελευταία, αυτή την φορά ως προσωπική επιλογή, συνιστά πολλές φορές εμπόδιο για τις γυναίκες καθώς, σε πολλές χώρες η γέννηση του πρώτου παιδιού αποτελεί βασικό λόγο αποχής από την εργασία, λόγω της κατακόρυφης αύξησης του όγκου εργασίας εντός της οικίας. Στα παραπάνω πρέπει να προστεθεί και η (σχεδόν δεδομένη) ανάληψη της φροντίδας μελών της οικογένειας που χρειάζονται προσωπικές υπηρεσίες και συναισθηματική στήριξη (μετά από κάποιο ατύχημα ή στην περίπτωση ηλικιωμένων) (Μουσουρού, 1993).

Τα τελευταία χρόνια ωστόσο, οι αλλαγές στα κοινωνικά πρότυπα και στην οργάνωση του κράτους μέσα από ένα βελτιωμένο φορολογικό και προνοιακό σύστημα που

χαρακτηρίζεται από ευρύτερες παροχές μητρότητας και παιδικής μέριμνας έχουν βελτιώσει αρκετά τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση (Vlasblom & Schippers, 2004).

1.1.4.4 Σεξουαλική Παρενόχληση

Ο όρος σεξουαλική παρενόχληση ως αντικοινωνική παραβιαστική συμπεριφορά έκανε την εμφάνισή του για πρώτη φορά τη δεκαετία του 1970 στις ΗΠΑ, ενώ στα τέλη της δεκαετίας του 1990 ξεκίνησε να μελετάται σοβαρά η εμφάνιση του φαινομένου στον εργασιακό χώρο. (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006 · Welsh, 1999).

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι απόρροια των στερεοτύπων γύρω από τη γυναικεία εργασία και του έμφυλου καταμερισμού της, ο οποίος ωθεί την πλειονότητα των γυναικών σε εργασίες που θεωρούνται κατώτερες και συμπληρωματικές ως προς την ανδρική. Για πολλούς θεωρείται ένας μηχανισμός με τον οποίο οι άνδρες διεκδικούν εξουσία και κυριαρχία επί των γυναικών (ο.π.). Το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση εξυπακούεται ότι έχει άμεση σχέση με το πολιτισμικό, πολιτικό και εργασιακό πλαίσιο εντός του οποίου λαμβάνει χώρα (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006)⁵.

Οι πληθυσμιακές ομάδες που είναι πιο ευάλωτες στην σεξουαλική παρενόχληση είναι οι νέες, άγαμες ή διαζευγμένες γυναίκες καθώς και όσες δουλεύουν σε επαγγέλματα που παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες (Bobbitt-Zeher, 2011). Οι γυναίκες που βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση, πολύ συχνά, παραιτούνται ή απολύονται λόγω μειωμένης απόδοσης, έχουν κακές σχέσεις με τους συναδέλφους τους και δεν είναι σπάνιο να εμφανίσουν σημάδια μετατραυματικού στρες (Stockdale, 1996). Ο φόβος απώλειας της εργασίας, τα πιθανά αντίποινα και η γενικότερη επιδείνωση της κατάστασης εντός του χώρου εργασίας είναι οι βασικοί λόγοι για τους οποίους ένα θύμα δεν προβαίνει σε επίσημη καταγγελία της παρενόχλησης (Welsh, 1999). Επιπλέον, λίγες είναι οι επιχειρήσεις που έχουν τη δυνατότητα να διαχειριστούν ικανοποιητικά κατηγορίες για σεξουαλική παρενόχληση που λαμβάνουν χώρα εντός τους (Stockdale, 1996). Τέλος, σε αντίθεση με τα θύματα που συγκεντρώνουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, οι θύτες προέρχονται από όλα τα ιεραρχικά

⁵ Στην Ελλάδα ο ορισμός που, έστω και καθυστερημένα, έχει υιοθετηθεί για την σεξουαλική παρενόχληση παρέχεται στο άρθρο 2 παρ. δ' του Ν.3896/2010 (Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις), σύμφωνα με το οποίο : «δ. “σεξουαλική παρενόχληση”: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

κλιμάκια, αν και είναι πιο πιθανό ο βαθμός σοβαρότητας της σεξουαλικής παρενόχλησης να είναι μεγαλύτερος αν αυτή ασκείται από κάποιον ανώτερο (Stockdale, 1996).

Ανακεφαλαιωτικά, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα πρόβλημα το οποίο δεν μπορεί να επιλυθεί απλώς με την εισαγωγή ευνοϊκών ρυθμίσεων για τη διαχείριση της γυναικείας εργασίας, καθώς προκύπτει ότι όσο μεγαλύτερες είναι οι γυναικείες διεκδικήσεις, και κατά συνέπεια η διατάραξη των στερεοτύπων, τόσο εντονότερη είναι η απαξία απέναντί τους (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006 · Stockdale, 1996 · Welsh, 1999).

1.2 Η εργασία στις Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες

Ο Menger (1999) σκιαγράφησε συνοπτικά το προφίλ όσων εργάζονται στους εν λόγω κλάδους. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι των ΠΔΒ είναι κατά μέσο όρο νεότεροι από το γενικό εργατικό δυναμικό μιας χώρας και, ενώ τείνουν να είναι καλύτερα καταρτισμένοι, παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά αυτοαπασχόλησης, υποαπασχόλησης και ανεργίας. Δουλεύουν με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις και είναι σύνηθες να κατέχουν πολλαπλές θέσεις εργασίας όπως και να στρέφονται για βιοποριστικούς λόγους σε μη δημιουργικά επαγγέλματα. Στις επόμενες ενότητες θα αναλυθούν τα βασικότερα χαρακτηριστικά της δημιουργικής απασχόλησης.

1.2.1 Βασικά Χαρακτηριστικά της Δημιουργικής Απασχόλησης

Είναι αδιαμφισβήτητο πως ο πολιτισμός και η δημιουργικότητα αντιμετωπίζονται ως οχήματα για την αναδιάρθρωση και ανάπτυξη της μεταβιομηχανικής οικονομίας (Banks & O'Connor, 2017). Η διαδεδομένη άποψη που θέλει τις ΠΔΒ να αποτελούν *cool, δημιουργικά και ισότιμα εργασιακά περιβάλλοντα*, στα οποία η συμμετοχή και η πρόοδος εξαρτώνται από το (δημιουργικό) ταλέντο, και όχι από το φύλο, την καταγωγή ή την κοινωνική τάξη του εργαζόμενου υποστηρίζεται έντονα από ακαδημαϊκούς, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους (Gill, 2002). Ωστόσο υπάρχουν ενδείξεις ότι η αβεβαιότητα, ο ανταγωνισμός και η έλλειψη ενός σαφούς ρυθμιστικού πλαισίου απασχόλησης απομακρύνουν τον κλάδο από όλα αυτά τα χαρακτηριστικά της σύγχρονης εργασίας που ισχυρίζεται ότι διαθέτει και εκθέτουν τους εργαζόμενους σε μια ευέλικτη και χαμηλά αμειβόμενη εργασία που έχει ως στόχο το κέρδος και όχι την καλύτερη και ευρύτερη διάθεση πολιτιστικών αγαθών (Banks & O'Connor, 2017) .

Η πιο κατάλληλη (και πιο χρησιμοποιημένη) λέξη για να χαρακτηριστεί η εργασία στις ΠΔΒ είναι η επισφάλεια⁶. Η εργασία βασίζεται σχεδόν αποκλειστικά σε έργα/πρότζεκτ και οι εργαζόμενοι, προκειμένου να αντιμετωπίσουν την μόνιμη απειλή της επικείμενης ανεργίας, έχει παρατηρηθεί ότι βρίσκονται σε μια συνεχή αναζήτηση εργασίας ακόμα και όταν δουλεύουν (Elefante & Deuze, 2012). Το γεγονός ότι η πλειονότητα όσων εργάζονται στις ΠΔΒ είναι ελεύθεροι επαγγελματίες με πολλούς εργοδότες/πελάτες, σε συνδυασμό με τα χαμηλά ποσοστά συνδικαλισμού, έχει ως αποτέλεσμα να μην έχουν πλήρη επίγνωση των δικαιωμάτων τους, τα οποία και υπονομεύονται διαρκώς από την ίδια τη φύση της εργασίας (Hennekam & Bennet, 2017). Φαινόμενα όπως η αδήλωτη εργασία και τα εξαντλητικά ωράρια είναι δύσκολο να καταγγεληθούν και να αντιμετωπιστούν από τη στιγμή που δεν υπάρχει κάποιο συλλογικό, συνδικαλιστικό όργανο (Dent, 2020 · Gill, 2014 · Gill & Pratt, 2008). Επίσης, το εύρος της καριέρας ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με το είδος και τη φύση της κάθε καλλιτεχνικής δραστηριότητας. Όπως χαρακτηριστικά σχολιάζει ο Menger (1999) ένας μαέστρος μπορεί να δουλεύει μέχρι το τέλος της ζωής του σε αντίθεση με μία χορεύτρια, η ανοδική πορεία της οποίας περιορίζεται σημαντικά μετά τα 35 χρόνια λόγω κυρίως των σωματικών απαιτήσεων του επαγγέλματός της. Γι' αυτό το λόγο, πολλοί δημιουργικοί εργαζόμενοι προσαρμόζουν την επαγγελματική τους ζωή στις απαιτήσεις της τέχνης τους και τις αλλαγές (οικονομικές και αισθητικές) που θα συναντήσουν κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

Οι ΠΔΒ χαρακτηρίζονται επίσης από απλήρωτες υπερωρίες, τεράστιες αποκλίσεις στις αμοιβές των *σούπερσταρ* και των απλών εργαζόμενων και γενικά χαμηλές αμοιβές (Banks, 2017, Gill, 2010), οι οποίες ακόμα κι αν είναι γνωστές εκ των προτέρων η προσπάθεια και ο μόχθος που χρειάζονται για την ολοκλήρωση ενός έργου δεν τις δικαιολογούν (McKinlay & Smith, 2009). Τέλος, οι χαμηλοί μισθοί, που είναι εν μέρει αποτέλεσμα της αυξανόμενης προθυμίας των αποφοίτων να δουλέψουν αμισθί ή για ελάχιστα χρήματα (Hesmondhalgh & Baker, 2010), ωθούν πολλούς εργαζόμενους στην αναζήτηση εργασίας σε άλλα εργασιακά περιβάλλοντα προκειμένου να συμπληρώσουν το εισόδημά τους, με την πιο συνηθισμένη να είναι η διδασκαλία (Gill, 2002).

Σύμφωνα με τους Warhurst και Thompson, όπως εμφανίζονται σε McKinlay και Smith (2009), υπάρχουν τρεις κατηγορίες εργοδοτών στις ΠΔΒ. Αυτές είναι ο δημόσιος τομέας μιας χώρας, οι μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις, όπου απασχολούνται μόνιμοι υπάλληλοι και προσλαμβάνονται, όποτε κρίνεται αναγκαίο, εξωτερικοί συνεργάτες, και μια

⁶ Ενδεικτικά: Elefante & Deuze (2012), Lazzarato (1996), Gill (2014), Blair (2009), (Gill, 2010)

πληθώρα πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων που έχουν ως πάγια τακτική την απασχόληση για μικρά διαστήματα εξωτερικών συνεργατών. Ο τύπος σύμβασης που συνάπτεται εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον τύπο εργοδότη που έχει ο κάθε εργαζόμενος. Έτσι λοιπόν, παρατηρούμε ότι η σταθερή απασχόληση μέσω μακροχρόνιων συμβάσεων συνηθίζεται σχεδόν αποκλειστικά σε μεγάλους πολιτιστικούς φορείς, όπως οι συμφωνικές ορχήστρες, οι όπερες και τα μεγάλα θέατρα, ενώ οι μικρότεροι πολιτιστικοί οργανισμοί καταφεύγουν στην σύναψη σχεδόν αποκλειστικά βραχυχρόνιων συμβάσεων (Menger, 1999).

Τέλος, παρατηρούνται έντονες και επίμονες διακρίσεις στο χώρο, με την πλειοψηφία όσων κατέχουν θέσεις κύρους να είναι (λευκοί) άνδρες υψηλού μορφωτικού επιπέδου που ανήκουν στα ανώτερα-μεσαία κοινωνικά στρώματα (Virani & Gill, 2019). Οι γυναίκες και οι μειονότητες υποεκπροσωπούνται και είναι δύσκολο να αποκτήσουν πρόσβαση στους τομείς εκείνους των ΠΔΒ που φέρουν περισσότερη αναγνωρισιμότητα (Caves, 2000). Όπως λέει ο Saha⁷ αυτό που φαίνεται πως κάνουν οι ΠΔΒ είναι να προβάλλουν τη διαφορετικότητα μόνο και μόνο για να μπορούν να διατηρούν τη λευκότητα του χώρου, άποψη που ενισχύεται από την Leung (2016, σελ. 202), η οποία λέει χαρακτηριστικά πως «το διαφορετικό απλώς φετιχοποιείται, δεν προστατεύεται, και δεν γίνεται αποδεκτό».

1.2.2 Η είσοδος στην αγορά εργασίας

Ένα άλλο χαρακτηριστικό του κλάδου είναι ο (προβληματικός) τρόπος εισόδου στην αγορά εργασίας μέσω δικτύων και - άμισθων συνήθως - πρακτικών ασκήσεων (stages), χαρακτηριστικά που έχουν άμεση σχέση με το διαθέσιμο κοινωνικό, πολιτιστικό και οικονομικό κεφάλαιο που διαθέτουν οι εργαζόμενοι και το οικογενειακό τους περιβάλλον (Gill, 2002 · Virani & Gill, 2019 · Elefante & Deuze, 2012). Η εύρεση εργασίας, αλλά και η πρόσληψη προσωπικού και η απόκτηση πελατών, απομακρύνονται από την επίσημη σφαίρα που διέπεται από καθιερωμένες διαδικασίες, νομοθεσία για ίσες ευκαιρίες ή συμφωνίες συνδικάτων, και βρίσκεται σε μια αρένα που βασίζεται στην ανεπίσημη, κοινωνικότητα και τη λογική «ποιος γνωρίζει ποιον» (Gill, 2014).

Από τη στιγμή που η πλειονότητα των εργαζομένων στις ΠΔΒ είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, εργαζόμενοι σε βραχυχρόνια πρότζεκτ, όπου μεγάλες περίοδοι ανεργίας διαδέχονται περιόδους σκληρής δουλειάς, η συμμετοχή και διατήρηση άτυπων κοινωνικών δικτύων και ομάδων κρίνεται απαραίτητη προκειμένου να αντιμετωπιστεί η επισφάλεια του

⁷ Όπως αναφέρεται σε Virani και Gill (2019)

κλάδου και οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να διεκδικήσουν την παρουσία τους σε ένα έργο (Blair, 2009 · Hesmondhalgh & Baker 2010). Ταυτόχρονα όμως, η εν λόγω πρακτική δυσχεραίνει την εύρεση εργασίας, καθώς η χαλαρή εργασιακή κουλτούρα των ΠΔΒ ωθεί τους εργαζόμενους να επιλέξουν συνεργάτες με τους οποίους μοιράζονται κοινά χαρακτηριστικά και εργασιακό στυλ (Gill, 2014). Ως εκ τούτου, δεν είναι σπάνιο να βλέπουμε τακτικές συνεργασίες των ίδιων ατόμων και ταυτόχρονα εργαζόμενους διαφορετικούς από τον συνήθη τύπο του κλάδου, να έχουν μικρότερες πιθανότητες να δικτυωθούν και να προταθούν για κάποια θέση (Eikhof & Warhurst, 2013).

Η όλο και πιο συχνή και συνήθης πραγματοποίηση πρακτικών ασκήσεων σε εταιρείες και πολιτιστικούς φορείς από αποφοίτους σχετικών πανεπιστημιακών σχολών σχετίζεται άμεσα με την υπερπροσφορά νεοεισερχομένων με σχετική αναντιστοιχία προσόντων και γνώσης των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας (Caves, 2000). Η πλειονότητα των ασκούμενων προέρχεται από τα πιο προνομιούχα στρώματα της κοινωνίας, και καθώς δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα σχετικά με την χρηματοδότηση των σπουδών τους, αποκτούν προβάδισμα έναντι άλλων υποψηφίων, μια και μπορούν να πραγματοποιήσουν πρακτική ακόμα και κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, επιτείνοντας έτσι την ανταγωνιστική φύση των ΠΔΒ (Christopherson, 2009).

1.3 Η εργασία στον υποκλάδο του χορού

Ο χορός είναι ένας από τους πιο κακοπληρωμένους κλάδους των ΠΔΒ και παρά την αριθμητική υπεροχή των γυναικών, οι τελευταίες υποεκπροσωπούνται σε θέσεις κύρους και αναγνωρισιμότητας, όπως π.χ. αυτή της χορογράφου (Bennett, 2009· Montgomery & Robinson, 2003).

Η εργασία στον χορό δεν διαφέρει αισθητά από αυτή σε άλλους τομείς των ΠΔΒ, καθώς χαρακτηρίζεται από χαμηλές αμοιβές, άστατα ωράρια, άτυπες εργασιακές συμφωνίες, αδήλωτη εργασία (Χασιώτη, 2021) και δεν είναι σπάνιο οι εργαζόμενες να αναζητούν συμπληρωματική εργασία είτε εντός του κλάδου, με τη διδασκαλία να αποτελεί την μεγαλύτερη πηγή εσόδων για την πλειονότητα των αποφοίτων σχολών χορού, είτε σε εντελώς άσχετους τομείς (Montgomery & Robinson, 2003). Είναι ένα επάγγελμα με μικρό εύρος καριέρας (Menger, 1999), καθώς οι σωματικές και τεχνικές απαιτήσεις που έχει καθιστούν απαγορευτική την ενασχόληση με τον χορό μέχρι την ηλικία συνταξιοδότησης (Jdens & Langenberg 2008). Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται η τάση - κυρίως στον σύγχρονο χορό- χορεύτριες μεγαλύτερης ηλικίας να συνεχίζουν να χορεύουν σε ομάδες (van

Assche, 2017). Τέλος, χαρακτηρίζεται από έντονη κινητικότητα, με πολλές χορεύτριες να εργάζονται εκτός του τόπου καταγωγής τους (van Assche, 2017).

1.3.1 Ο χορός στην Ελλάδα

Για πολλούς, ο (σύγχρονος) χορός στην Ελλάδα εμφανίζεται στις αρχές του 20ου αιώνα, όταν η Αμερικανίδα πρωτοπόρος της τέχνης Isadora Duncan, έχοντας απορρίψει την τεχνική και τους περιορισμούς του ακαδημαϊκού χορού, ταξιδεύει στη χώρα και δίνει παραστάσεις εμπνευσμένες από την αρχαία Ελλάδα, τους χορούς της οποίας προσπαθεί να αναβιώσει (Μπαρμπούση, 2014). Η αναβίωση των Δελφικών Εορτών (1927 και 1930) από τους Άγγελο Σικελιανό και Εύα Πάλμερ μέσω της οποίας επιχείρησαν να *αναδείξουν το μεγαλείο του ελληνισμού και τις ρίζες της Μεγάλης Ιδέας*, συνέβαλε με τη σειρά της στην καλλιέργεια του σύγχρονου χορού στην Ελλάδα (Χασιώτη, 2021 · Σαβράμη online). Παρόλ' αυτά, τόσο ο μοντέρνος όσο και ο κλασικός - έντεχνος - χορός άργησαν να εδραιωθούν στη χώρα, καθώς για πολλά χρόνια η τέχνη υπήρξε υπόλογη στο θέατρο και, παρά την εμφάνιση αρκετών ξένων και Ελληνίδων χορευτριών, το είδος χορού που κυριάρχησε ήταν αυτό του διασκεδαστικού χορού, του χορού δηλαδή που συνδέθηκε με το ελαφρύ μουσικό θέατρο των επιθεωρήσεων και των κέντρων διασκέδασης (Μπαρμπούση, 2014).

Το 1937 η Κούλα Πράτσικα ίδρυσε στην Αθήνα την Σχολή Ορχηστικής (Γυμναστικής, Ρυθμικής, Μουσικής), την πρώτη επαγγελματική σχολή χορού στην Ελλάδα, η οποία διαδέχθηκε την ερασιτεχνική σχολή που είχε ιδρύσει η ίδια το 1930. Το 1973/1974 η Σχολή μεταβιβάζεται στο ελληνικό κράτος και μετονομάζεται σε Κρατική Σχολή Ορχηστικής Τέχνης (ΚΣΟΤ) (Μπαρμπούση, 2014 και Tsintziloni, 2012). Για την Πράτσικα, η οποία σπούδασε στην Γερμανία κοντά στους πρωτεργάτες του *εκφραστικού χορού*, ο χορός υπήρξε μια πρακτική συνδεδεμένη τόσο με την εθνική ιδεολογία της εποχής, όσο και με γυναικεία ζητήματα, όπως η παρουσία των γυναικών στη δημόσια σφαίρα και η σωματική και πνευματική καλλιέργειά τους (Τσιντζιλώνη, 2014). Γενικά, ο χορός της περιόδου του Μεσοπολέμου ήταν μια προσπάθεια επανανακάλυψης της Ελλάδας και όπως άλλες παραστατικές τέχνες εργαλειοποιήθηκε από το δικτατορικό καθεστώς Μεταξά, τακτική συνήθης και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες με αντίστοιχα καθεστώτα. Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ο χορός ανανεώνεται με την προσθήκη και ανατολίτικων στοιχείων, με την ιδέα της αρχαίας αδιάσπαστης παράδοσης να παραμένει κεντρική παρόλ' αυτά (Χασιώτη, 2021). Το Ελληνικό Χορόδραμα (1951–1988) ήταν η πρώτη επαγγελματική ομάδα χορού στην Ελλάδα

και ιδρύθηκε από τη Ραλλού Μάνου, η οποία ήταν μαθήτρια της Πράτσικα. Το ρεπερτόριο της ενισχύθηκε με θέματα εμπνευσμένα από τη λαϊκή παράδοση και τα έργα της πλαισιώνονταν από εκπροσώπους των τεχνών της δεκαετίας του 1950 όπως ο Τσαρούχης, ο Μόραλης, ο Χατζηκυριάκος- Γκίκας, ο Χατζιδάκις και ο Ξενάκης (Σαβράμη, online · Τσιντζιλώνη, 2014). Σύμφωνα με την Χασιώτη (2021) η συμβολή της Μάνου ήταν καίρια για να καταστεί ο χορός ανεξάρτητη τέχνη.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι το 1939 ιδρύθηκε το Μπαλέτο της Εθνικής Λυρικής Σκηνής⁸ ταυτόχρονα με τον λυρικό θίασο ως τμήμα του Βασιλικού Θεάτρου. Αρχικά λειτούργησε ως μπαλέτο όπερας συμμετέχοντας σε διάφορες παραγωγές λυρικού θεάτρου και όταν η Εθνική Λυρική Σκηνή αυτονομήθηκε το 1944 παρουσιάστηκαν ολοκληρωμένα μπαλέτα, με το ρεπερτόριο κλασικών έργων να διευρύνεται σημαντικά από την δεκαετία του 1980 και μετά.

Από την επιβολή της στρατιωτικής δικτατορίας και μέχρι τα πρώτα χρόνια της Μεταπολίτευσης, ο χορός στην Ελλάδα σταθερά υποχρηματοδοτούταν και εξακολουθούσε να χαρακτηρίζεται από έναν συνδυασμό λαϊκής παράδοσης και αρχαίας κληρονομιάς (Χασιώτη, 2012).

Καθοριστική για την εξέλιξη του χορού στην Ελλάδα ήταν η δεκαετία του 1980, οπότε και ξεκίνησαν οι επιχορηγήσεις ομάδων χορού από το Υπουργείο Πολιτισμού, θεσμοθετήθηκαν με προεδρικό διάταγμα⁹ οι Ανώτερες Επαγγελματικές σχολές χορού σε όλη την χώρα και έκαναν την εμφάνισή τους οι πρώτες ανεξάρτητες χορογραφικές παραγωγές (Σαβράμη, online). Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και μετά ο σύγχρονος χορός γνώρισε μια άνευ προηγουμένου άνθιση, η οποία κορυφώθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1990 μέσω των πρωτοβουλιών που πήρε το Υπουργείο Πολιτισμού κατά τη διάρκεια της θητείας του Θάνου Μικρούτσικου. Πιο συγκεκριμένα, ιδρύεται το Διεθνές Κέντρο Χορού και το Φεστιβάλ Χορού Καλαμάτας, τριπλασιάζεται, σχεδόν, ο ετήσιος προϋπολογισμός και αλλάζει το σύστημα των κρατικών επιχορηγήσεων (Τσιντζιλώνη, 2014 · Tsintziloni, 2012). Γενικά, η στάση της πολιτείας από την δεκαετία του 1980 και μετά συνέβαλε θετικά στην αναβάθμισή του χορού, ο οποίος την τελευταία δεκαετία του 20ου αιώνα να βρίσκεται σε τροχιά εξωστρέφειας και αναμόρφωσης.

Παρά την άνθισή του τα προηγούμενα χρόνια, ο 21ος αιώνας βρίσκει τον χορό στην Ελλάδα να αντιμετωπίζει σοβαρές ελλείψεις και προβλήματα, τα οποία γιγαντώθηκαν τόσο

⁸ <https://www.nationalopera.gr/kalitechniko-dinamiko/mpaleta>

⁹ Προεδρικό Διάταγμα 372/1983: Κανονισμός Οργάνωσης και λειτουργίας Ανωτέρων Σχολών Χορού

λόγω της κρίσης του COVID-19 όσο και της δημοσιονομικής κρίσης που προηγήθηκε¹⁰. Παραμένει ο μόνος καλλιτεχνικός κλάδος χωρίς εθνική πολιτική, δεν διαθέτει κάποια (αποκλειστικά) δική του σκηνή ή θέατρο και δεν έχει σταθερή παρουσία στον προγραμματισμό των κρατικών σκηνών των εποπτευόμενων ή κρατικά χρηματοδοτούμενων φορέων όπως το Εθνικό Θέατρο, το ΚΘΒΕ και τα ΔΗΠΕΘΕ¹¹.

1.3.2 Η καλλιτεχνική εκπαίδευση στην Ελλάδα

Το 1981 οι καλλιτεχνικές σχολές περνούν από την αρμοδιότητα του Υπουργείου Παιδείας σε αυτήν του Υπουργείου Πολιτισμού¹² και λειτουργούν σύμφωνα με το Ν. 1158/81 «Περί Οργάνωσης και Διοικήσεως Σχολών Ανωτέρας Καλλιτεχνικής Εκπαιδεύσεως κλπ» (ΦΕΚ 127/Α/81)¹³, ο οποίος καθορίζει τους κανόνες λειτουργίας, τα προαπαιτούμενα και τον τρόπο εισαγωγής και εξόδου των φοιτητών, και το Π.Δ. 372/83 «Κανονισμός οργάνωσης και λειτουργίας Ανωτέρων Σχολών Χορού» (ΦΕΚ 131/Α/83), και περιλαμβάνουν τμήματα Καθηγητών Χορού και Χορευτών χωρίς άλλη εξειδίκευση.

Είναι όλες ιδιωτικές εκτός από μία, την ΚΣΟΤ, η οποία λειτουργεί σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα 598/85 «Κατάταξη της Κρατικής Σχολής Ορχηστρικής Τέχνης (Κ.Σ.Ο.Τ.), στην Ανώτερη Βαθμίδα καλλιτεχνικής εκπαίδευσης, οργάνωση και λειτουργία αυτής» (ΦΕΚ 212/Α/85). Πέρα από την ΚΣΟΤ, λειτουργούν άλλες 18 ανώτερες ιδιωτικές σχολές χορού, με την Αθήνα να κατέχει τη μερίδα του λέοντος με 12 σχολές, να ακολουθεί η Θεσσαλονίκη με 3 και η Λάρισα, η Πάτρα, τα Ιωάννινα και η Κομοτηνή να διαθέτουν από μία.

Το Υπουργείο Πολιτισμού είναι ο κρατικός φορέας που απονέμει τους τίτλους σπουδών μετά από εισαγωγικές και απολυτήριες εξετάσεις, που πραγματοποιούνται μια φορά το χρόνο ενώπιον ειδικών επιτροπών. Η φοίτηση είναι τριετής και αντιστοιχεί στην ανώτερη και όχι στην ανώτατη βαθμίδα της εκπαίδευσης (Χασιώτη, 2021).

Μέχρι το 2014 το Υπουργείο Πολιτισμού¹⁴ διέθετε αναλυτικά στοιχεία για τον αριθμό των σπουδαστών στις ανώτερες σχολές χορού στην Ελλάδα, ο μέσος όρος των οποίων ανερχόταν στους 150 το χρόνο. Από το 2014 μέχρι σήμερα, η ΕΛΣΤΑΤ¹⁵ παρέχει μέσω

¹⁰Για την περίοδο 2022-2023 το ύψος των κρατικών επιχορηγήσεων για ανεξάρτητες παραγωγές χορού εμφανίζεται μειωμένος κατά 60% και ανέρχεται στις 400.000 (ΥΠΠΟΑ) <https://www.culture.gov.gr/el/Information/SitePages/view.aspx?nID=4300>

¹¹ <https://sexwxo.weebly.com/>

¹² <https://sexwxo.weebly.com/>

¹³ <https://www.culture.gov.gr/el/service/SitePages/view.aspx?iID=2601>

¹⁴ https://www.culture.gov.gr/DocLib/g_57126.pdf

¹⁵ <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SCI24/2021>

αναλυτικών ετήσιων εκθέσεων στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των εισερχόμενων και των αποφοιτήσαντων χορευτών.

Τέλος, το Μητρώο Καλλιτεχνών συστάθηκε και λειτούργησε κατά τη διάρκεια της πανδημίας προκειμένου να στηριχθούν οικονομικά οι εργαζόμενοι στον τομέα του πολιτισμού. Το Μητρώο των Απασχολούμενων στον Πολιτισμό (ΜΑΠ) αποτελεί την μετεξέλιξη του Μητρώου Καλλιτεχνών και μέσω αυτού το Υπουργείο ευελπιστεί να χαρτογραφήσει τον κλάδο των εργαζομένων και επαγγελματιών στον πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα¹⁶.

1.4 Τα έμφυλα χαρακτηριστικά της εργασίας στις ΠΔΒ

1.4.1 Η παρουσία των γυναικών στις ΠΔΒ

Οι γυναίκες δημιουργοί και εργαζόμενες στον πολιτισμό και τις τέχνες παρέμειναν για αιώνες παραγνωρισμένες, αντιμετωπιζόμενες πρωτίστως ως «μούσες» ή «πηγή έμπνευσης», παρά ως πιθανοί δημιουργοί έργων (Corbat & Gonzalez, 2020). Μέχρι τον 19ο αιώνα, οπότε και επιτράπη για πρώτη φορά στις γυναίκες να σπουδάσουν στις διάφορες ακαδημίες τεχνών, μόνο όσες προέρχονταν από καλλιτεχνικές οικογένειες είχαν την ευκαιρία να ασχοληθούν και να αποκτήσουν γνώσεις πάνω στο αντικείμενο, καθώς και διασυνδέσεις και υποστήριξη (Cowen, 1996). Φυσικά, η είσοδος των γυναικών στις ακαδημίες συνοδεύτηκε από πολλά προβλήματα και αντιρρήσεις, με πιο χαρακτηριστικό τον αποκλεισμό τους από τα μαθήματα γυμνού, που είχε ως αποτέλεσμα να περιορίζονται σε πεδία όπως η προσωπογραφία, τα τοπία και η νεκρή φύση (Nochlin, 1971). Η καλλιτεχνική υπέρ- και υποεκπροσώπηση των γυναικών είναι συνάρτηση της επίσημης ή μη κατάρτισης που απαιτείται για την εκμάθηση μιας τέχνης και του κόστους των σχετικών με τη δημιουργία ενός έργου τέχνης υλικών (Cowen, 1996), ως εκ τούτου, η γυναικεία παρουσία εμφανίζεται διαχρονικά περιορισμένη σε κλάδους όπως η αρχιτεκτονική και η γλυπτική, σε αντίθεση με την φωτογραφία και την υφαντική.

Στις μέρες μας, οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ενεργή ενασχόλησή τους με την τέχνη και τον πολιτισμό, εξάλλου αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα των φοιτητών σε όλους τους πολιτιστικούς τομείς (Menzel, 2021), καλούνται ωστόσο να αντιμετωπίσουν ανισότητες και δομικές διακρίσεις που θέτουν υπό αμφισβήτηση τον *cool*,

¹⁶ Το ΜΑΠ ανακοινώθηκε σε Δελτίο Τύπου του ΥΠΠΟΑ την 24/03/2023 <https://www.culture.gov.gr/el/Information/SitePages/view.aspx?nID=4535>

δημιουργικό και ισόνομο χαρακτήρα των ΠΔΒ (Gill, 2002). Στις ενότητες που ακολουθούν θα αναλυθεί περαιτέρω η εμπειρία των γυναικών εργαζομένων στις ΠΔΒ.

1.4.2 Οι συνθήκες εργασίας των γυναικών εργαζομένων των ΠΔΒ

Γενικά μιλώντας, η απασχόληση των γυναικών στις ΠΔΒ δεν διαφέρει πολύ από την γυναικεία απασχόληση εν γένει, καθώς το ποσοστό ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό των ΠΔΒ είναι συγκρίσιμο με αυτό που παρατηρείται στους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας (Oakley, 2006) και οι εργαζόμενες αντιμετωπίζουν σχεδόν τα ίδια προβλήματα με αυτά που αντιμετωπίζουν εργαζόμενες σε άλλους κλάδους της οικονομίας (Gill, 2014).

Η Adkins (όπως εμφανίζεται σε Banks & Milestone, 2011) σχολιάζει πως παρά το γεγονός ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ΠΔΒ - μεταξύ άλλων η ανάγκη για δημιουργία και διατήρηση δικτύων, η χαλαρή δομή εργασίας και τα ευέλικτα ωράρια - είναι διαχρονικά γνωρίσματα της γυναικείας εργασίας, αποτελούν ταυτόχρονα και τους λόγους για τους οποίους καθίσταται δύσκολη η είσοδος και η παραμονή τους στους συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας.

Η παρουσία των γυναικών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τους εξής παράγοντες. Ο πρώτος αφορά στον υποκλάδο των ΠΔΒ στον οποίο απασχολούνται, όπου βλέπουμε γυναίκες είτε να είναι σχεδόν ολοκληρωτικά απύσες από ορισμένους τομείς (βλ. πολυμέσα και διαδίκτυο) είτε να αποτελούν την πλειονότητα (π.χ. χορός). Η εν λόγω τάση οφείλεται κατά κύριο λόγο στην αναπαραγωγή στερεοτυπικών αντιλήψεων σχετικά με το φύλο, τόσο κοινωνικά όσο και εργασιακά, και το ρόλο που αυτό διαδραματίζει στην παραγωγή και κατανάλωση πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών (Dodd, 2012). Ο δεύτερος αφορά τον ρόλο που κατέχει μια γυναίκα στην διαδικασία της καλλιτεχνικής παραγωγής. Στο έργο τους για τη βιομηχανία του κινηματογράφου οι Eikhof, Newsinger, Luchinskaya & Aidley (2019) διέκριναν πως αντιλήψεις περί «φυσικών» γυναικείων ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων έχουν ως αποτέλεσμα ο αριθμός των γυναικών σκηνοθετριών και σεναριογράφων να είναι αισθητά μικρότερος από τον αντίστοιχο όσων απασχολούνται στον σχεδιασμό κοστουμιών και το μείκ-απ. Το είδος (genre) είναι ένας ακόμα παράγοντας που δεν πρέπει να παραληφθεί, καθώς παρατηρείται πως οι γυναίκες καταπιάνονται (ορθότερα αναγκάζονται να καταπιαστούν) με είδη πιο «κοντά στην γυναικεία φύση», όπως τα παιδικά έργα, και απομακρύνονται από πιο «σοβαρές» παραγωγές όπως η σκηνοθεσία δραματικών ταινιών. Τέλος, η πρόσληψη γυναικών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την παρουσία ή όχι άλλων γυναικών σε ένα

πρότζεκτ ή μία ομάδα. Στις υποενότητες που ακολουθούν θα αναφερθούμε στα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες στον κλάδο των ΠΔΒ.

1.4.2.1 Επαγγελματικός Διαχωρισμός και Γυάλινη Οροφή

Ένα από τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες των ΠΔΒ είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός που παρατηρείται εντός του κλάδου (Eikhof κ.α., 2019 · Gill, 2002 · Hesmondhalgh & Baker, 2015 · Stokes, 2017). Φυσικά, ο διαχωρισμός αυτός δεν είναι κάποια καινοτομία των ΠΔΒ, καθώς όπως εύστοχα παρατηρούν οι Hesmondhalgh και Baker (2015) και όπως συζητάει και η παρούσα εργασία στο υποκεφάλαιο περί γυναικείας εργασίας, η ταύτιση ορισμένων επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας με το ένα ή το άλλο φύλο είναι μία γενικότερη τάση σχεδόν όλων των κοινωνιών. Παρόλα αυτά, στην περίπτωση των ΠΔΒ, οι γυναίκες εργαζόμενες, αν και καλύτερα καταρτισμένες, τείνουν να υπερεκπροσωπούνται σε υποστηρικτικές θέσεις και να υποεκπροσωπούνται στις δημιουργικές (Gill, 2014 · Leung, 2016).

Οι εργαζόμενες στις ΠΔΒ έρχονται όλο και συχνότερα αντιμέτωπες με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής. Ο κανόνας θέλει τις γυναίκες να απασχολούνται σε χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις και να αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εξασφάλιση μιας ανοδικής πορείας εντός του κλάδου (Eikhof κ.α., 2019 · Leung, 2016), ακόμα κι αν, όπως έχουν δείξει έρευνες, το ηγετικό στυλ μιας γυναίκας φέρει περισσότερα από τα επιθυμητά χαρακτηριστικά που χρειάζονται για την διοίκηση ενός πολιτιστικού οργανισμού, καθώς είναι πιο ανθρωποκεντρικό και με έμφαση στις διαπροσωπικές σχέσεις (Dodd 2012 · Gill, 2014 · Hennekam & Bennet, 2017). Τέλος, είναι συνήθως πιο δύσκολο για τις γυναίκες να ανελιχθούν εντός των ΠΔΒ επειδή η εργασιακή κουλτούρα έχει αναπτυχθεί και διατηρηθεί με βάση ανδρικά πρότυπα και τρόπους εργασίας, οι οποίοι διαιωνίζουν σεξιστικά στερεότυπα. Κατά συνέπεια, από τη στιγμή που οι άνδρες έχουν τα ηνία της οργάνωσης και λειτουργίας του κλάδου, είναι σχεδόν αδιανόητο για τις γυναίκες να χτίσουν ισχυρούς κοινωνικούς δεσμούς με παρέες ανδρών ή να κερδίσουν εύκολα την εμπιστοσύνη και την συμπάθειά τους σε περίπτωση που είναι νεοεισερχόμενες σε ένα πόστο (Nixon & Crewe, 2004 · Windels & Mallia, 2015).

1.4.2.2 Στερεότυπα και διακρίσεις λόγω φύλου

Όπως είδαμε παραπάνω η ανάδειξη γυναικών σε ανώτερες θέσεις και γενικά σε θέσεις κύρους εντός ενός πολιτιστικού οργανισμού είναι αρκετά προβληματική και οφείλεται κατά κύριο λόγο σε σεξιστικά στερεότυπα (Hesmondhalgh και Baker, 2015), που ταυτίζουν τις γυναίκες είτε με έννοιες όπως η φροντίδα τρίτων, η οργάνωση και η ομαδικότητα, είτε με την αδυναμία τους να επιβλέψουν τρίτους, αφού δεν ρισκάρουν και δεν διαθέτουν ηγετικές ικανότητες¹⁷. Αυτά τα στερεότυπα και οι προσδοκίες που έχουν δημιουργηθεί με βάση το φύλο της εργαζόμενης δεν επηρεάζουν μόνο την είσοδο, αλλά και την παραμονή των γυναικών στον κλάδο των ΠΔΒ.

Στις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες βάσει στερεοτύπων και προκαταλήψεων, έρχονται να προστεθούν και διακρίσεις που γίνονται με βάση την ηλικία και την εξωτερική εμφάνιση. Το μεγαλύτερο ποσοστό όσων γυναικών εργάζονται στις ΠΔΒ ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 25-35, με άλλα λόγια στην αρχή της επαγγελματικής τους πορείας, και πολλοί εργοδότες βασίζονται στην ενδεχόμενη απειρία προκειμένου να δικαιολογήσουν τους χαμηλούς μισθούς και την μη τοποθέτησή τους σε θέσεις-κλειδιά (Gill, 2014). Ταυτόχρονα, παρατηρείται χαμηλότερη συμμετοχή γυναικών που έχουν ξεπεράσει τα 35 έτη ηλικίας, η οποία συνδέεται και με τις αυξημένες ανάγκες της μητρότητας και την έλλειψη ουσιαστικής κρατικής βοήθειας (Berridge, 2020). Ιδιαίτερα σε τομείς του χώρου του θεάματος, όπως το θέατρο, ο χορός και ο κινηματογράφος, οι γυναίκες οφείλουν να ανταποκρίνονται σε προκαθορισμένα κριτήρια και πρότυπα ομορφιάς αν επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται. Στους συγκεκριμένους τομείς οι εργαζόμενες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πολύ πιο πιθανό να πέσουν θύμα διακρίσεων λόγω ηλικίας και να κινδυνεύσουν με απόλυση (Coulangeon, 2005). Και ενώ η πλειονότητα των γυναικών απορρίπτει την εικόνα που δημιουργούν τα ΜΜΕ γι' αυτές, εντούτοις αναγνωρίζει ότι η εξωτερική εμφάνιση και η καλή φυσική κατάσταση είναι σημαντικές για την επιβίωσή τους στο χώρο (Κλαδούχου, 2013).

Στο σημείο αυτό, αξίζει να προστεθεί πως η διαιώνιση των διάφορων σεξιστικών στερεοτύπων, συμπεριφορών και προκαταλήψεων οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι πίσω από τις κάμερες και γενικά στην παραγωγή βρίσκονται άνδρες. Η τάση να προσλαμβάνονται γυναίκες μόνο και μόνο για να εργαστούν πάνω σε θέματα τα οποία στερεοτυπικά θεωρείται ότι *ενδιαφέρουν* το γυναικείο κοινό (typecasting), όχι μόνο περιορίζει την γυναικεία δημιουργικότητα και έκφραση, αλλά και αποτρέπει πολλές γυναίκες από το να αναζητήσουν

¹⁷ Gender gaps in the cultural and creative sectors. EC, 2022

εργασία μη δεχόμενες μια πιθανή υποτίμηση του έργου τους (Henry, 2014 · Miliouroulou & Kapareliotis, 2021).

1.4.2.3 Μητρότητα και φροντίδα οικογένειας

Ένας ακόμη λόγος υποεκπροσώπησης των γυναικών στις ΠΔΒ είναι το γεγονός ότι πολλοί εργοδότες θεωρούν μάταιο να επενδύσουν σε μια γυναίκα, η οποία είναι πολύ πιθανό να αποσυρθεί μετά τον τοκετό, καθώς οι εργασιακές ιδιαιτερότητες του κλάδου (άστατα ωράρια, μετακινήσεις, κ.α.) σε συνδυασμό με την στερεοτυπική αντίληψη περί μητρότητας, η οποία θεωρεί τη γυναίκα ως τη μοναδική υπεύθυνη για την ανατροφή των παιδιών, καθιστούν δύσκολο τον συνδυασμό καριέρας με την προοπτική δημιουργίας και φροντίδας οικογένειας (Dent, 2020). Τα εξαντλητικά ωράρια σε συνδυασμό με τις συχνές μετακινήσεις αναγκάζουν πολλές γυναίκες να απέχουν ακόμα και από την διεκδίκηση των μητρικών παροχών που δικαιούνται, είτε λόγω πιέσεων που δέχονται από τους εργοδότες τους, είτε λόγω του φόβου ότι θα χάσουν την επαφή με τις εξελίξεις του τομέα τους και θα περιθωριοποιηθούν (O'Brien & Oakley, 2015). Γεγονός που, εν μέρει, επιβεβαιώνεται από την τάση που θέλει τις γυναίκες μετά την άδεια μητρότητας να δουλεύουν είτε με μειωμένο ωράριο και κατ' επέκταση μισθό, είτε έχοντας υποβαθμισμένο ρόλο (Gill, 2014). Τέλος, ο φόβος απόλυσης με τη σειρά του οδηγεί πολλές γυναίκες να κρύβουν την εγκυμοσύνη τους ή ακόμα και να δέχονται να δουλεύουν κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας (ο.π.).

Ο άνισος καταμερισμός των εργασιών του νοικοκυριού περιορίζει τις γυναίκες και τις αναγκάζει να αναλάβουν μεγαλύτερο μερίδιο ευθυνών από αυτό που τους αναλογεί. Σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι δεν βιώνουν κάποιον αντίστοιχο περιορισμό, μια και η επαγγελματική τους ανέλιξη είναι ανεπηρέαστη από οικιακούς και οικογενειακούς περιορισμούς (Dent, 2020). Ακόμα και σε περιπτώσεις, που ένα ανδρόγυνο προέρχεται από τον ίδιο κλάδο και εργάζεται μαζί, το ποσοστό γυναικών που αφιερώνεται στην ανατροφή των παιδιών είναι αισθητά μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των ανδρών (Berridge, 2020 · McRobbie, 2010).

1.4.2.4 Σεξουαλική παρενόχληση

Οι ιδιαιτερότητες του κλάδου (εργασιακή αβεβαιότητα, ανταγωνισμός και έλλειψη ενός σαφούς ρυθμιστικού εργασιακού πλαισίου, μικρή εκπροσώπηση γυναικών σε ανώτερες

θέσεις, κ.α.) καθιστούν τη σεξουαλική παρενόχληση ένα αρκετά συχνό φαινόμενο. Παρόλα αυτά είναι ένα θέμα ταμπού και δεν υπάρχουν πολλές γυναίκες που παραδέχονται δημοσίως ότι έχουν υπάρξει θύματα. Ταυτόχρονα, γυναίκες που απέκρουσαν παρενοχλητικές συμπεριφορές αναφέρουν πως αντιμετώπισαν δυσκολίες στον χώρο εργασίας τους, που κυμαίνονταν από την δημιουργία δυσάρεστου κλίματος για την εργαζόμενη έως την εκδικητική απόλυση (Κλαδούχου, 2013).

Δύο είναι οι βασικοί λόγοι για τους οποίους η σεξουαλική παρενόχληση δεν γίνεται πάντα αντιληπτή από το θύμα. Πρώτον, γιατί η «σωματικότητα» που χαρακτηρίζει πολλούς υποκλάδους όπως το θέατρο και ο χορός, καθιστά δύσκολη τη διάκριση της παρενόχλησης από την τέχνη και δεύτερον, γιατί η συχνότητα με την οποία εκδηλώνονται αυτές οι συμπεριφορές είναι τόσο μεγάλη και διαδεδομένη που πολλές γυναίκες την θεωρούν ως ένα κανονικοποιημένο μέρος της εργασίας τους και μάλιστα είναι προετοιμασμένες για το ενδεχόμενο να βιώσουν ανάλογες συμπεριφορές κατά την είσοδο και παραμονή τους στο χώρο (Gill, 2002 · Hennekam & Bennet, 2017). Το ξέσπασμα του σκανδάλου Weinstein και οι αντιδράσεις που πυροδότησε το κίνημα #MeToo έδωσαν νέα ώθηση στην δημόσιο καταγγελία τέτοιων περιστατικών, αλλά ταυτόχρονα αποτέλεσαν την πιο τρανταχτή απόδειξη ότι φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης εντός των ΠΔΒ θα διαγωνίζονται όσο η εξουσία βρίσκεται στα χέρια ενός μικρού αριθμού (λευκών) ανδρών και οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται (Cobb & Horeck, 2018 · Loist & Verhoeven, 2019).

1.4.2.5 Εμπόδια που προκύπτουν από τις εργασιακές ιδιαιτερότητες των ΠΔΒ

Οι ΠΔΒ χαρακτηρίζονται από μία χαλαρή εργασιακή κουλτούρα, η οποία μέσω ευέλικτων μορφών εργασίας όπως π.χ. η τηλεργασία, θα μπορούσε να συμβάλλει στην απελευθέρωση των γυναικών από πατριαρχικές δομές απασχόλησης (Duffy, 2016). Ωστόσο, φαινόμενα όπως τα εξαντλητικά ωράρια του κλάδου, τα οποία επιβάλλουν τη συστηματική παρουσία μιας υπαλλήλου στο χώρο εργασίας ανεξαρτήτως της κατάστασης υγείας της και πέραν τού προβλεπόμενου ωραρίου (presenteeism), αλλά και ταξίδια εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα, περιορίζουν αισθητά τις εργαζόμενες καθότι είναι επιφορτισμένες -μεταξύ άλλων- και με την φροντίδα της οικογένειας και του νοικοκυριού (Eikhof κ.α., 2019 · Gill, 2014 · O'Brien & Oakley, 2015).

Όπως είδαμε και προηγουμένως, η εύρεση εργασίας γίνεται μέσω άτυπων δικτύων, όπου οι εργαζόμενοι επιλέγουν συνεργάτες με βάση την δική τους εικόνα και το εργασιακό στυλ με το οποίο νιώθουν μεγαλύτερη ταύτιση (Gill, 2014). Αυτές οι άτυπες πρακτικές ομοφιλίας, οι οποίες είναι παρούσες και εκτός εργασιακού χώρου, αυξάνουν περαιτέρω τις ανισότητες, καθώς ακόμα και οι βραδιές κοινωνικοποίησης (socializing) των εργαζομένων - περιστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενες μπορούν να δικτυωθούν πιο εύκολα σε άτυπα δίκτυα - πραγματοποιούνται είτε σε ώρες μη συμβατές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, είτε σε μέρη, όπου δεν συχνάζουν γυναίκες, π.χ. γήπεδα γκολφ (Gill, 2002).

Σε αυτό το κεφάλαιο αναφερθήκαμε στα βασικά χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας τόσο γενικά, όσο και στο πλαίσιο των ΠΔΒ. Ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας στις δυτικές κοινωνίες έχει ως αποτέλεσμα όλο και περισσότερες γυναίκες, να απασχολούνται σε θέσεις που χαρακτηρίζονται από επισφάλεια, ελάχιστες προοπτικές σταδιοδρομίας, χαμηλότερες οικονομικές απολαβές από αυτές των ανδρών συνεργατών τους και προσωρινότητα, στοιχεία που όπως είδαμε χαρακτηρίζουν την εργασία και στον ολοένα και πιο δημοφιλή κλάδο των ΠΔΒ, ο οποίος φαίνεται να απομακρύνεται από τον cool χαρακτήρα που του αποδίδεται, καθώς εμφανίζεται διαποτισμένος με στερεότυπα και έμφυλες διακρίσεις.

Κεφάλαιο Δεύτερο: Μεθοδολογία

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα βήματα που ακολουθήθηκαν προκειμένου να διερευνήσουμε τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στον χώρο του χορού. Εστιάσαμε στα δύο βασικά ζητήματα που αναδείχθηκαν στο στάδιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης: 1) τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στον χορό και 2) τις έμφυλες ιδιαιτερότητες του κλάδου, και δευτερευόντως, στον αντίκτυπο που είχε η πανδημία Covid-19 και το κίνημα #MeToo στις εργαζόμενες του χώρου. Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν επίσης, το ιστορικό της έρευνας, τα ερευνητικά εργαλεία, η επιλογή του δείγματος καθώς και οι περιορισμοί που προέκυψαν κατά την διεξαγωγή της έρευνας.

2.1 Επιλογή Μεθόδου Έρευνας

Γνωρίζουμε πως καμία μέθοδος έρευνας δεν προσεγγίζει πλήρως την πραγματικότητα και δεν προσφέρει παρά μια ατελή κατανόηση ενός φαινομένου (Robson, 2007), εντούτοις, προκειμένου να αποκτήσουμε μια όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη εικόνα της εργασιακής πραγματικότητας ελλληνίδων χορευτριών, προτιμήθηκε η ποιοτική έρευνα έναντι της ποσοτικής, καθώς επιδιώκουμε να μελετήσουμε και να κατανοήσουμε σε βάθος τις εμπειρίες τους και όχι «απλώς να παραμείνουμε σε μια αποστασιοποιημένη, στατιστική, αφαιρετική προσέγγισή τους» (Ισαρη, Πουρκός, 2015, σ.40).

2.2 Μέθοδος παραγωγής δεδομένων

Η συνέντευξη είναι μία τεχνική που χρησιμοποιείται ευρέως στην κοινωνική έρευνα και χωρίζεται σε τρεις βασικές κατηγορίες: την πλήρως δομημένη συνέντευξη, την ημιδομημένη συνέντευξη και την μη δομημένη συνέντευξη (Dawson, 2002), οι οποίες ανάλογα με τον στόχο της κάθε έρευνας μπορούν να συνδυαστούν (Robson, 2007).

Για τις ανάγκες αυτής της εργασίας προτιμήθηκε ο τύπος της ημιδομημένης συνέντευξης πρόσωπο με πρόσωπο, προκειμένου οι συμμετέχουσες να έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν τα υπό εξέταση θέματα με δικά τους λόγια και χωρίς καθοδήγηση. Με αυτό τον τρόπο, αντικατοπτρίζεται η πραγματικότητα, τα κίνητρα και τα συναισθήματα τους και οι πληροφορίες που λαμβάνουμε μπορούν να συγκριθούν και να αντιπαραβληθούν με τις πληροφορίες που αποκτήθηκαν σε άλλες συνεντεύξεις και έρευνα (Robson, 2007).

Βασικό στοιχείο της ημιδομημένης συνέντευξης είναι ο οδηγός συνέντευξης, ο οποίος βασίζεται στις πληροφορίες που συλλέξαμε στο στάδιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης (βλ. Πίνακας I). Ο λιγότερο αυστηρός χαρακτήρας αυτού του τύπου συνέντευξης έδωσε την ευχέρεια στην ερευνήτρια να διατυπώσει τις ερωτήσεις ανάλογα με τις παραστάσεις της εκάστοτε ερωτώμενης και να προσθέσει ή ακόμα και να παραλείψει κάποιες από τις ερωτήσεις του οδηγού (Robson, 2007).

Για την σειρά εμφάνισης των ερωτήσεων ακολουθήθηκε η σειρά που προτείνει ο Robson (2007). Έτσι, στην περίπτωση της ανα χείρας εργασίας, το πρώτο μέρος της συνέντευξης ήταν η *εισαγωγή*, όπου παρουσιάστηκε η γράφουσα, ο σκοπός της συνέντευξης και ζητήθηκε άδεια για την ηχογράφηση της συνέντευξης, ενώ παράλληλα παρασχέθηκε εγγύηση για την ανωνυμία της κάθε συμμετέχουσας. Επιπλέον, μοιράστηκε η φόρμα συγκατάθεσης (βλ. Παράρτημα), η οποία στις περιπτώσεις που οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν μέσω skype, εστάλη με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Το επόμενο στάδιο ήταν το λεγόμενο *ζέσταμα*, όπου απλές ερωτήσεις, όπως π.χ. η πορεία των ερωτώμενων στον χώρο, είχαν ως σκοπό την εξοικείωση των δύο μερών. Το *κύριο μέρος* της συνέντευξης χωρίστηκε σε τρεις ενότητες που αντιστοιχούσαν στους βασικούς άξονες της έρευνας (συνθήκες εργασίας, ιδιαιτερότητες λόγω φύλου, πανδημία και #MeToo στην Ελλάδα) και ακολουθήθηκε από αυτό του *χαλαρώματος*, όπου οι ερωτώμενες είχαν την ευκαιρία να αναφερθούν σε θέματα που θεωρούσαν οι ίδιες σημαντικά και τα οποία ενδεχομένως να μην θίχτηκαν στο κύριο μέρος της συνέντευξης. Το *κλείσιμο* της συνέντευξης συνοδεύτηκε από ερωτηματολόγιο με προσωπικές πληροφορίες για τα χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών. Στον Πίνακα II (βλ. παρακάτω) παρουσιάζονται συγκεντρωμένα τα στοιχεία όσων συμμετείχαν.

Συνολικά πραγματοποιήθηκαν 10 συνεντεύξεις στο διάστημα από τον Ιούνιο έως τον Νοέμβριο του 2022, οι οποίες είχαν μέση διάρκεια τα 45 λεπτά. Τέσσερις εξ αυτών πραγματοποιήθηκαν διά ζώσης, πέντε μέσω της πλατφόρμας Skype και μία μέσω τηλεφώνου. Αξίζει να σημειωθεί πως στις περιπτώσεις των διά ζώσης συνεντεύξεων οι συμμετέχουσες συνέχισαν την συζήτηση και μετά την ολοκλήρωση της “επίσημης” συνέντευξης, συζήτηση η οποία μετά την σύμφωνη γνώμη τους, καταγράφηκε.

Γενικά, προσπαθήσαμε οι ερωτήσεις να είναι ανοιχτού τύπου έτσι ώστε να μην υπάρχει κανένας περιορισμός στον τρόπο απόκρισης, έχοντας όμως πάντα κατά νου ότι σε μία ημιδομημένη συνέντευξη η συνεντεύκτρια πρέπει τρόπον τινά να ελέγχει τη ροή της, ώστε να μην ξεφύγει θεματικά και χρονικά (Babbie, 2011). Τέλος, φροντίσαμε να

αποφύγουμε τις μακροσκελείς ερωτήσεις και χρησιμοποιήσαμε διερευνητικές όπου κρίθηκε απαραίτητο.

Πίνακας I: Οδηγός Συνέντευξης

<p>Εισαγωγικά σχόλια για την εργασία</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Παρουσίαση της ερευνήτριας ● Ενημέρωση γενικά για το θέμα και το σκοπό της εργασίας ● Εγγύηση ανωνυμίας του δείγματος ● Ενημέρωση για μαγνητοφώνηση/απομαγνητοφώνηση της συνέντευξης
<p>Γενικές Ερωτήσεις</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Λόγοι επιλογής συγκεκριμένου επαγγέλματος ● Επαγγελματική πορεία ερωτώμενης ● Χρηματοδότηση σπουδών ● Βοήθεια από την οικογένεια (ηθική/οικονομική) ● Θετικά και αρνητικά στοιχεία απασχόλησης
<p>Συνθήκες εργασίας</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Είσοδος στην αγορά εργασίας. Πώς; Ποια τα εμπόδια; ● Μισθοί και ωράρια ● Συνθήκες που επικρατούν στις πρόβες. ● Ανεργία / συμπληρωματική εργασία / ανεργία (ποιο το μεγαλύτερο διάστημα χωρίς εργασία) ● Συμμετοχή σε σωματείο (ΣΕΧΩΧΟ) . Ναι, όχι και γιατί. ● Σύγκριση Ελλάδας - εξωτερικού (σε περίπτωση που η ερωτώμενη έχει δραστηριοποιηθεί στο εξωτερικό)
<p>Ιδιαιτερότητες λόγω φύλου</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ανταγωνισμός με άλλες χορεύτριες. ● Σχέσεις με άνδρες συναδέλφους ● Σεξουαλική παρενόχληση και άλλου είδους αντιεπαγγελματικές συμπεριφορές ● Οικογένεια και μητρότητα ● Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής
<p>Πανδημία και χορός</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Πώς επηρέασε η πανδημία τον κλάδο; ● Πώς επηρέασε την ίδια την ερωτώμενη ● Ικανοποίηση από τα μέτρα που έλαβε το ΥΠΠΟΑ ● Αλλαγές στον χορό μετά την πανδημία
<p>MeToo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Γνώση ανάλογων περιστατικών ● Αίσθημα ασφάλειας στην μετά MeToo εποχή

Κλείσιμο συνέντευξης	<ul style="list-style-type: none"> • Σχόλια/ προσθήκες από ερωτώμενη
---------------------------------	---

Πίνακας II : Στοιχεία Συμμετεχουσών στην έρευνα

Όνομα	Ηλικία	Τόπος Καταγωγής	Τόπος Διαμονής	Επάγγελμα	Σχολή Χορού	Σπουδές	Εργασιακή Εμπειρία
Π. Κ.	43	Θεσσαλονίκη	Αθήνα	χορεύτρια, χορογράφος, καθηγήτρια χορού	Ραλλού Μάνου	κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών	16 έτη
M.M.	37	Αθήνα	Αθήνα	χορεύτρια, χορογράφος, καθηγήτρια χορού	«Νίκη Κονταξάκη» - Νικολέττας Μπακάλη, SEAD (Salzburg Experimental Academy of Dance)	μη ολοκληρωμένες σπουδές ΑΕΙ	22 έτη
M. Π.	43	Αθήνα	Αθήνα	καθηγήτρια χορού	«Νίκη Κονταξάκη» - Νικολέττας Μπακάλη	υποψήφια διδάκτωρ	17 έτη
E. Π.	37	Αθήνα	Αθήνα	performer, καθηγήτρια χορού	«Νίκη Κονταξάκη» - Νικολέττας Μπακάλη, Ακαδημία Χορού Arnhem	απόφοιτος ΑΕΙ	17 έτη
M. Κ.	36	Αθήνα	Αθήνα	καθηγήτρια χορού, dance performer	Βασιλικής Μαρούλη	απόφοιτος ΑΤΕΙ	10 έτη
E.X	31	Θεσσαλονίκη	Αθήνα	δασκάλα χορού, χορεύτρια, χορογράφος	Ανδρομάχης Καφαντάρη	κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών	6 έτη

B.K.	31	Αθήνα	Αθήνα, Αμβούργο	χορεύτρια, χορογράφος	Κρατική Σχολή Ορχηστρικής Τέχνης (Κ.Σ.Ο.Τ.)	κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών	6 έτη
E. K.	38	Αθήνα	Αθήνα	καθηγήτρια χορού	«Νίκη Κονταξάκη» - Νικολέττας Μπακάλη	απόφοιτος ΑΕΙ	17 έτη
N. Π.	64	Αθήνα	Αθήνα	χορογράφος, καθηγήτρια χορού	Ραλλού Μάνου	απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	40 έτη
E. B.	30	Αθήνα	Αθήνα	χορεύτρια, δασκάλα χορού	«Ακτίνα» της εταιρ. «Λόγω Χορού»	φοιτήτρια ΑΕΙ, Σχολή Σκηνοθεσίας Εθνικού Θεάτρου	7 έτη

2.3 Δειγματοληψία

Από τη στιγμή που στόχος της έρευνας δεν είναι η γενίκευση από ένα δείγμα στον πληθυσμό, αποφασίσαμε να προβούμε σε σκόπιμη δειγματοληψία επιλέγοντας τα άτομα εκείνα που θα εξυπηρετούσαν με τον καλύτερο τρόπο τους σκοπούς της έρευνας και τα υπό μελέτη ζητήματα. Οι συμμετέχουσες αναζητήθηκαν είτε μέσω του φιλικού περιγύρου της γράφουσας, είτε προσεγγίστηκαν μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ή τέλος προτάθηκαν από άλλες συμμετέχουσες. Σε κάθε περίπτωση οι προϋποθέσεις που έπρεπε να πληροί το δείγμα ήταν οι ακόλουθες:

- ο χορός να αποτελεί τη βασική πηγή βιοπορισμού των ερωτώμενων. Λόγω της δυσκολίας αυτοπροσδιορισμού στον χώρο, όπως επεσήμανε μία από τις πρώτες ερωτώμενες, αποφασίσαμε να μην επικεντρωθούμε αποκλειστικά σε χορεύτριες, αλλά να επεκταθούμε και σε εργαζόμενες που ασχολούνται, μεταξύ άλλων, και με τη διδασκαλία του χορού.
- οι συμμετέχουσες να έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές σε μία από τις αναγνωρισμένες σχολές χορού του ΥΠΠΟΑ και να έχουν τουλάχιστον πενταετή εργασιακή εμπειρία. Αποκλείσαμε συμμετέχουσες με μικρότερη εργασιακή εμπειρία, γιατί η αποφοίτησή τους θα συνέπιπτε χρονικά με το ξέσπασμα της πανδημίας και δεν θα ήταν σε θέση να απαντήσουν ικανοποιητικά στο σύνολο των ερωτήσεων.

- οι συμμετέχουσες να έχουν είτε εργασιακή, είτε εκπαιδευτική εμπειρία και εκτός Ελλάδας, καθώς ο χορός χαρακτηρίζεται από την έντονη κινητικότητα των εργαζομένων.

Το δείγμα μας αποτελείται από δέκα εργαζόμενες στον κλάδο του χορού, οι οποίες κατέχουν διαφορετικούς ρόλους στην δημιουργική διαδικασία. Οι ηλικίες τους κυμαίνονται από τα 30 έτη έως τα 64, έτσι ώστε να μπορέσουμε να μελετήσουμε, τόσο τις εμπειρίες γυναικών στην αρχή της επαγγελματικής τους καριέρας, όσο και στο τέλος. Τέλος, φροντίσαμε να είναι απόφοιτες διαφορετικών σχολών χορού, ώστε να αποφύγουμε την πιθανή επανάληψη ίδιων εμπειριών (κυρίως στο κομμάτι της εκπαίδευσης).

2.4 Περιορισμοί

Η βασικότερη δυσκολία των συνεντεύξεων πρόσωπο με πρόσωπο είναι το γεγονός ότι οι ερευνητές, ως φορείς δικών τους βιωμάτων και απόψεων, δεν δύνανται να είναι αμερόληπτοι και αντικειμενικοί παρατηρητές. Επιπλέον, μπορούν να πληροφορηθούν μόνο για εκείνες τις διαστάσεις (αντιλήψεις, εμπειρίες, ερμηνείες) που οι συμμετέχοντες είναι διατεθειμένοι να αποκαλύψουν (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Γενικά, υπήρξε προθυμία και ενδιαφέρον των συμμετεχουσών για το υπό μελέτη ζήτημα και τις ερωτήσεις που τέθηκαν, ωστόσο παρατηρήθηκε ότι στις συνεντεύξεις, που πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά, οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν συγκριτικά πιο σύντομες από αυτές που πραγματοποιήθηκαν με φυσική παρουσία σε χώρο της επιλογής των ερωτώμενων. Υποθέτουμε πως αυτό οφείλεται εν μέρει στην αδυναμία καλλιέργειας οικειότητας ανάμεσα στα δύο μέρη. Παρόλα αυτά η ύπαρξη βίντεο στις κλήσεις βοήθησε στην ανίχνευση μη λεκτικών συμπεριφορών, όπως μορφασμοί του προσώπου και κινήσεις του σώματος. Η αδυναμία καλλιέργειας οικειότητας επιβεβαιώνεται και από την συνέντευξη που πραγματοποιήθηκε μέσω τηλεφώνου, η οποία ήταν η πιο σύντομη σε διάρκεια από τις δέκα στο σύνολο συνεντεύξεις και, ελλείψει οπτικών υποδείξεων, ήταν κάπως πιο περίπλοκη στην ερμηνεία της. Επιπλέον, αποδείχθηκε ιδιαίτερα πολύπλοκο να απαντηθούν με λεπτομέρεια οι ερωτήσεις σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς ήταν πιο προσωπικές και θεωρούνται ακόμα ταμπού. Τέλος, τόσο ο μικρός αριθμός συμμετεχουσών, όσο και η επιλογή της σκόπιμης δειγματοληψίας δεν επιτρέπουν γενίκευση στον πληθυσμό.

Κεφάλαιο Τρίτο: Ανάλυση Αποτελεσμάτων Εμπειρικής Έρευνας

Στην ενότητα που ακολουθεί θα συζητηθούν τα ευρήματα της έρευνάς μας για τις συνθήκες που επικρατούν στον χώρο του χορού στην Ελλάδα. Πέρα από τα βασικά ζητήματα που αναδείχθηκαν στο στάδιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης, όπως οι εργασιακές συνθήκες και οι έμφυλες ιδιαιτερότητες του κλάδου, δε θα μπορούσαμε να παραλείψουμε - για προφανείς λόγους - ζητήματα όπως οι συνέπειες της πανδημίας Covid-19 και ο αντίκτυπος του κινήματος #MeToo στον συγκεκριμένο κλάδο στην Ελλάδα.

3.1. Η αγορά εργασίας του χορού στην Ελλάδα

3.1.1. Επαγγελματική αποκατάσταση αποφοίτων σχολών χορού

Όπως πληροφορούμαστε από την Π.Κ., όπως ακριβώς και στο εξωτερικό (Menger, 1999 · Montgomery & Robinson, 2003), τρεις είναι οι βασικές, σχετικές με τον χορό, κατευθύνσεις που ακολουθεί μία απόφοιτος σχολής χορού στην Ελλάδα: η διδασκαλία σε ερασιτεχνικές σχολές ή στούντιο χορού, η αμιγώς χορευτική απασχόληση (χορεύτρια, χορογράφος) και η δημιουργία χορευτικών ομάδων. Η διδασκαλία χορού όχι μόνο είναι η πιο δημοφιλής επιλογή για όσες χορεύτριες επιθυμούν να παραμείνουν στην Ελλάδα - η δημοφιλία της επιλογής αυτής επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι εννιά στις δέκα συμμετέχουσες απασχολούνται και ως καθηγήτριες χορού - αλλά μέχρι πρότινος προωθούνταν από τις ίδιες τις σχολές ως μονόδρομος για τις αποφοίτους τους. Όπως χαρακτηριστικά τονίζει η Μ.Π, η οποία αποφοίτησε το 2005:

Δεν είναι τυχαίο άλλωστε πως κυρίως από τις ιδιωτικές - δεν ξέρω τώρα αν έχουν αλλάξει τα πράγματα - αλλά τότε έβγαινες με πτυχίο δασκάλας χορού, οπότε ήταν προσανατολισμένο όλο το κομμάτι πάνω στη διδασκαλία, ακόμα και ο τρόπος που μιλάγαμε ήταν πάνω σε αυτό ...

Ταυτόχρονα, καθοριστικό ρόλο στην επιλογή του τρόπου βιοπορισμού φαίνεται να παίζει το διαθέσιμο οικονομικό κεφάλαιο και το οικογενειακό περιβάλλον των εργαζομένων στον χορό. Η Μ.Κ., επιβεβαιώνοντας τις Gill, 2002 και Virani-Gill, 2019, λέει χαρακτηριστικά:

Το να είσαι μόνο χορευτής, είναι πάρα πολύ δύσκολο στην Ελλάδα, δηλαδή πρέπει να προέρχεται από μια οικογένεια εύπορη, αν θες να κάνεις επάγγελμα τον χορό μόνο. Πιστεύω ότι παιδιά που δεν ασχολούνται με την διδασκαλία και κάνουν συνέχεια δημιουργικά, στην Ελλάδα από πίσω υπάρχει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον οικογενειακό. Οι υπόλοιποι που δεν έχουμε αυτό το περιβάλλον να μας στηρίζει οικονομικά παλεύουμε με το θεριό.

Αυτό που επίσης σχολιάστηκε από κάποιες ερωτώμενες ήταν και η απασχόληση χορευτριών σε άσχετους χώρους με τον ακαδημαϊκό χορό¹⁸ χώρους, όπως π.χ. νυχτερινά και ψυχαγωγικά κέντρα, τα οποία θα αναλυθούν σε επόμενη ενότητα.

3.1.2 Είσοδος στην αγορά εργασίας

Ο προβληματικός τρόπος εισόδου στην αγορά εργασίας, ο οποίος βασίζεται κατά κύριο λόγο στην ανεπίσημη κοινωνικότητα και τη λογική «ποιος γνωρίζει ποιον» και όχι σε καθιερωμένες διαδικασίες, νομοθεσία για ίσες ευκαιρίες ή συμφωνίες συνδικάτων (Gill, 2014) αναγνωρίζεται από όλες όσες συμμετείχαν στην έρευνα μας. Οι δύο βασικότεροι τρόποι εύρεσης εργασίας είναι πρωτίστως οι διαπροσωπικές σχέσεις και σε μικρότερο βαθμό οι ακροάσεις. Όπως μάλιστα επισημαίνει η Ε.Π.: «...συνήθως η γραμμή που ακολουθείται είναι το να πηγαίνεις σε ακροάσεις αφενός, αφετέρου να πας συστημένος, να κυκλοφορείς, να γνωρίζεις χορευτές, χορογράφους, κόσμο, γενικά να είσαι μέσα στα πράγματα», με την Ε.Κ. να συμπληρώνει πως «οι ομάδες δεν κάνουν πια οντισιόν, μόνο πολύ μεγάλες ομάδες κάνουν οντισιόν για να πάρουν κόσμο. Όλα είναι πιο μικρά τα πράγματα και κινούνται στο ποιους θα γνωρίσεις, είναι σημαντικό αυτό, το πώς θα κινηθείς».

Η έρευνά μας επιβεβαιώνει σε μεγάλο βαθμό τη σημασία της εδραίωσης και διατήρησης άτυπων κοινωνικών δικτύων και ομάδων προκειμένου οι εργαζόμενες να εξασφαλίσουν την είσοδο και παρουσία τους στον κλάδο (Blair, 2009 · Hesmondhalgh & Baker 2009). Πιο συγκεκριμένα, όπως ενημερωνόμαστε από την Μ.Μ.:

... με το που τελειώνεις μια σχολή σου λέει ο γνωστός «θα πεις ότι σε έστειλα εγώ», σου δίνει και ένα τηλέφωνο. Κάπως έτσι ξεκίνησα και εγώ να δουλεύω όταν τελείωσα τη σχολή - με είχε προτείνει η διευθύντρια της σχολής. Αν έχεις κάποιο γνωστό θα σε προωθήσει γενικά. Αλλά το πρώτο που κοιτάνε είναι ποιος γνωρίζει ποιον και ποιος προτείνεται. Πολλές φορές οι οντισιόν γίνονται για τυπικούς λόγους, μπορεί δηλαδή να έχουν κλείσει ήδη οι θέσεις σε κάποιες παραστάσεις.

Το ζήτημα των ακροάσεων θίγεται και από την Β.Κ. ως κάτι που γίνεται για τα μάτια του κόσμου, αφού όπως η ίδια τονίζει:

... έχω την εμπειρία να πηγαίνω σε οντισιόν στην Ελλάδα που δεν μπορώ να καταλάβω γιατί γίνεται η οντισιόν, αφού έτσι κι αλλιώς σκοπεύεις να πάρεις αυτούς που ξέρεις και αυτούς που θέλεις, γιατί βάζεις στην διαδικασία όλη τη χορευτική κοινότητα να αγχωθεί, να έρθει, να μετακινηθεί, ενδεχομένως να ταξιδέψει;

¹⁸ως ακαδημαϊκός χορός αναφέρθηκε από τις συμμετέχουσες στην έρευνα και διατηρήθηκε ως έχει στο κείμενο.

Για να προσθέσει πως οι ακροάσεις σε μεγάλο βαθμό χρησιμεύουν ως εργαλεία αυτοπροβολής των χορογράφων και των διαφόρων ομάδων.

[ότι γίνονται ακροάσεις] δεν έχει να κάνει με το ότι κάποιος ψάχνει χορευτές για να πάρει στο έργο του, αλλά πιο πολύ με έναν τρόπο που μπορεί να διαφημίσει τον εαυτό του. Είναι ένας τρόπος να σε γνωρίσουν πολλοί παραπάνω χορευτές, να σε ξέρει όλη η χορευτική κοινότητα και να περιμένει πότε θα χορέψει σε έργο σου. (...) Το να βλέπεις μια οντισιόν στην Ελλάδα δεν είναι απαραίτητα μια θετική συγκυρία που λες «α ωραία επιτέλους άνοιξε η διαδικασία», που θα τρέξουν όλοι να πάρουν μέρος και τελικά αυτός που θα πάρει τη δουλειά θα είναι αυτός που ήταν στο τηλέφωνο από την αρχή. Οπότε ξέρεις, ή πρέπει να αλλάξει αυτό, δηλαδή άμα θες να κάνεις μια ανοιχτή ακρόαση, πρέπει σαν δημιουργός να είσαι έτοιμος να ρισκάρεις, να πειραματιστείς με νέους ανθρώπους, αλλιώς μην την κάνεις, δεν έχει νόημα. Και για μας κόστος είναι να τρέχουμε σε ακροάσεις, δεν είναι μια ευχάριστη συνθήκη.

Μπορεί η δικτύωση να αποτέλεσε για την πλειονότητα των συμμετεχουσών (8/10) τον τρόπο εισόδου στον εργασιακό στίβο, εντούτοις αποτελεί ταυτόχρονα και ένα μεγάλο εμπόδιο, αφού όπως επισημαίνεται από την Μ.Κ.:

Η είσοδος στην αγορά εργασίας γίνεται μόνο μέσα από γνωστούς και αυτό είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο. Γίνεται μέσα από δημόσιες σχέσεις, οπότε αν δεν έχεις αυτή την ικανότητα ή αν δεν σου αρέσει να κάνεις δημόσιες σχέσεις αυτόματα έχεις εμπόδια, δυσκολεύεται πάρα πολύ.

Πάντως, στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί πως η εν λόγω πρακτική θεωρείται από όλες τις συμμετέχουσες ως κάτι αποκλειστικά αρνητικό, καθώς πιστεύουν ότι το μέγεθος και οι ιδιαιτερότητες του χώρου σε συνδυασμό με τις πενιχρές απολαβές δικαιολογούν την ύπαρξη σαφών προτιμήσεων ως προς τη συνεργασία με συγκεκριμένα άτομα, και την αποφυγή του ρίσκου που ενέχει το άνοιγμα σε νέους συνεργάτες, επιβεβαιώνοντας με αυτό τον τρόπο τις Eikhof και Warhurst (2013).

Τέλος, επισημάνθηκε πως η ελλιπής ενημέρωση αποτελεί και αυτή με τη σειρά της εμπόδιο εισόδου στην αγορά εργασίας, καθώς όπως προκύπτει από τα λεγόμενα της Ε.Κ. «υπάρχει ελλιπής ενημέρωση από τους διευθυντές των σχολών και από τους καθηγητές. Αυτό έχω δει εγώ δηλαδή και δεν σε κατευθύνουν για το πού πρέπει να απευθυνθείς, πρέπει να τα ψάξεις όλα μόνος σου». Κάτι που ωστόσο φαίνεται να αλλάζει, αφού σύμφωνα με την ίδια «τώρα είναι και λίγο διαφορετικά τα πράγματα (...) γιατί υπάρχει τελείως διαφορετική δυναμική από το διαδίκτυο τώρα και ενημέρωση για το τι γίνεται έξω».

3.1.3 Οικονομικές Απολαβές

Ένα από τα πιο μελανά σημεία της απασχόλησης στον χορό είναι οι χαμηλές έως πολύ χαμηλές αμοιβές που εμφανίζει ο κλάδος, οι οποίες δεν συνάδουν με τον μόχθο (σωματικό και ψυχολογικό) που απαιτεί η δημιουργική διαδικασία (Banks, 2017 · Gill, 2010 · McKinlay & Smith, 2009). Οι χαμηλές ή ακόμα και ανύπαρκτες οικονομικές απολαβές (σχολιάστηκαν από όλες τις συμμετέχουσες), εντούτοις, όλες ανεξαιρέτως, τόνισαν πως καθοριστικό ρόλο παίζουν τα άτομα με τα οποία συνεργάζεται κάποια, καθώς επίσης και το είδος *χορευτικής κατεύθυνσης* που επιλέγεται, με τη διδασκαλία να παρουσιάζεται ως η πιο επικερδής δραστηριότητα. Έτσι, όπως μας ενημερώνει η Ε.Κ. :

Οι μισθοί έχουν να κάνουν με τις συμφωνίες που κάνεις, αλλά δεν ξέρω πολλά. Σε εμάς στη διδασκαλία είναι με την ώρα και εξαρτάται τι συμφωνίες κάνεις. Εγώ εκεί που δουλεύω φαίνεται ότι πληρώνομαι πολύ λίγα χρήματα, αλλά τα παίρνω όλα στο χέρι, το οποίο δεν μπορώ να πω ότι με χαλάει κιόλας, γιατί στο τέλος ο μισθός είναι αυτός που πρέπει να είναι ...

Και η Μ.Μ. προσθέτει πως:

[σ.σ. αναφερόμενη στο καλλιτεχνικό σχολείο όπου εργάζεται] ... εμείς παίρνουμε 9 ευρώ την ώρα. το οποίο είναι πάρα πολύ λίγο. Βέβαια οι σχολές χορού είναι πολύ καλές. Μπορείς να διαπραγματευτείς και να ορίσεις εσύ την τιμή σου. Τουλάχιστον εγώ ό,τι έχω ζητήσει, έχουν συμφωνήσει, δεν έχω παράπονο προσωπικά. Στον ιδιωτικό τομέα είναι καλά, τουλάχιστον για μένα. Εγώ έχω διαπραγματευτεί ότι δεν πέφτω κάτω από ένα ποσό και εκεί έχουν όλοι συμφωνήσει. Ως χορεύτρια αποκλειστικά έχει τύχει να δουλέψω τζάμπα, έχει τύχει να δουλέψω με αυτό το λεγόμενο καπέλο, που χορεύεις και όποιος θέλει δίνει χρήματα, που όταν αυτό γίνεται σε φεστιβάλ δρόμου το καταλαβαίνω γιατί είναι μέσα στο πλαίσιο τη τέχνης στο δρόμο, αλλά όταν γίνεται σε φεστιβάλ επιχορηγούμενο καλό είναι οι χορευτές να ανταμείβονται, είναι μέρος του.

Υπάρχουν αρκετοί λόγοι πίσω από την επικράτηση των χαμηλών αμοιβών. Ένας από αυτούς είναι η αναντιστοιχία εργαζομένων και θέσεων εργασίας λόγω του μικρού μεγέθους της αγοράς του χορού στην Ελλάδα. Όπως σχολιάζει η Ν.Π., η μεγαλύτερη σε ηλικία συμμετέχουσα στην έρευνα, «όταν ξεκίνησα να δουλεύω τη δεκαετία του 1980 οι συνθήκες ήταν πολύ καλύτερες, ήταν καλύτερα τα πράγματα. Υπήρχαν και πιο λίγοι στο χώρο, οπότε μπορούσες να επιβιώσεις καλύτερα». Οι νεοεισερχόμενοι με την σειρά τους δεν ξέρουν τα εργασιακά δικαιώματά τους και φυσικά ούτε πώς να διαπραγματευτούν το μισθό τους. Η Ε.Β., μία από τις μικρότερα ηλικιακά συμμετέχουσες, δηλώνει πως «έχει τύχει, συναινετικά, (...) να δουλέψω σε παραγωγές με σχεδόν 1 ευρώ την ώρα, οπότε τα λεφτά όπως καταλαβαίνεις είναι συνήθως πάρα πολύ κακά». Και όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Π.Κ., η οποία εργάζεται, μεταξύ άλλων και ως καθηγήτρια σε αναγνωρισμένη από το ΥΠΠΟΑ σχολή χορού:

Ντάξει, είναι εξευτελιστικοί οι μισθοί... Με παίρνουν συνέχεια τα παιδιά για να ρωτήσουν αν είναι οκ αυτό που τους δίνουν κλπ, δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση όπως αντιλαμβάνεσαι, υπάρχει τεράστια ασυδοσία στα ποσά που δίνονται και για τη διδασκαλία και για τη χορευτική σου, αν θες, παρουσία.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημανθεί το παράδοξο του χορού. Ενώ είναι ένας κλάδος, με χαμηλές έως πολύ χαμηλές απολαβές, ταυτόχρονα είναι ένα πολύ ακριβό επάγγελμα, όπως αναφέρει χαρακτηριστικά η Μ.Μ., καθώς η μετεκπαίδευση και η δια βίου καλλιτεχνική μάθηση, που είναι απαραίτητες για την εξέλιξη μίας χορεύτριας, συνηθίζεται να είναι, τις περισσότερες φορές, τόσο ακριβές που καθίστανται απαγορευτικές για μεγάλο μέρος της χορευτικής κοινότητας. Πιο συγκεκριμένα:

Γενικά ο χορός έχει ένα μειονέκτημα, είναι ακριβό επάγγελμα, πώς να το θέσω. Ενώ πληρώνεσαι λίγο, αν θέλεις να πάρεις εσύ μαθήματα ή να δεις νέα πράγματα είναι πολύ ακριβά γενικά, και ουσιαστικά δεν ξέρω πώς βρίσκεις αυτά τα έσοδα. Εγώ δεν μπορώ να κάνω όλα αυτά που θέλω.(...) Πιστεύω ότι τα εισιτήρια θα έπρεπε να είναι πιο φθηνά για τους χορευτές τουλάχιστον και να υπάρχουν σε όλες τις παραστάσεις ανοιχτές πρόβες. Στην Ελλάδα είναι περιορισμένο αυτό, στέλνουν σε συγκεκριμένες σχολές. Γενικά όταν έρχεται κάποιος μεγάλος χορογράφος, που πάει στη Στέγη και σε αυτά, επειδή είναι πολύ ακριβά τα εισιτήρια, πιστεύω θα έπρεπε να υπάρχει μια μέρα προβολής και σαν feedback και σαν συζήτηση με τους καλλιτέχνες, όχι απαραίτητα δωρεάν, με ένα μικρό αντίτιμο (...) Γενικά τα σεμινάρια ήταν πανάκριβα πάντα και απευθύνονται σε χορευτές, αφού γνωρίζουν σε ποιους απευθύνονται θα έπρεπε να έχουν λάβει και τα αντίστοιχα μέτρα. Στο εξωτερικό είναι ακόμα πιο ακριβά.

Τέλος, δεν ήταν λίγες οι συμμετέχουσες που συσχέτισαν τους χαμηλούς μισθούς τους με την έλλειψη χορευτικής παιδείας και το μικρό κοινό που υπάρχει στην Ελλάδα, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια για κέρδος. Η Π.Κ. λέει σχετικά:

Ο χορός στην Ελλάδα δεν έχει κοινό, γιατί δεν έχουμε χορευτική παιδεία, άρα στην ουσία παράγεις ένα προϊόν, που δεν έχει αγορά, άρα είσαι άχρηστος για το σύστημα. Κάνεις μια παράσταση χορού, στην οποία θα έρθουν οι συνάδελφοι, ένα πολύ μικρό κοινό που είναι οι φίλοι και οι φίλοι φίλων. Θα δουλεύεις τρεις μήνες κάνοντας 4 παραστάσεις, άρα δηλαδή δουλεύεις πάρα πολύ για κάτι που δεν θα μοιραστείς πάρα πολύ, δεν πάμε σεζόν όπως οι θεατρικές σκηνές. Δεν υπάρχει σκηνή χορού στη χώρα μας, μόνο η ΕΛΣ, αλλά που είναι πολύ συγκεκριμένης αισθητικής κατεύθυνσης και αντικειμένου, δεν υπάρχει σκηνή χορού, άρα παίρνεις τα αποφάγια που αφήνουν οι σκηνές οι θεατρικές για σένα.

Και η Ε.Χ. συμπληρώνει:

Η χορευτική παιδεία λείπει από το ελληνικό κοινό. Δε γίνεται να μου ερχεται η τρίτη διαλογία του χορευτικού της Αγίας Πετρούπολης και να μου γεμίζει το Ηρώδειο, δεν μπορώ να το δεχτώ και να μην πηγαίνεις σε μια παραγωγή σύγχρονου χορού ελληνική, δεν μπορώ να το δεχτώ ότι έχουμε να προσφέρουμε κάτι λιγότερο σε θέαμα και ποιότητα.

3.1.4 Συμπληρωματική Εργασία

Όπως στο εξωτερικό, έτσι και στην Ελλάδα διαπιστώνουμε ότι οι χαμηλές οικονομικές απολαβές αναγκάζουν πολλές από τις εργαζόμενες του κλάδου να στραφούν σε μη δημιουργικά επαγγέλματα για βιοποριστικούς λόγους, επιβεβαιώνοντας έτσι την σχετική βιβλιογραφία (βλ. Menger, 1999). Παρόλα αυτά, και επειδή η διδασκαλία του χορού αποτελεί βασική μορφή απασχόλησης των χορευτριών - τουλάχιστον όπως προέκυψε από την έρευνά μας - , δεν την εντάξαμε στις μορφές συμπληρωματικής εργασίας στις οποίες καταφεύγει μία εργαζόμενη στον κλάδο.

Στην έρευνά μας διαπιστώσαμε ότι η πλειονότητα των συμμετεχουσών (6 στις 10) έχει προβεί στο παρελθόν σε κάποιου είδους συμπληρωματική εργασία προκειμένου να αντεπεξέλθει οικονομικά στις ανάγκες της. Αξίζει πάντως να επισημανθεί πως, παρά την πανεπιστημιακή κατάρτισή τους, μόνο μία εκ των συμμετεχουσών αναζήτησε εργασία μέσω του πανεπιστημιακού τίτλου σπουδών της. Επαγγελματικές εναλλακτικές όπως η διδασκαλία γιόγκα και πιλάτες, οι οποίες έχουν ως κεντρικό σημείο αναφοράς την κίνηση και το σώμα, αναδεικνύονται ως οι πιο δημοφιλείς επιλογές, με την Ε.Π. να επισημαίνει πως «κάνεις άλλα trainings όπως pilates και yoga τα οποία έχουν μεγαλύτερη απήχηση πια και σου φέρνουν χρήματα» και την Μ.Π. να συμπληρώνει:

Εγώ συμπληρωματικά και άσχετα με τον χορό έκανα την εκπαίδευση του πιλάτες, οπότε όταν χρειάζομαι πραγματικά παραπάνω χρήματα φροντίζω να δουλεύω πάνω στο πιλάτες, ωστόσο το πιο συνηθισμένο είναι να δουλεύουν σερβιτόρες, babysitting, σε yoga επίσης πολλές χορεύτριες, είτε τελείως άσχετα αλλά περιστασιακά επαγγέλματα, είτε παίρνουν μια εκπαίδευση που έχει σχέση με την κίνηση είναι ό, τι πιο κοντινό και mainstream ας πούμε υπάρχει. Εγώ επέλεξα το πιλάτες πάνω σε αυτό.

Ταυτόχρονα, επισημάνθηκε και η απασχόληση των χορευτριών σε μη *ακαδημαϊκά* χορευτικά πλαίσια, όπως π.χ. τα νυχτερινά και ψυχαγωγικά κέντρα, με την Μ.Μ. να τονίζει ότι:

Γενικά υπήρχαν προτάσεις για χορό, *μπαλέτα το λέγαν κιόλας*, σε όλα της νύχτας, με τα μπουζούκια. Και ήταν τρελά τα λεφτά. Τα λεφτά την βραδιά ήταν πολύ καλά. Εγώ δεν πήγα, αλλά πήγαν φίλες διάφορες, γιατί ήθελαν να συνεχίσουν μετά εξωτερικό και ήταν ένας τρόπος να χρηματοδοτήσεις τις σπουδές σου. Πολλές έκαναν μια σεζόν στα μπουζούκια και χρηματοδοτούσαν σπουδές π.χ. στην Αμερική.

Και την Ε. Χ. η οποία έχει απασχοληθεί στο παρελθόν σε νυχτερινό κέντρο, να υποστηρίζει:

... γιατί άμα θες να δουλέψεις μπορείς και βράδυ σε ένα βραδινό κλαμπ και έχεις και καλά λεφτά. Η αλήθεια είναι ότι ήμουν και εγώ της άποψης ότι δεν ξεπατώθηκα σε μια

σχολή χορού για να χορέψω στο κλαμπ, το 'κανα όμως για τα λεφτά, γιατί είναι πολλά τα λεφτά. Δεν περίμενα τον εαυτό μου με τέτοια εκπαίδευση και τόσες ώρες, ότι θα κουνιέμαι σε ένα κλαμπ, αλλά εκεί σε ωθούν, με την έννοια ότι θες να ζήσεις, ας χορέψεις έτσι, προσωρινά, μέχρι να έρθει κάτι καλύτερο.

3.1.5 Ωράρια

Τα εξαντλητικά και ευέλικτα ωράρια των ΠΔΒ επιβεβαιώνονται και στην περίπτωση του χορού. Αφού τόσο οι πρόβες που προηγούνται μιας παράστασης χορού, όσο και η ίδια η παράσταση, λαμβάνουν χώρα σε βραδινές ώρες, αργίες και γιορτές. Και ενώ η Β.Κ. μας ενημερώνει ότι «υπάρχει ωράριο, είναι συγκεκριμένες οι πρόβες, θα είναι από 5 ώρες μίνιμουμ μέχρι 8 ώρες μάξιμουμ...», το αν θα τηρηθεί εξαρτάται «από το πότε πρέπει να είναι έτοιμη μια παράσταση, πόσες πρόβες χρειάζονται, αν έχεις παραπάνω χρόνο στη διάθεση σου. Εξαρτάται τι προτζεκτ είναι, μπορεί να είναι video dance, μπορεί να είναι θεατρική παράσταση, χοροθεατρική...» (Ε.Π.). Η διδασκαλία πάντως φαίνεται να παρουσιάζει μια πιο φυσιολογική εικόνα σε σύγκριση με την εργασία στα πλαίσια μιας ομάδας χορού.

Επιπλέον, από τα δεδομένα που συλλέξαμε θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως με την πάροδο του χρόνου τα ωράρια έγιναν *λιγότερο ακατάστατα*, όπως επισημαίνει η μεγαλύτερη σε ηλικία συμμετέχουσα, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από όσες χορεύτριες βρίσκονται ακόμα σε πρώιμο στάδιο της επαγγελματικής τους πορείας, καθώς φαίνεται πως πλέον σπάνια ξεπερνιούνται τα συμφωνημένα ωράρια.

Γενικά μιλώντας, τα άστατα ωράρια είναι συνέπεια, μεταξύ άλλων, και των πολλαπλών θέσεων εργασίας που κατέχουν οι εργαζόμενες, γεγονός που επιβεβαιώνεται από τα λεγόμενα της Π.Κ.:

Τα ωράρια είναι ό, τι να'ναι, μπορεί να δουλεύεις όποια ώρα, μέρα, δεν υπάρχει κάτι σταθερό, και αναγκάζεσαι να κάνεις πολλές δουλειές γιατί δεν είναι full time, δεν μπορείς να είσαι σε μία πρόβα ή σε μία σχολή και να σου βγάζει το εισόδημα το μήνα. Οπότε είμαστε πολυαπασχολούμενοι,

Πάντως σε κάθε περίπτωση τα ωράρια, και κυρίως αυτά των προβών, φαίνεται να είναι αποτέλεσμα συμφωνίας των συμβαλλόμενων μερών πολλές φορές ακόμα και πριν από το στάδιο των ακροάσεων, αφού όπως επισημαίνει και η Μ.Π.:

Τα ωράρια εξαρτάται. Το συζητούσαμε μεταξύ μας... Πολλές ομάδες έλεγαν από την αρχή ότι θέλουν πρωινές πρόβες, όποιος δεν μπορεί να ακολουθήσει, ας αποχωρήσει πριν την οντισιόν. Ή σου έλεγαν θα το βρούμε, ας το συζητήσουμε όλοι μαζί, ας βάλουμε κάτω το πού δουλεύετε και να δούμε ποιες ώρες μπορούμε να κάνουμε κοινές πρόβες. Έχω κάνει πρόβες που ήταν μόνο πρωινές, κανονικά εξάωρες, όπως προβλέπεται και έχω κάνει και πρόβες που ξεκινούσαν 11 η ώρα το βράδυ και τέλειωναν 2 ή 3 η ώρα.

3.1.6 Επισφάλεια του κλάδου

Παρά το γεγονός ότι όλες οι συμμετέχουσες ανεξαιρέτως δήλωσαν ικανοποιημένες και τυχερές για την ως τώρα πορεία τους, από τα λεγόμενα τους συμπεραίνεται ότι δεν υπάρχει καμία αίσθηση σταθερότητας και μονιμότητας στο χορό, καθώς βρίσκονται σε μία συνεχή αναζήτηση εργασίας ακόμα και όταν δουλεύουν, επιβεβαιώνοντας έτσι τους Elefante και Deuze (2012). Με την επισφάλεια να είναι διάχυτη στον χώρο, δεν μας κάνουν εντύπωση μαρτυρίες όπως αυτή της Ε.Π. που αναφέρει ότι «κάθε φορά που τελειώνει ένα πρότζεκτ (...) πρέπει να τρέχεις σε ακροάσεις και να βρίσκεις δουλειές συνέχεια, να είσαι ενεργός» και της Β.Κ. που δηλώνει:

Δεν υπάρχει τίποτα σταθερό, δηλαδή δουλεύω πάνω σε ένα πράγμα και την ώρα που δουλεύω σε ένα πράγμα πρέπει να αιτούμαι για το επόμενο αν δεν θέλω να υπάρχουν κενά, τα οποία είναι και τα πιο δύσκολα να διαχειριστείς, όχι τόσο οικονομικά, (...) αλλά πιο πολύ ψυχολογικά

Και συνεχίζει προσθέτοντας ότι νιώθει ανασφάλεια «... γιατί άμα τραυματιστώ και για 6 μήνες είμαι εκτός, τότε δεν ξέρω τι συνέπειες μπορεί να έχει. Ή επίσης δε σημαίνει επειδή έχω κάνει κάποια πράγματα ως τώρα θα συνεχίσω να τα κάνω, θα συνεχίσουν να με υποστηρίζουν οι άνθρωποι που με υποστηρίζουν». Καθιστώντας έτσι σαφές πως η επαγγελματική τους εξέλιξη είναι άμεσα συνδεδεμένη με την φυσική τους κατάσταση, η οποία πρέπει να διατηρείται σε άριστη φόρμα, με την τελευταία να μην είναι πάντα εφικτή, αφού όπως τονίζει και η Ε.Β.:

Ντάξει έχει τρομερή καταπόνηση σωματική, και επειδή δεν παίρνεις λεφτά κάπως πρέπει να φροντίζεις τις φυσικοθεραπείες μόνη σου, να φροντίζεις το σώμα σου, να πληρώνεις μαθήματα, εμείς τελειώνουμε τις σχολές και για να συντηρούμε το σώμα μας πρέπει να πληρώνουμε μαθήματα για να κάνουμε, όλα αυτά είναι σίγουρα στα μείον.

Η επισφάλεια του κλάδου εντείνεται από την εποχικότητα που τον χαρακτηρίζει, με πολλές εργαζόμενες να εγγράφονται στο ταμείο ανεργίας κάθε καλοκαίρι για διάστημα 1-2 μηνών. Το επίδομα που θα πάρουν εξαρτάται από τα έτη που έχουν καταφέρει να εξασφαλίσουν κατά τη διάρκεια της χρονιάς, γεγονός που κρύβει παγίδες για τις εργαζόμενες, καθώς ο χώρος, λόγω των ιδιοτεροτήτων του, μαστίζεται από αδήλωτη εργασία, με όλες τις συμμετέχουσες στην έρευνα να δηλώνουν πως σε κάποια φάση της καριέρας τους αναγκάστηκαν να δουλέψουν *μαύρα*, είτε λαμβάνοντας λιγότερα έτη από αυτά που αντιστοιχούν στην εργασία τους, είτε λαμβάνοντας έτη που αντιστοιχούν σε άλλους ΚΑΔ «δεν έχουμε ΚΑΔ, οπότε ασφαλιζόμαστε με έτη ηθοποιού νομίζω. Δεν ξέρω αν έχει

αλλάξει αυτό, αλλά αυτός ήταν ο κανόνας» παρατηρεί η Ε.Β. και η Μ.Π., περιγράφοντας κάπως πιο γλαφυρά την κατάσταση, συμπληρώνει πως:

... εάν υπήρχαν ένσημα ήταν ό, τι να ναι, δηλαδή έχω ένσημα φωτιστή, έχω ένσημα χειριστή μικρών αεροσκαφών, έχω ένσημα κομμώτριας - δεν ξέρω πώς βρεθήκανε αυτά (γελάει). [σ.σ. τα σχετικά με τον χορό ένσημα] ήταν ακριβά. Ήταν λίγο καλά οργανωμένο το έγκλημα, ας πούμε, απέφυγαν αυτά τα ένσημα γιατί ήταν πανάκριβα και δεν χωρούσαν στο μπάτζετ, το οποίο έτσι κι αλλιώς ήταν μικρό, δε μιλάμε για καλή χρηματοδότηση, ικανή να πληρώσει και τις πρόβες και τις παραστάσεις και τα ένσημα των χορευτών και του χορογράφου, οπότε συμφωνούσαμε όλοι σε αυτό το κομμάτι.

Τέλος, αξίζει να κρατήσουμε τα λόγια της Π.Κ., η οποία αναφέρει ότι:

Εφόσον δεν υπάρχει προστασία από το κράτος, δηλαδή δεν υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις κλπ, πρέπει εσύ ο ίδιος να ρυθμίζεις την εργασιακή σου συνθήκη. Δηλαδή πέρα από το οικονομικό, ότι εγώ θέλω αυτά καθαρά, το τι ένσημα σου κολλάνε, γιατί μπορεί να σου κολλάνε δεν ξέρω χειριστής αεροσκαφών, άρα να μην μαζεύεις προϋπηρεσία για την ειδικότητα που έχεις, το οποίο μετράει γιατί μια προϋπηρεσία σου ανοίγει τις πόρτες, για την επαγγελματική π.χ. εκπαίδευση (...). Επειδή τα ένσημα συνήθως είναι από διαφορετικούς εργοδότες, μπορεί να αλληλοκαλύπτονται, οπότε να ακυρώνει το ένα το άλλο, δηλαδή είσαι ωρομίσθιος και παίρνεις ένα ένσημο επειδή κάνεις ένα μάθημα σε μια σχολή, την ίδια μέρα αν έχεις ένα άλλο μάθημα σε μια άλλη σχολή, χάνεις το ένα, ακυρώνεται δε μετράει, είναι ένα ένσημο την ημέρα, οπότε στην ουσία κολλάς τζάμπα ένσημα.

Όταν σε προηγούμενο σημείο της εργασίας αναφέραμε ότι η διδασκαλία του χορού αποτελεί για πολλές χορεύτριες μία πιο ασφαλή επιλογή επαγγελματικής αποκατάστασης, θα φανταζόμασταν ότι και σε επίπεδο ασφάλισης θα ίσχυε το ίδιο. Εντούτοις, όπως μας πληροφορεί η Μ.Μ. «Υπάρχει μαύρη εργασία, και σε επίπεδο μαθημάτων πολύ, και για να πάρεις μάθημα, σου λέει ο άλλος «θα αφήσεις κάποια λεφτά» και δεν παίρνεις απόδειξη ποτέ. Και σε ιδιαίτερα συμβαίνουν αυτά».

Τέλος, η σταθερή απασχόληση μέσω μακροχρόνιων συμβάσεων συνηθίζεται σχεδόν αποκλειστικά σε μεγάλους πολιτιστικούς φορείς και ομάδες αναγνωρισμένων χορογράφων, επιβεβαιώνοντας με αυτό τον τρόπο τον Menger (1999). Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα από τους ελάχιστους φορείς που έχουν μόνιμο θίασο είναι η Εθνική Λυρική Σκηνή και όπως λέει περιπαικτικά η Μ.Κ., σχολιάζοντας την σταθερότητα του εν λόγω οργανισμού, «μπαινεις στην ΕΛΣ και εκεί είσαι ένας δημόσιος υπάλληλος». Η Μ.Π., αναφερόμενη στο χάσμα που υπάρχει ανάμεσα στους δημοφιλείς και στους λιγότερο γνωστούς φορείς και χορογράφους και τις συνέπειες που αυτό έχει στην εργασιακή πραγματικότητα των χορευτών, μας λέει χαρακτηριστικά:

Κατα κύριο λόγο είναι ανασφάλιστη η εργασία αυτή, εκτός κι αν δουλεύεις στον Παπαιωαννου, ο οποίος τα κάνει όλα όπως πρέπει να τα κάνει, μπορεί να τα κάνει όμως. Για τους περισσότερους χορογράφους το θέμα δεν είναι ότι δε θέλουνε, αλλά ότι δεν

μπορούνε. Προβλέπεται, αλλά δεν γίνεται όταν παίρνεις 3.000 ή 5.000 (σ.σ. ευρώ) να καλύψεις όλη αυτή τη διαδικασία που χρειάζεται να κάνεις. Το δέχονται οι χορευτές, γιατί όλοι ξέρουμε τι γίνεται.

3.1.7 Συμμετοχή σε Σωματείο

Από τις απαντήσεις που λάβαμε, διαπιστώνουμε ότι ο χορός, όπως και οι ΠΔΒ εν γένει, εμφανίζει χαμηλά ποσοστά συνδικαλισμού (Hennekam, Bennet, 2017). Οι συμμετέχουσες στην έρευνα θεωρούν σημαντική την ύπαρξη του Σωματείου Εργαζομένων στον Χώρο του Χορού (ΣΕΧΩΧΟ) και ενώ όλες προσπαθούν να δίνουν το παρών στις συνελεύσεις του, εντούτοις λίγες είναι αυτές που συμμετέχουν ενεργά στις δράσεις του, είτε γιατί έχουν αμελήσει την εγγραφή τους, είτε γιατί μοιράζουν το χρόνο τους μεταξύ Ελλάδας και εξωτερικού, είτε γιατί δεν συμφωνούν με τον τρόπο λειτουργίας του. Από τις εργαζόμενες που συμμετείχαν στην ανά χειράς έρευνα, μόνο η Π.Κ. συμμετέχει ενεργά στις δράσεις του και μας ενημερώνει πως:

Υπάρχει μια εκστρατεία ενημέρωσης των φοιτητών και φοιτητριών για τα δικαιώματά τους σε όλα τα επίπεδα, και για το bullying και για τα εργασιακά από το Σωματείο. Πηγαίνουμε σε επαγγελματικές σχολές - δυστυχώς δεν μπορούμε να πιάσουμε όλες τις σχολές - υπάρχει μια ομάδα που πηγαίνει από σχολή σε σχολή και κάνει αυτή την ενημέρωση, για το πώς πρέπει να σου φέρονται, για το πότε πρέπει να μιλήσεις, υπάρχει το Παρατηρητήριο Χορού που είναι μια πλατφόρμα που μπορείς να αναζητήσεις βοήθεια, να πεις τι βιώνεις ακόμα και ανώνυμα, και υπάρχει και ψυχολόγος και δικηγόρος που μπορείς να έρθεις σε επαφή.

3.1.8 Σύγκριση Ελλάδας με εξωτερικό

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των ΠΔΒ είναι η αυξημένη κινητικότητα των εργαζόμενων (van Assche, 2017) και η διαφορά ανάμεσα σε κέντρο και περιφέρεια (Αυδίκος, 2014). Στην υποενοότητα αυτή θα αναλύσουμε τις εμπειρίες των συμμετεχουσών στην έρευνα μας, οι οποίες είτε εργάστηκαν, είτε μετεκπαιδεύτηκαν, είτε συμμετείχαν σε φεστιβάλ του εξωτερικού. Οι βασικότερες διαφορές που εντοπίστηκαν αφορούν στις απολαβές και τις συνθήκες εργασίας, στην οργάνωση και τις δυνατότητες συμμετοχής, αλλά και στην γενικότερη αντιμετώπιση που είχαν οι χορεύτριες τόσο από τη χώρα διαμονής όσο και από το κοινό της.

Όσον αφορά στις οικονομικές απολαβές, όλες ανεξαιρέτως τόνισαν πως είναι καλύτερες από ό,τι στην Ελλάδα και πως αποτελούν έναν από τους βασικούς λόγους που αναζήτησαν ή σκέφτονται να αναζητήσουν εργασία σε κάποια χώρα του εξωτερικού - κατά βάση χώρα της δυτικής Ευρώπης. Ενδιαφέρονσα είναι η παρατήρηση της Ε.Π., που δραστηριοποιήθηκε για χρόνια στην Ολλανδία, και αναφέρει πως «στο εξωτερικό αν είχες

πτυχίο από κάποια ακαδημία χορού πληρωνόσουν τα διπλάσια χρήματα από κάποιον που δεν έχει ολοκληρώσει τις σπουδές του» και παρόλο «που [σ.σ. ο χορός] θεωρείται πάντα και παντού ένα κακοπληρωμένο επάγγελμα»:

... έχουν διάφορα επιδόματα για τους καλλιτέχνες, είναι πιο εύκολο να πάρεις επιχορήγηση, υπάρχουν περισσότερες ομάδες που μπορείς να αφομοιωθείς και να πληρώνεσαι, δηλαδή τα συμβόλαια που κάνεις είναι πάρα πολύ συγκεκριμένα, θα πάρεις τόσα χρήματα, σου παρέχουν στέγη - όταν είσαι σε μια ομάδα και χορεύεις για ένα διάστημα μαζί τους οφείλουν και σου παρέχουν στέγη. Μπορεί να συνεργαστείς με μια ομάδα εκτός της πόλης που κατοικείς και για όσο διάστημα χρειαστεί σου έχουν εξασφαλισμένη στέγη

Κι ενώ στο εξωτερικό η απόκτηση πτυχίου από κάποια ακαδημία συνεπάγεται αυτόματα καλύτερες οικονομικές απολαβές στην Ελλάδα, μας ενημερώνει η Ε.Β., πως το πτυχίο χορού δεν είναι προαπαιτούμενο για την εργασία στον κλάδο: «Έχω φίλους που δουλεύουν ως χορευτές κανονικά σε παραγωγές και δεν έχουν αποφοιτήσει ποτέ από ανώτερη σχολή. Μπορεί να έχουν περάσει ενδεχομενως εισαγωγικές εξετάσεις αλλά δεν έχουν δώσει διπλωματικές οπότε δεν έχουν το πτυχίο».

Οι μισθοί στο εξωτερικό για την Β.Κ. είναι πιο εξορθολογισμένοι, έχοντας ως σημείο αναφορά τις καλλιτέχνιδες, μια και η ίδια δηλώνει πως:

...[σ.σ στην Ελλάδα] έχω δουλέψει σε δουλειά που η εταιρεία παραγωγής, που κάνει το έργο, έχει πάρει τα διπλάσια λεφτά από τους χορευτές, το οποίο είναι παράλογο σε σχέση με τη δουλειά που κάνουμε εμείς. Στην Ελλάδα δε νιώθω ότι ο τρόπος που πληρωνόμαστε έχει να κάνει με τα έξοδά μας, ενώ εδώ [σ.σ. Γερμανία] νιώθω ότι οι μισθοί σχετίζονται και με το κόστος ζωής. Δε σου λένε «πάρε 400 ευρώ» και μπορεί το ενοίκιό σου να είναι 800.

Επίσης, για την ίδια, επικρατεί μεγαλύτερη διαφάνεια, αφού:

... δουλεύω σε μια δουλειά που ξέρω ποιο είναι το συνολικό μπάτζετ, δεν είναι κάτι κρυφό που δε με αφορά. Δηλαδή είμαι σε μια δουλειά που ο άλλος θεωρεί ότι με αφορά όλο το πλαίσιο, δεν είναι κάτι που κρύβεται. Στην Ελλάδα είναι κάπως αλλιώς τα πράγματα, δεν υπάρχει αυτό, δηλαδή μπορεί να δουλεύεις κάπου και να μην ξέρεις, εγώ θα πληρωθώ 1000 ευρώ για να κάνω αυτή τη δουλειά για ένα μήνα, παίρνει τα ίδια και ο χορευτής δίπλα μου; Άγνωστο. Δηλαδή αν χορεύω εγώ με τον καλύτερο χορευτή της Ελλάδας, μπορεί να παίρνει τα διπλάσια λεφτά, γιατί έχει κάνει διαφορετική συμφωνία προσωπικά και εγώ να μην το ξέρω, δε νιώθω ότι υπάρχει κάποια διαφάνεια σε αυτό το κομμάτι.

Η καλύτερη χρηματοδότηση του χορού στο εξωτερικό είναι για την Μ.Κ. ο κινητήριος μοχλός πίσω από τις καλύτερες εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο:

Έξω υπάρχει πάρα πολύ χρήμα. Αυτό το κάνει αυτόματα πάρα πολύ εύκολο, τις συνθήκες εννοώ. Οπότε υπήρχαν πολλές περισσότερες ευκολίες, στα τεχνικά, στα διαδικαστικά και όλα αυτά. Σε σχέση με την Ελλάδα, να μην υπάρχει σύγκριση, μιλάμε

για δύο διαφορετικούς κόσμους. Και υποστήριξη. Καμία σχέση η υποστήριξη που υπάρχει στο χορό στην Γερμανία, που έχω εγώ την εμπειρία, σε σχέση με την Ελλάδα.

Γεγονός που ισχύει και για την διοργάνωση φεστιβάλ, γιατί ενώ στην Ελλάδα χρειάζεται σε πολλές περιπτώσεις «κονέ» (Μ.Π.), στο εξωτερικό, όχι μόνο οι τεχνικοί ήταν καλύτερα καταρτισμένοι, αλλά η γενικότερη εμπειρία της συμμετοχής είναι εντελώς διαφορετική, καθώς:

...Είχαμε πληρωμένα εισιτήρια, είχαμε πληρωμένη διαμονή για μια βδομάδα ολόκληρη, είχαμε μια βδομάδα για να πάμε να κάνουμε το στήσιμο, είχαμε τις πρόβες που θέλαμε, να δούμε κάποια πράγματα, οπότε όλα αυτά ήταν πληρωμένα από το φεστιβάλ, για μία παράσταση που έγινε. Ήταν όλα κανονισμένα και μετά μας πλήρωσαν και κανονικά για τη συμμετοχή μας (...). Ήταν όλα άψογα.

Η απουσία προγραμμάτων φιλοξενίας καλλιτεχνών (residencies) στην Ελλάδα επίσης θίχτηκε από ορισμένες ερωτώμενες, ωστόσο όλες επεσήμαιναν πως οι Ελληνίδες χορεύτριες δεν υπολείπονται σε τίποτα όσων έχουν αποφοιτήσει από σχολές του εξωτερικού. Ωστόσο, η Ν.Π. (63), επιδιώκοντας και μία σύγκριση με το παρελθόν, θεωρεί πως:

... στο θέμα της εκπαίδευσης είχες πιο πολλά περιθώρια να πάρεις γνώση. Στο εξωτερικό ήταν πιο διευρυμένες οι γνώσεις των ανθρώπων σε διάφορα θέματα, ήταν καλύτερα καταρτισμένοι. Ήταν διαφορετικές οι συνθήκες. Και εδώ έχουμε άξιους ανθρώπους, οι καινούριοι δάσκαλοι έχουν πολλά θετικά στοιχεία. Έξω ήταν πιο διευρυμένο το θέμα του χορού, το τεχνικό μέρος ήταν καλύτερο, βέβαια και οι δικόι μου δάσκαλοι είχαν εκπαιδευτεί στο εξωτερικό. (...) Με μεγάλη χαρά βλέπω ότι έχουν αλλάξει τα πράγματα τώρα και πιστεύω ότι είναι πολύ καλύτερα στη σημερινή εποχή.

Τέλος, για την Μ.Μ. η εργασιακή εμπειρία είναι άμεσα σχετιζόμενη με την στήριξη που παρέχει ένα κράτος στους χορευτές καθώς και την χορευτική παιδεία που διαθέτει το κοινό μιας χώρας:

Έξω σε σέβονται στους χώρους, στα θέατρα, σε αντιμετωπίζουν σαν έναν καλλιτέχνη, αλλά με σεβασμό, αυτό μπορώ να πω σαν διαφορά. Εδώ είναι λίγο άρπα-κόλλα η κατάσταση. Αυτό που λείπει πιο πολύ εδώ είναι η ευγένεια. Είναι θέμα ευγένειας, παιδείας, δεν ξέρω τι συμβαίνει ακριβώς. Εκεί έχω δει πώς συμπεριφέρονται στους φροντιστές, στους κάμεραμαν, στους φωτογράφους, όλοι μιλάμε με έναν επαγγελματισμό. (...) Προωθούσαν γενικά πάρα πολύ την τέχνη, όχι μόνο το χορό.

Ανακεφαλαιώνοντας, οι διαφορές Ελλάδας-εξωτερικού μπορούν να συνοψιστούν στα λόγια της Π.Κ.:

Γενικά όσες φορές έχω πάει έξω τα πράγματα μου φάνηκαν πάρα πολύ εύκολα. Δηλαδή πράγματα που εδώ δεν είναι αυτονόητα, εκεί ήταν. Ήταν αυτονόητο ότι δε θα με ρίξουν στα λεφτά, ήταν αυτονόητο ότι θα είχα όποια παροχή ήθελα όταν τη ζητούσα. Αισθανόμουν σημαντική με την έννοια ότι υπήρχε μια φροντίδα απέναντί μας, σα να είμαστε και εμείς μέρος του κόσμου και όχι κάτι έξω από αυτόν.

Θέμα της παρούσας εργασίας δεν είναι η σύγκριση κέντρου και περιφέρειας που υφίσταται στις ΠΔΒ. Ωστόσο, και επειδή επισημάνθηκε από ερωτώμενη με καταγωγή από τη Θεσσαλονίκη, αξίζει να γίνει σχετική αναφορά. Σύμφωνα με την Ε.Χ. όχι μόνο υπάρχουν περισσότερες και καλύτερα αμειβόμενες ευκαιρίες στην Αθήνα σε σύγκριση με την Θεσσαλονίκη,

Όταν μου έλεγαν ότι η Θεσσαλονίκη δεν έχει δουλειές και έλα στην Αθήνα δεν το πίστευα, έλεγα καλά ντε δεν είμαστε και χωριό, εν τέλει συνειδητοποίησα ότι όλες οι δουλειές είναι εδώ πέρα, ακούγεται πολύ κακό, αλλά είναι εδώ πέρα δυστυχώς.

αλλά για πολλές σπουδάστριες σε επαγγελματικές σχολές της περιφέρειας η συμμετοχή στις εισαγωγικές και στις τελικές εξετάσεις του ΥΠΠΟΑ είναι ένα δυσβάσταχτο έξοδο, καθώς οι τελευταίες πραγματοποιούνται αποκλειστικά στην Αθήνα:

Εμείς στη Θεσσαλονίκη που έπρεπε να έρθουμε Αθήνα για τις εξετάσεις, να κλείσουμε εισιτήρια, να βρούμε διαμονή κλπ, ενημερωνόμασταν για τις ημερομηνίες εξέτασής μας ούτε μια βδομάδα πριν, οπότε αυτόματα μπαίναμε σε έξοδα μεγάλα για όποτε περίσσευαν ημερομηνίες από την Αθήνα.

3.1.9 Το ζήτημα της καλλιτεχνικής δημιουργίας

Το ζήτημα της καλλιτεχνικής δημιουργίας δεν ήταν στα ερωτήματα της έρευνάς μας, ωστόσο η συχνότητα με την οποία εμφανίστηκε, καθιστά επιτακτική την αναφορά σε αυτό.

Στην Ελλάδα των πενιχρών επιχορηγήσεων του ΥΠΠΟΑ για το χορό (τη χρονιά 2022-2023 ανήλθαν σε μόλις 400.000 ευρώ), θα περίμενε κανείς πως πρωτοβουλίες ιδιωτικών φορέων όπως το Κέντρο Πολιτισμού Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος και η Στέγη του Ιδρύματος Ωνάση θα ήταν ευπρόσδεκτες από μεγάλη μερίδα των εργαζομένων στον κλάδο. Ωστόσο, οι συμμετέχουσες στην έρευνα βλέπουν με καχυποψία τέτοιες πρωτοβουλίες, διότι θεωρούν πως μέσω των ρητρών και των συγκεκριμένων προδιαγραφών που τίθενται, η καλλιτεχνική δημιουργία και ελευθερία περιορίζονται αισθητά και ο χορός εμπορευματοποιείται.

... γιατί όταν βγαίνει open call και διαβάζω ότι θα δοθεί προτεραιότητα σε έργα που έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, μπαίνω σαν δημιουργός και σαν χορεύτρια στη διαδικασία να σκεφτώ ότι θα κάνω πρόταση για κάτι τέτοιο, για κάτι εύκολο, γιατί από αυτό πρέπει να ζήσω και άρα αυτό θα πάρουν, αυτό θέλουν, οπότε ας κάνω αυτό. Το οποίο είναι πάρα πολύ προβληματικό για ανθρώπους που έχουν αποφασίσει να αφιερώσουν τη ζωή τους σε αυτό που αγαπάνε και θέλουν να έχουν. Γιατί υποτίθεται ο ρόλος του χορού και της τέχνης είναι να σκέφτεται και να λειτουργεί πέρα από τα όρια, πέρα από τα πλαίσια και άμα τα πλαίσια στενεύουν με τέτοιους όρους οικονομικούς, ε εκεί θεωρώ ότι είναι το μεγαλύτερο πρόβλημα. (Β.Κ.)

Για όσους από εμάς ενδιαφέρονται για την ανεξάρτητη σκηνή τα πράγματα είναι πάρα πολύ δύσκολα. Σημαίνει ότι εξαρτάσαι από τις κρατικές επιχορηγήσεις, οι οποίες είναι πενιχρότατες (...) Ο Ωνάσης και ο Νιάρχος αν σου δώσουνε [σ.σ. χορηγία], είναι δικιά τους η παραγωγή, άρα δεσμεύεται η παραγωγή από αυτό το ίδρυμα (...) Η ανεξάρτητη σκηνή είναι αυτή που δημιουργεί τα ρεύματα και όχι οι κεντρικές σκηνές. Ο σύγχρονος χορός γεννήθηκε underground, γεννήθηκε σε μια εγκαταλελειμμένη εκκλησία στην Αμερική. Θέλω να πω, η ανεξάρτητη σκηνή, επειδή έχει αυτή την ελευθερία, δεν είναι η φτώχεια που την κάνει δημιουργική, είναι η ελευθερία, παράγει τα ρεύματα που μετά αγοράζουν τα ιδρύματα (...). Πουλιάς την δουλειά σου σε ένα ίδρυμα, το οποίο και θα γίνει ο μαντζερ σου. (Π.Κ.)

3.2 Έμφυλες Ιδιαιτερότητες

3.2.1. Ανταγωνισμός

Ο χορός στην Ελλάδα είναι ένας σχετικά μικρός, γυναικοκρατούμενος κλάδος, ο οποίος χαρακτηρίζεται από μεγάλη προσφορά και μικρή ζήτηση και κατ' επέκταση αυξημένο ανταγωνισμό. Από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνά μας 9 στα 10 δήλωσαν πως λόγω της φύσης του κλάδου έχουν νιώσει ανταγωνισμό κυρίως σε επαγγελματικό επίπεδο και δευτερευόντως σε επίπεδο σπουδών. Η Β.Κ. αναφέρει σχετικά:

Ανταγωνισμό έχω νιώσει παλαιότερα, με την έννοια όχι ποια είναι καλύτερη, αλλά ποια θα συνεχίσει να δουλεύει, θα τα'χει καλά με την χορογράφο ή τον χορογράφο, για να είναι και στην επόμενη παραγωγή, δηλαδή εκεί είναι που νομίζω ότι ξυπνάει ο μεγαλύτερος ανταγωνισμός και όχι στο δημιουργικό, τύπου να σου πατήσω το πόδι για να μην δουλέψεις, δεν είναι Hollywood, δεν είναι τέτοια τα σκηνικά. Αλλά στο γλείψιμο, τύπου είμαι το καλό παιδί και μπορεί να βλέπω ξέρω 'γω τα αίσχη μπροστά μου, αλλά δε θα πω τίποτα γιατί δεν πρέπει να χαλάσω τις σχέσεις, γιατί πρέπει οπωσδήποτε να ξαναγίνει αυτή η συνεργασία.

Επιπλέον, η κατάσταση που δημιουργείται είναι ψυχοφθόρα, καθώς δεν είναι σπάνιο σε ακροάσεις για μία παράσταση η χορεύτρια να πρέπει να ανταγωνιστεί ακόμα και άτομα από το φιλικό της περιβάλλον («άνοιξαν κάποιες οντισιόν, πηγαίναμε εκεί και ήμασταν είκοσι φίλοι και ψάχναν έναν άνθρωπο...[...].. αντικειμενικά έναν θα παίρνανε» Ε.Β.).

Πέρα όμως από τον ανταγωνισμό που παρατηρείται ανάμεσα στις χορεύτριες, αυτό που επεσήμαναν όλες οι συμμετέχουσες ήταν ο οιοσδήποτε ανταγωνισμός γυναικών και ανδρών χορευτών, ο οποίος είναι διαχρονικός όπως τόνισε και η μεγαλύτερη σε ηλικία συμμετέχουσα. Οι δεύτεροι, λόγω του σαφώς μικρότερου αριθμού («από μια σχολή μπορεί να βγουν είκοσι γυναίκες και τρεις άνδρες. Ε λογικό είναι, οι τρεις άνδρες θα χορέψουν σίγουρα και από τις είκοσι γυναίκες θα χορέψει η μία», Ε.Κ.), γίνονται ανάρπαστοι σε παραγωγές και ομάδες χωρίς απαραίτητα να το αξίζουν. Σύμφωνα με την Ε.Π.:

... οι χορεύτριες είναι σε αφθονία, ενώ αντίθετα το να είσαι άντρας χορευτής - αν και τα τελευταία χρόνια υπάρχουν περισσότεροι άντρες χορευτές - σημαίνει ότι είσαι και

περιζήτητος, άσχετα από τις ικανότητές σου. Μπορεί να είσαι ένας μέτριος χορευτής αλλά να έχεις δουλειά επειδή είσαι άντρας,

Η Μ.Κ. προσθέτει πως:

Στον τομέα που δραστηριοποιούμαι εγώ, που είναι ο χορός, θα πω μόνο ότι οι γυναίκες - αυτό που έχω ζήσει εγώ - βρίσκονται σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με τους άντρες. Υπάρχει λόγος, γιατί είμαστε πάρα πολλές, υπάρχει ανταγωνισμός, δεν ξεχωρίζουμε εύκολα, εγώ αυτό που έχω δει, έχω δει διακρίσεις ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες στο χορό, ακόμα και στο επίπεδο της δουλειάς, οι γυναίκες δουλεύουμε πάρα πολύ για να αποδείξουμε τα αυτονόητα.

Ταυτόχρονα παρατηρείται πως οι άνδρες χορευτές δουλεύουν πριν την ολοκλήρωση των σπουδών τους ή ακόμα και χωρίς πτυχίο. Οι μαρτυρίες των Μ.Π και Ε.Χ. αντίστοιχα είναι ενδεικτικές: «Μπορεί 2ο έτος να τους ζητούσαν κανονικά, πήγαιναν σε οντισιόν, ήταν πολύ πιο εύκολο να πάρουν τους άντρες γιατί ήταν σε έλλειψη», «ήταν όχι απλά μικρότεροι από μένα, αλλά και χωρίς πτυχίο».

Αυτή η ευνοϊκή μεταχείριση, απόρροια του μικρού αριθμού ανδρών χορευτών, ενώ μοιάζει να δίνει προβάδισμα (απασχόλησης) στους τελευταίους, ωστόσο δεν φαίνεται να έχει σοβαρές επιπτώσεις μισθολογικού χαρακτήρα, αφού όλες οι συμμετέχουσες ανέφεραν πως οι μισθοί των συντελεστών μίας παράστασης χορού δεν επηρεάζονται από το φύλο των εργαζομένων. Η Π.Κ., η οποία έχει ιδρύσει δική της ομάδα χορού, και ως εκ τούτου έχει υπάρξει εργοδότη, αναφέρει πως: «Εγώ δεν το διαχωρίζω σαν εργοδότης, δηλαδή τα ίδια λεφτά παίρνει και ο ένας και η άλλη».

Υπήρξαν ωστόσο και φωνές που αναφέρθηκαν σε - έστω και μικρές - μισθολογικές διαφορές. Η Ε.Χ. είπε για άνδρες συναδέλφους της:

(...) αμείβονταν με 50 ευρώ περισσότερα το μήνα από εμένα και άλλες δύο κοπέλες που ήμασταν οι καινούριες στην παραγωγή. Δεν θεωρώ ότι έπρεπε να γίνει. Για να τους δελεάσουν επειδή είναι λίγοι να μην φύγουν; Εκεί το ρίχνουν όλοι, ότι αυτή η διαφορά είναι επειδή είναι λίγοι, να τους κρατήσουν να μη φύγουν. Το ίδιο πράγμα κάναμε, τις ίδιες ώρες χορεύαμε, δεν είναι ότι έκαναν κάτι παραπάνω.

Στάση που ενδεχομένως δικαιολογείται από το είδος της παράστασης που συμμετείχε (μουσικοχορευτική παράσταση), αλλά και από το γεγονός ότι παραγωγός ήταν άνδρας, ο οποίος δεν γνωρίζουμε αν ενήργησε βάσει δικών του προκαταλήψεων σχετικών με τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας ή όχι (Μουσσούρου, 1993 · Taylor, 2010).

Ενώ δεν έλειψαν περιστατικά όπου η παραγωγή αποφάσισε να πληρώσει μόνο τον χορευτή: «η αλήθεια είναι πως έχω ζήσει παράσταση στην οποία δεν έχουμε πληρωθεί εμείς και έχει πληρωθεί ένας αντικαταστάτης άντρας χορευτής, το έχω ζήσει και αυτό στα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής μου ζωής», Μ.Κ..

Μολονότι οι ερωτώμενες αναγνωρίζουν ότι είναι λογικό η αριθμητική υπεροχή των γυναικών να σημαίνει αυτόματα περισσότερες και ενδεχομένως καλύτερες επαγγελματικές ευκαιρίες για τους άνδρες συναδέλφους τους, εντούτοις όπως παρατηρεί η Μ.Π. οι καλύτερες οικονομικές απολαβές και η δημοφιλία τους «δημιουργεί μια υπεροψία (...) μια μικρή αλαζονεία πάνω στη συμπεριφορά τους, σε λογικά πλαίσια νομίζω, διαχειρίσιμη, ας πούμε»

3.2.2 Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Όσον αφορά στην γυάλινη οροφή, οι απόψεις των συμμετεχουσών δίστανται, με τις μεν να θεωρούν ότι δεν υφίσταται το φαινόμενο αυτό στον γυναικοκρατούμενο κλάδο του χορού και τις δε να θεωρούν πως υπάρχει σαφής διαχωρισμός μεταξύ των διοικητικών θέσεων και των αμιγώς καλλιτεχνικών/δημιουργικών. Πιο συγκεκριμένα, όπως μας ενημερώνει η Μ.Κ. οι γυναίκες έχουν υπεροχή, αφού: «συναντάμε πάρα πολλές γυναίκες χορογράφους, και σε επιτροπές. Σε πάρα πολύ σημαντικές θέσεις που κρίνονται πάρα πολλά πράγματα είναι γυναίκες. Αυτό που παρατηρώ είναι ότι υπάρχουν πολλές γυναίκες που κατακλύζουν το χώρο μας». Ωστόσο, η εξέλιξη αυτή, αν και αναμενόμενη, προκαλεί έκπληξη. Όπως χαρακτηριστικά λέει η Ε.Π.:

Να σου πω την αλήθεια τα τελευταία χρόνια πολλές γυναίκες έχουν πάρει βασικές θέσεις. Στο φεστιβάλ Αθηνών πια είναι η Κατερίνα Ευαγγελιάτου, στο φεστιβάλ Καλαμάτας, στο φεστιβάλ Σύρου, γυναίκα. Οι γυναίκες για μένα πια - και μου κάνει εντύπωση - σε αυτό τον χώρο είναι πολλές σε τέτοιες θέσεις. Στο χορό είναι οι γυναίκες για κάποιο λόγο. Συνέχεια ακούω γυναίκες να ηγούνται αυτές τις θέσεις. Δεν ήταν πάντα οι γυναίκες. Στο εξωτερικό είναι περισσότεροι οι άντρες σε φεστιβάλ ή σε κάποιες ηγετικές θέσεις, γιατί λειτουργούν εντελώς διαφορετικά, είναι και επιχειρηματίες. Κάνουν και τα "ντίλια" που λέμε.

Στον αντίποδα βρίσκονται όσες συμμετέχουσες θεωρούν ότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στον χορό υφίσταται υπέρ το δέον. Αυτές, όχι μόνο επισημαίνουν τη διαφορά ανάμεσα σε διοικητικές και δημιουργικές θέσεις, όπως λέει η Β.Κ.:

... καλλιτεχνικές διευθύντριες είναι περισσότερες γυναίκες, εννοώ στο Φεστιβάλ Καλαμάτας είναι γυναίκα, στο Φεστιβάλ Αθηνών είναι γυναίκα, στη Στέγη τώρα είναι ένας άντρας και μια γυναίκα... Σε επίπεδο δημιουργών στην Ελλάδα είναι ο Παπαϊωάννου, ο οποίος έχει παραγωγές εκατομμυρίων, ο οποίος είναι άνδρας, Είναι οι δύο χορευτές του Παπαϊωάννου. που είναι αμέσως μετά στην κλίμακα χρηματικά και από άποψη αναγνώρισης και πόσο ταξιδεύουν τα έργα τους (...) δεν είναι τυχαία όλα αυτά. Και πολύ πιο κάτω σε αυτή την κλίμακα - οικονομικά πάντα μιλώντας και σε επίπεδο αναγνώρισης- είναι όλες οι γυναίκες, το οποίο είναι πολύ ενδεικτικό του τι σημαίνει χορός στην Ελλάδα.

αλλά θίγουν επίσης την (υπερ)προβολή των δημιουργιών ανδρών χορογράφων από τα ΜΜΕ, η οποία με τη σειρά της συμβάλλει στην δημοφιλία και την αναγνωρισιμότητα

των τελευταίων από το ευρύ κοινό («Τώρα πια υπάρχουν πολύ δυνατά ονόματα χορευτριών σε σημαντικές θέσεις, νομίζω πιο πολύ στη χορογραφία και στο πώς προωθείται στο ευρύ κοινό από τα μέσα, την τηλεόραση και αυτά, είναι ότι ξέρουμε τους άντρες», Μ.Μ.).

Από τα παραπάνω θα μπορούσε να συμπεράνει κανείς πως στην Ελλάδα οι εργαζόμενες στον κλάδο του χορού, ενώ δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εξασφάλιση μιας ανοδικής πορείας στην ιεραρχική πυραμίδα (Leung, 2016 · Eikhof κ.α., 2019), ωστόσο, επιβεβαιώνοντας εν μέρει τον Caves (2000), υποεκπροσωπούνται και δυσκολεύονται να αποκτήσουν πρόσβαση στις θέσεις αυτές των ΠΔΒ που φέρουν περισσότερη αναγνωρισιμότητα, καθώς το έργο τους δεν προβάλλεται στο ευρύ κοινό εξίσου με αυτό των ανδρών συναδέλφων τους.

3.2.3 Στερεότυπα και Διακρίσεις

Όπως είδαμε και στο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης δεν είναι καθόλου σπάνιο οι εργαζόμενες τόσο στις ΠΔΒ, όσο και στους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας να πέφτουν θύματα διακρίσεων και στερεοτύπων που συνδέονται με το γυναικείο φύλο.

Η πλειονότητα των συμμετεχουσών στην έρευνα έχει έρθει αντιμέτωπη με συμπεριφορές που υποτιμούν την δημιουργική και καλλιτεχνική αξία της εργασίας τους, με πιο διαδεδομένη αυτή που θέλει τις χορεύτριες να μην είναι εργαζόμενες αλλά άτομα που απλώς κάνουν το χόμπι τους, μία μορφή εξωσχολικής εκτόνωσης των παιδιών ή όπως περιγράφει η Ε.Χ. «το κοριτσάκι που απλώς πάει το παιδί τους να ξεσκάει και λίγο».

Για την Ε.Π. οι διακρίσεις είχαν καθαρά σεξιστικό πρόσημο:

Πιο παλιά εδώ ήταν περισσότεροι άντρες και υπήρχε μια αντίληψη ότι «δεν μιλάω με 'σένα που είσαι γυναίκα, θέλω να μου φέρετε έναν άντρα να μιλήσω επί ίσοις όροις». Δεν σου έδιναν πολλή σημασία. Πήγαινα εγώ ένα κοριτσάκι στον δήμαρχο ή στον υπεύθυνο πολιτισμού για να καταθέσω την πρότασή μου και να μιλήσουμε για συμφωνίες και μου έχει τύχει πολλές φορές να μου ζητήσουν να μιλήσουν με τον υπεύθυνο, εννοώντας κάποιον άντρα.

Όπως και για την Μ.Μ.:

Είχα συνεργαστεί με άντρα διευθυντή σχολείου, που με το που βλέπει ότι είμαι χορεύτρια γυναίκα λέει “α καλώς την αιθέρια ύπαρξη” σου μιλάει λες και... Είναι άνθρωπος που δεν έχει σχέση με τέχνη και το καταλαβαίνεις, αλλά επειδή εσύ είσαι η χορεύτρια σου μιλάει με αυτό το στυλ.

Με το σώμα να αποτελεί το βασικότερο εργαλείο των εργαζομένων του κλάδου (Κλαδούχου, 2013), δεν προκαλεί εντύπωση που στον χορό παρατηρούνται διακρίσεις με βάση την εξωτερική εμφάνιση και την ηλικία, με την τελευταία να αποτελεί εμπόδιο τόσο για τις νεότερες όσο και για τις μεγαλύτερες σε ηλικία χορεύτριες, επιβεβαιώνοντας με αυτόν τον τρόπο τις Coulanges (2005) και Gill (2014). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως, ενώ στη βιβλιογραφία παρατηρείται χαμηλότερη συμμετοχή γυναικών που έχουν συμπληρώσει τα 35 έτη ηλικίας, στην έρευνά μας, με την πλειονότητα των συμμετεχουσών να είναι άνω των 35 ετών, η ηλικία δεν φάνηκε να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Αυτή η διαφοροποίηση μπορεί εν μέρει να δικαιολογηθεί και από την επιλογή των περισσότερων να ασχοληθούν, από τα πρώτα κιόλας επαγγελματικά τους βήματα, με την διδασκαλία του χορού. Παρατηρούμε, δηλαδή, πως για τις ερωτώμενες η επιλογή να εργαστούν ως καθηγήτριες χορού ήταν μια συνειδητή επιλογή και όχι απλώς προσαρμογή της επαγγελματικής τους ζωής στις απαιτήσεις της τέχνης τους (Menger, 1999). Αξίζει, ωστόσο, να αναφέρουμε τα λεγόμενα της Μ.Κ., η οποία, ενώ παρατηρεί ότι στο σύγχρονο χορό τα σχετικά με την ηλικία στερεότυπα αρχίζουν να καταρρίπτονται, δηλώνει πως:

Από τα 30 και μετά ο χορογράφος μου μου ασκούσε μπουλινγκ, παρόλο που ήμουν η πιο ανθεκτική, η πιο εργατική, δε σταματούσα ποτέ. Άρχισε να παίρνει μικρότερες ηλικίες για δικούς του λόγους και υπήρχε πάντα αυτή η σύγκριση που μου δημιουργούσε αυτό το κόμπλεξ, το οποίο δε μου χρειαζόταν, γιατί εγώ δεν ένιωθα αδύναμη, κάθε χρονιά που πενούσε ένιωθα και πιο δυνατή και πιο έμπειρη, μπορούσα να διαχειριστώ την ενέργειά μου, είχα εμπειρία πάνω στη σκηνή, δε φοβόμουν, κι όμως μου βάζαν αυτά τα εμπόδια.

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει η άποψη της Μ.Π. σχετικά με τους λόγους πίσω από την φαινομενική υποχώρηση των σχετικών με την ηλικία διακρίσεων:

Όσον αφορά την ηλικία, υπάρχουν θέματα για τις δουλειές, ισχύει ως ένα βαθμό, αλλά είναι θέμα χορογράφου, πλέον υπάρχουν γυναίκες οι οποίες θέλουν να δουλέψουν με γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας. Κάποιες φορές το κάνουν και στοχευμένα αυτό το κομμάτι - περισσότερο τώρα από όσο στο παρελθόν - αυτό το ταμπού της ηλικίας λίγο έχει σπάσει, χρησιμοποιούν άλλα υλικά, προσεγγίζουν την χορογραφία με άλλο τρόπο. Νομίζω ότι αυτό γίνεται γιατί υπάρχουν οι χορογράφοι που το 2000 ήταν στα πράγματα και εξακολουθούν να είναι για κάποιο λόγο, μιλάμε για ηλικίες χορογράφων από 40-κάτι μέχρι 50-κάτι, οπότε έχουν μεγαλώσει παράλληλα με αυτή τη διαδικασία και νομίζω ότι έχουν ωριμάσει και αυτές ώστε να δέχονται και μεγαλύτερες σε ηλικία χορεύτριες και να βλέπουν όλη τη διαδικασία διαφορετικά. Οπότε αυτό είναι σημαντικό. Είναι και μεμονωμένο και δεν είναι συνειδητό νομίζω. Είναι δική τους ανάγκη να ξεορκίσουν το άγχος της ηλικίας που έχει κάθε χορευτής, χορογράφος με το τέλος, τη λήξη αυτού του επαγγέλματος.

3.2.4 Κακοποιητικές Συμπεριφορές

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν, οι κακοποιητικές συμπεριφορές αποτελούν ένα διαχρονικό φαινόμενο και είναι αρκετά διαδεδομένες στον κλάδο του χορού με τα περιστατικά λεκτικής και συναισθηματικής κακοποίησης να διαδέχονται το ένα το άλλο, αρχής γενομένης από τις σπουδές, όπου, όπως πληροφορούμαστε, «*το bullying από τους καθηγητές είναι άπειρο είτε είναι άντρες είτε είναι γυναίκες*», επιβεβαιώνοντας έτσι την Χασιώτη (2021) σχετικά με την *αυταρχική ακαδημαϊκή εκπαίδευση αιώνων*.

Όπως χαρακτηριστικά λέει η Ε.Β.:

Μέσα στις σχολές το κλίμα που επικρατεί είναι το χειρίστο δυνατό, δηλαδή μπαίνεις σε μια σχολή και από το πρώτο λεπτό που θα μπεις, πριν ελαχίστων εξαιρέσεων και αυτό μιλάμε για μονάδες, το κλίμα είναι λες και σου χρωστάνε χάρη που βρίσκεσαι εκεί, λες και δεν προσπαθείς, λες και δεν το αξίζεις. Δηλαδή εγώ θεωρώ ότι το μεγαλύτερο κομμάτι της κακοποίησης ξεκινάει εκεί.

Το σωματικό βάρος των σπουδαστριών αποτελεί την πιο συνηθισμένη αφορμή αυτών των περιστατικών. Όπως πληροφορούμαστε από την Ε.Χ.

... το «πάχυνες» και «μην τρως» ήταν καθημερινότητα για μένα από μικρή (...) Και ξέρεις είναι αυτό το και καλά για το καλό σου, σου το περνάνε υπόγεια, ότι για το καλό σου το λέω, το σώμα θα αντέχει καλύτερα, το σώμα θα πηδάει ψηλότερα. Είναι αλήθεια, το σώμα όντως πηδάει ψηλότερα, όντως αντέχει καλύτερα, απλώς αν θέλουν κάτι τέτοιο ας βάλουν διαιτολόγους μέσα στις σχολές, ας έχουν ένα πρόγραμμα προσωπικό για τον κάθε μαθητή, μην το ρίχνουν πάνω του.

Φυσικά κακοποιητικές συμπεριφορές παρατηρούνται και σε επίπεδο εργασίας. Σύμφωνα με την Ε.Β.:

Κλασικά παραδείγματα από άνδρες χορογράφους, straight κυρίως, αλλά και gay, που θεωρούν ότι έχουν μια απόλυτη εξουσία πάνω στους χορευτές τους και στους περφόρμερ τους και τους συμπεριφέρονται με όποιον τρόπο θέλουν, σα να είναι σκουπίδια και ταυτόχρονα να υπάρχει ένα κλίμα ερωτικό όχι συναινετικό, αυτά είναι συνήθη. Επίσης κακοποιητικά περιστατικά του στυλ σε μειώνω ακραία στις πρόβες, σε κάνω να αισθάνεσαι σκουπίδι, σε κάνω να αισθάνεσαι συνεχώς ανίκανος, πάρα πολύ σύνηθες, πάρα πολύ σύνηθες,

Το αρνητικό κλίμα των προβών επιβεβαιώνεται και από την Μ.Κ. που αναφέρει ότι «έχω ζήσει κακοποίηση λεκτική από χορογράφους, ψυχολογική, συναισθηματική, υπήρχε πολύ μπουλινγκ, π.χ. πήγαινα στην πρόβα και μου έλεγε ο χορογράφος «πολύ φουσκωμένη σε βλέπω, τι έχεις περίοδο ή είσαι έγκυος;»».

Τρεις είναι οι βασικότερες αιτίες πίσω από αυτές τις συμπεριφορές: Η Μ.Π. επισημαίνει πως «συμπεριφορές απαράδεκτες υπάρχουν δυστυχώς ακόμα και είναι και αποδεκτές γιατί πρόκειται συνήθως για αυθεντίες, οπότε σπάνια θα αντιδράσει κάποια ή θα

αντιδρούσε κάποια». Η Μ.Μ. θεωρεί πως βασική αιτία είναι τα απωθημένα που δημιουργούνται στους διδάσκοντες κατά την διάρκεια της δικής τους εκπαίδευσης:

... νομίζω ότι υπάρχει σε μεγάλο βαθμό κατάχρηση εξουσίας από τους καθηγητές. Έχω δει κι άλλους καθηγητές να διδάσκουν και βλέπω αυτή την κατάχρηση, γιατί έχουν διδαχθεί με αυτό τον τρόπο, κυρίως σε μεγαλύτερες ηλικίες από τη δική μου, αλλά όχι μόνο, υπάρχουν και συνομήλικοί μου. Γιατί πιστεύω ότι όπως μαθαίνεις είναι το ίδιο, ζεις με αυτή την κατάσταση σα θύμα και μετά γίνεσαι θύτης. Παίρνεις ξαφνικά την εξουσία και έχεις τον άλλον και τον πατάς κάτω χωρίς λόγο.

Ενώ για την Π.Κ. ο λόγος έγκειται στην έλλειψη παιδαγωγικών δεξιοτήτων από μέρος του διδακτικού προσωπικού:

... δεν είναι όλοι φτιαγμένοι για να είναι παιδαγωγοί. Πρέπει να έχεις και κάποια παιδαγωγικά εργαλεία, δε σημαίνει ότι είσαι καλός δάσκαλος επειδή είσαι καλός χορευτής. Οπότε υπάρχει ένα τεράστιο θέμα σε σχέση με την παιδαγωγική του χορού. Έχω ακούσει για εξευτελισμούς σε οντισιόν και σε πρόβες (...) Υπάρχει επίσης πολύ έντονα η αντίληψη «έτσι είναι ο χορός, πρέπει να πονάς», no comments...

Όπως είναι αναμενόμενο, οι κακοποιητικές αυτές συμπεριφορές έχουν επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζόμενων, αλλά και στην επαγγελματική τους πορεία. Οι μαρτυρίες που ακολουθούν είναι ενδεικτικές:

Μου έχει στοιχίσει την υγεία μου, έχω βγάλει πολύποδα από την υπερκόπωση και το άγχος, έχω χάσει πάρα πολλά κιλά από την υπερκόπωση όταν τέλειωνα από παραστάσεις, έχω ζήσει σκηνικά που δε θα έπρεπε να τα ζήσω. Νομίζω υπάρχει υγιής τρόπος να είσαι σε μια ομάδα, να βγαίνει το αποτέλεσμα, και όλα να είναι καλά. Θεωρώ ότι υπάρχει κόσμος που νοσεί μέσα στο υφιστάμενο πλαίσιο. (Μ.Κ.)

Από την άλλη μπορώ να πω ότι ήταν και μια κόλαση, ένα μέρος που μπήκαμε 29 άτομα και τελειώσαν 17, διώχνανε πάρα πολύ κόσμο, οπότε ζούσαμε κάθε μέρα με την πίεση ότι μπορεί αύριο να φύγω (Β.Κ.)

...για να ξεπεράσεις το κόμπλεξ που σου δημιουργεί η σχολή, παίρνει χρόνια, και να νιώσεις ότι είσαι ικανός να κάνεις παρακάτω πράγματα, σου παίρνει χρόνια, ή μπορεί να μην το κάνεις ποτέ. Δηλαδή οι μισοί άνθρωποι που ασχολούνται με αυτό και όχι μόνο λόγω θέσεων εργασίας, το παρατάνε γι αυτούς τους λόγους. (Ε.Β.)

3.2.5 Σεξουαλική Παρενόχληση

Σε αντίθεση με την λεκτική και ψυχολογική βία, η σεξουαλική παρενόχληση λόγω της σωματικότητας που χαρακτηρίζει τον χορό δεν γίνεται πάντα εύκολα αντιληπτή. Οι απαντήσεις των συμμετεχουσών επιβεβαιώνουν τις Hennekam και Bennet (2017), καθώς διακρίνουμε από τα λεγόμενά τους πως δεν είναι πάντα σε θέση να διακρίνουν την παρενόχληση από την τέχνη, καθώς όπως αναφέρει πολύ χαρακτηριστικά μία εκ των συμμετεχουσών «έχει να κάνει με το σώμα το επάγγελμά μας».

Πιο συγκεκριμένα, η Β.Κ. αναφέρει σχετικά πως:

Είναι λίγο θολά κατά πόσο μπορείς να πιάσεις κάποιον για να τον διορθώσεις, κατά πόσο μπορείς να πιάσεις κάποιον επειδή θέλεις να πιάσεις κάποιον, οπότε εκεί πέρα σίγουρα εγώ κάτι εντόπιζα κάτι προβληματικό που είχε να κάνει με παρενόχληση, είναι πολύ περίεργο γιατί όταν είσαι σπουδάστρια δεν ξέρεις και πώς να αντιδράσεις ακριβώς, σου είπα υπάρχει ο φόβος ότι θα με διώξουνε, σε λέω ότι ήταν πολύ προβληματικό όλο αυτό.

Ενδιαφέρουσα είναι η αναφορά της Ε.Κ., η οποία ενώ αναγνώρισε την παραβιαστική συμπεριφορά του καθηγητή της, εντούτοις δεν αντέδρασε:

Είχαμε έναν καθηγητή στην σχολή, ο οποίος δε θα πεις ποτέ ότι ήταν παρενόχληση αυτό που έκανε - το συζητούσαμε και με τις φίλες μου- αλλά ήθελε να πιάσει. Ήταν μια φορά που πήγε να κάνει μια βλακειούλα, σε παράσταση σε θέατρο, φορούσα ένα παντελόνι και το φερμουάρ ήταν λίγο χαλαρό και αυτός το έφτιαξε («αυτό για να μην σου κατέβει το φερμουάρ»), το οποίο καταλαβαίνεις είναι μια παραβίαση προσωπικού χώρου, αλλά δεν ξέρω ακριβώς ποιο ήταν το σοκαριστικό της υπόθεσης να το καταγγείλω. Δεν εκμεταλλευόταν αυτή τη θέση του καθηγητή, δε χρησιμοποιούσε αυτό για να πετύχει κάτι άλλο, απλώς ήταν ένας γλίτσας, δεν είχε τον παραπάνω σκοπό επί τούτου.

Και τέλος, η Μ.Π. αναφέρει πως η άρνησή της να ενδώσει στις σεξουαλικές προτάσεις χορογράφου της στέρησε την δυνατότητα να δουλέψει στην ομάδα του:

Ναι, έχω εμπειρία με χορογράφο ο οποίος με έχει προσεγγίσει και ήξερα ότι αν έκανα λίγο τα γλυκά μάτια θα ήμουν στην ομάδα του. Υπήρχε γενικά η εικόνα, ρε παιδί μου, του χορογράφου ή της χορογράφου και της αυλής, με τους άντρες χορογράφους ήταν λίγο πιο έντονο το σεξουαλικό παιχνίδισμα, ας πούμε.

3.2.6 Μητρότητα

Για τις περισσότερες ερωτώμενες οι έννοιες μητρότητα και χορός είναι δύο έννοιες ασύμβατες για όλους εκείνους τους λόγους που επισημαίνονται από την διεθνή βιβλιογραφία: τα εξαντλητικά ωράρια και οι συχνές μετακινήσεις στο εξωτερικό, οι πιέσεις των εργοδοτών και ο φόβος απόλυσης, η γρήγορη ή όχι επαναφορά του σώματος μετά από την εγκυμοσύνη και το άγχος ότι θα αποκλειστούν από τις εξελίξεις του κλάδου για όσο διάστημα μείνουν εκτός (O'Brien - Oakley, 2015 · Gill, 2014).

Από όσες συμμετείχαν, τρεις ήταν μητέρες, τέσσερις είχαν αποκλείσει την μητρότητα σαν ενδεχόμενο και στις υπόλοιπες τρεις, οι οποίες τυχαίνει να είναι και οι νεότερες σε ηλικία, δεν παρατηρείται σύγκλιση απόψεων για το θέμα. Πιο συγκεκριμένα, η Β.Κ. θεωρεί πως τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κλάδου, όπως η έλλειψη σταθερότητας δυσχεραίνουν, την λήψη μιας τέτοιας απόφασης:

... δεν υπάρχει καμία σταθερότητα και άρα πρέπει πάντα να δουλεύεις για να έχεις και κάτι επόμενο, είτε αυτό σημαίνει αιτήσεις, είτε κάνω συνέχεια training για να είμαι συνέχεια σε φόρμα για να μπορώ να χορεύω, εννοώ είναι πάρα πολλοί παράγοντες που μπορεί να μην επιτρέπουν ή να μην το κάνουν εύκολο να μπει σε αυτή τη δοκιμασία (σ.σ εννοεί την εγκυμοσύνη).

Για άλλες, το ενδεχόμενο εγκυμοσύνης και της μετέπειτα ανατροφής ενός παιδιού αποτελεί εμπόδιο στην καριέρα και την εξέλιξη τους, και είτε αποφασίζουν να καθυστερήσουν μια πιθανή εγκυμοσύνη:

Ως χορευτές είχαμε πάντα μια αντίληψη ότι μετά τα 30-35 θα ξεκινήσουμε να σκεφτόμαστε το θέμα μητρότητα, οικογένεια γιατί θεωρούσαμε ότι πριν ήταν ένα τεράστιο εμπόδιο και για το σώμα και επειδή σίγουρα μέχρι τα 35 σου είσαι ενεργή και παραγωγική και από θέμα αντοχής και δυνατοτήτων, οπότε τρενάραμε όλο αυτό και εγώ πχ δεν έχω κάνει ακόμα παιδί και ένας λόγος που το καθυστέρησα ήταν αυτός, γιατί θεωρούσα ότι αν ξεκινήσω μια διαδικασία να κάνω οικογένεια δεν θα έχω την ευχέρεια να κάνω περιοδείες, να δουλεύω στο εξωτερικό. (Ε.Π.)

είτε έρχονται σε ρήξη με τους συντρόφους τους: «θυμάμαι τον εαυτό μου να μαλώνω με τον τότε σύντροφό μου, και να του λέω *μα εγώ χορεύω τώρα, δεν μπορώ να διακόψω τη διαδικασία αυτή*. Αισθανόμουν ότι είναι τροχοπέδη το ένα για το άλλο» μας ενημερώνει η Μ.Π. .

Φοβούμενη ότι η εγκυμοσύνη είναι τις περισσότερες φορές λόγος απόρριψης ή ακόμα και τερματισμού μίας συνεργασίας, η Β.Κ. εμφανίζεται κάθετα αντίθετη στην αποκάλυψη μιας επικείμενης εγκυμοσύνης:

Δε νομίζω ότι άμα εγώ θέλω να κάνω παιδί είναι κάτι που μπορώ να το μοιραστώ, με την έννοια ότι σίγουρα ένας χορογράφος δε θα πάρει κάποια κοπέλα που σκοπεύει να κάνει παιδί στον επόμενο χρόνο.

Ο φόβος απόλυσης φαίνεται ότι ευσταθεί αρκετά, αφού όπως μας πληροφορεί η Ε.Χ., κλήθηκε να αντικαταστήσει έγκυο συνάδελφό της, η οποία δεν επέστρεψε ποτέ στην θέση μετά την εγκυμοσύνη:

Έχει τύχει να πάρω θέση κοπέλας επειδή είχε μείνει έγκυος και δεν την ξαναπήραν. Εγώ δεν το ήξερα, ήξερα ότι κάποια στιγμή θα ξαναγυρίσει, δεν μου είπαν ποτέ ότι την αντικαθιστώ, απλά δεν την ξαναπήραν. Κάθε φορά που το σκέφτομαι νιώθω πολύ άδικα γι αυτό.

Σε αντίθεση με ό,τι αναφέρεται στη βιβλιογραφία, στην περίπτωση μας δεν υπήρξε κάποια γυναίκα η οποία μετά την επιστροφή της από την άδεια μητρότητας να δούλεψε με μειωμένο ωράριο ή να ανέλαβε κάποιον νέο, υποβαθμισμένο ρόλο (Gill, 2014). Ωστόσο, παρά τις διαβεβαιώσεις τους περί υποστηρικτικού κλίματος από τους εργοδότες τους, δύο από τις συμμετέχουσες, που είναι μητέρες, παραδέχτηκαν, πως απείχαν από την διεκδίκηση των μητρικών παροχών που δικαιούνται, καθώς εργάζονταν μέχρι ένα αρκετά προχωρημένο στάδιο της εγκυμοσύνης τους, επιβεβαιώνοντας έτσι την Ο'Brien - Oakley (2015). Όπως αναφέρει σχετικά η Ε.Κ.: «Επειδή ένιωθα υποχρέωση ήμουν στη σχολή μέχρι τελευταία στιγμή και επέστρεψα πολύ γρήγορα γιατί έκανα χορογραφίες».

Ταυτόχρονα, εντύπωση, αλλά κυρίως προβληματισμό προκαλεί η Μ.Π.: «έβλεπα χορεύτριες να έρχονται σε αυτές τις μεταμεσονύκτιες πρόβες με ένα στρώμα δίπλα, βάζανε τα παιδιά για ύπνο και κάναμε την πρόβα μας», καθώς μαρτυρά πως το βάρος της ανατροφής των παιδιών πέφτει στους ώμους των γυναικών (McRobbie, 2010) και πως η επαγγελματική τους επιβίωση επηρεάζεται από οικιακούς και οικογενειακούς περιορισμούς (Dent, 2019), των οποίων φαίνεται να έχουν την (σχεδόν αποκλειστική) ευθύνη (Βουτυράς, 1981 · Giddens, 1993/1986)

Ανακεφαλαιωτικά, η μητρότητα είναι για την πλειονότητα των ερωτώμενων μια συνθήκη που αντιμετωπίζεται με αμφιθυμία, ωστόσο η Μ.Π. διατυπώνει μια πιο αισιόδοξη άποψη σχετικά με το θέμα υπογραμμίζοντας τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν τόσο σε κοινωνικό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο:

(σ.σ. στην ερώτηση αν είναι συμβατές οι έννοιες χορός και μητρότητα) Μας μαθαίνουν ότι δεν είναι, αλλά νομίζω ότι είναι συμβατές θα έπρεπε να είναι, θα έπρεπε δηλαδή να σταματήσει αυτός ο μύθος ότι γίνεσαι ή χορεύτρια ή κάνεις οικογένεια, γιατί μπορούν να γίνουν και τα δύο. Εννοείται ότι μπορεί να υπάρχει κάποιο χρονικό διάστημα που θα σταματήσεις τις δραστηριότητες αυτές ή θα τις μειώσεις τέλος πάντων, αλλά μπορείς να επανέλθεις άνετα. Δηλαδή το μόνο που χρειάζεται είναι μια κρατική βοήθεια και μια ανοχή από τον κόσμο του χορού πάνω σε αυτό το κομμάτι γιατί είναι ανθρώπινο. Δε σημαίνει ότι σταματάει η δραστηριότητά σου, υπάρχει μια διακοπή, μπορείς όμως να δουλέψεις με έναν άλλο τρόπο στην παραγωγή.

3.3 Πανδημία Covid-19

3.3.1 Οι επιπτώσεις της πανδημίας

Η πανδημία Covid-19 φαίνεται να επηρέασε τις εργαζόμενες στον χορό, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, καθώς το υποχρεωτικό κλείσιμο των θεάτρων και άλλων πολιτιστικών οργανισμών κατά τη διάρκεια της πανδημίας οδήγησε πολλά άτομα στην ανεργία, επειδή πολλές παραστάσεις χορού ακυρώθηκαν ή αναβλήθηκαν. Επιπλέον, όχι μόνο στερήθηκαν την δημιουργία, όπως πολλές ανέφεραν, αλλά ήρθαν αντιμέτωπες και με καταστάσεις που χαρακτηρίζονταν από μία πρωτόγνωρη για αυτές ακινησία. Τα λόγια της Μ.Κ. είναι χαρακτηριστικά:

Ήταν πρωτόγνωρη εμπειρία, γιατί όσοι είναι χορευτές δεν σταματάνε να κινούνται και όταν λέμε δεν σταματάνε να κινούνται το εννοούμε, οπότε ήρθε η πανδημία και ξαφνικά τίποτα. Νομίζω ότι πρέπει να ταραχτήκε το σύμπαν μας όλο με αυτό, εμένα ταραχτήκε “εγώ τώρα τι κάνω” εγώ ήξερα ότι αυτό κάνω, κινούμαι, χορεύω κλπ και τώρα είμαι σε απόλυτη αδράνεια. Και τρόμαξα η αλήθεια είναι. Οι άνθρωποι έχασαν τον ειρμό τους.

Και μπορεί η περίοδος της πρώτης καραντίνας να ήταν κάτι καινούριο, το οποίο μερικές ερωτώμενες εκμεταλλεύτηκαν προκειμένου να κάνουν μαθήματα από σχολές του

εξωτερικού ή να κάνουν έρευνα πάνω στο χορό, ωστόσο για την πλειονότητα των ερωτώμενων, ο χρόνος της πανδημίας - χρησιμοποιώντας τα λόγια της Ε.Β. - υπήρξε *ισοπεδωτικός*.

Αλλαγές επίσης παρατηρήθηκαν στον τρόπο διεξαγωγής των μαθημάτων με την μεταφορά των τελευταίων σε online πλατφόρμες, όπως το zoom, να αποτελεί πρόκληση για όσες από τις ερωτώμενες ασχολούνται με την διδασκαλία, αφού όπως αναφέρει η Π.Κ. «δεν γίνεται να διδάξεις online χορό, δηλαδή ήταν μια φούσκα αυτό απλά για να διατηρούμε την ψυχολογία μας, να ενδυναμώνουμε λίγο τα παιδιά, κυρίως ψυχολογικά, ότι κάτι κάνουμε και συνεχίζουμε». Η Μ.Π. μας μίλησε για την δική της εμπειρία:

... κάναμε διαδικτυακά μαθήματα, που αυτό ήταν ένα πολύ μεγάλο challenge, γιατί δεν μπορούσες με τίποτα να κάνεις το μάθημα που κάνεις μέσα στην τάξη. Προσαρμόστηκαν όλα τα πράγματα, δηλαδή στα τρίχρονα έβαλα μαζί και τους γονείς να κάνουν μάθημα, έπαιρνα και εγώ και την κόρη μου, αλλά αυτό ήταν ουτοπία, γιατί τα παιδιά κρύβονταν πίσω από τους καναπέδες και έκανα μάθημα στους γονείς πιο πολύ. Στα νήπια ήταν πιο εύκολα γιατί με είχαν γνωρίσει. Μετά στις πιο μεγάλες τάξεις δεν έκανα ποτέ το μάθημα της σχολής, τους έκανα μόνο τεχνική και ασκήσεις που έφερναν πιο πολύ barre-à-terre και εκμεταλλεύτηκα τη δυνατότητα τα zoom για να τους δείχνω και παραστάσεις χορού.

Τέλος, η η δωρεάν προβολή έργων χορού σε διαδικτυακές πλατφόρμες streaming προκάλεσε και αυτή με τη σειρά της αντιδράσεις. Για την Β.Κ. η εν λόγω προβολή ήταν όχι μόνο επιζήμια για τους συντελεστές μιας παραγωγής, αλλά έθιγε και τα πνευματικά δικαιώματα όσων εργάστηκαν για αυτήν. Πιο συγκεκριμένα:

Δυστυχώς όταν άνοιξαν τα έργα στο διαδίκτυο τα περισσότερα ήταν απλήρωτα, δηλαδή δεν σκέφτηκε κάποιος το πώς ενδεχομένως αυτό το ότι ανοίγουμε τα έργα στο διαδίκτυο και τα δείχνουμε θα μπορεί να φέρει και κάποιο εισόδημα στους χορευτές που αυτή την στιγμή δεν έχουν.

3.3.2 Μέτρα ΥΠΠΟΑ για την ενίσχυση των καλλιτεχνών

Η πανδημία ήταν μια περίοδος που ανέδειξε την επισφάλεια του κλάδου, καθώς οι εργαζόμενοι στον χορό, αλλά και οι καλλιτέχνες εν γένει, βρέθηκαν να εξαρτώνται για την επιβίωσή τους αποκλειστικά από πρωτοβουλίες του ΥΠΠΟΑ, οι οποίες κατά κύριο λόγο μεταφράστηκαν σε επιδόματα. Τα διάφορα καλλιτεχνικά σωματεία άσκησαν πίεςεις προς αυτή την κατεύθυνση και όπως επισημαίνει η Π.Κ.:

Έγινε μεγάλος αγώνας για να έρθουν κάποια επιδόματα, τα οποία δεν μπόρεσαν να πάρουν όλοι οι συνάδελφοι. Γιατί ακριβώς παίζει αυτό το ρευστό των εργασιακών σχέσεων. Δεν είχαν αποδεικτικά οι συνάδελφοι, πιάστηκαν στο ενδιάμεσο χωρίς συμβάσεις, χωρίς τίποτα και δεν μπορούσαν να αποδείξουν ότι είναι εργαζόμενοι στον πολιτισμό.

Οι συμμετέχουσες στην έρευνα χαρακτήρισαν τα μέτρα που έλαβε το ΥΠΠΟΑ ανεπαρκή, καθώς σύμφωνα με τα λεγόμενά τους, το Υπουργείο επικεντρώθηκε σε μία επιδοματική πολιτική, η οποία δεν συνοδεύτηκε από συγκεκριμένα κριτήρια και ένα ολοκληρωμένο σχέδιο για την αντιμετώπιση των παθογενειών του κλάδου. Όπως αναφέρει η Μ.Π.:

Νομίζω ότι όφειλαν να θωρακίσουν με άλλους τρόπους και τις επιχειρήσεις τις χορευτικές και τους χορογράφους. Φορολογικά μέτρα δεν υπήρξαν ή υπήρξαν ψίχουλα. κάποιες φορές νομίζω ότι έκλεισαν χωρίς λόγο και αιτία σχολές και θέατρα που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν υπό όρους.

Σε αυτό το σημείο αξίζει, ωστόσο, να αναφερθεί η περίπτωση της Μ.Κ., για την οποία το επίδομα που έλαβε έδρασε ως «σανίδα σωτηρίας», καθώς το ποσό αντιστοιχούσε σε περισσότερα χρήματα από αυτά που είχε συνηθίσει όσο εργαζόταν στην Αθήνα προπανδημικά. Η παραδοχή αυτή είναι ενδεικτική της κατάστασης που επικρατεί στο χορό γενικά, και έχει αναλυθεί σε προηγούμενη ενότητα.

3.3.3 Ο χορός μετά την Πανδημία

Αν και η πανδημία είναι ένα σχετικά πρόσφατο συμβάν, εντούτοις κρίναμε σκόπιμο να μάθουμε, έστω και επιδερμικά - πώς διαμορφώνεται το σκηνικό στον χορό μεταπανδημικά.

Η βασικότερη αλλαγή που εντοπίζουν οι ερωτώμενες στον κλάδο μετά την πανδημία είναι η μείωση των κρατικών επιχορηγήσεων στα μισά. Με τον προϋπολογισμό να ανέρχεται στις 400.000 ευρώ για το 2022, όπως διαπιστώνουμε και από την ιστοσελίδα του ΥΠΠΟΑ¹⁹, οι ομάδες καλούνται να κάνουν παραγωγές με ποσά που κυμαίνονται από τις 7.000 έως τις 30.000 ευρώ, σε αντίθεση με τα προηγούμενα έτη που τα ποσά κυμαίνονταν μεταξύ 15.000 και 35.000 ευρώ. Ως εκ τούτου, οι οικονομικές και δημιουργικές επιπτώσεις της πανδημίας ήταν εμφανείς, καθώς οι παραστάσεις χορού στα διάφορα φεστιβάλ ήταν πολύ λιγότερες σε σύγκριση με άλλα έτη και ο αριθμός των χορευτών που απασχολήθηκαν κατά τους καλοκαιρινούς μήνες ήταν αισθητά μικρότερος. Ενώ όσοι χορευτές εργάστηκαν ήρθαν αντιμέτωποι με χαμηλούς μισθούς: «χρησιμοποιήθηκε πάρα πολύ η δυσκολία της καραντίνας και μετά - πολλοί εργοδότες λέγαν: «μα περάσαμε δύσκολα, βοήθησέ μας, βάλε πλάτες, δεν έχω». Πέσανε δηλαδή πολύ οι αμοιβές» (Ε.Β). Η Π.Κ., που είχε λάβει στο παρελθόν κρατική επιχορήγηση, μας ενημερώνει πώς τα νέα οικονομικά δεδομένα διαμορφώνουν τη σκηνή του χορού:

¹⁹ <https://www.culture.gov.gr/el/Information/SitePages/view.aspx?nID=4300>

Δώσανε δέκα χιλιάδικα για μια παραγωγή. Εγώ μπορώ να σου πω βάσει προκήρυξης ότι μινιμουμ πρέπει να δώσεις τέσσερις θέσεις εργασίας, είναι προϋπόθεση. Εγώ επειδή πάω με τον σταυρό στο χέρι τις ακούω τις προϋποθέσεις, άρα προσλαμβάνω τους χορευτές μου για τρεις μήνες. Μία χορεύτρια που χορεύει για μένα τρεις μήνες, θεωρώ ότι είναι αξιοπρεπές ένα ποσό 800-1000 ευρώ το μήνα. Τα 10.000 που σου δίνει είναι μεικτά, σημαίνει ότι εγώ σαν εργοδότης πληρώνω για αυτά τα 3.000 της χορεύτριας 5.000. Αν από τα 10.000, πάρει 5.000 ένας χορευτής, πώς θα πληρωθείς εσύ, πώς θα πληρωθεί το θέατρο, μουσική ποιος θα σου γράψει, κοστούμεθα έχει; Θα χορέψεις γυμνή; Χώρο για πρόβες ποιος θα πληρώσει; [...] Τα έσοδα από τις παραστάσεις μπορούν να πλησιάσουν και τις 5.000. Πάντα μπαίνεις μέσα. Εγώ στην τελευταία μας δουλειά, δεν μπήκα μέσα, πλήρωσα τους πάντες εκτός από τον εαυτό μου. Δουλεύεις σαν το σκυλί και δεν έχεις αντίκρισμα. Άμα ήθελαν να βοηθήσουν θα μπορούσαν να φροντίζουν τουλάχιστον για τις ασφαλιστικές εισφορές.

Την φαινομενική έκρηξη χορού την συνδέουν με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις προ πανδημίας επιχορηγήσεις. Η Μ.Π. αναφέρει χαρακτηριστικά:

Εγώ αυτό που έχω παρατηρήσει είναι ότι πριν την περίοδο της πανδημίας είχαν δοθεί κάποιες επιχορηγήσεις στην Ελλάδα σε χορογράφους οι οποίοι δεν μπορούσαν να φτιάξουν το έργο, ούτε να το δείξουν, ούτε να κάνουν πρόβες. Οπότε, μετά το τέλος της πανδημίας αρχίσαμε να βλέπουμε διαρκώς παραστάσεις. Παραστάσεις που όμως στη βάση τους είχαν το ότι είσαι υποχρεωμένος να δείξεις κάτι, γιατί έχεις πάρει χρήματα από το Υπουργείο.

Τέλος, αναφέρουν πως η υποστήριξη του κόσμου δεν ήταν η αναμενόμενη.

Για τον κόσμο τώρα που θέλει να δει παραστάσεις κλπ πιστεύω ότι αυτό πηγαίνει και με το κοινό του καθενός, δηλαδή «Ποιος ανεβάζει παράσταση; αυτός. Α, αυτόν τον ξέρω, θα πάω». Δεν ξέρω αν ο κόσμος ψάχνει για το κάτι καινούριο ή απλά αν θα τύχει να πάει γιατί κάτι άκουσε, αλλά πιστεύω ότι σιγά σιγά αρχίζει και επανέρχεται, αν και μειωμένη, η εισροή του κόσμου σε θέατρα και χώρους πολιτισμού. (Ε.Χ.)

Θεωρώ ότι το κοινό δε στήριζε το χορό φέτος, τα θέατρα παίζαν άδεια και δεν κατηγορώ το κοινό φυσικά, μπορεί να φοβόντουσαν οι άνθρωποι, υπήρξε πολύς φόβος γενικά. Οπότε κατά πλειοψηφία ήταν μειωμένη η προσέλευση του κοινού στα θέατρα. Δεν ξέρω του χρόνου τι θα γίνει, γιατί νομίζω φάγαμε ήττα όλοι, ότι δώσαμε τα πάντα και δεν υπήρξε η ανταπόκριση που θέλαμε. (Ε.Β).

3.4 Το κίνημα #MeToo

Όπως είδαμε σε προηγούμενη ενότητα, η σεξουαλική παρενόχληση δεν γίνεται πάντοτε εύκολα αντιληπτή από τις εργαζόμενες του κλάδου, κυρίως λόγω της σωματικότητας από την οποία χαρακτηρίζεται ο χορός (Hennekam και Bennet, 2017).

Οι συμμετέχουσες στην έρευνά μας δήλωσαν εξοικειωμένες με περιστατικά λεκτικής και συναισθηματικής βίας, αλλά όχι σεξουαλικής. Όσες ανέφεραν ότι γνωρίζουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης τόνισαν πως είναι είτε φήμες που κυκλοφορούν ανά διαστήματα στον χώρο, είτε καταγγελίες που γίνονται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης,

οι οποίες όμως δεν έχουν γίνει επίσημα και στις αρμόδιες αρχές. Θεωρούν πως κύριος λόγος εμφάνισης τέτοιων περιστατικών είναι το αίσθημα εξουσίας που έχουν οι ανώτεροι στην ιεραρχία - γεγονός που επιβεβαιώνει τη σχετική βιβλιογραφία που θέλει την σεξουαλική παρενόχληση να είναι η διεκδίκηση εξουσίας και κυριαρχίας των ανδρών επί των γυναικών (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006 · Welsh, 1999) - , και δευτερευόντως η ευκολία με την οποία υπερβαίνονται τα όρια. Η Μ.Μ. λέει χαρακτηριστικά:

Είναι αυτή η δύναμη της εξουσίας που υπάρχει και στους χορογράφους και στους καθηγητές και επειδή όταν βγαίνεις ξαφνικά από μια σχολή είσαι πιο μικρός και δεν ξέρεις μέχρι πού είναι τα όρια, σου λέει (σ.σ. ο χορογράφος) ότι «μέσα στην τέχνη πρέπει να ξεγυμνωθείς». Υπάρχει αυτό το «πρέπει να ανακαλύψεις πτυχές του εαυτού σου που δεν ήξερες, πρέπει να τα βγάλεις μέσα στις πρόβες όλα αυτά». Το όριο που εσύ πρέπει να βάλεις δεν είναι ξεκάθαρο και κάπου εκεί χάνεται η φάση νομίζω. Σου λέει ο άλλος «πρέπει να ανακαλύψουμε μαζί αυτό για να βγει ένας ρόλος στην παράσταση». Εκεί που εσύ αρχίζεις να νιώθεις άβολα, πρέπει να θέσεις το όριο σου.

Πάντως παρατηρείται ότι οι νεότερες σε ηλικία συμμετέχουσες είναι πιο υποψιασμένες και δυναμικές από τις μεγαλύτερες και όπως εύστοχα τονίζει η Ε.Χ.: «αν γνώριζα παρόμοιο περιστατικό, πιστεύω ότι η ηθική μου δε θα με άφηνε από το να μην το πω, θα τον ξεφτίλιζα παντού, δεν πιστεύω ότι θα το άφηνα». Το χάσμα ανάμεσα στις συμμετέχουσες σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης επιβεβαιώνεται από τα λεγόμενα της Μ.Π., η οποία ήταν σπουδάστρια πριν από περίπου είκοσι χρόνια:

Γενικά στον δικό μας χώρο ήμασταν πολύ εξοικειωμένες με πολύ κακές συμπεριφορές, οπότε δεν υπήρχε ούτε καν σαν σκέψη να γίνει καταγγελία, απλά έφευγες, άλλαζες σχολή. Κυκλοφορούσε μια φήμη και λέγαμε όλοι «τι μαλάκας είναι αυτός, καλά έκανες και έφυγες γιατί αν μπλέξεις μαζί του θα χάσεις κιόλας». Και εκεί τελείωνε το όλο πράγμα. Εφόσον δεν υπήρχε η εκπαίδευση που υπάρχει σήμερα, πολύ απλά είχες μια ενόχληση ότι αυτός ήθελε και κάτι άλλο, αλλά ήταν τελείως διαφορετική η εποχή. Πολλά περιστατικά που γίνονταν τότε, καταλαβαίνεις τώρα ότι είχες δικίο που ένιωθες μια ενόχληση, τώρα βλέπεις ότι και θεσμικά ήταν σεξουαλική παρενόχληση, ότι ήταν κακοποιητικός λόγος, ότι ήταν σεξιστικός λόγος. Απλά τότε σε βγάζαν τρελή.

Τέλος, στην ερώτηση αν νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια μετά τη διάσταση που πήρε το θέμα, απάντησαν αρνητικά, καθώς το ζήτημα των κακοποιητικών συμπεριφορών στο χορό είναι βαθιά ριζωμένο και δύσκολα αναστρέψιμο. Ωστόσο, νιώθουν ανακουφισμένες ως έναν βαθμό που «ο κόσμος μιλάει και γίνονται καταγγελίες στο σωματείο» και θεωρούν πως οι νεότερες γενιές είναι πιο ενήμερες και δυναμικές.

Νιώθω μεγαλύτερη ελπίδα ότι οι γενιές κάτω από μένα δεν το κρύβουν κάτω από το χαλάκι - για τις γυναίκες μιλάω έτσι - δηλαδή έχω δει να αντιδρούν πιο έντονα και πιο άμεσα σε περιστατικά τα οποία είναι οριακά κακοποιητικά ή οριακά σεξιστικά, είτε

επιθετικά, είτε εκπαιδευτικά προσπαθώντας να εκπαιδεύσουν κάποιους άντρες σε όλη αυτή τη διαδικασία. Θέλω να πιστεύω ότι οι ηλικίες τριάντα-κάτι και κάτω θα έχουν το χρόνο να διαχειριστούν όλη αυτή την κατάσταση και θα δημιουργηθεί μια αλλαγή. Δεν είμαι πάρα πολύ αισιόδοξη όμως. (Μ.Π).

Κεφάλαιο Τέταρτο: Συμπεράσματα

Το ερευνητικό ερώτημα της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση της εργασιακής πραγματικότητας των γυναικών εργαζομένων του κλάδου των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών και η επίδραση των έμφυλων χαρακτηριστικών της εργασίας στην παραμονή και εξέλιξή τους. Επιλέξαμε τον γυναικοκρατούμενο, και όχι απλώς θηλυκοποιημένο, τομέα του χορού και επικεντρωθήκαμε στις συνθήκες εργασίας που επικρατούν και στις έμφυλες ιδιαιτερότητές τους. Οι πρωτόγνωρες συνθήκες που δημιούργησε η πανδημία στον καλλιτεχνικό χώρο σε συνδυασμό με τον αντίκτυπο του ελληνικού #metoo τα δύο τελευταία χρόνια, έκανε επιτακτική την μελέτη και αυτών των δύο φαινομένων. Για τις ανάγκες της έρευνάς μας πραγματοποιήσαμε, με τη μέθοδο της σκόπιμης δειγματοληψίας, δέκα συνεντεύξεις με αποφοίτους ανωτέρων σχολών χορού αναγνωρισμένων από το Υπουργείο Πολιτισμού, οι οποίες είτε διδάσκουν χορό, είτε απασχολούνται ως χορεύτριες/χορογράφοι. Τα ευρήματα της έρευνάς μας επιβεβαιώνουν σε μεγάλο βαθμό την βιβλιογραφία.

Πιο συγκεκριμένα, από τις απαντήσεις που λάβαμε επιβεβαιώνεται ότι η επισφάλεια που παρουσιάζει ο κλάδος του χορού, όπως και αυτός των ΠΔΒ εν γένει (Elefante & Deuze, 2012 · Gil, 2014 · Lazzarato, 1996), είναι πολύ έντονη, καθώς δεν υπάρχει καμία αίσθηση σταθερότητας και μονιμότητας και οι εργαζόμενες βρίσκονται σε μία συνεχή αναζήτηση εργασίας, όπου βουλμικές περίοδοι εργασίας διαδέχονται περιόδους ανεργίας. Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις που λάβαμε, η επισφάλεια εντείνεται και από την εποχικότητα που χαρακτηρίζει το επάγγελμα, με πολλές εργαζόμενες να εγγράφονται στο ταμείο ανεργίας κάθε καλοκαίρι. Τόσο η εγγραφή στο ταμείο ανεργίας, όσο και το ποσό του επιδόματος που τους αναλογεί, εξαρτώνται άμεσα από τα έτη που έχουν καταφέρει να εξασφαλίσουν κατά τη διάρκεια της χρονιάς, πράγμα καθόλου εύκολο αν αναλογιστούμε την αδήλωτη εργασία που μαστιίζει τον κλάδο (Χασιώτη, 2021). Ένα από τα πιο μελανά σημεία της απασχόλησης στον χορό είναι οι πολύ χαμηλές αμοιβές που παρατηρούνται (Banks, 2017 · Gill, 2010 · McKinlay & Smith, 2009), γεγονός που ώθησε κατά το παρελθόν αρκετές από τις ερωτώμενες να στραφούν σε μη δημιουργικά επαγγέλματα, που έχουν, ωστόσο, ως σημείο αναφοράς το σώμα και την κίνηση, με την διδασκαλία γιόγκα και πιλάτες να είναι οι πιο δημοφιλείς. Ωστόσο, πρέπει να τονιστεί, ότι σε αντίθεση με την βιβλιογραφία (Menger, 1999 · Montgomery & Robinson, 2003), οι συμμετέχουσες στην έρευνα μας επέλεξαν συνειδητά την διδασκαλία ως κύρια πηγή βιοπορισμού. Ο προβληματικός τρόπος εισόδου στην αγορά

εργασίας, ο οποίος βασίζεται κατά κύριο λόγο στην ανεπίσημη κοινωνικότητα και τη λογική «ποιος γνωρίζει ποιον» και όχι σε καθιερωμένες διαδικασίες, νομοθεσία για ίσες ευκαιρίες ή συμφωνίες συνδικάτων (Gill, 2014) αναγνωρίζεται από όλες όσες συμμετείχαν στην έρευνα μας, καθώς όπως προκύπτει από τις απαντήσεις η είσοδός τους στον εργασιακό στίβο βασίστηκε σε διαπροσωπικές σχέσεις και όχι σε ακροάσεις, οι οποίες μάθαμε ότι γίνονται είτε για τυπικούς λόγους, είτε για την προβολή των δημιουργών ενός έργου. Επιπλέον, παρά την αναγνώριση της σημασίας της συλλογικής δράσης για τον περιορισμό των συνεπειών της επισφάλειας του κλάδου, η συμμετοχή σε συνδικαλιστικά όργανα αποδεικνύεται χαμηλή, επιβεβαιώνοντας με αυτόν τον τρόπο την διαθέσιμη βιβλιογραφία (Hennekam & Bennet, 2017). Τέλος, όσον αφορά την κινητικότητα και τις διαφορές ανάμεσα σε κέντρο και περιφέρεια τα δεδομένα που προέκυψαν επιβεβαιώνουν την σχετική βιβλιογραφία (Αυδίκος, 2014 · Banks, 2007 · Eikhof & Warhurst, 2013).

Από την έρευνά μας προκύπτει ότι ο χορός στην Ελλάδα είναι ένας κλάδος όπου η αριθμητική υπεροχή των γυναικών είναι εμφανέστατη, όπως ακριβώς συμβαίνει και στο εξωτερικό (Montgomery & Robinson, 2003). Από τις απαντήσεις των συμμετεχουσών συμπεραίνουμε πως η υπερπροσφορά χορευτριών και η έλλειψη χορευτών ευνοεί τους δεύτερους, οι οποίοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες να εργαστούν, κυρίως ως χορευτές. Παρόλα αυτά, από τα δεδομένα που προέκυψαν, η ευνοϊκή μεταχείριση που παρατηρείται, δεν φαίνεται να έχει σοβαρές επιπτώσεις μισθολογικού χαρακτήρα, καθώς όλες οι συμμετέχουσες ανέφεραν πως οι, κατά γενική ομολογία χαμηλοί μισθοί, δεν επηρεάζονται από το φύλο των συντελεστών μιας παράστασης. Και ενώ στη βιβλιογραφία βλέπουμε πως η ηλικία είναι ένας καθοριστικός παράγοντας για την ανοδική ή όχι πορεία μιας εργαζόμενης (Berridge, 2020 · IJdens & Langenberg 2008), στην περίπτωση των συμμετεχουσών στην έρευνα διαπιστώσαμε με έκπληξη πως δεν αποτέλεσε ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Όσον αφορά τις έμφυλες ιδιαιτερότητες της εργασίας στον κλάδο, παρατηρούμε πως οι γυναίκες εργαζόμενες, δεν βιώνουν το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στο βαθμό που συντελείται σε άλλους κλάδους της οικονομίας, εν γένει, και των ΠΔΒ πιο συγκεκριμένα (Παπαλεξανδρή, 2018). Εντούτοις, παρά την άνοδο των Ελληνίδων χορευτριών στην ιεραρχική κλίμακα, από τα δεδομένα που συλλέξαμε αναδείχθηκε το ζήτημα της έλλειψης αναγνωρισιμότητας και δημοφιλίας γυναικών χορογράφων από το ευρύ κοινό. Όσον αφορά τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, οι ιδιαιτερότητες του κλάδου (εργασιακή αβεβαιότητα, ανταγωνισμός και έλλειψη ενός σαφούς ρυθμιστικού εργασιακού πλαισίου, μικρή εκπροσώπηση γυναικών σε ανώτερες θέσεις, κ.α.) καθιστούν την τελευταία

ένα αρκετά συχνό φαινόμενο (Κλαδούχου, 2013), εντούτοις στην περίπτωση μας προκύπτει ότι, ενώ δεν λείπουν αντίστοιχα περιστατικά, ωστόσο εμφανίζονται με σαφώς μικρότερη συχνότητα από αντίστοιχα περιστατικά λεκτικής και ψυχολογικής βίας, με την πλειονότητα όσων συμμετείχαν στην έρευνα να δηλώνουν ότι έχουν αντιμετωπίσει κακοποιητικές συμπεριφορές, τόσο στο πλαίσιο των σπουδών τους, όσο και στην εργασία τους. Ένας λόγος που ενδεχομένως δικαιολογεί τα χαμηλά ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χορό, είναι η αριθμητική υπεροχή των γυναικών και η σωματικότητα που τον χαρακτηρίζει και κατ' επέκταση καθιστά δύσκολη τη διάκριση της παρενόχλησης από την τέχνη (Gill, 2002 · Hennekam & Bennet, 2017). Τέλος, η μητρότητα είναι για την πλειονότητα των ερωτώμενων μια συνθήκη που αντιμετωπίζεται με αμφιθυμία. Για τις περισσότερες ερωτώμενες οι έννοιες μητρότητα και χορός είναι ασυμβατές για όλους εκείνους τους λόγους που επισημαίνονται στην βιβλιογραφία: τα εξαντλητικά ωράρια και τις συχνές μετακινήσεις στο εξωτερικό, τον φόβο απόλυσης και την γρήγορη ή όχι επαναφορά του σώματος μετά από την εγκυμοσύνη (O'Brien - Oakley, 2005 · Gill, 2014).

Τέλος, το κίνημα #metoo στον χορό δεν πήρε τις ίδιες διαστάσεις με το αντίστοιχο στο θέατρο, αφενός γιατί ο χορός είναι ένας κλάδος όπου οι γυναίκες έχουν αριθμητική υπεροχή και αφετέρου, γιατί η σωματικότητα που τον χαρακτηρίζει καθιστά δύσκολη την αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι συμμετέχουσες στην έρευνα δήλωσαν ανακουφισμένες ως ένα βαθμό για την κινητοποίηση του κόσμου, εντούτοις, θεωρούν πως το ζήτημα των κακοποιητικών συμπεριφορών στο χορό είναι βαθιά ριζωμένο και δύσκολα αναστρέψιμο.

Ανακεφαλαιωτικά, από την έρευνά μας προκύπτει ότι η εργασία στον κλάδο του χορού φέρει όλα τα χαρακτηριστικά της επισφάλειας των ΠΔΒ. Εντούτοις, το γεγονός ότι οι εργαζόμενες δεν βιώνουν το μισθολογικό χάσμα που παρατηρείται σε άλλους κλάδους και έχουν καταφέρει να διεκδικήσουν την παρουσία τους σε νευραλγικές θέσεις είναι σίγουρα θετικό. Παρόλ' αυτά, η εργασία στον χορό στην Ελλάδα εξακολουθεί να εμφανίζεται σταθερά υποτιμημένη, αντιμετωπιζόμενη ως χόμπι, και στηριζόμενη στον διαχρονικά μειούμενο κρατικό προϋπολογισμό και το μικρό κοινό που διαθέτει. Η πανδημία επιβεβαίωσε τις διαχρονικές παθογένειες του κλάδου και το κίνημα #metoo τις αυταρχικές τάσεις στην διδασκαλία και την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων.

Θα ήταν υπέρμετρα φιλόδοξο, αν όχι αφελές, να θεωρήσουμε ότι τα δεδομένα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα αφορούν το σύνολο της χορευτικής κοινότητας της Ελλάδας, καθώς τόσο η επιλογή της σκόπιμης δειγματοληψίας, όσο και ο μικρός αριθμός των συμμετεχουσών, περιορίζουν την αναγωγή τους στο γενικότερο πληθυσμό. Θα μπορούσε,

ωστόσο, λόγω της περιορισμένης ελληνικής βιβλιογραφίας, να αποτελέσει έναυσμα για την πραγματοποίηση μελλοντικών ερευνών σε θέματα όπως η εκπαίδευση στον χορό, οι συνθήκες εργασίας των επαγγελματιών του χορού στην επαρχία και οι εμπειρίες ανδρών επαγγελματιών του κλάδου, προκειμένου να σχεδιαστούν δράσεις με στόχο την ανάδειξη των προβλημάτων του χώρου και την λύση τους.

Πηγές - Βιβλιογραφία

Πηγές

Α' Νόμοι

3896/2010: Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

https://www.et.gr/api/DownloadFeksApiNomoiSmall/?fek_pdf=20100100207

Προεδρικό Διάταγμα 598/1985: Κατάταξη της Κρατικής Σχολής Ορχηστικής Τέχνης (Κ.Σ.Ο.Τ.), στην Ανώτερη Βαθμίδα καλλιτεχνικής εκπαίδευσης, οργάνωση και λειτουργία αυτής.

https://www.et.gr/api/DownloadFeksApiNomoiSmall/?fek_pdf=19850100212

Προεδρικό Διάταγμα 372/1983: Κανονισμός οργάνωσης και λειτουργίας Ανωτέρων Σχολών Χορού. https://www.et.gr/api/DownloadFeksApiNomoiSmall/?fek_pdf=19830100131

1158/1981: Περί οργανώσεως και διοικήσεως σχολών ανωτέρας καλλιτεχνικής εκπαίδευσως, κρατικού βραβείου θεάτρου και καταργήσεως άδειας ασκήσεως, επάγγέλματος ηθοποιού.

https://www.et.gr/api/DownloadFeksApiNomoiSmall/?fek_pdf=19810100127

Β' Ιστοσελίδες - (ανάκτηση: 27/03/2023)

Εθνική Λυρική Σκηνή - <https://www.nationalopera.gr/kalitexniko-dinamiko/mpaleta>

ΕΛΣΤΑΤ: Πολιτιστικές Δραστηριότητες Δ/νσεων Υπουργείου Πολιτισμού 2021

<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SCI24/2021>

Nochlin L. (1971). Why have there been no great women artists:

<https://www.artnews.com/art-news/retrospective/why-have-there-been-no-great-women-artists-4201/>

Σαβράμη Κάτια(χορολόγος) <https://savrami.gr/>

Σωματείο Εργαζομένων στο Χώρο του Χορού (ΣΕΧΩΧΟ) sexwco.weebly.com

Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού: Στατιστικά εισαγωγικών εξετάσεων Ανώτερων Επαγγελματικών Ιδιωτικών Σχολών Χορού σχολικών ετών 2004 έως 2014
https://www.culture.gov.gr/DocLib/g_57126.pdf

Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού: Ρυθμιστικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης πρόβας στο θέαμα-ακρόαμα και την προστασία και στήριξη της καλλιτεχνικής δημιουργίας και των απασχολούμενων στον πολιτισμό
<https://www.culture.gov.gr/el/Information/SitePages/view.aspx?nID=4535>

Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού: Ανώτερες Σχολές Χορού
<https://www.culture.gov.gr/el/service/SitePages/view.aspx?iID=2601>

Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού: Επιχορηγήσεις ή/και παροχή αιγίδας σε εκδηλώσεις Χορού 2022, παραγωγές Χορού 2022 - 2023
<https://www.culture.gov.gr/el/Information/SitePages/view.aspx?nID=4300>

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ. & Μιμίκου, Γ. (2001). *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Αρτινοπούλου, Β. & Παπαθεοδώρου, Θ. (2006). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

- Αυδίκος, Β. (2014). *Οι Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες στην Ελλάδα*. Αθήνα: Επίκεντρο.
- Βουτυράς, Σ. (1981). *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία: για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Ίσαρη Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας: Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. Ζωγράφου: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών
- Κλαδούχου, Ε. (2013). *Όροι συμμετοχής στο καλλιτεχνικό πεδίο: Προσέγγιση με την οπτική του φύλου* (έρευνα). Υπουργείο Εσωτερικών. Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΚΠΣ 2000-2006, του ΕΣΠΑ και λοιπών συγχρηματοδοτούμενων επιχειρησιακών προγραμμάτων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, Αθήνα.
- Κυριαζή, Ν. (2011). Η κοινωνιολογική έρευνα-Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών, Πεδίο, 243-279
- Λαζαρέτου, Σ. (2014). *Η έξυπνη οικονομία: «Πολιτιστικές» και «δημιουργικές» βιομηχανίες στην Ελλάδα. Μπορούν να αποτελέσουν προοπτική εξόδου από την κρίση;*. Δοκίμιο εργασίας Νο. 175. Τράπεζα της Ελλάδος, Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών – Τμήμα Ειδικών Μελετών. Αθήνα.
<http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/Paper2014175.pdf>
- Μουσούρου, Α.Μ. (1993). *Γυναίκα και απασχόληση: δέκα ζητήματα*. Αθήνα: Gutenberg
- Μπαρμπούση, Β. (2014). *Η τέχνη του χορού στην Ελλάδα τον 20ο αιώνα. Σχολή Πράτσικα: Ιδεολογία - Πράξη - Αισθητική*. Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαλεξανδρή, Ν. (2008). *Γυναικεία Ηγεσία: Εμπόδια και Προκλήσεις*. Αθήνα: Ψυχογιός.
- Τσιντζιλώνη, Στ. (2014). Προς μια νέα μεθοδολογία για τη μελέτη της ιστορίας του ελληνικού θεατρικού χορού. *Choros International Dance Journal*, (3), 26–39.
- Χασιώτη, Ν. (2021). *Ο σύγχρονος χορός στην Ελλάδα*. Αθήνα: Carpe Librum.
- Allen, J. (2003). Μεταβιομηχανισμός και Μεταφορντισμός. Στο Hall, S., Held, D. & McGrew, A. (epim.) *Η νεωτερικότητα σήμερα. Οικονομία, Κοινωνία, Πολιτική, Πολιτισμός* (επιμ. Κούλουθρος, Δ., μτφρ. Τσακίρης, Θ & Τσακίρης, Β). Αθήνα: Σαββάλας. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1992).

- Bradley, H. (2003). Μεταβαλλόμενες Κοινωνικές Δομές: Τάξη και Φύλο. Στο Hall, S. & Gieben, B. (επιμ.) *Η διαμόρφωση της Νεωτερικότητας* (επιμ. Κούλουθρος, Δ., μτφρ. Τσακίρης, Θ & Τσακίρης, Β). Αθήνα: Σαββάλας. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1992).
- Connell, RW. (2006). *Το κοινωνικό φύλο*. (επιμ. Ασημακοπούλου, Δ. και μτφρ. Κοτσιφού, Ε.). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο. (Το πρωτότυπο εκδόθηκε το 2005).
- Giddens, A. (2002). *Κοινωνιολογία*. (επιμ. μτφρ. Τσαούσης, Δ.). Αθήνα: Gutenberg. (Το πρωτότυπο εκδόθηκε το 1997).
- Giddens, A. (1993). *Εισαγωγή στην κοινωνιολογία*. (επιμ. Κονιαβίτης, Θ. και μτφρ. Τριανταφυλλοπούλου, Ντ.). Αθήνα: Οδυσσεάς. (Το πρωτότυπο εκδόθηκε το 1986).
- Heywood, A. (2007). *Εισαγωγή στην Πολιτική*. (επιμ. Τουλάτου, Δ. και μτφρ. Καράμπελας, Γ.). Αθήνα: Πόλις. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 2002).
- Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.

Ξενόγλωσση

- Ashton, D. (2015). Creative work careers: pathways and portfolios for the creative economy. *Journal of Education and Work*, 28 (4), 388-406. doi: 10.1080/13639080.2014.997685
- Babbie, E. (2011) *The basics of social research*. U.S.A.: Wadsworth, Cengage Learning
- Banks, M., & O'Connor, J. (2017). Inside the whale (and how to get out of there): Moving on from two decades of creative industries research. *European Journal of Cultural Studies*, 20(6), 637–654. doi: <https://doi.org/10.1177/1367549417733002>
- Banks, M. & Milestone, K. (2011). Individualisation, Gender and Cultural Work. *Gender, Work and Organization*, 18 (1), pp. 73-89.
- Banks, M. (2007). *The politics of cultural work*. New York: Palgrave Macmillan
- Bennett, D. (2009). Careers in Dance: Beyond Performance to the Real World of Work. *Journal of Dance Education*, 9(1), 27–34. doi: 10.1080/15290824.2009.10387381

- Berridge, S. (2022) The gendered impact of caring responsibilities on parents' experiences of working in the film and television industries, *Feminist Media Studies*, 22(1), 1-15. doi: 10.1080/14680777.2020.1778763
- Blair, H. (2009). Active Networking: Action, Social Structure and the Process of Networking. Στο McKinlay, A. & Smith, Ch. (επιμ.), *Creative labour : working in the creative industries* (σ. 116-134). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender and Society*, 25(6), 764-786.
- Cati, A. Fanchi, M. & Maule, R. (2014). Creative Industry and Gender Reflections on a non-obvious Combination. *Comunicazioni sociali*, 3, 349-356
- Caves, R. (2000). *Creative Industries. Contracts between Art and Commerce*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Christopherson, S. (2009). Working in the Creative Economy: Risk, Adaptation and the Persistence of Exclusionary Networks. Στο McKinlay, A. & Smith, Ch. (επιμ.), *Creative labour : working in the creative industries* (σ. 51-71). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Cobb, S. & Horeck, T. (2018) Post Weinstein: gendered power and harassment in the media industries, *Feminist Media Studies*, 18(3), 489-491. doi: 10.1080/14680777.2018.1456155
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2007). Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap. *American Sociological Review*, 72(5), 681–704. doi: <https://doi.org/10.1177/000312240707200502>
- Corbat, Y. & Gonzalez SM (2020). *State of the Arts Report about the situation of women artists and professionals in the Cultural and Creative Industries sector in Europe*. Gijón: Desarrollo de Estrategias Exteriores.
- Coulangeon, P. (2015). Gender differentiated effect of time in performing arts professions: Musicians, actors and dancers in contemporary France. *Poetics*, 33 (5-6), pp. 369-387. doi: [10.1016/j.poetic.2005.09.005](https://doi.org/10.1016/j.poetic.2005.09.005)
- Cowen, T. (1996). Why Women Succeed, and Fail, in the Arts. *Journal of Cultural Economics*, 20(2), 93–113.

- Clark, A. (1982). *Working Life of Women in the Seventeenth Century*. London: Routledge.
- Dent, T. (2020). Devalued women, valued men: motherhood, class and neoliberal feminism in the creative media industries. *Media, Culture and Society*, 42 (4). DOI: doi.org/10.1177/0163443719876537
- Dodd, F. (2012). Women leaders in the creative industries: a baseline study. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4 (2), pp. 153 - 178. DOI: 10.1108/17566261211234652
- Duffy, B.R. (2016). The romance of work : Gender and aspirational labour in the digital culture industries. *International Journal of Cultural Studies*, 19(4), 441-457. doi: 10.1177/1367877915572186
- European Expert Network on Culture and Audiovisual (EENCA) (2019). *Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors (Issue September)*.
[http://www.eenca.com/eenca/assets/File/EENCA publications/Final Report - Gender in CCS EAC.pdf](http://www.eenca.com/eenca/assets/File/EENCA%20publications/Final%20Report%20-%20Gender%20in%20CCS%20EAC.pdf)
- Ehrenreich, B. & English, D. (1979). *For her own good*. London: Pluto.
- Eikhof, DR., Newsinger, J., Luchinskaya, D., Aidley, D. (2019) And ... action? Gender, knowledge and inequalities in the UK screen industries. *Gender, Work and Organization*, 26, 840– 859. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12318>
- Eikhof, D. & Warhurst, C. (2013). The promised land? Why social inequalities are systemic to the creative industries. *Employee Relations*, 35(5). doi: 10.1108/ER-08-2012-0061.
- Elefante, P & Deuze, M. (2012). Media work, career management, and professional identity: Living labour precarity. *Northern Lights: Film and Media Studies Yearbook*. 10. 9-24. doi: 10.1386/nl.10.1.9_1.
- Florida, R. (2002). *The rise of the creative class*. New York: Basic Books.
- Fortin, N. M. (2015). Gender Role Attitudes and Women’s Labor Market Participation: Opting-Out, AIDS, and the Persistent Appeal of Housewifery. *Annals of Economics and Statistics*, 117/118, 379–401. doi: <https://doi.org/10.15609/annaeconstat2009.117-118.379>
- Garnham, N. (2005). From cultural to creative industries. *International Journal of Cultural Policy*, 11(1), 15-29, doi: 10.1080/10286630500067606

- Gill, R. (2014). Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers. *Social Politics*, 21 (4), 509-528. DOI: 10.1093/sp/jxu016
- Gill, R. (2010). "Life is a pitch": Managing the Self in New Media Work. Στο M. Deuze (επιμ.), *Managing Media Work* (σ. 249-262). London: Sage.
- Gill, R., & Pratt, A. (2008). In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 1-30. doi: <https://doi.org/10.1177/0263276408097794>
- Gill, R. (2002) Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Euro. *Information, Communication & Society*, 5 (1), pp. 70-89, DOI: 10.1080/13691180110117668
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *The American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- Goldin, C. (1990). *Understanding the gender gap: An economic history of American women*. Oxford: Oxford University Press.
- Hayghe, H. (1997). Developments in Women's Labor Force Participation. *Monthly Labor Review*, 120(9), 41-46
- Henry, C. (2014). Women and the creative industries: exploring the popular appeal. *Creative Industries Journal*, 2 (2), pp. 143-160.
- Hennekam, S. & Bennett, D. (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work and Organization*, 24 (4) doi: 10.1111/gwao.12176
- Hesmondhalgh, D. & Baker, S. (2015). Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries. *The Sociological Review*, 63 (1), 23-36. doi: 10.1111/1467-954X.12238.
- Hesmondhalgh, D. & Baker, S. (2010). A very complicated version of freedom : Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries. *Poetics*, 38 (4), 4-20. doi: 10.1016/j.poetic.2009.10.001
- Hesmondhalgh, D. (2008). Cultural and Creative Industries. The SAGE Handbook of Cultural Analysis. doi: 10.4135/978-1-8486-3.n26
- Humphries, J. & Sarasúa, C. (2012). Off the Record: Reconstructing Women's Labor Force Participation in the European Past. *Feminist Economics*, 18(4), 39-67. doi: 10.1080/13545701.2012.746465

- Ildens, T, & Langenberg, J. (2008). *Dancers keep moving: International Careers and Transition. Research Report*. Tilburg: Tilburg University.
- Juhn, C., & Potter, S. (2006). Changes in Labor Force Participation in the United States. *The Journal of Economic Perspectives*, 20(3), 27–46.
- Law, S. A. (1983). Women, Work, Welfare, and the Preservation of Patriarchy. *University of Pennsylvania Law Review*, 131(6), 1249–1339. doi: <https://doi.org/10.2307/3311870>
- Lazzarato, M. (1996). Immaterial labor. *Radical thought in Italy: A potential politics*, 1996, 133-47.
- Leung, L. (2016). The Creative Other: Marginalization of and from the Creative Industries. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(4), pp. 200-211. doi: 10.1080/10632921.2016.1211050
- Loist, S. & Verhoeven, D (2019). Complex, not complicated: Gendered Media Industries in the Wake of #Me too. *Media Industries*, 6 (1). doi: [10.3998/mij.15031809.0006.104](https://doi.org/10.3998/mij.15031809.0006.104)
- McKinlay, A. & Smith, Ch. (2009). Creative Industries and Labour Process Analysis. Στο McKinlay, A. & Smith, Ch. (επιμ.), *Creative labour : working in the creative industries* (σ. 3-28). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- McRobbie, A (2011). Reflections on Feminism, Immaterial Labour and the Post-Fordist Regime. *New Formations*, 70 (1), 60-76. doi: [10.3898/NEWF.70.04.2010](https://doi.org/10.3898/NEWF.70.04.2010)
- Menger, P. M. (1999). Artistic labor markets and careers. *Annual review of sociology*, 25(1), 541-574.
- Menzel, A. (2021). *Towards Gender Equality in the Cultural and Creative Sectors- Report*. Luxembourg: EU Publications. doi: <https://doi.org/10.2766/241861>
- Miliopoulou, G.-Z., & Kapareliotis, I. (2021). The toll of success: Female leaders in the “women-friendly” Greek advertising agencies. *Gender, Work & Organization*, 28(5), 1741– 1765. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12636>
- Montgomery, S.S. & Robinson, M.D. (2003). What Becomes of Undergraduate Dance Majors? *Journal of Cultural Economics*, 27(1), 57–71.
- Nixon, S. & Crewe, B. (2004) Pleasure at Work? Gender, Consumption and Work-based Identities in the Creative Industries. *Consumption Markets & Culture*, 7 (2), pp. 129-147. DOI: 10.1080/1025386042000246197

- Oakley, K. (2006) Include Us Out—Economic Development and Social Policy in the Creative Industries. *Cultural Trends*, 15 (4), 255-273. doi: 10.1080/09548960600922335
- O'Brien, D. & Oakley, K. (2015). *Cultural Value and Inequality: A Critical Literature Review. A Report commissioned by the Arts and Humanities Research Council's Cultural Value Project*. Swindon: Arts and Humanities Research Council.
- OECD (2022). *The Culture Fix: Creative People, Places and Industries, Local Economic and Employment Development (LEED)*. Paris: OECD Publishing. doi: <https://doi.org/10.1787/991bb520-en>.
- Peterson, J. (1987). The Feminization of Poverty. *Journal of Economic Issues*, 21(1), 329-337
- Potts, J., & Cunningham, S. (2008). Four models of the creative industries. *International Journal of Cultural Policy*, 14(3), 233–247. doi: <https://doi.org/10.1080/10286630802281780>.
- Ross, A. (2009). *Nice Work If You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*. NYU Press: New York.
- Rosselló, P. & Wright, Sh. (2010). *Mapping the Creative Industries: A toolkit*. London: The British Council
- Stokes, A. (2017). Fashioning Gender: The Gendered Organization of Cultural Work. *Social Currents*, 4(6), 518–534. doi: <https://doi.org/10.1177/2329496516686613>
- Taylor, S. (2010). Negotiating oppositions and uncertainties: Gendered conflicts in creative identity work. *Feminism & Psychology* 21(3), 354–371. DOI: 10.1177/0959353510386095
- Tsintziloni, S. (2012). Modernising Contemporary Dance and Greece in the mid-1990s: Three case studies from SineQuaNon, Oktana Dancetheatre and Edafos Company (Διδακτορική Διατριβή) London: Roehampton University. Ανακτήθηκε από: <https://pure.roehampton.ac.uk/portal/en/studentTheses/modernising-contemporary-dance-and-greece-in-the-mid-1990s>
- Van Assche, A. (2017). The future of dance and/as work: performing precarity. *Research in Dance Education*, 18(3), 237-251, doi: 10.1080/14647893.2017.1387526

- Virani, T. & Gill, R. (2019). Hip Hub? Class, Race and Gender in Creative Hubs. Στο Gill,R., Pratt, A. and Virani, T. (Ed.), *Creative Hubs in Question: Place, Space and Work in the Creative Economy* (131-154). London: Palgrave MacMillan.
- Vlasblom, J. D., & Schippers, J. J. (2004). Increases in Female Labour Force Participation in Europe: Similarities and Differences. *European Journal of Population / Revue Européenne de Démographie*, 20(4), 375–392.
- Welsh, S. (1999). Gender and Sexual Harassment. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 169-190.
- Windels, K. & Mallia, K (2015). How being female impacts learning and career growth in advertising creative departments. *Employee Relations*, 37 (1), pp. 122 - 140. DOI: 10.1108/ER-02-2014-0011
- Winkler, A.E. (2022) : Women's labor force participation. *IZA World of Labor*, 289(2), 1-11. doi: <https://doi.org/10.15185/izawol.289.v2>

Παράρτημα

Ενημέρωση και συναίνεση συνεντευξιαζόμενης για τη διπλωματική εργασία με τίτλο :

«Επισφαλής Εργασία σε Χαλεπούς Καιρούς: Εμπειρίες γυναικών εργαζομένων στον κλάδο των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Βιομηχανιών στην Ελλάδα»

Μέρος Πρώτο –Γενικές Πληροφορίες

Θα επιθυμούσα να λάβω συνέντευξη από εσάς προκειμένου να χρησιμοποιηθεί στο πλαίσιο του Π.Μ.Σ. Πολιτιστική Διαχείριση του Παντείου Πανεπιστημίου.

Ο σκοπός της συνέντευξης είναι να αντληθούν από την εμπειρία σας δεδομένα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στον χώρο του χορού στην Ελλάδα.

Τα προσωπικά δεδομένα που θα συλλεγούν είναι το όνομα, το επώνυμο, η ιδιότητα και η φωνή σας και θα διατηρηθούν για τον σκοπό της ερευνητικής τεκμηρίωσης των συνεντεύξεων.

Θα τηρηθεί ανωνυμία του δείγματος και θα χρησιμοποιηθούν μόνο τα αρχικά του ονόματός σας στο τελικό κείμενο της εργασίας.

Μέρος Δεύτερο - Συναίνεση

Δίνω τη συναίνεσή μου στη χρήση του ονόματός μου, με την μορφή αρχικών, και της ιδιότητάς μου ως παραπομπής για την αποσπασματική παράθεση των πληροφοριακών μου δεδομένων στο πλαίσιο της συγκεκριμένης εργασίας

ΝΑΙ

ΟΧΙ

Όνομα Συμμετέχουσας

Υπογραφή

Ημερομηνία