

ΚΩΣΤΑΝΤΗ ΛΑΜΠΑΚΗ

**Άνδρες –Γυναίκες Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι: Μελέτη της
επίδρασης του κοινωνικού φύλου στην εικόνα που
διαμορφώνουν για το ρόλο τους και τους κρατούμενους.**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Αν. Καθηγήτρια Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ Επιβλέπουσα

Καθηγήτρια Φ. ΤΣΑΛΙΚΟΓΛΟΥ: Μέλος

Αν. Καθηγήτρια Α. ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ: Μέλος

ΑΘΗΝΑ ΜΑΙΟΣ 2009

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διατριβή, αντιπροσωπεύει την εκπλήρωση μιας μεγάλης προσωπικής επιθυμίας και η εκπόνηση της υπήρξε χρονοβόρα και κατά διαστήματα ιδιαίτερα δύσκολη. Στην προσπάθεια που κατέβαλλα να την ολοκληρώσω, συνέβαλλαν με καθοριστικό τρόπο πολλοί άνθρωποι χωρίς τους οποίους δε θα είχα φτάσει στο τέλος και στους οποίους οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ.

Αισθάνομαι καταρχήν την ανάγκη να ευχαριστήσω τα μέλη της τριμελούς επιτροπής, την Καθηγήτρια Ψυχολογίας κυρία Φωτεινή Τσαλικογλου και την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας κυρία Αλεξάνδρα Κορωναίου. Κυρίως όμως οφείλω ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ στην καθηγήτρια μου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Εγκληματολογίας κυρία Βάσω Αρτινοπούλου, η οποία πίστεψε σε μένα από την πρώτη στιγμή της γνωριμίας μας και με στήριξε επιστημονικά και ηθικά όλα αυτά τα χρόνια, σε όλες τις στιγμές που τη χρειάστηκα, ενθαρρύνοντας με πάντα να συνεχίζω. Υπήρξε για μένα μέντορας.

Κρίσιμη συμβολή στην υλοποίηση της έρευνας αποτέλεσε η συμμετοχή των σωφρονιστικών υπαλλήλων, οι οποίοι με προθυμία έλαβαν μέρος, μου εμπιστεύτηκαν τις προσωπικές τους απόψεις και τους ευχαριστώ όλους θερμά. Επίσης, ευχαριστώ τους διευθυντές των καταστημάτων που επισκέφτηκα και μου έδωσαν άδεια να μοιράσω τα ερωτηματολόγια στο προσωπικό. Ιδιαίτερως όμως θέλω να ευχαριστήσω το διευθυντή της Αγροτικής Φυλακής της Αγίας Χανίων, κ. Μιχάλη Κυριακάκη και το διευθυντή του καταστήματος κράτησης Χαλκίδας κ. Σπύρο Αθανασίου.

Η έρευνα αυτή δε θα είχε ολοκληρωθεί χωρίς τη στήριξη του συζύγου μου Παναγιώτη Ματζαπετάκη, ο οποίος με την αγάπη του και την υπομονή του όλα αυτά τα χρόνια με βοηθούσε να συνεχίσω όταν είχα κουραστεί και να ξαναβρίσκω το στόχο μου. Τον ευχαριστώ από τα βάθη της καρδιάς μου για τη φροντίδα του. Επίσης ένα μεγάλο ευχαριστώ στη μητέρα μου Μαρία και στον πατέρα του συζύγου μου Στέλιο Ματζαπετάκη γιατί η βοήθεια τους σε συγκεκριμένες στιγμές υπήρξε καταλυτική.

Ολοκληρώνοντας θέλω να ευχαριστήσω τη φίλη μου Έλενα Πριμικήρη γιατί μου έδωσε το σπρώξιμο που χρειαζόμουν όταν είχα κολλήσει αλλά και τις φίλες και συνεργάτιδες μου Στέλλα Παπαμιχαήλ και Κωνσταντίνα Σκλάβου για την αγάπη τους, τις συμβουλές που μου έδωσαν και τις πολύτιμες παρατηρήσεις τους, καθώς και για τις ατελείωτες συζητήσεις που κάναμε ανταλλάσσοντας απόψεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελίδες
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10

ΜΕΡΟΣ Α΄:

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ: Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ. ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:

Η Διάσταση του Φύλου. Προβληματισμός και οριοθέτηση

1. Γυναίκες και Απασχόληση Θεωρητικές Προσεγγίσεις	17
1.1. Βιολογικό και Κοινωνικό Φύλο. Φεμινιστικές Προσεγγίσεις	17
1.2. Μετά Φεμινιστικές Προσεγγίσεις	22
2. Γυναικεία Απασχόληση: Γενικά Στοιχεία	24
2.1. Θεωρητικό Πλαίσιο της Γυναικείας Απασχόλησης	28
3. Συμπεράσματα	35

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:

Όψεις της Γυναικείας Παρουσίας στο Σύστημα Απονομής Ποινικής Δικαιοσύνης

2. 1. Γενικά Στοιχεία	36
2.1.1. Το παράδειγμα των Γυναικών Αστυνομικών	40
2.1.2 . Το παράδειγμα των Γυναικών Δικηγόρων	44
2.1.3. Το παράδειγμα των Γυναικών Δικαστών	46
2.2. Η Έμφυλη Διάσταση στο Σωφρονιστικό Σύστημα: Γυναίκες Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι	49
2.2.1. Παράγοντες που επηρέασαν την εξέλιξη των Γυναικών Σωφρονιστικών Υπαλλήλων	49
2.2.2. Η αντίδραση των Ανδρών Σωφρονιστικών Υπαλλήλων	52
2.2.3. Τρόποι Προσαρμογής των Γυναικών Σωφρονιστικών Υπαλλήλων στο ρόλο τους	55
2.2.3.α. Προβολή Επαγγελματικής Εικόνας	55
2.2.3.β. Έμφαση στις μοναδικές ικανότητες	56
2.2.3.γ. Έμφαση στην ομαδική δουλειά	56
2.2.3.δ. Χιούμορ	57
2.2.3.ε. Αναζήτηση Χορηγών	57
2.3. Άγχος και Σεξουαλική Παρενόχληση	61
2.4. Συμπερασματικά Σχόλια	63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ:

Η Εικόνα των Σωφρονιστικών Υπαλλήλων για τους Κρατούμενους

3. 1. Θεωρητικές Προσεγγίσεις Κοινωνικής Ψυχολογίας	65
3.1.1. Στερεότυπα και το Φαινόμενο της Ψυχολογιοποίησης	65
3.1.2. Συμβολική Αλληλεπίδραση	68
3.1.3. Κοινωνικές Αναπαραστάσεις και Διομαδικές Σχέσεις	68
3.2. Σχέσεις Υπαλλήλων – Κρατουμένων. Γενικά	71
3.2.1. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	72
3.2.2. Θεσμικές Ρυθμίσεις στην Ελληνική Νομοθεσία	76
3.3. Η Διερεύνηση της Έμφυλης Διάστασης της Εικόνας των Σωφρονιστικών Υπαλλήλων για τους Κρατούμενους	78
3.4. Συμπεράσματα	81

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ:

Η Εικόνα των Σωφρονιστικών Υπαλλήλων για το ρόλο τους

4.1. Διερεύνηση του Ρόλου του Σωφρονιστικού Υπαλλήλου. Γενικές Πληροφορίες	83
4.2. Παράγοντες που Επηρεάζουν το ρόλο	87
4.2.1. Κοινωνικοί Παράγοντες	87
4.2.1.α. Δημογραφικά Στοιχεία	88
4.2.2. Εργασιακοί Παράγοντες	91
4.2.3. Ατομικοί Παράγοντες	95
4.2.3.α. Άγχος	95
4.3. Όψεις της Εικόνας που Διατηρούν οι Υπάλληλοι για το ρόλο τους με άξονα την Οπτική του Φύλου	98
4.3.1. Η επίδραση των συναισθημάτων	100
4.3.2. Στοιχεία Επαγγελματικής Δεοντολογίας και Ηθικής	102
4.4. Συμπερασματικά Σχόλια	103

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ:

Γενικά Συμπεράσματα Θεωρητικού Μέρους	105
---------------------------------------	-----

ΜΕΡΟΣ Β':

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ: ΑΝΔΡΕΣ –ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΕ ΦΥΛΑΚΕΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:

Περιγραφή της Έρευνας

1.1. Αντικείμενο και Σκοπός της Έρευνας	109
1.2. Ερευνητικά Ερωτήματα και Υποθέσεις	109
1.3. Χρησιμότητα και Συμβολή της Έρευνας	110
1.4. Επιλογή του Δείγματος	111

1.5.Στάδια της Έρευνας	112
1.6. Ερευνητικό Εργαλείο	112
1.7.Δυσχέρειες στην Ερευνητική Διαδικασία	114
1.8. Αποσαφήνιση Βασικών Όρων	116
1.9. Παράμετροι της μελέτης	118
1.9.1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	118
1.9.2.Εργασιακά Χαρακτηριστικά	118
1.9.3.Λόγοι επιλογής του Επαγγέλματος	118
1.9.4. Εργασιακή Ικανοποίηση	118
1.9.5. Προβλήματα του Επαγγέλματος	119
1.9.6. Εικόνα για τους Κρατούμενους	119
1.9.7. Εικόνα για το Ρόλο	119

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:

Στατιστική Μεθοδολογία

2.1.Μεθοδολογία Έρευνας	120
2.2.Γενικές Αρχές Ανάλυσης	120
2.3.Παραγοντική Ανάλυση	120

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ:

Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου

3.1.Κατανομή Δείγματος	124
3.2. Κοινωνικά –Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	125
3.2.1. Ηλικία	125
3.2.2.Οικογενειακή Κατάσταση	125
3.2.3. Μορφωτικό Επίπεδο	126
3.3.4. Συμπεράσματα	127
3.3. Αξιολόγηση της Θέσης	128
3.3.1. Συμπεράσματα	132
3.4. Λόγοι Επιλογής του Επαγγέλματος	132
3.4.1. Συμπεράσματα	136
3.5. Αξιολόγηση της Εργασίας	137
3.5.1 Ικανοποίηση από εργασιακές συνθήκες και απολαβές	138
3.5.2 Ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους	139
3.5.3. Ικανοποίηση από σχέσεις με προϊσταμένους	139
3.5.4.Ικανοποίηση από σχέσεις με κρατούμενους	140
3.5.5.Εργασιακή ικανοποίηση και σωφρονιστικό κατάστημα	141
3.5.6. Συμπεράσματα	146
3.6. Κυριότερα Προβλήματα του Επαγγέλματος	147
3.6.1. Συμπεράσματα	149
3.7. Εικόνα για τους Κρατούμενους	150
3.7.1. «Παρεκκλίνουσα/ Αντικοινωνική συμπεριφορά»	155
3.7.2. «Δε διαφοροποιούνται από τους άλλους ανθρώπους»	155
3.7.3. «Επικίνδυνοι»	156

3.7.4. «Άξιοι Εμπιστοσύνης»	156
3.7.5. Συμπεράσματα	162
3.8. Ρόλος του Σωφρονιστικού Υπαλλήλου	163
3.8.1. Τιμωρία /Επιτήρηση	167
3.8.2. Διαφοροποίηση των δύο φύλων	167
3.8.3. Επανακοινωνικοποίηση	168
3.8.4. Αποστασιοποίηση	168
3.8.5. Συμπεράσματα	173

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ:

Σχολιασμός Αποτελεσμάτων –Συζήτηση

4.1. Σχολιασμός Αποτελεσμάτων Ερωτηματολογίου	174
4.2. Γενικά Σχόλια	174
4.2.1. Φύλο και εργασιακά χαρακτηριστικά	177
4.2.2. Εργασιακή ικανοποίηση και σωφρονιστικό κατάστημα	181
4.2.3. Προβλήματα εργασίας και φύλο	184
4.2.4.Εικόνες για τους κρατούμενους και φύλο	188
4.2.5.Εικόνες για το ρόλο και φύλο	192
4.3. Παρατηρήσεις στην έρευνα- σχόλια	197
4.3.1. Καταστήματα κράτησης στην Ελλάδα	198
4.3.2. Αγροτική Φυλακή Αγίας Χανίων	198
4.3.3.Κλειστή Φυλακή Αλικαρνασσοῦ Ηρακλείου	200
4.3.4. Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού	203
4.3.5. Κλειστή Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού	204
4.3.6.Κλειστή Φυλακή Χαλκίδας	206
4.3.7. Δικαστική Φυλακή Κορίνθου	207
4.3.8. Συγκριτικές Παρατηρήσεις για τη διοίκηση των σωφρονιστικών καταστημάτων	208
4.4. Ψήγματα Ερμηνείας των Ευρημάτων	213

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ:

Γενικά Συμπεράσματα Έρευνας	217
-----------------------------	-----

ΜΕΡΟΣ Γ:

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1.1.	Συμπεράσματα θεωρητικά και ερευνητικά	220
1.2.	Προτάσεις για το σχεδιασμό πολιτικών	227
1.3.	Προτάσεις για περαιτέρω επιστημονική έρευνα	228

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	229
------------------------------------	-----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	244
---------------------	-----

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το παρόν πόνημα, επιδιώκει τη μελέτη της επίδρασης που ασκεί ο παράγοντας του φύλου στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους που εργάζονται σε καταστήματα της χώρας, όπως αυτός προκύπτει μέσα από την εικόνα που διαμορφώνουν για το ρόλο τους και τους κρατούμενους. Η ανάλυση ξεκινάει από την καταγραφή της προσπάθειας των γυναικών να ενταχθούν στον επαγγελματικό χώρο αρχικά και να καταξιωθούν εν συνεχεία, η οποία τις έφερε αντιμέτωπες με ενστάσεις προερχόμενες από τους άνδρες εργαζόμενους, που υποστήριζαν ότι ο παραδοσιακός ρόλος της *μητέρας* και οι υποχρεώσεις που τον συνοδεύουν, δε συνάδουν με το ρόλο του επαγγελματία. Οι αντιδράσεις των ανδρών ήταν σαφώς εντονότερες σε επαγγέλματα άρρηκτα συνδεδεμένα με το ανδρικό πρότυπο όπως τα στρατιωτικά και παραστρατιωτικά επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένου και αυτό του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Βασικό ερώτημα που επιχειρεί να απαντήσει η παρούσα διατριβή, είναι σε τι βαθμό οι γυναίκες κατάφεραν να ενταχθούν και να προσαρμοστούν στο ανδροκρατούμενο περιβάλλον των φυλακών και τι μεθόδους ανέπτυξαν προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις αντιξοότητες που συνάντησαν. Με βάσει παραδείγματα γυναικών που εντάσσονται και εργάζονται στο πλαίσιο του συστήματος απονομής ποινικής δικαιοσύνης, επιχειρείται μια συγκριτική προσέγγιση ως προς τον τρόπο προσαρμογής των γυναικών στο επάγγελμα σε σχέση με τους άνδρες, αλλά και της ενδεχόμενης διαφοροποίησης τους στην άσκηση του ρόλου τους. Μια προσέγγιση του *gender* με άλλα λόγια. Για τους παραπάνω σκοπούς, διενεργήθηκε έρευνα σε έξι σωφρονιστικά καταστήματα της χώρας στην οποία συμμετείχαν περίπου 150 σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Τα ευρήματα που προέκυψαν είναι αποκαλυπτικά, για τις γυναίκες υπαλλήλους και την εικόνα που διατηρούν για τους κρατούμενους και το ρόλο τους αλλά και για την προσαρμογή τους στο περιβάλλον εργασίας τους. Σημαντικά ευρήματα προέκυψαν και για το σημαίνοντα ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η διοίκηση του εκάστοτε καταστήματος στη διαμόρφωση της στάσης των υπαλλήλων. Οι επιπτώσεις των αποτελεσμάτων αναλύονται εκτενώς.

Λέξεις κλειδιά: *σωφρονιστικοί υπάλληλοι, κοινωνικό φύλο, εικόνα για τους κρατούμενους,, εικόνα για το ρόλο, διοίκηση, σχέσεις κρατουμένων-υπαλλήλων, σχέσεις υπαλλήλων-διοίκησης, φυλακές, ικανοποίηση, επανακοινωνικοποίηση, τιμωρία.*

ABSTRACT

The purpose of the present dissertation is to examine the differences between men and women correctional officers, as it is depicted from the way they deal with prisoners and perceive their role. The analysis begins with a brief description of the efforts women have made throughout time to get accepted within the workplace and to have a fair chance of evolving and the serious objections to that process brought about by men workers, who claimed that women's traditional role as mothers clashes with the interests of being a professional. As expected, men's objections were much stronger in professions traditionally and exclusively occupied by men, like for example the work of a correctional officer. The main question guiding the dissertation is to explore whether women have actually managed to adjust to the environment of a prison setting and what methods have they developed to overcome the difficulties they encounter. Based on the examples set forward by women already working in the criminal justice system, a comparative approach is implemented that examines the various ways women have adjusted to the workplace environment as compared to men, as well as the ways in which they differ from men. For the above purposes, a research in six different prisons was conducted, in which 150 correctional officers participated. The results are revealing, as far as women are concerned and the way they perceive their role as officers and the attitudes they hold towards the prisoners. Furthermore, results revealed that the management of each prison plays a catalytic role in forming attitudes among officers.

Key words: *prison officers, gender, attitudes towards prisoners, perceptions of the role, prisons, management, officers-prisoners relations, officers-management relations, job satisfaction, rehabilitation, punishment.*

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Θεσμός της Φυλακής

Η γένεση της φυλακής το 19^ο αιώνα αποτέλεσε την ελπίδα των ποινολόγων της εποχής και την κατέστησε κεντρικό παράγοντα σε ένα νέο τρόπο καταστολής του εγκλήματος, που βασικό στόχο είχε την αναμόρφωση και την επανένταξη του καταδικασθέντα στους κόλπους της κοινωνίας. Οπωσδήποτε αρχικά, η φυλακή θεωρήθηκε μεγάλο βήμα προόδου της ανθρώπινης κοινωνίας, η οποία μέχρι τότε τιμωρούσε τους παραβάτες είτε με βασανισμούς και σωματικές ποινές, είτε με εξοστρακισμό από την κοινότητα, είτε με τη θανατική ποινή¹. Στόχος των ποινών αυτών δεν ήταν απλώς ο παραδειγματισμός ή η τιμωρία, αλλά η εξολόθρευση του εγκληματία.

Ο Foucault στο έργο του *Η Γένεση της Φυλακής*², περιγράφει με κάθε λεπτομέρεια τη βάρβαρη ποινή που αποδόθηκε στον πατροκτόνο Damiens επιβάλλοντας τον ενώπιον κοινού σε απερίγραπτο σωματικό πόνο πριν τελικά ο δήμιος τον κάψει, σαν το κράτος να απέβλεπε στην παραδειγματική εκδίκηση για την πράξη του, φανερώνοντας τη διάθεση η ποινή να ισοδυναμεί αν όχι να ξεπερνά, τη σκληρότητα του εγκλήματος.

Προς το τέλος του 18^{ου} αιώνα η δημόσια προβολή της εκτέλεσης της ποινής αρχίζει να εκλείπει και κάτω από αίτημα των πολιτών, οι οποίοι είχαν αποτροπιαστεί από τις βαρβαρότητες, ενώ παράλληλα αποφασίζεται η ποινή να αντιστοιχεί στο έγκλημα που διαπράχθηκε, θάνατος να επιβάλλεται μόνο σε αυτούς που διαπράττουν φόνο και τα βασανιστήρια να απαγορευτούν.³ Ο ανταποδοτικός χαρακτήρας της ποινής εξαφανίζεται, για να παραχωρήσει τη θέση του σε νέες μορφές, όπως η στέρηση της ελευθερίας, η οποία τελικά καταλήγει να θεωρηθεί σημαντική εξέλιξη για το σύστημα απονομής ποινικής δικαιοσύνης, γιατί εμπεριείχε τις πρώτες ενδείξεις σεβασμού στην αξία της ανθρώπινης ζωής⁴.

¹ Αλεξιάδης Σ. *Σωφρονιστική*, Αθήνα, εκδ. Αντ. Σάκουλα, 2001, σελ.18.

² Foucault M. *Discipline and Punish. The Birth of the Prison*, εκδ. Penguin, 1977.

³ Ο.π. σελ 73

⁴ Να επισημάνουμε βέβαια ότι, προσπάθειες για «ανθρωπιστική» μεταχείριση των καταδίκων μέχρι την εκτέλεση της ποινής τους, είχαν γίνει και νωρίτερα στην ιστορία. Κατά το Βυζάντιο, όπου η επίδραση του Χριστιανισμού ήταν έντονη, εντοπίζονται οι πρώτες ενδείξεις μεταβολής των αντιλήψεων και των στάσεων απέναντι στους φυλακισμένους. Ο αυτοκράτορας Κωνσταντίνος, κατήργησε τα βασανιστήρια και το σταυρικό θάνατο. Στην Ευρώπη, οι πρώτες κινήσεις κατάργησης των μαρτυρικών ποινών, παρατηρήθηκαν την περίοδο του διαφωτισμού, Αλεξιάδης Σ. *Σωφρονιστική*, ό.π.

Ωστόσο, η κρίση του θεσμού της φυλακής εμφανίσθηκε σχεδόν αμέσως μετά τη γέννηση της, με την έννοια ότι έκτοτε υπάρχει μια διαρκής ανάγκη για αναμόρφωση των φυλακών, ενώ ταυτόχρονα ο απολογισμός τους παραμένει σχεδόν πάντα αρνητικός⁵. Το βασικότερο πρόβλημα του θεσμού, εντοπίζεται σε δύο αλληλένδετα επίπεδα. Το πρώτο αφορά στην ποινή της στέρησης της ελευθερίας, η οποία συνεπάγεται ότι όσοι βρίσκονται στις φυλακές, κρατούνται παρά τη θέληση τους και επομένως αντιδρούν είτε με βίαιες συμπεριφορές, εξεγέρσεις, κ.ο.κ., είτε επιχειρώντας να αποδράσουν. Το δεύτερο πρόβλημα, δημιουργείται από την καθεαυτή κατάσταση του εγκλεισμού (η οποία είναι κοινή για όλων των ειδών τα ιδρύματα) που τροφοδοτεί μια συγκεκριμένη συμπεριφορά ιδρυματισμού στους έγκλειστους, γιατί αποθαρρύνει τη διαφορετικότητα και την ανεξαρτητοποίηση ενώ ενισχύει την ομοιογενή συμπεριφορά.

Η φυλακή σύμφωνα με τον Goffman⁶ ανήκει στην κατηγορία των ολοκληρωτικών ή ολοπαγών ιδρυμάτων (αλλιώς άσυλα), ο χαρακτήρας των οποίων συμβολίζεται από το *φραγμό* που αποκλείει την επαφή με τον έξω κόσμο και την οικειοθελή αναχώρηση. Κεντρικό στοιχείο στα ολοπαγή ιδρύματα, εν αντιθέσει με την ευρύτερη κοινωνία, είναι ότι η κατοικία και η εργασία διενεργούνται μαζί στον ίδιο χώρο. Επιπρόσθετα, κάθε δραστηριότητα εκτελείται ομαδικά από το σύνολο των ανθρώπων που ζουν εκεί, οι οποίοι μοιράζονται κοινή τύχη και βρίσκονται πάντα υπό αυστηρή παρακολούθηση και προγραμματισμό⁷.

Υπάρχουν διαφόρων ειδών ιδρύματα που επιτελούν ποικίλους σκοπούς, ο κοινός όμως συμβολισμός των ολοκληρωτικών χώρων, είναι ο σαφής διαχωρισμός από το κοινωνικό πλαίσιο, τόσο από πλευράς επικοινωνίας, όσο και από πλευράς πρόσβασης (για το λόγο αυτό, τα συναντάμε σε απομακρυσμένες περιοχές, με ψηλούς τοίχους, κλειδωμένες πόρτες και κάγκελα, κτλ.)⁸.

⁵ Εταιρεία Ελλήνων Δικαστών για τη Δημοκρατία και της Ελευθερίας *Οι Ελληνικές Φυλακές: Από το νόμο στην πραγματικότητα*, Αθήνα – Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, 1994, σελ. 41.

⁶ Goffman E. *Άσυλα*, μτφ. Κομνηνός Ξ., Αθήνα, εκδ. Ευρύαλος, 1994, σελ. 23-31.

⁷ Κατά τον Goffman τα κύρια γνωρίσματα των ασύλων είναι τέσσερα: 1) Οι δραστηριότητες των εγκλειστών πραγματοποιούνται στον ίδιο χώρο. 2) Βρίσκονται υπό την ίδια εξουσία και αναμένεται από αυτούς να συμπεριφέρονται με τον ίδιο τρόπο. 3) Οι δραστηριότητες τους δεν είναι υπό τον έλεγχο τους, αλλά καθορίζονται από τη διοίκηση και 4) Όλα τα άσυλα έχουν ένα προκαθορισμένο σκοπό. Η διαφορά των ασύλων μεταξύ τους ανάγεται στη διάρκεια του εγκλεισμού, στο βαθμό θέλησης των εγκλειστών να βρίσκονται εκεί, κ.α. Goffman E., *Άσυλα*, ό.π., σελ. 25-27.

⁸ Σύμφωνα με τον Goffman, ως ίδρυμα ορίζεται ένας χώρος – όπως για παράδειγμα αίθουσες, κτιριακά συγκροτήματα- στον οποίο διεξάγεται ένα ιδιαίτερο είδος δραστηριότητας. Υπάρχουν πέντε είδη ιδρυμάτων, χωρίς να σημαίνει ότι η ταξινόμηση αυτή είναι εξαντλητική: 1) ιδρύματα που έχουν συσταθεί για τη φροντίδα ανίκανων αλλά και ακίνδυνων ανθρώπων (γηροκομεία, ορφανοτροφεία, κτλ) 2) αυτά που σκοπεύουν στη φροντίδα ανίκανων αλλά επικίνδυνων προσώπων (ψυχιατρεία, κτλ.) 3) αυτά που αναλαμβάνουν την προστασία της κοινότητας από όσους στρέφονται εναντίον της εκ προθέσεως (φυλακές,

Έχει υποστηριχθεί επίσης, ότι το βασικό αίτιο της αποτυχίας των φυλακών παγκοσμίως, είναι ότι καλείται να φέρει εις πέρας δύο αντιφατικούς στόχους. Ο πρώτος είναι η τιμωρία των εγκληματιών και η αποκοπή τους από το κοινωνικό σύνολο και ο δεύτερος ο σωφρονισμός και η επανένταξη στους κόλπους της κοινωνίας⁹. Στόχοι που σπανίως πραγματοποιούνται, ενώ παράλληλα οι επικρίσεις εντείνονται, γιατί δεν παρατηρείται η αναμενόμενη μείωση της εγκληματικότητας. Οι παράγοντες που συμβάλλουν στον αποπροσανατολισμό ολόκληρου του θεσμού της φυλακής από τους αρχικούς στόχους είναι ποικίλοι και κοινοί σχεδόν σε όλες τις χώρες, απλώς σε διαφορετικό βαθμό και θα τους αναλύσουμε λίγο παρακάτω.

Η ελληνική πραγματικότητα των σωφρονιστικών καταστημάτων δε διαφέρει από αυτή των υπολοίπων χωρών. Το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι ο υπερπληθυσμός των φυλακών¹⁰, με τους κρατούμενους να υπερβαίνουν κατά πολύ το δυναμικό τους¹¹ κυρίως στα σωφρονιστικά καταστήματα των μεγάλων αστικών κέντρων. Υπό τις συνθήκες αυτές του συνωστισμού μοιάζει ουτοπικό να μιλά κανείς για προγράμματα επανακοινωνικοποίησης και σωφρονισμού, τη στιγμή που κυριαρχούν προβλήματα ζωτικής σημασίας, όπως η στενότητα και η ολοκληρωτική έλλειψη ιδιωτικού χώρου.

Στη χώρα μας, δεν είναι εύκολο να ειπωθεί ότι εφαρμόστηκε κάποιο συγκεκριμένο σωφρονιστικό σύστημα, με τη μορφή γενικών κατευθυντήριων αρχών, αντίθετα το σύστημα ακολούθησε την πορεία των ρυθμίσεων και μεταρρυθμίσεων που θεσπίζονταν κάθε φορά ανάλογα με την χρονική και πολιτική περίοδο και που έχουν σαν αφετηρία το νεοσύστατο κράτος μετά την Επανάσταση και φτάνουν μέχρι τις ημέρες μας¹².

κτλ.) 4) αυτά που αναλαμβάνουν κάποια αποστολή (στρατόπεδα) και 5) αυτά που συνιστούν αναχωρητήρια από τον κόσμο (μοναστήρια, κ.α.). Βλ. σχετικά Goffman, E. *Άσυλα*, ο.π., σελ. 23-25.

⁹ Χάιδου Ανθοζωή *Το σωφρονιστικό σύστημα: ζητήματα θεωρίας και πρακτικής*, Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 46-48.

¹⁰ Ως παράδειγμα ενδεικτικό αναφέρουμε τις Δικαστικές Φυλακές Κορυδαλλού, οι οποίες έχουν χωρητικότητα 650 κρατούμενων, αλλά σήμερα στεγάζουν 2600. Η ίδια εικόνα επικρατεί και τις Κλειστές Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού, *Καθημερινή της Κυριακής*, σελ. 26 & 28, 9 Απριλίου, 2006, www.ministryofjustice.gr

¹¹ Χάιδου Ανθοζωή *Το σωφρονιστικό σύστημα: ζητήματα θεωρίας και πρακτικής*, Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 72 -76.

¹² Ο Αλεξιάδης στο έργο του *Σωφρονιστική* χωρίζει τις νομοθετικές ρυθμίσεις του σωφρονιστικού συστήματος σε τέσσερις περιόδους: α) την πρώτη (1823-1900), στην οποία εντάσσεται η Β' Εθνοσυνέλευση, η οποία ανάμεσα στις ποινές επέβαλλε και αυτήν της φυλάκισης αλλά και ψήφισμα 278 του Καποδίστρια που θεωρείται από πολλούς ο πρώτος σωφρονιστικός κώδικας. Η πρώτη περίοδος περιλαμβάνει και την Βαυαρική Αντιβασίλεια, η οποία στην *Ποινική Δικονομία* που θεσπίζει, κάνει αρκετές αναφορές σε φυλακές, που τότε ήταν παλιά φρούρια. Η Αντιβασίλεια κυρώνει το πρώτο νομοθετικό πλαίσιο για τη σωφρονιστική φυλακή και εισάγει στην Ελλάδα το μικτό σύστημα με πρόβλεψη ατομικών κελιών για τους κρατούμενους. Β) τη δεύτερη περίοδο (1901-1950) και τις πρώτες προσπάθειες των υπουργείων δικαιοσύνης για αναμόρφωση του συστήματος σωφρονισμού. Εκείνη χρονική διάρκεια οργανώθηκαν οι φυλακές σε κεντρικές και δικαστικές, ενώ ιδρύθηκαν επτά αγροτικές φυλακές. Την Τρίτη

Κατά τη δεκαετία του 1980 το σωφρονιστικό πρόβλημα οξύνεται καθώς η περίοδος χαρακτηρίζεται από γενικευμένες εξεγέρσεις στις ελληνικές φυλακές (οι οποίες συνεχίστηκαν και στη δεκαετία του 1990), με κύριο αίτημα την αποσυμφόρηση των φυλακών¹³. Σε συνδυασμό με ομαδικές αυτοκτονίες κρατουμένων, συγκέντρωσαν μεγάλη προσοχή στο θέμα και έτσι ανέκυψε ξανά το θέμα αναθεώρησης του Σωφρονιστικού Κώδικα¹⁴. Η μεταρρύθμιση του κώδικα του 1989, εκτός των άλλων μέτρων, κύρωσε για πρώτη φορά κανόνες για τη μεταχείριση των κρατουμένων και ενώ ιδανικά θα μπορούσε να σημάνει την αρχή μιας νέα περιόδου εξέλιξης και προόδου για το σωφρονιστικό σύστημα, με την ψήφιση του, ξεκίνησαν δριμύεις κριτικές, που τελικά οδήγησαν στην εκ νέου αντικατάσταση του νόμου, με τις μεταρρυθμίσεις του 1999, ο οποίος και ισχύει ακόμα. Σκοπός του νέου κώδικα ήταν να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες συνθήκες και να είναι εφαρμόσιμος.

Το συγκεκριμένο πρόβλημα του συνωστισμού ωστόσο δεν αμβλύνθηκε, ούτε αντιμετωπίστηκε μακροπρόθεσμα, γιατί η λύση που προτάθηκε μέσω των διατάξεων του κώδικα και στη συνέχεια εφαρμόσθηκε, ήταν η υπό όρους απόλυση ορισμένων κρατουμένων¹⁵, λύση που δεν βελτιώνει το σωφρονιστικό σύστημα στο σύνολό του. Ας μη λησμονούμε, ότι πέραν της υλικοτεχνικής υποδομής, εξίσου θεμελιώδεις είναι το πρόβλημα της ανεπάρκειας (ποσοτικής και ποιοτικής) του σωφρονιστικού προσωπικού, το οποίο αφενός δεν είναι εκπαιδευμένο κατάλληλα (στις περισσότερες περιπτώσεις, είναι απλώς απόφοιτοι λυκείου, με ύψος πάνω από 1.70εκ.) και αφετέρου πάντα υπολείπεται του αριθμού των κρατουμένων. Ας σημειώσουμε δε ότι η σοβαρότητα του ρόλου που ασκεί ο σωφρονιστικός υπάλληλος είχε ήδη αναγνωριστεί από το 1923, όταν προβλέφθηκε μέσα στον κώδικα η επιμόρφωση του με τη «Σχολή των φυλάκων των οργανωμένων Φυλακών». Η μέριμνα για το προσωπικό συνεχίστηκε και το 1935 με την «οργάνωση του Σωφρονιστικού Προσωπικού και διαχείρισης Φυλακών»¹⁶. Το παράδοξο είναι ότι ο κώδικας μεταχείρισης κρατουμένων, περιελάμβανε μια κεφάλαιο σχετικό με το

περίοδο στην οποία καταρτίστηκε ο κώδικας του 1967 και αργότερα η μεταρρύθμιση του 1989 και την δ) τέταρτη περίοδο που περιλαμβάνει την ψήφιση του νέου κώδικα του 1999. Εκδ. Σάκκουλα 2001, σελ. 88-113.

¹³ Μανωλεδάκης Ι. «Η σωφρονιστική έκρηξη», *Δίκαιο και Πολιτική*, τ. 19-21, 1991, σελ. 5-12.

¹⁴ Σύμφωνα με τον Αλεξιάδης Σ. *Σωφρονιστική*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα –Θεσσαλονίκη, 2001, ο πρώτος Σωφρονιστικός Κώδικας για τη μεταχείριση των κρατουμένων, τέθηκε σε ισχύ από την 1^η Ιανουαρίου 1990.

¹⁵ Άρθρο 129. Απόλυση υπό όρο. Δημόπουλος Χ (επιμ) *Σωφρονιστική Νομοθεσία*, Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2005.

¹⁶ Ο.π. σελ 96.

προσωπικό και τα καθήκοντα του, που όμως στην κύρωση του κώδικα του 1999 δεν συμπεριλήφθηκε το εν λόγω κεφάλαιο γιατί δε θεωρήθηκε σχετικό¹⁷.

Το παρόν πόνημα, συνιστά μια προσπάθεια ανάδειξης της διάστασης του φύλου στις Ελληνικές Φυλακές, καθότι η ελληνική βιβλιογραφία για την οργάνωση του προσωπικού είναι ελάχιστη. Πρόκειται για την πρώτη απόπειρα σε πανελλήνιο επίπεδο καταγραφής των στάσεων των δύο φύλων απέναντι στο ρόλο τους και στους κρατούμενους, παρόλο που το αντικείμενο έχει ήδη μελετηθεί επανειλημμένα στο διεθνή επιστημονικό χώρο και έχει αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης και αντιπαράθεσης μεταξύ των εγκληματολόγων. Περιλαμβάνει δύο μέρη: α) τη βιβλιογραφική ανασκόπηση του ζητήματος και β) την ερευνητική προσέγγιση της διάστασης του φύλου στον τρόπο που αντιμετωπίζουν τους κρατούμενους και το ρόλο τους.

Στο πρώτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους, παραθέτονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις της γυναικείας απασχόληση και η πρόοδος της μέσα από τις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις, ενώ ορίζεται και η έννοια του *φύλου*. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά οι όψεις της γυναικείας παρουσίας στο σύστημα απονομής ποινικής δικαιοσύνης και συγκεκριμένα στο δικηγορικό και δικαστικό χώρο, στην αστυνομία και στο σωφρονιστικό πλαίσιο. Παραθέτονται τα προβλήματα που αντιμετώπισαν οι γυναίκες στην προσπάθεια ένταξης τους στο σύστημα και τις μεθόδους που ανέπτυξαν προκειμένου να αντεπεξέλθουν. Στο τρίτο κεφάλαιο καταγράφεται η εικόνα που διατηρούν οι υπάλληλοι για τους κρατούμενους μέσα από την έμφυλη οπτική ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο του τέταρτου μέρους, περιγράφεται η εικόνα που διαμορφώνουν οι άνδρες και γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι για το ρόλο τους μέσα από την ανάλυση όλων των κοινωνικών, εργασιακών και ατομικών παραμέτρων. Τέλος, το πρώτο μέρος ολοκληρώνεται με τα γενικά συμπεράσμα της θεωρίας.

Το δεύτερο μέρος, περιλαμβάνει την ερευνητική διαδικασία. Συγκεκριμένα, το πρώτο κεφάλαιο περιγράφει το αντικείμενο και το σκοπό της έρευνας, τα στάδια που ακολουθήθηκαν, τις δυσχέρειες που προέκυψαν, το ερευνητικό εργαλείο καθώς και τις υποθέσεις εργασίας και τις παραμέτρους της μελέτης. Το δεύτερο κεφάλαιο, περιγράφει αναλυτικά τη στατιστική μεθοδολογία. Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει την ανάλυση των αποτελεσμάτων που ανέδειξε επεξεργασία των απαντήσεων των υπαλλήλων στο ερωτηματολόγιο, η οποία στηρίζεται στη βιβλιογραφική ανασκόπηση και ακολουθεί στο τέταρτο κεφάλαιο ποιοτική ανάλυση και σχολιασμός των παρατηρήσεων της ερευνήτριας κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας για κάθε σωφρονιστικό κατάστημα

¹⁷ Ο.π. σελ 177-178.

ξεχωριστά ενώ επιχειρείται και σύγκριση των έξι καταστημάτων. Τέλος το παρόν πόνημα ολοκληρώνεται με τα γενικά συμπεράσματα τόσο του θεωρητικού όσο και τους ερευνητικού μέρους και τις προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

**ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ: Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟ
ΣΥΣΤΗΜΑ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ .ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ: ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ

1. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: Θεωρητικές Προσεγγίσεις

1.1. Βιολογικό και Κοινωνικό Φύλο – Φεμινιστικές Προσεγγίσεις

Οι επιστήμονες ισχυρίζονται ότι το βιολογικό φύλο καθορίζεται από τα χρωμοσώματα και την ανατομία του ατόμου, ενώ το κοινωνικό φύλο προσδιορίζεται από κοινωνικούς παράγοντες, όπως οι συμπεριφορές, οι πεποιθήσεις, οι υποχρεώσεις που το συνοδεύουν και που ορίζονται ως κατάλληλα για τον άνδρα ή τη γυναίκα. Σύμφωνα με την Turner :

«Ο όρος βιολογικό φύλο χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις βιολογικές κατηγορίες του άνδρα και της γυναίκας, ενώ ο όρος κοινωνικό φύλο χρησιμοποιείται για να περιγράψει την κοινωνική ταξινόμηση της «αρρενωπότητας» και της «θηλυκότητας» δηλαδή τα χαρακτηριστικά και τη συμπεριφορά που αποδίδονται στο κάθε φύλο¹⁸».

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι ο βαθμός διαφοροποίησης ανδρών-γυναικών, είναι προϊόν των αντιλήψεων και πεποιθήσεων της κοινωνίας για το πώς πρέπει να είναι και να συμπεριφέρεται ο τυπικός άνδρας ή η τυπική γυναίκα. Η πρότυπη συμπεριφορά μαθαίνεται από πολύ μικρή ηλικία (μέσω της διαδικασίας της κοινωνικής μάθησης και της μίμησης) και ανθίσταται τόσο στο χρόνο όσο και στις μεταβαλλόμενες αντιλήψεις. Οι πρωταρχικοί φορείς κοινωνικοποίησης των παιδιών (οι γονείς) ενισχύουν την «αρμόζουσα» συμπεριφορά τους και αποθαρρύνουν την αποκλίνουσα, ενώ και οι ίδιοι συμπεριφέρονται με τον κοινωνικά αποδεκτό για το φύλο τους τρόπο.

Με βάση τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι όλοι μας σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, έχουμε μια διαμορφωμένη αντίληψη (στερεοτυπική) για τους ρόλους που αντιστοιχούν στο φύλο μας. Παλαιότερα, ο διαχωρισμός σε όλους τους τομείς της ζωής ήταν πολύ αυστηρός (και πάντα υπέρ των ανδρών) και βασιζόταν αποκλειστικά στις βιολογικές διαφορές των δύο φύλων. Παρόλο που με την πάροδο των χρόνων και μέσα από μια σειρά πολιτικών – κοινωνικών γεγονότων που αναλύονται στη συνέχεια, η διαχωριστική γραμμή έγινε πιο δυσδιάκριτη και ο διαχωρισμός πιο ελαστικός, η ανδρική «ανωτερότητα» δεν έπαψε ποτέ να συνιστά θεμέλιο σε κάθε κοινωνικό πλαίσιο.

¹⁸ Turner P. “Βιολογικό Φύλο, Κοινωνικό Φύλο και Ταυτότητα του Εγώ”, μεταφ. Ευαγγελία Γαλανάκη, Αθήνα, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, 1998.

Η μελέτη γύρω από τον όρο φύλο συνεπώς είναι πολυδιάστατη. Απαιτεί αφενός, ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη και την πορεία του όρου τα τελευταία χρόνια και αφετέρου, αναζήτηση εκείνων των εννοιών που θα συμπεριλαμβάνει ο όρος, ώστε να μην αντανakλά μόνο τις βιολογικές διαφορές ανδρών – γυναικών αλλά και τις κοινωνικές. Ας επισημάνουμε εδώ ότι, η διαπροσωπική προκατάληψη για τα δύο φύλα, διαφέρει από την θεσμική σε πολλά σημεία. Κατά κύριο λόγο όμως, η θεσμική προσφέρει το κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο της διαπροσωπικής προκατάληψης, αναφέρεται δηλαδή στον αποκλεισμό του ενός φύλου (συνήθως του γυναικείου) από τις κοινωνικές δραστηριότητες κάθε μορφής – θρησκευτικές, πολιτικές, επαγγελματικές κ.α.- και αποτελεί το εύλογο συνακόλουθο μιας κοινωνίας που ακολουθεί «σεξιστικές» πρακτικές και μεθόδους¹⁹. Σύμφωνα με τη Lott, ο όρος *σεξισμός* ορίζεται ως η καταπίεση ή η αναστολή των γυναικών μέσα από ένα ευρύ δίκτυο καθημερινών πρακτικών, συμπεριφορών, στάσεων και θεσμικών κανόνων. Ο σεξισμός αντανakλά τη δύναμη και την κοινωνική υπεροχή των ανδρών έναντι των γυναικών. Η απάντηση των γυναικών στην εκτεταμένη εις βάρος τους προκατάληψη, πήρε σταδιακά τη μορφή κινητοποίησης, η οποία αποσκοπούσε στη διεκδίκηση ίσων ευκαιριών και δικαιωμάτων σε όλα τα επίπεδα. Το γυναικείο αυτό κίνημα, έκανε την εμφάνιση του τη δεκαετία του 1960.

Οι δεκαετίες του '60 και του '70, σημαδεύτηκαν γενικά από άνθιση αριστερών κινήματων, που ήλπιζαν και επεδίωκαν την ριζική κοινωνική αλλαγή. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο γεννήθηκε το απελευθερωτικό κίνημα των γυναικών, μαζί με άλλα όπως το απελευθερωτικό κίνημα των ομοφυλόφιλων, των μαύρων, κ.α. Το κίνημα ξεκίνησε, όπως αναφέρθηκε, από τη θεμελιώδη ανάγκη να κατανοηθούν τα αίτια της γυναικείας καταπίεσης και να γίνει προσπάθεια αλλαγής του κοινωνικού κατεστημένου²⁰. Συγκεκριμένα, ο φεμινισμός ως έννοια και κίνημα στηρίζεται σε τρία δεδομένα: α) στην πεποίθηση ότι οι γυναίκες παντού στον κόσμο είναι δέκτες καταπίεσης ή / και εκμετάλλευσης, β) στην απόφαση να διερευνηθούν οι παράγοντες που συντηρούν την κακώς κείμενη κατάσταση και γ) στην προσπάθεια να εξαλειφθεί κάθε μορφής καταπίεση σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο. Φεμινισμός σημαίνει ότι « ψάχνουμε να αποκτήσουμε τις ίδιες ευκαιρίες και τα ίδια προνόμια που παρέχει κοινωνία στους άνδρες (...)»²¹.

¹⁹ Lott B *Distancing from Women* στο: Lott B. & Maluso D. *The Social Psychology of Interpersonal Discrimination*, εκδ. Guilford Press, Νέα Υόρκη, 1995,

²⁰ Jackson S. & Jones J. *Contemporary Feminist Theories*, Εδιμβούργο, εκδ. University Press, 1998.

²¹ Young I. *Humanism, Gynocentrism and Feministic Politics*, στο: Evans J, *Feministic Theory Today*, εκδ. Sage, 1995.

Το κίνημα δεν παρέμεινε ποτέ στάσιμο, αλλά εξελισσόταν και προσαρμοζόταν στα δεδομένα των καιρών. Σύντομα αναπτύχθηκαν, μέσα στους κόλπους του κινήματος, διαφορετικές ιδεολογικές προσεγγίσεις, προκειμένου να εξηγήσουν την καταπίεση του γυναικείου φύλου σε όλους τους τομείς της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής²².

²² Οι κυριότερες ιδεολογικές προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν μέσα στα πλαίσια του φεμινιστικού κινήματος είναι οι ακόλουθες: **ο μαρξιστικός / ριζοσπαστικός φεμινισμός** ο οποίος υποστηρίζει ότι η πλέον συνηθισμένη μορφή καταπίεσης των γυναικών μπορεί να αναζητηθεί μέσα στις σχέσεις εξουσιαστή και εξουσιαζόμενου που συνάπτουν άνδρες και γυναίκες. Οι άνδρες επιχειρούν να ελέγξουν τις γυναίκες, ελέγχοντας την σεξουαλικότητα τους, τον αναπαραγωγικό ρόλο τους και εν γένει το ρόλο που έχουν μέσα στην κοινωνία. Εξάλλου, ο τρόπος που είναι οργανωμένη η κοινωνία, συντηρεί τις πατριαρχικές δομές. Όλοι οι τομείς της κοινωνίας είναι προκατειλημμένοι κατά των γυναικών και όλες οι αξίες, τα αντικείμενα και υποκειμενική πραγματικότητα, είναι προϊόντα του ανδρικού νου. Η κατάσταση είναι πολύπλοκη και δεν επιλύεται απλά με την ενσωμάτωση των γυναικών όπως επιθυμεί η φιλελεύθερη προσέγγιση. Ορισμένοι φεμινιστές, όπως η Firestone, έφτασαν σε ακραία σημεία ισχυριζόμενοι ότι, ο τελικός σκοπός του φεμινισμού είναι όχι απλά η εξάλειψη των ανδρικών προνομίων, αλλά η εξάλειψη της διαφοράς των δύο φύλων. Η γενετήσιες διαφορές δεν θα παίζουν πια κανένα πολιτισμικό ρόλο. **Ο σοσιαλιστικός φεμινισμός**, παραδέχεται ότι όλοι οι ενήλικες είναι ικανοί να φέρουν εις πέρας οποιαδήποτε είδους εργασία. Υπάρχουν κατά την άποψη τους, κοινά παγκόσμια και διαχρονικά στοιχεία που συντηρούν την καταπίεση των γυναικών, όπως υπάρχουν και στοιχεία που καθορίζονται από το κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό πλαίσιο. Δεν είναι δυνατό να εφαρμοστούν οι θεωρίες για παράδειγμα του ριζοσπαστικού φεμινισμού περί αναδιάρθρωσης των δομών, άκριτα σε όλες τις κοινωνίες και όλες τις κοινωνικές ομάδες. Ούτε μπορούμε να ισχυριστούμε ότι καταργώντας τον καπιταλισμό και την παγκοσμιοποίηση, θα επέλθει ισότητα μεταξύ των φύλων. Απαιτείται επανίδρυση των θεσμών ιδιωτικών και δημόσιων. **Ο πολιτικός φεμινισμός**, διαφοροποιείται, ισχυριζόμενος ότι τα γυναικεία χαρακτηριστικά και αξίες είναι ανώτερα και προγενέστερα των ανδρικών, αλλά έχουν υποτιμηθεί από τους άνδρες. Είναι χρέος των γυναικών να επανακτήσουν την αξία τους και να κερδίσουν τη χαμένη τους αξιοπρέπεια. Η μεγαλύτερη πρόκληση για τους φεμινιστές, είναι να αντικρούσουν το επιχείρημα των πολιτικών επιστημόνων, ότι η «ιδανική πολιτικά κοινωνία» είναι κατά βάση ανδρική. Τα αυθεντικά κοινωνικά και πολιτικά συμβόλαια και οι συμφωνίες, μπορούν να συναφθούν μόνο ανάμεσα σε μέρη που έχουν το ίδιο status και την ίδια ισχύ. Οι ίδιοι ισχυρίζονται ότι το κάθε μέλος που καλείται να λάβει μέρος στο συμβόλαιο πρέπει να είναι ορθολογιστής (και όχι συναισθηματικός), ανεξάρτητος όπως ο άνδρας και όχι εξαρτημένος όπως η γυναίκα, και τέλος να έχει δημόσια δράση και όχι οικιακή. Με άλλα λόγια να είναι άνδρας και όχι γυναίκα. Η επιθυμητή κοινωνική σχέση που μπορεί να έχει η γυναίκα (σε αντικατάσταση των κοινωνικών συμβολαίων) είναι η μητρική σχέση που αναπτύσσει με το παιδί της. **Ο φιλελεύθερος φεμινισμός** τέλος, υποστηρίζει ότι οι όποιες διαφορές υπάρχουν μεταξύ των δύο φύλων, οφείλονται σε παράγοντες καθαρά βιολογικής φύσης. Οποιαδήποτε άλλη διαφορά παρατηρείται, δεν έχει ουσιαστικό υπόβαθρο, αλλά είναι το προϊόν της κοινωνικοποίησης των πολιτών, τόσο μέσα στην οικογένεια τους, όσο και μέσα στα σχολεία και αργότερα μέσα από τα ΜΜΕ. Ο φιλελεύθερος φεμινισμός, ζητά ισότητα με βάση το επιχείρημα της ομοιότητας. Τα δύο φύλα είναι όμοια, έχουν τις ίδιες ικανότητες και συνεπώς πρέπει να έχουν όμοια αντιμετώπιση σε όλα τα ζητήματα. Για το φιλελεύθερο κίνημα, η ομοιότητα είναι συνώνυμη με την ισότητα. Πολλοί υποστηρικτές του κινήματος έφτασαν στο σημείο να μιλούν για «ανδρογυναίκα», με την έννοια ότι δεν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Κύριο στόχο αποτελεί η ενσωμάτωση των γυναικών στην καθημερινότητα της σύγχρονης κοινωνίας. Δεν αρκείται όμως στην ισότητα με την έννοια του σεβασμού προς τη διαφορετικότητα, αλλά απαιτεί την εξάλειψη όλων των διαφορών. Παρόλο που η βάση στην οποία κινείται είναι σωστή, η εξομείωση της ομοιότητας με την ισότητα δεν αφήνει περιθώρια για διαφοροποίηση. Οι άνθρωποι είναι ισάξιοι, χωρίς αυτό να συνεπάγεται απαραίτητα ομοιότητα. Επιπρόσθετα, ως σημειωθεί ότι η ένταξη των γυναικών σε χώρους μέχρι πρόσφατα κλειστούς σε αυτές, δεν σημαίνει ότι εξάλειψη των ανισοτήτων. Αναπτύχθηκε επίσης και η **λεσβιακή θεωρία**, από το 1960 έως το 1990, που δίνει έμφαση στην αναζήτηση της ταυτότητας και της σεξουαλικότητας των γυναικών. (Ενδεικτικά : Whirworth S. *Feminism and International Relations*, MacMillan Press, 1994, Firestone S. *The Dialectic of Sex*, στο: Whirworth S. *Feminism and International Relations*, MacMillan Press, 1994, Young I. *Humanism, gynocentrism and feminist politics*, στο: Evans J, *Feminist Theory Today*, εκδ.

Ανεξάρτητα από τη φεμινιστική προσέγγιση, το κίνημα αναμφισβήτητα συνέβαλλε στη βελτίωση και την τροποποίηση της θέσης της γυναίκας μέσα στην κοινωνία, με τη μορφή παροχής αυξανόμενων δικαιωμάτων στην πολιτική ζωή, στον επαγγελματικό στίβο, κ.ο.κ. Επιπρόσθετα, δημιούργησε πρόσφορο έδαφος για νέες προβληματικές στα ζητήματα που αφορούν στο φύλο και κυρίως στην κατανομή των ευκαιριών.

Θα ήταν όμως αναληθές να υποστηρίξει κάποιος ότι δεν υφίστανται διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα και επιπλέον στις κοινωνικές επιστήμες, δεν είναι αυτό το ζητούμενο. Στη σύγχρονη κοινωνία, όπου φιλοξενούνται πολυποίκλοι πληθυσμοί πρέπει να υπάρχει χώρος για την έκφραση της διαφορετικότητας των άλλων. Οι άνθρωποι διαφέρουν σε πολλά πράγματα μεταξύ τους, από τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις, τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις, το χρώμα του δέρματος τους, μέχρι τα ενδιαφέροντα τους και τις ικανότητες τους. Υπάρχει θέση για όλους και η κοινωνία οφείλει να επιδεικνύει ανοχή. Η ισότητα δεν θα επιτευχθεί με την εξάλειψη όλων των διαφορών και τη δημιουργία ενός και μόνο τύπου ανθρώπου, αλλά με την παροχή ίσης πρόσβασης στις ευκαιρίες και το σεβασμό στην προσωπικότητα όλων. Οι γυναίκες, που επί αιώνες υπήρξαν πολίτες δεύτερης κατηγορίας, χωρίς λόγο και βούληση και πάντα «ανήκαν» σε κάποιον άνδρα, είτε τον πατέρα τους είτε το σύζυγό τους, είχαν πολύ δρόμο να διανύσουν για να κερδίσουν προνόμια και να αποκτήσουν θέση και οντότητα στην κοινωνική ζωή. Ο δρόμος σε πολλούς τομείς εξακολουθεί αναμφισβήτητα να έχει εμπόδια, όμως σίγουρα η λύση δε βρίσκεται στην άρνηση της μητρότητας ή της θηλυκότητας. Ο σκοπός δεν είναι να μοιάσουν στους άνδρες προκειμένου να αποκτήσουν ισότητα, αλλά να γίνουν αποδεκτές με τις διαφορές που έχουν και να μην αποτελεί αυτή η διαφορετικότητα εμπόδιο στην εξέλιξη τους. Σίγουρα, η μάχη υπήρξε πολυετής και σκληρή για να αλλάξει το κατεστημένο και γι' αυτό υιοθετήθηκαν κατά καιρούς ακραίες στάσεις. Όμως τώρα, που οι πρώτες προσπάθειες αποδίδουν καρπούς, πρέπει να συνειδητοποιήσουμε ότι κάθε άνθρωπος με τη διαφορετικότητά του, έχει να συνεισφέρει κάτι μοναδικό στην κοινωνία, στην εργασία ή όπου αλλού κληθεί.

Sage, 1995 και Jackson S. & Jones J. *Contemporary Feminist Theories*, Εδιμβούργο, εκδ. University Press, 1998).

Ορολογία του Φύλου

Ο φεμινισμός χάραξε νέες προοπτικές στη μελέτη γύρω από τους όρους που θα πρέπει να χρησιμοποιούνται στον επιστημονικό χώρο, και η ορολογία με τη σειρά της επηρέασε τις θεωρητικές προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν για το κοινωνικό φύλο. Οι όροι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι πλείστοι και συχνά επικρατεί μια ασάφεια ως προς το τι ακριβώς περιλαμβάνει ένας όρος, ποιος από όλους είναι «πολιτικά ορθότερος» κ.ο.κ. Δύο από τους βασικότερους θεωρητικούς όρους για τις κοινωνικές επιστήμες, είναι αυτοί της *σεξουαλικότητας* και του *φύλου* που εξακολουθούν να έχουν ασαφείς ορισμούς και όρια, κυρίως στην αγγλική γλώσσα (gender and sexuality)²³. Ο όρος (κοινωνικό) **φύλο** (στα αγγλικά gender) καθιερώθηκε το 1970, για να διαχωρίσει τον κοινωνικό ορισμό της θηλυκότητας και του ανδρισμού, από τις φυσικές, βιολογικές διαφορές τους, ενώ ο όρος **σεξουαλικότητα** (ερωτικές ταυτότητες, επιθυμίες και πρακτικές) χρησιμοποιείται διαφορετικά από το φύλο, αλλά πάντα σε άμεση συνάρτηση με αυτό. Ωστόσο και οι δύο όροι λαμβάνουν σαν αφετηρία τον όρο «σεξ». Πιο συγκεκριμένα, η σύγχυση προκαλείται όταν συνδέεται συνειρμικά το φύλο του κάθε ανθρώπου με τη σεξουαλικότητα του και επιπρόσθετα, όταν για το κάθε φύλο υπάρχει η τάση να αποδίδεται μια ορισμένη σεξουαλική συμπεριφορά, που το προσδιορίζει.

Στην ελληνική γλώσσα, οι διακρίσεις ανδρών και γυναικών αναφέρονται κατά κανόνα ως διακρίσεις *φύλου* και όχι *γένους* και συνεπώς γίνεται ευρέως χρήση της λέξης φύλο, που όμως παραπέμπει στη βιολογική διάκριση σε άρρεν και θήλυ (στα αγγλικά sex), ενώ αντίθετα η λέξη *γένος* παραπέμπει στους κοινωνικούς προσδιορισμούς (στα αγγλικά gender). Ωστόσο, οι έλληνες κοινωνικοί επιστήμονες προτιμούν τον όρο *κοινωνικό φύλο* αντί του *γένους*, όρος που όμως δεν είναι ακόμα ευρέως διαδεδομένος και δε χρησιμοποιείται στην ελληνική κοινωνία σε καθημερινή βάση. Παραμένει βέβαια

²³ Στην αγγλική γλώσσα η λέξη σεξ, μπορεί να σημαίνει τόσο το φύλο, όσο και την ερωτική πράξη. Στην ελληνική γλώσσα, αποφεύγεται η σύγχυση γιατί ο όρος σεξ είθισται να χρησιμοποιείται μόνο για την πράξη, ενώ για το διαχωρισμό προτιμάται η λέξη φύλο. Στα ελληνικά ωστόσο, με τον όρο φύλο δε διαφοροποιείται το βιολογικό από το κοινωνικό. Στο αγγλικό λεξικό του Collins Cobuild *The English Language Dictionary* εκδ. William Collins Sons & Co Ltd, 1987, ο όρος gender ερμηνεύεται ως το γεγονός του να είναι κανείς άνδρας ή γυναίκα και ο όρος sexuality ως η ικανότητα να αισθανθεί κάποιος σεξουαλικά αισθήματα. Στο *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας* του Γ. Μπαμπινιώτη, η λέξη φύλο επιδέχεται την εξής ερμηνεία: το σύνολο των βιολογικών χαρακτηριστικών που καθορίζουν αν ένας άνθρωπος ή ζώο είναι αρσενικό ή θηλυκό, ενώ σεξουαλικότητα είναι το γενετήσιο ένστικτο η ερωτική διάθεση και η εκδήλωση της μέσα από συγκεκριμένη συμπεριφορά. Η λέξη γένος δεν παραπέμπει σε κοινωνικούς προσδιορισμούς που διαφοροποιούν τα δύο φύλα, αντίθετα ερμηνεύεται ως η κατηγορία για την ταξινόμηση των ζωντανών οργανισμών που περιλαμβάνει ένα ή περισσότερα όμοια ή συγγενικά είδη, Αθήνα, εκδ Κέντρο Λεξικολογίας, 2002

και εδώ, ο συνειρμός που θέλει το κάθε φύλο να συμπεριφέρεται σεξουαλικά με ορισμένο τρόπο.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι οποιαδήποτε αναφορά στον φύλο, έχει άμεση σύνδεση με τη σεξουαλική συμπεριφορά. Η σύνδεση αυτή δεν προκαλεί παρεξηγήσεις, όταν λαμβάνεται υπόψη η άποψη ότι οι γυναίκες (όπως και οι άνδρες αντίστοιχα) δε γεννιούνται αλλά γίνονται και συνεπώς καθίσταται αδύνατο να αποδοθεί εκ των προτέρων μια συγκεκριμένη συμπεριφορά σε οποιονδήποτε, με μόνο κριτήριο το (βιολογικό) φύλο του. Ο ορισμός του άνδρα και της γυναίκας καθορίζεται από τη δομή της εκάστοτε κοινωνίας, από τη χρονική στιγμή, και εκτός των άλλων αντικατοπτρίζει διαφορές στις κοινωνικές τάξεις και την εθνικότητα.

Η παρούσα έρευνα, ακολουθώντας το δρόμο της Ann Oakley, διαχωρίζει το φύλο που αναφέρεται στα ανατομικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά που καθορίζουν βιολογικά το άρρεν και το θήλυ, από το κοινωνικό φύλο που αναφέρεται στα κοινωνικά χαρακτηριστικά που συνδέονται με το κάθε φύλο (αλλιώς γένος). Ο όρος που θα χρησιμοποιείται είναι *κοινωνικό φύλο* και ταυτίζεται με τον αγγλικό όρο *gender*²⁴.

1.2.Μετά-Φεμινιστικές Προσεγγίσεις

Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να γίνει σύντομη αναφορά σε μεταγενέστερες μελέτες που εκπονήθηκαν για το φαινόμενο του έμφυλου καταμερισμού εργασίας. Οι μελέτες αυτές, κατηγόρησαν τα φεμινιστικά κινήματα ότι δημιουργούν νέους μύθους γύρω από το πολυσυζητημένο θέμα της γυναίκας εργαζόμενης. Υποστηρίζουν ότι οι φεμινιστικές θεωρίες αντιμετωπίζουν τις γυναίκες σα θύματα, χωρίς καμία ευθύνη για την κατάσταση στην οποία βρέθηκαν.

Καταρχήν, οι φεμινιστικές θεωρίες (και κυρίως οι φιλελεύθερες και οι ριζοσπαστικές), υποστηρίζουν ότι δεν υφίσταται απολύτως καμία διαφορά στην αφοσίωση που αισθάνονται οι γυναίκες για την καριέρα τους, ούτε και στις επαγγελματικές επιλογές, ισχυρισμός όμως που δε συνάδει με την παρατηρούμενη συμπεριφορά των γυναικών, ούτε και με σειρά μελετών στη Μ. Βρετανία, οι οποίες έδειξαν ότι μεγάλη πλειοψηφία των γυναικών επιλέγει τη μερική απασχόληση για να έχει τη δυνατότητα να αφιερώνει περισσότερο χρόνο στο σπίτι. Επιπλέον, οι περισσότερες από τις ερωτηθείσες εργαζόμενες δήλωσαν ότι αν είχαν τη δυνατότητα, δε θα εργάζονταν καθόλου. Τέλος, μόνο ένα σχετικά μικρό ποσοστό γυναικών είπε ότι θα

²⁴Jackson S., *Theorizing Gender and Sexuality στο: Contemporary Feminist Theories*, S. Jackson & J. Jones Εδιμβούργο,εκδ. University Press, 1998.

εξακολουθούσε να εργαζόταν ακόμα και αν δεν είχε οικονομικές απολαβές, για τις κοινωνικές ανταμοιβές. Η έλλειψη αφοσίωσης και οι διαφορετικές προτεραιότητες που θέτουν οι γυναίκες, τις καθιστούν λιγότερο και επιθυμητές υπαλλήλους, και αποτελεί το κυριότερο επιχείρημα που δικαιολογεί την διαφορετική μεταχείριση. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες που απασχολούνται περιστασιακά, διατηρούν και τις πιο παραδοσιακές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων, το ίδιο και οι σύζυγοι τους²⁵.

Ένα δεύτερο σημείο της θεωρίας του φεμινιστικού κινήματος που αμφισβητούν νεότεροι μελετητές είναι η σταθερότητα των γυναικών εργαζομένων, δηλαδή η σταθερή παρουσία τους και απόδοση τους. Στατιστικές μετρήσεις που έκαναν, αποκάλυψαν ότι οι απουσίες των γυναικών από την εργασία είναι διπλάσιες και τριπλάσιες από αυτές των ανδρών, ακόμα και όταν αποκλειστούν από τις μετρήσεις οι δικαιολογημένες απουσίες λόγω εγκυμοσύνης. Συνεπώς συμπέραναν, ότι η ευνοϊκή συμπεριφορά απέναντι στους άνδρες, δεν είναι αποτέλεσμα προκατάληψης αλλά στατιστικών δεδομένων και αποδείξεων²⁶.

Το φεμινιστικό κίνημα, κατάφερε να τροποποιήσει τη θέση της γυναίκας μέσα στην κοινωνία, με τη μορφή παροχής αυξανόμενων δικαιωμάτων στην πολιτική ζωή, στον επαγγελματικό στίβο, κ.ο.κ. Είναι αναμφισβήτητο γεγονός οι πλείστες νομοθετικές και θεσμικές ρυθμίσεις που πέρασαν προς όφελος των γυναικών. Πρέπει ταυτόχρονα να αναγνωριστεί όμως, ότι οι βασικές οργανωτικές δομές του κράτους, της κοινωνίας και της οικογένειας, εξακολουθούν να καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό με βάση την ανδροκρατική δομή εξουσίας, από το λεγόμενο «σύστημα των φύλων», το οποίο διαιωνίζει την εξάρτηση και την υποβάθμιση των γυναικών, συντηρώντας τις παλαιές θεωρίες για τον υποδεέστερο ρόλο των γυναικών. Η Χριστίνα Αντωνοπούλου, στο βιβλίο της *Οι Κοινωνικοί Ρόλοι των Δύο Φύλων*, περιγράφει την εικόνα της γυναίκας στην κοινωνία ως αντιφατική. Από τη μια είναι ελκυστική, όμορφη, φύλακας του σπιτιού, αλλά από την άλλη ανίκανη για ορθολογική κρίση, κουτή, άξια περιφρόνησης. Έχει διττή φύση, η οποία έχει διαμορφωθεί με βάση τα ανδροκρατικά στερεότυπα²⁷. Οι συγκεκριμένες αντιλήψεις, ξεκινούν από πολύ παλιά, ακόμα από τον Αιγυπτιακό Πολιτισμό στον οποίο, οι άνδρες θεωρούσαν ότι η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι. Ακόμα και στην Αρχαία Σπάρτη, που οι γυναίκες ήταν πιο ελεύθερες από τις Αθηναίες, δεν είχαν δικαίωμα ψήφου. Εν κατακλείδι, προκειμένου να θεωρείται ολοκληρωμένη μια

²⁵ Hakim C 'Five Feminists Myths about women's employment'. *British Journal of Sociology*, τ. 46, αρ.2, 1995.

²⁶ Ο.π.

²⁷ Αντωνοπούλου Χ. *Οι Κοινωνικοί Ρόλοι των Δύο Φύλων*, Αθήνα, εκδ. Καστανιώτη, 1999, σελ. 55-56.

μελέτη γύρω από τη γυναικεία απασχόληση πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, όλα τα στοιχεία που παραθέτονται.

2. Γυναικεία Απασχόληση: Γενικά Στοιχεία

Κρίσιμη καμπή στη μελέτη της γυναικείας απασχόλησης συνιστά η χρονική περίοδος που ήρθε το γυναικείο ζήτημα στο προσκήνιο και πάνω από όλα, η στιγμή που εισήλθε η γυναίκα στην αγορά εργασίας, μεταβάλλοντας τις ισορροπίες στον επαγγελματικό χώρο. Η γυναικεία απασχόληση, αποτέλεσε προϊόν ιστορικών συγκυριών καθώς και αποτέλεσμα κοινωνικό-πολιτισμικών δυναμικών.

Ιστορικά πρέπει να σημειωθεί ότι, για την πλειονότητα του πληθυσμού στις προβιομηχανικές κοινωνίες (αλλά και για πολλούς ανθρώπους ακόμα και σήμερα στις χώρες του τρίτου κόσμου), η παραγωγή εκτός σπιτιού με την οικιακή δραστηριότητα, δεν ξεχώριζαν. Η παραγωγή γινόταν είτε μέσα στο σπίτι (όπως για παράδειγμα στην υφαντουργία), είτε δίπλα στο σπίτι. Η μετάβαση από τη γεωργική στη βιομηχανική κοινωνία, σήμανε το τέλος της παραδοσιακής κοινωνίας και την αρχή της σύγχρονης, και θεωρήθηκε μια προοδευτική κίνηση²⁸. Τη μετάβαση συνόδευσαν αλλαγές, τόσο στους ρόλους για κάθε μέλος της οικογένειας, (οι γυναίκες μένουν στο σπίτι και οι άνδρες αναλαμβάνουν την ευθύνη της συντήρησης όλων των μελών), όσο και στη δομή της οικογένειας, που από εκτεταμένη μεταμορφώνεται σε πυρηνική²⁹. Ιστορικά μιλώντας λοιπόν, μέχρι τις αρχές του 19ου αιώνα όλες οι γυναίκες ανεξαρτήτου οικονομικού και κοινωνικού επιπέδου εργάζονταν, είτε σε αγρούς, είτε στις επιχειρήσεις των συζύγων τους, κτλ. Στα μέσα του ίδιου αιώνα, οι γυναίκες τω υψηλών κοινωνικών στρωμάτων

²⁸ Giddens A. *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία*, εκδ. Gutenberg, 2002, Αθήνα.

²⁹ Giddens αναφέρει (στη σελίδα 432), ότι στην προβιομηχανική εποχή, ολόκληρη η οικογένεια εργαζόταν μαζί, συμμετέχοντας σε διάφορες φάσεις της παραγωγικής διαδικασίας. Με την ανάπτυξη της βιομηχανίας, ο τόπος εργασίας διαχωρίστηκε από τον τόπο κατοικίας και έτσι οι ισορροπίες άλλαξαν. Η οικογένεια δεν αποτελεί πια το παραγωγικό κέντρο, γιατί εργοδότες μίσθωναν μεμονωμένους εργάτες και όχι οικογένειες και έτσι οι γυναίκες έμειναν πίσω και σταδιακά ταυτίστηκαν σχεδόν αποκλειστικά με τις αξίες του σπιτιού. Ωστόσο, ας σημειωθεί εδώ ότι, η αντίληψη πως η «θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι», είχε διαφορετική σημασία ανάλογα με το κοινωνικό επίπεδο της κάθε γυναίκας. Για παράδειγμα, οι εύπορες, κάθονταν στο σπίτι και απολάμβαναν τις φροντίδες του υπηρετικού προσωπικού, ενώ αντίθετα οι φτωχότερες επωμίζονταν τόσο τις οικιακές εργασίες, όσο και τη συμπλήρωση του εισοδήματος, με την εργασία σε εργοστάσια. Για όλες τις κοινωνικές τάξεις τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών σε παραγωγικές δραστηριότητες εκτός σπιτιού, ήταν πολύ χαμηλά στις αρχές του 20^{ου} αιώνα (σελ. 432). Το γυναικείο εργατικό δυναμικό, αποτελούνταν από ανύπανδρες γυναίκες, οι μισθοί των οποίων πήγαιναν απευθείας στους γονείς τους. Αυτά τα δεδομένα άλλαξαν μετά τον Α΄ αλλά κυρίως μετά το Β΄ παγκόσμιο πόλεμο.

έπαψαν να εργάζονται και μετατράπηκαν σε μητέρες και σύζυγοι ενώ οι άνδρες επιδείκνυαν τη δύναμή τους με το να συντηρούν τις γυναίκες τους³⁰.

Οι γυναίκες που εργάζονταν εκείνη την περίοδο, ήταν ανήκαν στα κατώτερα και κατώτατα κοινωνικά στρώματα. Σημαντικές αλλαγές έλαβαν χώρα τον 20ο αιώνα με τους δύο παγκόσμιους πολέμους, όπου ξαφνικά η γυναίκα που εργαζόταν ήταν «πατριώτισσα». Ιδιαίτερα στο Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, οι γυναίκες εργαζόμενες έφτασαν τα έξι εκατομμύρια³¹. Με το τέλος του πολέμου, ζητήθηκε από τις γυναίκες να επιστρέψουν στο σπίτι τους και να αφήσουν τις θέσεις εργασίας για τους άνδρες που επέστρεφαν. Ωστόσο το έδαφος είχε προετοιμαστεί. Στη δεκαετία του '50, γυναίκες από μεσαία και υψηλά στρώματα βγαίνουν στην αγορά εργασίας και ζητούν ίσα δικαιώματα με τους άνδρες καθώς είναι μορφωμένες. Οργανώνονται και διεκδικούν αυτό που τους αναλογεί και τους αξίζει.

Σταθμό λοιπόν στην ιστορία της γυναικείας απασχόλησης, αποτέλεσαν οι παγκόσμιοι πόλεμοι που «ανάγκασαν» τις γυναίκες να αντικαταστήσουν τους άνδρες στις θέσεις τους και κατά συνέπεια συνέβαλλαν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι ανάγκες σε εργατικό δυναμικό, κατέστησαν τη γυναικεία απασχόληση όχι απλά ανεκτή, αλλά αναγκαία και επιθυμητή. Αποτέλεσμα των παραπάνω ήταν το 1940, να αυξηθεί το ποσοστό των οικονομικά ενεργά γυναικών από 25% σε 35% και να μεταβληθεί ριζικά το προφίλ της μέχρι τότε εργαζόμενης γυναίκας³².

Αρχικά, οι γυναίκες, κατέλαβαν θέσεις ανειδίκευτου προσωπικού και στη συνέχεια, μετά την επιστροφή των ανδρών από τον πόλεμο παρέμειναν σε παρόμοιες θέσεις. Βασικό αίτιο ήταν κατά κύριο λόγο το πολύ χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, το οποίο σήμαινε ότι οι γυναίκες μπορούσαν να στελεχώσουν (και δυστυχώς

³⁰ Πάνω στο διαχωρισμό οικιακής σφαίρας και σφαίρα της εργασίας, βασίστηκε αργότερα η δομή των δυτικών κοινωνιών. Η πρώτη ταυτίστηκε με τη γυναίκα, ενώ η δεύτερη με τον άνδρα. Η δε δεύτερη απέκτησε μεγαλύτερη βαρύτητα γιατί αντιπροσωπεύει αξίες όπως η εξέλιξη και η πρόοδος, σε αντίθεση με την πρώτη που υποτιμήθηκε από την κοινωνία και έγινε συνώνυμη της στασιμότητας. Στην Ελλάδα, η εργασία θεωρείται μια δραστηριότητα στα πλαίσια του κανόνα της προσφοράς και της ζήτησης. Ωστόσο, η εργασία που κάνουν εδώ και εκατοντάδες χρόνια οι γυναίκες στο σπίτι, δεν έχει καμία ανταλλακτική αξία. Επιπρόσθετα, οι διαφορετικές σφαίρες δραστηριότητας των δύο φύλων, στηρίζονται στην καθιερωμένη αντίληψη ότι οι γυναίκες έχουν σαν πρωταρχική υποχρέωση την εκπλήρωση του οικιακού ρόλου τους, από το βιβλίο της: Αντωνοπούλου Χ. *Κοινωνικοί Ρόλοι των Δύο Φύλων*, εκδ. Καστανιώτη, Αθήνα, 1999.

³¹ Ο.π. 28, σελ. 12

³² Μουσουρού Λ. *Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα Ζητήματα*, Αθήνα, εκδ. Gutenberg, 1993. Η Μουσουρού αναφέρει στο βιβλίο ότι τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά του γυναικείου πληθυσμού που εισέρχονται στη μεταπολεμική βιομηχανία είναι: α) ότι οι γυναίκες είναι έγγαμες και μεγαλύτερης ηλικίας, β) ότι προέρχονται από μεσαίες τάξεις και τέλος γ) ότι διαφοροποιούν το εργατικό δυναμικό σε σχέση με την προπολεμική περίοδο, δηλαδή από νέα, άγαμη, πτωχή, η εργαζόμενη είναι έγγαμη, μεγαλύτερη και αστή (σελ. 59, 60).

εξακολουθούν μέχρι και τις ημέρες μας να στελεχώνουν) τις πιο κακοπληρωμένες θέσεις στην αγορά εργασίας³³. Με την πάροδο των χρόνων, παρατηρείται διχοτόμηση της εργασίας σε ανώτερη εργασία (συνήθως ανδρική) και κατώτερη (δηλαδή γυναικεία), η οποία αντανακλά την κοινωνική διαφοροποίηση των δύο φύλων και αναπαράγει τις κοινωνικές δομές. Η διαφοροποίηση της εργασίας έχει τις ρίζες της στη διαφορετική σωματική διάπλαση έκαστου φύλου. Η βιολογική υπόσταση, υποστήριξαν κατά καιρούς επιστήμονες, των ανδρών και των γυναικών τους καθιστά ικανούς για συγκεκριμένες εργασίες και δικαιολογεί τον υφιστάμενο καταμερισμό. Αυτή η ιδεολογία και πρακτική έχει σα συνέπεια τη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους και σε συγκεκριμένες θέσεις. Υπάρχουν επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως κατ' εξοχήν ανδρικά, όπως λόγου χάρη χειρουργός, οικοδόμος, οδηγός φορτηγού, υδραυλικός, αστυνομικός, κ.α. και άλλα που θεωρούνται κυρίως γυναικεία, όπως κομμώτρια, καθαρίστρια, γραμματέας, δασκάλα, πωλήτρια κ.α.

Σημαντικό είναι να σημειωθεί ότι, η σταδιακή κατάκτηση παραδοσιακά ανδρικών κλάδων από την πλευρά των γυναικών, δεν εκφράζει απαραίτητα την εξάλειψη των εις βάρος τους διακρίσεων, αλλά μπορεί να σημαίνει την υποβάθμιση των εν λόγω κλάδων³⁴. Κρίνεται σκόπιμο λοιπόν, προκειμένου να εκτιμηθεί η πραγματική αξία μιας παρόμοιας «κατάκτησης», να αξιολογηθεί πρώτα το ποσοστό των ανδρών που απομακρύνθηκαν από τον τομέα αυτόν³⁵. Μια σύντομη περιγραφή της κατάστασης που επικρατεί στην Ελλάδα την ίδια περίοδο, μας δίνουν οι απογραφές των ετών 1951-61 και

³³ Ο Giddens, αναφέρει στο βιβλίο του *Κοινωνιολογία*, ότι εκτός από την έλλειψη εκπαίδευσης, ένας ακόμα παράγοντας συντέλεσε στην οικονομική περιθωριοποίηση των γυναικών, το γόητρο. Τον 19^ο αιώνα, η θέση του υπαλλήλου είχε γόητρο γιατί προϋπέθετε ορισμένες γνώσεις και για αυτό το 90% των θέσεων υπαλλήλου, τις κατείχαν άνδρες. Με την εκβιομηχάνιση, η θέση του υπαλλήλου έχασε το γόητρο της, υποβιβάστηκε σε θέση χαμηλής αμοιβής και δεξιοτήτων. Τότε σημειώθηκε μείωση της συμμετοχής των ανδρών σε αυτές και αύξηση των γυναικών. Ενδεικτικά σημειώνει ότι το 1991 στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 98% όλων των γραμματέων ήταν γυναίκες (σελ. 433).

³⁴ Μουσούρου Λ. *Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα Ζητήματα*, Αθήνα, εκδ. Gutenberg, 1993 και Μουσούρου Λ. *Γυναικεία Απασχόληση και Οικογένεια, στην Ελλάδα και αλλού*, Αθήνα, εκδ. Εστία, 1985.

³⁵ Τα συμπεράσματα στα οποία καταλήγει η Μουσούρου είναι τα ακόλουθα:

- i. Η διχοτόμηση της αγοράς εργασίας, είναι ήδη εμφανής στην προετοιμασία των νέων που εισέρχονται σε αυτήν, η οποία διαιωνίζει την προαναφερόμενη διχοτόμηση.
- ii. Ο τριτογενής τομέας (ο οποίος είναι ο μη παραγωγικός), αποτελεί τον κατ' εξοχήν γυναικείο τομέα.
- iii. Στις περισσότερες εκβιομηχανισμένες χώρες, οι κλάδοι της βιομηχανίας που απασχολούν γυναίκες είναι οι ίδιοι, δηλαδή η υφαντουργία και τα ενδύματα.
- iv. Η απασχόληση των γυναικών στη μεταποίηση δεν ταυτίζεται με τη συμμετοχή σε αυτή, αλλά συνήθως σημαίνει παροχή υπηρεσιών (γραφειακή εργασία).
- v. Η μερική απασχόληση ενισχύει τη διχοτόμηση της εργασίας όχι μόνο γιατί αποτελεί μια μορφή εργασίας που προτιμάται από το γυναικείο πληθυσμό αλλά επιπλέον γιατί οι γυναίκες με μερική απασχόληση κατέχουν παραδοσιακά γυναικείες θέσεις.
- vi. Τέλος, η διχοτόμηση της αγοράς εργασίας, είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την παραδοσιακή αντίληψη για τους ρόλους που αναλαμβάνει το κάθε φύλο (σελ. 89).

71, σύμφωνα με τις οποίες, ο μη ενεργός οικονομικά γυναικείος πληθυσμός, έπεσε από 87% το 1951, στο 70% το 1981³⁶. Βέβαια, το κύριο χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης εκείνη την περίοδο είναι ότι οι γυναικείες θέσεις είναι συνήθως υποδεέστερες και χαμηλότερων απαιτήσεων και προσδοκιών από αυτές των ανδρών³⁷. Η έρευνα για το φύλο και την απασχόληση στην Ελλάδα, ανέδειξε την υποταγή των γυναικών στους άνδρες σε κάθε τομέα και τη συμπληρωματική φύση τους στη σφαίρα εργασίας πιο συγκεκριμένα³⁸.

Ενώ λοιπόν η γυναικεία απασχόληση λαμβάνει διαρκώς μεγαλύτερη έκταση, οι ανισότητες στον καταμερισμό, στις προοπτικές εξέλιξης και στις αμοιβές παραμένουν μεγάλες. Σε αυτό συμβάλει και το γεγονός ότι οι οικιακές υποχρεώσεις παραμένουν κύριο καθήκον και ευθύνη των γυναικών – εργαζόμενων και μη –. Το συνακόλουθο ερώτημα που εύλογα τίθεται είναι, κατά πόσο μπορούν οι γυναίκες να αντεπεξέλθουν επαρκώς τόσο στις επαγγελματικές όσο και στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Η απάντηση εξαρτάται ή ακόμα και διαμορφώνεται από τα κοινωνικά στερεότυπα γύρω από τα καθήκοντα και τη θέση που κατέχει κάθε φύλο στην κοινωνική ζωή, καθώς και από τους μύθους που έχουν πλεχτεί γύρω από αυτά τα στερεότυπα. Η βάση όλων των μύθων έχει τις ρίζες της στην επικρατούσα αντίληψη ότι, οι κοινωνικοί ρόλοι των φύλων είναι συνάρτηση των βιολογικών τους ρόλων και συνεπώς «μοιραίοι» ή αναπόφευκτοι. Σύμφωνα με την παραπάνω θεωρία, η συμπεριφορά και οι δραστηριότητες του ατόμου δεν είναι αποτέλεσμα των επιθυμιών, των κλίσεων ή των ικανοτήτων του, αλλά προσδιορίζονται από το (βιολογικό του) φύλο και πλάθονται μέσα από την κοινωνικοποίηση του. Επιπρόσθετα υποστηρίζεται ότι η γυναίκα με επαγγελματικές φιλοδοξίες, είναι *λιγότερο* γυναίκα και όποια επιθυμεί να συνδυάσει καριέρα και οικογένεια, υποπίπτει σε σφοδρή σύγκρουση ρόλων, γιατί παρεκκλίνει του «φυσικού» της ρόλου (ο οποίος είναι η ανατροφή των παιδιών και η φροντίδα του συζύγου και του σπιτιού). Η κεντρική ιδέα πίσω από τους μύθους της γυναικείας απασχόλησης είναι, η αποθάρρυνση των γυναικών από τη συμμετοχή τους στην αμειβόμενη απασχόληση.

³⁶ Μουσούρου Λ. *Γυναικεία Απασχόληση και Οικογένεια, στην Ελλάδα και αλλού*, Αθήνα, εκδ. Εστία, 1985 σελ. 64

³⁷ ο.π. σελ. 88

³⁸ Αρτινοπούλου Β. & Παπαθεοδώρου Θ. *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία*, Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2006, σελ.46.

2.1.Θεωρητικό Πλαίσιο της Γυναικείας Απασχόλησης

Γεγονός παραμένει ότι η γυναικεία παρουσία στον επαγγελματικό στίβο, δεν είναι πια ευκαιριακή και δευτερεύουσα, αλλά αντίθετα συμβάλλει ουσιαστικά στη διαμόρφωση της οικονομικής πραγματικότητας. Η συνειδητοποίηση αυτή γεννά τον όρο «θηλυκοποίηση» της αγοράς εργασίας, για να υποδηλώσει την ποσοτική αλλά και ποιοτική συνεισφορά των γυναικών στην οικονομία³⁹. Τα νέα δεδομένα επιβάλλουν κατ' επέκταση και την εξεύρεση λύσεων στα προβλήματα που δημιουργούν η μητρότητα και οι ασυμβίβαστες απαιτήσεις του επαγγελματικού και οικογενειακού ρόλου, οι οποίες για πολλά χρόνια κρατούσαν τις γυναίκες εκτός εργασίας⁴⁰. Παρόλο που με την πρόοδο της κοινωνικής θέσης της γυναίκας, ορισμένες επικρατούσες αντιλήψεις και συμπεριφορές άρχισαν να εκλείπουν, ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων εμμένει σε σημαντικό βαθμό, μέσα στα γενικότερα πλαίσια της κοινωνικής οργάνωσης. Σαφή ένδειξη αυτού, οι χαμηλές οικονομικές απολαβές των γυναικών, παρά την ομολογούμενη προσφορά τους.

Από το 1980 μέχρι σήμερα το ζήτημα της σύγκρουσης των ρόλων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και ό,τι αυτό επιφέρει, παραμένει τόσο άλυτο, όσο και επίκαιρο. Τα κοινωνικά στερεότυπα που θέλουν τις γυναίκες σε παραδοσιακούς ρόλους, έχουν ακόμα ισχύ, ενώ η πλειοψηφία των εργοδοτών πιστεύει ότι τα δύο δε συμβαδίζουν. Υποστηρίζουν ακόμα ότι οι γυναίκες, από τη στιγμή που αποκτούν οικογένεια, τη βάζουν σε προτεραιότητα και δεν αφοσιώνονται στην εργασία και τη σταδιοδρομία τους. Επισημαίνουν δε ότι η πλειοψηφία των γυναικών, ανεξαρτήτως οικογένειας, θεωρούν ιδιαίτερα σημαντική τη σύναψη κοινωνικών σχέσεων μέσα στο χώρο εργασίας, γεγονός που, όπως διατείνονται, τις αποσπά από την εργασία τους. Συνέπεια των εν λόγω πεποιθήσεων, είναι από τη μία να τοποθετούνται και να παραμένουν οι γυναίκες σε χαμηλές θέσεις, με μηδαμινά κίνητρα και ευκαιρίες για

³⁹ Μουσούρου Α. *Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα Ζητήματα*, Αθήνα, εκδ. Gutenberg, 1993.

⁴⁰ Η Α. Μουσούρου αναφέρει συνοπτικά στο έργο της *Γυναικεία Απασχόληση και Οικογένεια*, εκδ. Εστία, Αθήνα, 1985β, τις λύσεις που είχαν προταθεί στη δεκαετία του '80 και περιστρέφονται γύρω από τρία σχήματα: 1) το παραδοσιακό σχήμα που επιδιώκει την ελαχιστοποίηση της γυναικείας απασχόλησης με την ενθάρρυνση τους να παραμείνουν σπίτι, αποτελεί δηλαδή μια επιστροφή στο παρελθόν 2) το εκσυγχρονισμένο παραδοσιακό σχήμα που λαμβάνει ως αναγκαία τη γυναικεία εργασία και κυρίως των έγγαμων γυναικών και για αυτό αποβλέπει στη διευκόλυνση της εργαζόμενης μητέρας. Το σχήμα αυτό εξακολουθεί να θεωρεί γυναικεία υπόθεση την ανατροφή των παιδιών και τέλος 3) το προοδευτικό σχήμα που αναγνωρίζει ότι πρέπει να υπάρχει ισότιμη συμμετοχή και των δύο γονέων στα οικογενειακά ζητήματα.

εξέλιξη και με πολύ χαμηλές αμοιβές και από την άλλη, μπροστά στο αδιέξοδο να διαφοροποιούν τη στάση τους απέναντι στην εργασία.⁴¹

Στη διάρκεια της περιόδου που μεσολάβησε από την πρώτη επαφή της γυναίκας με το χώρο εργασίας μέχρι σήμερα, αναπτύχθηκαν ποικίλες θεωρίες κοινωνιολογίας και κοινωνικής ψυχολογίας με στόχο να αναζητηθούν οι πηγές της άνισης μεταχείρισης των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης, κυρίως στο θέμα των αποδοχών. Τα κυριότερα επιχειρήματα προέρχονται από τη λεγόμενη σύγκρουση των ρόλων (ότι δηλαδή ο ρόλος της εργαζόμενης γυναίκας αντιτίθεται στον παραδοσιακό, αυτόν της νοικοκυράς – συζύγου - μητέρας η οποία οφείλει να απασχολείται στο σπίτι με τη φροντίδα της οικογένειας της) και από τη διαφορετική στάση που τηρούν οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο, σε σχέση με τους άνδρες, η οποία μπορεί να είναι άμεση συνάρτηση του προηγούμενου.

Το ερώτημα που καλούνται να απαντήσουν οι μελετητές, είναι εάν για τις όποιες διαφορές που παρατηρούνται, ευθύνονται περιβαλλοντικοί / εξωγενείς παράγοντες, ή εάν πρόκειται για κοινωνικές κατασκευές διάκρισης των δύο φύλων που ξεκινούν από την κοινωνικοποίηση σε συγκεκριμένους ρόλους, οι οποίοι με τη σειρά τους ανάγονται σε βιολογικές ερμηνείες για το κάθε φύλο. Ανάμεσα στα πλείστα θεωρητικά μοντέλα που αναπτύχθηκαν για το φαινόμενο⁴², αυτό που άσκησε τη μεγαλύτερη επιρροή, ήταν το

⁴¹ Η διαφοροποίηση, πάντα σύμφωνα με τις παρατηρήσεις των ανδρών εργοδοτών, μπορεί να λάβει ποικίλες μορφές όπως αδιαφορία, αποστασιοποίηση κτλ. Τα αίτια της διαφοροποίησης, για τα οποία γίνεται λόγος παρακάτω, δεν είναι επιστημονικά τεκμηριωμένα, ούτε ξεκάθαρα. Ενδεχομένως να υπαγορεύονται από τις προκαταλήψεις που έχουν οι άνδρες για την εργαζόμενη γυναίκα και να δημιουργούν ένα φαύλο κύκλο.

⁴² Συνοπτικά αναλύουμε : 1) Ο Weber πρότεινε το **ιδανικό μοντέλο** σύμφωνα με το οποίο, η κατανομή των θέσεων στο ιεραρχικό σύστημα – μαζί με ότι αυτές συνεπάγονται δηλ. οικονομικές απολαβές, γόητρο, κτλ.- θα στηρίζεται αποκλειστικά στο αντικειμενικό κριτήριο της αποδοτικότητας του ανθρώπου και θα είναι **απαλλαγμένο** από την επιρροή παραγόντων όπως το φύλο, η εθνότητα, η κοινωνική τάξη. 2) Οι Bielby & Baron στο έργο τους ‘Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination’, *American Journal of Sociology*, τ. 91 (4), 1986, σ. 759-799, ανέπτυξαν **το μοντέλο της στατιστικής προκατάληψης**, μετά από έρευνα σε επιχειρήσεις και οργανισμούς στην Καλιφόρνια. Το μοντέλο αυτό μελετά τη στάση των εργοδοτών απέναντι στους άνδρες και τις γυναίκες υπαλλήλους και υποστηρίζει ότι, οι εργοδότες αξιολογούν τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών υπαλλήλων με άξονα την κατά μέσο όρο παραγωγικότητα τους. Δυστυχώς όμως η διαφορά αυτή είναι δύσκολο να ανιχνευτεί στους υποψήφιους εργαζόμενους. Για το λόγο αυτό, καταφεύγουν στη λύση που θα τους αποφέρει το μεγαλύτερο δυνατό κόστος και η οποία συνίσταται στην πρόσληψη ανδρών για τις παραγωγικές θέσεις. Ένας από τους λόγους που συμβαίνει αυτό είναι, γιατί έχει παρατηρηθεί ευρέως ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερα ποσοστά αποχώρησης. Καθότι η αποχώρηση από μια θέση κλειδί, είναι ζημιογόνα για την οποιαδήποτε επιχείρηση, οι εργοδότες προτιμούν να τοποθετούν τις γυναίκες σε θέσεις με λίγες ευθύνες. Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι έχουν περισσότερες πιθανότητες άνδρες με μέτριες δυνατότητες να ανεληχθούν στην ιεραρχία, παρά γυναίκες με μεγάλες δυνατότητες, γιατί δεν τους δίνεται η ευκαιρία. Παραμένουν σε μια θέση χαμηλών προδιαγραφών και δεν αποδεικνύουν ποτέ τις ικανότητες τους. Αποτέλεσμα αυτής της πρακτικής είναι να αποχωρούν από την επιχείρηση γιατί βλέπουν ότι βρίσκονται σε επαγγελματικό αδιέξοδο. Ο κύκλος αυτός αποτελεί μια αυτο-εκπληρούμενη προφητεία για τους εργοδότες.

μοντέλο της εργασίας και του φύλου (Gender and Job Model). Το μοντέλο εργασίας ισχυρίζεται ότι ο πρωταρχικός αιτιολογικός παράγοντας για την παρατηρούμενη διαφορετική στάση των δύο φύλων στον επαγγελματικό χώρο, συνδέεται με το εργασιακό περιβάλλον καθαυτό. Συγκεκριμένα, οι συνθήκες εργασίας, (ωράριο, περιβάλλοντας χώρος, συνεργάτες, κ.α.), το αντικείμενο, οι οικονομικές απολαβές, οι ευκαιρίες για προαγωγή και εν γένει όλες οι μεταβλητές που αφορούν άμεσα στην εργασία, καθορίζουν τη διαμόρφωση της συμπεριφοράς. Όσο ευνοϊκότεροι είναι οι παράγοντες, όσο θετικότερη είναι η συμπεριφορά που διαμορφώνεται για την εργασία και κατά συνέπεια, τόσο αυξάνεται και η απόδοση. Το μοντέλο του κοινωνικού φύλου υποστηρίζει ότι, καθοριστικοί παράγοντες της συμπεριφοράς των γυναικών στην εργασία, είναι τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά και οι οικογενειακές σχέσεις. Λόγω προηγούμενης κοινωνικοποίησης σε παραδοσιακούς οικογενειακούς ρόλους, οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο μεταφέρουν τα οικογενειακά ιδεώδη και προσανατολίζονται

Διαπιστώνουν στη συνέχεια, πως οι εργοδότες επιλέγουν άνδρες για κάποιες συγκεκριμένες εργασίες και γυναίκες για κάποιες άλλες. Η διάκριση βέβαια δε βασίζεται αποκλειστικά σε χαρακτηριστικά όπως η φυσική δύναμη ή η αποδοτικότητα που ως ένα βαθμό είναι αντικειμενικά, αλλά σε ποικίλους παράγοντες, όπως επαγγελματικές φιλοδοξίες, ποσοστό αποχώρησης, οικογενειακές υποχρεώσεις, κτλ, χαρακτηριστικά υποκειμενικά και μεταβαλλόμενα 3) Η Jackson L. “Relative Deprivation and Gender Wage Gap”, *Journal of Social Issues*, τ. 45(4), σ. 117-133, 1989, ανέπτυξε τη **θεωρία της «σχετικής αποστέρησης»** σύμφωνα με την οποία, η αντίληψη της στέρησης καθορίζεται από γνωστικούς, συναισθηματικούς και οργανικούς παράγοντες και όχι μόνο από τους αντικειμενικούς, όπως ο μισθός. Στη συνέχεια, αναλύει τα ευρήματα της με επιχειρήματα που ομοιάζουν ως ένα βαθμό των μοντέλων εργασίας και φύλου. Ο λόγος που κατά την ερευνήτρια οι γυναίκες είναι ευχαριστημένες με χαμηλότερες απολαβές είναι, γιατί δίνουν μικρότερη αξία στον οικονομικό παράγοντα αλλά και στις δυνατότητες τους, αισθάνονται με άλλα λόγια, ότι παίρνουν όσα αξίζουν. Αυτό συμβαίνει αφενός επειδή δίνουν μεγαλύτερο βάρος στις διαπροσωπικές σχέσεις που θα αναπτύξουν στον επαγγελματικό τους χώρο και αφετέρου επειδή, οι ίδιες πιστεύουν ότι θα έχουν χαμηλότερες απολαβές από τους άνδρες συναδέλφους τους. Δεν παρατηρείται διάσταση δηλαδή, μεταξύ του μισθού που νομίζουν ότι θα εισπράττουν και του μισθού που τελικά εισπράττουν. Για να τεκμηριώσει τους ισχυρισμούς της, η Jackson διαμόρφωσε ένα μοντέλο ικανοποίησης από τις οικονομικές απολαβές (Model of Pay Satisfaction) το οποίο φαίνεται να καθορίζεται από το φύλο. Κατά την άποψη της, το φύλο μέσα από τις διαδικασίες της κοινωνικοποίησης σε στερεοτυπικούς ρόλους, ορίζει την επαγγελματική επιλογή κατάλληλη ή ακατάλληλη για τον άνδρα ή τη γυναίκα. Ταυτόχρονα, το φύλο επηρεάζει το νόημα που αποδίδεται στο χρήμα. Συνήθως οι γυναίκες το χαρακτηρίζουν ως μικρής σημασίας, έναντι άλλων πιο σημαντικών χαρακτηριστικών, όπως η αυτοπεποίθηση και για αυτό δεν έχουν ιδιαίτερες προσδοκίες. Οι άνδρες από την άλλη, δίνουν στις οικονομικές απολαβές μείζονα σημασία και κατά συνέπεια έχουν και υψηλές προσδοκίες. Συχνά, η αύξηση του μισθού αποτελεί για αυτούς τον απώτερο στόχο στη σταδιοδρομία τους. Η θεωρία της σχετικής αποστέρησης, παρουσιάζει ομοιότητες με την προαναφερθείσα θεωρία των μοντέλων του φύλου και εργασίας. Τόσο το μοντέλο του φύλου, όσο και αυτό της ικανοποίησης από τις οικονομικές απολαβές, τοποθετούν το μέγιστο βάρος της θεωρίας τους στην προγενέστερη διαφορετική κοινωνικοποίηση των δύο φύλων, η οποία ορίζει τους επαγγελματικούς ρόλους ως γυναικείους ή αντρικούς και κατά συνέπεια ορίζει τις προσδοκίες των δύο φύλων. Οι γυναίκες θέσεις εργασίας είναι ιεραρχικά χαμηλές, οπότε και οι προσδοκίες για εξέλιξη οικονομική ή άλλη παραμένουν περιορισμένες. Γνωρίζοντας ότι δεν έχουν περιθώρια οικονομικής ανάπτυξης, αποδίδουν μικρή αξία στο χρήμα και μεγαλύτερη σε άλλους παράγοντες. Στον αντίποδα, οι ανδρικές θέσεις βρίσκονται συνήθως υψηλότερα με ικανοποιητικότερες απολαβές, και έτσι οι προσδοκίες για το μέλλον είναι αυξημένες γιατί βρίσκονται στη σφαίρα των δυνατοτήτων τους.

περισσότερο στη σύναψη (κοινωνικών και φιλικών) σχέσεων και λιγότερο στη δημιουργία καριέρας. Επιπρόσθετα, συγκριτικά με τους άνδρες, το αντικείμενο εργασίας και τα οφέλη που αποκομίζουν (αμοιβή, προαγωγή, αναγνώριση, κ.α.), τις απασχολεί σε δευτερεύον επίπεδο, γιατί θέτουν πρώτη προτεραιότητα την οικογένεια τους⁴³. Το μοντέλο του κοινωνικού φύλου φαίνεται να ενισχύει τις προκαταλήψεις των ανδρών για την εργαζόμενη γυναίκα, υιοθετώντας την άποψη ότι σταδιοδρομία και οικογένεια δε συνδυάζονται. Ακολουθώντας αυτήν τη λογική, πολλοί θεσμοί υιοθέτησαν το συλλογισμό ότι η γυναικεία φύση, με όσα αυτή συνεπάγεται (οικιακές υποχρεώσεις), είναι συνώνυμη της επαγγελματικής αστάθειας και συνεπώς οι άνδρες είναι ικανότεροι και καταλληλότεροι να στελεχώσουν την αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια, οι άνδρες συνθέτουν την εικόνα του *ιδανικού υπαλλήλου*, εικόνα που συνάδει απόλυτα με την «νομιμοποιημένη» ανδροκρατία σε όλα τα κοινωνικά επίπεδα. Η θεωρία του κοινωνικού φύλου, σε συνδυασμό με τον ισχυρισμό ότι δεν υπάρχουν ουδέτεροι θεσμοί⁴⁴, μοιάζουν να οδηγούν τη γυναίκα σε αδιέξοδο γιατί φαίνεται αδύνατο να απαλλαχθεί η αγορά εργασίας από τα στερεότυπα που συνοδεύουν τα δύο φύλα, έτσι ώστε να δοθεί η ευκαιρία στη γυναίκα να αξιολογηθεί αντικειμενικά. Οι θεσμοί έχουν διαμορφωθεί με άξονα το φύλο. Πως ορίζεται όμως ένας θεσμός διαμορφωμένος με βάση το φύλο; Ορίζεται ως ένας που δίνει έμφαση στην αριθμητική υπεροχή ενός εκ των δύο φύλων, ή ως ένας θεσμός που θεωρεί ως καταλληλότερους υπαλλήλους, τους εκπροσώπους ενός εκ των δύο φύλων, ανεξαρτήτως αριθμητικής κατανομής; Σίγουρα υπάρχει διαφορά μεταξύ καταλληλότητας και αριθμητικής υπεροχής⁴⁵. Η καταλληλότητα από τη μία, μπορεί να προκαλέσει διαχωρισμούς του φύλου μέσα από «βιολογικοποιημένους» μηχανισμούς όπως η φυσική δύναμη ή η απαλλαγή από οικιακές υποχρεώσεις, όπου κατάλληλο και άρα κυρίαρχο κρίνεται το φύλο που πληροί αυτές τις προϋποθέσεις (δηλαδή το ανδρικό). Η αριθμητική υπεροχή από την άλλη, δε συνεπάγεται και απαραίτητα κυριαρχία ή καταλληλότητα. Μπορεί να υπερτερεί αριθμητικά το ένα φύλο,

⁴³Feldberg R & Glenn E. "Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work", *Social Problems*, τ. 26, σ. 524-538, 1979. Jurik N, "Gender, Working Conditions and the Job Satisfaction of Women in a Non-Traditional Occupation: Female Correctional Officers in Men's Prisons" *The Sociological Quarterly* τ. 25, σ. 551-566, 1984. Acker J. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations." *Gender and Society*, τ.4, αρ.4, σ. 139-158, 1990, Kanter R.M. "The Impact of Hierarchical Structures on the Behaviour of Women and Men" *Social Problems*, τ. 23, αρ.4, 1976, σ. 415-430.

⁴⁴ Η Acker, μιλώντας για ουδέτερους θεσμούς, απαλλαγμένους από τα κοινωνικά στερεότυπα που ισχύουν γύρω από τους ρόλους των δύο φύλων. Καθίσταται σαφές ότι παρόμοιος θεσμός δεν υφίσταται γιατί σε κάθε επάγγελμα υπάρχει ξεκάθαρη ταυτότητα και αυτή ορίζει τα πλαίσια κίνησης και πρωτοβουλίας του κάθε φύλου.

⁴⁵ Britton D. "The Epistemology of Gendered Organizations." *Gender and Society*, τ. 14, αρ.3, 2000, σ. 418-43..\\

ωστόσο να κυριαρχεί το άλλο, δηλαδή να θεωρείται ικανότερο να καταλάβει τις θέσεις κλειδιά. Ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας και η εμφανής ανδρική κυριαρχία βάσει καταλληλότητας, επιβεβαιώνονται πανηγυρικά σε ένα οποιοδήποτε μεικτό, δηλαδή ουδέτερο εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο απασχολούνται εξίσου άνδρες και γυναίκες, ωστόσο οι άνδρες αναλαμβάνουν υπεύθυνες και δραστήριες θέσεις (π.χ. διευθυντές, υπεύθυνοι τομέα, κτλ.), ενώ οι γυναίκες περιορίζονται στις θέσεις υποστήριξης (γραμματεία, πωλήσεις, κ.ο.κ.).

Το μοντέλο αυτό δεν έγινε από όλους τους κοινωνικούς επιστήμονες αποδεκτό. Κάποιοι ισχυρίστηκαν ότι η συμπεριφορά και στάση των γυναικών στην εργασία, είναι απόρροια των συνθηκών που επικρατούν και της ιεραρχικής δομής του θεσμού. Ο καταμερισμός ανδρών-γυναικών υπαλλήλων στις θέσεις εργασίας είναι που διαμορφώνει τη συμπεριφορά, και όχι το φύλο. Άνθρωποι, ανεξαρτήτως κοινωνικού φύλου με ανύπαρκτες πιθανότητες ανέλιξης, περιορίζουν τις φιλοδοξίες τους και αναζητούν ικανοποίηση και ολοκλήρωση σε δραστηριότητες που δε σχετίζονται με το αντικείμενο εργασίας τους, όπως για παράδειγμα στη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων. Η συμπεριφορά αυτή δεν είναι ενδεικτική του φύλου αλλά των συνθηκών. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, φέρονται ανάλογα όταν νιώθουν ότι δεν έχουν ευκαιρίες για εξέλιξη και αποφασίζουν να δώσουν έμφαση σε έξω-εργασιακές ασχολίες⁴⁶. Ίσως λοιπόν να είναι συνετό να απομακρυνθούμε από τη λογική της ρήψης ευθύνης στο θύμα, και να υιοθετήσουμε μια θεωρία εξωτερικής απόδοσης της συμπεριφοράς, αφού σύμφωνα με τα λεγόμενα των Kanter και Acker, την ευθύνη φέρουν οι ιεραρχικές δομές των θεσμών, γιατί τόσο οι θεσμοί, η εργασιακή συμπεριφορά όσο και οι εργασιακές σχέσεις δεν είναι μια μονάδα απομονωμένη από το σύνολο, αλλά αντίθετα, αποτελεί τμήμα ενός σύνθετου κοινωνικού, οικονομικού και πολιτιστικού συστήματος και επηρεάζεται άμεσα από αυτό.

Σε μεγάλο βαθμό, τα στερεότυπα και το κατεστημένο που ισχύουν στην κοινωνία, μεταφέρονται στη μικρό-κοινωνία της εργασίας. Άλλοι ερευνητές αντέκρουσαν τις προαναφερθείσες θεωρίες, ως υπερβολικά απλοϊκές για να εξηγήσουν το θέμα του εργασιακού διαχωρισμού. Αφενός οι ίδιοι οι Feldberg & Glenn⁴⁷, δημιουργοί των μοντέλων εργασίας και φύλου, κρίνουν ότι από μόνα τους τα δύο μοντέλα ερμηνεύουν διαφορετικά τη στάση ανδρών-γυναικών, γιατί το μοντέλο εργασίας χρησιμοποιείται για

⁴⁶Acker J. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations." *Gender and Society*, τ.4, αρ.2, 1990, σ. 139-158, Kanter R.M. "The Impact of Hierarchical Structures on the Behaviour of Women and Men", *Social Problems*, τ. 23, αρ.4, 1976, σ. 415-430.

⁴⁷Feldberg R & Glenn E. "Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work", *Social Problems*, τ. 26, 1979, σ. 524-538.

να εξηγήσει αποκλειστικά τη στάση των πρώτων ενώ το μοντέλο του κοινωνικού φύλου αποκλειστικά για τη στάση των δεύτερων, καταλήγοντας έτσι σε de facto συμπεράσματα.

Κοινός παρονομαστής όλων των θεωρητικών προσεγγίσεων, η αξιολόγηση της στάσης των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Σε όλες τις θεωρίες γίνεται αναφορά στην άνιση κατανομή καθηκόντων, εξουσίας και αποδοχών ανάμεσα στα δύο φύλα, γεγονός που αναπόφευκτα επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων. Ως βαρόμετρο του επιπέδου της απόδοσης, λειτουργεί η ικανοποίηση που αισθάνονται από την εργασία. Τα ευρήματα σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία είναι αντικρουόμενα. Από τη μία, ερευνητές παρατήρησαν ότι ακόμα και όταν οι εργασιακές συνθήκες (μισθός, προαγωγή, αναγνωρισιμότητα, κ.α.) ευνοούν τους άνδρες εις βάρος των γυναικών, οι γυναίκες δεν εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες και η ικανοποίηση δεν φαίνεται να εξαρτάται άμεσα από το βαθμό αποδοχής που τυγχάνουν από τους άνδρες συναδέλφους τους⁴⁸. Το συμπέρασμα που προκύπτει από τις συγκεκριμένες μελέτες είναι ότι οι λόγοι που μπορεί να προξενήσουν σε έναν υπάλληλο δυσaréσκεια στον εργασιακό του χώρο, είναι κοινοί για άνδρες και γυναίκες και στενά συνδεδεμένοι με την ελευθερία και την αυτονομία στην οργάνωση της εργασίας, όπως επίσης και με το συναίσθημα της υπευθυνότητας. Αντίθετα, τα αίτια της δυσaréσκειας (πάλι κοινά και για τα δύο φύλα) είναι λιγότερο συνδεδεμένα με το περιεχόμενο της εργασίας και περισσότερο με τις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο, τις αποδοχές, κ.ο.κ. Το παράδοξο είναι ότι ακόμα και όταν βελτιωθούν τα κακώς κείμενα στον εργασιακό χώρο, μειώνεται η δυσaréσκεια αλλά δε αυξάνεται ο βαθμός ικανοποίησης. Εύλογα γεννούνται νέοι προβληματισμοί επί του θέματος, με κυρίαρχο το ερώτημα μήπως υπερτιμούμε τους περιβαλλοντικούς παράγοντες και τείνουμε να κάνουμε εξωτερικές αποδώσεις ευθύνης σε μια δυσάρεστη κατάσταση; Πιο συγκεκριμένα, μήπως διακρινόμαστε από την τάση να επιρρίπτουμε την ευθύνη μιας δυσμενούς κατάστασης σε παράγοντες που δεν ορίζονται ούτε ελέγχονται από εμάς, ενώ πράττουμε το αντίστροφο όταν η κατάσταση είναι θετική; Σύμφωνα με το *θεμελιώδες σφάλμα* και τη *διαστρέβλωση της αυτοεξυπηρέτησης*⁴⁹

⁴⁸ Ενδεικτικά: Ο'Farrell B. & Harlan S. 'Craftworkers and Clerks: The Effect of Male Co-Worker Hostility on Women's Satisfaction with Non- Traditional Jobs', *Social Problems*, τ. 29, αρ.3, 1982, σ. 252-265, Weaver C. 'Sex Differences in the Determinants of Job Satisfaction', *Academy of Management Journal*, τ. 21, αρ.2, 1978, σ. 265-274, Voydanoff P. 'Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction among Men and Women', *Psychology of Women Quarterly*, τ.5, αρ.2, 1980, σ. 177 Golding J., Resnick A. & Crosby F. 'Work Satisfaction as a Function of Gender and Job Status', *Psychology of Women Quarterly*, τ.7, αρ.3, 1983, σ. 286-290.

⁴⁹ Οι θεωρίες του *θεμελιώδους σφάλματος* καθώς και της *διαστρέβλωσης αυτοεξυπηρέτησης* στηρίζουν την ευρύτερη θεωρία των στερεοτύπων, και απεικονίζουν την τάση μας να αξιολογούμε τον εαυτό μας θετικότερα από ότι τους άλλους. Σε μια μη επιθυμητή κατάσταση (ή συμπεριφορά) τείνουμε να

συμπεριφερόμαστε αυτόματα κατά αυτόν τον τρόπο, στην προσπάθεια μας να ερμηνεύσουμε τον περίγυρο και τις συνθήκες που μας περιβάλλουν.

Όλες οι θεωρητικές προσεγγίσεις που έχουν αναλυθεί μέχρι τώρα, επισημαίνουν μια διαφοροποίηση της συμπεριφοράς των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο τους και παραθέτουν όλους τους πιθανούς παράγοντες που εμπλέκονται στη διαμόρφωση της παρατηρούμενης στάσης. Ωστόσο, δεν καταλήγουν σε κάποιο συμπέρασμα, ως προς το ποια είναι τα αίτια της διαφοροποίησης. Ευθύνεται η κοινωνικοποίηση σε διαφορετικούς ρόλους η οποία καθοδηγεί τη συμπεριφορά της γυναίκας ή οι εργασιακοί θεσμοί είναι «κληρονομικά» ανδρικοί και ως εκ τούτου ευνοούν τα ανδρικά πρότυπα και στερεότυπα αποκλείοντας ταυτόχρονα τις γυναίκες. Και στις δύο περιπτώσεις, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε πως λειτουργούν οι διαδικασίες σε χώρους παραδοσιακά ανδρικούς και από τη δημιουργία τους κλειστούς σε γυναίκες (όπως το σύστημα απονομής ποινικής δικαιοσύνης), σε συνδυασμό με τις κοινωνικές αναπαραστάσεις και τους κοινωνικούς ορισμούς τόσο για το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου γενικά, όσο αυτόν της γυναίκας ειδικά.

Ανεξάρτητα με τα θεωρητικά πλαίσια που κατά καιρούς επιχείρησαν να αιτιολογήσουν και να κατανοήσουν την εργασιακή ανισότητα, γεγονός είναι ότι έχουν γίνει συντονισμένες προσπάθειες τα τελευταία χρόνια από την Ε.Ε. για εργασιακή ισότητα, με στόχο την εξασφάλιση της πλήρους αναγνώρισης, αξιοποίησης αλλά και ανταμοιβής των ικανοτήτων και του δυναμικού των γυναικών, τόσο στην οικονομία, όσο στην πολιτική ζωή κάθε χώρας. Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δικαιώματα ίσων ευκαιριών, οι άνδρες και οι γυναίκες δικαιούνται ίσες αμοιβές για ίση εργασία και για εργασία ίσης αξίας. Ακόμα, στις γυναίκες πρέπει να δοθούν οι ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την απασχόληση⁵⁰. Κάθε χώρα, οφείλει να κάνει τις απαραίτητες τροποποιήσεις στο νομοθετικό της πλαίσιο, ώστε να εναρμονιστεί με τις κοινοτικές οδηγίες για ανάληψη θετικών μέτρων κατά των διακρίσεων λόγω φύλου. Η Ε.Ε. έδωσε περιθώριο τριών ετών στις χώρες να κάνουν τις απαραίτητες μετατροπές στις εγχώριες νομοθεσίες τους (από

αποδίδουμε τα αίτια σε εξωτερικούς παράγοντες, ενώ αντίθετα σε ευχάριστες ή προσδοκώμενες καταστάσεις, αποδίδουμε τα αίτια σε προδιαθεσικούς παράγοντες. Με άλλα λόγια, επιλέγουμε το πότε φταιμε για κάτι και πότε ευθύνονται οι συνθήκες (Παπαστάμου Σ. *Ψυχολογιοποίηση*, Αθήνα εκδ. Οδυσσέας, , 1989).

⁵⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο*. Αθήνα: Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2000.

το 2000 που θεσπίστηκαν οι νόμοι, έως το 2003)⁵¹. Η Στρατηγική της Λισσαβόνας (The Lisbon Strategy / The Lisbon Agenda), που υιοθετήθηκε από τα κράτη μέλη της Ε.Ε. το 2000, είχε θέσει σα στόχο το 2010 το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών να φτάσει το 60%, και προς αυτήν την κατεύθυνση κινείται η πολιτική της Ε.Ε.. Μέσα στους στόχους που αποκτούν προτεραιότητα, είναι η ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στα οποία συγκαταλέγεται το ευρύτερο σύστημα απονομής ποινικής δικαιοσύνης⁵².

3.Συμπεράσματα κεφαλαίου

Στην προσπάθεια προσέγγισης ιστορικά και πολιτικά της γυναικείας απασχόλησης και του δρόμου που χάραξε η πορεία προς την εργασιακή ένταξη των γυναικών, αναπτύχθηκαν διάφορα θεωρητικά πλαίσια που επιχείρησαν να ερμηνεύσουν το φαινόμενο της έμφυλης διάστασης στον εργασιακό χώρο. Μεγάλη επιρροή άσκησαν οι φεμινιστικές θεωρίες που ευδοκίμησαν τις δεκαετίες του 1960 και 1970 και έβαλαν τον πρώτο λίθο στην ανάδειξη και καταπολέμηση των διακρίσεων στον επαγγελματικό κυρίως χώρο εις βάρος των γυναικών, με αποκλειστικό άξονα τις βιολογικές διαφορές. Από τις υπόλοιπες θεωρίες που κατά καιρούς αναπτύχθηκαν γύρω από το ίδιο θέμα, ξεχώρισε το μοντέλο του κοινωνικού φύλου και της εργασίας. Το μεν πρώτο υποστηρίζει ότι οι διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία οφείλονται σε παράγοντες κοινωνικοποίησης σε διαφορετικούς ρόλους, ενώ το δεύτερο ισχυρίζεται ότι όλες οι διαφορές προέρχονται από τις εργασιακές συνθήκες και την αναπαραγωγή του έμφυλου καταμερισμού της εργασίας και των καθηκόντων, καθώς ο ανδρισμός στην εργασία είναι κληρονομικός. Αυτή η θεωρητική προσέγγιση προτιμάται και την παρούσα έρευνα. Κατά τη διάρκεια της μελέτης αυτής, γίνεται συχνά αναφορά στη λειτουργία των παραπάνω μοντέλων επεξήγησης του φαινομένου της έμφυλης διάστασης της εργασίας

⁵¹ http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Disc_GR2.pdf “Ετήσια έκθεση για την ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων 2003

⁵² Ευρωπαϊκή Διαδικτυακή Πύλη, Ιούλιος 2006: http://europa.eu/lisbon_treaty/index_en.htm.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:

ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΠΟΝΟΜΗΣ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

2.1.Γενικά Στοιχεία

Ο φόβος για την *ασυμμόρφωτη* γυναίκα έχει υπερβεί τα πολιτιστικά, φυλετικά και θρησκευτικά όρια. Μη συμμόρφωση λαμβάνεται όχι μόνο η αμφισβήτηση πρακτικών και πεποιθήσεων και η διάπραξη αδικήματος, αλλά και η ενασχόληση με παραδοσιακά ανδρικές ασχολίες⁵³. Ασχέτως με τη δράση της, μια τέτοια γυναίκα προκαλεί φόβο σε άνδρες και γυναίκες εξίσου, γιατί εκλαμβάνεται ως απειλεί στην κοινωνική σταθερότητα και για το λόγο αυτό πρέπει να της επιβληθούν κυρώσεις. Αναμενόμενο λοιπόν, η γυναίκα να αντιμετωπίζει εχθρότητα και απόρριψη μέσα στο σύστημα της ποινικής δικαιοσύνης, ένας χώρος ξεκάθαρα ανδρικός. Η αντίληψη αυτή στηρίζεται σε θρησκευτικές κυρίως πεποιθήσεις γύρω από τη διττή φύση της γυναίκας. Από τη μια η μητρική πλευρά της, η οποία είναι ιερή και από την άλλη η διαβολική της πλευρά που απειλεί να παρασύρει τον άνδρα στην αμαρτία⁵⁴.

Είναι γεγονός ότι, η συμμετοχή της γυναίκας στις εγκληματικές δραστηριότητες ήταν και εξακολουθεί να είναι περιορισμένη συγκριτικά με αυτή των ανδρών και για το λόγο αυτό, δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης μελέτης, στο βαθμό που αποτέλεσε η ανδρική εγκληματικότητα. Υπάρχει όμως ερευνητικό ενδιαφέρον για την απουσία των γυναικών από την εγκληματική δραστηριότητα. Μελετητές υποστηρίζουν ότι ο περιορισμός των γυναικών σε οικιακές δραστηριότητες τους προσέφερε μειωμένες ευκαιρίες για εγκληματική δράση⁵⁵. Με την αυξανόμενη συμμετοχή στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή (δηλαδή με την εμφάνιση του γυναικείου κινήματος), η συμμετοχή των γυναικών στην εγκληματική δράση, μοιραία αυξήθηκε καθότι αυξήθηκαν οι ευκαιρίες⁵⁶. Βεβαίως δεν υπάρχουν αποδείξεις ότι οι φεμινίστριες έχουν μεγαλύτερη εγκληματική δραστηριότητα από μη φεμινίστριες.

Άλλοι μελετητές, δίνουν μια διαφορετική διάσταση στην αύξηση της γυναικείας εγκληματικότητας, υποστηρίζοντας ότι δεν είναι προϊόν περισσότερων ευκαιριών, αλλά

⁵³ Feinman C. *Women in the Criminal Justice System*, Λονδίνο, εκδ. Preager, 1994, σελ. 3.

⁵⁴ Feinman C. ο.π., σελ. 5

⁵⁵ Britton D. "Feminism in Criminology: Engendering the Outlaw", *Annals, AAPSS*, τ. 517, 2000, σελ. 57-75.

⁵⁶ Britton D., ο.π. σελ. 61. Ας σημειωθεί ότι η θεωρία αυτή δε βρήκε πολλούς υποστηρικτές. Την υποστήριξαν κυρίως όσοι αντιτίθενται στο φεμινιστικό κίνημα.

αντίθετα οικονομικής περιθωριοποίησης τους⁵⁷. Εξάλλου είναι ευρέως αναγνωρισμένη η σχέση μεταξύ φτώχειας και εγκληματικότητας. Ο Russel είχε πει ότι η τιμή των προϊόντων φαγητού καθορίζει το ποσοστό των κλοπών καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η φανερή εγκληματικότητα αποτελεί έκφραση της οικονομικής κατάστασης της κοινωνίας⁵⁸. Η μορφή της σχέσης μεταξύ εγκληματικότητας και οικονομίας συνέχισε να απασχολεί κοινωνιολόγους και άλλους επιστήμονες και στη δεκαετία του 90, οι οποίοι διατείνονται ότι η οικονομική ακμή ευνοεί τα βίαια εγκλήματα (π.χ. ένοπλη ληστεία, κατά της σωματικής ακεραιότητας, κατά της ζωής), ενώ η οικονομική δυσχέρεια ευνοεί τα εγκλήματα κατά της ιδιοκτησίας (κλοπές, κλοπές αυτοκινήτων, κ.α.)⁵⁹.

Στα τέλη του προπερασμένου αιώνα και μέχρι τα μέσα του προηγούμενου αιώνα, ίσχυαν νόμοι που αποσκοπούσαν στην προστασία της εργαζόμενης γυναίκας (με κίνητρο τη μητρότητα και το βιολογικό της κύκλο), οι οποίοι ταυτόχρονα περιόριζαν τις δραστηριότητες της εντός σπιτιού και μείωναν σημαντικά τις δυνατότητες εργασίας της. Όπως όμως ακριβώς οι νόμοι προστάτευαν τη γυναίκα-μητέρα, έτσι τιμωρούσαν τη

⁵⁷ Αυτή η εξήγηση για την παρουσία των γυναικών στο σύστημα Α.Π.Δ. από το '70 και μετά -σύμφωνα με τον Heindenshon F. 'Gender and Crime', στο MacGuire M., Morgan R. & Reiner R. *The Oxford Handbook of Criminology*, Οξφόρδη, εκδ. Clarendon Press, 1994- ότι δηλαδή η αύξηση της γυναικείας εγκληματικότητας -πορνεία, επαιτεία, ναρκωτικά- οφείλεται στα απελευθερωτικά κινήματα είναι αρκετά αποδεκτή. Άλλοι ερευνητές διαφώνησαν με την άποψη αυτή και υποστήριξαν ότι η εικόνα δεν είναι σαφής και ότι σε ορισμένες δυτικές χώρες, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, τα ποσοστά γυναικείας εγκληματικότητας αυξάνονταν με γοργότερους ρυθμούς από τα αντίστοιχα ανδρικά πολύ πριν την εμφάνιση των κινημάτων. Άλλοι, όπως ο Rock P. "The Social Organisation of British Criminology", στο MacGuire M., Morgan R. & Reiner R. (επιμ.) *The Oxford Handbook of Criminology*, Οξφόρδη, εκδ. Clarendon Press, 1994, κάνουν λόγο για την αύξηση της εγκληματικότητας που παρατηρείται στην ευρύτερη κοινωνία και αναφέρονται στη σχέση καπιταλισμού και εγκληματικότητας και ιδιαίτερα, στην αντικατάσταση των εργατικών χεριών με μηχανές, που ώθησε πολλούς εργάτες στην ανεργία. Ο Rock, επισήμανε ότι άμεση συνέπεια της αντικατάστασης του εργατικού δυναμικού από μηχανές ήταν η αύξηση της ζήτησης ανειδίκευτων και συνεπώς φτηνών εργατών. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα την εκ νέου δημιουργία εργατών που εργάζονται υπό τη διαρκή αίσθηση της ανασφάλειας για τη θέση τους, γιατί πολύ εύκολα μπορούν να αντικατασταθούν. Προκύπτει έτσι κάποιου είδους καθοριστικής σχέσης μεταξύ της ανεργίας - απώλειας της αίσθησης της ασφάλειας στην εργασία και της συμμετοχής στο έγκλημα. Οι καταστροφικές συνέπειες στις ζωές των ανθρώπων και των κοινοτήτων, που προκάλεσε η θεσμοθετημένη ανεργία στις δεκαετίες '50 και '60, επιδεινώθηκαν με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις της ελεύθερης οικονομίας που ακολούθησαν, ενώ κατά γενική ομολογία βάσει στατιστικών στοιχείων, η δεκαετία του '80 ήταν μακράν η δυσμενέστερη για τους άνεργους, με το ποσοστό ανεργίας να αγγίζει το 12.4% το 1983. Είναι αναμενόμενο ως ένα σημείο, οι αλλαγές στην οικονομία να συνοδεύονται από αύξηση εγκληματικών ενεργειών, που εκείνη την περίοδο υποκινούνται από την αγανάκτηση των εργατών και όσων διέμεναν σε υποβαθμισμένες περιοχές. Το φαινόμενο της «αντίδρασης» μέσω της εγκληματικότητας (ατομικής ή συλλογικής) των άνεργων και των φτωχών που πλήττονται περισσότερο από τη φιλελεύθερη στροφή της οικονομίας είναι διαχρονικό και πάντα επίκαιρο. Αρκεί να αναλογιστεί κανείς τα εκτεταμένα επεισόδια που προκάλεσαν μετανάστες (στο σύνολο τους άνεργοι και φτωχοί) στο Παρίσι το Νοέμβριο του 2005, κατά τα οποία προέβησαν σε εκτεταμένες αξιόποινες πράξεις καταστρέφοντας ξένες περιουσίες και προκαλώντας μεγάλες υλικές ζημιές.

⁵⁸ Taylor I.: *The Political Economy of Crime* στο: στο MacGuire M., Morgan R. & Reiner R. (επιμ.) *The Oxford Handbook of Criminology*, Οξφόρδη, εκδ. Clarendon Press, 1994 σελ. 471

⁵⁹ Taylor ο.π.. σελ 475

γυναίκα παραβάτη. Η γυναίκα και σύμφωνα με τη Heidensohn⁶⁰ θεωρείται διπλά παραβατική, κάθε φορά που διαπράττει ένα αδίκημα. Τόσο από άποψης καταπάτησης κοινωνικών κανόνων, όσο και καταπάτησης νόμων του κοινωνικού φύλου. Προσαρμόζοντας την τιμωρία στην «ιδιαιτέρη» φύση της γυναίκας, η ποινή για τη γυναίκα εγκληματία δεν ήταν προκαθορισμένη, αλλά εξαρτιόταν από το πόσο χρονικό διάστημα απαιτούνταν ώστε να επιτευχθεί καλύτερη (ή πλήρης) επανακοινωνικοποίηση. Αποτέλεσμα της πρακτικής αυτής, ήταν οι γυναίκες να εκτίουν μεγαλύτερες ποινές από τους άνδρες για τα ίδια αδικήματα⁶¹.

Η δεκαετία του 1970 έχει καθοριστική σημασία για την εξέλιξη της πορείας των γυναικών, γιατί έχει επηρεαστεί σημαντικά από τα απελευθερωτικά κινήματα της περιόδου ενώ παράλληλα έχει αυξηθεί γενικά το ποσοστό της εγκληματικότητας στην κοινωνία, με ιδιαίτερη αύξηση στη γυναικεία εγκληματικότητα. Ανάμεσα στις προσπάθειες που έχουν γίνει για να καταγραφεί και αιτιολογηθεί η εγκληματικότητα των δύο φύλων, η πιο διαδεδομένη θεωρητική σκέψη βρίσκεται στην ανάλυση της θεωρίας της υποκουλτούρας της βίας, όπως παρουσιάστηκε από τους M. Wolfgang και F. Ferracuti. Σύμφωνα με τα όσα υποστηρίζει η εν λόγω θεωρία, η βία δεν είναι απόρροια βιολογικών ή άλλων διαφορών των δύο φύλων, αλλά εξαρτάται από τις πολιτισμικές διαφορές. Η υποκουλτούρα της βίας διαμορφώνει και καθορίζει μέσω της κοινωνικοποίησης, τον τρόπο ζωής και επικοινωνίας όλων όσοι ζουν σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο⁶². Είναι συνεπώς αναμενόμενο, ο μετά πολεμικός δυτικός κόσμος να πλήττεται από βία, όχι μόνο γιατί οι εικόνες βίας συνιστούν καθημερινό φαινόμενο, αλλά και γιατί η φτώχεια και η εξαθλίωση οδηγούν τον κόσμο στη βία, ανεξαρτήτως φύλου. Εφ' όσον λοιπόν το συνολικό ποσοστό της εγκληματικότητας αλλάζει, εύλογα θα επηρεαστεί και η γυναικεία εγκληματικότητα⁶³.

Όπως είδαμε σε προηγούμενη ενότητα, το γυναικείο κίνημα που ξεκίνησε μια οργανωμένη αντίδραση στην πολιτική της προκατάληψης και της διάκρισης, είχε σαν αρχή την εδραίωση της ισότητας όλων των ανθρώπων ανεξαρτήτου φύλου, σε όλους τους τομείς της ζωής. Οι οικονομικές κυρίως συγκυρίες της μετά πολεμικής εποχής,

⁶⁰ Heidensohn F., Gender and Crime, στο: στο MacGuire M., Morgan R. & Reiner R. (επιμ.) *The Oxford Handbook of Criminology*, εκδ. Clarendon Press, Oxford, 1994, σελ 1018

⁶¹ Feinman C. *Women in the Criminal Justice System*, εκδ Preager, Λονδίνο, 1994, σελ. 8,9.

⁶² Wolfgang M.E. & Ferracuti F. *The Subculture of Violence* εκδ. Sage Publications, 1982, σελ..158-161.

⁶³ Την ίδια δεκαετία ('70), γίνονται οι πρώτες μελέτες με θέμα τη γυναίκα – θύμα, με έμφαση στην ενδο-οικογενειακή βία και το βιασμό, εγκλήματα τα οποία θυματοποιούν ως επί το πλείστον γυναίκες στο: Britton D. "Feminism in Criminology: Engendering the Outlaw", *Annals, AAPSS*, 2000, 517, σελ. 65-66.

αποτελέσαν την αφορμή για να μπουν επίσημα οι γυναίκες στην εργασία και μάλιστα σε κάθε μορφής εργασία, χωρίς τη διάκριση σε ανδρικές και γυναικείες⁶⁴.

Η δεκαετία αυτή λοιπόν, χαρακτηρίζεται και από τη μαζική είσοδο γυναικών σε όλους του τομείς του συστήματος Α.Π.Δ. (ως νομικοί σύμβουλοι, δικαστές, αστυνομικοί, σωφρονιστικοί υπάλληλοι) για όλους τους λόγους που προαναφέρθηκαν. Σε κάθε τομέα, οι συνθήκες και τα προβλήματα που αντιμετώπισαν οι γυναίκες ήταν διαφορετικά. Κοινό χαρακτηριστικό όμως σε όλες τις περιπτώσεις ήταν η έντονη αντίδραση, η απόρριψη και η εις βάρος τους διακρίσεις από την πλευρά των ανδρών συναδέλφων και προϊσταμένων. Ας μη λησμονούμε, ότι το γυναικείο φύλο ήταν πλήρως αποκλεισμένο από οποιαδήποτε θέση απαιτούσε άσκηση εξουσίας στους άνδρες, γιατί αυτό αποτελούσε ταμπού. Όταν εμφανιζόταν περιστασιακά σε κάποια θέση, αυτή είχε πάντα συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Είναι γεγονός ότι πολλές θέσεις στο σύστημα Α.Π.Δ. κινούνται προς την κατεύθυνση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα, ωστόσο οι αναλογίες εκπροσώπησης κάθε άλλο παρά ίσες μπορούν να χαρακτηριστούν. Υπάρχουν μοναδικές προκλήσεις και προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες σε αυτόν τον

⁶⁴ Ο Anthony Giddens στο έργο του *Κοινωνιολογία*, εκδ., Gutenberg, Αθήνα, 2002, κάνει μια ολοκληρωμένη ανάλυση για την είσοδο των γυναικών στην εργασία, στην οποία ισχυρίζεται ότι μέχρι πρόσφατα, η εργασία ήταν ανδρικό προνόμιο στις δυτικές χώρες. Η εικόνα τις τελευταίες δεκαετίες άρχισε να μεταβάλλεται με ολοένα και περισσότερες γυναίκες να εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό. Ιστορικά, για την πλειονότητα του πληθυσμού στις προβιομηχανικές κοινωνίες (αλλά και για πολλούς ακόμα στις χώρες του τρίτου κόσμου), οι παραγωγή εκτός σπιτιού με την οικιακή δραστηριότητα, δεν ξεχώριζαν (σελ. 432). Η παραγωγή γινόταν είτε μέσα στο σπίτι (όπως για παράδειγμα στην υφαντουργία), είτε δίπλα στο σπίτι. Ολόκληρη η οικογένεια εργαζόταν μαζί, συμμετέχοντας σε διάφορες φάσεις της παραγωγικής διαδικασίας. Με την ανάπτυξη της βιομηχανίας, ο τόπος εργασίας διαχωρίστηκε από τον τόπο κατοικίας και έτσι οι ισορροπίες άλλαξαν. Οι εργοδότες μίσθωναν μεμονωμένους εργάτες και όχι οικογένειες και οι γυναίκες ταυτίστηκαν με τις αξίες του σπιτιού. Ωστόσο, η αντίληψη ότι η «θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι», σήμαινε είχε διαφορετική σημασία ανάλογα με το κοινωνικό επίπεδο της κάθε γυναίκας. Για παράδειγμα, οι εύπορες, κάθονταν στο σπίτι και απολάμβαναν τις φροντίδες του υπηρετικού προσωπικού, ενώ αντίθετα οι φτωχότερες επωμίζονταν τόσο τις οικιακές εργασίες, όσο και τη συμπλήρωση του εισοδήματος, με τη συμμετοχή τους στην εργασία στα εργοστάσια. Για όλες τις κοινωνικές τάξεις τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών σε παραγωγικές δραστηριότητες εκτός σπιτιού, ήταν πολύ χαμηλά στις αρχές του 20^{ου} αιώνα (σελ. 432). Το γυναικείο εργατικό δυναμικό, αποτελούνταν από ανύπανδρες γυναίκες, οι μισθοί των οποίων πήγαιναν απευθείας στους γονείς τους. Ο πρώτος παγκόσμιος πόλεμος, με την έλλειψη εργατικού δυναμικού που προκάλεσε, συνετέλεσε σημαντικά στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία. Στις μέρες μας, το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών κυμαίνεται μεταξύ 35% και 60%, για τις ηλικίες 16 έως 60 ετών. Η μεγαλύτερη αύξηση σημειώθηκε μεταξύ των παντρεμένων γυναικών (σελ. 433). Οι γυναίκες που εργάζονται σήμερα, στελεχώνουν σε μεγάλο βαθμό τις κατοπληρωμένες εργασίες. Σε αυτό συνετέλεσαν τα στερεότυπα των ρόλων κατά φύλο. Το 19^ο αιώνα, η θέση του υπαλλήλου είχε γόητρο γιατί προϋπέθετε ορισμένες γνώσεις και για αυτό το 90% τις κατείχαν άνδρες. Με την εκβιομηχάνιση, η θέση του υπαλλήλου έχασε το γόητρο της, υποβιβάστηκε σε θέση χαμηλής αμοιβής και δεξιοτήτων. Τότε σημειώθηκε μείωση της συμμετοχής των ανδρών σε αυτές και αύξηση των ανδρών. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 1991 στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 98% όλων των γραμματέων ήταν γυναίκες (σελ. 433).

ανδροκρατούμενο χώρο. προκειμένου να επιβιώσουν στους χώρους αυτούς κατά πρώτον αλλά και να ανελιχθούν κατά δεύτερον, ορισμένες από αυτές ανέπτυξαν διαφορετικούς τρόπους άσκησης του επαγγέλματός τους, από αυτούς που εφαρμόζουν οι άνδρες συνάδελφοι τους.

2.1.1. Το παράδειγμα των Γυναικών Αστυνομικών

Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα, το αστυνομικό σώμα το οποίο έχει κατά καιρούς χαρακτηριστεί ως ένα από τα πλέον ανδρικά επαγγέλματα⁶⁵.

Το 1845, το αστυνομικό τμήμα της Νέας Υόρκης προσέλαβε έξι γυναίκες προκειμένου να επιτηρούν, να προσέχουν και να βοηθούν τις γυναίκες και τα κορίτσια που κρατούνταν να ξαναβρούν το «σωστό δρόμο», με δεδομένο βέβαια ότι οι περισσότερες είχαν συλληφθεί για πορνεία. Η διαμάχη εκείνης της εποχής ήταν ότι οι γυναίκες που θα έρχονταν σε επαφή με τις «ανήθικες» κρατούμενες, έθεταν σε κίνδυνο και τη δική τους ηθική. Από την άλλη, κάποιος έπρεπε να προστατέψει τις γυναίκες από σεξουαλικές επιθέσεις τόσο των ανδρών αστυνομικών όσο και των κρατουμένων. Επιπλέον, προστασίας έχριζαν και οι γυναίκες που φυλακίζονταν για πρώτη φορά, από άλλες γυναίκες πεπειραμένες στο χώρο της εγκληματικότητας⁶⁶. Για πολλά χρόνια ο όρος αστυνομικός δε χρησιμοποιούνταν για τις γυναίκες. Αντίθετα, προτιμούσαν τον όρο «υπάλληλος ασφαλείας».

Η πρώτη γυναίκα αστυνομικός προσλήφθηκε στην πολιτεία του Όρεγκον στις Η.Π.Α. το 1905, ενώ στη Μ. Βρετανία το 1914 και μέσα στα επόμενα 50 χρόνια ο αριθμός έφτασε τις 5.600.⁶⁷ Σημείο καμπή, ο πρώτος παγκόσμιος πόλεμος που «πήρε» το μεγαλύτερο ποσοστό του ανδρικού πληθυσμού μακριά από τις πόλεις και ώθησε πολλές γυναίκες –για διαφορετικούς λόγους την κάθε μία- να ενταχθούν στο σώμα⁶⁸. Οι αντιλήψεις όμως ακόμα δεν είχαν αλλάξει. Η πρώτη γυναίκα που εργάστηκε ως αστυνομικός, στις αρχές του περασμένου αιώνα, περιέγραψε το ρόλο της ως προληπτικό και προστατευτικό. Κατά την άποψη της, τα γυναικεία χαρακτηριστικά της

⁶⁵ Butler E., Winfree L.T. & Newbold 'Policing and Gender: Male and Female Perspectives among Members of the New Zealand Police', *Police Quarterly*, τ.6, αρ.3, 2003, σσ.289-329.

⁶⁶ ο.π. 28, σελ. 91-93.

⁶⁷ Garcia V. 'Difference in the Police Department: Women, Policing and Doing Gender' *Journal of Contemporary Criminal Justice*, τ. 19(3), 2003, σ. 330-344.

⁶⁸ H C. Feinman στο *Women in the Criminal Justice System*, εκδ Preager, Λονδίνο, 1994, γράφει ότι οι περισσότερες γυναίκες προσχώρησαν στο αστυνομικό σώμα την περίοδο του πολέμου για ρομαντικούς, πατριωτικούς και οικονομικούς λόγους. Γύρω από τις στρατιωτικές βάσεις λειτουργούσαν οίκοι ανοχής και πωλούνται παράνομα αλκοόλ. Καθήκον των γυναικών ήταν να επιτηρούν αυτές τις περιοχές, ώστε να προστατεύουν τους άνδρες που υπηρετούσαν και να ελέγχουν τις γυναίκες που εκδίδονταν. Τους δόθηκαν ορισμένα αστυνομικά προνόμια και τα αυτόν τον τρόπο έγινε η αρχή, σελ. 94-95.

μητρότητας και της στοργής, είναι αυτά που μπορούν να βελτιώσουν την ανθρώπινη φύση. Ιδανικός στόχος για τη γυναίκα ήταν να διευρύνει τα γυναικεία ιδεώδη και τις παραδοσιακές πρακτικές εκτός σπιτιού, στην επαγγελματική ζωή της. Ο ρόλος της ως μητέρα και σύζυγος είναι αυτός που πρέπει να την καθοδηγεί στην εργασία της. Οι γυναίκες αστυνομικοί όφειλαν να βοηθούν τους άνδρες συναδέλφους τους σιωπηλά και διακριτικά χωρίς να προσπαθούν να τους αντικαταστήσουν, μειώνοντας κατά αυτόν τον τρόπο τον ανταγωνισμό μεταξύ τους⁶⁹. Μέχρι και το 1960, ο ρόλος της γυναίκας αστυνομικού εξακολουθούσε να είναι κατά βάση προληπτικός και να εστιάζει στην πρόληψη της εγκληματικότητας σε γυναίκες και παιδιά.

Παρόλο που σταδιακά πληθαίνουν οι γυναίκες που εισάγονται σε ανδρικά «κλειστά» επαγγέλματα, η πρόσληψη γυναικών αστυνομικών, εξακολουθεί να γίνεται με δισταγμό και ιδιαίτερα αργούς ρυθμούς. Από 2.7% το 1970, αυξήθηκε σε 4.1% στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και έφτασε μόλις το 9% στις αρχές του 2000. Ανάμεσα στις γυναίκες που εργάζονται ως αστυνομικοί, μόνο το 7% κατέχει διευθυντικές θέσεις, γεγονός που φανερώνει ότι το ποσοστό των γυναικών που εξελίσσεται ιεραρχικά, είναι πολύ περιορισμένο και δυσανάλογο προς το συνολικό αριθμό των γυναικών στο σώμα. Στη Μ. Βρετανία, το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στις αστυνομικές δυνάμεις, έφτανε το 1996 το 14.4% του συνόλου, ποσοστό που συνδέεται με την γενικότερη χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις. Επιπρόσθετα, από το γενικό πληθυσμό, μόνο το 3% των γυναικών κατάφεραν να προαχθούν σε αρχιφύλακες και άλλα ανώτερα αξιώματα⁷⁰.

Σταδιακά μετά από αγώνες⁷¹ οι γυναίκες εντάχθηκαν στο σώμα, αντιμετωπίζοντας πάντα έμμεσα ή άμεσα την απόρριψη των συναδέλφων τους. Βασική αιτιολογία για τη συνεχιζόμενη αντίδραση είναι –σύμφωνα με μαρτυρίες των ανδρών- η έλλειψη σωματικής δύναμης των γυναικών που αυτομάτως τις κάνει εύκολο στόχο και τις θέτει σε κίνδυνο. Η παρατηρούμενη έλλειψη εμπιστοσύνης και η αμφισβήτηση,

⁶⁹ Γύρω στη δεκαετία του 1970, οι γυναίκες 'όφειλαν' να είναι ιδιαίτερα προσεκτικές με το ντύσιμό τους και το χειρισμό της γλώσσας και οι προϊστάμενοι τους τις προειδοποιούσαν ότι, καθότι αποτελούν την μειονότητα ανάμεσα στον ανδρικό πληθυσμό, είναι αναμενόμενο οι άνδρες να τις πειράζουν και να τις θωπεύουν. Είναι μέρος του επαγγέλματος. Ταυτόχρονα, όμως όφειλαν να διατηρούν τη θηλυκότητά τους, ώστε να μη δημιουργούν ανταγωνιστική ατμόσφαιρα μέσα στο χώρο και να κερδίσουν το σεβασμό των συναδέλφων του.

⁷⁰ Dick P. & Cassell C. 'The Position of Policewomen: a discourse analytic study', *Work Employment and Society*, τ. 18, αρ.1, 2004, σσ. 51-72.

⁷¹ Για αναλυτική παράθεση των υποθέσεων που συνέβαλλαν στην αλλαγή της νομοθεσίας, βλ. κεφ. 4 "Women in Law Enforcement" σελ.100-110, στο: Feinman C. *Women in the Criminal Justice System*, Λονδίνο εκδ Preager, , 1994.

επηρεάζει τις γυναίκες σημαντικά στην απόδοση τους, γιατί βρίσκονται διαρκώς στην θέση να πρέπει να αποδεικνύουν την αξία τους.

Ιστορικά, η ανισότητα της γυναίκας δε εντοπίζεται αποκλειστικά στους ρόλους που αναλαμβάνει, αλλά κυρίως στην πρόσβαση που έχει σε θέσεις. Μέσα στο αστυνομικό σώμα, ο διαχωρισμός ρόλων, καθηκόντων καθώς και η ιεραρχία είναι ιδιαίτερα αυστηρά, με το ρόλο του άνδρα αστυνομικού να περιστρέφεται γύρω από την επιβολή του νόμου και της γυναίκας απλώς να προλαμβάνει το έγκλημα μέσω της ηθικής καθοδήγησης. Ο άνδρας είναι ο μαχητής, ενώ η γυναίκα έχει ανθρωπιστική συνεισφορά και ως συνέπεια, ο άνδρας εξελίσσεται στην ιεραρχία, ενώ η γυναίκα μένει στάσιμη⁷². Αναμενόμενο λοιπόν, οι γυναίκες να καταλήγουν πάντα στις λιγότερο επιθυμητές θέσεις, που τις περισσότερες φορές παραπέμπουν στο ρόλο της συζύγου / μητέρας. Παρά τις όποιες προσπάθειες που καταβάλλονται κατά καιρούς από οργανισμούς και διάφορους θεσμούς για την ισότητα, δεν παύουν οι ρόλοι να προσδιορίζονται με γνώμονα το φύλο, γιατί όπως πρώτη σχολίασε η Acker⁷³ ο «ανδρισμός» των θεσμών είναι κληρονομικός. Αυτό σημαίνει ότι, η κατανομή της εξουσίας, η επικρατούσα ιδεολογία, καθώς και οι εικόνες του επιτυχημένου επαγγελματία που κυριαρχούν, συνδέονται πάντα με τον άνδρα⁷⁴. Ας σημειωθεί εδώ ότι το φαινόμενο αυτό συναντάται σε πολλές χώρες του δυτικού κόσμου, ακόμα και σε αυτές που σε άλλους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και

⁷²Butler E., Winfree L.T. & Newbold 'Policing and Gender: Male and Female Perspectives among Members of the New Zealand Police', *Police Quarterly*, τ.6, αρ.3, 2003, σσ.289-329.

⁷³ Acker J. 'Gendered Institutions: From sex roles to gendered institutions', *Contemporary Sociology*, τ. 21, 1992, σ. 565-568.

⁷⁴ Κατά καιρούς έχουν γίνει πολλές προσπάθειες προσέγγισης και εξήγησης του φαινομένου της προκατάληψης στο αστυνομικό σώμα.. Hunt H J στο: 'The Logic of Sexism Among Police', *Women and Criminal Justice*, τ.1, αρ.2, 1990, σ. 3-30, κάνει προσπάθεια να ερμηνεύσει την παρατηρούμενη προκατάληψη χρησιμοποιώντας δύο θεωρίες. Από τη μία, τη θεωρία του κοινωνικού ρόλου που ισχυρίζεται ότι η διαφορετικότητα είναι αποτέλεσμα της διαφορετικής κοινωνικοποίησης και των ρόλων που αναθέτει η κοινωνία στο κάθε φύλο και, παρουσιάζει πολλές ομοιότητες με τη θεωρία του κοινωνικού φύλου. Είναι ένα προκαθορισμένο γεγονός από την κοινωνία και υπάρχουν μικρά περιθώρια αλλαγής. Από την άλλη, τη θεωρία του σοσιαλιστικού φεμινισμού που υποστηρίζει πως ο αποκλεισμός των γυναικών από ορισμένες θέσεις, καθώς και οι χαμηλές απολαβές, αποτελούν τους νομιμοποιημένους τρόπους που χρησιμοποιούν οι άνδρες προκειμένου να διατηρούν τις γυναίκες εξαρτημένες οικονομικά από τους ίδιους και να παραμένουν στο σπίτι. Κοινό χαρακτηριστικό σύμφωνα με τη Hunt, και συχνή δικαιολογία για στη συμπεριφορά των ανδρών απέναντι στις γυναίκες, στα λεγόμενα ανδρικά επαγγέλματα, είναι ο φόβος που αισθάνονται ότι, οι γυναίκες με την ευαισθησία τους την σωματική τους διάπλαση και την ηθική τους στάση, θα αλλοιώσουν το χαρακτήρα της δουλειάς τους. Όσο παράλογο και αν ακούγεται η Hunt, ανακάλυψε ότι η παρουσία των γυναικών σημαίνει για πολλούς αστυνομικούς μεταρρύθμιση, πράγμα καθόλου επιθυμητό από τους άνδρες που επιθυμούν να διατηρήσουν το status quo. Στην προσπάθεια παρεμπόδισης των μεταρρυθμίσεων, επιχειρούν την αυστηρή οριοθέτηση των καθηκόντων των δύο φύλων, βασιζόμενοι στον ισχυρισμό περί σωματικής δύναμης. Ας προστεθεί ακόμα ότι, μέρος την οριοθέτησης είναι και ο αποκλεισμός της πλειοψηφίας των γυναικών στις δραστηριότητες κοινωνικού περιεχομένου που οργανώνουν οι αστυνομικοί.

εργασιακής ζωής έχουν εφαρμόσει αυστηρά όλες τις ρυθμίσεις για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών⁷⁵.

Σε έρευνα για την ελληνική αστυνομία, που διενεργήθηκε το 1994 από το τμήμα Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου ⁷⁶ , προέκυψε ότι οι αστυνομικοί υπερασπίζονται τις παραδοσιακές αξίες τις οικογένειας, τις παραδόσεις και τις ηθικές αξίες, κ.α. Τα ευρήματα αυτά είναι σύμφωνα με αντίστοιχα ξένων ερευνητών οι οποίοι εκτός των άλλων, υπεραμύνονται της άποψης ότι οι αστυνομικοί σαν κοινωνική ομάδα είναι παραδοσιακότεροι συνολικά στις πεποιθήσεις τους από το γενικό πληθυσμό. Στον παραπάνω συλλογισμό σημαντικό αποτελεί κομμάτι ο τρόπος που ασκούν το ρόλο του αστυνομικού οι γυναίκες. Προκύπτει συνεπώς το ερώτημα ποια είναι η διάσταση του φύλου στην άσκηση των καθηκόντων, πως επιδρά ο παράγοντας του κοινωνικού φύλου του *gender*, στην διαχείριση του ρόλου του αστυνομικού; Διαφοροποιείται ανάμεσα στα δύο φύλα; Οι μελέτες που έχουν διεξαχθεί για να διερευνήσουν αυτό ακριβώς δεν είναι πολλές, καθώς η πλειοψηφία της βιβλιογραφίας έχει εστιάσει στις δυσκολίες ένταξης των γυναικών στο χώρο. Σχετική έρευνα, έχει υποστηρίξει ότι οι γυναίκες έχουν ειδικές ικανότητες στη διαπραγμάτευση εχθρικών καταστάσεων και διαμαχών γιατί χρησιμοποιούν το διάλογο και το συναίσθημα. Αποφεύγουν τη βία και έχουν μικρότερο αριθμό συλλήψεων ενώ σε γενικές γραμμές δείχνουν μεγαλύτερη εμπάθεια⁷⁷. Καθώς ο ρόλος του αστυνομικού διαρκώς εξελίσσεται και μεταβάλλεται η ικανότητα διαπραγμάτευσης και διαχείρισης κρίσεων ανάγεται σε όλο και σημαντικότερο στοιχείο σε σχέση με τη σωματική δύναμη. Διαπιστώνουμε ως εκ τούτου ότι τα χαρακτηριστικά εκείνα διαφοροποιούν τα δύο φύλα στο επάγγελμα είναι αυτά ακριβώς που ταιριάζουν περισσότερο στις ανάγκες του ρόλου του σύγχρονου αστυνομικού.

Άλλη παρεμφερής μελέτη για το αστυνομικό δυναμικό στη Νέα Ζηλανδία, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν πως θα

⁷⁵ Τρανό παράδειγμα, η Νέα Ζηλανδία, που παραχώρησε πρώτη το 1893, το δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες και έως σήμερα θεωρείται από τα Ηνωμένα Έθνη πρωτοπόρος στην ισότιμη ένταξη των γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής. Παρά όμως τη ισότητα που διακρίνει την κοινωνία της εν λόγω χώρας, οι αστυνομικές δυνάμεις παραμένουν το πλέον ανδροκρατούμενο επάγγελμα, που προωθεί την εξέλιξη των ανδρών και ευνοεί εμμέσως την παραίτηση των γυναικών μετά την τεκνοποίηση, στο: Butler E., Winfree L.T. & Newbold 'Policing and Gender: Male and Female Perspectives among Members of the New Zealand Police', *Police Quarterly*, τ.6, αρ.3, 2003, σσ.289-329.

⁷⁶ Τσαλίκोगλου Φ., Αρτινοπούλου Β., Ζαραφονίτου Χ. και Μαντόγλου Α, *Οι Κοινωνικές Αναπαραστάσεις των Αστυνομικών για το Εγκληματικό Φαινόμενο*, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 1994. Στην έρευνα συμπεριλαμβάνεται λεπτομερής ανάλυση για τις αναπαραστάσεις των αστυνομικών για το εγκληματικό φαινόμενο.

⁷⁷ Kakar S. "Gender and Police Officers' Perceptions of their Job Performance: An Analysis of their Relationship Between Gender and Perceptions of Job Performance", *Criminal Justice and Policy Review*, τ. 13, αρ. 3, 2002, σσ. 238-256.

ασκήσουν το ρόλο τους: ως *αστυνόμοι-γυναίκες* δίνοντας έμφαση στο ρόλο του αστυνομικού και άρα μιμούμενες τους άνδρες ή ως *γυναίκες- αστυνόμοι*, τονίζοντας το φύλο και τα χαρακτηριστικά του, όπως η επικοινωνία, η διαλλακτικότητα και το συναίσθημα⁷⁸. Η απάντηση και η τελική έκβαση, εξαρτάται από τα περιθώρια που αφήνει το εκάστοτε αστυνομικό τμήμα (με ότι αυτό περιλαμβάνει, διοίκηση, συναδέλφους, κ.ο.κ) στις γυναίκες αφενός να ενταχθούν και αφετέρου να λειτουργήσουν με πρωτοβουλία.

2.1.2. Το παράδειγμα των Γυναικών Δικηγόρων

Επί σειρά πολλών ετών, η νομική κοινότητα παρέμενε κλειστή στις γυναίκες, με την έννοια ότι δεν τους παρείχε ούτε ελεύθερη πρόσβαση στις νομικές σχολές και ούτε βέβαια επαγγελματική αποκατάσταση. Λόγω του συστηματικού αποκλεισμού των γυναικών από τις επίσημες σχολές νομικών σπουδών, ιδρύθηκαν κατά το τέλος του 19^{ου} αιώνα γυναικείες σχολές νομικών επιστημών (με το μέσο όρο των φοιτητριών να αυξάνεται σταδιακά από 15 στην αρχή, σε 57 στη συνέχεια κ.ο.κ.). Βέβαια, οι γυναίκες που αποφοιτούσαν δεν θεωρούνταν επισήμως απόφοιτες νομικής σχολής⁷⁹.

Μέχρι τη δεκαετία του '60, μικρές αλλαγές είχαν λάβει χώρα. Οι λίγες στον αριθμό γυναίκες που φοιτούν και αποφοιτούν από τις νομικές σχολές, δυσκολεύονται να εργαστούν και όταν τελικά βρουν μια θέση εργασίας, τις περισσότερες φορές είναι γραμματειακής φύσης, ή αν είναι πιο τυχερές, αναλαμβάνουν οικογενειακές υποθέσεις (υποθέσεις που κρίνονται ως *αρμόζουσες* για γυναίκες). Το 1965, οι δικηγορικές εταιρείες προσλάμβαναν γυναίκες σε ποσοστό μικρότερο του 20%⁸⁰.

Η κατάσταση τροποποιείται σημαντικά στις Η.Π.Α. από το 1970 και μετά. Ο αριθμός των εισακτέων γυναικών αυξάνεται από 3.5% το 1960, σε 8.5% το 1970, σε 40,2% το 1986. Η αύξηση αυτή όμως δε συνοδεύεται και από ταυτόχρονη αύξηση στην εργασιακή απορρόφηση τους. Το 1983 το ποσοστό των γυναικών δικηγόρων έφτανε περίπου τα 15.3%, ποσοστό εντυπωσιακό αν αναλογιστούμε υπό ποιες συνθήκες ξεκίνησαν οι γυναίκες στο χώρο, συγκριτικά μικρό όμως με το αντίστοιχο των φοιτητριών και το οποίο συνειρμικά μεταφράζεται σε μεγάλο ποσοστό ανεργίας.

⁷⁸ Butler E., Winfree L.T. & Newbold 'Policing and Gender: Male and Female Perspectives among Members of the New Zealand Police', *Police Quarterly*, τ.6, αρ.3, 2003, σσ.289-329.

⁷⁹ Feinman C. *Women in the Criminal Justice System*, Λονδίνο, εκδ Preager, 1994, σ. 125-127. Στις Η.Π.Α., δύο γυναίκες που κατόρθωσαν να ασκήσουν το επάγγελμα είχαν σημαντικές πολιτικές επαφές με την κυβέρνηση της Ουάσινγκτον, η οποία τις προώθησε.

⁸⁰ Jurik N. & Martin S. *Doing Justice, Doing Gender, Women in Law and Criminal Justice Occupations*, εκδ. Sage, 1996, σελ. 106-108.

Όπως συμβαίνει σε πολλά κυρίως ανδροκρατούμενα επαγγέλματα στη δικηγορία ακόμα και στις μέρες μας, οι γυναίκες καταλαμβάνουν λιγότερο προνομιακές θέσεις από τους άνδρες, με μικρότερο γόητρο, χαμηλές απολαβές, έχουν λιγότερες ευκαιρίες για εξέλιξη και σπανιότερη επαφή με τους πελάτες. Η εις βάρος τους διάκριση, είναι αποκλειστικά βασισμένη στο φύλο και όχι στην ικανότητα τους. Η ενασχόληση με το νόμο, εξακολουθεί να θεωρείται σε σημαντικό βαθμό ανδρική υπόθεση και για το λόγο αυτό αφενός οι δικηγόροι αποφεύγουν τις γυναίκες συνεργάτες και αφετέρου οι ίδιοι οι πελάτες προτιμούν να αναθέτουν την υπόθεση τους σε άνδρα δικηγόρο⁸¹.

Σε μια έρευνα του 1993, που κατέγραψε τις εργασιακές εμπειρίες γυναικών δικηγόρων, οι αναφορές παρουσιάζουν μια εικόνα εργασιακού περιβάλλοντος με σαφή σεξιστικό περιεχόμενο και προσανατολισμό, όπου οι γυναίκες είναι συχνά θύματα σεξουαλικών υπονοουμένων και σεξιστικών διακρίσεων. Τονίζουν δε, ότι σε πιο νομικά καλυμμένα πεδία (π.χ. πρόσληψη) συναντούν λιγότερες διακρίσεις, ενώ σε πιο «σκοτεινά» ή ασαφή πεδία (π.χ. μισθός, προαγωγή, καθήκοντα) οι εις βάρος τους διακρίσεις είναι περισσότερες. Σε γενικές γραμμές, αναφέρουν ότι στον ιδιωτικό τομέα η σεξιστική και έμφυλη διάκριση είναι εντονότερη συγκριτικά με το δημόσιο τομέα.⁸² Στην ίδια έρευνα, οι γυναίκες δικηγόροι χαρακτηρισμένες ως «καριερίστες» έπεφταν συχνότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης σε σχέση με τις υπόλοιπες.

Η κατάσταση στο νομικό κλάδο είναι πιο αισιόδοξη για τις γυναίκες, συγκριτικά με άλλους τομείς του συστήματος απονομής ποινικής δικαιοσύνης. Βάσει ερευνών της Ε.Ε., έχει διαπιστωθεί μια αυξανόμενη διείσδυση των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις του νομικού συστήματος τα τελευταία χρόνια.

Η διεθνής και εγχώρια βιβλιογραφία σχετικά με τις διαφορές που παρουσιάζουν τα δύο φύλα στην άσκηση της δικηγορίας, είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Ο ισχυρισμός ότι οι γυναίκες επιλέγουν διαφορετικές μεθόδους επίλυσης των υποθέσεων τους (π.χ. προτιμούν το διακανονισμό από τη δίκη), απλώς ενδυναμώνει το στερεότυπο που θέλει τις γυναίκες να είναι λιγότερο επιθετικές στα δικαστήρια και άρα λιγότερο αποτελεσματικές⁸³. Το ερώτημα που προκύπτει σύμφωνα με ορισμένους ερευνητές, πρέπει να είναι κατά πόσον τελικά οι γυναίκες *επιλέγουν* ή όχι να είναι λιγότερο ή περισσότερο επιθετικές και τι προσωπικό κόστος ενέχει η απόφασή τους.

⁸¹ Ο.π. σημ. 61, σελ. 135.

⁸² Rosenberg J. Pearlstadt H. &Phillips W. "Now that we are here: Discrimination, Disparagment and Harassment at Work and the Experience of Women Lawyers", *Gender & Society*, τ.7, αρ.3,1993, σελ.415-433.

⁸³ Krumholz S."Feminism, Justice and the Practice of Law". Πρακτικά Συνεδρίου της American Society of Criminology, Ατλάντα, Η.Π.Α., 14/11/2007.

2.1.3. Το παράδειγμα των Γυναικών Δικαστών

Οι γυναίκες δικαστές αποτελούν ένα πολύ μικρό ποσοστό του δικαστικού σώματος. Η θέση του δικαστή συνοδεύεται από εξουσία και γόητρο. Πολλές φορές δε, είναι η «ανταμοιβή» μιας πετυχημένης δικηγορικής καριέρας. Δεν αποτελεί έκπληξη λοιπόν, που λιγότερες γυναίκες φτάνουν το αξίωμα του δικαστή σε σχέση με τους άνδρες. Και σε αυτήν την περίπτωση, ο αποκλεισμός τους δεν προέρχεται από την έλλειψη προσόντων και ικανοτήτων. Τα πράγματα δεν φαίνεται να αλλάζουν με γρήγορους ρυθμούς. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 2004 στο Ηνωμένο Βασίλειο, από το σύνολο των δικαστών της χώρας, μόλις το 15,4% ήταν γυναίκες. Το Μάρτιο του ίδιου χρόνου, ορίστηκε στο Η.Β., η πρώτη γυναίκα εφέτης, βάζοντας ένα τέλος στην επί 600 χρόνια ανδροκρατία. Σε γενικές γραμμές, το αυστηρό ωράριο και η πίεση που ασκείται στις γυναίκες να εργάζονται τις ίδιες ώρες με τους άνδρες τις αποθαρρύνει, ενώ η (προσωρινή) απουσία τους λόγω εγκυμοσύνης, δεν τους επιτρέπει να συγκεντρώσουν την απαραίτητη προϋπηρεσία ως δικηγόροι, ώστε να διεκδικήσουν μια θέση στο δικαστικό σώμα.⁸⁴

Στην Ελλάδα, το σώμα των δικαστών απαρτιζόταν σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες μέχρι το 1970. Οι γυναίκες άρχισαν να έχουν σημαντική παρουσία μετά το 1981. Σήμερα τα ποσοστά γυναικών δικαστικών λειτουργών παρουσιάζουν αύξηση ως προς την είσοδο στο σώμα και την εξέλιξή τους, μέχρι όμως ένα ορισμένο βαθμό και δικαστήριο. Στα ανώτερα δικαστήρια η συμμετοχή τους είναι χαμηλή έως μηδενική. Για παράδειγμα, δεν υπάρχει καμία γυναίκα στον Άρειο Πάγο, ούτε και στο σώμα Προέδρων Εφετών. Το ποσοστό των γυναικών εφετών είναι 8,9%. Ενώ όσο καταβαίνουμε βαθμίδα, το ποσοστό των γυναικών αυξάνεται σημαντικά, με τις γυναίκες Πρωτοδίκες να αγγίζουν το 54%.⁸⁵

Το οξύμωρο της κατάστασης είναι ότι αν και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει συντονίσει πολλές και συστηματικές προσπάθειες τα τελευταία χρόνια για την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων σε κάθε έκφανση της ζωής, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης απόφασης δεν παρουσιάζει σημαντική βελτίωση. Στην έκθεση που υπέβαλλε η Επιτροπή στο Συμβούλιο της Ε.Ε επισημαίνεται ότι η σύσταση της απόφασης της 2ας Δεκεμβρίου 1996 για ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στη

⁸⁴ Smith-Park L. "Where are all the Women Judges?", BBC OnLine, 24/10/2004, www.news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/3739562.stm.

⁸⁵ National Report of Greece, www.kethi.gr_greek2007

διαδικασία λήψης απόφασης, δεν έχει εφαρμοστεί πλήρως και δεν έχει δώσει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Εξαιρέση σε αυτό αποτελούν οι σκανδιναβικές χώρες, με μακρόχρονη παράδοση στην πολιτική της ισότητας σε όλους τους τομείς (το ποσοστό γυναικείας συμμετοχής μπορεί να ανέλθει μέχρι το 54% του συνόλου)⁸⁶. Η Ε.Ε. τονίζει ότι η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο στην επίτευξη της πραγματικής ισότητας των δύο φύλων. Μέχρι το 1999, μόνο η Γαλλία είχε διορίσει γυναίκα να την εκπροσωπήσει στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Το 1999, ακολούθησε η Ιρλανδία και στη συνέχεια και άλλες χώρες, όπως η Γερμανία.

Η εισαγωγή γυναικών στα δικαστικά έδρανα, είναι βαθύτερη από ένα απλό αίτημα για ισότητα. Σίγουρα δεν είναι τυχαίο ότι έρχεται στο προσκήνιο την εποχή που τα φεμινιστικά κινήματα ζητούν αλλαγές στην κοινωνική και δημόσια πολιτική. Επιθυμούν να σταματήσει ο υποβιβασμός των γυναικών δικηγόρων, μαρτύρων και πελατών, επιθυμούν να σταματήσει να κατηγορείται το θύμα του βιασμού και η κακοποιημένη γυναίκα για αυτό που τους συνέβη. Με άλλα λόγια αποσκοπούν σε μια ριζική αλλαγή της δικαστικής συμπεριφοράς η οποία θα περιλαμβάνει την έμφυλη διάσταση όλων των υποθέσεων⁸⁷. Πράγματι, κρίνεται απαραίτητο για την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων να ακούγεται και η γυναικεία οπτική και φωνή, μέσω γυναικών δικηγόρων.

Θα πρέπει να αναγνωρίσουμε τις προσπάθειες που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια για την ίση συμμετοχή στα κέντρα λήψης απόφασης, χωρίς όμως να αγνοούμε ότι η κατάσταση στο δικαστικό σώμα εξακολουθεί να είναι ανδροκρατική. Το σήμα στην πόρτα γράφει ακόμα «Μόνο για Άνδρες» και για μια γυναίκα που αποφοιτεί πρώτη από τη νομική σχολή, ο δρόμος για το δικαστήριο είναι γεμάτος εμπόδια. Επιπρόσθετα, προκύπτει συχνά και το ερώτημα αν και κατά πόσο η παράμετρος του κοινωνικού φύλου επηρεάζει ή και καθορίζει τις αποφάσεις των δικαστών.

Υποθέσεις σχετικά με τις διαφορές στην απονομή δικαιοσύνης μεταξύ ανδρών και γυναικών δικαστών, υπάρχουν πλείστες. Υπάρχουν αρκετοί που υποστηρίζουν ότι ούσες γαλουχημένες στο γυναικείο ρόλο, οι γυναίκες θα δείχνουν συμπόνια και ως εκ τούτου θα είναι πιο επιεικείς απέναντι στους κατηγορούμενους, ενώ θα είναι

⁸⁶ Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στη Νομική και Κοινωνική Επιτροπή, Σχετικά με την Εφαρμογή της Σύστασης 96/694εκ του Συμβουλίου της 2^{ας} Δεκεμβρίου 1996, για την Ισόρροπη Συμμετοχή Ανδρών και Γυναικών στη Διαδικασία Λήψης Απόφασης, Βρυξέλλες, 7/3/2000.

⁸⁷ Kenney S. "Breaking the Silence: Gender Mainstreaming and the Composition of the European Court of Justice", *Feminist Legal Studies*, τ. 10, 2002, σελ. 257- 270.

αυστηρότερες απέναντι σε όσους διαπράττουν σεξουαλικά αδικήματα⁸⁸, λόγω ταύτισης τους με το θύμα. Ωστόσο, οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί δεν αποδεικνύουν με βεβαιότητα τάση διαφοροποίησης στις αποφάσεις των δύο φύλων και υποστηρίζουν ότι η επιρροή του κοινωνικού φύλου είναι σε τελική ανάλυση περιορισμένη.

Υπάρχουν βέβαια και επιστημονικές μελέτες που καταδεικνύουν το αντίθετο του αναμενόμενου, δηλαδή ότι οι γυναίκες είναι αυστηρότερες από τους άνδρες και επιπρόσθετα δεν τιμωρούν ούτε αντιμετωπίζουν διαφορετικά τις γυναίκες κατηγορούμενες. Άλλες μελέτες υπολογίζουν και την παράμετρο της εθνότητας, παρέχοντας συνολικά αποτελέσματα για την ταυτόχρονη επιρροή των παραγόντων φύλου και εθνότητας και καταλήγουν στο ότι οι γυναίκες δικαστές που ανήκουν σε κάποια μειονότητα (π.χ. μαύρες) τείνουν να ταυτίζονται με τις θέσεις του κατηγορούμενου συχνότερα από τις υπόλοιπες γυναίκες δικαστές.⁸⁹ Σε μια παράθεση όλων των παρεμφερών ερευνών που διενεργήθηκαν μέχρι το 1999 (συνολικά 4), οι δύο στις τέσσερις κατέληξαν στο συμπέρασμα –μέσω μελέτης αποφάσεων- ότι οι γυναίκες ήταν αυστηρότερες (Gruhl, Spohn & Welsch⁹⁰, 1981 και Spohn, 1990).

Οι Steffensmeier και Hebert⁹¹ σε μια παρόμοια μελέτη για την επίδραση του φύλου των δικαστών στις αποφάσεις, κατέληξαν στο συμπέρασμα πως υπάρχουν περισσότερες ομοιότητες παρά διαφορές. Και τα δύο φύλα επηρεάζονται πολύ από τη σοβαρότητα του αδικήματος και από την προηγούμενη εγκληματική πορεία του/της κατηγορούμενου/ης. Εντόπισαν ορισμένες διαφορές και συγκεκριμένα ότι οι γυναίκες είναι πιθανότερο να επιβάλλουν ποινή εγκλεισμού και να επιβάλλουν μεγαλύτερες ποινές από ότι οι άνδρες. Οι γυναίκες στην εν λόγω έρευνα ήταν ιδιαίτερα σκληρές απέναντι σε μαύρους κατ' εξακολούθηση κατηγορούμενους. Τα αποτελέσματα αυτά υποστηρίζουν ότι τελικά άνδρες και γυναίκες δικαστές έχουν περισσότερες ομοιότητες παρά διαφορές, υποδηλώνοντας ότι η νομική και δικαστική τους εκπαίδευση είναι ισχυρότερη από την κοινωνική.

Μελέτη αποφάσεων των δικαστών σε μια σειρά υποθέσεων που περιλάμβαναν ποικίλα αδικήματα όπως η ενδοοικογενειακή βία, η ανθρωποκτονία, η παράβαση του

⁸⁸ McCall M. "Gender, Justice Dissent and issue salience: The voting behaviour of state supreme court justices in sexual harassment cases, 1908-1998", *Social Science Journal*, 2003a, τ.40, αρ.1, σσ79-97.

⁸⁹ Collins T. & Moyer L. "Gender, Race and Intersectionality on the Federal Appellate Bench", *Political Research Quarterly*, τ.61, αρ.2, 2008, σελ.219-227.

⁹⁰ Gruhl J., Spohn C. & Welch S. "Women as Policy Makers: The Case of Trial Judges." *American Journal of Political Science*, τ.2, 1981, σσ 308-322.

⁹¹ Steffensmeier D. & Hebert C. "Women and Men Policy Makers: Does the Judge's Gender Affect the Sentencing of Criminal Defendants?" *Social Forces* τ.77, αρ.3, 1999, σσ. 1163-1196.

νόμου περί ναρκωτικών, αδικήματα που διέπραξαν ανήλικοι, κ.α., κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες τείνουν να εμφανίζουν πιο φιλελεύθερη στάση, όπως αυτή εκδηλώνεται μέσω της ψήφου που δίνουν για την οριστική απόφαση.

Παρόλο που ακόμα και σήμερα οι ερευνητές δε συμφωνούν ως προς τη βαρύτητα του κοινωνικού φύλου του/της δικαστή στις αποφάσεις που εκδίδουν, μπορούμε να σημειώσουμε και σχετική βεβαιότητα ότι υπάρχουν διαφορές στη λήψη απόφασης ανδρών –γυναικών δικαστών που επεκτείνεται και σε υποθέσεις που δεν αφορούν αμιγώς γυναικεία θέματα. Ωστόσο θα ήταν ακόμα πρώιμο να μιλήσουμε για σχέση υπόθεσης που εκδικάζεται - φύλου – τελικής απόφασης.⁹²

Θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι για τις γυναίκες στο νομικό κλάδο, η απάντηση στον αποκλεισμό τους μπορεί να αναζητηθεί στην ενότητα και την αξιοποίηση των γνώσεων τους ώστε να επιτύχουν το στόχο και να διακριθούν στον τομέα τους.

2. 2. Η Έμφυλη Διάσταση στο Σωφρονιστικό Σύστημα: Γυναίκες Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι

2.2.1. Παράγοντες που επηρέασαν την εξέλιξη των γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων

Η φυλακή ανήκει στους χώρους που χαρακτηρίζονται από στρατιωτική ιεραρχία και είναι συνυφασμένοι με τα ανδρικά στερεοτυπικά ιδεώδη (επιβολή, κυριαρχία, άσκηση εξουσίας, αποφασιστικότητα κ.ο.κ.). Αυτός είναι ο βασικότερος εκ των παραγόντων, που καθιστούν τις εμπειρίες των γυναικών που εργάζονται σε σωφρονιστικά καταστήματα, διαφορετικές σε πολλά σημεία από τις εμπειρίες γυναικών σε άλλα μη παραδοσιακά επαγγέλματα (όπως του αστυνομικού που προαναφέρθηκε). Άλλους παράγοντες που καθορίζουν αυτήν την ιδιαίτερη κατάσταση, μπορούμε να αναζητήσουμε στον καθεαυτό χαρακτήρα των φυλακών όπου τα βίαια ξεσπάσματα είναι συχνά και η σύγχυση, η αναστάτωση και η διατάραξη της τάξης βρίσκονται στην ημερήσια διάταξη. Η καθημερινότητα ενός σωφρονιστικού υπαλλήλου, είναι πιο απρόβλεπτη και έχει πολύ λιγότερη γραφειοκρατία σε σύγκριση με την καθημερινότητα ενός αστυνομικού⁹³.

Ο αποκλεισμός των γυναικών επί σειρά ετών, στηριζόταν σε αίτια αναγόμενα στη φύση της εργασίας και την επικινδυνότητα που ενέχει, τα οποία δε συμβαδίζουν με τα γυναικεία χαρακτηριστικά (ευαισθησία, στοργή, εύθραυστη και συναισθηματική) τη

⁹² McCall M. “Structuring Gender’s Impact. Judicial Voting Across Criminal Justice Cases”, *American Politics Research*, τ.36, αρ.2, 2008μ,σελ264-296.

⁹³ Dick P. & Cassell C. ‘The Position of Policewomen: A discourse analytic study’, *Work Employment and Society*, τ. 18 αρ.1, 2004, σ. 51-72.

γυναικεία βιολογία (μικρόσωμη και πιο αδύναμη από τους άνδρες) και κυρίως το γυναικείο ρόλο (μητέρα). Συνεπώς, όχι μόνο δε μπορούν να αντεπεξέλθουν στις αυξημένες απαιτήσεις του επαγγέλματος, αλλά τα ίδια αυτά χαρακτηριστικά τους, μπορούν σε μια στιγμή κρίσης να αποβούν καταστροφικά για όλο το σύστημα. Η πλειοψηφία των ανδρών σωφρονιστικών υπαλλήλων, πιστεύει ότι το επάγγελμα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τα ανδρικά πρότυπα και ως τέτοιο, οφείλει να παραμείνει αυστηρά ανδρικό. Με την παρουσία των γυναικών στο χώρο αυτόν, διακυβεύεται η ασφάλεια του σωφρονιστικού καταστήματος και των ίδιων των υπαλλήλων (σε περίπτωση που χρειαστούν τη στήριξη των γυναικών), αλλά επίσης κινδυνεύει να αλλοιώσει το χαρακτήρα των φυλακών.

Θα ήταν συνεπώς σωστό να υποθέσουμε πως ο σωφρονιστικός χώρος είναι κληρονομικά ανδρικός. Αυτό γιατί διακρίνεται, όπως αναφέρθηκε για τη βαρύτητα που αποδίδει στα ανδρικά χαρακτηριστικά, γιατί κυριαρχείται από άνδρες και γιατί εν γένει συμμορφώνεται με τα στερεότυπα των ανδρικών και γυναικείων ρόλων που έχει επιβάλλει η κοινωνία μέσω της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης. Με άλλα λόγια, ολόκληρη η λειτουργία του θεσμού (και του εκάστοτε σωφρονιστικού καταστήματος), στηρίζεται στην εγκαθίδρυση και ενίσχυση της διαφοροποίησης των εργαζομένων, βάσει του κοινωνικού τους φύλου, από την αρχική κατανομή των ρόλων τους και των καθηκόντων που θα μπορούν να αναλαμβάνουν άνδρες και γυναίκες, μέχρι την παραγωγή και προώθηση της ιδεολογίας που θα αιτιολογεί και θα διαιωνίζει αυτήν τη διαφοροποίηση⁹⁴. Με αυτά τα στοιχεία ως δεδομένα θα πρέπει να προχωρήσει η διερεύνηση της θέσης των γυναικών στο σωφρονιστικό χώρο, των δυσκολιών που αντιμετώπισαν τόσο κατά την εισαγωγή τους, όσο και κατά την προσαρμογή τους, αλλά και των προσπαθειών που έχουν καταβάλλει για να αντεπεξέλθουν.

Η μελέτη της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί στα σωφρονιστικά καταστήματα, οφείλει να ξεκινήσει με μια σύντομη αναδρομή στα γεγονότα που έλαβαν χώρα και διευκόλυναν την ένταξη των γυναικών στο σωφρονιστικό προσωπικό. Πολλοί παράγοντες είναι κοινοί και συναντώνται σε όλα τα «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα.

Για παραπάνω από έναν αιώνα, οι γυναίκες δεν είχαν παρουσία στις φυλακές, παρά μόνο εθελοντική. Το 1793, έχει καταγραφεί η πρώτη σωφρονιστική υπάλληλος, γνωστή για τα φιλανθρωπικά της αισθήματα. Μέχρι το 1860, οι γυναίκες απουσίαζαν επιδεικτικά από το χώρο. Από το 1860 μέχρι το 1900, μικρές ομάδες γυναικών έπαιρναν

⁹⁴ Britton D. 'Gendered Organizational Logic: Policy and Practice in Men's and Women's Prisons', *Gender & Society*, τ. 11, αρ.6, 1991, σ. 797.

υπό την προστασία τους γυναίκες κρατούμενες, οι οποίες κρατούνταν στοιβαγμένες σε απομονωμένες πτέρυγες των ανδρικών καταστημάτων.⁹⁵ Σταδιακά, αυτές οι γυναίκες, μαζί με τις κρατούμενες απαίτησαν αλλαγές στις συνθήκες κράτησης των γυναικών.

Από το 1970, χρονολογία σταθμό, αρχίζει να υποκινείται η αλλαγή στο χώρο του σωφρονισμού. Η αλλαγή συντελείται σε πολλαπλά επίπεδα και για άλλη μια φορά σημαντικό ρόλο στην αλλαγή διαδραματίζει το φεμινιστικό κίνημα, το οποίο ζητά και διεκδικεί θέσεις εργασίας για τις γυναίκες ακόμα και στις φυλακές, όπως έπραξε σε όλους τους μέχρι πρότινος «κλειστούς» χώρους. Ταυτόχρονα, παρατηρείται μια γενικευμένη αναταραχή σε πολλά σωφρονιστικά καταστήματα ορισμένων χωρών (Η.Π.Α.) – ας μη ξεχνάμε την αιματηρή εξέγερση των φυλακών Άττικα και Νέου Μεξικού- με αίτημα τη βελτίωση των συνθηκών κράτησης. Οι εξεγέρσεις, λειτουργούν θετικά για τις γυναίκες, γιατί υποχρεώνουν τις αρμόδιες αρχές να προβούν σε αλλαγές. Υπό την πίεση των αναταραχών που επικρατούν και μέσα στη γενικευμένη ανάγκη για αλλαγή, οι αρμόδιες αρχές έκριναν ότι η παρουσία γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων στις ανδρικές φυλακές, θα έχει ευεργετική- καταπραϋντική δράση τους κρατούμενους και θα αναδείξει την ανθρωπιστική πλευρά των φυλακών. Η πρακτική αυτή είχε ως αποτέλεσμα τη σταδιακή και συστηματική πρόσληψη γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων. Ταυτόχρονα, η χρονική εκείνη περίοδος μαστίζεται από ανεργία, λόγω της οικονομικής ύφεσης, γεγονός που ωθεί γυναίκες να αναζητήσουν επαγγελματική αποκατάσταση στις φυλακές, προκειμένου να συντηρήσουν την οικογένειά τους. Ας σημειωθεί ότι η ίδια περίοδος, χαρακτηρίζεται από τα όλο αυξανόμενα μονογονεϊκά σπίτια με τις γυναίκες να αναλαμβάνουν το ρόλο του αρχηγού. Κατά αυτόν τον τρόπο, η προσφορά και η ζήτηση ταυτίστηκαν χρονικά.

Με διάφορους τρόπους και υπό το πρίσμα πολλαπλών εξελίξεων πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής φύσης, οι γυναίκες εισβάλλουν στο σωφρονιστικό χώρο, «νικώντας» το κατεστημένο. Παλεύοντας βέβαια για ίσες ευκαιρίες εργασίας στο σωφρονιστικό σύστημα, οι γυναίκες «κέρδισαν» το δικαίωμα να εισαχθούν σε ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον, όπου όχι μόνο αμφισβητείται η αναγκαιότητα της παρουσίας τους εκεί, αλλά κυρίως η ικανότητα τους να αντεπεξέλθουν επιτυχώς στα καθήκοντά τους. Ας προσθέσουμε το γεγονός ότι η ενσωμάτωση των γυναικών έγινε χωρίς την απαραίτητη προετοιμασία, ούτε του ήδη υπάρχοντος ανδρικού προσωπικού

⁹⁵ Jurik N. & Martin S. *Doing Justice, Doing Gender, Women in Law and Criminal Justice Occupations*. εκδ. Sage, 1996.

να δεχθεί τις γυναίκες, αλλά ούτε και ίδιων των γυναικών, προκειμένου να εισέλθουν στον αντικειμενικά δύσκολο χώρο.

2.2.2. Η αντίδραση των Ανδρών Σωφρονιστικών Υπαλλήλων

Υπό τις υπάρχουσες τότε συνθήκες, οι άνδρες σωφρονιστικοί υπάλληλοι αντέδρασαν και με τρόπο ιδιαίτερα έντονο.

Οι κυριότερες ενστάσεις των ανδρών σωφρονιστικών υπαλλήλων περιστρέφονται γύρω από την πεποίθηση ότι οι γυναίκες δεν έχουν τη φυσική δύναμη ώστε να διασφαλίσουν ούτε τη δική τους ακεραιότητα ούτε και αυτή των συναδέλφων τους και από το φόβο ότι θα εμπλακούν συναισθηματικά με τους κρατούμενους⁹⁶. Το πρώτο μεγάλο ερώτημα που καλούνται να απαντήσουν οι γυναίκες, είναι εάν μπορούν να αντεπεξέλθουν επιτυχώς στο επάγγελμα αυτό. Σχεδόν σε όλες τις φυλακές που επισκέφθηκε η Lynn Zimmer κατά τη διάρκεια της έρευνας της, οι άνδρες σωφρονιστικοί υπάλληλοι είχαν να εξιστορήσουν ένα περιστατικό όπου οι γυναίκες δε μπόρεσαν να ανταποκριθούν σωστά σε κατάσταση κρίσης. Ακόμα και στις περιπτώσεις ανδρών υπαλλήλων που δεν επικρίνουν σε καθημερινή βάση τη «διαφορετικότητα» των γυναικών, υποστηρίζουν ότι η αδυναμία (ή η ανικανότητα τους) τους φαίνεται ξεκάθαρα σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης⁹⁷. Μια ακόμα έντονη ανησυχία των ανδρών, είναι ότι σε κρίσιμες καταστάσεις αισθάνονται την υποχρέωση να προστατέψουν τις γυναίκες συναδέλφους τους, θέτοντας σε κίνδυνο τη φυλακή και τους ίδιους. Σύμφωνα με μαρτυρίες ανδρών υπαλλήλων, οι φυλακές είναι το «έδαφος» τους και για το λόγο αυτό αισθάνονται την κοινωνική ευθύνη να προστατέψουν τις γυναίκες. Το συναίσθημα αυτό είναι σχεδόν πατρικό και πηγάζει από την κοινωνικοποίηση τους σε στερεοτυπικά ανδρικούς ρόλους, κατά τους οποίους ο άνδρας είναι ο δυνατός και η γυναίκα αδύναμη, που χρήζει προστασίας⁹⁸. Στα στοιχεία αυτά ας προσθέσουμε τη ευρέως διαδεδομένη πεποίθηση ότι οι γυναίκες, απλώς και μόνο με την παρουσία τους, υποκινούν βίαια ξεσπάσματα γιατί μπορούν ανά πάσα στιγμή να μετατραπούν σε θύματα σεξουαλικής ή άλλης μορφής επίθεσης. Επιπλέον, σε περίπτωση καβγά ή βίαιης εμπλοκής μεταξύ κρατουμένων, δεν έχουν την απαραίτητη πυγμή να επέμβουν και να εκτονώσουν την

⁹⁶ Ενδεικτικά: Zimmer L. "How women reshape the prison guard role", *Gender & Society*, τ. 1 αρ.4, 1987, σελ. 415-431, Zimmer L. "Women Guarding Men", εκδ. Chicago, 1986, Progrebin M & Poole P. "The Sexualised work environment: A look at women jail officers", *The Prison Journal*, τ. 77, 1997, σελ. 46-54.

⁹⁷ Zimmer L. "Women Guarding Men", εκδ. Chicago, 1986, σελ. 54

⁹⁸ Bowersox M. "Women in Corrections. Competence, Competition and the Social Responsibility Norm", *Criminal Justice and Behaviour*, τ. 8, αρ.4, 1981, σ. 491-499. Στο άρθρο του όριζε την κοινωνική ευθύνη των ανδρών ως την τάση που έχουν να προστατεύουν τις γυναίκες από ενδεχόμενη επίθεση.

κατάσταση. Με δεδομένο λοιπόν ότι οι γυναίκες εκ φύσεως φέρνουν στην εργασία τους τα χαρακτηριστικά της *σεξουαλικότητας* και της *μειωμένης φυσικής δύναμης*, ανεξάρτητα με τη συμπεριφορά που υιοθετούν, αποτελούν εν δυνάμει στόχο⁹⁹.

Η πεποίθηση αυτή παραμένει σταθερή και ισχυρή ακόμα και μετά τα ευρήματα παλαιότερων μελετών που θέλουν τις γυναίκες να έχουν μια καταπραϋντική - ηρεμιστική δράση στους κρατούμενους, γιατί μειώνουν την ένταση, δεν μπαίνουν σε ανταγωνιστικές σχέσεις με τους κρατούμενους και αποφεύγουν τη χρήση βίας¹⁰⁰.

Πολλοί υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν άλλα επαγγέλματα, τα οποία θα ασκήσουν με επιτυχία, αλλά αυτό του σωφρονιστικού υπαλλήλου δεν ανήκει σε αυτά. Όπως χαρακτηριστικά είχε δηλώσει ένας αμερικανός υπάλληλος:

*«Μη με παρεξηγείτε, μου αρέσουν οι γυναίκες, απλώς δεν ανήκουν στις φυλακές. Υπάρχουν πολλά επαγγέλματα στα οποία είναι καλύτερες από τους άνδρες. Πιστεύω ότι οι γυναίκες είναι εξυπνότερες από τους άνδρες. Μπορούν να γίνουν πρόεδροι, αλλά σίγουρα δεν έχουν θέση στις φυλακές.»*¹⁰¹

Η αρνητική στάση των υπαλλήλων απέναντι στην πρόσληψη γυναικών στις φυλακές, πηγάζει από το είδος της δουλειάς που δε συμβαδίζει με τη γυναικεία φύση¹⁰². Πέραν των σωματικών διαφορών, όπως προαναφέρθηκε, η γυναίκα είναι στοργική και ευαίσθητη, είναι μητέρα. Δε μπορεί να γίνει σκληρή, και αυταρχική και να επιβάλλει με οποιοδήποτε τρόπο χρειάζεται (δηλαδή ακόμα και με βία) την τάξη σε μια ομάδα επικίνδυνων κακοποιών. Είναι «εκτός λογικής»¹⁰³.

Η έννοια του ανδρισμού λοιπόν και όλα όσα την συνοδεύουν, βρίσκεται στη βάση όλης της αντίδρασης των ανδρών, καθότι σύμφωνα με τα ευρήματα ερευνών, η παρουσία γυναικών σε χώρους που ομοιάζουν με τα στρατιωτικά και παραστρατιωτικά

⁹⁹ Ενδεικτικά: Crouch B., "Pandora's Box: Women Guards in Men's Prisons", *Journal of Criminal Justice*, τ. 13, 1985, σ. 535-548, Parisi N. "The Female Correctional Officer: Her Progress toward Prospects for Equality", *The Prison Journal*, τ. 64, 1984, σ. 92-109, Fry L.J. & Glaser D. "Gender Differences in Work Adjustment of Prison Employees", *Journal of Offender Counselling, Services & Rehabilitation*, τ. 12, αρ. 1, 1987, σ. 39-52. Στις έρευνες αυτές δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση ότι οι γυναίκες πέφτουν συχνότερα θύματα επίθεσης (σεξουαλικής ή άλλου είδους) από τους άνδρες κρατούμενους.

¹⁰⁰ Για αναλυτικότερη αναφορά, βλ. Kissel P. & Katsampas P. "The Impact of Corrections Officers on the Functioning of Institutions Housing Male Inmates", *Journal of Offender Counselling, Services & Rehabilitation*, τ. 4, αρ. 3, 1980, σ. 213-231 και : Zimmer L. "How women reshape the prison guard role", *Gender & Society*, τ. 1 αρ.4, 1987, σελ 424 και Tewksbury R. & Collins S. "Aggression Levels Among CO's. Reassessing Sex Differences", *The Prison Journal*, τ.86, αρ. 3, 2006, σ.327-343.

¹⁰¹ Zimmer L "Women Guarding Men", εκδ. Chicago, 1986, σελ 56.

¹⁰² Zimmer L. "Solving Women's Unemployment Problems in Corrections: Shifting the Burden to Administrators", *Women and Criminal Justice*, τ.1, αρ. 1, 1989, σ. 55-79.

¹⁰³ Ο.π. σελ 64

συστήματα απειλεί όχι μόνο την ανδρική υπόσταση των εργαζομένων, αλλά και τον ανδρισμό ολόκληρου του θεσμού. Από τη στιγμή που εισήχθησαν οι γυναίκες στο χώρο, οι άνδρες χάνουν το προνόμιο της μοναδικότητας, ενώ αρκετοί φοβούνται επικείμενη αλλοίωση του χαρακτήρα της εργασίας τους εξαιτίας των γυναικών¹⁰⁴.

Πολλοί ερευνητές του ίδιου ζητήματος, όπως ο O' Farrell¹⁰⁵ και η Swerdlow¹⁰⁶, υποστήριξαν ότι όσοι άνδρες είναι αρχικά αρνητικοί, δεν είναι γιατί νιώθουν απειλή για τη θέση τους από την παρουσία των γυναικών, αλλά γιατί αισθάνονται απειλή για τον ανδρισμό των ίδιων και του επαγγέλματος τους. Υπάρχουν κατά τη γνώμη τους, τρία στάδια αντίδρασης από τα οποία περνούν οι άνδρες μέχρι να αποδεχθούν τις γυναίκες ή να γίνουν υποστηρικτικοί απέναντι τους. Η πρώτη αντίδραση είναι να τις αντιμετωπίσουν με σεξουαλική διάθεση, δηλαδή να «σεξουαλικοποιήσουν» το περιβάλλον εργασίας και τις ίδιες, διατηρώντας με αυτή τη μέθοδο το «πάνω» χέρι. Η δεύτερη, είναι να *αμφισβητήσουν* την επαγγελματική απόδοση και τις ικανότητες τους, κάνοντας υποτιμητικά σχόλια και η τρίτη να ισχυριστούν ότι τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης από προϊσταμένους και διευθυντές. Μετά από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα *εξοικειώνονται* στην παρουσία τους και τελικά τις αποδέχονται. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να θυμόμαστε ότι η συμπεριφορά των ανδρών δεν είναι ομοιογενής, αλλά διαφέρει ανάλογα με την περίπτωση την εποχή και σίγουρα δε μπορεί να γενικευτεί στο σύνολο του σωφρονιστικού προσωπικού.

Οι αντιδράσεις των ανδρών απέναντι στις γυναίκες σωφρονιστικούς υπαλλήλους, υπήρξαν εντονότερες στην αρχή. Από την εποχή που η πρώτη γυναίκα πήγε να εργαστεί σε σωφρονιστικό κατάστημα, μέχρι τις μέρες μας, έχουν παρέλθει 30 χρόνια. Η γυναικεία παρουσία σε όλο το φάσμα της αγοράς εργασίας και η ίση μεταχείριση της, αποτελούν γεγονότα αδιαμφισβήτητα. Οι νέοι που εισέρχονται στον επαγγελματικό στίβο, είναι εξοικειωμένοι με την ιδέα ότι θα συνεργάζονται με γυναίκες. Όσοι εξακολουθούν να προβάλλουν έντονες αντιδράσεις, είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία. Υπάρχει πια σημαντική μερίδα σωφρονιστικών υπαλλήλων, που δεν αντιτίθεται πια στην παρουσία των γυναικών, αλλά αντίθετα αντιμετωπίζει θετικά την προοπτική να εργαστεί με γυναίκες και ισχυρίζεται

¹⁰⁴ Boldry J. & Wood W. & Kashy D. "Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training", *Journal of Social Issues*, τ. 57, αρ. 4, 2001, σ. 689-705. Στο άρθρο αυτό σχολιάζονται οι στερεότυπες απόψεις των στρατιωτικών, αναφορικά με τις γυναίκες στρατιώτες. Όλοι πιστεύουν ότι εκ φύσεως δεν έχουν τα στοιχεία εκείνα που κάνουν έναν καλό στρατιώτη. Συνέπεια αυτής της πεποίθησης είναι να λαμβάνουν αρνητικές αξιολογήσεις, να παραμένουν στη βάση της ιεραρχίας και τελικά να αποθαρρύνονται. Πίσω από αυτήν την αντίδραση, βρίσκεται ο φόβος ότι η παρουσία γυναικών θα αλλάξει το χαρακτήρα του στρατιωτικού συστήματος.

¹⁰⁵ O'Farrell B. & Harlan S. 'Craftworkers and Clerks: The Effect of Male Co-Worker Hostility on Women's Satisfaction with Non- Traditional Jobs', *Social Problems*, τ. 29(3), 1982, σ. 252-265.

¹⁰⁶ Swerdlow M. 'Men's Accommodations to Women Entering a Non-traditional Occupation: A case of rapid Transit Operatives', *Gender and Society*, τ.3, αρ.3, 1989, σ. 373-387.

ότι η εργασία είναι πιο ευχάριστη όταν υπάρχουν γυναίκες. Οι Lawrence και Mahan¹⁰⁷, οι οποίοι στην έρευνα τους παρέθεσαν τις απόψεις ανδρών σωφρονιστικών υπαλλήλων για τις γυναίκες, ανακάλυψαν πως η πλειοψηφία των υπαλλήλων (80%) πιστεύουν ότι πρέπει να προσλαμβάνονται γυναίκες στις ανδρικές φυλακές. Κατά τη γνώμη τους, οι γυναίκες μπορούν να επιτηρούν επαρκώς τους κρατούμενους και να αντιμετωπίζουν λεκτικές αντιπαραθέσεις, αλλά δεν έχουν την ικανότητα να χειριστούν βίαιες διαμάχες. Αυτό δε σημαίνει ότι πρέπει να αποκλειστούν από το σύστημα. Τα δύο φύλα δεν είναι ίδια, αυτό όμως δε σημαίνει πως δεν είναι ισάξια. Το κάθε ένα έχει τη δυνατότητα να αντεπεξέρχεται στις υποχρεώσεις του με ξεχωριστό τρόπο, ωστόσο το ίδιο αποτελεσματικά.

2.2.3.Τρόποι Προσαρμογής των Γυναικών Σωφρονιστικών Υπαλλήλων στο Ρόλο

Οι γυναίκες από τη στιγμή που εισήχθησαν στο σωφρονιστικό σύστημα, αποτέλεσαν τη μειονότητα. Αυτό το γεγονός αυτομάτως τις έκανε πολύ «ορατές» από όλο το σωφρονιστικό περιβάλλον και αύξησε κατακόρυφα την πίεση για υψηλή απόδοση, όπως συμβαίνει σε όλους τους επαγγελματικούς χώρους όπου μια ομάδα υπαλλήλων αποτελεί τη μειονότητα¹⁰⁸. Στην προσπάθεια τους να προσαρμοστούν στο χώρο, να γίνουν αποδεκτές από συναδέλφους και προϊσταμένους καθώς και να ανταποκριθούν στο καθήκοντα τους, χρησιμοποίησαν διάφορες μεθόδους και στρατηγικές.

Σύμφωνα με την Zurik¹⁰⁹, οι γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι μπορούν να επιτύχουν επαγγελματική ισορροπία από τους ακόλουθους πέντε τρόπους / στρατηγικές:

2.2.3.α. Προβολή Επαγγελματικής Εικόνας:

Οι γυναίκες που υιοθετούν αυτή τη στρατηγική θέλουν να αποφύγουν το χαρακτηρισμό τους ως «χαϊδεμένες» ή «ξελογιάστρες», δηλαδή ανίκανες¹¹⁰.

¹⁰⁷ Lawrence R. & Mahan S. 'Women Correctional Officers in Men's Prisons: Acceptance and Perceived Job Performance' *Women and Criminal Justice*, τ.9, αρ.3, 1998, σ. 63-85.

¹⁰⁸ Kanter Moss R. 'The Impact of Hierarchical Structures on the Work of Women and Men', *Social Problems*, τ. 23 (4), 1976, σ. 415-430. Η Kanter στο έργο της μίλησε για *token employees*, με τρία βασικά χαρακτηριστικά: Υψηλό βαθμό «ορατότητας» και πίεση αποδοτικότητας, υψηλά όρια και συμπύκνωση του ρόλου τους.

¹⁰⁹ Jurik N. "Striking a Balance: Female Correctional Officers, Gender role stereotypes and Male Prisons", *Sociological Inquiry*, τ. 58, αρ.3, 1988, σ. 291-304.

¹¹⁰ Η Zurik μίλησε για τα άτυπα στερεότυπα που κυριαρχούν στον επαγγελματικό χώρο για άνδρες και γυναίκες, όπου όμως πλήττουν κυρίως ή απευθύνονται πρωτίστως σε γυναίκες, και τα κατηγοριοποίησε ως εξής: Η **χαϊδεμένη** που θεωρείται ανίκανη, αθώα και αδύναμη, που χρήζει προστασίας (Pet). Η **ξελογιάστρα** που είναι σεξουαλικά επιθυμητή, χειριστική και εξίσου ανίκανη με τον χαϊδεμένο (Seductress)

Εφαρμόζουν όλους τους κανόνες κατά γράμμα και η επικοινωνία τους με τους κρατούμενους είναι πάντα τυπική και επαγγελματική. Η τακτική αυτή, ελλοχεύει κινδύνους και ο σημαντικότερος είναι ότι γίνονται άκαμπτες, τη στιγμή που η επαφή με τους κρατούμενους χρειάζεται πάνω από όλα ελαστικότητα. Με τα χρόνια και την εμπειρία στο χώρο, οι γυναίκες αλλάζουν τη στάση τους επιδιώκουν να είναι διεκδικητικές και σταθερές, χωρίς να είναι άκαμπτες.

2.2.3.β Έμφαση στις μοναδικές ικανότητες:

Οι γυναίκες βρίσκονται υπό μεγάλη πίεση στα σωφρονιστικά καταστήματα, καθώς πρέπει ανά πάσα στιγμή να αποδεικνύουν ότι αξίζουν και μπορούν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του χώρου. Μια τακτική που υιοθετείται από ορισμένες γυναίκες είναι η έμφαση στη μοναδική συνεισφορά των γυναικών στο περιβάλλον των φυλακών. Λόγου χάρη, έχει υποστηριχθεί από κάποιους ερευνητές ότι και μόνο η παρουσία των γυναικών στις ανδρικές φυλακές αναστέλλει την επιθετική τους συμπεριφορά (βλ. ανάλυση σελ. 29 και υποσημείωση 66). Επιπρόσθετα χάρη στη σημασία που αποδίδουν οι γυναίκες στην καλή επικοινωνία, οι λεκτικές επιθέσεις δεν κλιμακώνονται, ούτε και αυξάνεται ο αριθμός των επιθέσεων από κρατούμενους.

Η τακτική αυτή αναδεικνύει τις γυναίκες, τους δίνει περιθώρια προαγωγής, χωρίς να είναι απειλητική για τους άνδρες συναδέλφους τους και είναι παρόμοια με τον «ευρηματικό» ρόλο της Zimmer (βλ. παρακάτω σελ. 34). Ωστόσο και αυτή ελλοχεύει κινδύνους. Οι μοναδικές ικανότητες των γυναικών είναι ταυτόσημες με «γυναικεία» χαρακτηριστικά και τους αναθέτονται καθήκοντα «γυναικεία», ενισχύοντας την αντίληψη ότι οι γυναίκες δεν πρέπει να εργάζονται σε φυλακές υψηλής ασφαλείας.

2.2.3.γ Έμφαση στην ομαδική δουλειά:

Ευαίσθητο θέμα παραμένει πάντα το θέμα της ασφάλειας. Οι γυναίκες είναι σωματικά πιο αδύναμες από τους άνδρες και συνεπώς χρειάζεται επιπλέον προσοχή. Ωστόσο οι γυναίκες πρέπει να είναι από τη μία προσεχτικές με τους κρατούμενους αλλά όχι επιθετικές γιατί αλλιώς θα θεωρηθούν επιπόλαιες, για το λόγο αυτό παραμένουν στο περιθώριο. Επιθυμούν να αποφύγουν το χαρακτηρισμό τους και ως χαϊδεμένες και ως σιδηρές κυρίες, εκμεταλλευόμενες τις ευκαιρίες να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους.

Η **μητέρα**, η οποία είναι υποστηρικτική αλλά ανίκανη να κινηθεί ανεξάρτητα και τέλος η **σιδηρά κυρία**, η οποία είναι μεν ικανή αλλά είναι σεξουαλική, σκληρή και κρύα (Iron maiden). Με βάση αυτά ανέπτυξε στη συνέχεια τις στρατηγικές.

2.2.3.δ. Χιούμορ:

Όσες δεν είναι φιλικές, κινδυνεύουν να χαρακτηριστούν σιδηρές κυρίες. Όσες είναι πολύ φιλικές, ίσως θεωρηθεί ότι φλερτάρουν. Το χιούμορ είναι μια τεχνική με την οποία μπορούν αν αποκρούσουν τα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου και να αναπτύξουν τη συναδελφικότητα με τους άλλους υπαλλήλους.

2.2.3.ε.Αναζήτηση χορηγών:

Οι γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι, καταφεύγουν στην αναζήτηση χορηγού , δηλαδή ενός πρόθυμου να της βοηθήσει προϊστάμενο σαν ένα τρόπο να αυξήσουν την «ορατότητα» της δουλειάς τους μέσα στο χώρο. Η στρατηγική αυτή ελλοχεύει τον κίνδυνο να μετατραπεί η σχέση με το χορηγό ή να μεταφραστεί από τους άλλους ως σεξουαλική σχέση. Για άλλη μια φορά όμως πρέπει να ισορροπήσουν μεταξύ απομόνωσης και στενής σύνδεσης με το χορηγό.

Οι στρατηγικές που αναφέρθηκαν, δεν είναι επίσημες μέθοδοι που μαθαίνονται κατά την εκπαίδευση. Αποτελούν, ατομικές λύσεις, που όταν εφαρμοστούν παρέχουν τη δυνατότητα στις γυναίκες να προσαρμοστούν, ακόμα και να χειραγωγήσουν το περιβάλλον τους¹¹¹.

Στο ίδιο πλαίσιο, η Zimmer¹¹² ανέπτυξε την τυπολογία των γυναικών που εργάζονται στο σωφρονιστικό χώρο. Σύμφωνα με την επιχειρηματολογία της, η γυναίκα μπορεί να αντεπεξέλθει στις προκλήσεις του περιβάλλοντος των φυλακών μέσα από την υιοθέτηση τριών ρόλων:

1. Τον ιδρυματικό ρόλο: σύμφωνα με αυτόν, οι γυναίκες θέλουν να κάνουν τη δουλειά όπως ακριβώς οι άνδρες, εφαρμόζοντας τους κανονισμούς κατά γράμμα.
2. Τον τροποποιημένο ρόλο: γυναίκες γνωρίζουν ότι δεν μπορούν να έχουν την ανδρική απόδοση και για αυτό επιλέγουν να είναι υπό την προστασία των ανδρών (θα μπορούσε να παραλληλιστεί με τη στρατηγική της ομαδικής δουλειάς της Zurik).
3. Τον ευρηματικό ρόλο: αφορά γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις με συχνή επαφή με τους κρατούμενους. Παρόλο που γνωρίζουν ότι δεν μπορούν φτάσουν την ανδρική απόδοση, επινοούν καινούριες δραστηριότητες ώστε να συνεισφέρουν θετικά στη δουλειά. Κατά πρώτον, δίνουν έμφαση στην προσωπική επαφή με τους κρατούμενους και στη συνέχεια ακολουθούν συμβουλευτική προσέγγιση. Οι άνδρες

¹¹¹ Ο.π. σελ. 303

¹¹² Zimmer L “Women Guarding Men”, εκδ. Chicago, 1986, κεφ. 8 σελ. 108-147.

σωφρονιστικοί υπάλληλοι αντιδρούν ιδιαίτερα στη στρατηγική αυτή, γιατί θεωρούν ότι οι γυναίκες είναι υπέρ του δέοντος ελαστικές με τους κρατούμενους, γιατί χάνουν τα όρια τους και αναπτύσσουν συναισθηματικούς δεσμούς με τους κρατούμενους και έτσι θέτουν σε κίνδυνο το προσωπικό και την ασφάλεια της φυλακής¹¹³.

Ο ισχυρισμός ότι οι γυναίκες είναι πιο ελαστικές από τους άνδρες υπαλλήλους, έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και διαμάχης μεταξύ κοινωνικών επιστημόνων. Από τη μία, βρίσκονται όσοι που υποστηρίζουν ότι άνδρες και γυναίκες δε διαφέρουν στον τρόπο αντιμετώπισης των κρατουμένων. Κατά την κρίση τους, δεν επαληθεύεται η υπόθεση ότι οι γυναίκες εξαιτίας της κοινωνικοποίησης τους σε παραδοσιακούς ρόλους και της φύσης τους είναι λιγότερο αυστηρές απέναντι στους κρατούμενους¹¹⁴. Αντίθετα, κάποιοι έχουν υποστηρίξει ότι οι γυναίκες είναι εξίσου αυστηρές και συχνά αυστηρότερες από τους άνδρες, ανάλογα με την περίπτωση και καταφεύγουν στη χρήση βίας όταν χρειαστεί χωρίς δισταγμό¹¹⁵.

Από την άλλη πλευρά, βρίσκονται εκείνοι οι επιστήμονες που πιστεύουν ότι οι γυναίκες έχουν μια τάση προτίμησης στη συμβουλευτική και «ανθρωπιστική» προσέγγιση των κρατουμένων και βασίζονται περισσότερο στις λεκτικές τους δεξιότητες και τις επικοινωνιακές τους ικανότητες προκειμένου να εκτονώσουν μια έκρυθμη κατάσταση, σε αντίθεση με τους άνδρες που φέρονται πιο δυναμικοί.¹¹⁶ Κατά την κρίση αυτών των επιστημόνων, τόσο το αρνητικό εις βάρος των γυναικών κλίμα που επικρατεί στις φυλακές, όσο και η παραδοσιακή διαδικασία κοινωνικοποίησης των γυναικών, συντελούν στην υιοθέτηση διαφορετικών τακτικών και μεθόδων άσκησης του ρόλου τους.

Πέραν των συνηθισμένων πρακτικών που χρησιμοποιούνται από άνδρες υπαλλήλους, οι γυναίκες επιλέγουν ορισμένες επιπλέον τεχνικές που σπανίως

¹¹³ Η στρατηγική αυτή βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην παραδοσιακή σχέση μεταξύ αντίθετων φύλων και για το λόγο αυτό δε μπορεί να εφαρμοστεί από άνδρες υπαλλήλους. Ίσως λοιπόν τα αίτια της αντίδρασης στ στρατηγική αυτή να πρέπει να αναζητηθούν και εκεί.

¹¹⁴ Ενδεικτικά: Zupan L. "Gender Related Differences in Correctional Officers' Perceptions & Attitudes", *Journal of Criminal Justice*, τ. 14, 1986, σ. 349-361

¹¹⁵ Για παράδειγμα η Farkas M.A. στο: "Inmates Supervisory Style: Does Gender Make a Difference?", *Women and Criminal Justice*, τ.10, αρ.4, 1999, σ. 25-45, υποστήριξε ότι σε ξεκάθαρες καταστάσεις, αντιπαράθεσης με κρατούμενους η συμπεριφορά των γυναικών είναι παρόμοια με των ανδρών. Αντίθετα, σε περίπλοκες καταστάσεις, είναι πιο αυστηρές από τους άνδρες (ενδεχομένως σε μια προσπάθεια να αποδείξουν ότι οι είναι ικανές να ελέγξουν τους κρατούμενους), επίσης για το ίδιο θέμα βλ. Tewksbury R. & Collins S. "Aggression Levels Among CO's. Reassessing Sex Differences", *The Prison Journal*, τ.86, αρ. 3, 2006, σ.327-343.

¹¹⁶ Belknap J. "Women in Conflict: An Analysis of Women Correctional Officers", *Women & Criminal Justice*, τ. 2, αρ. 2, 1991, σελ. 89-115.

ακολουθούνται από άνδρες¹¹⁷. Η πιο συνηθισμένη τεχνική είναι η σύναψη φιλικών σχέσεων με τους κρατούμενους, η υιοθέτηση μητρικού ρόλου, ώστε να εξασφαλίσουν την οικειοθελή συνεργασία τους. Μια στρατηγική που έχει δεχθεί, δριμεία κριτική από τους άνδρες υπαλλήλους για τους λόγους που έχουν προαναφερθεί (και κυρίως γιατί υπάρχει ο κίνδυνος να δημιουργηθεί μια συναισθηματική εμπλοκή μεταξύ τους).

Κατά τις Jurik¹¹⁸ και Zimmer¹¹⁹, οι γυναίκες είναι απόλυτα ικανές να ασκήσουν το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου, γιατί έχουν ανακαλύψει τρόπους να υπερκαλύπτουν τα «ελαττώματα» τους, δηλαδή, τα χαρακτηριστικά που δεν κατέχουν (σωματική διάπλαση και δύναμη). Παραμένουν βέβαια διαφορετικές από τους άνδρες, εν μέρει γιατί δεν εκπαιδεύονται κατάλληλα¹²⁰, αλλά και γιατί ο τρόπος συνδιαλλαγής μεταξύ ανδρών-γυναικών γενικά στην ευρύτερη κοινωνία και όχι μόνο ειδικά στην εργασία, διαφέρει. Κατά την Zimmer και σε αντίθεση με τη Jurik, η κοινωνικοποίηση των γυναικών σε ρόλους οικογενειακούς, επηρεάζει τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων, χωρίς αυτό αναγκαστικά να συνεπάγεται ότι η γυναίκα είναι λιγότερο φιλόδοξη. Για την Jurik, η κοινωνικοποίηση δεν επιδρά με κανέναν τρόπο στην άσκηση καθηκόντων.

Το θεωρητικό υπόβαθρο πίσω από τον προβληματισμό αυτό, βρίσκεται στο μοντέλο του κοινωνικού φύλου και της εργασίας, που όμως δε φαίνεται ικανό να εξηγήσει επαρκώς τη συμπεριφορά των δύο φύλων στην εργασία. Προτιμότερη είναι μια συνθετική προσέγγιση των δύο¹²¹. Συγκεκριμένα, οι εργασιακοί και οι προσωπικοί παράγοντες σε

¹¹⁷ Οι στρατηγικές αυτές είναι: Η **επίσημη τιμωρία** η οποία συνεπάγεται στέρηση πανόμοιων, απομόνωση, κτλ. Η μέθοδος αυτή είναι αρκετά γραφειοκρατική και χρονοβόρα και για το λόγο αυτό οι υπάλληλοι καταφεύγουν σε **ανεπίσημες μεθόδους τιμωρίας και ανταμοιβής**. Οι κρατούμενοι εξαρτώνται από τους υπαλλήλους να τους διαθέσουν μια γκάμα από υπηρεσίες. Για παράδειγμα, ένας κρατούμενος που διαρκώς παρακούει τους κανονισμούς, μπορεί να λαμβάνει τελευταίος την αλληλογραφία του, ή να ανακαλύπτει ότι τα γραπτά αιτήματά του «χάθηκαν» κ.α. Αντίθετα, καλή συμπεριφορά μπορεί να συνοδεύεται από μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων, ανάθεση ευχάριστων καθηκόντων, κτλ. Συχνά οι υπάλληλοι εξασφαλίζουν τη συνεργασία των κρατουμένων **παραβλέποντας μικρές /η ασήμαντες παραβιάσεις κανονισμών**. Τέτοιες άτυπες συμφωνίες μπορεί αν αποδειχθούν μακροπρόθεσμα επικίνδυνες καθώς οι κρατούμενοι μπορεί να «μεγαλώνουν» διαρκώς το περιθώριο ανοχής των υπαλλήλων προκειμένου να συνεργαστούν. Τέλος, οι υπάλληλοι βρίσκονται αναγκασμένοι να χρησιμοποιήσουν **βία για να επιβάλουν την τάξη**.

¹¹⁸ Jurik N, "Gender, Working Conditions and the Job Satisfaction of Women in a Non-Traditional Occupation: Female Correctional Officers in Men's Prisons" *The Sociological Quarterly* τ. 25, 1984, σ. 551-566.

¹¹⁹ Zimmer L. 'How Women Reshape the Prison Guard Role', *Gender and Society*, τ.1, αρ.4, , 1983, σ. 415-431.

¹²⁰ Όπως δηλώνουν οι ίδιες σε πολλές έρευνες, ότι γνωρίζουν το διδάχθηκαν παρακολουθώντας τους συναδέλφους τους και όχι κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, όπου λόγω αντιπαλότητας δεν τις διδάχθηκαν ποτέ, ή διδάχθηκαν ανεπαρκώς. Ενδεικτικά: Britton, D "Gendered Organisational Logic. Policy and Practice in Men's and Women's Prisons", *Gender & Society*, τ. 11, αρ. 6, 1997, σ. 796-818.

¹²¹ Jurik N, "Gender, Working Conditions and the Job Satisfaction of Women in a Non-Traditional Occupation: Female Correctional Officers in Men's Prisons" *The Sociological Quarterly* τ. 25, 1984, σ.

συνδυασμό προσφέρουν μια πιο ικανοποιητική εξήγηση για τις διαφορές που παρατηρούνται ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Αυτό σημαίνει ότι προκειμένου να επιχειρήσουμε μια εξήγηση για το προαναφερθέν φαινόμενο, πρέπει να αναλογιστούμε αφενός την ιδιαιτερότητα των φυλακών (χώροι επικίνδυνοι, ανδροκρατούμενοι, απρόβλεπτοι και βίαιοι) και αφετέρου τα κοινωνικά στερεότυπα γύρω από τους ρόλους των δύο φύλων (γυναίκα ευαίσθητη, μητέρα). Στα αναφερόμενα, ας προστεθεί και η άποψη της Kanter, που έχει ήδη αναφερθεί, ότι σε θεσμούς δομημένους και ιεραρχημένους με τρόπο που ευνοούν συστηματικά κάποιους υπαλλήλους έναντι άλλων, είναι αναμενόμενο να παρατηρείται διαφοροποίηση των αδικημένων υπαλλήλων, με τη μορφή μειωμένης απόδοσης και ενδιαφέροντος. Αυτό δεν είναι χαρακτηριστικό ενός εκ των δύο φύλων, αλλά αντίθετα είναι κοινό σε όλους εκείνους τους εργαζόμενους που δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης.

Με αυτά τα δεδομένα, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι (όταν) διαφέρουν από τους άνδρες, είτε γιατί προτιμούν να εφαρμόζουν άλλες μεθόδους ελέγχου και καταστολής των κρατουμένων, είτε γιατί εργάζονται σε ένα χώρο που είναι θεσμικά προκατειλημμένος εις βάρος τους. Στο ερώτημα που γεννάται στην συνέχεια, γιατί προτιμούν τελικά οι γυναίκες άλλες μεθόδους επιβολής της τάξης, η ίδια συνθετική προσέγγιση προσφέρει την πιο ολοκληρωμένη αιτιολόγηση. Ακολουθώντας λοιπόν τη σύνθεση των αιτιολογικών παραγόντων, θα μπορούσαμε να καταλήξουμε στο ότι από τη μια η κοινωνικοποίηση τους και από την άλλη η έλλειψη καθοδήγησης (λόγω ανταγωνιστικότητας ή και στερεοτυπικών αντιλήψεων για το ρόλο της γυναίκας) από τους άνδρες συναδέλφους τους, τις οδηγεί στο να εφεύρουν νέες μεθόδους επίτευξης του στόχου τους, δηλαδή την επιβολή των κανόνων και την τάξη στις φυλακές.

Η ικανότητα των γυναικών να εκτονώνουν κρίσεις μεταξύ κρατουμένων (με οποιονδήποτε τρόπο) αλλά και να αντεπεξέρχονται στα καθήκοντα τους χωρίς απαραίτητα η χρήση βίας, αλλά χρησιμοποιώντας εναλλακτικές μεθόδους, αποτελεί ένδειξη πως αφενός είναι ικανές να ασκήσουν καθήκοντα σωφρονιστικού υπαλλήλου επιτυχώς και αφετέρου πως ο ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου μπορεί να τροποποιηθεί, ή / και να γίνει πιο ελαστικός, ώστε να υπάρξουν τα περιθώρια και για τις γυναίκες να ασκήσουν το επάγγελμα αυτό χωρίς προκαταλήψεις.

551-566 και Jurik N. "Striking a Balance: Female Correctional Officers, Gender role stereotypes and Male Prisons", *Sociological Inquiry*, τ.58, αρ.3, σ. 291-304, 1988.

Στην προσπάθεια που καταβάλλουμε να αιτιολογήσουμε τόσο την αντίδραση των ανδρών σωφρονιστικών υπαλλήλων, όσο και αυτή των γυναικών, πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη και τη θεωρία των διομαδικών σχέσεων και των κοινωνικών αναπαραστάσεων (για εκτενή ανάλυση, βλ. κεφ. 1: Σχέσεις των ομάδων και η συμβολή των κοινωνικών αναπαραστάσεων). Σύμφωνα με την πρώτη, όταν δύο ομάδες έχουν αντίθετους σκοπούς και η εκπλήρωση των σκοπών της μιας παρεμβαίνει στην εκπλήρωση των σκοπών της άλλης, τότε δημιουργούνται αρνητικές αντιλήψεις της κάθε ομάδας για την αντίπαλη της, πράγμα το οποίο είναι σύνηθες μέσα στις φυλακές. Σύμφωνα με τη δεύτερη, καθénas από εμάς θέλοντας να ανακαλύψει, να κατανοήσει, ακόμα και να κυριαρχήσει στον κόσμο που τον περιβάλλει, περισυλλέγει πληροφορίες, ερεθίσματα και εικόνες, τις ταξινομεί, τις επεξεργάζεται και τις προσαρμόζει στο ήδη υπάρχον γνωστικό του σύστημα. Αυτό σημαίνει ότι οποιαδήποτε ένδειξη δράσης των γυναικών που παραπέμπει στους παραδοσιακούς ρόλους, είναι ικανή να γενικευτεί και στη συνέχεια κάθε μελλοντική συμπεριφορά να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του παραδοσιακού ρόλου των γυναικών.

2.3. Άγχος και Σεξουαλική Παρενόχληση

Οι γυναίκες που εισέρχονται σε ένα χώρο ανδροκρατούμενο, εκτός από την καθημερινή εις βάρος τους προκατάληψη, έχουν να αντιμετωπίσουν και τη σεξουαλική παρενόχληση από συναδέλφους και προϊστάμενους. Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, συνιστά μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά που παραβιάζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και θεωρείται διάκριση λόγω φύλου¹²². Οι συνέπειες για το θύμα είναι ολέθριες γιατί μεταξύ άλλων του δημιουργούν αίσθημα ταπείνωσης, αβοηθητότητας και έντονου άγχους, ενώ τις περισσότερες φορές οδηγούν στη συναισθηματική εξάντληση και την επαγγελματική εξουθένωση, με αποτέλεσμα να μειώνεται σημαντικά η απόδοσή τους.

Οι Savicki, Cooley και Gjesvold¹²³ ανέπτυξαν τρία μοντέλα αιτιολόγησης του φαινομένου της παρενόχλησης. Το πρώτο είναι το βιολογικό μοντέλο σύμφωνα με το οποίο η παρενόχληση είναι φυσική απόρροια της έλξης των ετερόκλητων φύλων. Το δεύτερο μοντέλο είναι το κοινωνικοπολιτιστικό, κατά το οποίο η διαφορετική

¹²² Έχουν γίνει ορισμένες μελέτες για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, την ορολογία καθώς και τις κοινοτικές οδηγίες για την αντιμετώπιση και καταπολέμηση του. Για λεπτομερή ανάπτυξη του θέματος, βλ. Αρτινοπούλου Β. & Παπαθεοδώρου Θ. «Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία», Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2006.

¹²³ Savicki V., Cooley E. & Gjesvold J., 'Harassment as a Predictor of Job Burnout in Correctional Officers', *Criminal Justice and Behaviour*, τ.30, αρ.5, 2003, σ. 602-619.

κοινωνικοποίηση των δύο φύλων ευθύνεται για την παρενόχληση (ο άνδρας είναι ο κυνηγός) και τέλος το τρίτο είναι το θεσμικό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο η παρενόχληση είναι προϊόν του εκάστοτε χώρου. Υπάρχουν συγκεκριμένοι επαγγελματικοί χώροι, κατά κανόνα ανδροκρατούμενοι, όπου η παρενόχληση έχει μεταβληθεί σε θεσμό και καθημερινή πρακτική. Στους κλάδους αυτούς στους οποίους ανήκουν τα σωφρονιστικά καταστήματα, σύμφωνα με τους Progrebin και Poole¹²⁴ οι γυναίκες που βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση είναι ιδιαίτερα διστακτικές να την καταγγείλουν, γιατί έχουν πάντα έντονη την επιθυμία τους να γίνουν αποδεκτές από τους συναδέλφους τους και φοβούνται ότι θα χειροτερέψουν το ήδη τεταμένο και αρνητικό κλίμα που υφίσταται εις βάρος τους. Ισχυρισμοί που ενισχύονται από ευρήματα ευρωπαϊκών μελετών με θέμα τις αντιδράσεις των γυναικών-θυμάτων, τα οποία υποδηλώνουν ότι σιωπούν και δεν προχωρούν σε αποφασιστικές ενέργειες, όπως καταγγελία ή αναφορά των περιστατικών. Αντίθετα οι αντιδράσεις τους είναι περισσότερο είτε μια εσωτερική διαδικασία (προσποιούνται ότι δε συμβαίνει τίποτα ή ότι δεν τις επηρεάζει) είτε αγνόηση του περιστατικού. Δεν είναι δε, λίγες οι φορές που κατηγορούν τους εαυτούς τους ως υπεύθυνους για την κατάσταση¹²⁵.

Πολλοί είναι αυτοί που στους παραστρατιωτικούς κλάδους κάνουν λόγο για παρενόχληση φύλου, αντί της σεξουαλικής. Ο ισχυρισμός αυτός βασίζεται σε μαρτυρίες γυναικών υπαλλήλων, οι οποίες δήλωναν ότι βίωναν πολύ εντονότερα την παρενόχληση από συναδέλφους λόγω του φύλου τους (με τη μορφή αμφισβήτησης και αποκλεισμού από δραστηριότητες) και λιγότερο ή καθόλου τη σεξουαλική παρενόχληση¹²⁶.

Το άγχος, είναι συχνά απόρροια της παρενόχλησης. Αναφορικά με τα επίπεδα του άγχους των γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων τα ευρήματα είναι αντιφατικά (όπως αναφέρεται εκτενώς στο κεφάλαιο 1). Παλαιότερες μελέτες¹²⁷, ήθελαν τις γυναίκες να βιώνουν μεγαλύτερο άγχος από τους άνδρες συναδέλφους τους, ενώ

¹²⁴ Progrebin M. & Poole E., 'The Sexualised Work Environment: A Look At Women Jail Officers', *The Prison Journal*, τ. 77(1), σ. 41-57, 1997.

¹²⁵ Αρπινόπουλου Β. & Παπαθεοδώρου Θ. «Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία», εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2006, σελ.68.

¹²⁶ Belknap J. "Women in Conflict: An Analysis of Women Correctional Officers", *Women & Criminal Justice*, τ. 2, αρ. 2, 1991, σελ. 89-115.

¹²⁷ Ενδεικτικά: Zupan L. "Gender related differences in Correctional Officer's perceptions and attitudes", *Journal of Criminal Justice*, τ. 14, 1986, σελ. 349-361, Wright K & Saylor "Male and female employees' perceptions of prison work: Is there a difference?", *Justice Quarterly*, τ. 8, 1991, σελ. 505, 524 και Cullen F., Link b, Wolfe n & Frank J. "The Social Dimensions of Correctional Officer Stress", *Justice Quarterly*, τ. 2, αρ. 4, 1985, σελ. 505-533.

αντίθετα νεότερες μελέτες¹²⁸ δεν είναι τόσο απόλυτες. Στα ίδια αποτελέσματα κατέληξε και έρευνα σχετικά με τα επίπεδα του έμφυλου άγχους σε άλλους τομείς του συστήματος απονομής ποινικής δικαιοσύνης¹²⁹. Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα πρόσφατης μελέτης για το άγχος των σωφρονιστικών υπαλλήλων¹³⁰, συμφωνούν με αυτά των μελετών εκείνων που επισημαίνουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές στα επίπεδα του εργασιακού άγχους μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αντίθετα, τονίζουν ότι υπάρχει ένας κοινός παράγοντας δημιουργίας άγχους, η σύγκρουση οικογένειας και καριέρας. Ας σημειωθεί εδώ πως στη μείωση του εργασιακού άγχους των γυναικών, ενδέχεται να συνέβαλε και η ολοένα μεγαλύτερη αποδοχή και ενσωμάτωση τους στο χώρο αυτό.

Εν κατακλείδι, συμπεραίνουμε ότι η παρατεταμένη παρενόχληση κάθε είδους, οδηγεί σταδιακά σε μείωση της αποδοτικότητας και του ενδιαφέροντος για εργασία από την πλευρά των θυμάτων, με λογικό συνεπακόλουθο οι γυναίκες να στρέφονται σε έξω-εργασιακές δραστηριότητες προκειμένου να βρουν νόημα ή ακόμα και καταφύγιο από την επαγγελματική τους πραγματικότητα. Η συμπεριφορά αυτή προσφέρει το απαιτούμενο άλλοθι στους προϊσταμένους για να τις κρατούν στάσιμες στην ιεραρχική κλίμακα και ταυτόχρονα να προωθούν του πιο αφοσιωμένους άνδρες, δημιουργώντας εκ νέου ένα αδιέξοδο.

2.4. Συμπεράσματα κεφαλαίου

Το ζήτημα της αναγκαιότητας των γυναικών στις φυλακές καθώς και αυτό της καταλληλότητας τους, έχει διερευνηθεί από αρκετούς κοινωνικούς επιστήμονες, χωρίς ωστόσο να υπάρχει συμφωνία απόψεων. Είναι γεγονός πάντως ότι ο αριθμός των γυναικών στα σωφρονιστικά καταστήματα έχει αυξηθεί πολύ τα τελευταία είκοσι χρόνια, περίοδος κατά την οποία η αντιμετώπιση των ανδρών πέρασε από την απόλυτη άρνηση, στην ανοχή και τελευταία ίσως στην αποδοχή. Δεν υπάρχει ακόμα και μετά από τόσα χρόνια μελέτης, μια ικανοποιητική και ολοκληρωμένη απάντηση στο ερώτημα εάν οι γυναίκες είναι εξίσου ικανές με τους άνδρες να ανταποκριθούν σε αυτό το ρόλο. Σίγουρα συν τω χρόνω, βρήκαν τρόπους να αντεπεξέρχονται ακόμα και στις πιο

¹²⁸ Britton D. "Perceptions of the Work Environment among Correctional Officers. Do race and Sex Matter?", *Criminology*, τ. 35, αρ. 1, 1997, σελ. 85-105.

¹²⁹ Wells T., Colbert S. & Slate R., "Gender Matters in State Probation Officers", *Journal of Contemporary Criminal Justice*, τ.22, αρ.1, 2006, σελ. 63-79. Στην έρευνα αυτή μετρήθηκαν τα επίπεδα άγχους ανδρών και γυναικών επιμελητών (probation officers), και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η συσχέτιση άγχους και φύλου δεν είναι απολύτως ξεκάθαρη. Οι γυναίκες παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα σωματικού άγχους (με τη μορφή σωματικών συμπτωμάτων) και μικρότερα επίπεδα εργασιακού άγχους.

¹³⁰ Griffin M. "Gender and Stress. A Comparative Assessment of Sources of Stress Among Correctional Officers", *Journal of Contemporary Criminal Justice*, τ. 22, αρ. 1, 2006, σελ. 4-25.

κρίσιμες καταστάσεις, ωστόσο αυτοί δεν είναι οι επίσημοι οι τρόποι (που μαθαίνονται κατά την εκπαίδευση), αλλά μέθοδοι που οι ίδιες εφάρμοσαν με πρωτοβουλία δική τους (για την ακρίβεια τις επινόησαν), ώστε να βρουν ισορροπία. Παρόλα αυτά, δεν παύουν να έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Το καίριο θέμα που ανακύπτει και μας ακολουθεί καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας μελέτης είναι εξής ερώτημα: οι διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, πηγάζουν από τη διαφορετική κοινωνικοποίηση τους (και ιδίως αυτή των γυναικών σε παραδοσιακούς – στερεοτυπικούς ρόλους) ή από το θεσμό της φυλακής καθεαυτό και την οργάνωση του ως ολοκληρωτικό και ανδροκρατούμενο πλαίσιο;

Η άποψη που υιοθετείται στην παρούσα μελέτη, βάσει των στοιχείων που έχουν προκύψει από τη θεωρητική ανάπτυξη, είναι ότι για τη διαφοροποίηση των γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων από τους άνδρες συναδέλφους τους, ανάγεται σε μια σύνθεση εργασιακών και κοινωνικών αιτιών. Από την μια πλευρά, το σωφρονιστικό περιβάλλον κάθε άλλο παρά ευνοϊκό μπορεί θεωρηθεί για τις γυναίκες. Οι εργασιακές συνθήκες δε βοηθούν στην ένταξη και εξέλιξη τους (στο δύσκολο αντικείμενο εργασίας προστίθεται η παρενόχληση, η αρνητική στάση ορισμένων συναδέλφων και κρατουμένων, κ.α.). Από την άλλη πλευρά, ούσες στον καθεαυτό χώρο των φυλακών, οι παραδοσιακοί ρόλοι με οποίους έχουν γαλουχηθεί (ευαίσθητη, βοηθητική, στοργική, κ.ο.κ.) αναδύονται ασκώντας επιρροή στην καθημερινή συμπεριφορά τους και εύλογα ξεχωρίζουν από τους άνδρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΡΑΤΟΥΜΕΝΟΥΣ

3.1. Θεωρητικές Προσεγγίσεις Κοινωνικής Ψυχολογίας

Είναι γεγονός ότι έχουν τις τελευταίες δεκαετίες το ενδιαφέρον των επιστημόνων έχει στραφεί στους μέχρι πρότινος ερευνητικά «παραμελημένους» σωφρονιστικούς υπαλλήλους, με αποτέλεσμα να υπάρχει σήμερα αρκετά σημαντικό βιβλιογραφικό υλικό. Το μεγαλύτερο μέρος αυτού του υλικού, επικεντρώνεται στη μελέτη των στάσεων των υπαλλήλων προς τους κρατούμενους και τις διαφορές που ενδεχομένως να παρατηρούνται ανάμεσα στα δύο φύλα. Λίγα ερευνητικά ευρήματα έχουν καταγραφεί τα οποία εστιάζουν στη διερεύνηση της *εικόνας* που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για τους κρατούμενους, τους παράγοντες που την καθορίζουν και κυρίως τις διαφορές που προκύπτουν μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η εικόνα αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον γενικά γιατί μπορεί να πηγάζει από τις κοινωνικούς άγραφους νόμους, ενώ δύναται να ορίζει σε σημαντικό βαθμό τη μορφή της σχέσης που θα δημιουργηθεί μεταξύ των δύο «ομάδων» που ζουν και εργάζονται μέσα στα σωφρονιστικά καταστήματα. Κατ' επέκταση λοιπόν, επηρεάζει τη λειτουργικότητα του εκάστοτε καταστήματος. Αλλά και ειδικά, η διερεύνηση της εικόνας αποτελεί βασικό στόχο του παρόντος πονήματος.

Η διαμόρφωση μια συγκεκριμένης εικόνας για μια ομάδα ανθρώπων, είναι σύνθετο φαινόμενο και η μελέτη ολόκληρης της διαδικασίας, αποτελεί αντικείμενο της κοινωνικής ψυχολογίας. Ως εκ τούτου, για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου, είναι σημαντική η παράθεση των θεωριών της κοινωνικής ψυχολογίας και της συμβολικής αλληλεπίδρασης.

3.1.1. Στερεότυπα και το Φαινόμενο της Ψυχολογιοποίησης

Η στάση μας απέναντι στους άλλους καθώς και απέναντι σε γεγονότα, είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις αντιλήψεις που διατηρούμε. Η αντίληψη λοιπόν που διαμορφώνουμε για τα άτομα που αποτελούν τον κοινωνικό μας περίγυρο και ο τρόπος που αντιλαμβανόμαστε το συνάνθρωπο μας, συνιστά τη χαρακτηριστικότερη καθημερινή μας ενασχόληση. Οι εντυπώσεις που διαμορφώνουμε για άγνωστα πρόσωπα, εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τις γενικεύσεις που κάνουμε βάσει μεμονωμένων στοιχείων καθώς και από την τάση να τοποθετούμε τα άτομα σε κατηγορίες και να τους

συμπεριφερόμαστε σα να είναι όλα όμοια, παρόλο που διαφέρουν ουσιαστικά μεταξύ τους. Κατά αυτόν τον τρόπο, δημιουργούμε κατηγορίες ατόμων με κοινά χαρακτηριστικά, οι οποίες βασίζονται σε κοινές στερεοτυπικές αντιλήψεις. Με τον όρο στερεότυπο εξάλλου, αναφερόμαστε στην απλουστευμένη εικόνα μιας κατηγορίας προσώπων ή ομάδων¹³¹. Βέβαια, έχουν κατά καιρούς δοθεί παρεμφερείς ερμηνείες για τον ορισμό της έννοιας στερεότυπο. Ο καθηγητής Γιώργος Μπαμπινιώτης στο *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, αναφέρει ότι:

«στερεότυπο είναι ο συμβολικός χαρακτηρισμός που δίδεται στα μέλη ομάδας ανθρώπων (εθνικής, κοινωνικής, κ.ο.κ.) και βασίζεται σε γενικεύσεις (ενδεχομένως αυθαίρετες) ...»¹³²

Η απλοποίηση των χαρακτηριστικών μιας ομάδας, που ευθύνεται για τα στερεότυπα, είναι απαραίτητη γιατί μας διευκολύνει στην καθημερινή μας προσαρμογή και στην κατανόηση των πληροφοριών για την εν λόγω ομάδα και κατά συνέπεια επηρεάζει τη στάση που θα διατηρήσουμε. Ο κίνδυνος που ελλοχεύει στην τάση απλοποίησης που μας διακρίνει, στην προσπάθεια μας να κατανοήσουμε τις πληροφορίες για την προκείμενη ομάδα, είναι η υπεραπλούστευση των χαρακτηριστικών της. Δε δίνουμε σημασία στα ιδιαίτερα στοιχεία που μπορούν να έχουν τα μέλη μιας ομάδας, αντίθετα τα εντάσσουμε σε ένα γενικότερο πλαίσιο, εξομοιώνοντας τα.

Λειτουργώντας με αυτόν τον τρόπο, διαπράττουμε ένα σημαντικό σφάλμα στη διαδικασία της κατηγοριοποίησης. Το σφάλμα είναι ότι εκλαμβάνουμε τα χαρακτηριστικά ως κατηγορίες και βάσει αυτών κατατάσσουμε τους άλλους στις αντίστοιχες ομάδες, ενώ στην ουσία είναι απλές μεταβλητές, ευέλικτες και δεκτικές στην αλλαγή. Ταυτόχρονα, αγνοούμε τα ιδιαίτερα γνωρίσματα της κάθε ομάδας και κάθε προσώπου και οποιοδήποτε στοιχείο θα μπορούσε να μας αναιρέσει την εικόνα που έχουμε ήδη αποτυπωμένη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, η «κοινωνική» ομάδα των κρατουμένων. Στο μυαλό όλων, είναι μια ομάδα με στοιχεία απορριπτικά και καταδικαστέα τόσο από τους επίσημους φορείς απονομής ποινικής δικαιοσύνης, όσο και από το κοινωνικό σύνολο. Τους θεωρούμε όλους βίαιους, αντικοινωνικούς, ανήθικους, όπως συχνά λέμε «αποβράσματα», παραδείγματα προς αποφυγή. Οι χαρακτηρισμοί αυτοί γενικεύονται, ενώ ταυτόχρονα, αγνοούνται τα επιμέρους στοιχεία του κάθε κρατούμενου ο οποίος παύει να αποτελεί ξεχωριστή οντότητα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά¹³³. Βασική

¹³¹ Μυλωνοπούλου – Μοίρα Π. *Οι Δημόσιοι Υπάλληλοι*, εκδ. Αντ, Σάκκουλα, Αθήνα, 1998.

¹³² Μπαμπινιώτης Γ. *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα, 2002.

¹³³ Κύριο γνώρισμα των στερεοτυπικών αντιλήψεων, εκτός της υπεραπλούστευσης και τη γενίκευσης που αναφέρονται, είναι η γρήγορη αφομοίωση τους, η άκριτη αποδοχή τους, παρόλο που στερούν

παρενέργεια των στερεοτύπων είναι η δημιουργία προκαταλήψεων¹³⁴. Όπως υποστήριξε και ο Erwin Goffman, στην πρώτη επαφή κάποιου ανθρώπου με άλλους, αμφότεροι θα επιχειρήσουν να συγκεντρώσουν πληροφορίες ώστε να ξέρουν τι να περιμένουν ο ένας από τον άλλο. Εάν δεν έχουν γνωρίσει νωρίτερα το άτομο, ο περίγυρος του θα βγάλει συμπεράσματα από τη συμπεριφορά του και χρησιμοποιώντας πληροφορίες που ήδη κατέχουν από επαφές με άλλους ανθρώπους, ή θα εφαρμόσει στερεότυπα¹³⁵.

Σε άμεση σύνδεση λοιπόν με τη δημιουργία στερεοτύπων, είναι η διαδικασία που συχνά συνοδεύει τα στερεότυπα, η *ψυχολογιοποίηση*¹³⁶. Προκειμένου να ορίσουμε μια (κοινωνική) σχέση, διακατεχόμαστε από την έμφυτη ανάγκη να αποδώσουμε κίνητρα στους άλλους, ώστε να γνωρίζουμε τους όρους της επικείμενης σχέσης. Παρατηρώντας τη συμπεριφορά των άλλων (για παράδειγμα, στην προκειμένη περίπτωση των κρατουμένων), καταλήγουμε σαν κοινωνικό σύνολο στη υπόθεση ότι μάλλον είναι επιθυμητή παρά συμπτωματική. Δηλαδή, όταν διέπρατταν το αδίκημα γνώριζαν ότι παρέβαιναν τους νόμους, είχαν επίγνωση των επιπτώσεων και συνεπώς έδρασαν από επιλογή. Αμέσως η υπόθεση αυτή τους καθιστά αποκλειστικά υπεύθυνους για τις πράξεις τους. Όπως λειτουργεί κάθε απλός πολίτης, έτσι και ο σωφρονιστικός υπάλληλος, επιρρίπτει στον κάθε κρατούμενο το σύνολο της ευθύνης, ώστε να βιώσει ο ίδιος ένα ψευδές αίσθημα ασφάλειας, ότι «ήθελε και τα έπαθε». Το αίσθημα αυτό του προσφέρει το ιδανικό άλλοθι όχι μόνο για να διατηρήσει την αρνητική εικόνα για τους

επιστημονικής υποστήριξης και η αντίσταση στην αλλαγή. Αυτό συμβαίνει γιατί αποκτώνται, όπως άλλωστε και οι στάσεις με τις οποίες είναι αλληλένδετα, σε μικρή ηλικία. Τα στερεότυπα παριστούν προκατασκευασμένους τρόπους σκέψης και συμπεριφοράς, που διαμορφώνονται και εγκαθιδρύονται με την πάροδο του χρόνου. Είναι εικόνες που περνούν από γενιά σε γενιά και με τον καιρό, θεωρούνται αναπόσπαστα τμήματα μίας συγκεκριμένης κοινωνίας. Τα στερεότυπα έχουν ποικίλες συνέπειες: σε εθνικό επίπεδο, τροφοδοτούν φανατισμό μεταξύ των λαών. Αλλά και μέσα στην ίδια την κοινωνία, μπορούν να τροφοδοτήσουν συγκρούσεις ανάμεσα στις τάξεις. Στο: Μυλωνοπούλου – Μοίρα Π. *Οι Δημόσιοι Υπάλληλοι*, εκδ. Αντ, Σάκκουλα, Αθήνα, 1998.

¹³⁴ Μιλάμε για προκατάληψη κάθε φορά που αναφερόμαστε σε μία αρνητική αντίληψη / στερεότυπο για κάποιο πρόσωπο ή ομάδα, χωρίς επαρκή και αντικειμενική πληροφόρηση

¹³⁵ Goffman E. *Συναντήσεις: Δύο Μελέτες στην κοινωνιολογία της Αλληλεπίδρασης*, εκδ. Αλεξάνδρεια μτφ. Μακρυνιώτη Δ., 1961.

¹³⁶ Στο βιβλίο του Παπαστάμου Σ. *Ψυχολογιοποίηση. Επιπτώσεις των Ψυχολογικών Ερμηνειών στα Φαινόμενα Κοινωνικής Επιρροής*, εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, 1989 αναφέρεται ότι στην καθημερινή μας προσπάθεια μας να κατανοήσουμε τον κοινωνικό μας περίγυρο και τη συμπεριφορά των συνανθρώπων μας, προβαίνουμε στη δημιουργία στερεοτυπικών αντιλήψεων, οι οποίες οδηγούν στη δημιουργία συγκεκριμένων στάσεων, που με τη σειρά τους καθορίζουν τις κοινωνικές σχέσεις. Πολλές φορές όμως, εξαιτίας της ανάγκης να κατανοήσουμε τη συμπεριφορά τρίτων, προβαίνουμε σε ερμηνείες της παρατηρούμενης συμπεριφοράς και αποδίδουμε κίνητρα και αίτια στα γεγονότα και στους ανθρώπους. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται ψυχολογιοποίηση.

κρατούμενους, αλλά και για να επιβεβαιώσει ότι ορθά πράττει δημιουργώντας μια *απόσταση* μεταξύ του ίδιου και των άλλων και αποφεύγοντας την ανάπτυξη σχέσης.

3.1.2. Συμβολική Αλληλεπίδραση

Συνάρτηση της απόδοσης κινήτρων και της διαδικασίας ψυχολογιοποίησης, είναι η *συμβολική αλληλεπίδραση*. Σύμφωνα με τη θεωρία του Mead ολόκληρη η κοινωνική ζωή είναι θέμα συνεργασίας. Η ανθρώπινη συνεργασία δε βασίζεται αποκλειστικά στη φυσιολογία (όπως στα έντομα), αλλά διαμορφώνεται μέσα από πολύπλοκές διαδικασίες κατά τις οποίες ο άνθρωπος εξακριβώνει (κατανοεί) τις προθέσεις των άλλων και στη συνέχεια αντιδρά ανάλογα με αυτές τις προθέσεις (προσαρμόζει τις αντιδράσεις του). Η ανθρώπινη συμπεριφορά δεν είναι η απλή αντίδραση στη συμπεριφορά των άλλων. Είναι η απάντηση στις *προθέσεις* των άλλων, δηλαδή στη μελλοντική συμπεριφορά τους, όχι μόνο στην παρούσα¹³⁷. Η θεωρία της συμβολικής αλληλεπίδρασης βλέπει την κοινωνία ως μια διαρκή διαδικασία ποικίλων αλληλεπιδράσεων και όχι ως ένα στατικό σύστημα ή δομή.

Ο όρος *συμβολική αλληλεπίδραση* αναφέρεται στον ιδιαίτερο χαρακτήρα αλληλεπίδρασης μεταξύ των ανθρώπων. Η ιδιαιτερότητα έγκειται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι ερμηνεύουν ή ορίζουν τις μεταξύ τους πράξεις αντί απλά να αντιδρούν σε αυτές. Η απάντηση στις πράξεις των άλλων δεν απευθύνονται σε καθαυτές τις πράξεις, αλλά στο νόημα που αποδίδεται σε αυτές¹³⁸. Με βάση αυτά τα στοιχεία, μπορούμε να ερμηνεύσουμε καλύτερα τη συμπεριφορά των υπαλλήλων απέναντι στους κρατούμενους. Βρισκόμενοι ή ορθότερα αντιδρώντας σε ανθρώπους *δυνητικά* επικίνδυνους και χειριστικούς, διστάζουν να συνάψουν ή ακόμα και να επιχειρήσουν να δημιουργήσουν μια πιο κοντινή σχέση με τους κρατούμενους.

3.1.3. Κοινωνικές Αναπαραστάσεις και Διομαδικές Σχέσεις

Για να θεωρηθεί ολοκληρωμένη μια κοινωνική ανάλυση γύρω από τη διαμόρφωση της εικόνας και της σχέσης υπαλλήλων – κρατουμένων αλλά και για να

¹³⁷ Meltzer B. *Mead's Social Psychology*, στο Manis J. & Meltzer B (eds) *Symbolic Interaction. A Reader in Psychology*, εκδ. Boston, 1970, σελ. 6-7

¹³⁸ Η θεωρία του Blumer για τη συμβολική αλληλεπίδραση, στηρίζεται σε τρεις άξονες: **το νόημα** (οι άνθρωποι αντιδρούν στους άλλους και στα αντικείμενα με βάση το νόημα που αποδίδουν σε αυτά), **τη γλώσσα** (η γλώσσα είναι ο τρόπος να διαπραγματεύονται το νόημα μέσω συμβόλων) και τέλος **τη σκέψη** (η διαφορετική ερμηνεία των συμβόλων). Nelson L. *Herbert Blumer's Symbolic Interactionism*, 1998, [www.thepoint.net /-usul/text/blumer.html](http://www.thepoint.net/~usul/text/blumer.html).

διερευνηθούν τυχόν διαφορές αναγόμενες στο φύλο, οφείλουμε να κάνουμε ιδιαίτερη αναφορά στις κοινωνικές αναπαραστάσεις και τη θεωρία των διομαδικών σχέσεων.

Η κοινωνική αλληλεπίδραση αποτελεί πολύπλευρο φαινόμενο. Οι άνθρωποι, υπαγόμαστε σε μία ομάδα από τα πρώτα παιδικά μας χρόνια και τη χρησιμοποιούμε ως σημείο αναφοράς. Όλοι είμαστε μέλη πολλών ομάδων, οι οποίες μπορεί να είναι θρησκευτικές, εθνικές, επαγγελματικές, κοινωνικές, κ.α. που καλούνται να συνυπάρξουν, ακόμα και να συνεργαστούν. Η λειτουργία αυτής της συνεργασίας, αποδείχτηκε μάλλον πολύπλοκη.

Ο Sherif υπήρξε ο πρώτος κοινωνικός ψυχολόγος που επιχείρησε να ερευνήσει την εγκαθίδρυση και λειτουργία των *διομαδικών σχέσεων*. Υποστήριξε ότι μια ομάδα συγκροτείται από άτομα που έχουν κοινούς στόχους και επιθυμούν να τους εκπληρώσουν. Όταν δύο ομάδες έχουν αντίθετους σκοπούς και η εκπλήρωση των σκοπών της μιας παρεμβαίνει στην εκπλήρωση των σκοπών της άλλης, τότε δημιουργούνται αρνητικές αντιλήψεις της κάθε ομάδας για την αντίπαλη της. Τα μέλη συνάπτουν εχθρικές σχέσεις με τους αντιπάλους, χαρακτηρίζουν το στόχο και τη συμπεριφορά της άλλης ομάδας μη επιθυμητή, ενδυναμώνουν την ενδο-ομαδική τους αλληλεγγύη και βέβαια αξιολογούν τον εαυτό τους θετικότερα, ενώ ταυτόχρονα υποτιμούν τους αντιπάλους τους. Η διομαδική επιθετικότητα δύναται να μειωθεί μόνο αν υπάρξουν κοινοί στόχοι, που προαπαιτούν τη συνεργασία των ομάδων¹³⁹.

Αυτό επιβεβαιώνεται σε χώρους όπου εξ' ορισμού οι ομάδες έχουν διαφορετικούς στόχους, όπως συμβαίνει στη φυλακή, όπου βασικός στόχος των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι να μεγιστοποιήσουν τον έλεγχο, ενώ το κρατουμένων να μεγιστοποιήσουν την ελευθερία τους, με αποτέλεσμα οι δύο να είναι αντικρουόμενοι.

Καθοριστικό ρόλο στην διαμόρφωση των στάσεων απέναντι σε μια ομάδα, στη μορφή της σχέσης που θα αναπτυχθεί με αυτή και τη συμπεριφορά που θα υιοθετήσουν οι άμεσα εμπλεκόμενοι, διαδραματίζουν οι κοινωνικές αναπαραστάσεις.

Η *κοινωνική αναπαράσταση* αποτελεί μια μικρογραφία συμπεριφορών. Ο Moscovici αναφέρει ότι: «...πρόκειται για απτές οντότητες, που κυκλοφορούν και διασταυρώνονται καθημερινά μέσα από κουβέντες, χειρονομίες και συναντήσεις». Ήταν αυτός που πρότεινε την αντικατάσταση του όρου συλλογικές αναπαραστάσεις (σε αντιδιαστολή με την ατομική αναπαράσταση που περιλαμβάνει την πνευματική και ψυχική λειτουργία του ατόμου που είχε προτείνει ο Durkheim) με τον όρο κοινωνικές,

¹³⁹ Παπαστάμου Σ. (επιμέλεια) *Διομαδικές Σχέσεις*. εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, 1990.

όρος ο οποίος δίνει έμφαση στην επικοινωνία μεταξύ ατόμων και ομάδων, δημιουργεί μια γέφυρα συνεχούς αλληλεπίδρασης ανάμεσα στον ατομικό και κοινωνικό κόσμο.

Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις προσφέρουν τη δυνατότητα στα άτομα να ιδιοποιηθούν το περιβάλλον και να δημιουργήσουν σχέσεις με αυτό. Συνιστούν ένα εργαλείο, απαραίτητο στην καθημερινή ζωή, για κάθε είδους δραστηριότητα γιατί επιτρέπουν να «βγάλουμε νόημα», να οικειοποιηθούμε το περιβάλλοντα κόσμο¹⁴⁰, να ταξινομήσουμε και να εξηγήσουμε την πραγματικότητα στην οποία ζούμε.

Πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί, ώστε να μη συγχέουμε την έννοια της κοινωνικής αναπαράστασης με την έννοια της εικόνας, γιατί κατά αυτόν τον τρόπο, στερούμε από το σύνολο των αναπαραστάσεων τις δυνατότητες αλληλεπίδρασης που εμπεριέχει¹⁴¹. Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις δεν περιορίζονται στην εικόνα του περιβάλλοντα κόσμου, αλλά προχωρούν παραπέρα και διαμορφώνουν μια μορφή κοινωνικής και πρακτικής σκέψης. Ο καθένας από εμάς, θέλει να ανακαλύψει, να κατανοήσει, ακόμα και να κυριαρχήσει στον κόσμο που τον περιβάλλει. Στην προσπάθεια αυτή, περισυλλέγει πληροφορίες, ερεθίσματα και εικόνες, τις ταξινομεί, τις επεξεργάζεται και τις προσαρμόζει στο ήδη υπάρχον γνωστικό του σύστημα¹⁴².

Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις του Moscovici, είναι το αποτέλεσμα της συνεργασίας μιας έννοιας και μιας εικόνας, δηλαδή της γνωστικής διαδικασίας και της

¹⁴⁰ Moscovici S. *Η Ψυχανάλυση, η εικόνα της και το κοινό της*, εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, 1998

¹⁴¹ Παπαστάμου Σ. & Μαντόγλου Α. *Κοινωνικές Αναπαραστάσεις*, εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, 1995. Η κοινωνική αναπαράσταση είναι η αναπαράσταση ενός υποκειμένου, για ένα αντικείμενο, και μπορεί να έχει δύο όψεις: την παθητική και την ενεργητική. Η πρώτη είναι μια πιστή αντιγραφή της εξωτερικής πραγματικότητας, μια εικόνα που έχουμε αποθηκευμένη στο μυαλό μας. Η δεύτερη, είναι πιο σύνθετη γιατί αποτελείται από την αναπαραγωγή όλων των ερεθισμάτων που δεχόμαστε, όπως λόγου χάρη πράξεις, καταστάσεις, κ.ο.κ., τα οποία βρίσκονται σε διαρκή αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Κατά την ενεργητική αναπαράσταση, επιχειρούμε να ανοικοδομήσουμε τα ερεθίσματα και τις αλληλεπιδράσεις τους, εντάσσοντας τα σε ένα πλαίσιο με συγκεκριμένους κανόνες και αξίες,

¹⁴² Η λειτουργία του φαινομένου των αναπαραστάσεων, αποτελεί μια αδιάκοπη δυναμική διαδικασία μεταξύ ατόμων και κοινωνίας. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένες συνθήκες που είτε θα διευκολύνουν είτε θα δυσχεράνουν την ανάδυσή τους. Οι συνθήκες είναι: α) **διάχυση της πληροφορίας**, συνθήκη που αφορά τις διαθέσιμες πληροφορίες γύρω από το αντικείμενο της κοινωνικής αναπαράστασης, β) την **εστία προσοχής του ατόμου**, η οποία μεταβάλλεται ανάλογα με τα ενδιαφέροντα του και το βαθμό εμπλοκής και γ) η **πίεση για εξαγωγή συμπεράσματος**, η οποία αναφέρεται στην ανάγκη των ατόμων να δράσουν, να επικοινωνήσουν να κατανοήσουν το περιβάλλον τους. Ο σχηματισμός των αναπαραστάσεων, ολοκληρώνεται μέσα από δύο βασικές διαδικασίες. Η πρώτη ονομάζεται αντικειμενοποίηση και συνίσταται σε μια επιλογή των πληροφοριών που αφορούν στο εκάστοτε πλαίσιο, το οποίο μπορεί να είναι κοινωνικό, πολιτιστικό, ιδεολογικό κ.ο.κ. και οργανώνονται με τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργήσουν μια εικόνα. Η εικόνα αυτή αποτελεί την έκφραση της πραγματικότητας. Με τη δεύτερη διαδικασία που ονομάζεται επικέντρωση, οτιδήποτε άγνωστο ή καινούριο, ενσωματώνεται στο ήδη υπάρχον σύστημα αναφοράς, προκειμένου να γίνει κατανοητό και να αποκτήσει νόημα.

διαδικασίας των αισθήσεων. Αυτό σημαίνει ότι, κάθε εικόνα συνδέεται με μια έννοια και το αντίθετο.

Μια κοινωνική αναπαράσταση είναι σχετικά σταθερή και αμετάβλητη, χωρίς όμως αυτό να συνεπάγεται ότι είναι στατική και δεν εξελίσσεται. Είναι, ως ένα σημείο, απαραίτητο να κατηγοριοποιήσουμε αντικείμενα ή ανθρώπους, προκειμένου να είναι δυνατή η κατανόηση και εξαγωγή κάποιων συμπερασμάτων, τα οποία με τη σειρά τους καθορίζουν τις συμπεριφορές και εν γένει τις κοινωνικές σχέσεις.

Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων μας βοηθά να κατανοήσουμε τις διεργασίες πίσω από τη διαμόρφωση μιας συγκεκριμένης εικόνας για τους κρατούμενους. Με δεδομένο ότι κάθε έννοια συνοδεύεται και από μια εικόνα, η έννοια του κρατούμενου συνήθως συνοδεύεται από τη στερεοτυπική εικόνα του κακοποιού, του επικίνδυνου, του ανάξιου, κ.ο.κ. Το ερώτημα που τίθεται στο σημείο αυτό, είναι διατηρούν άνδρες και γυναίκες την ίδια εικόνα για τον κρατούμενο, ή αυτή διαφοροποιείται εξαιτίας παραγόντων αναγόμενων στο φύλο; Το ερώτημα αυτό καθοδηγεί την ανάλυση του κεφαλαίου.

3.2 Σχέσεις Σωφρονιστικών Υπαλλήλων- Κρατουμένων: Γενικά

Μια ευρέως διαδεδομένη αλλά αφοριστική σκέψη στους κόλπους των ποινικολόγων είναι ότι η τάξη στις φυλακές εξαρτάται από τη συνεργασία των κρατουμένων, διότι η κοινή λογική λέει πως αδύνατον ένας περιορισμένος αριθμός προσωπικού να επιβληθεί σε έναν υπερδιπλάσιο αριθμό κρατουμένων, χωρίς τη συγκατάθεση τουλάχιστον της πλειοψηφίας δεύτερων. Παρόλο που η καθημερινότητα των φυλακών - κάγκελα, κλειδωμένες πόρτες- μας οδηγεί συνήθως στην εξαγωγή των αντίθετων συμπερασμάτων, η αλήθεια είναι ότι οι κρατούμενοι για να συμμορφωθούν πρέπει να πιστέψουν ότι οι κανόνες που τους επιβάλλονται είναι προς όφελος τους¹⁴³. Σε άμεση σχέση με τη δημιουργία και διατήρηση αυτής της διατύπωσης, είναι η ανάπτυξη μιας λειτουργικής σχέσης μεταξύ των δύο ομάδων.

Η σχέση κρατουμένων και σωφρονιστικών υπαλλήλων βρίσκεται στην καρδιά του σωφρονιστικού συστήματος και η σταθερότητα της ζωής στη φυλακή εξαρτάται από το αν είναι αυτή η σχέση «σωστή». Πολλοί είναι αυτοί που ισχυρίζονται ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν την ευθύνη για τη δημιουργία ενός «ανθρώπινου» περιβάλλοντος για τους κρατούμενους και υπό αυτήν την οπτική φέρουν το βάρος της

¹⁴³Ditchfield J., *Control in Prisons: A Review of the Literature*, Home Office Research Study 118, 1990, εκδ. Home Office.

ανάπτυξης της *σωστής* σχέσης. Εύλογα συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η «σωστή» σχέση είναι ταυτόχρονα το κλειδί για την τάξη και στην ασφάλεια. Οι δυσκολίες ωστόσο, ξεκινούν από το ορισμό της έννοιας «σωστή», ακριβώς γιατί ερμηνεύεται διαφορετικά από το προσωπικό και διαφορετικά από τους κρατούμενους¹⁴⁴.

Ίσως το σημαντικότερο στοιχείο της σχέσης αυτής είναι ότι εμπεριέχει έναν ασυνήθιστα μεγάλο βαθμό δύναμης, τη δυνατότητα δηλαδή της μιας «πλευράς» να επηρεάζει και να ορίζει τη συμπεριφορά της άλλης. Λαμβάνοντας υπόψη αυτό το στοιχείο και έχοντας σα δεδομένη την ιδιαιτερότητα των φυλακών, ίσως να επιχειρούσαμε να ορίσουμε τη *σχέση* στη φυλακή, ως τα διαστήματα αλληλεπίδρασης ανάμεσα στις δύο «ομάδες», που άλλοτε περιλαμβάνουν βίαιη επιβολή κανόνων και άλλοτε όχι¹⁴⁵. Η μορφή της σχέσης προσωπικού και κρατουμένων, εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο των καθηκόντων που έχουν αναλάβει οι πρώτοι και εξαρτάται από παράγοντες συνυφασμένους με το καθεστώς που ισχύει στην εκάστοτε φυλακή. Αυτό σημαίνει ότι εάν το καθεστώς είναι αυταρχικό, δεν θα ενθαρρύνει την ανάπτυξη σχέσεων μεταξύ υπαλλήλων – κρατουμένων. Αντίθετα, όταν το καθεστώς κινείται με άξονα τις δημοκρατικές πρακτικές, οι ανάπτυξη σχέσης ευνοείται.

Πολλές έρευνες με θέμα τη σχέση κρατουμένων και προσωπικού, επικεντρώνονται στις αντιλήψεις που διαμορφώνουν οι δεύτεροι για τους πρώτους, καθώς θεωρούν ότι ανάλογα με την αντίληψη, διαμορφώνεται και η στάση και κατά συνέπεια η σχέση (αυτό σημαίνει ότι μια αρνητική αντίληψη ακολουθείται από μια αρνητική στάση που έχει σαν αποτέλεσμα τεταμένη σχέση).

3.2.1. Σύντομη Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Η ιστορική αναδρομή στις δεκαετίες '70 και '80, αναφέρει ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στην πλειοψηφία τους, διατηρούν αρνητικές αντιλήψεις για τους κρατούμενους, τους θεωρούν άξιους της μοίρας τους και ηθικά κατώτερους¹⁴⁶. Ορισμένοι ισχυρίζονταν πως «οι κρατούμενοι προσπαθούν με κάθε ευκαιρία να

¹⁴⁴ Sparks R., Bottoms A. & Hay W.: *Prisons and the Problem of Order*, εκδ. Clarendon Press, 1996, σελ. 143-147.

¹⁴⁵ Liebling A., Price D. & Elliott C. "Appreciative Inquiry and Relationships in Prisons", *Punishment & Society*, τ. 1, αρ. 1, 2005, σελ. 71-98.

¹⁴⁶ Shamir B. & Drory A. "Some correlates of prison guards' beliefs", *Criminal Justice and Behavior*, τ.8, αρ.2, 1981, σελ. 233-249. Στη μελέτη τους οι ερευνητές συμπέραναν ότι μεγάλος αριθμός σωφρονιστικών υπαλλήλων μοιράζεται κοινό οικονομικό-κοινωνικό επίπεδο με τους κρατούμενους και για το λόγο αυτό επιθυμεί να ξεχωρίσει από αυτούς με όσο το δυνατό πιο ξεκάθαρο τρόπο.

εκμεταλλευτούν το προσωπικό»¹⁴⁷, ενώ άλλοι ότι η τιμωρία είναι ο μόνος σκοπός του εγκλεισμού. Αν και αυτές οι αντιλήψεις αφενός δεν είναι αντιπροσωπευτικές του συνόλου του προσωπικού και αφετέρου έχουν αρχίσει να μεταβάλλονται τα τελευταία χρόνια, σίγουρα αποτέλεσαν μια σαφή ένδειξη του κλίματος που επικρατούσε στα σωφρονιστικά καταστήματα επί σειρά ετών.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η εικόνα που επικρατούσε τότε (και συνεχίζει σε σημαντικό βαθμό να επικρατεί ως σήμερα) στο γενικό πληθυσμό για το σωφρονιστικό προσωπικό, ήταν αρνητικά φορτισμένη. Σύμφωνα με τη θεωρία του στερεοτύπων, η κοινωνία βασισμένη σε μεμονωμένες πληροφορίες (και συνάμα ελλειψεις) για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους (π.χ. σε περιστατικά βίας ή απάνθρωπης μεταχείρισης που είδαν το φως της δημοσιότητας), γενίκευσε τα χαρακτηριστικά –βία, σκληρότητα, κτλ- στο σύνολο του πληθυσμού και έκτοτε, οποιαδήποτε αναφορά γύρω από το σωφρονιστικό προσωπικό, οδηγεί συνειρμικά στο σύνολο των πληροφοριών της εν λόγω κατηγορίας, οι οποίες είναι πάντα αρνητικές. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργήθηκε σταδιακά μια αρνητική εικόνα και αντίληψη για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, η οποία εξαιτίας της υπεραπλούστευσης, αγνοεί άλλη πληροφόρηση που μπορεί να αναιρεί τις εδραιωμένες αντιλήψεις. Επιπρόσθετα, η παραπάνω διαδικασία έχει αυτομάτως αρνητικό αντίκτυπο στους ίδιους γιατί επηρεάζει τόσο την απόδοση τους και την προοπτική σχέσης με τους κρατούμενους, όσο και την εικόνα που διαμορφώνουν για το επάγγελμά τους. Αυτό σημαίνει ότι η υποτιμητική / απαξιωτική άποψη της κοινωνίας για το επάγγελμα των σωφρονιστικών υπαλλήλων καθώς και η πεποίθηση ότι αντλούν χαρά μέσα από την απάνθρωπη μεταχείριση των κρατουμένων, επέδρασαν με ποικίλους τρόπους στην εικόνα που δημιούργησαν για τους κρατούμενους.

Το πείραμα του Πανεπιστημίου του Stanford

Στην εγκαθίδρυση της αρνητικής αναπαράστασης για τον τρόπο που το σωφρονιστικό προσωπικό αντιμετωπίζει τους κρατούμενους συντέλεσε, σύμφωνα με πολλούς επιστήμονες, το πείραμα του Zimbardo το 1973¹⁴⁸. Ο Zimbardo και οι

¹⁴⁷ Philliber S. “Thy brother’s keeper: a review of the literature on correctional officers”, *Justice Quarterly*, τ. 4, αρ.1, 1987, σελ. 9-37.

¹⁴⁸ Πρόκειται για το γνωστό και αμφιλεγόμενο πείραμα της προσομοίωσης των φυλακών (σε πραγματικές συνθήκες) στο υπόγειο των εγκαταστάσεων του πανεπιστημίου του Στάνφορντ, προκειμένου να διαπιστωθεί αν τελικά η γενικευμένη βία στις φυλακές, προκαλείται λόγω της «κακής» ποιότητας των ανθρώπων που ζουν και εργάζονται σε αυτές, ή λόγω του νοσηρού κλίματος που δημιουργείται και συντηρείται στα σωφρονιστικά ιδρύματα. Η επιλογή των συμμετεχόντων ήταν τυχαία καθώς και η επιλογή του ρόλου τους (σωφρονιστικοί υπάλληλοι ή κρατούμενοι). Για αναλυτικά αποτελέσματα και πορίσματα βλ. Haney G., Banks C. & Zimbardo P. “A Study of prisoners and guards in a simulated prison”, *Naval Research Review*, τ. 9, αρ. 30, 1973, σελ. 98-121.

συνεργάτες του, αναλύοντας το φαινόμενο της βίας μέσα στις φυλακές και επιχειρώντας μια αναζήτηση των αίτιων που την προκαλούν, ερεύνησαν την *υπόθεση της προδιάθεσης*¹⁴⁹, η οποία κάνει λόγο για υπαιτιότητα του «κακού σπόρου»¹⁵⁰, (επιρρίπτει δηλαδή την ευθύνη για τα βίαια επεισόδια αποκλειστικά σε αυτούς που στελεχώνουν τις φυλακές). Η έρευνα όμως τους οδήγησε στο συμπέρασμα ότι, το «νοσηρό» περιβάλλον που καλλιεργείται στις φυλακές, είναι υπαίτιο για την εκδήλωση επιθετικής συμπεριφοράς εκ μέρους του προσωπικού¹⁵¹. Με τη δραματική τροπή που έλαβε το πείραμα, τα αρνητικά στερεότυπα για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, που τους χαρακτηρίζουν εκτός των άλλων και ως «σαδιστές», ενδυναμώθηκαν και εδραιώθηκε η αντίληψη ότι το προσωπικό συμπεριφέρεται απάνθρωπα στους κρατούμενους.

Η υπό-κουλτούρα των φυλακών

Την ίδια περίοδο (δεκαετία 1970) βρισκόταν σε άνθηση η «υπό-κουλτούρα» των σωφρονιστικών υπαλλήλων, η οποία υπαγόρευε ξεκάθαρα την αποδεκτή και επιτρεπτή συμπεριφορά των υπαλλήλων και η οποία συνιστούσε σχεδόν στο σύνολο της, σκληρή στάση απέναντι στους κρατούμενους¹⁵². Η υπό κουλτούρα βοηθά τους εργαζόμενους στις φυλακές, να διαχωρίζονται όχι μόνο από τους κρατούμενους, αλλά και από τους προϊσταμένους, από το επιστημονικό προσωπικό (κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους, κ.ο.κ.), γιατί τους προσδίδει μια ξεκάθαρη ταυτότητα. Ήταν ύψιστης σημασίας για κάθε νεοφερμένο να ενταχθεί στην υπό-κουλτούρα, να γίνει αποδεκτός

¹⁴⁹ Dispositional hypothesis

¹⁵⁰ Στα αγγλικά, ο όρος του Zimbardo ήταν “bad seeds”

¹⁵¹ Ο Zimbardo αναφέρει ότι σύμφωνα με τη *θεωρία της προδιάθεσης*, από τη μία πλευρά, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι σαδιστές, απάνθρωποι και αμόρφωτοι και «φέρνουν» τη συγκεκριμένη νοοτροπία στις φυλακές, η οποία προκαλεί την απάνθρωπη μεταχείριση των κρατουμένων. Από την άλλη οι κρατούμενοι έχουν αποδείξει με τις πράξεις τους ότι αδυνατούν να λειτουργήσουν στην κοινωνία και συνεπώς είναι αναμενόμενο να μην το πράξουν μέσα στη φυλακή, όπου βρίσκονται παρά τη θέληση τους. Για να μπορέσει κάποιος να επιβάλει την τάξη σε αυτήν την περιθωριακή ομάδα, ένας βαθμός βίας είναι κοινωνικά αποδεκτός και αναμενόμενος. Προκειμένου να αξιολογηθεί η θεωρία αυτή, πρέπει καταρχήν να απομονωθεί η επίδραση που ασκεί το καθαυτό σωφρονιστικό κατάστημα, από τα χαρακτηριστικά του προσωπικού που το στελεχώνει και αυτών που ζουν σε αυτό. Σε αυτό βασίστηκε ο σχεδιασμός της φυλακής στο Στάτφορντ που κατέληξε στο πόρισμα ότι το περιβάλλον ευνοεί τη δημιουργία επιθετικές προσωπικότητες

¹⁵² Έχει υπάρξει αρκετή «διαμάχη» μεταξύ των κοινωνικών επιστημόνων για την ύπαρξη ή μη της λεγόμενης υπό-κουλτούρας των σωφρονιστικών υπαλλήλων και της σημασίας που τις αποδίδεται. Σύμφωνα με όσους πιστεύουν σε αυτή, η υπό-κουλτούρα διέπεται από αυστηρούς κανόνες που πρέπει να ακολουθούνται κατά γράμμα προκειμένου να γίνει ένας υπάλληλος αποδεκτός από τους συναδέλφους τους. Ανάμεσα στους κανόνες αυτούς, είναι και η απαγόρευση σύναψης σχέσης με τους κρατούμενους. Ακόμη και όταν ένας υπάλληλος επιθυμεί να προσεγγίσει κάποιον κρατούμενο, δεν το κάνει από το φόβο μήπως απορριφθεί από τους υπόλοιπους. Οι κανόνες είναι στο σύνολο τους 9 και αναλύονται εκτενώς στο κεφάλαιο 5 “The Officer Code στο: Kauffman K. *Prison Officers and their World*, εκδ. Harvard University Press 1988. Επιπλέον, για περαιτέρω ανάλυση των ερευνητών που αμφισβητούν τη θεωρία της υπό-κουλτούρας, βλ. Klofas J. & Toch H. “The Guard Subculture Myth”, *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ. 19, αρ.2, 1984, σελ. 238-254.

από τους συναδέλφους του και για αυτό, ακολουθούσε πιστά τις «οδηγίες». Επιπρόσθετα, την ίδια εποχή επικρατούσε η αντίληψη ότι για να είναι επιτυχημένος ένας σωφρονιστικός υπάλληλος, θα πρέπει να διατηρήσει μια «κοινωνική απόσταση» με τους κρατούμενους, χωρίς όμως απόλυτα ξεκάθαρα κριτήρια για τον ορισμό της απόστασης.

Η τάση αυτή άλλαξε σε χώρες του δυτικού κόσμου από τη δεκαετία του 1990, μετά από συστηματική προσπάθεια αναδιάρθρωσης του σωφρονιστικού συστήματος, η οποία σκόπευε από τη μια στο να μετατοπίσει το στόχο της φυλακής από την τιμωρία στο σωφρονισμό και την επανένταξη και από την άλλη, στο να πάψει να υπερισχύει η αντίληψη ότι η φυλακή είναι ο χώρος τιμωρίας και όχι τιμωρία από μόνη της. Σταδιακά, με την πάροδο του χρόνου μέσα από σειρά μεταρρυθμίσεων κοινωνικού και ανθρωπιστικού περιεχομένου, το προσωπικό άρχισε να διαφοροποιεί την αρνητική του στάση προς τους κρατούμενους ενώ αναγνώρισε την κρισιμότητα αισθημάτων συμπόνιας και σεβασμού¹⁵³.

Το ερώτημα που παραμένει αναπάντητο είναι *τι* καθορίζει μια *σωστή* σχέση μεταξύ των δύο. Ποιος είναι ο «επιτρεπτός» βαθμός επαφής, ελαστικότητας, κατανόησης και που ακριβώς ελλοχεύει ο κίνδυνος να παρεκτραπεί η σχέση ή να ξεφύγει από τον έλεγχο του υπαλλήλου; Σύμφωνα με τα ευρήματα της Crawley, υπάρχει μια διαχωριστική γραμμή μεταξύ φιλικής στάσης και ανάπτυξη φιλίας. Ωστόσο και στη γραμμή αυτή παρατηρείται περαιτέρω διαφοροποίηση ανάμεσα στους υπαλλήλους, με κοινό παρονομαστή σε όλους την έμφαση που δίνουν στο ότι κρατούμενοι και υπάλληλοι δεν είναι φίλοι, ανεξάρτητα με τη σχέση που δημιουργούν¹⁵⁴. Φιλική σχέση κατά αυτούς, σημαίνει ομαλή καθημερινή εξέλιξη των πραγμάτων. Η φιλία όμως συνεπάγεται εξομοίωση του status / γοήτρου των δύο ομάδων, με συνέπεια τη δημιουργία αμοιβαίων υποχρεώσεων¹⁵⁵. Από τη στιγμή που ολόκληρος ο θεσμός της φυλακής στηρίζεται στην άσκηση εξουσίας από τη μεριά των υπαλλήλων, η δημιουργία φιλίας και άρα αμοιβαίων υποχωρήσεων με τους κρατούμενους θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια του καταστήματος. Επιπλέον, δεν είναι λίγοι οι υπάλληλοι που αντιδρούν στην αυξανόμενη δύναμη και

¹⁵³ Ενδεικτικά βλ. Kauffman K. "Prison Officers attitudes and perceptions of attitudes: a case of pluralistic ignorance", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ. 18, 1981, σελ. 272-294 και Klofas J & Toch H.: "The guard subculture myth", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ. 19, αρ.2, 1982, σελ. 238-254, Hepburn J. "The Erosion of Authority and the Perceived Legitimacy of Inmate Social Protest", *Journal of Criminal Justice*, τ. 12, 1984, σελ. 579-590.

¹⁵⁴ Crawley E. *Them and Us? How Officers See Prisoners* στο *Doing Prison Work. The Public and Private Lives of Prison Officers*, εκδ. Willan, 2004, κεφ. 4 σελ. 94- 127. Ας αναφέρουμε ενδεικτικά αυτά που ανέφεραν δύο σωφρονιστικοί υπάλληλοι με διαφορετική οπτική γωνία. Υπάλληλος 1: «Αυτός είναι φυλακισμένος και εγώ φύλακας. Τέλος.». Υπάλληλος 2: «Μπορεί να τους γνωρίσεις καλύτερα και από την οικογένεια σου, όσο χαζό και αν αυτό ακούγεται.».

¹⁵⁵ ο.π. σελ 108.

δικαιώματα που αποκτούν οι κρατούμενοι, γιατί κρίνουν ότι διακυβεύεται η εξουσία τους και η ασφάλεια τους¹⁵⁶. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, η δημιουργία οποιασδήποτε σχέσης πέραν της αυστηρώς επαγγελματικής, ήταν ιδιαίτερα δύσκολη. Ας προστεθεί εδώ πως οι ισχυρισμοί περί αναλογίας στη δημιουργία σχέσης και στο μέγεθος του κινδύνου για την ασφάλεια, συνιστούν βασικό επιχείρημα των ανδρών για να στηρίξουν την αντίθεση τους στην παρουσία γυναικών στο χώρο. Δηλαδή οι γυναίκες δεν τηρούν τα όρια, συχνά δένονται με τους κρατούμενους παραπάνω από το *επιτρεπτό* και σε μια κρίσιμη στιγμή, χάνουν το έλεγχο.

Συμπερασματικά θα μπορούσε να ειπωθεί πως οι περισσότεροι υπάλληλοι, συμφωνούν ότι μια ομαλή σχέση μέσα σε απολύτως ξεκάθαρα πλαίσια και αυστηρά οριοθετημένη είναι προς το συμφέρον όλων και βοηθά στη διατήρηση της τάξης.

Το ερώτημα που γεννάται μελετώντας τους παραπάνω ισχυρισμούς και λαμβάνοντας υπόψη τις θεωρητικές προσεγγίσεις, είναι κατά πόσο διαφέρουν οι άνδρες από τις γυναίκες στο *είδος* των σχέσεων που αναπτύσσουν, και κατ' επέκταση πως διαφοροποιείται η εικόνα που διαμορφώνουν για τους κρατούμενους. Το είδος της σχέσης που θα δημιουργήσει κάθε φύλο με τους κρατούμενους, σε τι βαθμό εξαρτάται από τα κοινωνικά στερεότυπα και τις αναπαραστάσεις για τους άνδρες και τις γυναίκες; ακολουθώντας την ίδια θεωρητική γραμμή με προηγουμένως (βλ. σελ.48), μπορούμε να υποθέσουμε ότι η σχέση που θα αναπτυχθεί μεταξύ σωφρονιστικών υπαλλήλων και κρατούμενων, επηρεάζεται σημαντικά από τα κοινωνικά πρότυπα κάθε φύλου. Για το λόγο αυτό, αναμένεται ότι οι γυναίκες θα χαρακτηρίζονται από μία τάση να συνάπτουν στενότερες σχέσεις με τους κρατούμενους συγκριτικά με τους άνδρες που έχουν μια τάση αποστασιοποίησης.

3.2.2. Θεσμικές Ρυθμίσεις στην Ελληνική Νομοθεσία

Στο σημείο αυτό, είναι απαραίτητο να γίνει αναφορά στον ελληνικό σωφρονιστικό κώδικα, βάσει του οποίου ρυθμίζεται η συμπεριφορά κρατουμένων και σωφρονιστικών υπαλλήλων στα σωφρονιστικά καταστήματα.

Καταρχήν, στην ελληνική νομοθεσία σωφρονιστικό προσωπικό θεωρείται εκείνο που στελεχώνει τα σωφρονιστικά καταστήματα και διακρίνεται σε διοικητικό, φυλακτικό,

¹⁵⁶ Hepburn J. "The Erosion of Authority and the Perceived Legitimacy of Inmate Social Protest", *Journal of Criminal Justice*, τ. 12, 1984, σελ. 579-590. Στη μελέτη του παραθέτει απόψεις υπαλλήλων από διάφορες φυλακές των Η.Π.Α. και όλοι συμφωνούν ότι οι κρατούμενοι έχουν αποκτήσει δυσανάλογα μεγάλο βαθμό αυτονομίας και δύναμης με αποτέλεσμα να γίνεται το έργο τους δυσκολότερο.

υγειονομικό, εκπαιδευτικό κ.α., το οποίο διαρθρώνεται σε μορφή πυραμίδας με κορυφή των διευθυντή του καταστήματος και το οποίο περιλαμβάνει και το προσωπικό εξωτερικής φύλαξης, που ανήκει στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και όχι στην Ελληνική Αστυνομία¹⁵⁷. Για τις ανάγκες του παρόντος πονήματος, σωφρονιστικό προσωπικό εκλαμβάνεται το φυλακτικό και το διοικητικό, που όμως έχει διατελέσει στη φύλαξη.

Συνοπτικά να σημειώσουμε ότι ο Σωφρονιστικός Κώδικας πραγματεύεται τις συνθήκες κράτησης και διαβίωσης, τα δικαιώματα των κρατουμένων, τις πειθαρχικές ποινές και την επιβολή τους, τις αρχές λειτουργίας των καταστημάτων ανά κατηγορίες, τη μεταχείριση των κρατουμένων ανά κατηγορίες, την εργασία των κρατουμένων, τις επισκέψεις τους, την ευεργετική καταμέτρηση των ημερών και οτιδήποτε άλλο άπτεται τις λειτουργίας των φυλακών. Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο του 65 του Σωφρονιστικού Κώδικα που δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης στις 24/12/1999, αναφέρεται ότι η διατήρηση της τάξης και της ασφάλειας στη φυλακή είναι καθήκον του σωφρονιστικού προσωπικού. Εκτός των περιπτώσεων εξεγέρσεων, στάσεων κατά τις οποίες κινδυνεύει η ζωή των υπαλλήλων, των κρατουμένων και όπου επιτρέπεται η χρήση χειροπεδών, ο εγκλεισμός σε καθορισμένα κελιά, σε κάθε άλλη περίπτωση απαγορεύεται η θέσπιση και η επιβολή πειθαρχικών ποινών που αποτελούν βασανιστήρια, ή συνεπάγονται σωματική κάκωση, βλάβη υγείας ή άσκηση ψυχολογικής βίας. Επιπρόσθετα, απαγορεύεται η ομαδική πειθαρχική ποινή, η κράτηση σε σκοτεινά κελιά, η πειθαρχική τιμωρία δύο φορές για το ίδιο παράπτωμα, κ.α.¹⁵⁸ Ακόμα, στην εφημερίδα της Κυβέρνησης του 2003, δημοσιεύτηκε ο νέος Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας των Γενικών Καταστημάτων Κράτησης τύπου Α' και Β', από τον τότε υπουργό Δικαιοσύνης, Φίλιππο Πετσάλνικο. Σύμφωνα με το άρθρο 26 του εν λόγω κανονισμού, ορίζονται τα καθήκοντα του Σωφρονιστικού Προσωπικού ως εξής: Το προσωπικό οφείλει να συνεργάζεται και να συντονίζει τις ενέργειες του για την εύρυθμη λειτουργία των φυλακών και την ακώλυτη άσκηση των δικαιωμάτων των κρατουμένων. Υποχρεούται σε ομοιομορφία όσον αφορά στην ένδυση, απαγορεύεται να χρησιμοποιεί κινητό τηλέφωνο, να εγκαταλείπει την εργασία του (τη θέση) του χωρίς αντικατάσταση, να εισάγει και να εξάγει αντικείμενα από τη φυλακή. Ωστόσο η σημαντικότερη παράγραφος είναι 5^η η οποία ρητά αναφέρει ότι : «*απαγορεύεται να συναλλάσσεται και*

¹⁵⁷ Αλεξιάδης Σ. *Σωφρονιστική* εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2001.

¹⁵⁸ Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλου 291, Τεύχος Πρώτο, Νόμος υπ' αριθμόν 2776, *Σωφρονιστικός Κώδικας*, 24/12/1999, σελ. 17, στο: www.osye.org.gr

να αναπτύσσει ιδιαίτερες σχέσεις με κρατούμενους, συγγενείς και φίλους, συνηγόρους και προμηθευτές του καταστήματος.^{159»}

Είναι απορίας άξια και στα δύο εγχειρίδια, η ολοκληρωτική απουσία αναφοράς σε καθοδηγητικές γραμμές ως προς τον τρόπο με τον οποίο *επιτρέπεται* να συμπεριφέρονται οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Παρατηρούμε ότι δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στις συμπεριφορές που απαγορεύονται από πλευράς προσωπικού καθώς και στα δικαιώματα των κρατουμένων (σημείο αναμφισβήτητης προόδου και εξέλιξης), χωρίς ωστόσο να υπαγορεύεται η αρμόζουσα συμπεριφορά και ο τρόπος εκμάθησης της. Γίνεται μια αναφορά στο άρθρο 99 παρ. 1 του Κώδικα του 1996, σύμφωνα με την οποία οι υπάλληλοι του φυλακτικού προσωπικού είναι απόφοιτοι λυκείου ή άλλης ισότιμης σχολής¹⁶⁰ και διορίζονται σύμφωνα με τη τις διατάξεις ειδικού νόμου. Διαπιστώνουμε λοιπόν, ένα κενό στην Ελληνικό Σωφρονιστικό Κώδικα ως προς το Σωφρονιστικό Προσωπικό καθώς και μια έλλειψη υποστηρικτικού θεσμικού πλαισίου. Στην παρατήρηση αυτή, ας προσθέσουμε ότι δεν σημειώθηκαν αλλαγές στον Κώδικα του 1999 ως προς το Προσωπικό των Καταστημάτων, σε σχέση με το νόμο 1851 από 11/16.5.1989 (Φ.Ε.Κ. Α' 122). Με άλλα λόγια, ότι θεσπίστηκε το 1989, εξακολουθεί να ισχύει αμετάβλητο δέκα χρόνια αργότερα, παρά τις εξελίξεις σε κοινωνικό – πολιτικό και επιστημονικό επίπεδο στην Ελλάδα και διεθνώς.

3.3 Διερεύνηση της έμφυλης διάστασης της εικόνας των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τους κρατούμενους

Οι μελέτες γύρω από την εικόνα που έχουν οι υπάλληλοι για τους κρατούμενους, είναι πολύ λίγες, ενώ πιο δυσεύρετες είναι εκείνες οι έρευνες που αφορούν στην έμφυλη διάσταση της διαμόρφωσης της εικόνας. Τα ευρήματα όσων μελετών έχουν διεξαχθεί με θέμα τις αντιλήψεις των ανδρών – γυναικών υπαλλήλων για τους κρατούμενους, οι οποίες θα μπορούσαν να θεωρηθούν παρεμφερείς, δείχνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο δεκτικές και φιλικές προς τους κρατούμενους από ότι οι άνδρες συνάδελφοι τους. Τα πιθανά αίτια για τη διαφοροποίηση δεν είναι ακόμα ξεκάθαρα, εκτιμάται όμως –βάσει των ευρημάτων- ότι σημαντικό ρόλο παίζει η κοινωνικοποίηση των φύλων σε

¹⁵⁹ Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλου 463, Τεύχος Δεύτερο, Αρ. Απόφασης 58819/7.4.2003, *Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Καταστημάτων Κράτησης Τύπου Α' και Β'*, σελ. 14-15, στο www.osye.org.gr

¹⁶⁰ Σπινέλλη Κ. & Κουράκης Ν. *Σωφρονιστική Νομοθεσία. Ελληνική – Διεθνής*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 1995, σελ 191.

καθορισμένους ρόλους. Το κρίσιμο σημείο, είναι πως ενώ οι κοινωνικές αναπαραστάσεις για τους κρατούμενους είναι κοινές για άνδρες και γυναίκες, πως τελικώς η συμπεριφορά (και η σχέση που ακολουθεί) διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο.

Έχει επίσης ειπωθεί ότι η συχνότητα της επαφής με τους κρατούμενους επηρεάζει το είδος της σχέσης που θα διαμορφωθεί μεταξύ τους. Οι άνδρες στα ανδρικά καταστήματα κράτησης έχουν μεγαλύτερη και συχνότερη επαφή με τους κρατούμενους και περισσότερες αφορμές να συγκρουστούν μαζί τους ή να έρθουν σε αντιπαράθεση (σε αντίθεση με τις γυναίκες που τοποθετούνται συχνά σε θέσεις με την ελάχιστη επαφή). Για το λόγο αυτό, προτιμούν να κρατούν μια τυπική σχέση η οποία είναι απόλυτα ελέγξιμη. Αυτό συμβαίνει για να αποφευχθούν συναισθηματικές εμπλοκές και περιοριστεί ο κίνδυνος επεισοδίων.

Η βιβλιογραφία έχει να αναδείξει αρκετά παραδείγματα υπαλλήλων που απολύθηκαν από την εργασία τους εξαιτίας ανάρμοστης σχέσης που δημιούργησαν με κρατούμενους. Οι κατηγορίες βάραιναν μέχρι πρόσφατα αποκλειστικά τους άνδρες υπαλλήλους, που χρησιμοποιούσαν τη δύναμη και την εξουσία τους, προκειμένου να εκμεταλλευτούν σεξουαλικά τις γυναίκες κρατούμενες. Μια τάση όμως που διαρκώς μεταβάλλεται, λόγω του ότι σε φυλακές ορισμένων χωρών όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Η.Π.Α., εδώ και αρκετά χρόνια στα πλαίσια της γενικότερης σωφρονιστικής μεταρρύθμισης, γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι επιτηρούν άνδρες κρατούμενους σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι το αντίθετο (άνδρες που επιτηρούν γυναίκες). Έτσι οι γυναίκες είναι σε μια θέση όχι μόνο να αναπτύξουν ανάρμοστες (αντί-επαγγελματικές) σχέσεις με κρατούμενους, αλλά επιπλέον να πέσουν θύματα εκμετάλλευσης από κρατούμενους, ώστε να οι τελευταίοι να ικανοποιήσουν ιδιοτελή κίνητρα, να αποκομίσουν οικονομικά οφέλη, κ.α.¹⁶¹. Το τελευταίο επιβεβαιώνεται από τη διαπίστωση των τελευταίων ετών, ότι όλο και συχνότερα οι κρατούμενοι παίρνουν πρωτοβουλία και επιδιώκουν τη δημιουργία σχέσης με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους ενώ τις περισσότερες φορές «στοχεύουν» στις γυναίκες, ως πιο ευάλωτες και ευαίσθητες και άρα πιο εύκολα θύματα. Ας σημειώσουμε στο σημείο αυτό ότι πολλές φορές, γυναίκες εργαζόμενες σε φυλακές ανδρών, βρίσκονται μπροστά σε διπλό αδιέξοδο (double bind).

¹⁶¹ Worley R. Marquart J. & Mullings J. "Prison guard predators: an analysis of inmates who establish inappropriate relationships with prison staff 1995-1998", *Deviant Behaviour, An Interdisciplinary Journal*, τ. 24, 2003, σελ. 175-194. Στην έρευνα υποστηρίζεται ότι οι άνδρες κρατούμενοι αναπτύσσουν σχέσεις προκειμένου να κερδίσουν οικονομικά οφέλη από τους υπαλλήλους, να δημιουργήσουν αναστάτωση στις φυλακές και αν απειληθεί η ασφάλεια, κτλ. Ξεχωρίζουν τρεις τύποι κρατουμένων που συνάπτουν αντί-επαγγελματικές και ανάρμοστες σχέσεις: 1. **καρδιοκατακτητές**, 2. **εκμεταλλευτές** και 3. **τραμπούκοι**. Λεπτομερής ανάλυση, σελ. 182-191.

Εάν χρησιμοποιήσουν ή αναδείξουν τη θηλυκότητα τους, καθίσταται δύσκολο να επιβάλλουν την τάξη και να τις υπακούσουν οι κρατούμενοι. Από την άλλη, εάν αρνηθούν αυτήν την πλευρά τους, τον παραδοσιακό – κλασσικό ρόλο της γυναίκας δηλαδή, οι κρατούμενοι τις αντιμετωπίζουν με εχθρότητα¹⁶². Τα στοιχεία αυτά βέβαια δεν επαρκούν ώστε να αποφανθούμε αν πράγματι οι γυναίκες συνάπτουν σχέσεις συναισθηματικής φύσεως με τους κρατούμενους και άρα διακυβεύουν την ασφάλεια και συνεπώς οι ισχυρισμοί ότι η ευαίσθητη φύση των γυναικών τις καθιστά ευάλωτες δεν μπορούν να γενικευτούν με ασφάλεια. Ούτε ωστόσο είναι διαφωτιστικά ως προς την εικόνα που διατηρούν για τους άνδρες κρατούμενους.

Μια διαφορετική προσέγγιση του ίδιου θέματος ενδεχομένως να αποτελεί η παράθεση των απόψεων των κρατουμένων για τις γυναίκες σωφρονιστικούς υπαλλήλους, σε αντιδιαστολή με τους άνδρες υπαλλήλους, καθώς και η γενικότερη σύγκριση για την αντίθετου φύλου επίβλεψη. Από τη στιγμή που οι σχέσεις οι αμφίδρομες και διαδραστικές, αποκομίζοντας στοιχεία για την εικόνα των κρατουμένων για τους υπαλλήλους, αντλούμε σημαντικά στοιχεία και για την εικόνα που έχουν οι υπάλληλοι για τους κρατούμενους.

Ενώ οι αντιδράσεις για την παρουσία γυναικών υπαλλήλων σε ανδρικά καταστήματα κράτησης ήταν έντονες και αμφισβητούσαν την ικανότητα των γυναικών να ανταποκριθούν στα καθήκοντα τους, ταυτόχρονα αναγνωρίστηκε η «ηρεμιστική» δράση που ασκούν πάνω στους άνδρες. Το σημαντικότερο κοινό εύρημα, είναι ότι οι άνδρες δεν αντιδρούν αρνητικά στην παρουσία γυναικών στο χώρο. Δεν αισθάνονται ότι παραβιάζεται ο ιδιωτικός τους χώρος και αναγνωρίζουν ότι η παρουσία τους εκεί, ομαλοποιεί τη ζωή τους στη φυλακή και επιδρά θετικά στην ψυχосύνθεση τους. Ορισμένοι έκαναν λόγο για ιπποτική συμπεριφορά που αναβιώνει παρουσία των γυναικών¹⁶³. Οι ενστάσεις που πρόβαλλαν ήταν περιορισμένες και προέρχονταν από όσους ένιωθαν απειλή στον ανδρισμό τους λόγω της υποχρέωση να υπακούν στις διαταγές μιας γυναίκας, καθώς και από τη διαπίστωση ότι συχνά η γυναικεία συμπεριφορά χαρακτηρίζεται από «μικρότητα». Στο τελευταίο συμπέρασμα κατέληξαν και έρευνες σε γυναικείες φυλακές, όπου οι κρατούμενες δήλωσαν ότι προτιμούν τους άνδρες υπαλλήλους όχι μόνο γιατί είναι πιο δίκαιοι και τους μιλούν με σεβασμό, αλλά και γιατί εν αντιθέσει με τις γυναίκες, δεν εμπλέκονται με μικροπρέπειες, κουτσομπολιά και

¹⁶² Crewe B. “Male Prisoners’ orientations towards female officers in an English prison”, *Punishment & Society*, τ. 8, αρ. 4, 2006, σελ. 395-421.

¹⁶³ Crewe O.π. σελ. 407. Πολλοί κρατούμενοι δήλωσαν ότι παρουσία των γυναικών, συγκρατούν τα νεύρα τους και προσέχουν πως μιλούν .

ανταγωνισμούς¹⁶⁴. Μια θεωρητική επεξήγηση μπορεί να προσφέρει η θεωρία της αλληλεπίδρασης, βάσει της οποίας κάθε ομάδα αντιδρά όχι μόνο στην παρουσία μιας άλλης, αλλά και στα κίνητρα που μπορεί να της αποδίδει. Όταν οι κρατούμενοι κρίνουν ότι οι γυναίκες είναι θετικώς διακείμενες προς τους ίδιους και επιθυμούν να τους βοηθήσουν, η συμπεριφορά τους (δηλαδή ή αντίδραση τους στη συμπεριφορά των γυναικών) θα είναι εξίσου θετική¹⁶⁵.

2.4 Συμπερασματικά Σχόλια

Οι θεωρίες της κοινωνικής ψυχολογίας, προσφέρουν μια σταθερή βάση για την κατανόηση της εικόνας που δημιουργούν οι υπάλληλοι για τους κρατούμενους. παρόλο που δεν προσφέρουν ξεκάθαρα επιχειρήματα για να αιτιολογηθούν οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, μας οδηγούν σε κάποια πρωταρχικά συμπεράσματα. Αντιλαμβανόμαστε ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων, οι γυναίκες διαμορφώνουν θετικότερη εικόνα για τους κρατούμενους και εν γένει προτιμούν να προσεγγίζουν τους κρατούμενους από το να μένουν αποστασιοποιημένες. Πιθανότερος αιτιολογικός παράγοντας για την παρατηρούμενη συμπεριφορά είναι η κοινωνικοποίηση σε διαφορετικούς ρόλους. Στο προηγούμενο κεφάλαιο, έγινε αναφορά στο μοντέλο του κοινωνικού φύλου, σύμφωνα με το οποίο, οι διαφορές στον εργασιακό χώρο μεταξύ των δύο φύλων, προέρχονται από διαφορετικούς ρόλους στους οποίους μυσούνται τα παιδιά από νωρίς. Έτσι οι κοινωνικές αναπαραστάσεις σχετικά με το ποιοι ρόλοι είναι *αποδεκτοί* για μια γυναίκα, ενισχύουν το μοντέλο του κοινωνικού φύλου και τελικά διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες υιοθετούν συμπεριφορές παραδοσιακά γυναικείες και ταυτόχρονα αποδεκτές από το ευρύ κοινό. Στη φυλακή, που θεωρείται ανδρικός χώρος, οι γυναίκες ξεχωρίζουν με την τάση τους να αναδεικνύουν «γυναικείες» συμπεριφορές. Βέβαια, ως

¹⁶⁴ Αρκετές έρευνες έχουν εστιάσει το ενδιαφέρον τους στην αντίθετη φύλου επίβλεψη. Ενδεικτικά: Holland T., Levi M., Beckett G. & Holt N. "Preferences of Prison Inmates for Male vs Female Institutional Personnel", *Journal of Applied Psychology*, τ. 64, αρ. 3, 1979, σελ. 564-568, Kiseel P & Katsampas P. "The Impact of Women Corrections Officers on the Functioning of Institutions Housing Male Inmates", *Journal of Offender Counselling, Services & Rehabilitation*, τ. 4, αρ. 3, 1980, σελ. 213-231, Lawrence R. & Mahan S. "Women Corrections Officers in Men's Prisons: Acceptance and Perceived Job Performance", *Women & Criminal Justice*, τ. 9, αρ. 3, 1998, σελ. 63-83, Wright K. & Saylor W., "Male and Female Employees' Perceptions of Prison Work: Is There a Difference?", *Justice Quarterly*, τ. 8, αρ. 4, 1991, σελ. 505-524, Zupan L. "Men Guarding Women: An Analysis of the Employment Of Male Corrections Officers in Prisons for Women", *Journal Of Criminal Justice*, τ. 20, 1992, σελ. 297-309.

¹⁶⁵ Στη σημείο αυτό ως προσθέσουμε ότι ένα επιπλέον στοιχείο που μπορεί να εξηγήσει τις διαφορές στις στάσεις και τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους κρατούμενους οι υπάλληλοι, είναι ο φόβος τους εγκλήματος (fear of crime). Σύμφωνα στοιχεία, οι γυναίκες αισθάνονται μεγαλύτερο φόβο για το έγκλημα και αυτό τις οδηγεί να επιθυμούν την αποστασιοποίηση από τους κρατούμενους και σκληρότερες ποινές για τους ενόχους, στο Lopez A. "Gender and Perception of Prisons and Prisoners", *Journal of Criminal Justice*, τ. 2, αρ. 6, 1998, σελ. 453-464.

μη λησμονούμε τον ιδιότυπο χαρακτήρα ενός σωφρονιστικού καταστήματος, όπου ελλοχεύει ο κίνδυνος της ασφάλειας και για το λόγο αυτό, τα μέλη του προσωπικού ενισχύουν τους μεταξύ τους δεσμούς και την ταυτότητα τους (ώστε να διαφοροποιούνται από τους «άλλους»). Στις περιπτώσεις αυτές, έχει παρατηρηθεί μια τάση των γυναικών να φέρονται όπως οι άνδρες συνάδελφοι τους, με τρόπο που αποκλίνει από τα συνηθισμένα στερεότυπα, όμως αφενός αποτελούν τη μειοψηφία και αφετέρου πρέπει να εξηγηθούν με άξονα την ανάγκη για ενίσχυση της ασφάλειας, το ποίο προϋποθέτει αποδοχή από την «έσω» ομάδα, δηλαδή τους συναδέλφους.

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι στηρίζεται η άποψη ότι οι γυναίκες διαφοροποιούνται από τους άνδρες συναδέλφους τους στην εικόνα που διαμορφώνουν για τους κρατούμενους, κυρίως γιατί οι κοινωνικές προσταγές τις έχουν εμμέσως επιβάλλει τη διαφοροποίηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΡΟΛΟ ΤΟΥΣ

4.1. Διερεύνηση του ρόλου του σωφρονιστικού υπαλλήλου: Γενικές Πληροφορίες

Η φυλακή αποτελεί μια μικροκοινωνία για όλους όσοι ζουν εκεί και εργάζονται σε αυτήν. Χαρακτηρίζεται από μια «ιδιότυπη κοινωνική οργάνωση», από ένα σύνολο δηλαδή κοινωνικών σχέσεων και συμπεριφορών που προκύπτουν ως αποτέλεσμα της συνεχούς αλληλεπίδρασης μεταξύ του προσωπικού και των κρατουμένων¹⁶⁶. Αναπτύσσονται δύο παράλληλοι κόσμοι, με διαφορετική κουλτούρα και κοινωνική κατάσταση, που όμως συμπορεύονται και αλληλεπιδρούν. Το βασικό γνώρισμα της ιδιότυπης αυτής κοινωνίας – και ταυτόχρονα μια κοινώς αποδεκτή διαπίστωση – είναι ότι διαμορφώνονται και συμβιώνουν δύο αντίθετες ομάδες, με εκ διαμέτρου αντίθετους στόχους. Κύριος στόχος του προσωπικού, η διατήρηση της τάξης, ο έλεγχος των κρατουμένων και η ασφάλεια. Επιθυμία των κρατουμένων, η επανάκτηση της ελευθερίας τους¹⁶⁷.

Ο Σωφρονιστικός Κώδικας κάθε χώρας «προστάζει» ή αλλιώς καθοδηγεί την *πρέπουσα* και νόμιμη συμπεριφορά των σωφρονιστικών υπαλλήλων μέσα στο χώρο των φυλακών (βλ.60 για τη εκτενή ανάλυση). Οι κανονισμοί του Κώδικα σε συνδυασμό με τους κανονισμούς της διοίκησης κάθε φυλακής, ορίζουν τη ζωή των καταστημάτων. Είναι ωστόσο αυτονόητο πως σημαντικό κομμάτι της καθημερινής συναλλαγής δεν καθορίζεται ούτε εμπίπτει σε κάποια παράγραφο του κώδικα. Αντίθετα, διαμορφώνεται μέσα από την εμπειρία, καθορίζεται από τις εκάστοτε συνθήκες, με άλλα λόγια, πρόκειται για τον άγραφο κανονισμό. Αυτό το είδος των κανόνων, αποτελεί τη θεματική ενότητα αυτού του κεφαλαίου.

Υπάρχουν πλείστες βιβλιογραφικές αναφορές για το ρόλο που διαδραματίζουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στις φυλακές, τη βαρύτητα του, τους παράγοντες από τους οποίους επηρεάζεται, κ.ο.κ. Το ερώτημα που προκύπτει από όλες τις μελέτες και ζητά απάντηση, είναι εάν τελικώς ο ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου συνεπάγεται μια αυστηρά τιμωρητική προσέγγιση ή μια προσέγγιση βασισμένη στη θεωρία της επανακοινωνικοποίησης. Η **κοινωνική προσέγγιση**, σύμφωνα με ερευνητές ερμηνεύεται σα *στενότερη επαφή με τους κρατούμενους* και συνεπώς συνολικά θετική στάση απέναντι στους κρατούμενους αλλά και το απέναντι στο

¹⁶⁶ Δασκαλάκης Η. *Η Μεταχείριση του Εγκληματία*, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή, 1985, σσ. 43-44.

¹⁶⁷ Kauffman K. "Prison Officers attitudes and perceptions of attitudes: a case of pluralistic ignorance", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ. 18, 1981, σελ. 272-294.

επάγγελμα, με έμφαση στην αποκατάσταση. Στον αντίποδα, η **πειθαρχική προσέγγιση** στηρίζεται στην αποφυγή της επαφής με τους κρατούμενους και στην επιβολή ελέγχου με κάθε τρόπο.

Η ιστορική αναδρομή της πορείας που ακολούθησε ο ρόλος του προσωπικού, μας μαρτυρά ότι υπήρξε παράλληλη με αυτή των φυλακών. Κατά τη δεκαετία του 1970, περίοδος έντονων κοινωνικών αμφισβητήσεων και αλλαγών, οι συνθήκες κράτησης και διαβίωσης των κρατουμένων βελτιώνονται και εξανθρωπίζονται ενώ ταυτόχρονα ο στόχος της φυλακής μεταβάλλεται και από την τιμωρία περνά στην επανένταξη των κρατουμένων. Σταδιακά με τη νέα φιλοσοφία που διακρίνει το σωφρονιστικό σύστημα, διαφοροποιείται και βελτιώνεται η θέση, η συμπεριφορά και ο ρόλος του προσωπικού που τις επανδρώνει. Ενδεικτικό της αλλαγής, είναι και η ονομασία. Από *ανθρωποφύλακες*, μετονομάστηκαν σε *δεσμοφύλακες* και εν συνεχεία στο πολιτικά ορθότερο *σωφρονιστικοί υπάλληλοι*¹⁶⁸. Μάλιστα, όρος «σωφρονιστικοί υπάλληλοι», συμβολίζει όλες τις προσδοκίες που εναποθέτονται από τη διοίκηση και κατ' επέκταση από το κοινωνικό σύνολο, στο νέο ρόλο που καλείται να διαδραματίσει το προσωπικό¹⁶⁹. Ήδη από τη δεκαετία του 1980, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι καταλαβαίνουν ότι είναι προς δικό τους όφελος να ενσωματώσουν στο ρόλο τους την *ανθρωπιστική- κοινωνική* προσέγγιση και να διευρύνουν τις επαφές με τους κρατούμενους, όχι μόνο γιατί με αυτόν τον τρόπο μειώνουν τον κίνδυνο για επίθεση και διατάραξη της ασφάλειας, αλλά πάνω από όλα γιατί με αυτόν τον τρόπο δίνουν νόημα στην καθημερινή τους εργασία¹⁷⁰.

Οι μεταβολές που έλαβαν χώρα στον μέχρι τώρα τρόπο λειτουργίας των φυλακών, γέννησαν όπως προαναφέρθηκε το ακόλουθο καίριο και διαχρονικό ερώτημα: *ποιος είναι ο πρωταρχικός στόχος των φυλακών: η επανακοινωνικοποίηση ή η καταστολή;* Το ερώτημα αυτό αρχίζει να απασχολεί έντονα καταρχήν τους κοινωνικούς επιστήμονες που επιθυμούν να βρουν το κλειδί για λειτουργικότερες φυλακές. Εν συνεχεία, απασχολεί διευθυντές σωφρονιστικών καταστημάτων και διοίκηση, γιατί καλούνται να ορίσουν τη σωφρονιστική γραμμή που θα επιβληθεί στο εκάστοτε κατάστημα. Τέλος, εύλογα απασχολεί το προσωπικό της φυλακής ως οι άμεσα ενδιαφερόμενοι, εφόσον καλούνται να διατηρήσουν την τάξη και τον έλεγχο με τον αποτελεσματικότερο τρόπο. Από τι συνίσταται όμως και τι ακριβώς περιλαμβάνει αυτός ο αποτελεσματικός τρόπος;

¹⁶⁸ Στα αγγλικά από *guards* μετονομάστηκαν σε **prison officers** ή στην αμερικάνικη βιβλιογραφία **correctional staff**.

¹⁶⁹ Poole E. & Regoli R., "Stress, custody orientation and disciplinary action", *Criminology*, τ.18, αρ.2, 1980, σελ. 215-226.

¹⁷⁰ Johnson R. & Price S. "The complete correctional officer. Human service and the human environment in prisons", *Criminal Justice and Behavior*, τ. 8 αρ. 3, 1981, σελ. 343-373.

Μπορούμε να διακρίνουμε ότι το προσωπικό σταδιακά «χωρίζεται» σε δύο τάσεις. Από τη μία βρίσκονται αυτοί που στηρίζουν την προσπάθεια επανένταξης των κρατουμένων και από την άλλη συναντάμε εκείνους που υπεραμύνονται της καταστολής¹⁷¹, πάντα λειτουργώντας μέσα στα πλαίσια που ορίζει του καθεστώτος του καταστήματος που εργάζονται. Ο διαχωρισμός σε δύο τύπους σωφρονιστικής προσέγγισης (κοινωνικής ή τιμωρητικής), συνιστά τη βάση για την εικόνα (θετική ή αρνητική) που θα διαμορφώσουν οι υπάλληλοι τόσο για τους κρατούμενους (βλ. προηγούμενο κεφάλαιο) όσο και για το ρόλο τους.

Από τη δεκαετία του 1980 και μετά, ξεκίνησε στις Η.Π.Α. και αλλού (π.χ. στον Ηνωμένο Βασίλειο το '90), μια προσπάθεια αναδιάρθρωσης του σωφρονιστικού συστήματος (κατά κύριο λόγο μετά από εξεγέρσεις κρατουμένων), οπότε άρχισε να γίνεται λόγος για την κρισιμότητα του ρόλου των φυλακών στην επανένταξη των κρατουμένων και να αναζητείται ο καταλληλότερος τρόπος για να τεθεί σε άμεση εφαρμογή. Στα πλαίσια της αναζήτησης θεωρήθηκε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι τα κλειδιά για τη δημιουργία ενός κοινωνικού προφίλ των σωφρονιστικών καταστημάτων. Συνεπώς, το βασικότερο μέσο υλοποίησης της μεταρρύθμισης, ήταν στα καθήκοντα της επιτήρησης και της φύλαξης που μέχρι τότε εκτελούσε το σωφρονιστικό προσωπικό, να προστεθούν καθήκοντα κοινωνικού-ανθρωπιστικού χαρακτήρα, τα οποία απαιτούσαν αφενός περισσότερη ενασχόληση και επαφή με τους κρατούμενους και αφετέρου και κυρίως μια εκ βάθρου διαφορετική προσέγγιση του σωφρονιστικού ρόλου / επαγγέλματος. Η προσέγγιση αυτή στόχο είχε να βοηθήσει στην κοινωνικοποίηση του κρατούμενου καθώς και στην επαγγελματική κατάρτιση του, ώστε όταν αποφυλακισθεί, να είναι επαρκώς εφοδιασμένος και να μπορέσει να αποτελέσει ενεργό και λειτουργικό μέλος της κοινωνίας. Έτσι λοιπόν ενώ στις απαρχές του επαγγέλματος, η βασική μέριμνα των υπαλλήλων των φυλακών ήταν η διατήρηση της τάξης και του ελέγχου με ξεκάθαρα καθήκοντα (όπως επισημαίνει και ο Goffman, η κύρια δραστηριότητα του προσωπικού που εργάζεται στα ολοπαγή ιδρύματα είναι η *επιτήρηση*), καθώς απομακρυνόμαστε από το αυστηρό τιμωρητικό πλαίσιο και σύστημα, το προσωπικό βρίσκεται μπροστά σε νέες προοπτικές οι οποίες αρχικά, του δημιουργούν μια αναμενόμενη σύγχυση, γιατί ο

¹⁷¹Υπάρχει μεγάλη βιβλιογραφική αναφορά που ασχολείται και αναλύει το ερώτημα θεραπεία η σωφρονισμός; Ενδεικτικά αναφέρουμε: Thomas E. J. *The English Prison Officers since 1850: A study in Conflict*, Routledge and K. Paul, 1972, Kauffman, K *Prison Officers and Their World*, Harvard University Press, 1988. Lindquist C.& Whitehead J. "Guards Released from Prison: A Natural Experiment in Job Enlargement", *Journal of Criminal Justice*, τ.14, 1986, σ.σ. 283-294, Freeman R. "Social Distance and Discretionary Rule Enforcement in a Women's Prison", *The Prison Journal*, τ. 83, αρ. 2, 2003, σ.σ.191-205, Farkas M. "Correctional Officer attitudes toward inmates and working with inmates in a get tough era", *Journal Of Criminal Justice*, τ. 27, αρ.6, 1999, σελ. 495-506., Johnson R. & Price S. "The complete correctional officer: Human service and the human environment of prison", *Criminal Justice and Behavior*, τ. 8, αρ.3, 1981, σελ. 343-373.

διευρυμένος ρόλος τους δεν καθορίζεται από σαφή όρια και δεν προηγείται από κάποιου είδους εκπαίδευση και προσανατολισμό.

Την τελευταία εικοσαετία, σπάνια πλέον συναντούμε σωφρονιστικά καταστήματα με μοναδικό στόχο τη φύλαξη και τον περιορισμό των κρατουμένων, ωστόσο καταστήματα χωρίς έναν ελάχιστο βαθμό περιορισμού και φύλαξης δε νοούνται εξ' ορισμού¹⁷². Μέχρι πρόσφατα, ο εγκλεισμός, θεωρείτο αρκετός για να επιφέρει την οριστική αλλαγή στη μελλοντική συμπεριφορά του κρατούμενου. Η ποινή του εγκλεισμού βέβαια, κάθε άλλο παρά ικανή να προκαλέσει τις επιθυμητές αλλαγές αποδείχτηκε και με αυτόν τον τρόπο αναγνωρίστηκε η αναγκαιότητα της συμβολής των προγραμμάτων επανένταξης στον τελικό στόχο¹⁷³ και μαζί με την ασφάλεια, συγκαταλέχθηκε στους βασικούς άξονες δράσης της φυλακής. Στόχους που καλείται να των οποίων την επίτευξη επωμίζεται ο σωφρονιστικός υπάλληλος.

Υπό το νέο πρίσμα, η διοίκηση αφήνει περιθώρια επαφής με τους κρατούμενους, χωρίς όμως να θέτει με σαφήνεια ούτε τη συχνότητα, ούτε τον «επιτρεπτό» βαθμό αυτών των επαφών, προκαλώντας περαιτέρω σύγχυση ρόλου στο προσωπικό. Αυτό συμβαίνει γιατί το προσωπικό πρέπει από τη μία να κλειδώνει τους κρατούμενους και να τους τιμωρεί όταν παραβιάζουν τους κανόνες της φυλακής και από την άλλη, να ακούει τα προβλήματα τους (συχνά να τους παρηγορεί ή να τους συμβουλεύει) και να λειτουργεί σα μεσάζοντας μεταξύ των ιδίων και των οικογενειών τους ή / και της διοίκησης της φυλακής¹⁷⁴. Με άλλα λόγια, προστίθενται στις υποχρεώσεις του, ανάμεσα στα άλλα και τα καθήκοντα συμβούλου. Πρέπει να μάθουν να είναι φιλικοί αλλά όχι φίλοι. Τα καινούργια καθήκοντα λοιπόν εκτός του ότι είναι πολύπλοκα, έρχονται σε αντίθεση με τον αρχικό, αυθεντικό ρόλο της καταστολής. Αναμενόμενο λοιπόν είναι να ακολουθεί σύγκρουση ρόλων, η οποία προκαλείται όταν οι αρμοδιότητες είναι πολλές, συγκεχυμένες και αντικρουόμενες και όταν τα όρια και οι υποχρεώσεις δεν είναι ξεκάθαρες¹⁷⁵. Η σύγκρουση καθηκόντων

¹⁷²Hepburn J.& Albonetti C. "Role Conflict in Correctional institutions", *Criminology*, τ. 17, αρ. 4, 1980, σελ.445-459

¹⁷³Farmer R. "Cynicism: A factor in corrections work", *Journal of Criminal Justice*, τ. 5, 1977, σελ. 237-246.

¹⁷⁴Ενδεικτικά βλ. Goffman E. *Ασυλα*, μτφ. Κομνηνός Ξ., Αθήνα, εκδ. Ευρύαλος, 1994, Kauffman K. "Prison Officers attitudes and perceptions of attitudes: a case of pluralistic ignorance", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ. 18, 1981, σελ. 272-294, Hepburn J. & Albonetti C. "Role Conflict in Correctional institutions", *Criminology*, τ. 17, αρ. 4, 1980, σελ.445-459, Shamir B. & Drory A. "Some Correlates of Prison Guards' Beliefs", *Criminal Justice and Behaviors*, τ. 8, αρ. 2, 1981, σελ. 233-249.

¹⁷⁵ Σύμφωνα με τους Hepburn J. & Knepper P στο έργο τους: "Correctional Officers as human service workers: the effects of job satisfaction", *Justice Quarterly*, τ. 10, αρ. 2, 1993, η **κοινωνική-ανθρωπιστική** προσέγγιση του ρόλου του προσωπικού, περιλαμβάνει παραμέτρους όπως προθυμία να μεσολαβήσουν στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν λόγω του εγκλεισμού τους (γραφειοκρατικά κ.α.), φιλική διάθεση, αμεσότητα στη συμπεριφορά τους, κ.ο.κ. Από την άλλη, η **προσέγγιση με έμφαση στη φύλαξη** δεν ενθαρρύνει την αμεσότητα, απαιτεί μετρημένες επαφές με τους

είναι το συνηθέστερο πρόβλημα που αναφέρει το προσωπικό και ένα βασικό αίτιο για την υπερκόπωση και την επαγγελματική εξουθένωση. Βάσει των στοιχείων αυτών μπορούμε να υποθέσουμε ότι όσο λιγότερο ξεκάθαροι είναι οι ρόλοι του προσωπικού, τόσο περισσότερες αρνητικές επιπτώσεις έχουν στους ίδιους και κατ' επέκταση στην εικόνα που διατηρούν για το επάγγελμά τους.

Διαπιστώνουμε βάσει των όσων αναφέρθηκαν ότι ο ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου είναι πολυδιάστατος και μεταβάλλεται με την πάροδο των χρόνων και τις κοινωνικές αλλαγές. Ακόμα και σήμερα, το ερώτημα *τιμωρία ή επανακοινωνικοποίηση* δεν έχει απαντηθεί ικανοποιητικά. Συνεπακόλουθο της αμφίρροπης κατάστασης είναι να επηρεάζεται η εικόνα που τελικά διατηρούν οι ίδιοι για το ρόλο τους. Λαμβάνοντας υπόψη τη θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων, συνειδητοποιούμε ότι η εικόνα που αποκτούν για το ρόλο τους αντανακλά ως ένα σημείο την εικόνα που ήδη επικρατεί στη εκάστοτε κοινωνία για το επάγγελμά του σωφρονιστικού υπαλλήλου και όπως είναι γνωστό η εικόνα για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους είναι ιδιαίτερα αρνητικά φορτισμένη, ενώ μια από τις πλέον στερεοτυπικές εικόνες περιγράφουν το σωφρονιστικό υπάλληλο ως δυσκίνητο, χοντρό, αργό, σκληρό, αδιάφορο και χωρίς επικοινωνιακές ικανότητες¹⁷⁶. Επιπρόσθετα, η εικόνα επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την ευρύτερη κοινωνική και κυρίως πολιτική αντιμετώπιση της εγκληματικότητας και του «εγκληματία». Σε μια κοινωνία που ακολουθείται η πολιτική της *μηδενικής ανοχής* ή που υπερασπίζεται τη θανατική ποινή, είναι αναμενόμενο ο ρόλος του σωφρονιστικού προσωπικού να τείνει προς την τιμωρία και όχι προς την επανένταξη.

4.2. Παράγοντες που επηρεάζουν το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου

4.2.1. Κοινωνικοί Παράγοντες

Σύμφωνα με την άποψη πολλών κοινωνικών επιστημόνων, υπάρχουν πολλοί καθοριστικοί παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση των στάσεων του σωφρονιστικού προσωπικού και στην επιλογή του ρόλου (τιμωρητικός ή κοινωνικός), οι οποίοι ως επί το πλείστον είναι κοινωνικής φύσης, σχετίζονται δηλαδή με τα

κρατούμενους, συνήθως προτιμούν να παραβλέπουν τα προβλήματα των κρατουμένων και βασίζουν την εξουσία τους στη στολή τους (σελ. 331-332). Αυτοί οι δύο ορισμοί υιοθετούνται και στην παρούσα μελέτη, όταν γίνεται αναφορά στους ρόλους του προσωπικού.

¹⁷⁶ Johnson R. & Price S. "The complete correctional officer. Human service and the human environment in prisons", *Criminal Justice and Behavior*, τ. 8 αρ. 3, 1981, σελ. 343-373. Η καρικατούρα του σωφρονιστικού υπαλλήλου είχε κάποια βάση, γιατί σε αρκετές πολιτείες των Η.Π.Α., κατά τη δεκαετία του '70, η στελέχωση των φυλακών με σωφρονιστικό προσωπικό ήταν ιδιαίτερα δύσκολη υπόθεση και συνεπώς καθένας που έδειχνε να μπορεί «να αντιδράσει σε εξωτερικά ερεθίσματα», μπορούσε να υποβάλει αίτηση και να γίνει δεκτός¹⁷⁶, χωρίς να κατέχει κανένα άλλο προσόν

δημογραφικά χαρακτηριστικά, φύλο, εθνότητα και εργασία. Ας σημειωθεί ωστόσο ότι τα πορίσματα που προκύπτουν από τις έρευνες είναι αντιφατικά.

4. 2.1.α. Δημογραφικά Στοιχεία

Οι πρώτες προσπάθειες αναδιοργάνωσης των σωφρονιστικών ιδρυμάτων που ξεκίνησαν κατά τη δεκαετία του '80 στις Η.Π.Α., με σκοπό την αναδιάρθρωση ολόκληρου του σωφρονιστικού θεσμού, έθεταν σα βασική προτεραιότητα την αναβάθμιση του επιπέδου του προσωπικού που τα στελεχώνει. Το σκεπτικό πίσω από αυτήν την κίνηση ήταν ότι, αυξάνοντας τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης, αναβαθμίζεται το επάγγελμα στο σύνολο του και κατά αυτόν τον τρόπο βελτιώνεται η δημόσια εικόνα του θεσμού. Θεωρήθηκε ότι προσωπικό με ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση, θα είναι ικανό να χειρίζεται αποτελεσματικότερα τις καταστάσεις γιατί θα έχει εκ των προτέρων μια κοινωνική θεώρηση γύρω από τον εγκλεισμό, η οποία μεταφράζεται ως κοινωνική προσέγγιση του ρόλου και μακροπρόθεσμα ίσως αμβλύνει το χάσμα μεταξύ τιμωρίας και επανακοινωνικοποίησης¹⁷⁷. Η **εκπαίδευση** εξάλλου ανοίγει νέους ορίζοντες στον άνθρωπο και υποδεικνύει νέους τρόπους σκέψης.

Οι Jurik & Musheno¹⁷⁸ στην έρευνα που εκπόνησαν το 1986, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι πιο μορφωμένοι υπάλληλοι, «κατατάσσονται» στο δυναμικό των φυλακών εξαιτίας του γνήσιου ενδιαφέροντος που τους διακατέχει για ανθρωπιστική προσφορά. Τα συμπεράσματα αυτά πρέπει να αναλυθούν με ιδιαίτερη προσοχή, γιατί ενδέχεται η οικονομική κρίση των Η.Π.Α. τη χρονιά 1982-1983 και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, να ώθησαν πολλούς κατόχους πανεπιστημιακών τίτλων να διεκδικήσουν μια θέση στα σωφρονιστικά καταστήματα, πράγμα που υπό φυσιολογικές συνθήκες, δεν θα είχαν πράξει¹⁷⁹. Στην έρευνα τους κατάλαβαν ότι, όσα περισσότερα χρόνια εκπαίδευσης έχει στο ιστορικό του ένας άνθρωπος, τόσο αυξάνονται οι πιθανότητες να προτιμήσει την επανακοινωνικοποίηση, ενώ μειώνονται οι πιθανότητες να προσανατολιστεί προς την τιμωρία και την καταστολή. Το συμπέρασμα αυτό βρήκε σύμφωνους και άλλους ερευνητές, οι οποίοι ασχολήθηκαν με την ανάλυση της σχέσης εκπαίδευσης και στάσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων¹⁸⁰.

¹⁷⁷ Jurik N., Halemba G., Musheno M. & Boyle B. "Educational attainment, job satisfaction and professionalization of correctional officers", *Work and Occupations*, τ.14, αρ.1, 1987, σελ. 106-125.

¹⁷⁸ Jurik N. & Musheno M. "The international crisis of corrections: professionalization and the work environment" *Justice Quarterly*, τ. 3 αρ.4, 1986, σελ 467-468.

¹⁷⁹ Jurik N. & Musheno M, ο.π.

¹⁸⁰ Poole E. & Regoli R. "Role stress, custody orientation and disciplinary actions", *Criminology*, τ.18, 1986, σελ. 215-226, Farkas M.: "Correctional Officer attitudes toward inmates and working in a get-tough era", *Journal of Criminal Justice*, τ.27, αρ.6, 1999, σελ. 495-506.

Οι ερευνητές αυτοί, τόνισαν τη σημασία μιας θεσμικής μεταρρύθμισης προκειμένου να επιτευχθεί ουσιαστική αλλαγή. Η μόρφωση του προσωπικού από μόνη της, δεν είναι ικανός παράγοντας για να την επιφέρει και υπάρχουν πορίσματα ερευνών που δεν επιβεβαιώνουν τη σχέση αιτίας – αιτιατού μεταξύ μόρφωσης και στάσεων των υπαλλήλων¹⁸¹. Αντίθετα, ελλοχεύει ο κίνδυνος της απογοήτευσης που οδηγεί στην εργασιακή δυσαρέσκεια, όταν ένας νέος υποψήφιος με πολλά προσόντα και φιλοδοξίες, βρεθεί σε ένα χώρο όπου δε έχει περιθώρια να αξιοποιήσει τις δυνατότητες του¹⁸².

Η ηλικία συνιστά άλλον ένα σημαντικό παράγοντα στη διαμόρφωση ρόλου και πάλι όμως με αντικρουόμενα ευρήματα. Οι απόψεις διίστανται. Από τη μία βρίσκονται εκείνοι θεωρούν ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά προτιμούν το ρόλο της επανακοινωνικοποίησης, ενώ από την άλλη όσοι πιστεύουν ότι οι νέοι είναι υπέρ της επανένταξης και όχι υπέρ της τιμωρίας. Οι πρώτοι, υποστηρίζουν ότι οι γηραιότεροι με την πάροδο του χρόνου, αποκτούν οικειότητα με τους κρατούμενους και το σωφρονιστικό χώρο γενικά ενώ σε συνδυασμό με την εμπειρία τους, είναι σε θέση να ενεργούν βάσει της διακριτικής τους ευχέρειας, με μεγαλύτερη βεβαιότητα από τους νεότερους. Οι τελευταίοι, μόλις έρθουν σε κάποιο κατάσταση, είναι φοβισμένοι και διστακτικοί να αποκλίνουν από τους κανονισμούς, για το λόγο αυτό μένουν προσηλωμένοι στην εφαρμογή τους. Οι υποστηρικτές της δεύτερης άποψης, διατείνονται ότι οι νέοι εισάγονται πλέον στο σύστημα έχοντας εκπαιδευτεί στις νέες μεθόδους που δίνουν έμφαση στην επανακοινωνικοποίηση των κρατουμένων. Ότι υπολείπονται σε εμπειρία, το κερδίζουν από την εκπαίδευση και από την ενέργεια και την αντοχή που αισθάνονται, έναντι των γηραιότερων που με τα χρόνια, έχουν χάσει την ετοιμότητα τους για δράση και τη δύναμη τους και είναι αυστηρότεροι ώστε να διατηρούν ανά πάσα στιγμή τον έλεγχο και να αποφύγουν συγκρούσεις και επεισόδια. Υπάρχουν ακόμα και άλλοι που υποστηρίζουν πως οι γηραιότεροι είναι

¹⁸¹Ενδεικτική βιβλιογραφία: Jurik N., Halembe G., Musheno M. & Boyle B.: “Educational attainment, job satisfaction and professionalization of correctional officers”, *Work and Occupations*, τ.14, αρ.1, 1987, σελ. 106-125, Jurik N. & Musheno M. “The international crisis of corrections: professionalization and the work environment” *Justice Quarterly*, τ. 3 αρ.4, 1986, σελ 467-468, Whitehead J. Linquist C., & Klofas J.: “Correctional officers’ professional orientation. A replication of the Klofas-Toch measure”, *Criminal Justice and Behavior*, τ.14, ρ.4, 1987, σελ. 468-486.

¹⁸²Το φαινόμενο αυτό δεν παρατηρείται αποκλειστικά στο σωφρονιστικό χώρο, αλλά προέρχεται από άλλους εργασιακούς τομείς. Από τη μία δίνεται έμφαση στην εκπαίδευση και την εξειδίκευση των νέων και από την άλλη, λόγω κορεσμού πολλών ειδικοτήτων αλλά και υψηλών δεικτών ανεργίας, αναγκάζονται να εργάζονται σε θέσεις για τις οποίες υπερ-πληρούν τα προσόντα με αποτέλεσμα να βιώνουν έντονη δυσαρέσκεια και ματαιώση. Rogers R.: “The effects of educational level on correctional officer job satisfaction”, *Journal of Criminal Justice*, τ.19, 1991, σελ. 123-137.

πιο ελαστικοί ακριβώς γιατί δεν έχουν τη μυϊκή δύναμη να εξασφαλίσουν τη συνεργασία των κρατουμένων¹⁸³.

Αν και αντιφατικά, τα ευρήματα, ενισχύουν την πεποίθηση ότι η ηλικία επηρεάζει τη στάση του προσωπικού. Η κατεύθυνση της σχέσης ηλικίας – επιλογής ρόλου (ανάλογη ή αντιστρόφως ανάλογη) είναι ακόμα υπό συζήτηση και θα πρέπει να μελετάται σε συνδυασμό με την εμπειρία. Πέραν του εκπαιδευτικού επιπέδου και της ηλικίας, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που ασκούν περισσότερο ή λιγότερο, την επιρροή τους στην «επιλογή» ρόλου (μεταξύ αποκατάστασης και τιμωρίας). Μεταξύ άλλων, είναι και η **εθνικότητα**. Σε πολλές χώρες με πολύ-πολιτισμικό πληθυσμό, το ζήτημα της φυλής (και κυρίως του χρώματος) ανέγειρε πολλά ερωτήματα. Τα περισσότερα ευρήματα, δε συσχετίζουν τη στάση του υπαλλήλου απέναντι στο ρόλο του με την εθνικότητα¹⁸⁴. Υπάρχουν όμως και ευρήματα, μερικά σχετικά πρόσφατα, που φωτογραφίζουν τους αφρικανούς θετικότερους στην κοινωνική πλευρά των φυλακών και με θετικότερη στάση συνολικά, από τους λευκούς¹⁸⁵. Πιθανή εξήγηση για αυτό ενδεχομένως να αποτελεί το κοινό οικονομικό και κοινωνικό υπόβαθρο των μειονοτήτων με αυτό των κρατουμένων, που επί χρόνια καταπιέζονταν τα δικαιώματά τους από την άρχουσα λευκή πλειονότητα. Ακόμα, παρατηρείται ότι σε φυλακές των Η.Π.Α., η πλειοψηφία του πληθυσμού απαρτίζεται από μειονότητες, οπότε είναι αναμενόμενο να αισθάνονται συμπάθεια για τους ομοεθνείς τους. Η έμφυλη διάσταση του ρόλου των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι κομβικός παράγοντας για την ολοκλήρωση της ανάλυσης της παρούσας έρευνας. Πολλές πληροφορίες για το

¹⁸³ Η βιβλιογραφία είναι πολύ πλούσια πάνω στο θέμα αυτό. Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Poole E. & Regoli R. "Role stress, custody orientation and disciplinary actions", *Criminology*, τ.18, 1986, σελ. 215-226, Farkas M.: "Correctional Officer attitudes toward inmates and working in a get-tough era", *Journal of Criminal Justice*, τ.27, αρ.6, 1999, σελ. 495-506, Rogers R.: "The effects of educational level on correctional officer job satisfaction", *Journal of Criminal Justice*, τ.19, 1991, σελ. 123-137, Whitehead J. Linquist C., & Klofas J.: "Correctional officers' professional orientation. A replication of the Klofas-Toch measure", *Criminal Justice and Behavior*, τ.14, ρ.4, 1987, σελ. 468-486, Jurik N., Halembo G., Musheno M. & Boyle B.: "Educational attainment, job satisfaction and professionalization of correctional officers", *Work and Occupations*, τ.14, αρ.1, 1987, σελ. 106-125, Jurik N. & Musheno M. "The international crisis of corrections: professionalization and the work environment" *Justice Quarterly*, τ. 3 αρ.4, 1986, σελ 467-468, Blau J., Light S. & Chamlin M, "Individual and contextual effects on stress and job satisfaction: A study of prison guards", *Work and Occupations*, τ. 13, 1986, σελ. 131-156, Klofas J & Toch H. "The guard subculture myth", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ. 19, αρ.2, 1982, σελ. 238-254.

¹⁸⁴ Η βιβλιογραφία για ευρήματα που δεν επιβεβαιώνουν τη σχέση φυλής και στάσεων: Crouch B. & Alpert G.: "Sex and occupational socialization among prison guards: A longitudinal study", *Criminal Justice and Behavior*, τ. 9, 1982, σελ. 159-176, Klofas J.: "Discretion among correctional officers: The influence of urbanization, age and race", *Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, τ.30, 1986, σελ. 111-121.

¹⁸⁵ Van Voorhis P, Cullen F., Link B. & Wolfe N.: "The impact of race and gender on correctional officers' orientation to the integrated environment", *Journal of research in Crime and Delinquency*, τ.28, 1991, σελ.472-500, Jurik N.: "Individual and organizational determinants of correctional officers' attitudes towards inmates", *Criminology*, τ.23, 1985, σελ.523-539, Jackson J. & Ammen S.: "Race and correctional officers' punitive attitudes toward treatment programs for inmates", *Journal of Criminal Justice*, τ.23, αρ.2, 1996, σελ. 153-166.

θέμα έχουν ήδη αναφερθεί και αναλυθεί εκτενώς σε προηγούμενο κεφάλαιο. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι αρκετοί επιστήμονες θεωρούν πως οι γυναίκες έχουν μια ενδογενή τάση (εξαιτίας τόσο της βιολογικής φύσης τους, όσο και της κοινωνικοποίησης τους) να προτιμούν την ανθρωπιστική προσέγγιση του ρόλου τους, συγκριτικά με τους άνδρες. Ίσως αυτός να είναι ένας τρόπος κάλυψης της έλλειψης μυϊκής δύναμης και σωματικής διάπλασης. Υπάρχουν όμως και μελετητές που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες είναι εξίσου αυστηρές ή και περισσότερο από τους άνδρες και προτιμούν την τιμωρητική προσέγγιση¹⁸⁶. Ενδέχεται για αυτό να ευθύνεται ο αυξημένος φόβος για το έγκλημα που αισθάνονται και η γενικευμένη ανασφάλεια που προκαλεί ο σωφρονιστικός χώρος.

Τέλος, παράγοντας κλειδί είναι αυτός του **φύλου**. Παρά την σχετικά πλούσια βιβλιογραφία για το θέμα, δεν έχει υπάρξει μέχρι σήμερα συμφωνία ανάμεσα στους επιστήμονες ως προς τον τρόπο με τον οποίο το φύλο επιδρά ή και διαμορφώνει το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Στη μελέτη της Zimmer για τις γυναίκες σωφρονιστικούς υπαλλήλους, εκφράζεται η άποψη ότι οι γυναίκες επαναπροσδιορίζουν το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου, προσθέτοντας στις στρατηγικές που εφαρμόζουν οι άνδρες συνάδελφοι τους, μια «γυναικεία» διάσταση ώστε να εξασφαλισθεί η συνεργασία των κρατουμένων, αυτήν της ανάπτυξης φιλικής σχέσης και διάυλου επικοινωνίας. Δεν υπάρχουν όμως καταληκτικά συμπεράσματα για το πώς μπορεί να διαφέρει η εικόνα που «φτιάχνουν» οι γυναίκες από αυτή που διατηρούν οι άνδρες, για το ρόλο του προσωπικού στις φυλακές.¹⁸⁷

4.2.2. Εργασιακοί Παράγοντες

Είναι κοινώς αποδεκτό πλέον ότι η εργασία έχει σημαντικές επιπτώσεις στον άνθρωπο, ιδιαίτερα όταν οι συνθήκες είναι κακές¹⁸⁸. Η περιγραφή του επαγγέλματος του σωφρονιστικού προσωπικού περιλαμβάνει εκ πρώτης όψεως πολλούς στρεσογόνους παράγοντες (που από πολλούς μπορούν να μεταφραστούν σε κακές συνθήκες) γιατί υπάρχει ένα πλήθος εργασιακών παραμέτρων που μπορεί να επηρεάσει θετικά ή αρνητικά τη συμπεριφορά του προσωπικού. Καταρχήν, το

¹⁸⁶ Ενδεικτικά: Tewksbury R. & Collins S. "Aggression Levels Among CO's. Reassessing Sex Differences", *The Prison Journal*, τ.86, αρ. 3, 2006, σ. 327-343, Belknap J. "Women in Conflict: An Analysis of Women Correctional Officers", *Women & Criminal Justice*, τ. 2, αρ. 2, 1991, σελ. 89-115.

¹⁸⁷ Οι υπόλοιπες τρεις στρατηγικές που εφαρμόζει το ανδρικό σωφρονιστικό προσωπικό στους κρατούμενους είναι: 1) η επιβολή επίσημων κυρώσεων, 2) οι ανεπίσημες επιβραβεύσεις και κυρώσεις, 3) οι παράβλεψη μικρών ατασθαλιών και τέλος 4) η βία, όταν δεν αποδίδει καμία από τις προηγούμενες μεθόδους. Στο Zimmer L. "How Women Reshape the Prison Guard Role", *Gender & Society*, τ. 1, αρ. 4, 1987, σελ. 415-431.

¹⁸⁸ Κορωναίου Α. *Η Ψυχοκοινωνιολογία της Εργασίας*, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις, 1999, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

προσωπικό που εργάζεται στα σωφρονιστικά καταστήματα, φέρει **ευθύνη** για έναν αρκετά μεγάλο αριθμό ανθρώπων, έναν αριθμό που πάντα υπερβαίνει το δικό του, και που δε βρίσκεται οικειοθελώς εκεί, με συνέπεια οι κίνδυνοι για την προσωπική του ασφάλεια να είναι ορατοί και συχνοί. Ο Ditchfield, σε μια επανεξέταση του ελέγχου στις φυλακές του Ηνωμένου Βασιλείου, είπε χαρακτηριστικά ότι ο έλεγχος στις φυλακές εξαρτάται από την προθυμία των κρατουμένων να συνεργαστούν, εννοώντας ότι δεν είναι εφικτό, ένας περιορισμένος αριθμός υπαλλήλων να επιβληθεί στους υπεράριθμους κρατουμένους, χωρίς τη συμφωνία τουλάχιστον της πλειοψηφίας των δευτέρων¹⁸⁹. Ο έλεγχος λοιπόν συχνά, ξεφεύγει από τα χέρια του προσωπικού και η απειλή για τη σωματική τους ακεραιότητα διογκώνεται.

Στις δυσχέρειες του επαγγέλματος, πρέπει να προστεθεί το **κυλιόμενο ωράριο** (που περιλαμβάνει βραδινές βάρδιες), ενώ σημαντικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι οι ίδιοι οι υπάλληλοι, ασκούν ελάχιστο έλεγχο στα κέντρα λήψης αποφάσεων και κατά συνέπεια στη διαμόρφωση του εβδομαδιαίου προγράμματος των βαρδιών τους. Ερευνητές έχουν επισημάνει ότι το κυλιόμενο ωράριο εξαντλεί το προσωπικό και πιστεύεται από αρκετούς επιστήμονες ότι στη βραδινή βάρδια το προσωπικό προτιμά τον πιο αυστηρό και κατασταλτικό ρόλο¹⁹⁰.

Μια ακόμα παράμετρος που σχετίζεται με τον εργασιακό χώρο είναι το **επίπεδο ασφαλείας** του εκάστοτε σωφρονιστικού καταστήματος, στο οποίο εργάζεται ο υπάλληλος, αλλά και πάλι τα ευρήματα είναι αντικρουόμενα. Αρκετοί μελετητές διατείνουν ότι όσο αυξάνει το επίπεδο ασφαλείας (και φτάνει μέχρι υψίστης ασφαλείας), τόσο αυξάνει η τάση των υπαλλήλων να υιοθετούν τον τιμωρητικό ρόλο, χωρίς να αφήνουν περιθώρια για την ανάπτυξη κοινωνικής – θεραπευτικής προσέγγισης¹⁹¹. Αντίθετα, όσοι υπάλληλοι εργάζονται σε φυλακές με χαμηλότερη ασφαλείας ή ημί-ελεύθερης διαβίωσης (όπως για παράδειγμα σε αγροτικές φυλακές) προτιμούν να αναπτύσσουν την κοινωνική πλευρά του ρόλου τους. Η τάση αυτή ενδέχεται να σημαίνει ότι, καθώς αυξάνεται το επίπεδο ασφαλείας, παράλληλα αυξάνεται και ο βαθμός επικινδυνότητας των κρατουμένων με συνέπεια το προσωπικό να είναι επιφυλακτικό στην υιοθέτηση κοινωνικού (και άρα ελαστικού)

¹⁸⁹Ditchfield J. “Control in Prisons: A review of the Literature” Home Office Research Study 118, 1990, σελ. 1

¹⁹⁰Farkas M. “Correctional Officer Attitudes Toward Inmates and Working With Inmates in a Get Tough Era”, *Journal Of Criminal Justice*, τ. 27, αρ. 6, 1999, σελ. 495-506. Ενδεχόμενη αιτιολόγηση, είναι ότι τη νύχτα ο αριθμός των υπαλλήλων μειώνεται ακόμα περισσότερο σε σχέση με τον αντίστοιχο των κρατουμένων (ο οποίος παραμένει σταθερός και υπερδιπλάσιος), ενισχύοντας το αίσθημα της ανασφάλειας και περιορίζοντας κατά κάποιον τρόπο τις επιλογές τους

¹⁹¹Ενδεικτικά βλ. Lasky G., Gordon B. & Srebalus D. “Occupational Stressors Among Federal Correctional Officers Working at Different Security Levels” *Criminal Justice and Behavior*, τ.13, αρ.3, 1986, σελ. 317-327, Jurik N. “Individual and Organizational Determinants if Correctional Officer Attitudes Toward Inmates”, *Criminology*, τ. 23, 1985, σελ. 523-539.

ρόλου. Αντιθέτως, η ελαστικότητα συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση σε αγροτικές και άλλες παρόμοιου τύπου φυλακές, στις οποίες οι κρατούμενοι εργάζονται εκτός καταστημάτων και ως εκ τούτου κινούνται σε πολλούς χώρους καθημερινά. Καθοριστικός παράγοντας, άμεσα συνδεδεμένος με τον εργασιακό χώρο, είναι και η **κτιριακή υποδομή**¹⁹², δηλαδή τα κάγκελα, οι σιδερένιες πόρτες, οι γκριζοί τοίχοι, η εν γένει απρόσωπη και κρύα όψη των κτιρίων. Επιπρόσθετα, **ο πληθυσμός**, δηλαδή οι κρατούμενοι, τροφοδοτούν διαρκώς ένα αίσθημα ανασφάλειας και απαξίωσης στους υπαλλήλους που είναι αναγκασμένοι να τους συναναστρέφονται επί πολλές ώρες σε καθημερινή βάση. Όλοι αυτοί οι παράγοντες συνθέτουν το **εργασιακό άγχος** των υπαλλήλων.

Η **εργασιακή ικανοποίηση**, συνιστά μια επίσης πολύ σημαντική παράμετρο με καταλυτική δράση. Η έννοια της ικανοποίησης δεν είναι ομοιογενής, γιατί τα κριτήρια ορισμού δεν είναι ξεκάθαρα.¹⁹³ Έχουν διεξαχθεί πλείστες μελέτες που αναλύουν τη σχέση ικανοποίησης από την εργασία και συμπεριφοράς των υπαλλήλων προς τους κρατούμενους και τα αποτελέσματα έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον¹⁹⁴.

Μετρώντας το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης του (σωφρονιστικού) προσωπικού, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τις στάσεις που διαμορφώνουν απέναντι στην εργασία τους¹⁹⁵. Ένας συνηθισμένος τρόπος για να καταγραφεί η ικανοποίηση είναι ο διαχωρισμός της εργασίας σε εσωτερικά οφέλη (ποιότητα εργασίας, όπως σχέσεις με συνεργάτες και προϊσταμένους, δυνατότητες λήψης πρωτοβουλιών κ.ο.κ.) και εξωτερικά (μισθός, ασφάλεια, προαγωγή, κ.ο.κ.)¹⁹⁶ και εν συνεχεία η μέτρηση και η μεταξύ τους σύγκριση.

¹⁹² Ας μη λησμονούμε το γεγονός ότι η κτιριακή μονάδα της φυλακής, τοποθετημένη σε συγκεκριμένο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον έχει πολλαπλό αντίκτυπο πάνω σε αυτό συνολικά και όχι αποκλειστικά στους εργαζόμενους. Για παράδειγμα μεταβάλλει το τοπίο, επηρεάζει τον τρόπο ζωής των κατοίκων της περιοχής κ.α. Αλεξιάδης Σ. *Σωφρονιστική*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2001.

¹⁹³ Κορωνάου Α. *Η Ψυχοκοινωνιολογία της Εργασίας*, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις, 1999, Πάντειο Πανεπιστήμιο. Στις σημειώσεις γίνεται λεπτομερής ανάλυση πάνω το νόημα της ικανοποίησης της εργασίας: εννοούμε ικανοποίηση ή ικανοποιήσεις, και πώς αυτές σχετίζονται με τις θεωρίες του κινήτρου, σελ. 2-3.

¹⁹⁴ Στη θεωρία η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως **το υποκειμενικό συναίσθημα που αντανακλά το βαθμό στον οποίο μια συγκεκριμένη εργασία ανταποκρίνεται ή όχι στις ανάγκες του ατόμου** Lambert E., Hogan N. & Barton S., “Satisfied Correctional Staff: A Review of the Literature on the Correlates of Correctional Staff Job Satisfaction”, *Criminal Justice and Behavior*, T. 29, αρ. 2, 2002, σελ. 115-143.

¹⁹⁵ Ενώ υπάρχει γενική συμφωνία ως προς τον ορισμό, οι απόψεις των επιστημόνων διίστανται στο ζήτημα της μέτρησης. Από τη μία πλευρά, είναι όσοι υποστηρίζουν ότι πρέπει να προσμετρούνται μόνο συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που έχουν άμεση σχέση με την εργασία (όπως παραδείγματος χάρη εργασιακές σχέσεις, προοπτικές εξέλιξης, αποδοχές, κτλ.) ενώ από την άλλη, στέκονται όσοι διατείνονται ότι η εργασία είναι πολυπαραγοντική, και πρέπει να αξιολογείται ολικά. Ο.π.

¹⁹⁶ Rose M. “Good Deal or Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations”, *Work, Employment & Society*, τ. 17, αρ. 3, 2003, σελ. 503-530.

Οι μέχρι τώρα έρευνες στο σωφρονιστικό τομέα, έχουν δείξει ότι η ικανοποίηση συνδέεται με θετική εικόνα για τη θεραπευτική πλευρά του ρόλου. Βέβαια, αυτό μπορεί να λειτουργήσει και αντίστροφα. Δηλαδή, η στήριξη της επανένταξης των κρατουμένων, αντί για την καταστολή τους, προσφέρει στο προσωπικό ένα αίσθημα ολοκλήρωσης, πάνω από όλα γιατί είναι πρόσφορο έδαφος ανάληψης πρωτοβουλιών.

Ας μη λησμονούμε ότι τα περιθώρια που αφήνει το οποιαδήποτε επαγγελματικό καθεστώς στους εργαζομένους του για ανάληψη πρωτοβουλίας, υπήρξε ανέκαθεν κρίσιμος παράγοντας για την αξιολόγηση της εργασίας ως ικανοποιητική. Άμεσα συνδεδεμένος με τη δυνατότητα πρωτοβουλιών, είναι ο παράγοντας του *ελέγχου*. Όσο περισσότερο έλεγχο νιώθει ότι ασκεί ο εργαζόμενος στο αντικείμενο του, τόσο αυξάνεται η εργασιακή του ικανοποίηση. Στα σωφρονιστικά καταστήματα, ο έλεγχος συνιστά ιδιαίτερα κρίσιμο ζήτημα για την ασφάλεια και την ομαλή λειτουργία τους. Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο σωφρονιστικό θεσμό, αφαίρεσαν σημαντικό μερίδιο του ελέγχου που ασκούσαν οι υπάλληλοι στους κρατούμενους, προκαλώντας την έντονη δυσαρέσκεια των πρώτων. Σύμφωνα με τις μαρτυρίες των ιδίων, οι κρατούμενοι έχουν πλέον τη δυνατότητα να ελέγχουν διαδικαστικά ζητήματα, να επηρεάζουν τη διοίκηση, ενώ ο δικός τους έλεγχος στις συνθήκες εργασίες και στο διοικητικό προσωπικό διαρκώς μειώνεται. Η ποιότητα των συνθηκών κατά συνέπεια φθίνει και οι ίδιοι ομολογούν ότι αντλούν όλο και λιγότερη ευχαρίστηση από το εργασιακό κλίμα¹⁹⁷.

Οι έρευνες δεν έχουν ομόφωνα αποτελέσματα αναφορικά με το σύνολο των παρόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση¹⁹⁸ και συνολικά παρατηρείται

¹⁹⁷ Hepburn J.: "The prison control structure and its effects in work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards", *Journal of Criminal Justice*, τ.15, 1987, σελ. 49-64.

¹⁹⁸ Οι ερευνητές έχουν καταλήξει σε μία σύνθεση παραγόντων που ασκούν επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Υπάρχουν αφενός **ατομικοί παράγοντες**, όπως το εκπαιδευτικό και μορφωτικό επίπεδο, η ηλικία, το φύλο, οι προηγούμενη εμπειρία, κ.α. και αφετέρου παράμετροι που συνδέονται άμεσα με την **οργάνωση** του σωφρονιστικού καταστήματος, τις **προοπτικές** για εξέλιξη που προσφέρει, τις **οικονομικές απολαβές**, την **ποικιλία**, τις **δεξιότητες**, το **άγχος**, κ.α. Ωστόσο, κανένα από τα συμπεράσματα δεν είναι καταλυτικό και απόλυτο. Η βιβλιογραφία γύρω από το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης είναι πλούσια. Ενδεικτικά για εκτενέστερη ανάλυση βλ.: Lambert E., Hogan N. & Barton S., "Satisfied Correctional Staff: A Review of the Literature on the Correlates of Correctional Staff Job Satisfaction", *Criminal Justice and Behavior*, τ. 29, αρ.2, 2002, σελ. 115-143, Blau J., Light S. & Chamlin M., "Individual and contextual effects on stress and job satisfaction: A study of prison guards", *Work and Occupations*, τ. 13, 1986, σελ. 131-156, Camp S. "Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: an event history approach", *Prison Journal*, τ. 74, σελ. 279-305, Flanagan T., Johnson W., & Bennet K., "Job satisfaction among correctional executives: A contemporary approach portrait of wardens of state prisons for adults", *Prison Journal*, τ. 76, 1996, σελ. 385-397, Hepburn J., "The prison control structure and its effects on work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards", *Journal of Criminal Justice*, τ. 15, 1987, σελ. 49-64, Lambert E., "The impact of job characteristics on correctional staff members", *The Prison Journal*, τ. 84, αρ.2, 2004, σελ. 208-227, Wright T., "Correctional employee turnover: A longitudinal study", *Journal of Criminal Justice*, τ. 21, 1993, σελ. 131-142, Cheek F. & Miller M. "The

μια δυσαρέσκεια για το επάγγελμα. Ωστόσο, κατά γενική παραδοχή, όπως άλλωστε παρατηρείται στους περισσότερους επαγγελματικούς κλάδους, όσο πιο ικανοποιημένο νιώθει το προσωπικό από την εργασία του, τόσο μεγαλύτερα οφέλη αποκομίζουν όχι μόνο οι εργαζόμενοι, αλλά και οι κρατούμενοι.

Στο σημείο αυτό μπορούμε να ανατρέξουμε στα ευρήματα μιας πρόσφατης έρευνας που διενεργήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2003, και κατέγραψε τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση διαφόρων επαγγελμάτων. Στις πρώτες θέσεις βρίσκονταν επαγγέλματα που είχαν ως αντικείμενο την εργασία με τα παιδιά (ποσοστό ικανοποίησης 75%), οι κομμώτριες και οι κουρείς (ποσοστό 70%). Εξίσου καλό ποσοστό ανέφεραν οι ψυχολόγοι (62%), οι κοινωνικοί λειτουργοί (59%), ενώ ακολουθούν οι αστυνομικοί (57%), ενώ χαμηλά ποσοστά αναφέρθηκαν στους πανεπιστημιακούς καθηγητές (42%) και σε κάθε μορφής προσωπικό ασφαλείας – συμπεριλαμβανομένων των σωφρονιστικών υπαλλήλων- (38%). Στην τελευταία θέση βρίσκεται ο οδηγός λεωφορείου (23%)¹⁹⁹.

Ας σημειώσουμε ακόμα ότι το εργασιακό άγχος που πηγάζει από τις εργασιακές συνθήκες συνολικά συμβάλλει σημαντικά στη μείωση της ικανοποίησης. Το εργασιακό άγχος, εκτός από τις προαναφερθείσες αιτίες, οφείλεται και στην υλικοτεχνική υποδομή των καταστημάτων, η οποία συνίσταται σε απρόσωπα και ψυχρά κτήρια, κάγκελα και πόρτες ασφαλείας που δίνουν την αίσθηση ότι δε μπορείς να φύγεις χωρίς τη βοήθεια κάποιου.

4.2.3.Ατομικοί Παράγοντες

2.4.3.α.Άγχος

Μια πρόσφατη αμερικανική έρευνα, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι μισοί εργαζόμενοι (δηλαδή ο ένας στους δύο), θεωρούν την εργασία τους εξαιρετικά αγχώδη. Το επάγγελμα δε του σωφρονιστικού υπαλλήλου, συγκαταλέχθηκε στα πλέον αγχώδη²⁰⁰. Αναμφίβολα συνιστά βάσιμη διαπίστωση, δεδομένου ότι το καθεαυτό περιβάλλον των σωφρονιστικών καταστημάτων είναι μοναδικό τόσο από

experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress”, *Journal of Criminal Justice*, τ., 11, 1983, σελ. 105-120.

¹⁹⁹ Rose M. ο.π.. σελ. 515-516. Άλλες μελέτες με θέμα την εργασιακή ικανοποίηση έχουν στην πρώτη θέση το επάγγελμα του υπεύθυνου γραφείου κηδεϊών, ενώ άλλες επισημαίνουν το παράδοξο του κληρικού, που ενώ αισθάνεται υψηλή ικανοποίηση από το ρόλο του, υπογραμμίζει μια γενικευμένη αίσθηση απογοήτευσης. Ενδεικτικά βλ. Moss R. “The Remains of the Day”, www.salary.com/careers/layouthtmls/, 26/4/2006 και McDonald J. “Pastor’s Paradox: Satisfying Jobs but Overall Disappointment”, www.ucc.org/ucnews/aug02/paradox.htm, 26/4/2006.

²⁰⁰ Auerbach S., Quick B. & Pegg Ph. “General job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers.” *Journal of Criminal Justice*, τ.31, 2003, σελ. 25-36.

άποψη σκοπού, όσο και από άποψη πλαισίου και για αυτό το καθιστούν πολύ αγχογόνο²⁰¹.

Η υλικοτεχνική υποδομή των φυλακών με τα σίδερα, τους τσιμεντένιους και απρόσωπους χώρους και τις υποτυπώδεις συνθήκες υγιεινής, σε συνδυασμό με τον υπερπληθυσμό, φαινόμενο που μαστίζει πολλές φυλακές συμπεριλαμβανομένων και αυτών της χώρας μας, αλλά και με παράγοντες όπως η διαρκής αίσθηση της ανασφάλειας, βρίσκονται ανάμεσα στα αίτια που δημιουργούν και συντηρούν τις αγχογόνες καταστάσεις. Ανάλογα με την ένταση με την οποία βιώνεται, το άγχος μπορεί να επηρεάσει περισσότερο ή λιγότερο την απόδοση του υπαλλήλου και οι επιπτώσεις του είναι εμφανείς σε ολόκληρη την οργάνωση των φυλακών. Οι υπάλληλοι που εργάζονται κάτω από αγχώδεις συνθήκες, συσσωρεύουν αρνητικά συναισθήματα (νεύρα, θυμό, στεναχώρια), που με τη σειρά τους δημιουργούν τριβές ανάμεσα στο προσωπικό, με αποτέλεσμα, όσοι δε μπορούν να αντεπεξέλθουν να σημειώνουν πολλές απουσίες - τις οποίες ως επί το πλείστον δυσκολεύεται να καλύψει η διοίκηση- και εν τέλει παραιτούνται. Σύμφωνα με επίσημα στατιστικά στοιχεία της δεκαετίας του '80, τότε που πρωτοξεκίνησε η συζήτηση για το στρες στα σωφρονιστικά καταστήματα, το ποσοστό των παραιτήσεων στις Η.Π.Α., άγγιζε το 25% ετησίως²⁰².

Είναι γνωστό πως μέχρι ένα ορισμένο σημείο, το άγχος δεν είναι καταστροφικό για τον οργανισμό, αλλά αντίθετα λειτουργεί θετικά για το άτομο, προσφέροντας του κίνητρο και ενεργητικότητα. Ωστόσο, το υπερβολικό και παρατεταμένο άγχος, προκαλεί σωματικά και άλλα συμπτώματα και οδηγεί στην *επαγγελματική εξουθένωση* (burn out) του ατόμου που το βιώνει και από την οποία δε μπορεί να βρει ανακούφιση²⁰³.

Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να είναι η πνευματική και σωματική έκπτωση, με σοβαρές επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το άτομο και στην οικογένεια του όσο και στη διοίκηση των φυλακών, η οποία καλείται να αντιμετωπίσει μείωση της

²⁰¹ Παρόλο που οι ορισμοί που κατά καιρούς χρησιμοποιήθηκαν ποικίλλουν, για τους σκοπούς της έρευνας, θα ορίσουμε το άγχος ως τα *σωματικά, κοινωνικά και ψυχολογικά συμπτώματα που προκαλούνται από τις υπερβολικές απαιτήσεις και πιέσεις που ασκούνται στο άτομο*²⁰¹, ενώ το εργασιακό άγχος ορίζεται ως: *μία διαταραχή στη σωματική, ψυχολογική, ή κοινωνική λειτουργικότητα του ατόμου, που προκαλείται ως αντίδραση σε μια κατάσταση στον εργασιακό χώρο, η οποία απειλεί την ασφάλεια και την ισορροπία του ατόμου*²⁰¹.

²⁰² Philliber S. "Thy brother's keeper: a review of the literature on correctional officers", *Justice Quarterly*, τ. 4, αρ.1, 1987, σελ. 9-37.

²⁰³ Τα συχνότερα σωματικά συμπτώματα που αναφέρονται στη βιβλιογραφία είναι υπέρταση, καρδιακά προβλήματα, έλκος, πονοκέφαλος, διαβήτης, γαστρικές διαταραχές. Βλ. Cheek F. & Miller M. "The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress", *Journal of Criminal Justice*, τ. 11, 1983, σελ. 105-120, Hepburn J, "The prison control structure and its effects on work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards", *Journal of Criminal Justice*, τ. 15, 1987, σελ. 49-64.

αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας του προσωπικού, συχνές απουσίες και οικειοθελείς αποχωρήσεις όσων εξ' αυτών δε μπορούν τελικώς να αντεπεξέλθουν²⁰⁴.

Το άγχος αναδεικνύεται στο βασικότερο και ταυτόχρονα στο προφανέστερο αποτέλεσμα της ασάφειας και της αβεβαιότητας που περιβάλλει το ρόλο του σωφρονιστικού προσωπικού χωρίς την απαραίτητη καθοδήγηση από το διοικητικό τμήμα. Παραδείγματος χάρη, εάν κάποιος σωφρονιστικός υπάλληλος παρουσιάζεται απόλυτα τυπικός στην εφαρμογή των κανονισμών που ορίζονται από τη διοίκηση της φυλακής, χαρακτηρίζεται από το συναδελφικό περιβάλλον του άκαμπτos και σκληρός. Αν από την άλλη, παραβλέπει κάποια παραπτώματα βάσει και λειτουργεί με βάση τη διακριτική του ευχέρεια, κινδυνεύει να χαρακτηριστεί ανίκανος ή ακόμα και διεφθαρμένος²⁰⁵. Κάτω από παρόμοιες συνθήκες διπλού αδιεξόδου, όπου η αποδεκτή συμπεριφορά και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις δεν είναι ξεκάθαρες, τα επίπεδα του άγχους αυξάνονται κατά πολύ, με αποτέλεσμα το προσωπικό των φυλακών για να αντεπεξέλθει, να αναδιπλώνεται στην οικεία και ξεκάθαρη προσέγγιση του ρόλου του, την καταστολή²⁰⁶.

Έχει παρατηρηθεί σε αρκετές μελέτες, ότι το έντονο άγχος και η εξουθένωση που επακολουθεί, ως απόρροια της ανασφάλειας και της σύγχυσης, ευνοούν την ανάπτυξη κυνικής αντιμετώπισης περιστατικών και καταστάσεων, η οποία δρα σα μηχανισμός άμυνας και βοηθά στην καθημερινή επιβίωση του προσωπικού σε ένα δύσκολο και επικίνδυνο πλαίσιο²⁰⁷. Το παράδοξο της υπόθεσης είναι πως κυνική συμπεριφορά, αναπτύσσουν ακόμα και όσοι δουλεύουν σε σωφρονιστικά καταστήματα ημι-ελεύθερης διαβίωσης. Το αναμενόμενο θα ήταν, ότι εξαιτίας της ελαστικότητας που διακρίνει τη διοίκηση των συγκεκριμένων χώρων, αλλά και της ήπιας φύσης των αδικημάτων όσων κρατούνται σε αυτούς, οι υπάλληλοι να αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια και λιγότερο δισταγμό να ασκήσουν τον

²⁰⁴ Morgan R., Van Haveren & Pearson C. "Correctional officer burnout. Further analysis", *Criminal Justice and Behavior*, τ.29, αρ.2, 2002, σελ. 144-160. Στο έργο τους αναφέρουν τρία στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης. Το πρώτο είναι η αποπροσωποποίηση του «πελάτη» δηλαδή των κρατούμενων, η οποία μεταφράζεται σε αποστασιοποίηση και αδιαφορία. Το δεύτερο είναι η έκπτωση της απόδοσης εξαιτίας κατακλυσμού αισθημάτων αποτυχίας και ανικανότητας και το τρίτο στάδιο είναι η συναισθηματική υπερκόπωση. Επιπρόσθετα, παραθέτουν μια σειρά από παράγοντες που προκαλούν εξουθένωση και είναι οι εξής: έλλειψη ελέγχου, σύγκρουση ρόλων, φόρτος εργασίας, επαφή ή προοπτική επαφής με κρατούμενους, αντιφατικά καθήκοντα, κ.α.

²⁰⁵ Poole E. & Regoli R. "Role stress, custody orientation and disciplinary actions", *Criminology*, τ.18, 1986, σελ. 217

²⁰⁶ ο.π. σελ. 215-226.

²⁰⁷ Με τον όρο κυνισμό, εννοούμε καταρχήν αποστασιοποίηση του προσωπικού από τους κρατούμενους και αδιαφορία για τα προβλήματα που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν, όχι μόνο ως κρατούμενοι, αλλά πρωτίστως σαν άνθρωποι. Ο κυνισμός παρατηρήθηκε και μελετήθηκε σα φαινόμενο πρώτα σε αστυνομικούς. Λόγω της ομοιότητας των ρόλων του αστυνομικού και του σωφρονιστικού υπαλλήλου, ξεκίνησε να παρατηρείται και στους δεύτερους. Ανάμεσα στις ομοιότητες, κατατάσσονται ο κίνδυνος, ο φόβος και η απομόνωση, παράγοντες που ευνοούν τον κυνισμό. Farmer R. "Cynicism: A factor in corrections work", *Journal of Criminal Justice*, τ.5, 1977, σελ. 237-246.

«κοινωνικό» τους ρόλο. Ωστόσο, ο κυνισμός συναντάται εξίσου στα καταστήματα όλων των επιπέδων ασφαλείας και δη περισσότερο σε υπαλλήλους που προτιμούν το θεραπευτικό ρόλο από τον αυστηρά σωφρονιστικό²⁰⁸.

Παρατηρούμε μέσα από πορίσματα μελετών πως ακόμα και όσοι υπάλληλοι βρίσκονται σε κατάσταση άρνησης ή απλώς διστάζουν να εκφράσουν το άγχος τους, υποφέρουν από σωματικά συμπτώματα οφειλόμενα στο άγχος (καρδιαγγειακές παθήσεις, υπέρταση, διαβήτη, κτλ., βλ. υποσημ,43) και παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά διαζυγίων, σε σύγκριση με τον ευρύ πληθυσμό που εργάζεται εκτός σωφρονιστικών χώρων²⁰⁹.

Όλα τα παραπάνω συνάδουν με την άποψη ότι όσο εντονότερο το καθημερινό άγχος εργασίας, τόσο πιο αρνητική θα είναι η εικόνα για το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου.

4.3. Όψεις της εικόνας που διατηρούν οι υπάλληλοι για το ρόλο τους και η έμφυλη διάσταση της.

Μέχρι το σημείο αυτό, έγινε μια προσπάθεια καταγραφής των παραγόντων που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του ρόλου του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Ωστόσο το πως αντιλαμβάνονται το ρόλο τους οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εξακολουθεί να παραμένει αδιευκρίνιστο. Ποια εικόνα αποκτούν για το επάγγελμα τους και κυρίως διαφέρει η εικόνα των ανδρών από αυτή των γυναικών;

Στο σύνολο των ερευνών, παρατηρείται μια γενικευμένη διάσταση απόψεων μεταξύ υπαλλήλων, αναφορικά με την εικόνα που αποκτούν για το ρόλο τους. Ένας αριθμός υπαλλήλων, παραπονιέται ότι τις τελευταίες δεκαετίες σημαντικό κομμάτι των αρμοδιοτήτων τους έχει συρρικνωθεί και τείνει να εξαλειφθεί ή να αντικατασταθεί με καθήκοντα που είτε δεν τους ταιριάζουν είτε ανήκουν σε άλλα επαγγελματικά πεδία, όπως λ.χ. του δασκάλου ή του συμβούλου. Έχουν με άλλα λόγια, λιγότερα καθήκοντα από ότι είχαν στο παρελθόν και για το λόγο αυτό θεωρούν ότι η δουλειά τους τείνει να καταντήσει πολύ βαρετή. Ας επισημανθεί όμως ότι αυτό υποστηρίζουν συνήθως εκείνοι οι υπάλληλοι, που ποτέ δεν επιθυμούσαν ιδιαίτερες επαφές με τους κρατούμενους και πάντα επέλεγαν καθήκοντα όσο το δυνατόν μακρύτερα από πτέρυγες. Αντίθετα, αρκετοί συνάδελφοι τους θεωρούν ότι τα καθήκοντα του υπαλλήλου έχουν εμπλουτιστεί με νέες ενδιαφέρουσες αρμοδιότητες που

²⁰⁸ Farmer R. "Cynicism: A factor in corrections work", *Journal of Criminal Justice*, τ.5, 1977, σελ. 237-246, Lasky G., Gordon B. & Srebalus D. "Occupational Stressors Among Federal Correctional Officers Working at Different Security Levels" *Criminal Justice and Behavior*, τ.13, αρ.3, 1986, σελ. 317-327.

²⁰⁹ Cheek F. & Miller M. "The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress", *Journal of Criminal Justice*, τ., 11, 1983, σελ. 105-120,

προσφέρουν και στους ίδιους τη δυνατότητα να αποκτήσουν καινούργιες δεξιότητες. Υπάρχει πράγματι μια μερίδα του προσωπικού που αντλεί ικανοποίηση προσφέροντας κοινωνικές και ανθρωπιστικές υπηρεσίες τους κρατούμενους. Στο σημείο αυτό να τονίσουμε ότι παρόμοια διάσταση απόψεων παρατηρείται μεταξύ γυναικών υπαλλήλων²¹⁰.

Σε καμία περίπτωση δε θα πρέπει να θεωρούμε ότι οι γυναίκες τείνουν προς τον κοινωνικό ρόλο ενώ οι άνδρες προς τον τιμωρητικό. Όπως αποτελεί στερεοτυπική αντίληψη να συμπεράνουμε ότι όλοι οι άνδρες είναι σκληροί και επιθετικοί, είναι εξίσου παραπλανητικό να υποθέσουμε ότι όλες οι γυναίκες είναι ευέλικτες και συναισθηματικές. Δεν πρέπει να διχοτομούμε τη συμπεριφορά των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε ανδρική και γυναικεία, γιατί πολλοί άνδρες επιλέγουν να φερθούν με κατανόηση και προσεγγίζουν τους κρατούμενους από μια προοδευτική, ανθρωπιστική σκοπιά, όπως πράττουν πολλές γυναίκες²¹¹. Δε μπορεί να υπάρξει ταύτιση ενός εκ των δύο φύλων με κάποιο συγκεκριμένο ρόλο²¹². Επιπλέον απόδειξη για αυτό μπορεί να αποτελέσει και η διαφοροποίηση του ρόλου ενός συγκεκριμένου υπαλλήλου, όταν βρίσκεται σε διαφορετικές βάρδιες. Τη νύχτα, που επικρατεί ησυχία και οι κρατούμενοι κοιμούνται, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αισθάνονται πιο άνετα, δε νιώθουν την πίεση να παίξουν το ρόλο του σκληρού (είτε για τους κρατούμενους είτε για τους συναδέλφους τους). Οι συζητήσεις περιστρέφονται γύρω από προσωπικά ζητήματα (οικονομικές ανησυχίες, προβλήματα στο γάμο, κτλ) αλλά ακόμα και αν στραφεί σε θέματα που αφορούν στη φυλακή, οι υπάλληλοι εκφράζουν τους φόβους και τις ανησυχίες τους. Η πίεση των συναδέλφων και της υπό- κουλτούρας υποχωρεί τη νύχτα και κάθε υπάλληλος μπορεί να μειώσει τις άμυνες του. Κατά τις νυχτερινές βάρδιες οι σχέσεις ανδρών και γυναικών είναι πιο κοντινές.²¹³

Πίσω από την κριτική που ασκούν οι ίδιοι οι υπάλληλοι στο ρόλο τους και την άποψη που εκφράζουν για αυτόν, πρέπει να αναζητηθεί και ο λόγος για τον οποίο επέλεξαν το συγκεκριμένο επάγγελμα, γιατί έχει καθοριστική σημασία στην τελική εικόνα που θα δημιουργήσουν για το επάγγελμα τους. Οι λόγοι αυτοί είναι συχνά κοινοί τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Παραδείγματος χάρη, σημαντικό

²¹⁰ Crawley E., κεφ. 7 “How prison officers see their work, themselves and each other” στο *Doing Prison Work. The Public and Private Lives of Prison Officers*, εκδ. Willain, 2004.

²¹¹ Ο.π. Crawley E, σελ. 194.

²¹² Σε παρόμοιο συμπέρασμα κατέληξε και η Jurik, η οποία υποστήριξε ότι οι γυναίκες δε φαίνεται να διατηρούν θετικότερη αντίληψη για τους κρατούμενους σε σχέση με τους άνδρες και αναλόγως διαμορφώνουν και την εικόνα για το ρόλο τους. Jurik N “Individual and Organisational Determinants of Correctional Officer Attitudes Toward Inmates”, *Criminology*, τ. 23, 1985, 523- 539.

²¹³ Ο.π. Crawley E, σελ 198. Βέβαια τα ευρήματα αυτά αντικρούουν ευρήματα άλλων ερευνητών που θέλουν τους υπαλλήλους βραδινών βαρδιών αυστηρότερους εξαιτίας της μείωσης του αριθμού τους.

ποσοστό υπαλλήλων (ανδρών και γυναικών) επιθυμούσε να ενταχθεί στο αστυνομικό σώμα και απορρίφθηκε. Έτσι «κατέληξε» στις φυλακές, ως αναγκαστική επιλογή. Όλοι σχεδόν επιλέγουν το επάγγελμα για τις οικονομικές αποδοχές. Ελάχιστοι είναι αυτοί που το επιλέγουν για τη δυνατότητα που τους δίνει να προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες και να βοηθήσουν τους συνανθρώπους τους²¹⁴. Είναι αυτονόητο ότι η προσέγγιση του ρόλου ενός υπαλλήλου που κατέληξε στο χώρο αυτόν, γιατί η πρώτη του επιλογή δεν ευοδώθηκε, σίγουρα διαφέρει από την προσέγγιση εκείνου που διάλεξε το συγκεκριμένο επάγγελμα για να προσφέρει. Το στοιχείο αυτό συνεπώς δε διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο, αλλά αντιθέτως δρα ανεξάρτητα από αυτό και ορίζεται από τις επαγγελματικές επιλογές, ενώ σε μακροχρόνια βάση, καθορίζεται και από τις ιδεολογικές θέσεις των επαγγελματιών.

Σε γενικές γραμμές λοιπόν, παρατηρούμε ότι οι εμπειρίες που αναφέρουν οι άνδρες και οι γυναίκες για το ρόλο τους δε διαφέρουν σημαντικά²¹⁵. Άλλοι ερευνητές του θέματος, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι στο σύνολο τους οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι υποστηρίζουν την *κοινωνική* πλευρά του ρόλου τους έναντι της τιμωρητικής, ωστόσο αποφεύγουν να εμπλακούν σε συμβουλευτικές διαδικασίες. Οι γυναίκες επίσης δείχνουν προτίμηση στην κοινωνική προσέγγιση, ωστόσο αισθάνονται σύγχυση στην προσπάθειά τους να ανακαλύψουν τη «σωστή» προσέγγιση του ρόλου τους στις ανδρικές φυλακές.²¹⁶ Να θυμίσουμε στο σημείο αυτό, ότι για τις γυναίκες σωφρονιστικούς υπαλλήλους ο καθορισμός του ρόλου τους στις ανδρικές φυλακές, είναι πολύ σύνθετος και συχνά βρίσκονται σε διπλό αδιέξοδο: δε γνωρίζουν αν πρέπει φερθούν ως γυναίκες *κυρίως* και κατά δεύτερον ως υπάλληλοι φυλακών, ή ως υπάλληλοι *πρώτα* και μετά ως γυναίκες. Εάν προτιμήσουν το πρώτο, κινδυνεύουν αν χάσουν τον έλεγχο των κρατουμένων, ενώ αν αρνηθούν τη φύση τους επιλέγοντας το δεύτερο, οι κρατούμενοι τις υποτιμούν και τις χλευάζουν.

4.3.1. Η επίδραση των συναισθημάτων

Η πλειοψηφία των παραπάνω πληροφοριών, συνδέεται με το *περιεχόμενο* την εργασίας. Όμως εξίσου σημαντικές πληροφορίες για να δημιουργήσουμε ολοκληρωμένη άποψη για την εικόνα που έχουν οι υπάλληλοι για το ρόλο τους,

²¹⁴ Ενδεικτικά: Belknap J. "Women in Conflict: An analysis of Correctional Officers", *Women & Criminal Justice*, τ. 2, αρ.2, 1991, σελ. 89-115, Jurik N. & Halemba G. "Gender, Working Conditions and the Satisfaction of Women in a Non-Traditional Occupation: Female Correctional Officers in Men's Prisons", *The Sociological Quarterly*, τ. 25, 1984, σελ. 551-566.

²¹⁵ Wright K. & Saylor W. "Male and Female Employees' Perceptions of Prison Work: Is there a Difference?", *Justice Quarterly*, τ. 8, αρ. 4, 1991, σελ. 505-524

²¹⁶ Farkas M.A. "Correctional Officer Attitudes toward Inmates and Working with Inmates in a Get tough Era", *Journal of Criminal Justice*, τ. 22, αρ. 6, 1999, σελ. 495-506.

αντλούμε και από το *πλαίσιο* της εργασίας, όπως για παράδειγμα από το γεγονός ότι η φυλακή είναι ένας συναισθηματικά φορτισμένος χώρος που εύλογα γεννά ποικίλα συναισθήματα στους υπαλλήλους, τα οποία δύσκολα διαχειρίζονται γιατί καλούνται ταυτόχρονα να 1) διαχειριστούν τα συναισθήματα των κρατουμένων, 2) να εκδηλώνουν συναισθήματα σύμφωνα με τους κανόνες τη φυλακή και του επαγγέλματος και 3) να διατηρήσουν τα δικά τους πραγματικά συναισθήματα. Η διαχείριση των συναισθημάτων έχει μεγάλη επίδραση στην εικόνα για το ρόλο τους για δύο λόγους. Πρώτων γιατί μπορεί να *προκαλέσει* την εικόνα του άνδρα που τους έχει αποδοθεί από τον κοινωνικό περίγυρο και να διακινδυνεύσει η *φήμη* τους και δεύτερον γιατί ένας λάθος χειρισμός μπορεί να οδηγήσει σε φασαρίες και προβλήματα.

Η φυλακή μοιραία για πολλούς μετατρέπεται σε δεύτερο σπίτι καθώς πολλά από τα συναισθήματα που βιώνουν οι άνθρωποι στο σπίτι τους, αναγνωρίζονται και στη φυλακή, όμως η βασική διαφορά είναι ότι αυτά σε καθημερινή βάση δε μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα. Πρέπει να είναι σύμφωνα με την περίπτωση και το χώρο. Υπάρχουν υπάλληλοι ικανοί να αντεπεξέλθουν σε αυτόν τον καταγίγισμό συναισθημάτων δικών τους και των κρατουμένων και κυρίως του καθεαυτού χώρου στον οποίο βρίσκονται και άλλοι που δεν τα καταφέρνουν. Αυτό λειτουργεί σαν αλυσίδα γιατί ο τρόπος που αισθάνονται για το χώρο, επηρεάζει τη συναισθηματική τους διάθεση και έχει διαδοχικές αντιδράσεις στους κρατούμενους, στους συναδέλφους και τελικώς στο επάγγελμα. Όταν το σύνολο παρουσιάζεται ως ένα ασήκωτο φορτίο, είναι αναμενόμενο η τελική εικόνα για το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου να είναι αρνητικά φορτισμένη (και βέβαια ισχύει και το αντίστροφο)²¹⁷. Οι γυναίκες φαίνονται ευνοημένες εδώ, γιατί για αυτές είναι *κοινωνικά αποδεκτό* να εκφράζουν αισθήματα φόβου ή στοργής και έτσι μπορούν να διαχειριστούν μια δύσκολη κατάσταση. Οι άνδρες από την άλλη, λόγω της κοινωνίας αλλά και της υπό-κουλτούρας των φυλακών, διστάζουν να δείξουν αυτό που πραγματικά νιώθουν. Η εικόνα που «*πρέπει*» να βγάζουν προς τα έξω είναι δεδομένη από τα κοινωνικά στερεότυπα και συνδέεται με αυτή του σκληρού άνδρα, που δε φοβάται, δε συγκινείται, δε δειλιάζει. Το γεγονός αυτό αδικεί ακόμα περισσότερο τους άνδρες υπαλλήλους, γιατί τους αποδίδει στερεοτυπικά νοήματα και εικόνες που δεν εκπροσωπούν το αληθινό τους πρόσωπο, όμως είναι ικανά να κάνουν ακόμα και οι συγγενείς τους να τους απορρίπτουν, να τους κατακρίνουν και να τους χλευάζουν²¹⁸.

²¹⁷ Ανάμεσα στις μεθόδους που χρησιμοποιούν οι υπάλληλοι για να αντιμετωπίσουν τη δύσκολη καθημερινότητα είναι το *μαύρο χιούμορ* και η αποστασιοποίηση ή αποσύνδεση, όπως πράττουν και οι γιατροί.

²¹⁸ Tracy S. "The Construction of Correctional Officers: Layers of Emotionality Behind Bars", *Qualitative Inquiry*, τ. 10, αρ. 4, 2004, σελ. 509-533.

Αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι η εικόνα των υπαλλήλων για το ρόλο τους, να επηρεάζεται άμεσα από αυτή του στενού και ευρύτερου περιγύρου και να λαμβάνει αρνητική έννοια. Το παράδοξο είναι ότι στην πλειοψηφία η εικόνα του περιγύρου στηρίζεται σε μια αναληθή εικόνα που προβάλλει ο υπάλληλος, υποκύπτοντας από τη μία στην πίεση της κοινωνίας να είναι *άνδρας* και από την άλλη στην εξουσία της υπό-κουλτούρας των φυλακών.

4.3.2.Στοιχεία Επαγγελματικής Δεοντολογίας και Ηθικής

Έχουν κατά καιρούς διενεργηθεί αρκετές έρευνες για την επαγγελματική δεοντολογία και ηθική, κυρίως σε φιλοσοφική βάση γύρω από τις ηθικές επιλογές που αντιμετωπίζει κάθε εργαζόμενος. Στο σωφρονιστικό χώρο, αφενός η βιβλιογραφία είναι ελλιπής και αφετέρου τα πράγματα δεν είναι πάντα απολύτως ξεκάθαρα. Η γραμμή μεταξύ ηθικής και ανήθικης συμπεριφοράς στα σωφρονιστικά καταστήματα είναι δυσδιάκριτη και πολλές φορές, παρόλο που το προσωπικό γνωρίζει το «σωστό», το υποστηρίζει και το επιδιώκει δε είναι σε θέση να το εφαρμόσει. Ακόμα και σε περιστάσεις που δεν εφαρμόζεται το «καλύτερο», ή η συμπεριφορά δεν ακολουθεί τους ηθικούς κανόνες (π.χ. προβαίνουν σε βία), αυτό συνέβαινε πάντα εν γνώσει τους. Εξαιτίας των πολυσυζητημένων ιδιαιτεροτήτων της φυλακής αλλά και της σύνθεσης των κρατουμένων, οι υπάλληλοι οφείλουν να αναπτύξουν μια μορφή υγιούς δυσπιστίας απέναντι τους, ώστε να εξασφαλιστεί η ασφάλεια όλων. Για το λόγο αυτό, οφείλουν να εφαρμόσουν τους κανόνες ασκώντας *διακριτική ευχέρεια*, στοιχείο γύρω από το οποίο περιστρέφεται το σημαντικότερο μέρος της επαγγελματικής δεοντολογίας του χώρου. Το κρισιμότερο κομμάτι του ρόλου των υπαλλήλων, σύμφωνα με μαρτυρίες των ίδιων, αποτελεί η διακριτική ευχέρεια, η οποία επηρεάζεται και καθορίζεται από την εικόνα που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για το ρόλο τους²¹⁹. Ένας υπάλληλος με κοινωνική προσέγγιση θα διαφέρει από έναν άλλο, υποστηρικτή της τιμωρίας, στη συχνότητα και τη χρήση της διακριτικής ευχέρειας. Με άλλα λόγια ανάλογα με το ρόλο που θα επιλέξει κάθε υπάλληλος θα επιμείνει ή όχι στην επιβολή τιμωρίας²²⁰.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η έμφυλη διάσταση της επαγγελματικής δεοντολογίας του χώρου, δεν έχει διερευνηθεί καθόλου και συνεπώς δεν υπάρχουν συγκριτικά στοιχεία. Το ερώτημα για άλλη μια φορά ανάγεται στο ρόλο που επιλέγει να

²¹⁹ Για περισσότερες αναφορές στο θέμα της επαγγελματικής δεοντολογίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων, βλ. μελέτες : Stohr, M., Hemmens C, Marsh R., Barrier G. & Palhegyi D. "Can't Scale this? Ethical Parameters of Correctional Work" *The Prison Journal*, τ. 80, αρ. 1, 2000, σελ. 56-79, Stohr M., Hemmens C., Kifer M. & Schoeler M. "We Know it, we just have to do it", *The Prison Journal*, τ. 80, αρ. 2, 200, σελ. 126-150.

²²⁰ Freeman R "Social Distance and Discretionary Rule Enforcement in a Woman's Prison", *The Prison Journal*, τ.83, αρ. 2, 2002, σελ. 689-719.

ακολουθήσει ο υπάλληλος και όχι στο κοινωνικό του φύλο. Δεν είμαστε σε θέση όμως να γνωρίζουμε, με βάση τα μέχρι τώρα πορίσματα, αν η επιλογή του ρόλου (αποκατάσταση ή τιμωρία), έχει έμμεση σύνδεση με το κοινωνικό φύλο.

4.4. Συμπερασματικά Σχόλια

Πρέπει καταρχήν να διευκρινίσουμε ότι η εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων και ο ρόλος τους για τους κρατούμενους και το επάγγελμα τους γενικά, είναι όροι αλληλένδετοι που αλληλεπιδρούν. Αυτό σημαίνει ότι η εικόνα που διαμορφώνει ένας / μια υπάλληλος για τους κρατούμενους, μοιραία θα επηρεάζει περισσότερο ή λιγότερο το ρόλο του ως «φύλακα» και το αντίστροφο. Είναι εμφανές ότι υπάρχει μια δυναμική αλληλεπίδραση όλων των εμπλεκόμενων παραγόντων.

Ωστόσο, για καθαρά αναλυτικούς λόγους, έγινε μια προσπάθεια αποσαφήνισης των ορίων των δύο όρων και ακολούθησε μια ξεχωριστή ανάλυση των δύο.

Συγκεκριμένα, η εικόνα που διατηρούν οι υπάλληλοι για το ρόλο τους, είναι προϊόν ποικίλων παραγόντων, αλλά ιδιαίτερη έμφαση αποδίδεται στην άποψη που διατηρεί η κοινωνία για το επάγγελμα αυτό. Επειδή σε όλες τις κοινωνίες των επάγγελμα αυτό έχει αρνητικούς συνειρμούς, θεωρείται απαξιωτικό από το κοινωνικό σύνολο, με συνέπεια να επηρεάζονται και οι ίδιοι οι υπάλληλοι και να το κρίνουν αρνητικά. Ας υπογραμμίσουμε ότι η διάσταση του φύλου δε φαίνεται να διαφοροποιεί την εικόνα του ρόλου, υπό την έννοια ότι γυναίκες και άνδρες δε διαφέρουν σημαντικά στις εμπειρίες που αναφέρουν και στην εικόνα που δημιουργούν για το ρόλο τους. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες λόγω κοινωνικών μεταβλητών, τείνουν να δημιουργούν θετικότερες εικόνες, τόσο για το ρόλο τους, όσο και για τους κρατούμενους.

Κάθε υπάλληλος καλείται να κάνει μια επιλογή μεταξύ των δύο προσεγγίσεων (τιμωρία - επανακοινωνικοποίηση) και τα μέχρι τώρα πορίσματα δίστανται. Από τη μία, έρευνες υποστηρίζουν ότι περισσότερες γυναίκες προτιμούν την επανένταξη και την αποκατάσταση, ενώ οι άνδρες επιλέγουν την τιμωρία και το σωφρονισμό. Από την άλλη, άλλες έρευνες δεν επιβεβαιώνουν αυτή τη διαφοροποίηση, αλλά ισχυρίζονται ότι οι γυναίκες όταν χρειάστηκε, εμπλούτισαν και συμπλήρωσαν με τη μοναδικότητα τους το ρόλο αυτό. Αξίζει όμως να επισημάνουμε ότι η επιλογή του ρόλου που θα κάνει μια γυναίκα, μπορεί να επηρεάζεται τόσο από την προηγούμενη κοινωνικοποίηση της σε παραδοσιακούς ρόλους, όσο και από τα (στενά) περιθώρια που της αφήνει ο καθαυτός χώρος των φυλακών, να υπερβεί το στερεότυπο της γυναίκας. Συνεπώς, μπορούμε να υποθέσουμε ότι ενώ οι γυναίκες διαφοροποιούν την εικόνα που φτιάχνουν για το ρόλο τους σε σχέση με τους άνδρες και επιλέγουν

συχνότερα την επανένταξη έναντι της τιμωρίας. Οι ρίζες αυτής της διαφοροποίησης ανάγονται στον ορισμό που αποδίδει κάθε κοινωνία στο ρόλο των φύλων, με άλλα λόγια στη διαδικασία της κοινωνικοποίησης αλλά και στα περιθώρια που αφήνει η κάθε κοινωνία στις γυναίκες να *αποκλίνουν* από την παράδοση. Τέλος δεν πρέπει να αγνοήσουμε τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις πεποιθήσεις κάθε υπαλλήλου, οι οποίες σε συνδυασμό με τις εμπειρίες και τα βιώματα τον *οδηγούν* τελικά στο να κάνει συγκεκριμένες επιλογές και να ακολουθήσει μια συγκεκριμένη στάση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση σε θέματα που άπτονται της εργασιακής ένταξης των γυναικών σε χώρους που μέχρι πρόσφατα θεωρούνταν μη προσβάσιμοι στις γυναίκες, ανέδειξε πολλά κρίσιμα ζητήματα για την εκπόνηση της παρούσας διατριβής. Σε πρώτο επίπεδο, τίθεται το ζήτημα της γυναικείας απασχόλησης με όρους και συνθήκες αντίστοιχες των ανδρών. Το κίνημα του φεμινισμού, έδωσε σκληρή μάχη ώστε να αποκτήσουν οι γυναίκες τα ίδια δικαιώματα και προνόμια σε επαγγελματικό κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο. Στη διάρκεια της περιόδου που μεσολάβησε από την στιγμή που η γυναίκα εισήλθε στο χώρο εργασίας μέχρι σήμερα, παρά την ομολογούμενη πρόοδο, οι διακρίσεις εξακολουθούν να υφίστανται, σε άλλη μορφή. Η γυναίκα δεν αποκλείεται από επαγγέλματα, ωστόσο εργοδότες και συνάδελφοι αναμένουν από αυτήν να φέρεται *γυναικεία* στο χώρο εργασίας. Αυτό, δεν είναι τόσο απλό, όσο ενδεχομένως να ακούγεται, αντίθετα μάλιστα έχει τίμημα βαρύ γιατί, η παραδοσιακή και κοινωνική αποδεκτή συμπεριφορά της γυναίκας είναι της μητέρας και νοικοκυράς και όχι μιας γυναίκας με όραμα και επαγγελματικές φιλοδοξίες και ως τέτοια αντιμετωπίζεται. Αυτό σημαίνει εν συνεχεία ότι λαμβάνεται ως δεδομένο από επαγγελματικό της περίγυρο ότι θα τοποθετεί την οικογένεια πάνω από την εργασία της, με τελικό αποτέλεσμα να παραμένει καθηλωμένη σε κακοπληρωμένες θέσεις δίχως ευκαιρίες ανέλιξης.

Η παραπάνω προσέγγιση, επιφέρει και συνέπειες για τη γυναικεία παρουσία σε έναν χρόνια ανδροκρατούμενο χώρο, όπως είναι ο σωφρονιστικός. Λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνικοποίηση των γυναικών σε ρόλους παραδοσιακούς, αναμένεται από αυτές (συνήθως δε αυθαίρετα) ότι θα υιοθετούν ανεκτικές στάσεις απέναντι στους κρατούμενους και ότι θα έχουν ένα ρόλο συμβουλευτικό. Ας μη λησμονούμε ότι η πρώτη γυναίκα σωφρονιστική υπάλληλη, για αυτό ακριβώς είχε προσληφθεί για να παρηγορεί και να ανακουφίσει τον πόνο των γυναικών κρατούμενων. Αντιλαμβανόμαστε με βάση τις συνθήκες που επικρατούν σήμερα στο σωφρονιστικό χώρο, ότι στην πράξη είναι πολύ δύσκολο να «δραπετεύσει» από αυτόν το ρόλο.

Εξίσου σημαντικό ζήτημα που αναδείχθηκε από τη μελέτη της βιβλιογραφίας είναι η *διαφοροποίηση* των γυναικών από τους άνδρες στο χώρο εργασίας τους. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες φέρονται διαφορετικά από το αναμενόμενο, ή απλώς με άλλο τρόπο από τους άνδρες εν ώρα εργασίας. Οι εργοδότες ερμήνευσαν συχνά αυτήν τη διαφοροποίηση ως αποστασιοποίηση, έλλειψη ενδιαφέροντος και έσπευσαν να γενικεύσουν την κατάσταση, υποστηρίζοντας ότι οι γυναίκες ήταν και θα είναι πάντοτε αφοσιωμένες στην οικογένεια και θα τοποθετούν την εργασία τους

σε δεύτερη μοίρα. Είναι λοιπόν λογικό συνεπακόλουθο το ότι θα καταλάβουν χαμηλές θέσεις και θα παραμείνουν σε αυτές αφού δεν μπορούν να αξιολογηθούν ως αξιόπιστο και παραγωγικό προσωπικό. Το ερώτημα που τίθεται στο σημείο αυτό είναι εάν για τις όποιες διαφορές που παρατηρούνται, ευθύνονται περιβαλλοντικοί / εξωγενείς παράγοντες, ή εάν πρόκειται για κοινωνικές κατασκευές διάκρισης των δύο φύλων που ξεκινούν από την κοινωνικοποίηση σε συγκεκριμένους ρόλους και οι οποίοι με τη σειρά τους ανάγονται σε βιολογικές ερμηνείες για το κάθε φύλο. Φταίει με άλλα λόγια ο εργασιακός χώρος και στην προκειμένη περίπτωση η δομή και ιεραρχία των σωφρονιστικών καταστημάτων για τη διαφοροποίηση των γυναικών ή πράγματι οι διαφορές οφείλονται στο κοινωνικό τους φύλο και την κοινωνικοποίησή τους σε άλλους ρόλους;

Αναπτύχθηκαν πολλά θεωρητικά μοντέλα για να εξηγήσουν το φαινόμενο, που αναλύθηκαν εκτενώς προηγουμένως, εκείνο όμως που άσκησε τη μεγαλύτερη επιρροή, ήταν το μοντέλο της εργασίας και του φύλου. Με γνώμονα τις παραπάνω θεωρητικές προσεγγίσεις, η παρούσα διατριβή επιχειρεί να κατανοήσει ως ένα σημείο την παρατηρούμενη διαφορετικότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, μέσα από την *εικόνα* που διαμορφώνουν για το ρόλο τους οι άνδρες και οι γυναίκες και την *προσέγγιση* που επιλέγουν ως μέθοδο επίλυσης συγκρούσεων στις φυλακές. Ο ισχυρισμός ότι οι γυναίκες είναι πιο ελαστικές από τους άνδρες υπαλλήλους, έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και διαμάχης μεταξύ κοινωνικών επιστημόνων. Από τη μία, βρίσκονται όσοι που υποστηρίζουν ότι άνδρες και γυναίκες δε διαφέρουν στον τρόπο αντιμετώπισης των κρατουμένων και δεν επαληθεύουν την υπόθεση ότι οι γυναίκες εξαιτίας της κοινωνικοποίησής τους σε παραδοσιακούς ρόλους και της φύσης τους είναι λιγότερο αυστηρές απέναντι στους κρατούμενους²²¹. Από την άλλη, κάποιοι έχουν υποστηρίξει ότι οι γυναίκες είναι εξίσου αυστηρές και συχνά αυστηρότερες από τους άνδρες, ανάλογα με την περίπτωση, και καταφεύγουν στη χρήση βίας όταν χρειαστεί χωρίς δισταγμό²²². Αποτελεί συνεπώς κρίσιμη παράμετρο η διερεύνηση της εικόνας των υπαλλήλων τόσο για το ρόλο τους, όσο και για τους κρατούμενους, ώστε να διαπιστωθεί εάν όλα όσα υποστηρίχθηκαν κατά καιρούς, ισχύουν και στις Ελληνικές φυλακές.

Η άποψη που υιοθετείται στην παρούσα μελέτη, βάσει των στοιχείων που έχουν προκύψει από τη θεωρητική ανάπτυξη, είναι ότι η διαφοροποίηση των γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων από τους άνδρες συναδέλφους τους, ανάγεται

²²¹ Ενδεικτικά: Zupan L. "Gender Related Differences in Correctional Officers' Perceptions & Attitudes", *Journal of Criminal Justice*, τ. 14, 1986, σ. 349-361

²²² Για παράδειγμα Farkas M.A. στο: "Inmates Supervisory Style: Does Gender Make a Difference?", *Women and Criminal Justice*, τ. 10, αρ. 4, 1999, σ. 25-45 και Tewksbury R. & Collins S. "Aggression Levels Among CO's. Reassessing Sex Differences", *The Prison Journal*, τ.86, αρ. 3, 2006, σ.327-343.

σε μια σύνθεση εργασιακών και κοινωνικών αιτιών. Από την μια πλευρά, το σωφρονιστικό περιβάλλον κάθε άλλο παρά ευνοϊκό μπορεί θεωρηθεί για τις γυναίκες. Οι εργασιακές συνθήκες δε βοηθούν στην ένταξη και εξέλιξη τους (στο δύσκολο αντικείμενο εργασίας προστίθεται η παρενόχληση, η αρνητική στάση ορισμένων συναδέλφων και κρατουμένων, κ.α.). Από την άλλη πλευρά, ούσες στον καθεαυτό χώρο των φυλακών, οι παραδοσιακοί ρόλοι με τους οποίους έχουν γαλουχηθεί (ευαίσθητη, βοηθητική, στοργική, κ.ο.κ.) αναδύονται ασκώντας επιρροή στην καθημερινή συμπεριφορά τους και εύλογα ξεχωρίζουν από τους άνδρες.

Πέραν όμως της μελέτης της εικόνας που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι υπό το πρίσμα του κοινωνικού φύλου και που αποτελεί τον κύριο όγκο της διατριβής, πρέπει να αναφερθεί ότι η βιβλιογραφία εστίασε σημαντικό μέρος της στη διερεύνηση της ικανοποίησης που αντλούν οι υπάλληλοι από την εργασία τους, όπως αυτή διαγράφεται μέσα από παραμέτρους σαν τις απολαβές, τις σχέσεις με συναδέλφους και κρατούμενους κ.ο.κ. Τα ευρήματα είναι αντιφατικά αλλά στην πλειοψηφία τους κοινά για άνδρες και γυναίκες. Παράγοντες όπως οι σχέσεις με τη διοίκηση και τους κρατούμενους, καθώς και οι απολαβές, μοιάζει λογικό να επηρεάζουν εξίσου, είτε αρνητικά είτε θετικά τους τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες, και αυτό με της σειρά του να επιδρά είτε θετικά είτε αρνητικά αντίστοιχα, στην άσκηση του ρόλου τους. Είναι αυτονόητο, ότι όταν ένας/ μια υπάλληλος δεν είναι ικανοποιημένος/η από την εργασία του/της σε οποιοδήποτε επίπεδο, επηρεάζεται η αποδοτικότητα του /της αλλά και διάθεση του/της για εργασία.

Άμεσα συνδεδεμένο με τα παραπάνω είναι και ο καταλυτικός ρόλος που ασκεί η εκάστοτε διοίκηση των σωφρονιστικών καταστημάτων, γιατί έχει τη δύναμη να καθορίσει το κλίμα μέσα στη φυλακή και συνεπώς το επίπεδο ικανοποίησης των υπαλλήλων. Οι μελέτες που έχουν διεξαχθεί για το ρόλο της διοίκησης, εξάγουν το συμπέρασμα ότι αυστηρή διοίκηση με μοναδικό στόχο τον έλεγχο, περιορίζει τους υπαλλήλους χωρίς να περιορίζει αντίστοιχα τις αναταραχές. Αντίθετα, διοίκηση με κατανόηση και περιθώρια κοινωνικών προγραμμάτων, ενθαρρύνει τη λήψη πρωτοβουλιών των υπαλλήλων που αυτομάτως αυξάνει την αυτοπεποίθησή τους.

Ολοκληρώνοντας, πρέπει να σημειωθεί καταρχήν ότι καμία μελέτη που έχει διεξαχθεί κα αφορά στο σωφρονιστικό χώρο δεν έχει καταλήξει σε απόλυτα συμπεράσματα. Κάθε δεδομένη στιγμή είναι διαφορετική, υπόκειται σε πληθώρα από παράγοντες που την επηρεάζουν και κάθε μια μέτρηση δύναται να διαφέρει κάποια άλλη δεδομένη στιγμή, όπου οι παράγοντες έχουν εξαλειφθεί ή μεταβληθεί. Κατά δεύτερον, στην Ελλάδα δεν έχει διενεργηθεί παρόμοια μελέτη, που να αποσκοπεί στην αποτύπωση της εικόνας που επικρατεί στο σωφρονιστικό προσωπικό, μέσα από τη σκοπιά του φύλου.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ: ΑΝΔΡΕΣ –ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΕ ΦΥΛΑΚΕΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1.1. Αντικείμενο και σκοπός της έρευνας

Κύριο αντικείμενο της παρούσας διατριβής, αποτελεί η μελέτη της επίδρασης του κοινωνικού φύλου στην εικόνα που οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι διαμορφώνουν για τους κρατούμενους, και στον τρόπο που αντιλαμβάνονται το ρόλο τους. Με άλλα λόγια ο βασικός σκοπός της έρευνας είναι η καταγραφή της διαφοράς που παρουσιάζουν οι άνδρες και οι γυναίκες υπάλληλοι σε διαφορετικά σωφρονιστικά καταστήματα της χώρας.

Επιμέρους στόχοι της διατριβής, αποτελούν σε πρώτο επίπεδο η ανάλυση της επίδρασης που ασκεί το φύλο σε παράγοντες όπως η ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία τους και η αξιολόγηση της θέσης τους. Σε δεύτερο επίπεδο και προκειμένου να υπάρχει ολοκληρωμένη κατανόηση του θέματος, σημαντικό στοιχείο αποτελεί η καταγραφή των διαφορών που εμφανίζουν τα σωφρονιστικά καταστήματα όχι μόνο ως προς την εικόνα που οι υπάλληλοι διαμορφώνουν για το ρόλο τους, αλλά και ως προς την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους.

1.2. Ερευνητικά Ερωτήματα - Υποθέσεις

Τα ερευνητικά ζητήματα της διατριβής, προέρχονται από την ανάπτυξη της θεωρίας για τη γυναικεία απασχόληση (βλ. Κεφ. 1, σελ 15 - 22), αλλά και από την ανάλυση των μέχρι σήμερα πορισμάτων διεθνών ερευνών στο θέμα της παρουσίας γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων στα σωφρονιστικά καταστήματα και ιδίως σε αυτά που στεγάζουν άνδρες κρατούμενους.

Σε γενικές γραμμές, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η βασική ερώτηση γύρω από την οποία περιστρέφεται η παρούσα διατριβή, είναι εάν οι γυναίκες είναι εξίσου κατάλληλες με τους άνδρες να εργάζονται σε σωφρονιστικά καταστήματα καθώς και ποιοι παράγοντες καθορίζουν την απάντηση του ερωτήματος. Το βασικό λοιπόν ερώτημα, μπορεί να αναχθεί στο δίλημμα η (βιολογική) φύση ή το περιβάλλον της συγκεκριμένης εργασίας καθορίζει το ρόλο και τη στάση των υπαλλήλων και ειδικότερα των γυναικών;

Πολλά ερωτήματα απασχόλησαν την έκβαση και την ανάλυση της διατριβής, ωστόσο τα δύο κεντρικά ζητήματα – οι δύο κεντρικές υποθέσεις είναι οι εξής:

1. Το κοινωνικό φύλο επηρεάζει την εικόνα που διαμορφώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι για τους κρατούμενους και αναμένεται ότι οι γυναίκες θα έχουν θετικότερη εικόνα για τους κρατούμενους σε σχέση με τους άνδρες

συναδέλφους τους. Οι επιμέρους υποθέσεις θα μπορούσαν να διατυπωθούν ως εξής:

- i. Οι γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι αναπτύσσουν συχνότερα επαφές με τους /τις κρατούμενους /ες ενώ οι άνδρες προτιμούν να διατηρούν αποστάσεις.
- ii. Οι γυναίκες υπάλληλοι υποστηρίζουν ότι οι κρατούμενοι αξίζουν μια δεύτερη ευκαιρία, σε αντίθεση με τους άνδρες που τους /τις θεωρούν υπεύθυνους /ες για τις πράξεις τους.
- iii. Οι γυναίκες υπάλληλοι εμπιστεύονται συχνότερα τους /τις κρατούμενους /ες ενώ οι άνδρες πολύ σπάνια.

2. Το δεύτερο καίριο ζήτημα διατυπώνεται ως εξής: Το κοινωνικό φύλο επηρεάζει την εικόνα που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για το ρόλο τους τόσο από πλευράς προσέγγισης που υιοθετούν για να αντιμετωπίσουν τους κρατούμενους, όσο και από πλευράς (κοινωνικής) αποδοχής του ρόλου τους. Τα υπό-ερωτήματα στοιχειοθετούνται ως εξής:

- i. Οι γυναίκες υιοθετούν την κοινωνική προσέγγιση, σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους που προτιμούν την πειθαρχική.
- ii. Οι άνδρες θεωρούν το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου αποκλειστικά ανδρικό
- iii. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη δυσκολία να αποδεχθούν το ρόλο τους και να το δηλώσουν σε γνωστούς και φίλους.

Τα επιμέρους ερωτήματα που αναλύονται στη έρευνα μπορούν να συνοψισθούν στα ακόλουθα:

3. Η εικόνα του ρόλου που διαμορφώνει ο /η υπάλληλος, καθορίζεται σημαντικά από την ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία του /της. Όσο μεγαλύτερη η ικανοποίηση, τόσο περισσότερο τείνει ο /η υπάλληλος να υιοθετεί την κοινωνική προσέγγιση του ρόλου του /της και το αντίστροφο.
4. Τέλος, αναμένεται ότι το καθεστώς που επικρατεί στα έξι διαφορετικά καταστήματα στα οποία διεξήχθη η έρευνα, επηρεάζει την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία τους και κατά συνέπεια τη στάση τους απέναντι στους κρατούμενους.

1.3. Χρησιμότητα και Συμβολή της Έρευνας

Η παρούσα έρευνα αποτελεί την πρώτη προσπάθεια καταγραφής των απόψεων του σωφρονιστικού προσωπικού σε πανελλαδικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, συνιστά την πρώτη μελέτη με αντικείμενο τη διάσταση του φύλου των

σωφρονιστικών υπαλλήλων καθώς και των επιπτώσεων που έχουν οι διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ ανδρών – γυναικών, τόσο στον τρόπο που οι ίδιοι αντιλαμβάνονται το ρόλο τους, όσο και στον τρόπο που αντιμετωπίζουν τους κρατούμενους. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, η σχέση υπαλλήλων – κρατουμένων αποτελεί το «κλειδί» για την ομαλή ροή της καθημερινότητας στις φυλακές. Η πλειοψηφία των ερευνών μέχρι σήμερα, έχει δώσει έμφαση στην καταγραφή των απόψεων της μίας πλευράς, αυτής των κρατουμένων, ενώ αντίθετα οι υπάλληλοι, που βρίσκονται στην άλλη πλευρά, έχουν παραμεληθεί σημαντικά.

Η υπό εκπόνηση διατριβή συνεπώς, αποκτά ιδιαίτερη χρησιμότητα, αφενός γιατί είναι η πρώτη που ερευνά τις επιπτώσεις της διάστασης του φύλου στο ρόλο και τη στάση του σωφρονιστικού προσωπικού και αφετέρου γιατί δίνει «φωνή» σε μια ομάδα που διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στη λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος.

1.4. Επιλογή Δείγματος

Το συνολικό δείγμα της διατριβής ήταν **141 σωφρονιστικοί υπάλληλοι** τυχαία επιλεγμένοι, εκ των οποίων **109 άνδρες** και **32 γυναίκες**. Το δείγμα περιελάμβανε φυλακές όλων των κατηγοριών, προκειμένου να είναι αντιπροσωπευτικό όλων των ειδών των καταστημάτων που λειτουργούν στη χώρα μας. Συγκεκριμένα το δείγμα προήλθε από τα εξής έξι σωφρονιστικά καταστήματα: α) την Αγροτική Φυλακή Αγίας Χανίων, β) από την Κλειστή Φυλακή Αλικαρνασσού Ηρακλείου, γ) από την Κλειστή Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού, δ) από τη Δικαστική Φυλακή Ανδρών Κορυδαλλού, ε) από τη Δικαστική Φυλακή Κορίνθου και στ') από την Κλειστή Φυλακή Χαλκίδας.

Ας επισημανθεί ότι ενώ στα περισσότερα καταστήματα εργάζονται γυναίκες, ο αριθμός σε κάθε κατάσταση χωριστά είναι ιδιαίτερα περιορισμένος (δεν ξεπερνούν τις πέντε). Κατά συνέπεια ο κύριος όγκος του δείγματος των γυναικών προέρχεται από τις Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού, που αποτελούν το μοναδικό κατάστημα κράτησης γυναικών στην Ελλάδα. Με βάση αυτό, γίνεται κατανοητό ότι το δείγμα των γυναικών υπαλλήλων που εργάζονται σε αυτές, θεωρείται αντιπροσωπευτικό όλων των γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων που εργάζονται στις φυλακές της Ελλάδας. Επιπρόσθετα, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι η πλειοψηφία των γυναικών στα ανδρικά καταστήματα κράτησης διετέλεσε ένα μικρό χρονικό διάστημα φυλακτικό προσωπικό και γρήγορα μετατέθηκε και παρέμεινε σε διοικητικές θέσεις.

Τέλος, η αναλογία ανδρών – γυναικών (109 / 32) θεωρείται ικανοποιητική και αντιπροσωπευτική της συνολικής αναλογίας, με δεδομένο ότι σε όλη την επικράτεια

εργάζονται 2.500 σωφρονιστικοί υπάλληλοι εκ των οποίων οι γυναίκες δεν ξεπερνούν τις 300²²³.

1. 5. Στάδια της Έρευνας

Για τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης, απαραίτητη προϋπόθεση αποτέλεσε η αίτηση για άδεια εκπόνησης από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Δικαιοσύνης, τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού. Η αίτηση κατατέθηκε στις 25/4/2007 και η άδεια χορηγήθηκε ένα μήνα αργότερα, με κοινοποίηση σε όλα τα καταστήματα. Στη συνέχεια, απαραίτητος όρος ήταν η σύμφωνη γνώμη της προϊσταμένης αρχής κάθε φυλακής χωριστά. Για την Αγροτική Φυλακή της Αγιάς, και τις Κλειστές Φυλακές Αλικαρνασσού, Κορίνθου και Χαλκίδας, δε χρειάστηκαν περαιτέρω ενέργειες. Μια τηλεφωνική συνεννόηση με τη διεύθυνση, για τον προσδιορισμό της ημέρας και της ώρας ήταν αρκετή.

Αντίθετα για την Κλειστή Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού ήταν απαραίτητη μια εκ νέου αίτηση αδείας προς το Συμβούλιο της Φυλακής, ενώ στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού παρουσιάστηκε γενικευμένη δυσκολία και επιφυλακτικότητα εκ μέρους του αρχιφύλακα αναφορικά με τη διεξαγωγή της έρευνας.

Προτού ξεκινήσει η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, όλοι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ενημερώθηκαν τόσο προφορικά όσο και γραπτά για τους σκοπούς της έρευνας και για θέματα ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας. Όσοι συμφώνησαν να προχωρήσουν στη συμπλήρωση, υπέγραψαν μια δήλωση εκούσιας συμμετοχής.

Η συμπλήρωση σε όλες τις φυλακές πλην της Δικαστικής Κορυδαλλού διενεργήθηκε παρουσία της ερευνήτριας για τυχόν διευκρινήσεις, είτε ατομικά είτε σε μικρές ομάδες των τριών ή τεσσάρων υπαλλήλων. Στο Κατάστημα Κράτησης Κορυδαλλού, λόγω προβλημάτων που προαναφέρθηκαν, τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στους υπαλλήλους να τα πάρουν μαζί τους στη βάρδια ή στο σπίτι τους και να τα επιστρέψουν την επόμενη μέρα, χωρίς να υπάρχει χρόνος για ολοκληρωμένη ενημέρωση.

1.6. Ερευνητικό Εργαλείο

Η μελέτη αυτή αποτελεί μια εμπειρική μελέτη πεδίου. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, το οποίο αποτελείται από πέντε μέρη. Το πρώτο αφορά στα ατομικά – δημογραφικά στοιχεία με 4 ερωτήσεις, ενώ το δεύτερο μέρος χωρίζεται σε δύο σκέλη. Το πρώτο επιχειρεί την αξιολόγηση

²²³ Ομοσπονδία Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Ελλάδας, www.osye.gr

της θέσης εργασίας με 9 ερωτήσεις, και το δεύτερο αναζητά τους βασικότερους λόγους επιλογής επαγγέλματος. Το τρίτο μέρος, χωρίζεται περαιτέρω σε δύο μέρη. Το πρώτο αναφέρεται στην αξιολόγηση της εργασίας (δηλαδή τη σχέση με συναδέλφους, κρατούμενους, κ.ο.κ.) και αποτελείται από 5 ερωτήσεις, ενώ το δεύτερο αναζητά τα κυριότερα προβλήματα που συναντούν στην εργασία τους. Το τέταρτο μέρος αφορά στην εικόνα που διατηρούν για τους κρατούμενους και αποτελείται από 29 ερωτήσεις. Τέλος το πέμπτο μέρος που αναφέρεται στην εικόνα που διαμορφώνουν για το ρόλο τους αποτελείται από 24 ερωτήσεις. Η συνολική διάρκεια συμπλήρωσης, δεν ξεπερνούσε τα 15 λεπτά.

Τα τρία πρώτα μέρη, είναι βασισμένα σε ερωτηματολόγια παρόμοιων μελετών που διενεργήθηκαν στην Ελλάδα, όπως λ.χ. ένα ερωτηματολόγιο από το πρόγραμμα 5.3 για νέες γυναίκες και το ερωτηματολόγιο του Κ.Ε.Θ.Ι. για την έρευνα στο στρατό. Στο δεύτερο και τρίτο μέρος, οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το «Καθόλου Ικανοποιημένος», μέχρι το «Απόλυτο Ικανοποιημένος», συμπεριλαμβανομένης και της απάντησης «Δεν απαντώ». Στο 4^ο και 5^ο μέρος οι απαντήσεις κυμαίνονταν σε πενταβάθμια κλίμακα Likert, από το «Διαφωνώ Απόλυτα» μέχρι το «Συμφωνώ Απόλυτα».

Για τα δύο τελευταία μέρη που αναφέρονται στην *εικόνα*, το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε προήλθε από ήδη εφαρμοσμένα, σταθμισμένα και ελεγμένα για αξιοπιστία και εγκυρότητα ερωτηματολόγια, σε παρόμοιο πληθυσμό. Αναλυτικά, το ερωτηματολόγιο για την **εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τους κρατούμενους**, είναι κατά το μεγαλύτερο μέρος αυτούσια μεταφορά του ερωτηματολογίου των Gerstein, Topp & Correll: A View of Average Inmate, 1987 καθώς και του ερωτηματολογίου των Melvin, Gramling & Gardner, 1985 (split half reliability .84<x<.92). Στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο ωστόσο έγιναν ορισμένες τροποποιήσεις, ώστε αφενός να αντιστοιχούν οι ερωτήσεις στα ελληνικά δεδομένα (ερώτηση 19) αλλά και αφετέρου να μην πάρει μεγάλη έκταση και δυσκολέψει τη συμπλήρωση του από τους υπαλλήλους.

Το ερωτηματολόγιο για την **εικόνα του ρόλου**, βασίστηκε σε ερωτηματολόγια άλλων ερευνητών²²⁴ τα οποία ανεβρέθηκαν στη δουλεία των :

²²⁴ Αναλυτικά τα ερωτηματολόγια ήταν τα εξής:

1. Klofas & Toch: Social Distance Scale, 1982:
2. Hepburn J.: Social Distance Scale, 1984
3. Robinsonm Porporino & Simourd: 1992
4. Hepburn J. & Albonetti: Punitiveness Scale, 1980
5. Klofas & Toch: Punitive Orientation Scale, 1982
6. Cullen, Lutze, Link & Wolfe: Custody Orientation Scale, 1989
7. Cullen, Lutze, Link & Wolfe: Rehabilitation Orientation Scale, 1989
8. Klofas & Toch: Counselling Roles, 1982

των Tellier C., Dowden C., Fournier J. & Franson J²²⁵.

Στο τέλος του 5^{ου} μέρους, που αναφέρεται στη εικόνα που έχουν για το ρόλο τους, έγινε προσθήκη 4 ερωτήσεων (ερωτήσεις 21 έως 24) από την ερευνήτρια, που αφορούν στις γυναίκες και την ικανότητα τους (ή μη) να ανταποκριθούν επαρκώς στα καθήκοντα του ρόλου τους.

1.7. Δυσχέρειες στην Ερευνητική Διαδικασία

Ο πληθυσμός που ζει και εργάζεται στα Καταστήματα Κράτησης της χώρας μας, είναι πολύ δύσκολο προσβάσιμος. Για να εγκριθεί μια αίτηση εκπόνησης άδειας, απαιτείται πολύς χρόνος και οι προϋποθέσεις είναι πολλές. Σε πρώτο στάδιο απαραίτητη είναι η χορήγηση άδειας από το Υπουργείο Δικαιοσύνης και εν συνεχεία από το Συμβούλιο κάθε Φυλακής χωριστά, ενώ συχνά απαιτείται η εκ μέρους τους έγκριση του ερευνητικού εργαλείου. Ακόμα και στην περίπτωση που χορηγηθεί άδεια από όλους του αρμόδιους φορείς, η καθεαυτή εκπόνηση γίνεται με δυσκολία κυρίως γιατί δεν υπάρχει ελευθερία μετακίνησης στους χώρους των καταστημάτων κράτησης για τον / την ερευνητή / τρια. Τις περισσότερες φορές πρέπει να συνοδεύεται από κάποιον υπάλληλο, ή να παραμένει σε κάποιο γραφείο. Είναι πολύ δύσκολο να συγκεντρωθούν παραπάνω από 3 ή 4 υπάλληλοι ταυτόχρονα για παραπάνω από λίγα λεπτά. Έτσι δεν υπήρχε ελευθερία κινήσεων, ούτε διανομή κατά βούληση της ερευνήτριας, παρά μόνο στις στιγμές και τους χώρους που υποδείκνυαν οι αρμόδιοι υπάλληλοι και κυρίως οι αρχιφύλακες.

Είναι γεγονός ότι η διεξαγωγή της έρευνας στο συγκεκριμένο κατάστημα ήταν αρκετά δύσκολη. Καταρχήν, απαραίτητη προϋπόθεση ήταν η έγκριση από τον αρχιφύλακα, ο οποίος δεν ήταν καθόλου θετικός στην ιδέα έρευνας στο φυλακτικό προσωπικό. Δεν επέτρεψε την είσοδο στη φυλακή (ούτε με συνοδεία υπαλλήλων) και έκρινε ανέφικτη τη χορήγηση των ερωτηματολογίων κατά τη διάρκεια της βάρδιας των υπαλλήλων. Τελικά προτάθηκε ως πιθανή (και μοναδική ταυτόχρονα) λύση, η χορήγηση τους από το εξωτερικό θυρωρείο κατά την είσοδο τους για εργασία ή τη λήξη της βάρδιας τους και την αποχώρηση τους. Η λύση αυτή είχε ορισμένες αντικειμενικές δυσκολίες. Οι υπάλληλοι διέρχονταν από το θυρωρείο, χωρίς να έχουν χρόνο να σταθούν για να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια. Στις περισσότερες περιπτώσεις, τους γινόταν μια εσπευσμένη ενημέρωση και όσοι δέχονταν να τα συμπληρώσουν, τα έπαιρναν μαζί τους ή στη βάρδια ή στο σπίτι τους. Με αυτόν τον

9. Shapir & Drory : Beliefs about the Prison, the prisoners and the guard's role : 1981
²²⁵ Tellier C., Dowden C., Fournier J. & Franson J: "*Correctional Officers Professional Orientation Scales*", Research Branch Correctional Service, Canada, 2001.

τρόπο, δεν ήταν δυνατή η επιτόπου συλλογή τους. επιπρόσθετα, χωρίς την παρουσία της ερευνήτριας, δεν μπορούσαν να δοθούν διευκρινήσεις και το σημαντικότερο, δεν υπήρχε τρόπος να βεβαιωθεί η επιστροφή τους.

Λαμβάνοντας αυτά υπόψη, κατέστη γρήγορα σαφές ότι δεν υπήρχαν περιθώρια διεξαγωγής **πιλοτικής έρευνας**. Επειδή η πρόσβαση στον πληθυσμό είναι πολύπλοκη και δύσκολη, κάθε συνεισφορά και κάθε γνώμη υπαλλήλου είναι πολύτιμη για τη διεξαγωγή της κυρίως έρευνας και τη συγκέντρωση ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων. Μια πιλοτική έρευνα θα «σπαταλούσε» αριθμό υπαλλήλων, οι οποίοι θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στην κυρίως έρευνα και επιπλέον θα απαιτείτο πρόσθετος χρόνος και εκ νέου αίτηση άδειας με το αναμορφωμένο ερωτηματολόγιο (σε περίπτωση που προέκυπταν αλλαγές μετά τα αποτελέσματα της πιλοτικής). Ας σημειώσουμε τέλος, ότι δεν υπήρχε διαβεβαίωση ότι θα δινόταν και δεύτερη άδεια, αφού όπως ήδη επισημάνθηκε, η διαδικασία για τη χορήγηση άδειας είναι χρονοβόρα με αβέβαιη κατάληξη.

Υπό τις παρούσες συνθήκες, ιδιαίτερη αξία αποκτούν οι απόψεις των γυναικών υπαλλήλων που εργάζονται σε ανδρικά καταστήματα κράτησης, εξαιτίας του πολύ μικρού αριθμού τους. Επιπρόσθετα, οι εμπειρίες τους διαφέρουν σημαντικά από αυτές των γυναικών που εργάζονται στη Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού.

Αυτό σημαίνει ότι ενώ το δείγμα των γυναικών υπαλλήλων σε γυναικείες φυλακές είναι αντιπροσωπευτικό (καθότι είναι οι μοναδικές Γυναικείες Φυλακές στην Ελλάδα και απασχολούν την πλειοψηφία των γυναικών υπαλλήλων), η καταγραφή των εμπειριών των γυναικών που εργάζονται σε ανδρικές φυλακές είναι αρκετά περιορισμένες.

Έγινε μια προσπάθεια να ξεπεραστεί το εμπόδιο αυτό, με την κατάθεση αίτησης άδειας και για την κλειστή φυλακή του Μαλανδρινού στην οποία εργάζονται 46 γυναίκες. Ωστόσο, η περίοδος της αίτησης για άδεια συνέπεσε με τις αναταραχές στις διάφορες φυλακές της χώρας²²⁶ στις οποίες πρωτοστάτησε η φυλακή του Μαλανδρινού και όπως ήταν αναμενόμενο, δε δόθηκε άδεια για το συγκεκριμένο κατάστημα. Στο «πρόβλημα» του δείγματος των γυναικών, πρέπει να προστεθεί και η γενικότερη απροθυμία των γυναικών στο κατάστημα κράτησης του Κορυδαλλού, που περιόρισε τη γυναικεία συμμετοχή ακόμη περισσότερο.

²²⁶ www.naftempiriki.gr/news Στις 23 Απριλίου του 2007, με αφορμή τον ξυλοδαρμό ενός κρατούμενου στις φυλακές του Μαλανδρινού από υπάλληλο, ξεκίνησαν αναταραχές οι οποίες κλιμακώθηκαν και εξαπλώθηκαν σε πολλά σωφρονιστικά καταστήματα, όπως της Λάρισας, των Τρικάλων, της Πάτρας, κ.α. Στο Μαλανδρίνο είχαν την μεγαλύτερη διάρκεια, με 250 κρατούμενους να παραμείνουν στην ταράτσα για αρκετές ημέρες (επίσης και www.in.gr, 25/4/2007)

Τέλος, να επισημάνουμε ότι η περίοδος διεξαγωγής της έρευνας ήταν από τον Ιούνιο 2007 έως τον Ιούλιο 2007, περίοδο που είχαν αρχίσει οι άδειες των υπαλλήλων και ένας σημαντικός αριθμός απουσίαζε.

1.8. Αποσαφήνιση Βασικών Όρων

Κεντρικό ζήτημα για τη διεξαγωγή της έρευνας, αποτελεί η αποσαφήνιση συγκεκριμένων εννοιών και ορολογιών και κατά πρώτον του όρου *Σωφρονιστικού Υπαλλήλου*. Είναι γεγονός ότι ο όρος είναι βεβαρημένος και η σημασία του προσδιορίζεται από το χρονικό πλαίσιο. Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο 4 του θεωρητικού μέρους, η ιστορική αναδρομή του ρόλου του προσωπικού, μαρτυρά ότι υπήρξε παράλληλη με αυτή των φυλακών. Κατά τη δεκαετία του 1970, περίοδος έντονων κοινωνικών αμφισβητήσεων και αλλαγών, οι συνθήκες κράτησης και διαβίωσης των κρατουμένων βελτιώνονται και εξανθρωπίζονται ενώ ταυτόχρονα ο στόχος της φυλακής μεταβάλλεται και από την τιμωρία περνά στην επανένταξη των κρατουμένων. Σταδιακά με τη νέα φιλοσοφία που διακρίνει το σωφρονιστικό σύστημα, διαφοροποιείται και βελτιώνεται η θέση, η συμπεριφορά και ο ρόλος του προσωπικού που τις επανδρώνει. Ενδεικτικό της αλλαγής, είναι και η ονομασία. Από *ανθρωποφύλακες*, μετονομάστηκαν σε *δεσμοφύλακες* και εν συνεχεία στο πολιτικά ορθότερο *σωφρονιστικοί υπάλληλοι*²²⁷. Μάλιστα, όρος «σωφρονιστικοί υπάλληλοι», συμβολίζει όλες τις προσδοκίες που εναποθέτονται από τη διοίκηση και κατ' επέκταση από το κοινωνικό σύνολο, στο νέο ρόλο που καλείται να διαδραματίσει το προσωπικό²²⁸. Ήδη από τη δεκαετία του 1980, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι καταλαβαίνουν ότι είναι προς δικό τους όφελος να ενσωματώσουν στο ρόλο τους την *ανθρωπιστική- κοινωνική* προσέγγιση και να διευρύνουν τις επαφές με τους κρατούμενους, όχι μόνο γιατί με αυτόν τον τρόπο μειώνουν τον κίνδυνο για επίθεση και διατάραξη της ασφάλειας, αλλά πάνω από όλα γιατί με αυτόν τον τρόπο δίνουν νόημα στην καθημερινή τους εργασία²²⁹.

Για τις ανάγκες της έρευνας, χρειάζεται μια πρόσθετη διευκρίνιση. Η έρευνα αναφέρεται στο φυλακτικό προσωπικό, γιατί ως σωφρονιστικό νοείται όλο το προσωπικό που εργάζεται στη φυλακή, συμπεριλαμβανομένων και των διοικητικών υπαλλήλων, της γραμματείας, του λογιστηρίου, κ.ο.κ. Παρά λοιπόν το ορθότερο

²²⁷ Στα αγγλικά από *guards* μετονομάστηκαν σε **prison officers** ή στην αμερικάνικη βιβλιογραφία **correctional staff**. Στην παρούσα έρευνα, χρησιμοποιούνται εναλλάξ οι όροι σωφρονιστικό προσωπικό και σωφρονιστικοί υπάλληλοι, με την ίδια έννοια και περιλαμβάνουν το φυλακτικό προσωπικό.

²²⁸ Poole E. & Regoli R., "Stress, custody orientation and disciplinary action", *Criminology*, τ.18, αρ.2, 1980, σελ. 215-226.

²²⁹ Johnson R. & Price S. "The complete correctional officer. Human service and the human environment in prisons", *Criminal Justice and Behavior*, τ. 8 αρ. 3, 1981, σελ. 343-373.

πολιτικά σωφρονιστικός υπάλληλος, όταν ζητούνταν διευκρινήσεις για το ποιοι ακριβώς θα συμμετέχουν, χρησιμοποιούνταν ο όρος φυλακτικό προσωπικό.

Μια ακόμα σημαντική εννοιολογική αποσαφήνιση, σχετίζεται με τον προσδιορισμό του ρόλου των υπαλλήλων. Η διεθνής βιβλιογραφία, έχει αναδείξει πλούσιο υλικό από έρευνες για τη βαρύτητα του ρόλου των υπαλλήλων στην ομαλή λειτουργία των σωφρονιστικών καταστημάτων, καθώς και για τις διάφορες προσεγγίσεις του ρόλου. Η παρούσα έρευνα, ακολουθώντας τα βήματα της Kauffman²³⁰, υιοθετεί δύο προσεγγίσεις και με άξονα αυτές στοιχειοθετείται το ερωτηματολόγιο και βασίζεται η ανάλυση. Η πρώτη είναι η λεγόμενη **κοινωνική προσέγγιση**, η οποία σύμφωνα με ερευνητές ερμηνεύεται σα *στενότερη επαφή με τους κρατούμενους* και συνεπώς συνολικά θετική στάση απέναντι στους κρατούμενους αλλά και το απέναντι στο επάγγελμα, με έμφαση στην αποκατάσταση. Η δεύτερη είναι η **πειθαρχική προσέγγιση** που στηρίζεται στην αποφυγή της επαφής με τους κρατούμενους και στην επιβολή ελέγχου με κάθε τρόπο.

Επιπροσθέτως, για τις ανάγκες της ανάλυσης, πρέπει να διευκρινιστεί και ο όρος *θετική – αρνητική* εικόνα για τους κρατούμενους. Η εικόνα που διατηρούν οι υπάλληλοι, αναφέρεται σε θέματα εμπιστοσύνης απέναντι στους κρατούμενους, στο σύστημα αξιών που τους προσδίδουν, στο κατά πόσο τους θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνους για τις πράξεις τους. Εάν το γενικότερο κλίμα των απαντήσεων είναι θετικό (τους εμπιστεύονται, δεν τους θεωρούν ανήθικους, τους συμπονούν, θα τους συναναστρέφονταν και εκτός φυλακής, κ.ο.κ.) τότε η εικόνα είναι **θετική**. Στην αντίθετη περίπτωση κρίνεται ως **αρνητική**.

Τέλος, στο τέταρτο μέρος της ανάλυσης, γίνεται αναφορά στον παράγοντα «Παρεκκλίνουσα- Αντικοινωνική Συμπεριφορά» που εξηγεί την εικόνα των κρατουμένων. Με βάση τη Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου²³¹ η **παρεκκλίνουσα συμπεριφορά** ορίζεται ως: *η παράβαση κανόνα συμπεριφοράς που ορισμένη κοινωνική ομάδα θεωρείται τηρητέο από τα μέλη της, παράβαση που προκαλεί αντιδράσεις αποδοκιμασίας. Η παρεκκλίνουσα συμπεριφορά προσκρούει στις αξίες μιας κοινωνίας, αντίθετα με τη σωστή συμπεριφορά της οποίας αποτελεί παρέκκλιση.*

²³⁰ Kauffman K. "Prison Officers attitudes and perceptions of attitudes: a case of pluralistic ignorance", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ. 18, 1981, σελ. 272-294.

²³¹ Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου Α. *Εγχειρίδιο Εγκληματολογίας. Μέρος Α'* εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1984. σ. 33-37.

1. 9.Παράμετροι της Μελέτης

Για τις ανάγκες της ανάλυσης της παρούσας διατριβής, χρησιμοποιήθηκαν οι παρακάτω παράμετροι, με άξονα το βασικό ερευνητικό εργαλείο, το ερωτηματολόγιο. Στις περιπτώσεις που κρίθηκε απαραίτητο, έγινε ομαδοποίηση των παραγόντων. Σε κάποιες περιπτώσεις

1.9.1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά χωρίστηκαν στις παρακάτω ομάδες και εν συνεχεία ομαδοποιήθηκαν για τις ανάγκες της μελέτης:

1. Σωφρονιστικό ίδρυμα (το συγκεκριμένο κατάστημα στο οποίο εργάζεται κάθε υπάλληλος)
2. Φύλο (0=Γυναίκα, 1=Άνδρας)
3. Ηλικία (Ομαδοποιημένη: 0=κάτω από 40 έτη, 1=40 ετών και άνω)
4. Οικογενειακή κατάσταση (1=Έγγαμος, 2=Συζεί, 3=Άγαμος, 4=Διαζευγμένος, 5=Σε διάσταση. Ομαδοποιημένη: 0=Άγαμος/ Διαζευγμένος/ Σε διάσταση, 1=Έγγαμος/ Συζεί)
5. Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενου (1=Στοιχειώδης, 2=Γυμνάσιο, 3=Λύκειο, 4=Ανώτερη, 5=Ανώτατη, 6=Μεταπτυχιακό. Ομαδοποιημένη: 0=Στοιχειώδης/ Γυμνάσιο/ Λύκειο, 1= Ανώτερη/ Ανώτατη/ Μεταπτυχιακό).

1.9.2. Εργασιακά Χαρακτηριστικά

Η ανάλυση των εργασιακών χαρακτηριστικών, βασίστηκε στην 5-βάθμια βαθμολόγηση σημαντικότητας (1=Καθόλου σημαντικό, 5=Πολύ σημαντικό) 9 χαρακτηριστικών του επαγγελματία σωφρονιστικού υπαλλήλου (και μία 10^η ελεύθερη ερώτηση).

1.9.3. Κυριότεροι Λόγοι Επιλογής Επαγγέλματος

Στο μέρος αυτό του ερωτηματολογίου, οι ερωτώμενοι καλούνταν να επιλέξουν τους κυριότερους λόγους επιλογής του επαγγέλματος του σωφρονιστικού υπαλλήλου (επιλογή μεταξύ 8 λόγων).

1.9.4. Ικανοποίηση από την Εργασία

Η ανάλυση βασίστηκε στην 5-βάθμια βαθμολόγηση ικανοποίησης (5 = Απόλυτα ικανοποιημένος /η, 1 = Καθόλου ικανοποιημένος/ η) στους παρακάτω 4 άξονες:

- Εργασιακές συνθήκες
- Σχέση με συναδέλφους
- Σχέση με προϊσταμένους

- Σχέση με κρατούμενους

1.9.5. Προβλήματα του Επαγγέλματος

Στο μέρος αυτό, ζητείται η αναφορά των δύο σημαντικότερων προβλημάτων του επαγγέλματος του σωφρονιστικού υπαλλήλου (*επιλογή μεταξύ 7 προβλημάτων*).

1.9.6. Εικόνα των κρατουμένων

Η εικόνα των κρατουμένων αναλύθηκε με άξονα τον 5-βάθμιο βαθμό συμφωνίας (5 = Συμφωνώ απόλυτα, 1 = Διαφωνώ απόλυτα) σε 29 προτάσεις που αφορούν την εικόνα που έχουν οι σωφρονιστικού υπάλληλοι για τους κρατούμενους.

1.9.7. Εικόνα για το ρόλο του Σωφρονιστικού Υπαλλήλου

Το ίδιο ισχύει και το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου: 5-βάθμιος βαθμός συμφωνίας (5 = Συμφωνώ απόλυτα, 1 = Διαφωνώ απόλυτα) σε 24 προτάσεις που αφορούν τον ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2.1. Μεθοδολογία έρευνας

Ο σχεδιασμός της μεθοδολογίας της έρευνας βασίστηκε στο ποσοτικό πρότυπο έρευνας. Η μέθοδος αυτή κρίθηκε καταλληλότερη γιατί α) επιτρέπει τη συλλογή μεγαλύτερου αριθμού δείγματος, β) συμβάλλει στην εξέταση της σχέσης μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών γ) συμβάλλει στον εντοπισμό εκείνων των μεταβλητών που παρεμβάλλονται ανάμεσα σε δύο παράγοντες.²³² Η επεξεργασία των αποτελεσμάτων έγινε με το στατιστικό σύστημα διαχείρισης δεδομένων SPSS 13 και για την απεικόνιση τους χρησιμοποιήθηκαν πίνακες και γραφήματα.

2. 2. Γενικές αρχές της ανάλυσης:

- i. Οποιαδήποτε σχέση μεταξύ δύο ή και περισσότερων παραμέτρων διερευνήθηκε με δύο στατιστικούς ελέγχους: έναν *παραμετρικό* και έναν *μη-παραμετρικό*. Για τις ανάγκες της ανάλυσης, μία σχέση θεωρήθηκε (στατιστικά) **σημαντική** εάν και η παραμετρική και η μη-παραμετρική μέθοδος συμφωνούσαν προς την ίδια κατεύθυνση. Με αυτό τον τρόπο ο εντοπισμός ενός ευρήματος ανεξαρτητοποιήθηκε από την κανονικότητα ή μη των δεδομένων και διασφαλίσθηκε η ομοιομορφία της ανάλυσης των παραμέτρων της μελέτης
- ii. Επίπεδο σημαντικότητας για όλους τους ελέγχους (p -value) = 0.05

2. 3. Παραγοντική Ανάλυση²³³

²³² Σταλίκας Α. *Μέθοδοι Έρευνας στην Ψυχολογία* Αθήνα, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, 2005

²³³ Η στατιστική τεχνική της Παραγοντικής Ανάλυσης ομαδοποιεί τις ερωτήσεις κάθε κλίμακας σύμφωνα με τις συσχετίσεις (correlations) που έχουν αυτές μεταξύ τους (με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων). Ερωτήσεις με υψηλή συσχέτιση ανήκουν στην ίδια ομάδα, και κάθε ομάδα ερωτήσεων εκφράζει μία κοινή έννοια. Κάθε ομάδα εκπροσωπείται από ένα Παράγοντα που είναι ένας γραμμικός συνδυασμός των ερωτήσεων της ομάδας που εκπροσωπεί. Ως εκ τούτου κάθε ερώτηση μπορεί να εκφραστεί και σαν ένας γραμμικός συνδυασμός των παραγόντων. Οι συντελεστές συμμετοχής (coefficients ή loadings) κάθε παράγοντα που θα παρουσιασθούν στην ανάλυση του παρόντος διδακτορικού, είναι οι συντελεστές αυτού του γραμμικού συνδυασμού. Για το συγκεκριμένο είδος παραγοντικής ανάλυσης που θα εφαρμοσθεί (Extraction Method: Principal Component. Rotation Method: Varimax), οι συντελεστές αυτοί ταυτίζονται με τον συντελεστή συσχέτισης Pearson. Οι Παράγοντες αποτελούν τις κρυφές «διαστάσεις» (ή αλλιώς άξονες) σύμφωνα με τις οποίες απάντησαν οι ερωτώμενοι στις ερωτήσεις της κλίμακας. Οι Παράγοντες περιέχουν την πληροφορία της ομάδας που εκπροσωπούν, αλλά όχι όλη την πληροφορία – δεδομένου ότι κάθε Παράγοντας είναι μία μεταβλητή, ενώ η ομάδα που εκπροσωπεί αποτελείται από περισσότερες μεταβλητές / ερωτήσεις. Το «ποσοστό (%) της διασποράς» που αντιστοιχεί σε κάθε Παράγοντα είναι το ποσοστό της πληροφορίας που εξηγεί.

Η τεχνική της Παραγοντικής Ανάλυσης (Factor Analysis, Extraction Principal Components, Rotation Varimax) εφαρμόσθηκε σε κάθε μία από τις παρακάτω κλίμακες:

- Εικόνα των κρατουμένων
- Ρόλος του σωφρονιστικού υπάλληλου

Η τεχνική αυτή, ομαδοποίησε τις ερωτήσεις κάθε κλίμακας σύμφωνα με τη σχέση που κάθε μία έχει στην *αντίληψη* των ερωτώμενων και στη συνέχεια εξήγαγε τους *παράγοντες / άξονες* που συνθέτουν κάθε κλίμακα. Για κάθε εφαρμογή της παραγοντικής τεχνικής παρουσιάζονται οι συντελεστές (coefficients) συμμετοχής των ερωτήσεων σε κάθε παράγοντα και το ποσοστό της διασποράς που εξηγείται από την ανάλυση (% of total variance explained).

Την εφαρμογή της παραγοντικής ανάλυσης ακολούθησε περαιτέρω ανάλυση αξιοπιστίας (reliability analysis) στις ερωτήσεις που συνθέτουν κάθε παράγοντα, ώστε να διαπιστωθεί ο βαθμός αξιοπιστίας/ συνοχής κάθε παράγοντα. Για αυτή την ανάλυση δίνεται το στατιστικό Cronbach's Alpha (α) για τον κάθε παράγοντα.

Το σωφρονιστικό κατάστημα διασταυρώθηκε σε πίνακες με τα υπόλοιπα ατομικά χαρακτηριστικά. Στη συνέχεια, το φύλο διασταυρώθηκε με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων, δηλαδή με την ηλικιακή κατανομή, την οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο τους και εφαρμόσθηκε το χ^2 test και το Fischer's exact test. Για να θεωρηθεί μία σχέση στατιστικά σημαντική με το φύλο απαραίτητη προϋπόθεση ήταν και τα δύο test να συμφωνούν προς την ίδια κατεύθυνση.

Όλες οι υπόλοιπες παράμετροι της παρούσας μελέτης διασταυρώθηκαν σε πίνακες με όλα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων (το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο). Ειδικά για την περίπτωση της ικανοποίησης από εργασία, οι αντίστοιχες 4 ερωτήσεις, διασταυρώθηκαν επιπρόσθετα και με το σωφρονιστικό κατάστημα

Από την εφαρμογή της τεχνικής ελπίζουμε σε 50% και άνω συνολικό ποσοστό διασποράς που εξηγείται αθροιστικά από τους όλους τους Παράγοντες. Με σκοπό να διαπιστωθεί ο βαθμός αξιοπιστίας/ συνοχής κάθε παράγοντα, μετά την εφαρμογή της παραγοντικής ανάλυσης θα ακολουθήσει η ανάλυση αξιοπιστίας (reliability analysis) στις ερωτήσεις που συνθέτουν κάθε παράγοντα. Για αυτή την τεχνική θα δοθεί το στατιστικό Cronbach's Alpha για τον κάθε παράγοντα ξεχωριστά. Το στατιστικό αυτό βασίζεται στις αλληλοσυσχετίσεις των ερωτήσεων που συνθέτουν κάθε Παράγοντα και κυμαίνεται από 0 έως 1, όπου το 0 εκφράζει μηδενικές αλληλοσυσχετίσεις μεταξύ των ερωτήσεων του Παράγοντα, συνεπώς μηδενική συνεκτικότητα / αξιοπιστία του Παράγοντα, ενώ το 1 εκφράζει απόλυτη αξιοπιστία.

Η πολυπαραγοντική τεχνική της Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (Multiple Linear Regression /Stepwise selection of variables)²³⁴ διερεύνησε την σχέση του φύλου με τις παρακάτω παραμέτρους:

- Αξιολόγηση των 9 χαρακτηριστικών της εργασίας
- Ικανοποίηση από εργασιακές συνθήκες
- Ικανοποίηση από σχέση με συναδέλφους
- Ικανοποίηση από σχέση με προϊσταμένους
- Ικανοποίηση από σχέση με κρατούμενους
- Παράγοντες της κλίμακας «εικόνας των κρατουμένων»
- Παράγοντες της κλίμακας «ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου»

Εξαρτημένη μεταβλητή είναι η εκάστοτε παράμετρος ενώ τις *ανεξάρτητες μεταβλητές* αποτέλεσαν τα δημογραφικά στοιχεία, εξαιρουμένου του σωφρονιστικού καταστήματος. Ας σημειωθεί ότι η μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης συμμετείχε στην ανάλυση αυτή με την ομαδοποιημένη της μορφή. Τα αποτελέσματα

²³⁴ Η Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση (Multiple Linear Regression) είναι μία στατιστική τεχνική που σκοπό έχει να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ μίας υπό εξέτασης μεταβλητής/παραμέτρου (πχ κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης) με διάφορες άλλες παραμέτρους (πχ ηλικία, φύλο, κλπ) οποιασδήποτε μορφής (συνεχείς, διατεταγμένες, ονομαστικές). Η υπό εξέταση παράμετρος ονομάζεται εξαρτημένη μεταβλητή ενώ οι άλλες παράμετροι των οποίων ερευνάται η σχέση τους με την εξαρτημένη ονομάζονται ανεξάρτητες. Η εξαρτημένη μεταβλητή είναι είτε συνεχής (πχ βάρος) είτε διατεταγμένη/κλιμακωτή (πχ οι ερωτήσεις ικανοποίησης). Η μέθοδος προτείνει ένα μοντέλο πρόγνωσης της εξαρτημένης που είναι της μορφής $y = b_0 + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + \dots + \varepsilon$, όπου y είναι η εξαρτημένη μεταβλητή, x_i οι ανεξάρτητες και ε το σφάλμα πρόγνωσης. Οι συντελεστές του μοντέλου (b_i) ισούνται με την μεταβολή της εξαρτημένης εάν η αντίστοιχη ανεξάρτητη αυξηθεί κατά μία μονάδα ενώ όλες οι άλλες ανεξάρτητες παραμείνουν σταθερές. Οι συντελεστές εκτιμώνται με την μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων (least-squares method), δηλαδή επιλέγονται εκείνοι οι συντελεστές που δίνουν τη μικρότερη τετραγωνική απόκλιση μεταξύ των παρατηρούμενων και των προβλεπομένων από το μοντέλο τιμών. Κάθε συντελεστής αντιπροσωπεύει επίσης και τη μερική συσχέτιση (partial correlation) της εξαρτημένης με την αντίστοιχη ανεξάρτητη, δηλαδή την «καθαρή» συσχέτιση της ανεξάρτητης με την εξαρτημένη εάν ληφθεί υπόψη και ο «θόρυβος» των αλληλοσυσχετίσεων μεταξύ των ανεξάρτητων, καθώς και των συσχετίσεων των άλλων ανεξάρτητων με την εξαρτημένη. Η μέθοδος stepwise selection επιλέγει εκείνες τις μεταβλητές/παραμέτρους με την υψηλότερη και στατιστικά σημαντική μερική συσχέτιση με την εξαρτημένη, θέτοντας δύο κριτήρια στατιστικής σημαντικότητας (ένα κριτήριο εισόδου και ένα εξόδου από το μοντέλο).

της τεχνικής επαληθεύθηκαν με την εφαρμογή μονοπαραμετρικών/ απαραμετρικών στατιστικών ελέγχων. Τα test που εφαρμόσθηκαν δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Ηλικία ερωτώμενου	Spearman correlation coefficient
Οικογενειακή κατάσταση	Mann-Whitney U
Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενου	Spearman correlation coefficient
Φύλο	Mann-Whitney U

Μία σχέση θεωρήθηκε *στατιστικά σημαντική* εάν και η πολυπαραγοντική και η μονοπαραμετρική μέθοδος συμφωνούσαν προς την ίδια κατεύθυνση.

Η σχέση των παραγόντων της κλίμακας «Ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου» με τις 4 ερωτήσεις της ικανοποίησης από την εργασία, διερευνήθηκε με τη χρήση του Spearman και του Pearson correlation coefficient.

Η πολυπαραγοντική τεχνική της Πολλαπλής Λογιστικής Παλινδρόμησης (Multiple Logistic Regression /Stepwise selection of variables) διερεύνησε την σχέση του **φύλου** με καθένα από τους 8 λόγους επιλογής επαγγέλματος. Εξαρτημένη μεταβλητή είναι ο εκάστοτε λόγος επιλογής και ανεξάρτητες τα δημογραφικά στοιχεία εξαιρουμένου του σωφρονιστικού καταστήματος. Τα αποτελέσματα της τεχνικής επαληθεύθηκαν με την εφαρμογή μονοπαραμετρικών / απαραμετρικών στατιστικών ελέγχων. Τα test που εφαρμόσθηκαν δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Ηλικία ερωτώμενου	Mann-Whitney U
Οικογενειακή κατάσταση	Fischer's exact test
Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενου	Mann-Whitney U
Φύλο	Fischer's exact test

Μία σχέση θεωρήθηκε *στατιστικά σημαντική* εάν και η πολυπαραγοντική και η μονοπαραμετρική μέθοδος συμφωνούσαν προς την ίδια κατεύθυνση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

3.1 Κατανομή του Δείγματος

Συνολικά στην παρούσα έρευνα, συμμετείχαν 140 τυχαία επιλεγμένοι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, 107 άνδρες (76.4%) και 33 γυναίκες (23.6%). οι οποίοι προέρχονταν από έξι σωφρονιστικά καταστήματα. Τα καταστήματα που συμμετείχαν στη μελέτη και οι αντίστοιχοι αριθμοί ανδρών και γυναικών, δίνονται στον παρακάτω πίνακα (βλ. πίνακα 1). Όπως φαίνεται, στις **Φυλακές της Αγίας Χανίων**, από το συνολικό αριθμό που συμμετείχαν στην έρευνα (24, το οποίο αντιστοιχεί στο 17.1 % του συνολικού δείγματος των υπαλλήλων), οι 4 ήταν γυναίκες και 20 άνδρες. Το αντίστοιχο ποσοστό τους επί του συνόλου των σωφρονιστικών υπαλλήλων που έλαβαν μέρος την έρευνα ήταν 12.1% για τις γυναίκες και 18/7% για τους άνδρες. Το ποσοστό των γυναικών που καταγράφηκε στις φυλακές αυτές ήταν από τα υψηλότερα. Στην **Κλειστή Φυλακή Αλικαρνασσού**, έλαβαν μέρος 3 γυναίκες και 24 άνδρες (σύνολο 27, το οποίο αντιστοιχεί στο 19.3% του συνολικού δείγματος όλων των υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα). Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών, επί του συνόλου υπολογιζόμενο έφτανε το 9.1.% ενώ το αντίστοιχο των ανδρών το 22.4%. Στη **Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού** από το συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων (30 που αναλογικά αντιστοιχεί στο 21.4% του συνόλου των υπαλλήλων), δεν υπήρξε καμία γυναίκα (0). Το ποσοστό το ανδρών επί του συνόλου των συμμετεχόντων ήταν 28% . Στην **Κλειστή Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού**, από το συνολικό αριθμό που συμμετείχαν στην έρευνα (30 ποσοστό που αντιστοιχεί στο 21.4% του συνόλου των υπαλλήλων) οι 25 ήταν γυναίκες (δηλαδή 75,5% του συνόλου των γυναικών που έλαβαν μέρος) και 5 άνδρες (ποσοστό 4.7% του συνόλου των ανδρών). Στη **Δικαστική Φυλακή Κορίνθου**, από τον συνολικό αριθμό (9 υπάλληλοι και ποσοστό επί του συνολικού αριθμού συμμετεχόντων 6.4%) 8 ήταν άνδρες (7.5.% επί του συνολικού αριθμού ανδρών) και 1 ήταν γυναίκα (3% επί του συνολικού αριθμού γυναικών). τέλος στην **Κλειστή Φυλακή Χαλκίδας**, δεν υπήρχε καμία γυναίκα σε σύνολο 20 συμμετεχόντων, δηλαδή το ποσοστό των ανδρών επί του συνόλου των ανδρών ήταν 18.7% ενώ των υπαλλήλων συνολικά 14.3%

Πίνακας 1. Σωφρονιστικά καταστήματα που συμμετείχαν στη μελέτη και αντίστοιχοι αριθμοί υπαλλήλων, σε διαστάρωση με το φύλο

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

		Φύλο		Σύνολο
		Γυναίκα	Άνδρας	
Αγίας Χανίων	N	4	20	24
	%	12.1	18.7	17.1
Αλικαρνασσού	N	3	24	27
	%	9.1	22.4	19.3
Ανδρικές Φυλακές Κορυδαλλού	N	0	30	30
	%	0.0	28.0	21.4
Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού	N	25	5	30
	%	75.8	4.7	21.4
Κορίνθου	N	1	8	9
	%	3.0	7.5	6.4
Χαλκίδας	N	0	20	20
	%	0.0	18.7	14.3
Σύνολο	N	33	107	140
	%	100.0	100.0	100.0

3.2. Κοινωνικά –Δημογραφικά Χαρακτηριστικά**3.2.1. Ηλικία**

Η μέση ηλικία του δείγματος (υπολογιζόμενη με τυπική απόκλιση) ήταν τα **37.7** έτη(με τυπική απόκλιση 7.9, δηλαδή κυμαίνονταν από 29 μέχρι 45 ετών). Για τις γυναίκες η μέση ηλικία ήταν τα 38.4 χρόνια(με απόκλιση 8 έτη δηλαδή κυμαίνονται από 30.4 μέχρι 46 περίπου) και για τους άνδρες τα 36.4 (με απόκλιση 7.9 δηλαδή από 38 μέχρι 44 έτη). Το 51.5% των γυναικών είχε ηλικία κάτω των 40 χρόνων και το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν το 63.6%. συνολικά, 60.7% των υπαλλήλων είχε ηλικία κάτω των 40 ετών και 39.3% άνω των 40 (τα αποτελέσματα διαφαίνονται στον πίνακα 3).

3.2.2. Οικογενειακή Κατάσταση

Από το σύνολο των 140 υπαλλήλων που έλαβαν μέρος στην έρευνα, 93 ήταν έγγαμοι (ποσοστό 66.4%). Ποσοστό 7.1% συζούν σε σχέση (10 υπάλληλοι), 23.6% είναι άγαμοι (33 υπάλληλοι) τρεις είναι διαζευγμένοι (2.1%) και ένας σε διάσταση (0.7%). Συνοπτικά τα αποτελέσματα αναγράφονται στον πίνακα 2. Σε μια πιο αναλυτική

επεξεργασία των αποτελεσμάτων που ακολούθησε, η οικογενειακή κατάσταση ομαδοποιήθηκε σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει τις επιλογές *Άγαμος-Διαζευγμένος – Σε διάσταση* και η δεύτερη τις επιλογές *Συζεί και Έγγαμος*. Στην πρώτη επιλογή, βρίσκεται το 33% των γυναικών υπαλλήλων και το 24.3% των ανδρών (με σύνολο 26.4%), ενώ στη δεύτερη βρίσκεται το 66,7% των γυναικών και το 75.7 των ανδρών, με σύνολο 73.6%. Τα αναλυτικά αποτελέσματα αναγράφονται στον πίνακα 3.

Πίνακας 2. Δημογραφικά – Ατομικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

		N	%
Φύλο	Γυναίκα	33	23.6
	Άνδρας	107	76.4
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος	93	66.4
	Συζεί	10	7.1
	Άγαμος	33	23.6
	Διαζευγμένος	3	2.1
	Σε διάσταση	1	.7
	Στοιχειώδης	1	.7
Μορφωτικό επίπεδο	Γυμνάσιο	4	2.9
	Λύκειο	99	70.7
	Ανώτερη	25	17.9
	Ανώτατη	10	7.1
	Μεταπτυχιακό	1	.7
	Σύνολο	140	100.0

3.2.3. Μορφωτικό Επίπεδο

Ενενήντα εννέα κρατούμενοι από τους 140 συνολικά ήταν απόφοιτοι Λυκείου (70.7% συνολικά). Ακολουθεί η Ανώτερη μόρφωση (κυρίως Τ.Ε.Ι) με 25 υπαλλήλους και ποσοστό 17.9% του συνόλου, ενώ δέκα υπάλληλοι είχαν ανώτατη μόρφωση (7.1%). Τέσσερις υπάλληλοι ήταν απόφοιτοι γυμνασίου (2.9%), ένας ήταν κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος (0.7%) ενώ ένας είχε στοιχειώδη μόρφωση, δηλαδή δημοτικό (0.7%). Τα συνοπτικά αποτελέσματα αναγράφονται στον πίνακα 2. Στην αναλυτικότερη επεξεργασία, οι επιλογές ομαδοποιήθηκαν σε 2 κατηγορίες. Στην πρώτη συμπεριλαμβάνονταν οι επιλογές *Στοιχειώδης- Γυμνάσιο- Λύκειο*, ενώ στη δεύτερη

Ανώτερη- Ανώτατη- Μεταπτυχιακό. Στην πρώτη κατηγορία κατατάσσεται το 74,3% του συνόλου των υπαλλήλων, δηλαδή 104 υπάλληλοι, 82 άνδρες και 22 γυναίκες. στην δεύτερη κατηγορία υπάγεται το 25.7% των υπαλλήλων, δηλαδή 36 υπάλληλοι, 11 γυναίκες και 25 άνδρες. Η αναλυτική επεξεργασία, καταγράφεται στον πίνακα 3.

3.2.4. Συμπεράσματα

Συνοπτικά, αναφέρουμε ότι η μέση ηλικία των υπαλλήλων , όπως προκύπτει από τα ευρήματα είναι τα 37,7 χρόνια, οι περισσότεροι είναι έγγαμοι και απόφοιτοι λυκείου. Αξίζει να σημειώσουμε ότι βάσει των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την επεξεργασία των κοινωνικό-δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων, ότι **δεν** υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των παραγόντων της **ηλικίας**, του **μορφωτικού επιπέδου** και της **οικογενειακής κατάστασης** ανάλογα με το **φύλο**. οι διαφορές που προκύπτουν είναι μικρές και δεν μπορούν αν αποδοθούν στον παράγοντα του κοινωνικού φύλου.

Πίνακας 3. Ηλικία, Μορφωτικό επίπεδο και Οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων σε διασταύρωση με το Φύλο

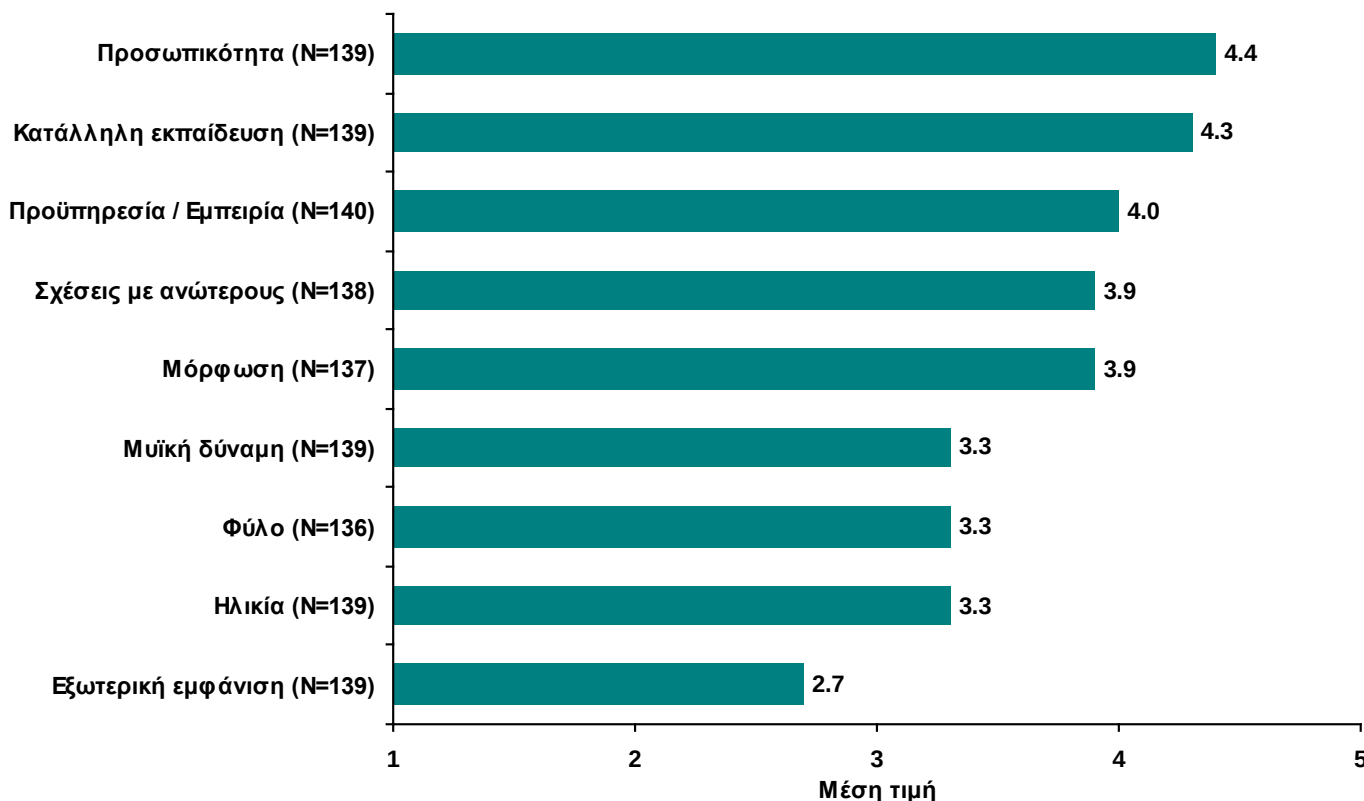
Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

			Φύλο		Σύνολο
			Γυναίκα	Άνδρας	
Ηλικία (έτη)	<40 έτη	N	17	68	85
		%	51.5	63.6	60.7
	>=40 έτη	N	16	39	55
		%	48.5	36.4	39.3
	Μέση τιμή		38.4	37.5	37.7
	Τυπική απόκλιση		8.0	7.9	7.9
Μορφωτικό επίπεδο	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	N	22	82	104
		%	66.7	76.6	74.3
	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	N	11	25	36
		%	33.3	23.4	25.7
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος – Διαζευγμένος - Σε διάσταση	N	11	26	37
		%	33.3	24.3	26.4
	Έγγαμος - Συζεί	N	22	81	103
		%	66.7	75.7	73.6
Σύνολο		N	33	107	140

	%	100.0	100.0	100.0
--	---	-------	-------	-------

3.3. Αξιολόγηση της θέσης

Συνοπτικά αναφέρουμε ότι στις ερωτήσεις με θέμα την αξιολόγηση της εργασίας τους, δηλαδή την αξιολόγηση συγκεκριμένων εργασιακών χαρακτηριστικών, οι ερωτώμενοι στο σύνολό τους (140), βαθμολόγησαν κατά μέσο όρο, ως σημαντικότερα κριτήρια για την εργασία τους, την «**Προσωπικότητα**» επιλογή που βαθμολογήθηκε κατά μέσο όρο με 4.4 στα 5 (δηλαδή «σημαντικό») και την «**Κατάλληλη εκπαίδευση**» με βαθμολογία 4.3 στα 5 (σημαντικό). Ως λιγότερο σημαντικό αξιολόγησαν την «**Εξωτερική εμφάνιση**» με μέση βαθμολόγηση 2.7 (Αρκετά σημαντικό). Ας σημειωθεί ότι Η αξιολόγηση βασίστηκε σε πενταβάθμια κλίμακα Likert όπου 1=Καθόλου σημαντικό και 5=Πολύ σημαντικό. Τα ευρήματα αυτά αναγράφονται στο διάγραμμα 1 που ακολουθεί



Διάγραμμα 1. Ποια κριτήρια είναι σημαντικά για την εργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων (Μέση τιμή βαθμολόγησης). Κλίμακα: 1=Καθόλου σημαντικό, 2=Αρκετά σημαντικό, 3=Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο, 4=Σημαντικό, 5=Πολύ σημαντικό

Στον παρακάτω πίνακα (βλ. πίνακα 4), έγινε διασταύρωση των εργασιακών χαρακτηριστικών με τα δημογραφικά στοιχεία των υπαλλήλων, για να διαπιστωθεί αν μεταβάλλονται και διαφοροποιούνται βάση των κοινωνικό-δημογραφικών χαρακτηριστικών, δηλαδή το φύλο, την ηλικία, τη μόρφωση και την οικογενειακή κατάσταση. Όπως διαφαίνεται από τα εννέα κριτήρια αξιολόγησης εργασιακών χαρακτηριστικών, οι άνδρες και οι γυναίκες δε διαφοροποιούνται **σημαντικά** στις επιλογές τους. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το κριτήριο «Προσωπικότητα» το βαθμολόγησαν κατά μέσο όρο με 4,5 οι γυναίκες και με 4.4 οι άνδρες (δηλαδή ως σημαντικό). Το κριτήριο «Φύλο» αξιολόγησαν με 3.1 οι γυναίκες και με 3.3 οι άνδρες (δηλαδή ούτε σημαντικό ούτε ασήμαντο). Προκύπτουν ωστόσο και ορισμένες διαφοροποιήσεις χαρακτηριστικών ως προς συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία.

Πίνακας 4. Ποια κριτήρια είναι σημαντικά για την εργασία των σωφρονισκών υπαλλήλων σε διασταύρωση με τα δημογραφικά δεδομένα. Κλίμακα: 1=Καθόλου σημαντικό, 2=Αρκετά σημαντικό, 3=Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο, 4=Σημαντικό, 5=Πολύ σημαντικό

Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Άνδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Έγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Μόρφωση	Μέση τιμή	4.1	3.9	4.0	3.8	4.1	3.9	3.8	4.4	3.9
	Τυπ. απόκλιση	.9	1.0	.9	1.1	.8	1.0	1.0	.6	1.0
	N	32	105	84	53	36	101	102	35	137
Προϋπηρεσία/ Εμπειρία	Μέση τιμή	3.9	4.0	4.0	4.0	4.2	3.9	4.0	4.0	4.0
	Τυπ. απόκλιση	1.4	1.1	1.2	1.1	1.0	1.2	1.1	1.3	1.1
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Κατάλληλη εκπαίδευση	Μέση τιμή	4.2	4.4	4.5	4.1	4.4	4.3	4.2	4.6	4.3
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	.9	1.0	1.1	1.0	1.0	.9	1.0
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Εξωτερική εμφάνιση	Μέση τιμή	2.3	2.9	2.8	2.7	2.7	2.8	2.8	2.5	2.7
	Τυπ. απόκλιση	1.1	1.4	1.4	1.3	1.4	1.3	1.3	1.3	1.3
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Ηλικία	Μέση τιμή	3.4	3.3	3.4	3.2	3.2	3.4	3.3	3.3	3.3
	Τυπ. απόκλιση	1.3	1.1	1.0	1.4	1.1	1.2	1.2	1.1	1.1
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Φύλο	Μέση τιμή	3.1	3.4	3.5	3.0	3.5	3.3	3.3	3.6	3.3
	Τυπ. απόκλιση	1.5	1.4	1.4	1.5	1.3	1.5	1.5	1.1	1.4
	N	32	104	84	52	37	99	100	36	136
Προσωπικότητα	Μέση τιμή	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3	4.6	4.4
	Τυπ. απόκλιση	.9	1.0	.9	1.0	1.0	1.0	1.0	.8	1.0

	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Μυϊκή δύναμη	Μέση τιμή	3.3	3.3	3.4	3.2	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3
	Τυπ. απόκλιση	1.2	1.1	1.1	1.2	1.2	1.1	1.1	1.1	1.1
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Σχέσεις με ανώτερους	Μέση τιμή	4.1	3.9	3.9	4.0	4.1	3.9	3.9	4.1	3.9
	Τυπ. απόκλιση	1.1	1.1	1.1	1.2	.9	1.2	1.2	.8	1.1
	N	32	106	85	53	37	101	102	36	138

Αναλυτικότερα, από τα 9 κριτήρια αξιολόγησης εργασιακών χαρακτηριστικών, τέσσερα διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ως προς τα δημογραφικά δεδομένα των ερωτώμενων, τα ακόλουθα: «**Μόρφωση**», «**Κατάλληλη εκπαίδευση**», «**Εξωτερική εμφάνιση**» και «**Φύλο**».

Στον πίνακα 5 φαίνεται η θετική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού χαρακτηριστικού της «**Μόρφωσης**» και του «**Μορφωτικού επιπέδου**» των υπαλλήλων (Spearman's correlation coefficient= 0.251, p-value=0.003). Αυτό σημαίνει ότι όσο υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, τόσο πιο απαραίτητη κρίνουν ότι είναι για την εργασία τους η μόρφωση των υπαλλήλων.

Πίνακας 5. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.

Εξαρτημένη μεταβλητή: «Μόρφωση»

R ² =0.243 adjusted R ² =0.052	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	2.833	.390		7.272	<0.001
Μορφωτικό επίπεδο	.337	.116	.243	2.909	.004

Στον πίνακα 6 που ακολουθεί, αναγράφεται η θετική συσχέτιση μεταξύ χαρακτηριστικού «**Κατάλληλη εκπαίδευση**» και του «**Μορφωτικού επιπέδου**» (Spearman's correlation coefficient= 0.247, p-value=0.003). Αυτό ερμηνεύεται ως εξής: όσο υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, τόσο περισσότερο θεωρούν ως απαραίτητο χαρακτηριστικό για την εργασία τους την κατάλληλη εκπαίδευση των υπαλλήλων.

Πίνακας 6. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.

Εξαρτημένη μεταβλητή: «Κατάλληλη εκπαίδευση»

R ² =0.186 adjusted R ² =0.028	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
---	-----------------------------	---------------------------	-------------	---------

	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	3.469	.398		8.710	<0.001
Μορφωτικό επίπεδο	.261	.118	.186	2.215	.028

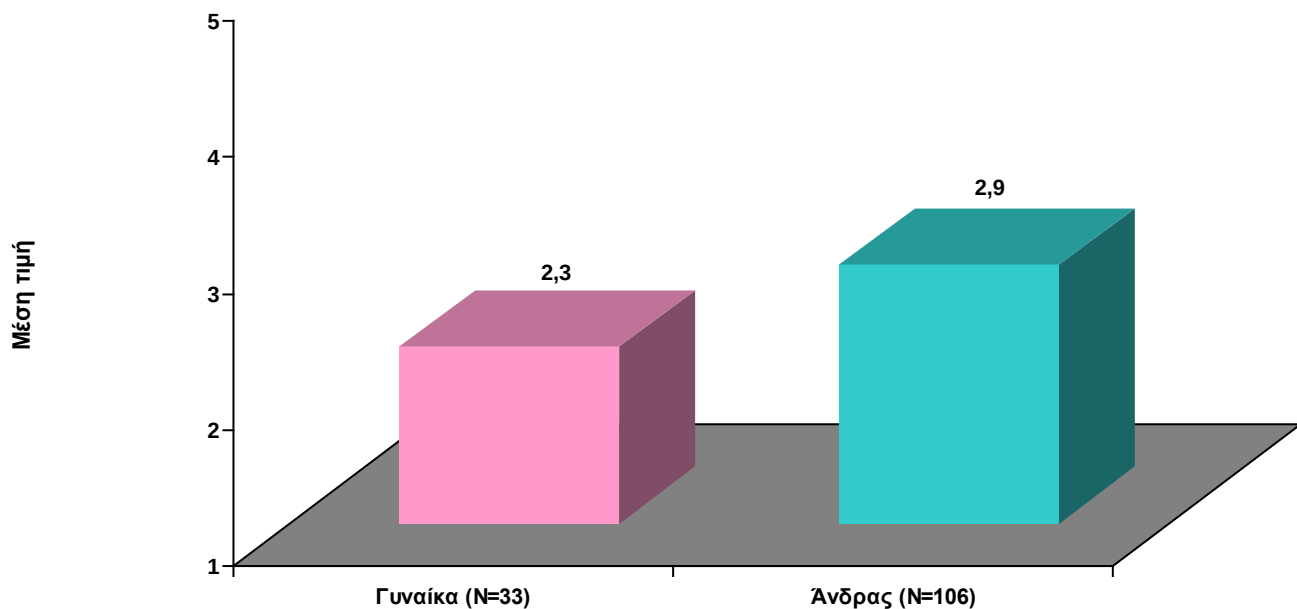
Στον πίνακα 7 αναγράφεται μια σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, η βαθμολόγηση του χαρακτηριστικού «**Εξωτερική εμφάνιση**» είναι **υψηλότερη** στους άνδρες απ' ό τι στις γυναίκες (Mann-Whitney U test, Z statistic=-2.047, p-value=0.040). Με άλλα λόγια οι άνδρες θεωρούν την εξωτερική εμφάνιση πιο σημαντική για το επάγγελμα τους από ό τι θεωρούν οι γυναίκες. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και στο Διάγραμμα 2 που ακολουθεί.

**Πίνακας 7. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Εξωτερική εμφάνιση»**

R ² =0.173 adjusted R ² =0.030	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	2.333	.227		10.268	<0.001
Φύλο	.535	.260	.173	2.054	.042

**Διάγραμμα 2. Μέση βαθμολόγηση κριτηρίου «Εξωτερική εμφάνιση» σε διασταύρωση με το Φύλο.
Κλίμακα: 1=Καθόλου σημαντικό, 2=Αρκετά σημαντικό, 3=Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο,
4=Σημαντικό, 5=Πολύ σημαντικό.**

Βάση: Όσοι απάντησαν (N=139)



Τέλος, η βαθμολόγηση του χαρακτηριστικού του «Φύλου» είναι αρνητικά συσχετισμένη με την «Ηλικία» (Spearman's correlation coefficient= -0.199, p-value=0.020), το οποίο σημαίνει ότι όσο νεότεροι είναι οι υπάλληλοι τόσο περισσότερο θεωρούν ότι το φύλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου παίζει σημαντικό ρόλο στην εργασία τους και το αντίστροφο. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία υπάλληλοι δεν αξιολογούν το «Φύλο» ως σημαντικό παράγοντα στο επάγγελμά τους (βλ. πίνακα 8).

**Πίνακας 8. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Φύλο»**

R ² =0.217 adjusted R ² =0.047	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	4.809	.581		8.275	<0.001
Ηλικία	-3.900E-02	.015	-.217	-2.574	.011

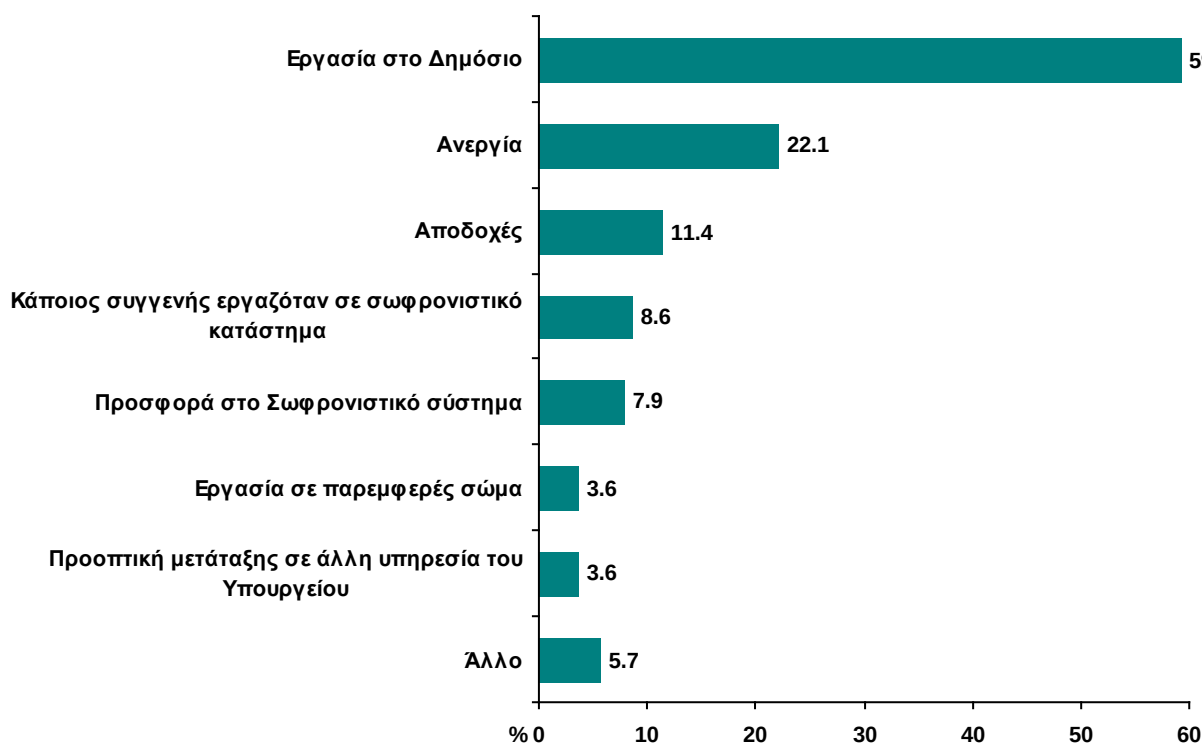
3.3.1. Συμπεράσματα

Βάσει των ευρημάτων, δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς τα χαρακτηριστικά που θεωρούν σημαντικά για την επιτυχημένη άσκηση του επαγγέλματος του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Διαφοροποιήσεις προκύπτουν ως προς το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων και την αξιολόγηση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών («Κατάλληλη Εκπαίδευση» και «Μόρφωση»), ενώ σημειώνεται και διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο στην αξιολόγηση του παράγοντα «Εξωτερική Εμφάνιση». Τέλος η ηλικία επηρεάζει αντίθετα, την αξιολόγηση του παράγοντα του «Φύλου» ως σημαντικού για την άσκηση των καθηκόντων του σωφρονιστικού υπαλλήλου.

3.4. Λόγοι επιλογής του επαγγέλματος

Η επεξεργασία των απαντήσεων ως προς τον **κυριότερο λόγο επιλογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος**, παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η συχνότερη απάντηση που σημειώθηκε – με σημαντική διαφορά από τις άλλες – ήταν η «Εργασία Στο Δημόσιο (59.3%)» ακολουθεί ο παράγοντας «Ανεργία,(22.1%)», με τρίτη επιλογή τις «Απολαβές (11.4%)».

Στον αντίποδα, τα χαμηλότερα ποσοστά σημειώθηκαν στις επιλογές «Προοπτική μετάταξης σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου» (3.6%) και «Εργασία σε παρεμφερές σώμα» (3.6%). Τα ευρήματα απεικονίζονται σχηματικά στο διάγραμμα 3 που ακολουθεί.



Διάγραμμα 3. Κυριότεροι λόγοι για τους οποίους επέλεξαν το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

Πιο αναλυτικά, όπως αναγράφεται στον πίνακα 9, τον παράγοντα «Αποδοχές» επέλεξαν το 6.1% των γυναικών υπαλλήλων (2 γυναίκες) και το 13.1% των ανδρών (14 υπάλληλοι). Τον παράγοντα «Εργασία στο Δημόσιο» επέλεξαν το 75.8% των γυναικών (συνολικά 25) και το 54,2% των ανδρών (συνολικά 58). Την «Προοπτική μετάταξης σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου» προτίμησαν 3 γυναίκες και 2 άνδρες (9.1% και 1.9% αντίστοιχα επί του συνόλου). Η «Ανεργία» ήταν κίνητρο για 7 το 21.2% των γυναικών και το 22.4% των ανδρών. Η «Προσφορά στο Σωφρονιστικό Σύστημα» ήταν λόγος για το 6.1% των γυναικών και το 8.4% των ανδρών. Η «Εργασία σε παρεμφερές σώμα» δεν ήταν επιλογή για καμία γυναίκα, αλλά ήταν κριτήριο για το 4.7% των ανδρών. Τέλος ο παράγοντας του συγγενή που εργαζόταν στο σώμα αποτέλεσε κριτήριο για το 15.2% των γυναικών και το 6.5 % των ανδρών. Διαβάζοντας τα αποτελέσματα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι καθε υπάλληλος είχε δικαίωμα να σημειώσει παραπάνω από μία επιλογές και για το λόγο αυτό οι απόλυτοι αριθμοί ξεπερνούν τον αριθμό το συνολικό αριθμό των υπαλλήλων που συμμετείχαν.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι τα ποσοστά απαντήσεων των ερωτώμενων όσον αναφορά στους λόγους επιλογής του επαγγέλματος, διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά, ως προς τα δημογραφικά στοιχεία σε 3 περιπτώσεις οι οποίες είναι οι εξής: «Αποδοχές», «Εργασία στο Δημόσιο» και «Προοπτική μετάταξης σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου». Πιο αναλυτικά, αυτό σημαίνει πως οι τρεις συγκεκριμένοι λόγοι επιλογής του επαγγέλματος του σωφρονιστικού υπαλλήλου παρουσιάζουν διαφοροποίηση ανάλογα με το *φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και την ηλικία* (βλ. πίνακα 9).

Πίνακας 9. Κυριότεροι λόγοι για τους οποίους επέλεξαν το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου σε διασταύρωση με τα δημογραφικά δεδομένα

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Αποδοχές	N	2	14	14	2	6	10	12	4	16
	%	6.1	13.1	16.5	3.6	16.2	9.7	11.5	11.1	11.4
Εργασία στο Δημόσιο	N	25	58	46	37	19	64	64	19	83
	%	75.8	54.2	54.1	67.3	51.4	62.1	61.5	52.8	59.3
Προοπτική μετάταξης σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου	N	3	2	4	1	1	4	1	4	5
	%	9.1	1.9	4.7	1.8	2.7	3.9	1.0	11.1	3.6
Ανεργία	N	7	24	20	11	12	19	19	12	31
	%	21.2	22.4	23.5	20.0	32.4	18.4	18.3	33.3	22.1
Προσφορά στο Σωφρονιστικό σύστημα	N	2	9	8	3	3	8	7	4	11
	%	6.1	8.4	9.4	5.5	8.1	7.8	6.7	11.1	7.9
Εργασία σε παρεμφερές σώμα	N		5	4	1	3	2	5		5
	%		4.7	4.7	1.8	8.1	1.9	4.8		3.6
Κάποιος συγγενής εργαζόταν σε σωφρονιστικό κατάστημα	N	5	7	6	6	2	10	10	2	12
	%	15.2	6.5	7.1	10.9	5.4	9.7	9.6	5.6	8.6
Άλλο	N	2	6	5	3	1	7	6	2	8
	%	6.1	5.6	5.9	5.5	2.7	6.8	5.8	5.6	5.7
Σύνολο	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
	%	139.4	116.8	125.9	116.4	127.0	120.4	119.2	130.6	122.1

Συγκεκριμένα και όπως φαίνεται στον πίνακα 10, το ποσοστό απαντήσεων στον παράγοντα «**Αποδοχές**» ως κριτήριο επιλογής, είναι υψηλότερο στις μικρότερες ηλικίες, δηλαδή σε νεαρότερους υπαλλήλους (Mann-Whitney U test, Z statistic=-3.095, p-value=0.002). αυτό σημαίνει ότι νεαρότεροι υπάλληλοι επέλεξαν συχνότερα ως κριτήριο για την επιλογή του επαγγέλματος αυτού, τις οικονομικές απολαβές.

**Πίνακας 10. Πίνακας Λογιστικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Αποδοχές»**

	B	S.E.	Wald-statistic	df	p-value	Exp(B)
Ηλικία	-.133	.047	7.874	1	.005	.875
Σταθερός συντελεστής	2.598	1.572	2.731	1	.098	13.442

Το ποσοστό απαντήσεων στην «**Εργασία στο Δημόσιο**» είναι υψηλότερο στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες (Fischer's exact test statistic p-value=0.042), όπως φαίνεται στον πίνακα 11 και απεικονίζεται στο διάγραμμα 4 στην επόμενη σελίδα, το οποίο σημαίνει ότι οι γυναίκες προτίμησαν αυτό το επάγγελμα επειδή τους προσφέρει εργασία στο δημόσιο τομέα περισσότερο από ότι οι άνδρες.

**Πίνακας 11. Πίνακας Λογιστικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Εργασία στο Δημόσιο»**

	B	S.E.	Wald-statistic	df	p-value	Exp(B)
Φύλο	-.971	.450	4.651	1	.031	.379
Σταθερός συντελεστής	1.139	.406	7.869	1	.005	3.125

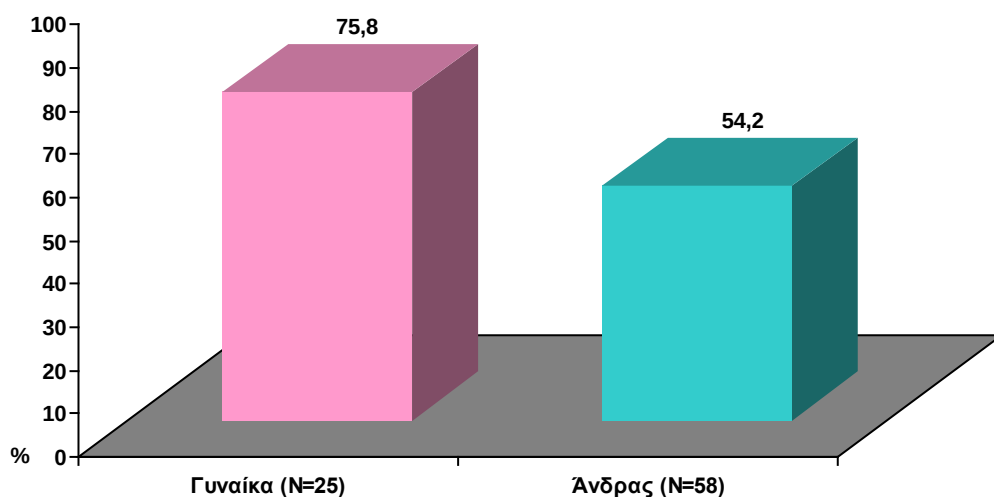
Τέλος το ποσοστό απαντήσεων στην «**Προοπτική μετάταξης σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου**» είναι υψηλότερο στους ερωτώμενους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο (Mann-Whitney U test, Z statistic=-2.715, p-value=0.007), όπως φαίνεται στον πίνακα 12. Το εύρημα αυτό σημαίνει ότι όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων, τόσο επιθυμούν τη μετάταξη τους σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου Δικαιοσύνης και αυτό για αυτούς είναι σημαντικό κριτήριο επιλογής του εν λόγω επαγγέλματος.

**Πίνακας 12. Πίνακας Λογιστικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Προοπτική μετάταξης σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου»**

	B	S.E.	Wald-statistic	df	p-value	Exp(B)
Μορφωτικό επίπεδο	1.289	.504	6.535	1	.011	3.630
Σταθερός συντελεστής	-8.030	2.113	14.439	1	<0.001	<0.001

**Διάγραμμα 4. Ποσοστό ερωτώμενων που επέλεξε την «Εργασία στο Δημόσιο»
σαν ένα από τους κυριότερους λόγους επιλογής του επαγγέλματος
σε διασταύρωση με το Φύλο**

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)



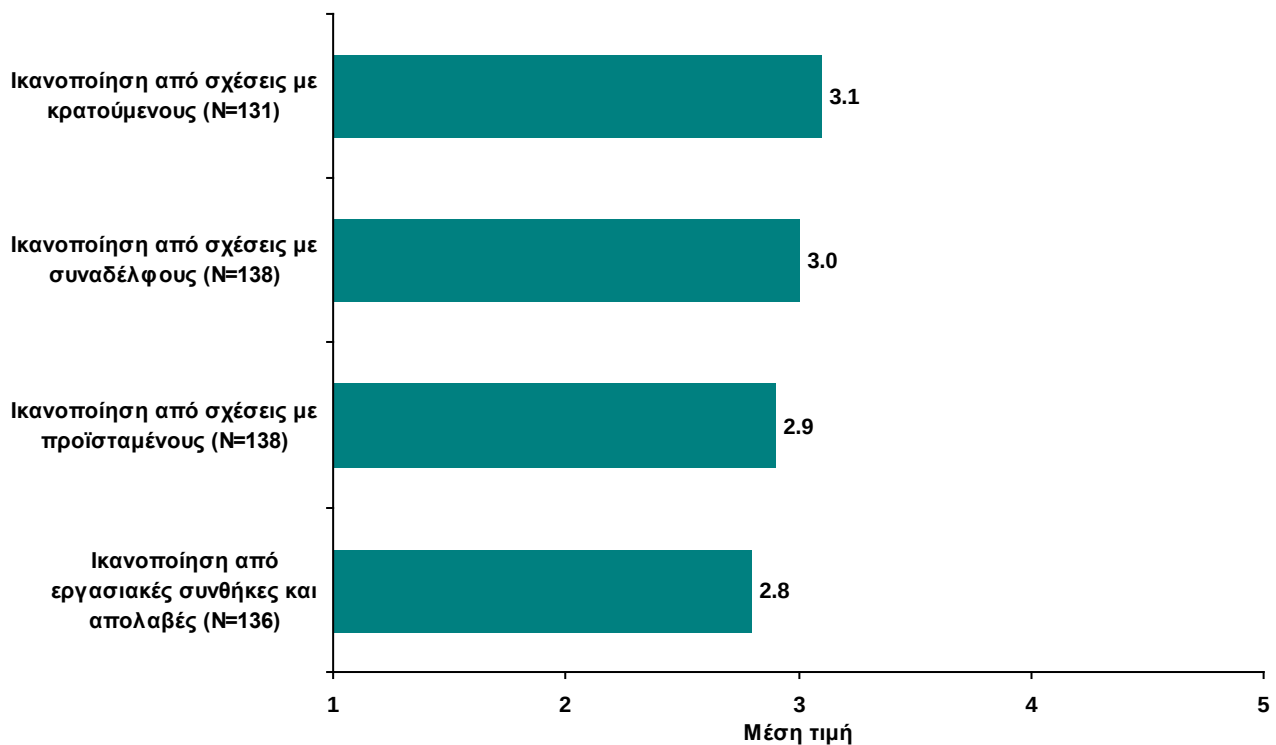
Το διάγραμμα 4 όπως προαναφέρθηκε, απεικονίζει σχηματικά την προτίμηση των γυναικών της απάντησης «Εργασία στο Δημόσιο» ως λόγο επιλογής του επαγγέλματος, σε σχέση με τους άνδρες.

3.4.1. Συμπεράσματα

Από τα ευρήματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων, παρατηρούμε μια σημαντική διαφοροποίηση ως προς το φύλο και τους λόγους επιλογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Σημαντικότερος λόγος για τις γυναίκες ήταν η εργασία στο δημόσιο, επιλογή που προτίμησε η συντριπτική πλειοψηφία τους (75.8%). Για τους άνδρες παρόλο που αποτέλεσε έναν επίσης σημαντικό λόγο επιλογής (54.2%), τα υπόλοιπα ποσοστά μοιράστηκαν ανάμεσα στις επιλογές ανεργία και απολαβές, με μικρή διαφορά το πρώτο από το δεύτερο, με αποτέλεσμα η δική τους κατανομή να είναι πιο ομαλή.

3.5. Αξιολόγηση της εργασίας

Με χρήση της κλίμακας 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η, κατά μέσο όρο οι ερωτώμενοι δήλωσαν «*Αρκετά Ικανοποιημένοι*» από την εργασία τους και στους 4 τομείς για οποίους ρωτήθηκαν, δηλαδή στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους, τους προϊσταμένους, τους κρατούμενους και τις εργασιακές συνθήκες. Οι ερωτώμενοι είχαν δικαίωμα να επιλέξουν παραπάνω από μία απαντήσεις. Συνοπτικά τα ευρήματα απεικονίζονται σχηματικά στο διάγραμμα 5. Όπως αναγράφεται, η μεγαλύτερη ικανοποίηση δηλώθηκε για τις «**Σχέσεις με τους κρατούμενους**» με βαθμό «αρκετά ικανοποιημένος» και ακολουθεί η «**ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους**» με παρόμοια βαθμολογία ενώ η μικρότερη για τις «**Εργασιακές συνθήκες και απολαβές**» με βαθμολογία «ελάχιστα ικανοποιημένος» και ακολούθησε η «**Σχέσεις με προϊσταμένους**» με παρόμοια βαθμολογία.



Διάγραμμα 5. Ικανοποίηση από εργασία. Κλίμακα: 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η

Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν

Ακολούθησε διασταύρωση των παραγόντων της «ικανοποίησης από την Εργασία» με τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων για να διερευνηθεί τυχόν σχέση (βλ. πίνακα 13).

Πίνακας 13. Ικανοποίηση από εργασία σε διασταύρωση με τα δημογραφικά δεδομένα. Κλίμακα: 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η

Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Ικανοποίηση από εργασιακές συνθήκες και απολαβές	Μέση τιμή	2.4	2.9	2.9	2.7	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	1.0	1.1	1.0	1.0	.9	1.0
	N	32	104	82	54	34	102	101	35	136
Ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους	Μέση τιμή	2.6	3.1	3.1	2.9	2.9	3.0	3.1	2.6	3.0
	Τυπ. απόκλιση	.8	1.0	.9	1.0	.9	.9	.9	.8	.9
	N	33	105	84	54	36	102	102	36	138
Ικανοποίηση από σχέσεις με προϊσταμένους	Μέση τιμή	2.5	3.0	2.9	2.7	2.9	2.9	2.9	2.8	2.9
	Τυπ. απόκλιση	.8	1.0	1.0	1.1	.9	1.0	1.0	.9	1.0
	N	31	107	84	54	36	102	103	35	138
Ικανοποίηση από σχέσεις με κρατούμενους	Μέση τιμή	2.8	3.1	2.9	3.2	2.9	3.1	3.1	2.9	3.1
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	.9	.9	.9	.9	.9	1.1	.9
	N	32	99	78	53	32	99	98	33	131

3.5.1. Ικανοποίηση από εργασιακές συνθήκες και απολαβές

Σε γενικές γραμμές, άνδρες και γυναίκες δεν περιγράφουν τους εαυτούς τους ως ιδιαίτερα ικανοποιημένους από τις απολαβές και τις συνθήκες εργασίας. Προκύπτουν ωστόσο ορισμένες διαφοροποιήσεις. Αναλυτικά, η εν λόγω επιλογή σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με το **Φύλο** (Mann-Whitney U test, Z statistic=-2.724, p-value=0.006). Δηλαδή, οι άνδρες κατά μέσο όρο δήλωσαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τις συνθήκες και τις απολαβές απ' ότι οι γυναίκες (βλ. πίνακα 14).

Πίνακας 14. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης. Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από εργασιακές συνθήκες και απολαβές

R ² =0.234 adjusted R ² =0.048	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	2.375	.172		13.807	<0.001
Φύλο	.548	.197	.234	2.786	.006

3.5.2. Ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εμφανίζονται *αρκετά* ικανοποιημένοι από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, πάντα με επί μέρους διαφοροποιήσεις. Συγκεκριμένα, η «**ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους**» σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με το **Φύλο** (Mann-Whitney U test, Z statistic=-2.324, p-value=0.020) και το **Μορφωτικό επίπεδο** (Spearman's correlation coefficient= -0.188, p-value=0.027). Πιο συγκεκριμένα, οι **άνδρες** κατά μέσο όρο δήλωσαν *μεγαλύτερη ικανοποίηση* από τις συναδελφικές σχέσεις από τις **γυναίκες**, ενώ το **μορφωτικό επίπεδο** είναι *αρνητικά* συσχετισμένο απ' την «ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους». Αυτό σημαίνει ότι όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων, τόσο χαμηλότερη είναι η ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους και το αντίστροφο, δηλαδή όσο χαμηλότερο το επίπεδο των υπαλλήλων, τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση αντλούν από τις σχέσεις τους με συναδέλφους (βλ. πίνακα 15).

**Πίνακας 15. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους**

R ² =0.270 adjusted R ² =0.059	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	3.413	.402		8.497	<0.001
Φύλο	.422	.181	.194	2.336	.021
Μορφωτικό επίπεδο	-.229	.109	-.175	-2.101	.037

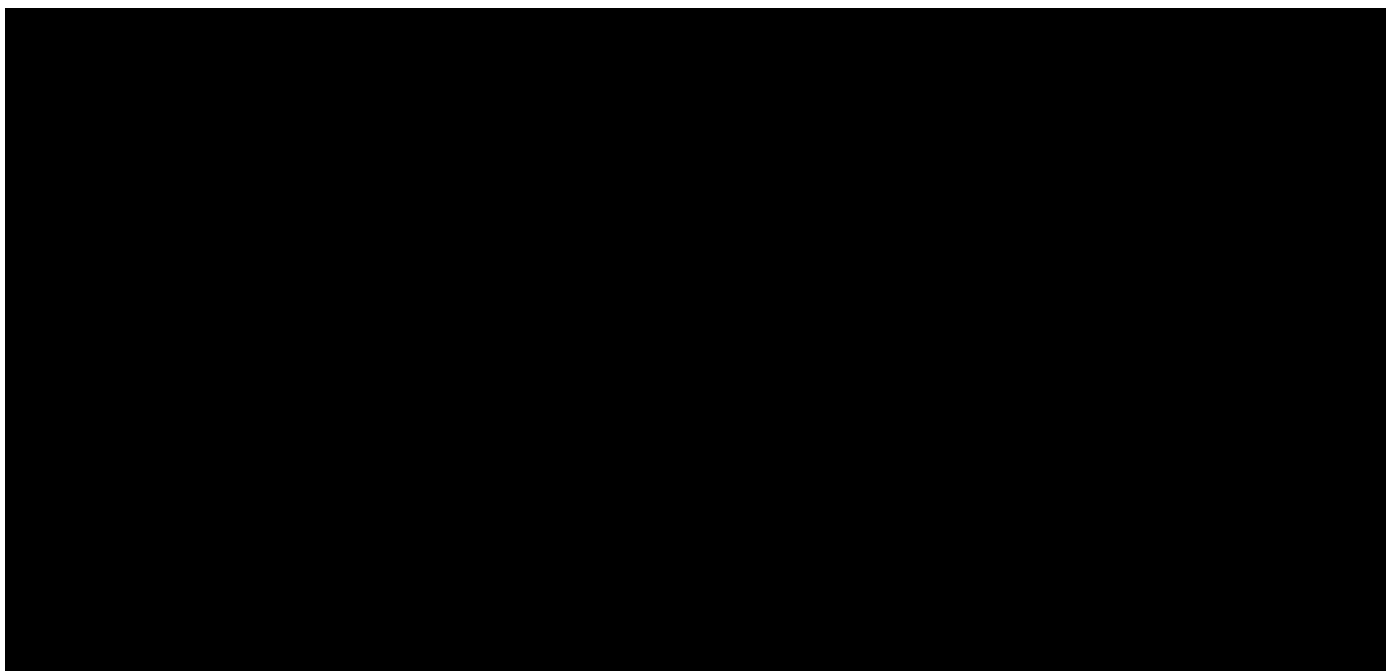
3.5.3 .Ικανοποίηση από σχέσεις με προϊστάμενους

Εκ πρώτης όψεως, διαπιστώνουμε ότι το προσωπικό δε δηλώνει πολύ ικανοποιημένο από τις σχέσεις του με τη διοίκηση. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Συγκεκριμένα, η συγκεκριμένη παράμετρος σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με το **Φύλο** (Mann-Whitney U test, Z statistic=-2.506, p-value=0.012). Πιο συγκεκριμένα, οι **άνδρες** κατά μέσο όρο δήλωσαν *μεγαλύτερη ικανοποίηση* από τις **γυναίκες** από τις σχέσεις που έχουν αναπτύξει με τους προϊστάμενους τους. (βλ. πίνακα 16).

**Πίνακας 16. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: Ικανοποίηση από σχέσεις με προϊσταμένους**

R ² =0.199 adjusted R ² =0.033	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	2.484	.178		13.954	<0.001
Φύλο	.479	.202	.199	2.368	.019

**Διάγραμμα 6. Ικανοποίηση από εργασία σε διασταύρωση με το Φύλο.
Κλίμακα: 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η,
4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η. Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν**



3.5.4. Σχέσεις με κρατούμενους

Σε γενικά πλαίσια, η πλειοψηφία των ερωτώμενων φαίνεται να είναι αρκετά ικανοποιημένη από τη σχέση της με τους κρατούμενους και δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις ούτε ως προς το φύλο ή ούτε ως προς κάποιο άλλο κοινωνικό-δημογραφικό στοιχείο (π.χ. ηλικία, μόρφωση, κ.ο.κ.).

Όλα τα προαναφερθέντα αποτελέσματα για τη συσχέτιση των παραμέτρων της ικανοποίησης από την εργασία **με τον παράγοντα του φύλου** απεικονίζονται

σχηματικά στο παραπάνω διάγραμμα (βλ. διάγραμμα 6).όπου με ροζ απεικονίζονται οι απαντήσεις των γυναικών, ενώ με μπλε αυτές των ανδρών.

3.5.5. Εργασιακή Ικανοποίηση και Σωφρονιστικό Κατάστημα

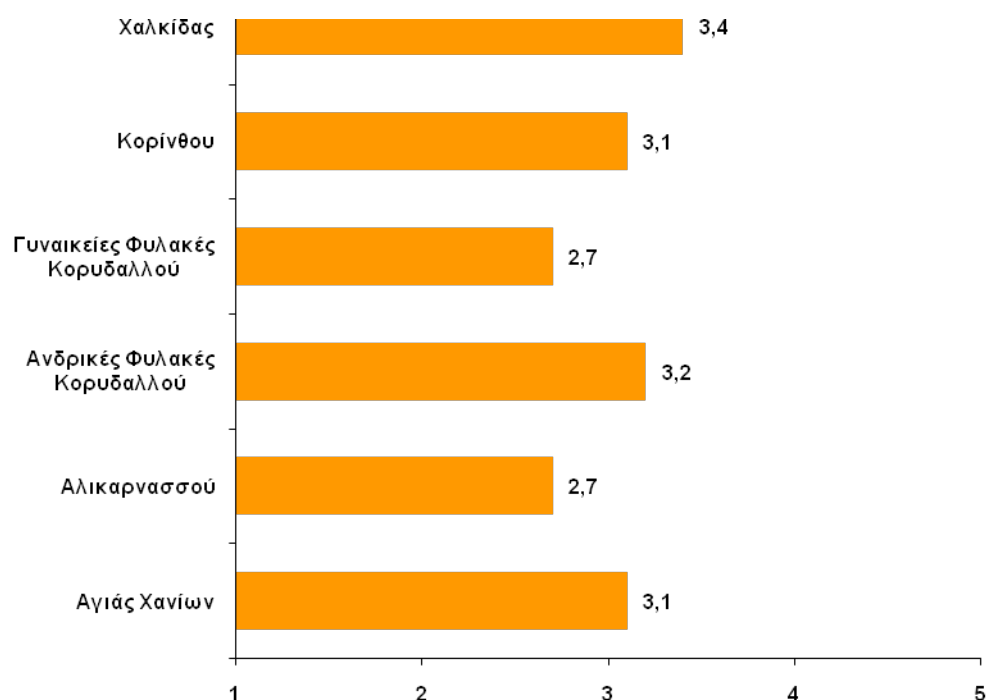
Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε ανάλυση των παραμέτρων της εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με το σωφρονιστικό κατάστημα, για να διαπιστωθεί αν μεταβάλλεται η ικανοποίηση ανάλογα με το κατάστημα στο οποίο εργάζονται οι υπάλληλοι (βλ. πίνακα 17).

Πίνακας 17. Ικανοποίηση από εργασία σε διασταύρωση με το σωφρονιστικό ίδρυμα. Κλίμακα: 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η

Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν

		Σωφρονιστικό ίδρυμα						Σύνολο
		Αγίας Χανίων	Αλικαρνασσού	Ανδρικές Φυλακές Κορυδαλλού	Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού	Κορίνθου	Χαλκίδας	
Ικανοποίηση από εργασιακές συνθήκες και απολαβές	Μέση τιμή	3.3	2.7	2.8	2.2	2.7	3.3	2.8
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	1.1	.9	.5	.9	1.0
	N	23	27	29	29	9	19	136
Ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους	Μέση τιμή	3.1	2.7	3.2	2.7	3.1	3.4	3.0
	Τυπ. απόκλιση	.8	1.0	1.0	.9	.8	.8	.9
	N	24	27	29	30	9	19	138
Ικανοποίηση από σχέσεις με προϊσταμένους	Μέση τιμή	2.8	2.6	3.0	2.4	3.1	3.7	2.9
	Τυπ. απόκλιση	.9	1.1	.9	.8	.6	1.0	1.0
	N	24	27	30	28	9	20	138
Ικανοποίηση από σχέσεις με κρατούμενους	Μέση τιμή	3.5	3.1	3.0	2.6	3.3	3.1	3.1
	Τυπ. απόκλιση	.9	.8	1.0	.9	.9	.9	.9
	N	22	24	29	29	8	19	131

Τα αποτελέσματα παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Το κατάστημα όπου οι υπάλληλοι δηλώνουν το **υψηλότερο** ποσοστό ικανοποίησης από την εργασία τους είναι αυτό της **Χαλκίδας**. Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι του συγκεκριμένου καταστήματος δηλώνουν «Αρκετά ικανοποιημένοι» και στις τέσσερις παραμέτρους («σχέσεις με τους συναδέλφους», «τις σχέσεις με τους προϊσταμένους», «συνθήκες εργασίας και απολαβές» και «σχέσεις με τους κρατούμενους»). Αξίζει να σημειωθεί ότι την υψηλότερη βαθμολογία την έδωσαν στις «σχέσεις με προϊσταμένους» (μέση τιμή 3.7), ακολούθησε η ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους, έπονται οι εργασιακές συνθήκες και απολαβές και τέλος οι σχέσεις με τους κρατούμενους. Στο διάγραμμα 7 που ακολουθεί απεικονίζεται η διαφορά που προκύπτει ανάμεσα στα καταστήματα στις ερωτήσεις που προαναφέρθηκαν. Διακρίνουμε ότι η Χαλκίδα έχει την υψηλότερη βαθμολόγηση στην ικανοποίηση από τους συναδέλφους, ενώ η Αλικαρνασός και οι Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού, τη χαμηλότερη.

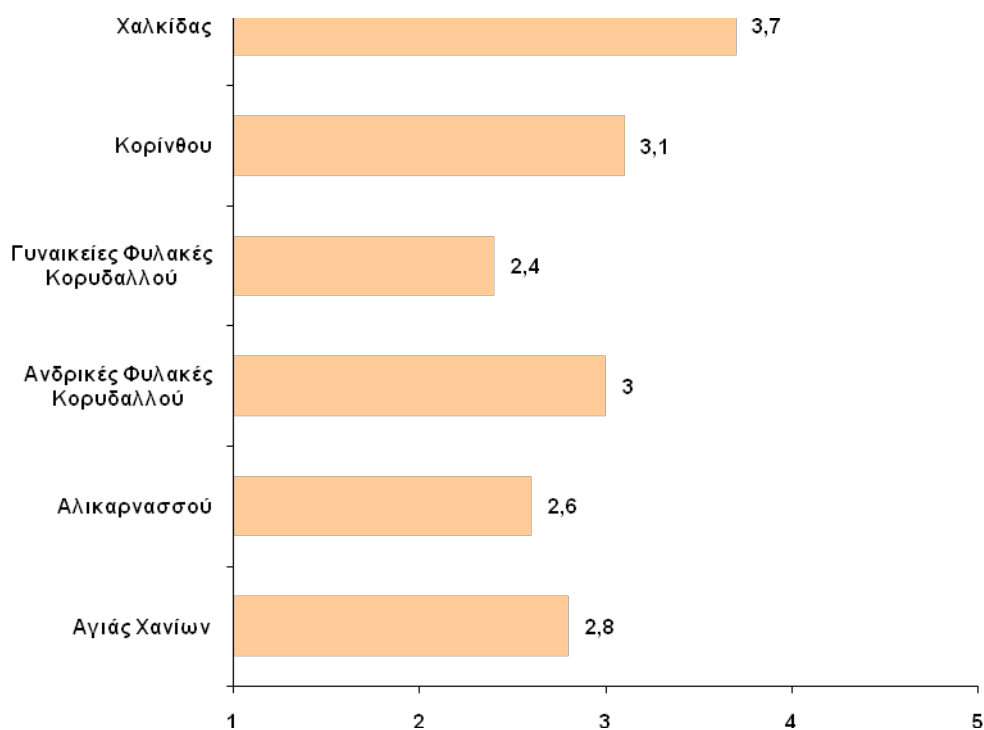


Διάγραμμα 7. Ικανοποίηση από σχέσεις με συναδέλφους σε διασταύρωση με το σωφρονιστικό ίδρυμα.

Κλίμακα: 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η.

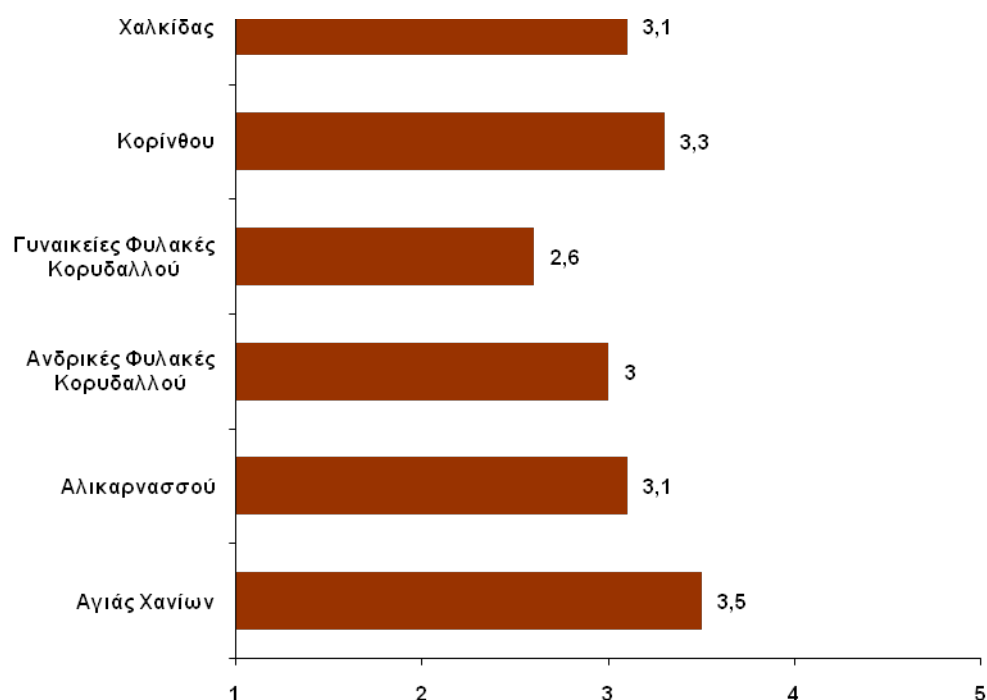
Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν (N=138)

Στο διάγραμμα 8, απεικονίζεται η ικανοποίηση από τους προϊσταμένους, κλίμακα στην οποία προηγείται η Χαλκίδα και ακολουθεί η Κόρινθος, ενώ τη χαμηλότερη βαθμολόγηση την παρουσιάζουν οι Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού



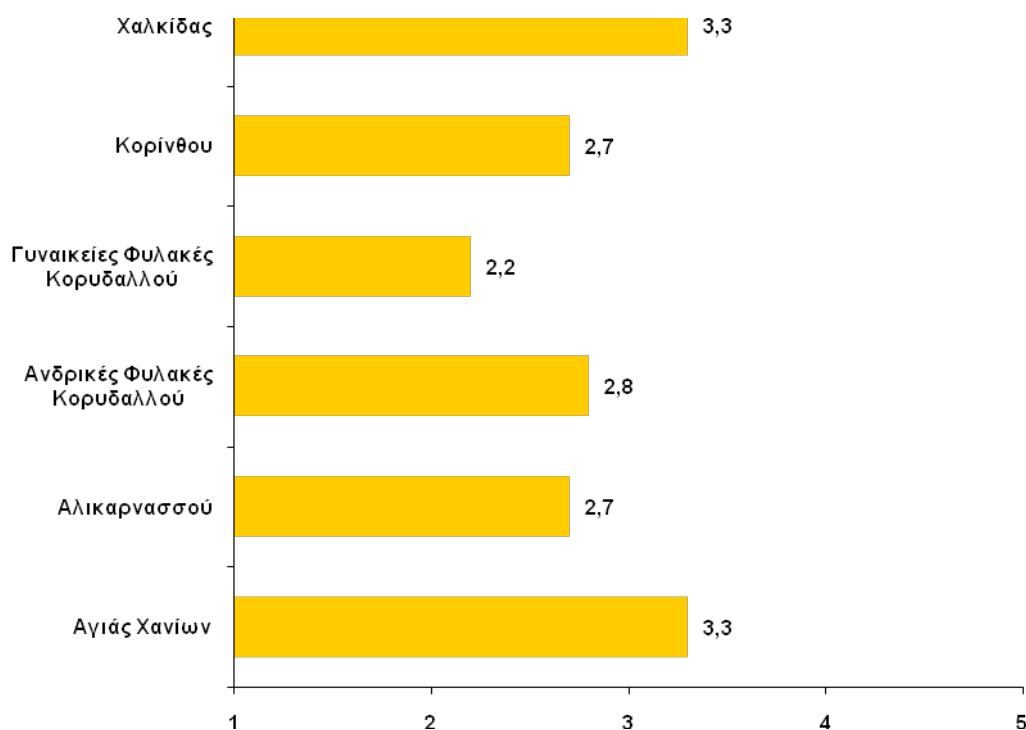
Διάγραμμα 8. Ικανοποίηση από σχέσεις με προϊστάμενους σε διασταύρωση με το σωφρονιστικό ίδρυμα.
Κλίμακα: 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η.
Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν (N=138)

Η **Αγροτική Φυλακή Αγίας Χανίων** παρουσιάζει υψηλό ποσοστό ικανοποίησης από τις *σχέσεις με τους κρατούμενους*, τις εργασιακές συνθήκες και απολαβές και από τις συναδελφικές σχέσεις, για τις οποίες δήλωσαν «Αρκετά Ικανοποιημένοι». Ωστόσο η ικανοποίηση που λαμβάνουν από τις σχέσεις με τους προϊστάμενους, είναι μικρότερη με μέση βαθμολογία «Ελάχιστα Ικανοποιημένοι». Στα ίδια επίπεδα κυμαίνεται και η φυλακή **Κορίνθου**, με υψηλή ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους κρατούμενους για τις οποίες δηλώνουν «Αρκετά ικανοποιημένοι» και χαμηλή από εργασιακές συνθήκες και απολαβές για τα οποία δηλώνουν αντίστοιχα Ελάχιστα Ικανοποιημένοι». Τα ευρήματα αυτά απεικονίζονται σχηματικά στο διάγραμμα 10



Διάγραμμα 10. Ικανοποίηση από σχέσεις με κρατούμενους σε διασταύρωση με το σωφρονιστικό ίδρυμα.
Κλίμακα: 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η.
Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν (N=131)

Η Κόρινθος και η Χαλκίδα έχουν επίσης υψηλά ποσοστά ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας, όπως διαγράφεται στον πίνακα 11, ενώ τη χαμηλότερη βαθμολόγηση στην ερώτηση αυτή την παρουσιάζει το σωφρονιστικό κατάστημα των γυναικών στον Κορυδαλλό.



Διάγραμμα 11. Ικανοποίηση από εργασιακές συνθήκες και απολαβές σε διασταύρωση με το σωφρονιστικό ίδρυμα.
Κλίμακα: 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η, 2=Ελάχιστα ικανοποιημένος/η, 3=Αρκετά ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος/η, 5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η.
Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν (N=136)

Τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σε όλα τα επίπεδα σημειώθηκαν στις **Γυναικείες Φυλακές Κορυδαλλού** όπου η βαθμολόγηση και των τεσσάρων των παραγόντων ήταν «Ελάχιστα ικανοποιημένοι».

Ελάχιστα καλύτερη εικόνα από αυτήν των γυναικείων φυλακών, παρουσιάζει η **Φυλακή της Αλικαρνασσοῦ**, με μέσο όρο «Ελάχιστα Ικανοποιημένοι» σε τρεις από τις τέσσερις τις παραμέτρους («Συνθήκες και Απολαβές», «Σχέσεις με συναδέλφους», «σχέσεις με προϊσταμένους») και με την υψηλότερη βαθμολόγηση «Αρκετά Ικανοποιημένοι» να την αποδίδουν στις σχέσεις με τους κρατούμενους

3.5.6. Συμπεράσματα

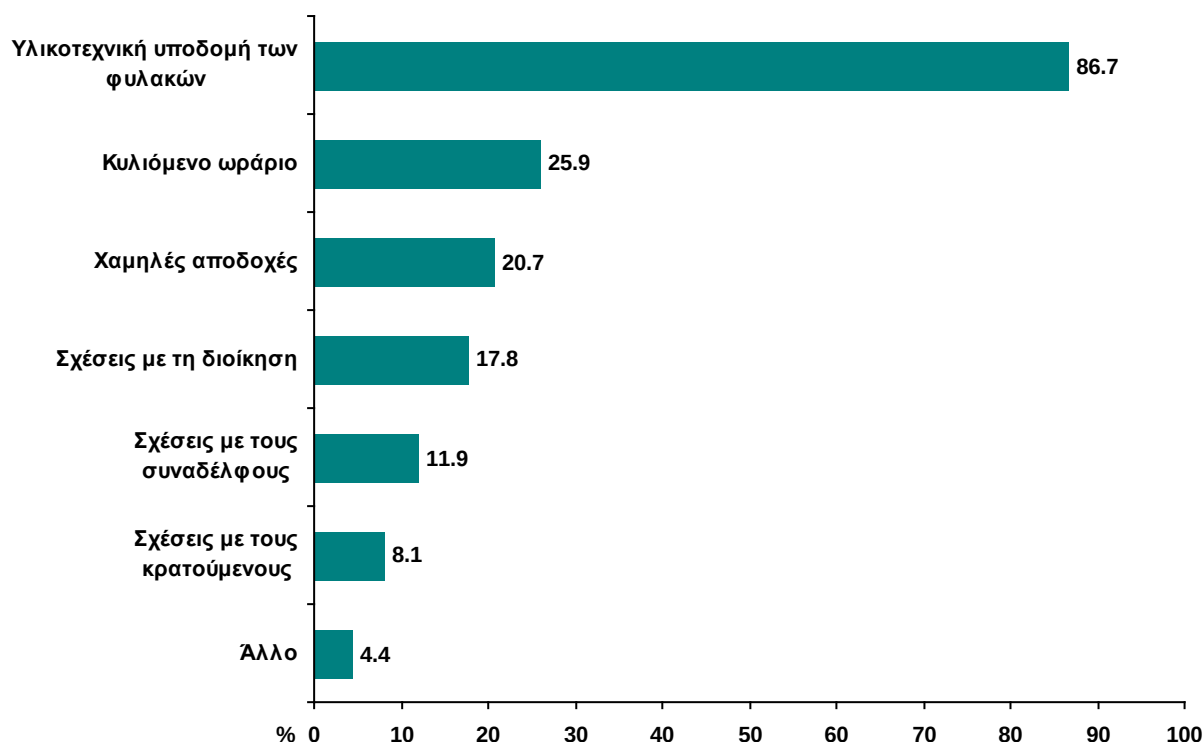
Ένα ιδιαίτερα σημαντικό εύρημα της ανάλυσης αυτής είναι ότι όπως φαίνεται το σωφρονιστικό προσωπικό εμφανίζεται ικανοποιημένο από τις σχέσεις του με τους κρατούμενους, ανεξάρτητα από το σωφρονιστικό κατάστημα που εργάζονται. Διαφοροποιήσεις προκύπτουν ανάμεσα στην ικανοποίηση τους από τους τέσσερις εργασιακούς παράγοντες και τα κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα, το φύλο διαφοροποιείται στην ικανοποίηση που δηλώνει από τις σχέσεις με τους συναδέλφους (οι άνδρες είναι πιο ικανοποιημένοι) και στην ικανοποίηση από τις απολαβές (πάλι οι άνδρες πιο ικανοποιημένοι) ενώ το μορφωτικό επίπεδο διαφοροποιεί την ικανοποίηση από τις συναδελφικές σχέσεις (υψηλότερο επίπεδο, μικρότερη η ικανοποίηση). Επιπρόσθετα, προκύπτουν σημαντικές διαφορές ως προς την ικανοποίηση από την εργασία και τα έξι καταστήματα κράτησης, με το κατάστημα της Χαλκίδας να προηγείται σε όλες τις παραμέτρους και άρα να αποτελεί το κατάστημα «πρότυπο», ή αλλιώς το ιδανικότερο εκ των έξι για να εργαστεί ένας υπάλληλος. Ακολουθεί η φυλακή της Αγίας Χανίων που θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι η δεύτερη επιλογή μόνο γιατί υστερεί στην ικανοποίηση από τις σχέσεις με τη διοίκηση. Στην τελευταία θέση σε όλα τα επίπεδα ικανοποίησης εμφανίζεται η Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού.

Τα αποτελέσματα αυτά που δείχνουν ότι η διοίκηση κάθε φυλακής διαφέρει και δύναται να επηρεάζει την ικανοποίηση του σωφρονιστικού προσωπικού, συμφωνούν με τα ευρήματα προγενέστερης μελέτης που πραγματοποιήθηκε το 1998 σε τρεις φυλακές του Ηνωμένου Βασιλείου. Στην έρευνα προέκυψαν διαφοροποιήσεις στη συμπεριφορά των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους κρατούμενους, ανάμεσα στα τρία καταστήματα, ανάλογα με τη διοίκηση που είχε κάθε κατάστημα. Όσο πιο ευχαριστημένοι ήταν οι υπάλληλοι από τη διοίκηση τόσο καλύτερη σχέση είχαν με τους κρατούμενους και το αντίστροφο.²³⁵

²³⁵ Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Λαμπάκη Κ. Στάσεις των Σωφρονιστικών υπαλλήλων. Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου, *Ποινική Δικαιοσύνη*, τ. 5, 2007, σελ. 685.

3.6. Κυριότερα προβλήματα του επαγγέλματος

Όσον αφορά στα σημαντικότερα *προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία* οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, από μια λίστα με έξι διαφορετικές επιλογές, η πιο συχνή απάντηση – με σημαντικά μεγαλύτερη διαφορά από τις υπόλοιπες – ήταν η



Διάγραμμα 11. Ποσοστό απαντήσεων όσον αφορά στα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι.

Βάση: Όσοι υπάλληλοι απάντησαν (N=135)

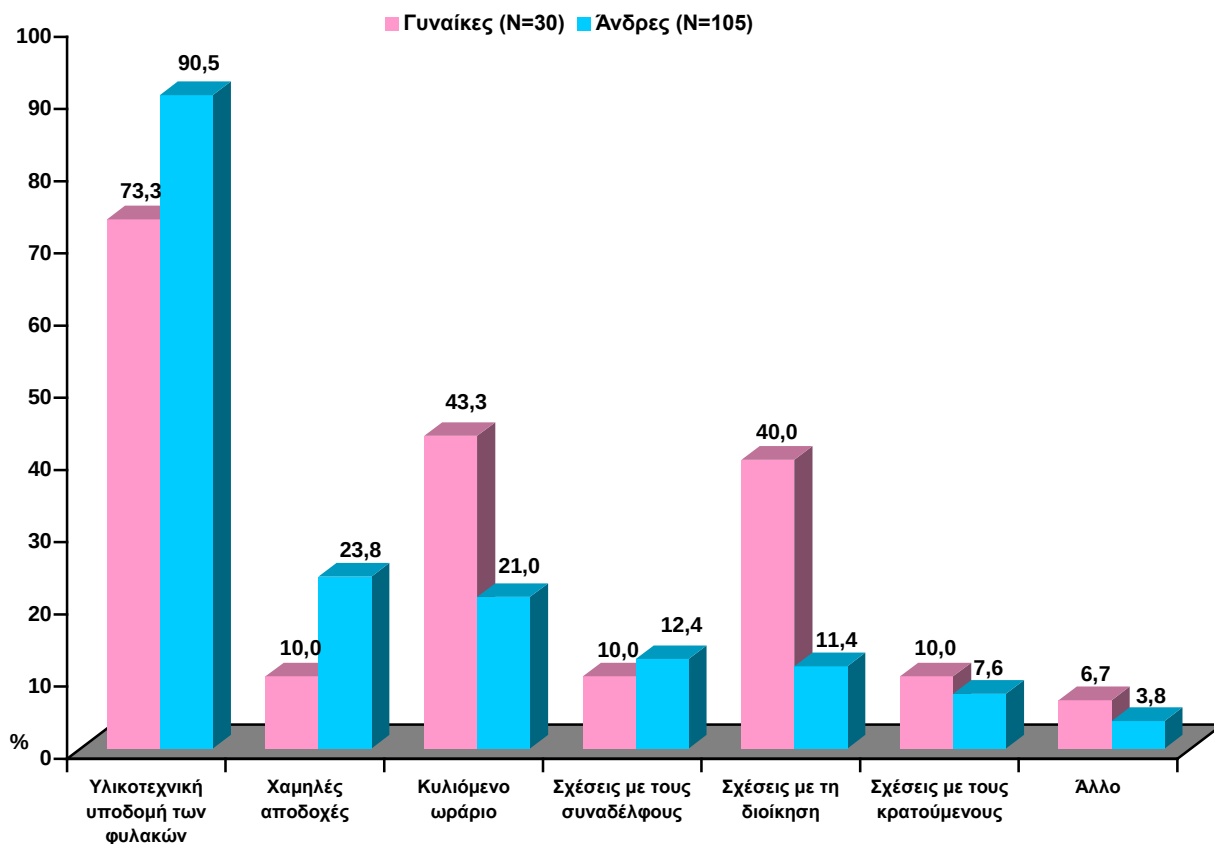
«Υλικοτεχνική υποδομή των φυλακών». Από το ποσοστό που έλαβε η συγκεκριμένη επιλογή (86,7%), προκύπτει ότι την επέλεξαν σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες. Στη δεύτερη θέση, βρέθηκε η επιλογή *κυλιόμενο ωράριο* (25,9%), στην τρίτη οι *χαμηλές αποδοχές* (20,7%), στην τέταρτη θέση οι *σχέσεις με τη διοίκηση* (11,9%) ενώ στην τελευταία θέση με ποσοστό μόλις 8.1% οι *σχέσεις με τους κρατούμενους*. Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή, ενισχύουν τα ευρήματα της προηγούμενης ερώτησης, όπου οι κρατούμενοι είχαν δηλώσει ικανοποιημένοι από τη σχέση τους με τους κρατούμενους. Τα ευρήματα απεικονίζονται στο διάγραμμα 11.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι παρατηρήθηκε διαφοροποίηση στα ποσοστά των απαντήσεων μεταξύ των δύο φύλων στα εξής τρία προβλήματα: σχέσεις με διοίκηση, υλικοτεχνική υποδομή και κυλιόμενο ωράριο (βλ. πίνακα 18). Τα παραπάνω, απεικονίζονται γραφικά στο διάγραμμα 12. Αναλυτικότερα, οι γυναίκες θεώρησαν ότι οι σχέσεις με τη διοίκηση αποτελεί πρόβλημα σε ποσοστό 40%, έναντι αυτό των ανδρών που φτάνει το 11,4% (χ^2 statistic=11.230, df=1, p-value=0.001 /Fischer's exact test statistic p-value=0.002). Επιπρόσθετα, οι γυναίκες επέλεξαν ως πρόβλημα το κυλιόμενο ωράριο σε ποσοστό (43.3%) συγκριτικά με τους άνδρες που το επέλεξαν σε ποσοστό 21% (χ^2 statistic=4.771, df=14, p-value=0.029 /Fischer's exact test statistic p-value=0.028). Τέλος, οι άνδρες θεώρησαν ότι το σημαντικότερο πρόβλημα είναι η υλικοτεχνική υποδομή των φυλακών, σε ποσοστό 90% έναντι του 73.3% των γυναικών (χ^2 statistic=8.987, df=1, p-value=0.003 /Fischer's exact test statistic p-value=0.005)

Πίνακας 18. Ποσοστό απαντήσεων όσον αφορά στα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, σε διασταύρωση με το Φύλο. Βάση: Όσοι υπάλληλοι απάντησαν (N=135)

		Φύλο		Σύνολο
		Γυναίκα	Άνδρας	
Χαμηλές αποδοχές	N	3	25	28
	%	10.0	23.8	20.7
Σχέσεις με τους συναδέλφους	N	3	13	16
	%	10.0	12.4	11.9
Σχέσεις με τη διοίκηση	N	12	12	24
	%	40.0	11.4	17.8
Σχέσεις με τους κρατούμενους	N	3	8	11
	%	10.0	7.6	8.1
Υλικοτεχνική υποδομή των φυλακών	N	22	95	117
	%	73.3	90.5	86.7
Κυλιόμενο ωράριο	N	13	22	35
	%	43.3	21.0	25.9
Άλλο	N	2	4	6
	%	6.7	3.8	4.4
Σύνολο	N	30	105	135
	%	193.3	170.5	175.6

Στο σημείο αυτό, να συμπληρωθεί ότι στην επιλογή «Άλλο» οι υπάλληλοι που τη συμπλήρωσαν ανέφεραν την *έλλειψη εκπαίδευσης*.



Διάγραμμα 12. Ποσοστό απαντήσεων όσον αφορά στα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, σε διασταύρωση με το Φύλο.

Βάση: Όσοι υπάλληλοι απάντησαν (N=135)

3.6.1. Συμπεράσματα

Τα ευρήματα της ανάλυσης, αναδεικνύουν ως το σοβαρότερο πρόβλημα στα σωφρονιστικά καταστήματα, την υλικοτεχνική υποδομή. Η επιλογή αυτή προτιμήθηκε από την πλειοψηφία των ανδρών και των γυναικών υπαλλήλων, ανεξάρτητα από το κατάστημα στο οποίο εργάζεται κάθε ένας χωριστά. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι επιμέρους διαφοροποιήσεις των δύο φύλων στις επιλογές των υπόλοιπων προβλημάτων, με τις γυναίκες να προηγούνται στις επιλογές *σχέσεις με τη διοίκηση* και *κυλιόμενο ωράριο*. Το γεγονός ότι οι σχέσεις με κρατούμενους δεν θεωρήθηκε σημαντικό πρόβλημα, επιβεβαιώνει και τα ευρήματα της προηγούμενης ανάλυσης (βλ. παράγραφο V.δ. για αναλυτική επεξεργασία των αποτελεσμάτων).

3.7. Εικόνα για τους κρατούμενους

Το τέταρτο τμήμα του ερωτηματολογίου αναφέρεται στην εικόνα που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για τους κρατούμενους βάσει 29 παραμέτρων. Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 19), δίνεται η μέση τιμή ($\pm$ τυπική απόκλιση) των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων στις 29 αυτές παραμέτρους σε μια πενταβάθμια κλίμακα (1= Διαφωνώ απόλυτα και 5 =Συμφωνώ απόλυτα), σε συνδυασμό με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

Πίνακας 19. Ερωτήσεις της κλίμακας «Εικόνα των κρατουμένων» (Μέση τιμή $\pm$ Τυπική απόκλιση). Κλίμακα: 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Ελάχιστοι/ες κρατούμενοι/ες είναι πραγματικά επικίνδυνοι/ες	Μέση τιμή	3.1	3.2	3.0	3.5	2.9	3.3	3.3	2.9	3.2
	Τυπ. απόκλιση	1.3	1.1	1.2	1.0	1.2	1.1	1.1	1.2	1.1
	N	32	107	84	55	37	102	104	35	139
Οι κρατούμενοι/ες δεν αλλάζουν ποτέ	Μέση τιμή	3.0	3.0	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	2.8	3.0
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	1.1	1.0	1.0	1.0	.9	1.0
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Οι περισσότεροι/ες κρατούμενοι/ες είναι θύματα των περιστάσεων και τους αξίζει βοήθεια	Μέση τιμή	3.3	3.0	3.0	3.3	3.1	3.1	3.1	3.0	3.1
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	1.0	.9	1.0	1.0	1.0	1.0
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Πιστεύω ότι είναι δύσκολο να εμπιστευτώ έναν/μία κρατούμενο/η	Μέση τιμή	4.0	3.9	4.0	3.9	4.1	3.9	3.9	4.0	3.9
	Τυπ. απόκλιση	.9	1.0	.9	1.0	.8	1.0	.9	1.0	.9
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Οι κακές συνήθειες κράτησης δυσανασχετούν έναν/μία κρατούμενο/η	Μέση τιμή	4.3	4.2	4.3	4.2	4.1	4.3	4.3	4.1	4.2
	Τυπ. απόκλιση	.6	.7	.7	.7	.7	.7	.7	.7	.7
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Εάν δώσεις σε έναν/μία κρατούμενο/η ένα χέρι βοήθειας, θα το εκμεταλλευτεί	Μέση τιμή	2.9	3.3	3.3	3.2	3.4	3.2	3.2	3.4	3.2
	Τυπ. απόκλιση	.8	.9	.9	.9	.9	.9	.9	.9	.9
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Οι κρατούμενοι/ες χρειάζονται στοργή και ενθάρρυνση όπως κάθε άνθρωπος	Μέση τιμή	3.9	3.8	3.6	4.1	3.7	3.9	3.9	3.6	3.8
	Τυπ. απόκλιση	.7	.9	1.0	.6	.9	.8	.8	1.0	.9
	N	32	106	84	54	37	101	103	35	138
Η προσπάθεια επανακοινωνικοποίησης των	Μέση τιμή	2.3	2.4	2.4	2.2	2.4	2.3	2.2	2.6	2.3
	Τυπ. απόκλιση	.8	.9	1.0	.8	.9	.9	.8	1.0	.9

κρατούμενων είναι χάσιμο χρόνου και χρήματος	N	32	107	85	54	37	102	103	36	139
Δεν μπορείς ποτέ να γνωρίζεις πότε ένας/μία κρατούμενος/η λέει την αλήθεια	Μέση τιμή	3.7	3.4	3.5	3.4	3.7	3.4	3.5	3.5	3.5
	Τυπ. απόκλιση	.8	1.0	.9	1.0	.9	1.0	.9	1.1	.9
	N	33	106	84	55	36	103	103	36	139
Οι κρατούμενοι δεν είναι ούτε καλύτεροι, ούτε χειρότεροι από τους υπόλοιπους ανθρώπους	Μέση τιμή	3.9	3.6	3.5	3.8	3.6	3.6	3.7	3.4	3.6
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	.9	.8	.7	.9	.8	.9	.9
	N	32	107	85	54	37	102	103	36	139
		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Με τους/τις κρατούμενους/ες, πρέπει να είσαι διαρκώς σε εγρήγορση	Μέση τιμή	4.3	4.3	4.4	4.3	4.1	4.4	4.3	4.3	4.3
	Τυπ. απόκλιση	.8	.6	.6	.7	.9	.6	.6	.8	.7
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Σε γενικές γραμμές, οι κρατούμενοι/ες σκέφτονται και πράττουν με παρόμοιο τρόπο	Μέση τιμή	3.7	3.4	3.4	3.5	3.4	3.5	3.4	3.7	3.5
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	.8	1.0	.8	1.0	.9	1.0	.9
	N	32	107	84	55	37	102	103	36	139
Εάν φερθείς με σεβασμό σε έναν/μία κρατούμενο/η, θα σου το ανταποδώσει	Μέση τιμή	3.7	3.7	3.5	3.9	3.6	3.7	3.7	3.6	3.7
	Τυπ. απόκλιση	.8	.8	.9	.7	.6	.9	.8	.9	.8
	N	31	107	83	55	36	102	102	36	138
Οι κρατούμενοι/ες σκέφτονται μόνο τον εαυτό τους	Μέση τιμή	3.6	3.4	3.5	3.5	3.6	3.5	3.4	3.7	3.5
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	.8	1.0	.8	.9	.9	.9	.9
	N	32	106	83	55	36	102	103	35	138
Υπάρχουν ορισμένοι κρατούμενοι/ες, στους οποίους/στις οποίες θα εμπιστευόμουν και τη ζωή μου	Μέση τιμή	2.1	2.2	2.0	2.6	2.0	2.3	2.1	2.3	2.2
	Τυπ. απόκλιση	1.3	1.1	1.1	1.0	1.0	1.2	1.1	1.2	1.1
	N	32	107	84	55	37	102	103	36	139
Οι κρατούμενοι/ες συμμορφώνονται με τη λογική	Μέση τιμή	2.9	3.2	3.0	3.3	2.9	3.2	3.2	2.8	3.1
	Τυπ. απόκλιση	.9	.8	.9	.8	.8	.9	.8	.9	.9
	N	32	107	84	55	37	102	103	36	139
Οι περισσότεροι/ες κρατούμενοι/ες είναι τεμπέληδες για να εργαστούν και να κερδίσουν τίμια τα προς το ζην	Μέση τιμή	3.1	3.3	3.3	3.3	3.2	3.3	3.2	3.5	3.3
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	.9	1.0	1.0	.9	1.0	1.0
	N	31	106	84	53	37	100	101	36	137
Οι κρατούμενοι/ες πάντα προσπαθούν να εκμεταλλευτούν καταστάσεις και ανθρώπους	Μέση τιμή	3.6	3.3	3.5	3.3	3.6	3.4	3.3	3.7	3.4
	Τυπ. απόκλιση	.8	.8	.8	.8	.8	.8	.8	.8	.8
	N	32	104	84	52	37	99	101	35	136
Οι κρατούμενοι/ες δεν θα πρέπει να παίρνουν άδειες από	Μέση τιμή	2.3	2.2	2.3	2.2	2.5	2.2	2.2	2.4	2.3
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	1.0	.8	.9	.9	.9	.8	.9

τη φυλακή γιατί είτε θα το σκάσουν, είτε θα ξαναδιαπράξουν αδίκημα	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Οι αξίες και οι αρχές των κρατουμένων είναι παρόμοιες με των υπόλοιπων ανθρώπων	Μέση τιμή	3.5	3.5	3.4	3.5	3.3	3.5	3.6	3.1	3.5
	Τυπ. απόκλιση	.8	.9	1.0	.9	.9	.9	.9	.9	.9
Οι κρατούμενοι/ες θα πρέπει να βρίσκονται υπό στενή και αυστηρή επιτήρηση	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
	Μέση τιμή	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.6	3.5
Οι περισσότεροι/ες κρατούμενοι/ες μπορούν να επανενταχθούν στην κοινωνία	Τυπ. απόκλιση	.8	.9	.8	.9	.7	.9	.9	.8	.9
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
	Μέση τιμή	3.2	3.3	3.2	3.4	3.1	3.3	3.4	3.0	3.3
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	1.0	.9	.9	.9	.9	.9	.9
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Οι κρατούμενοι/ες συμμορφώνονται μόνο με τη βία	Μέση τιμή	2.0	2.2	2.1	2.1	2.3	2.1	2.1	2.3	2.1
	Τυπ. απόκλιση	.9	.8	.8	.9	.9	.8	.8	1.0	.8
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Εάν κάποιος/α κρατούμενος/η έχει καλή διαγωγή στη φυλακή, θα πρέπει να του/της επιτρέπεται η υπό όρους απόλυσή του	Μέση τιμή	3.2	3.6	3.3	3.9	3.3	3.6	3.6	3.4	3.5
	Τυπ. απόκλιση	1.0	.9	1.0	.9	.8	1.0	1.0	1.0	1.0
	N	32	107	84	55	37	102	103	36	139
Οι κρατούμενοι/ες είναι άξιοι της τύχης τους	Μέση τιμή	2.4	2.5	2.6	2.4	2.6	2.5	2.5	2.6	2.5
	Τυπ. απόκλιση	1.0	.9	1.0	.8	.9	.9	.9	1.1	.9
	N	32	106	83	55	37	101	102	36	138
Δεν θα με πείραζε να ήμουν γείτονας με έναν/μία πρώην κρατούμενο/η	Μέση τιμή	3.5	3.6	3.7	3.4	3.5	3.6	3.6	3.3	3.6
	Τυπ. απόκλιση	1.0	.9	.9	.9	.9	.9	.9	.9	.9
	N	32	107	84	55	37	102	103	36	139
Θα ήθελα να συναναστραφώ με κάποιους/ες κρατούμενους/ες	Μέση τιμή	2.2	2.5	2.3	2.6	2.2	2.5	2.4	2.3	2.4
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	1.0	.9	1.0	1.0	1.0	1.0
	N	31	107	84	54	36	102	103	35	138
Η πλειοψηφία των κρατουμένων, δεν ενδιαφέρεται πραγματικά να σταματήσει την εγκληματική του/ της καριέρα	Μέση τιμή	3.3	3.4	3.5	3.2	3.5	3.3	3.3	3.4	3.4
	Τυπ. απόκλιση	.8	.9	.9	.9	.9	.9	.9	1.0	.9
	N	32	107	84	55	37	102	103	36	139
Έχω αναπτύξει φιλίες με κάποιους/ες κρατούμενους/ες	Μέση τιμή	1.9	2.5	2.3	2.4	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.1	1.0	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1
	N	31	107	84	54	36	102	103	35	138

Στη συνέχεια, ακολούθησε παραγοντική ανάλυση από την οποία προέκυψαν τέσσερις νέοι παράγοντες –άξονες που ομαδοποίησαν τις 29 ερωτήσεις ανάλογα με τη μεταξύ τους συσχέτιση. Οι άξονες αυτοί αξιολογήθηκαν και για εγκυρότητα και αξιοπιστία με τη μέθοδο του Cronbach (alpha coefficient). Η ομαδοποίηση στους τέσσερις άξονες, διαγράφεται στον παρακάτω πίνακα 20

Πίνακας 20. Κλίμακα «Εικόνα των κρατούμενων». Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης

ΠΟΣΟΣΤΟ ΔΙΑΣΠΟΡΑΣ ΠΟΥ ΕΞΗΓΕΙΤΑΙ ΣΥΝΟΛΙΚΑ: 47.3%	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ:			
	Παρεκκλίνουσα- Αντικοινωνική Συμπεριφορά	Δε διαφορο- ποιούνται από τους άλλους ανθρώπους	Επικίνδυνοι	Άξιοι εμπιστο- σύνης
Οι κρατούμενοι/ες πάντα προσπαθούν να εκμεταλλευτούν καταστάσεις και ανθρώπους	0.662			
Εάν δώσεις σε έναν/μία κρατούμενο/η ένα χέρι βοήθειας, θα το εκμεταλλευτεί	0.652			
Σε γενικές γραμμές, οι κρατούμενοι/ες σκέφτονται και πράττουν με παρόμοιο τρόπο	0.650			
Οι κρατούμενοι/ες δεν αλλάζουν ποτέ	0.599			
Η προσπάθεια επανακοινωνικοποίησης των κρατουμένων είναι χάσιμο χρόνου και χρήματος	0.595			
Οι περισσότεροι/ες κρατούμενοι/ες είναι τεμπέληδες για να εργαστούν και να κερδίσουν τίμια τα προς το ζην	0.583			
Δεν μπορείς ποτέ να γνωρίζεις πότε ένας/μία κρατούμενος/η λέει την αλήθεια	0.581			
Οι κρατούμενοι/ες σκέφτονται μόνο τον εαυτό τους	0.514			
Πιστεύω ότι είναι δύσκολο να εμπιστευτώ έναν / μία κρατούμενο/η	0.491			
Η πλειοψηφία των κρατουμένων, δεν ενδιαφέρεται πραγματικά να σταματήσει την εγκληματική του/ της καριέρα	0.487			
Οι κρατούμενοι δεν είναι ούτε καλύτεροι, ούτε χειρότεροι από τους υπόλοιπους ανθρώπους		0.681		
Οι κρατούμενοι/ες χρειάζονται στοργή και ενθάρρυνση όπως κάθε άνθρωπος		0.674		
Οι αξίες και οι αρχές των κρατουμένων είναι παρόμοιες με των υπόλοιπων ανθρώπων		0.643		
Εάν φερθείς με σεβασμό σε έναν/μία κρατούμενο/η, θα σου το ανταποδώσει		0.613		
Οι κρατούμενοι/ες συμμορφώνονται μόνο με τη βία		-0.547		
Οι κακές συνήθειες κράτησης δυσανασχετούν έναν/μία κρατούμενο/η		0.546		
Οι κρατούμενοι/ες είναι άξιοι της τύχης τους		-0.495		
Οι περισσότεροι/ες κρατούμενοι/ες είναι θύματα των περιστάσεων και τους αξίζει βοήθεια		0.494		
Οι κρατούμενοι/ες δεν θα πρέπει να παίρνουν άδειες από τη φυλακή γιατί είτε θα το σκάσουν, είτε θα ξαναδιαπράξουν αδίκημα		-0.494		
Εάν κάποιος/α κρατούμενος/η έχει καλή διαγωγή στη φυλακή, θα πρέπει να του/της επιτρέπεται η υπό όρους απόλυσή του		0.485		
Οι κρατούμενοι/ες συμμορφώνονται με τη λογική		0.442		
Οι κρατούμενοι/ες θα πρέπει να βρίσκονται υπό στενή και αυστηρή επιτήρηση			0.598	
Με τους/τις κρατούμενους/ες, πρέπει να είσαι διαρκώς σε εγρήγορση			0.582	
Οι περισσότεροι/ες κρατούμενοι/ες μπορούν να επανενταχθούν στην κοινωνία			-0.538	
Ελάχιστοι/ες κρατούμενοι/ες είναι πραγματικά επικίνδυνοι/ες			-0.527	
Δεν θα με πείραζε να ήμουν γείτονας με έναν/μία πρώην κρατούμενο/η			-0.361	
Υπάρχουν ορισμένοι κρατούμενοι/ες, στους οποίους/στις οποίες θα εμπιστευόμουν και τη ζωή μου				0.730
Έχω αναπτύξει φιλίες με κάποιους/ες κρατούμενους/ες				0.712
Θα ήθελα να συναναστραφώ με κάποιους/ες κρατούμενους/ες				0.704
Ποσοστό της διασποράς που εξηγεί (%)	15.5	14.9	9.0	7.9

Cronbach's alpha	0.84	0.84	0.57	0.73
------------------	------	------	------	------

3.7.1 «Παρεκκλίνουσα / Αντικοινωνική Συμπεριφορά».

Αναλυτικότερα, ο πρώτος παράγοντας που ανέκυψε, ονομάστηκε **«Παρεκκλίνουσα / Αντικοινωνική Συμπεριφορά»** και περιλαμβάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις: «οι κρατούμενοι-ες πάντα προσπαθούν να εκμεταλλευτούν καταστάσεις και ανθρώπους», «εάν δώσεις σε έναν /μία κρατούμενο/ η ένα χέρι βοήθειας, θα το εκμεταλλευτεί», «σε γενικές γραμμές, οι κρατούμενοι/ ες σκέφτονται και πράττουν με παρόμοιο τρόπο», «οι κρατούμενοι /ες δεν αλλάζουν ποτέ», «η προσπάθεια επανακοινωνικοποίησης των κρατουμένων είναι χάσιμο χρόνου και χρήματος», «οι περισσότεροι/ ες κρατούμενοι/ ες είναι τεμπέληδες για να εργαστούν και να κερδίσουν τίμια τα προς το ζην», «Δεν μπορείς ποτέ να γνωρίζεις πότε ένας /μία κρατούμενος /η λέει την αλήθεια», «Οι κρατούμενοι/ ες σκέφτονται μόνο τον εαυτό τους», «Πιστεύω ότι είναι δύσκολο να εμπιστευτώ έναν / μία κρατούμενο /η», «Η πλειοψηφία των κρατουμένων, δεν ενδιαφέρεται πραγματικά να σταματήσει την εγκληματική του/ της καριέρα». Ο παράγοντας αυτό έχει βαθμό αξιοπιστίας και εγκυρότητας $\alpha = 0.84$ ποσοστό που μας επιτρέπει να θεωρούμε ότι πράγματι οι ερωτήσεις ρωτούν αφορούν την αντικοινωνική συμπεριφορά των κρατουμένων.

3.7.2. «Δε διαφοροποιούνται από τους άλλους ανθρώπους»

Ο δεύτερος παράγοντας ονομάστηκε **«Δε διαφοροποιούνται από τους άλλους ανθρώπους»** και περιλαμβάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις: «οι κρατούμενοι δεν είναι ούτε καλύτεροι, ούτε χειρότεροι από τους υπόλοιπους ανθρώπους», «οι κρατούμενοι/ ες χρειάζονται στοργή και ενθάρρυνση όπως κάθε άνθρωπος», «οι αξίες και οι αρχές των κρατουμένων είναι παρόμοιες με των υπόλοιπων ανθρώπων», «Εάν φερθείς με σεβασμό σε έναν /μία κρατούμενο/ η, θα σου το ανταποδώσει», «Οι κρατούμενοι/ ες συμμορφώνονται μόνο με τη βία», «Οι κακές συνήθειες κράτησης δυσανασχετούν έναν/ μία κρατούμενο/ η», «Οι κρατούμενοι /ες είναι άξιοι της τύχης τους», «Οι περισσότεροι/ ες κρατούμενοι/ ες είναι θύματα των περιστάσεων και τους αξίζει βοήθεια», «Οι κρατούμενοι/ ες δεν θα πρέπει να παίρνουν άδειες από τη φυλακή γιατί είτε θα το σκάσουν, είτε θα ξαναδιαπράξουν αδίκημα», «Εάν κάποιος/ α κρατούμενος /η έχει καλή διαγωγή στη φυλακή, θα πρέπει να του/ της επιτρέπεται η υπό όρους απόλυσή του» και «Οι κρατούμενοι/ ες συμμορφώνονται με τη λογική». Ο άξονας αυτός είχε ένα εξίσου υψηλό δείκτη αξιοπιστίας και εγκυρότητας (0,84).

3.7.3. «Επικίνδυνοι»

Ο τρίτος παράγοντας ονομάστηκε «**Επικίνδυνοι**» και περιλαμβάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις: «Οι κρατούμενοι/ ες θα πρέπει να βρίσκονται υπό στενή και αυστηρή επιτήρηση», «Με τους/ τις κρατούμενους /ες, πρέπει να είσαι διαρκώς σε εγρήγορση», «Οι περισσότεροι /ες κρατούμενοι /ες μπορούν να επανενταχθούν στην κοινωνία», «Ελάχιστοι/ ες κρατούμενοι/ ες είναι πραγματικά επικίνδυνοι/ ες» και «Δεν θα με πείραζε να ήμουν γείτονας με έναν /μία πρώην κρατούμενο/ η». Ο δείκτης αξιοπιστίας αυτού του άξονα ήταν χαμηλότερος (0,57) που σημαίνει ότι οι ερωτήσεις πρέπει να αναλυθούν με προσοχή γιατί ενδέχεται να μην αφορούν ακριβώς το κατά πόσο είναι επικίνδυνοι οι κρατούμενοι, αλλά μπορεί να μετρά και άλλα στοιχεία όπως βαθμός εμπιστοσύνης απέναντι τους.

3.7.4 . «Άξιοι Εμπιστοσύνης»

Ο τελευταίος παράγοντας ονομάστηκε «**Άξιοι Εμπιστοσύνης**» και περιλαμβάνει τις ακόλουθες ερωτήσεις: «Υπάρχουν ορισμένοι κρατούμενοι /ες, στους οποίους /στις οποίες θα εμπιστευόμουν και τη ζωή μου», «Έχω αναπτύξει φιλίες με κάποιους /ες κρατούμενους/ ες» και «Θα ήθελα να συναναστραφώ με κάποιους/ ες κρατούμενους/ ες». Ο άξονας αυτός παρουσίασε υψηλό δείκτη αξιοπιστίας (0,73).

Για την ομάδα των ερωτήσεων που εκπροσωπούν κάθε παράγοντα υπολογίστηκε ο μέσος όρος των αντίστοιχων απαντήσεων. Κατά μέσο όρο, σε όλο το δείγμα των υπαλλήλων, υψηλότερη βαθμολόγηση στην πενταβάθμια κλίμακα είχαν οι ερωτήσεις του παράγοντα «**Δε διαφοροποιούνται από τους άλλους ανθρώπους**» με μέσο όρο απάντησης 3.6 (μεταξύ ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ και συμφωνώ) ενώ χαμηλότερη οι ερωτήσεις του Παράγοντα «**Άξιοι εμπιστοσύνης**» με μέσο όρο 2.3 δηλαδή διαφωνώ. Αυτό φαίνεται σχηματικά στο διάγραμμα 13 που ακολουθεί.

Διάγραμμα 13. Εικόνα των κρατουμένων. Μέση τιμή των ερωτήσεων που απαρτίζουν κάθε παράγοντα. Κλίμακα: 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

Ακολούθησε και περαιτέρω ανάλυση των τεσσάρων παραγόντων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Από την επεξεργασία των ευρημάτων, προέκυψε ότι μόνο 2 από τους 4 παράγοντες-άξονες διαφοροποιούνται *στατιστικά σημαντικά* ως προς τα δημογραφικά στοιχεία. Συγκεκριμένα:

- Ο παράγοντας «*Δε διαφοροποιούνται από τους άλλους ανθρώπους*» είναι θετικά συσχετισμένος με την **ηλικία** των σωφρονιστικών υπαλλήλων (Spearman's correlation coefficient= 0.295, p-value<0.001). Όσο μεγαλύτεροι σε ηλικία οι υπάλληλοι, τόσο περισσότερο πιστεύουν ότι οι κρατούμενοι είναι σαν όλους τους άλλους ανθρώπους, έχουν το ίδιο σύστημα αξιών, έχουν ανάγκη ενθάρρυνσης, δεν συμμορφώνονται μόνο με τη βία, ούτε είναι άξιοι της τύχης τους αλλά αντίθετα, αρκετοί είναι θύματα των περιστάσεων και χρειάζονται βοήθεια, μπορούν να συμμορφωθούν με τη λογική και εν γένει εάν δείχνουν καλή διαγωγή θα πρέπει να τους επιτρέπεται η υπό όρους απόλυση τους (πίνακας 21).

**Πίνακας 21. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Δε διαφοροποιούνται από τους άλλους ανθρώπους»**

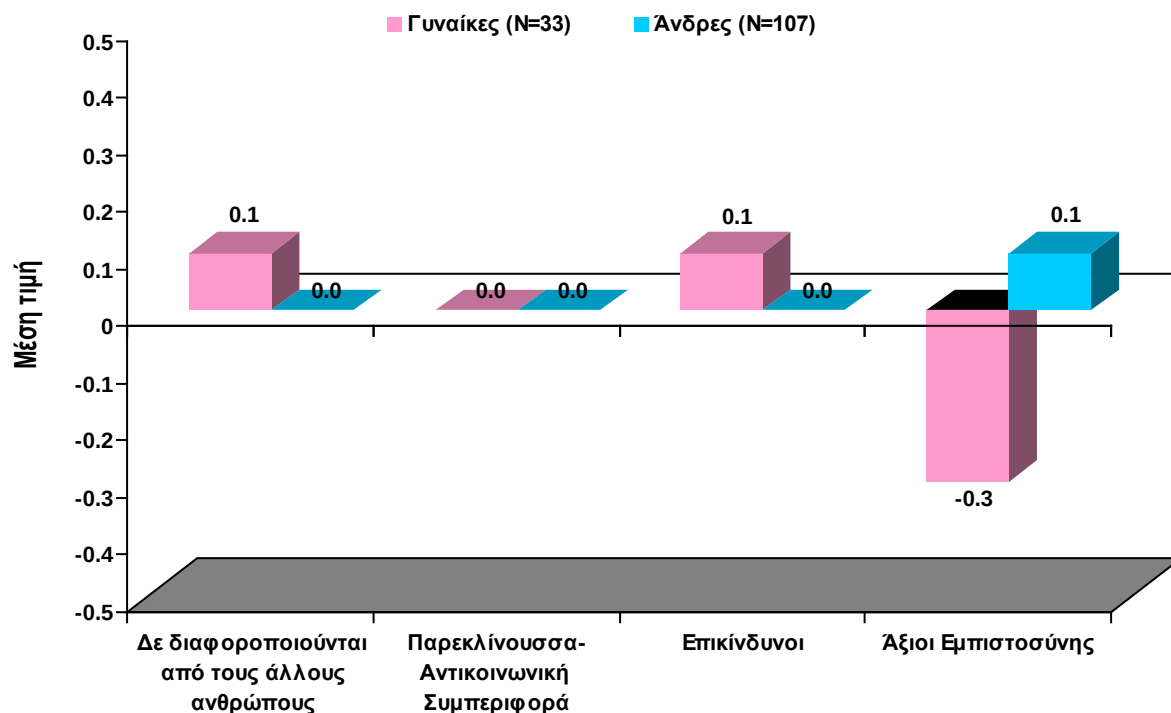
R ² =0.271 adjusted R ² =0.067	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	-1.286	.398		-3.232	.002
Ηλικία (έτη)	3.413E-02	.010	.271	3.303	.001

- Ο Παράγοντας «*Άξιοι Εμπιστοσύνης*» έχει υψηλότερη βαθμολόγηση στους **άνδρες** απ' ότι στις γυναίκες (Mann-Whitney U test, Z statistic=-2.526, p-value=0.012). Αυτό σημαίνει ότι οι άνδρες τείνουν να εμπιστεύονται τους κρατούμενους περισσότερο από τις γυναίκες (βλ. πίνακα 22). Αυτό σημαίνει ότι θα μπορούσαν να τους συναναστραφούν εκτός φυλακής, έχουν αναπτύξει φιλίες με ορισμένους κρατούμενους κ.ο.κ.. Οι γυναίκες στην ερώτηση αυτή, είχαν τελείως αντίθετη άποψη, το οποίο φαίνεται καθαρά παρακάτω στο διάγραμμα 14.

**Πίνακας 22. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Άξιοι Εμπιστοσύνης»**

R ² =0.246 adjusted R ² =0.047	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	-1.123	.436		-2.575	.011
Φύλο	.449	.195	.191	2.309	.022
Ηλικία (έτη)	2.068E-02	.010	.164	1.978	.049

- Στους άξονες «Δεν διαφοροποιούνται...» και «Επικίνδυνοι» υπάρχει μια μικρή διαφοροποίηση στις απαντήσεις των δύο φύλων αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντική (βλέπε διάγραμμα 14).



Διάγραμμα 14. Εικόνα των κρατουμένων. Μέση τιμή κάθε παράγοντα σε διασταύρωση με το Φύλο
Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

Ο πίνακας που ακολουθεί, αναγράφει αναλυτικά τη μέση τιμή του κάθε ενός από τους τέσσερις παράγοντες στο σύνολό τους, σε διασταύρωση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν μεταβολές που οφείλονται σε δημογραφικές μεταβλητές. Διαφαίνεται καθαρά ότι οι απαντήσεις στον παράγοντα «Άξιοι εμπιστοσύνης» διαφέρει για τα δύο φύλα, με τις γυναίκες να έχουν αρνητικό πρόσημο, το οποίο σημαίνει ότι δεν θεωρούν τους κρατούμενους άξιους εμπιστοσύνης και επιβεβαιώνει όσα προαναφέρθηκαν. Επιπρόσθετα, μπορούμε να διακρίνουμε διαφοροποίηση στον παράγοντα «Δε διαφέρουν...» ως προς την ηλικία. Οι μεγαλύτεροι (άνω των 40) τείνουν να υποστηρίζουν ότι οι κρατούμενοι δε διαφοροποιούνται από τον υπόλοιπο πληθυσμό.

Τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία, δε φαίνεται να επηρεάζουν τις απαντήσεις των υπαλλήλων.

Πίνακας 23. Εικόνα των κρατουμένων. Μέση τιμή κάθε παράγοντα σε διασταύρωση με τα δημογραφικά δεδομένα

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Παρεκκλίνουσα-Αντικοινωνική Συμπεριφορά	Μέση τιμή	.0	.0	-.1	.1	.1	.0	.0	.1	.0
	Τυπ. απόκλιση	.9	1.0	1.0	1.1	.9	1.0	1.0	1.0	1.0
Δε διαφέρουν από τους άλλους ανθρώπους	Μέση τιμή	.1	.0	-.2	.3	-.2	.1	.1	-.3	.0
	Τυπ. απόκλιση	.8	1.1	1.1	.8	.9	1.0	1.0	1.0	1.0
Επικίνδυνοι	Μέση τιμή	.1	.0	.1	-.1	.0	.0	.0	.1	.0
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	.9	1.1	1.0
Άξιοι Εμπιστοσύνης	Μέση τιμή	-.3	.1	-.2	.2	-.1	.0	.0	.1	.0
	Τυπ. απόκλιση	1.1	1.0	.9	1.1	.8	1.1	1.0	1.0	1.0
N		33	107	85	55	37	103	104	36	140

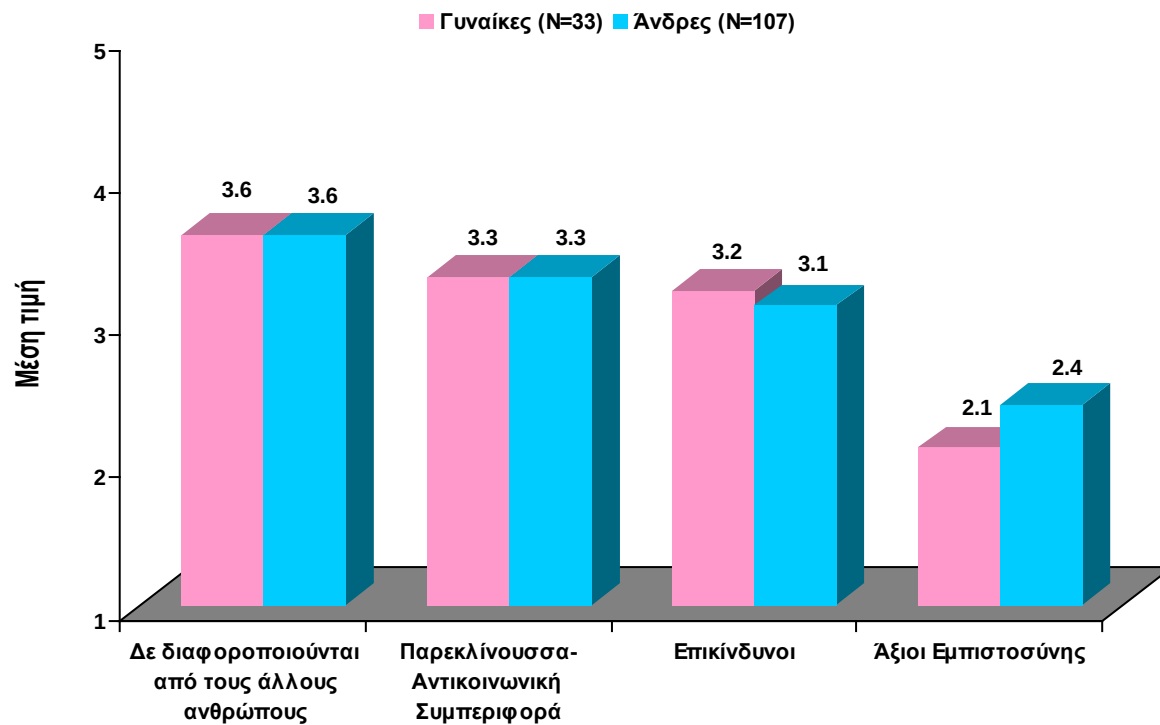
Αντίστοιχα ο πίνακας 24 δείχνει πως διαμορφώνονται οι επιλογές των απαντήσεων στις ερωτήσεις του κάθε παράγοντα, αναγράφοντας τη μέση τιμή απάντησης σε κάθε παράγοντα. Ο πίνακας επιβεβαιώνει τα προαναφερθέντα αποτελέσματα.

Πίνακας 24. Εικόνα των κρατουμένων. Μέση τιμή των ερωτήσεων που απαρτίζουν κάθε παράγοντα σε διασταύρωση με τα δημογραφικά δεδομένα.

Κλίμακα: 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Παρεκκλίνουσα-Αντικοινωνική Συμπεριφορά	Μέση τιμή	3.3	3.3	3.3	3.3	3.4	3.3	3.2	3.4	3.3
	Τυπ. απόκλιση	.5	.6	.6	.6	.6	.6	.6	.6	.6
Δε διαφοροποιούνται από τους άλλους ανθρώπους	Μέση τιμή	3.6	3.6	3.5	3.8	3.5	3.7	3.7	3.4	3.6
	Τυπ. απόκλιση	.5	.6	.6	.4	.5	.5	.5	.6	.5
Επικίνδυνοι	Μέση τιμή	3.2	3.1	3.2	3.1	3.2	3.1	3.1	3.3	3.2
	Τυπ. απόκλιση	.5	.6	.6	.5	.6	.5	.5	.6	.6
Άξιοι Εμπιστοσύνης	Μέση τιμή	2.1	2.4	2.2	2.5	2.2	2.4	2.3	2.3	2.3
	Τυπ. απόκλιση	.9	.8	.8	.9	.8	.9	.8	.9	.8
N		33	107	85	55	37	103	104	36	140



Διάγραμμα 15. Εικόνα των κρατούμενων. Μέση τιμή των ερωτήσεων που απαρτίζουν κάθε παράγοντα σε διασταύρωση με το Φύλο. 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

Στο διάγραμμα 15, απεικονίζεται γραφικά ο μέσος όρος των απαντήσεων που έδωσαν οι υπάλληλοι στις ερωτήσεις κάθε άξονα, σε σχέση με το φύλο. Αναλυτικά, στον άξονα «Δε διαφοροποιούνται...», δηλαδή σε ερωτήσεις όπως: *οι κρατούμενοι συμμορφώνονται μόνο με τη βία, ή χρειάζονται ενθάρρυνση όπως όλοι, ή είναι θύματα των περιστάσεων και χρειάζονται βοήθεια*, κ.ο.κ. ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3.6 τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες (βαθμός που ερμηνεύεται μεταξύ το ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ και συμφωνώ). Στον άξονα αυτόν τρεις από τις έντεκα ερωτήσεις είχαν αρνητικό πρόσημο, δηλαδή ερμηνεύονται αντίθετα. Συγκεκριμένα, «οι κρατούμενοι-ες συμμορφώνονται μόνο με τη βία», είναι θετική και σημαίνει «οι κρατούμενοι –ες **δεν** συμμορφώνονται μόνο με τη βία». Η ερώτηση «οι κρατούμενοι-ες είναι άξιοι-ες της τύχης τους», είναι επίσης θετική μεταφράζεται «..**δεν** είναι άξιοι της τύχης τους» και η ερώτηση «οι κρατούμενοι-ες δε θα έπρεπε να παίρνουν άδειες από τις φυλακές γιατί είτε θα το σκάσουν είτε θα ξανα διαπράξουν αδίκημα», είναι και αυτή θετική. Δηλαδή «...θα έπρεπε να παίρνουν άδειες γιατί δεν θα το σκάσουν...».

Στον άξονα «Παρεκκλίνουσα Συμπεριφορά» δηλαδή στις ερωτήσεις: *οι κρατούμενοι-ες δεν αλλάζουν ποτέ ή η πλειοψηφία τους δεν ενδιαφέρεται να σταματήσει την εγκληματική του –της καριέρα, ή δε μπορείς ποτέ να γνωρίζεις πότε ένας/ μία κρατούμενος –η λέει την αλήθεια*, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3.3 και για τα δύο φύλα (βαθμός που ερμηνεύεται ως ούτε συμφωνώ /ούτε διαφωνώ). Στον τρίτο άξονα «Επικίνδυνοι» και σε ερωτήσεις όπως *πρέπει να βρίσκονται υπό διαρκή παρακολούθηση ή, οι περισσότεροι-ες κρατούμενοι-ες μπορούν να επανενταχθούν στην κοινωνία, ή οι περισσότεροι δεν είναι πραγματικά επικίνδυνοι*, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3.2 για τους άνδρες και 3.1 για τις γυναίκες (με άλλα λόγια ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ). Πρέπει να μη λησμονούμε στον άξονα αυτόν ότι τρεις από τις πέντε ερωτήσεις είχαν αρνητικά πρόσημα, δηλαδή ήταν αντίθετες. Συγκεκριμένα, η ερώτηση «οι περισσότεροι-ες κρατούμενοι-ες μπορούν να επανενταχθούν στην κοινωνία», με πρόσημο -0.538 ερμηνεύεται «οι περισσότεροι-ες **δε** μπορούν να επανενταχθούν».

3.7.5. Συμπεράσματα

Υπάρχουν τέσσερις παράγοντες-άξονες, που προσδιορίζουν την εικόνα των υπαλλήλων για τους κρατούμενους. Από την ανάλυση κάθε ενός ξεχωριστά σε διασταύρωση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, προκύπτει καταρχήν ότι η ηλικία επηρεάζει την εικόνα που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για τους κρατούμενους και

συγκεκριμένα οι μεγαλύτεροι έχουν θετικότερη εικόνα από τους νεότερους υπό την έννοια ότι δεν τους διαφοροποιούν από το σύνολο των ανθρώπων. Επίσης, οι γυναίκες δεν θεωρούν τους κρατούμενους άξιους εμπιστοσύνης εν αντιθέσει με τους άνδρες συναδέλφους τους ενώ τείνουν να τους χαρακτηρίζουν συχνότερα συγκριτικά με τους άνδρες επικίνδυνους. Αναδεικνύεται με άλλα λόγια μια σαφής διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς την εικόνα που σχηματίζουν για τους κρατούμενους.

3.8. Εικόνα για το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου

Ο ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου, αποτελεί τον τελευταίο άξονα του ερωτηματολογίου και επιχειρεί να δώσει μια εικόνα για το πώς βλέπουν και αντιλαμβάνονται οι υπάλληλοι το ρόλο τους.

Στον παρακάτω πίνακα δίνεται η μέση τιμή ($\pm$ τυπική απόκλιση) των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων στις 24 παραμέτρους της κλίμακας «Ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου».

Πίνακας 25. Ερωτήσεις της κλίμακας «Ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου» (Μέση τιμή $\pm$ Τυπική απόκλιση). Κλίμακα: 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Βάση: Όσοι ερωτώμενοι απάντησαν

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Προκειμένου να υπάρχει ομαλή σχέση με τους κρατούμενους, ο σωφρονιστικός υπάλληλος πρέπει να κάνει τα στραβά μάτια και να μην τους τιμωρεί για κάθε παράβαση κανόνα	Μέση τιμή	2.6	2.3	2.3	2.4	2.4	2.3	2.3	2.5	2.3
	Τυπ. απόκλιση	1.1	.9	.9	1.1	1.0	1.0	.9	1.1	1.0
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Η επανακοινωνικοποίηση των κρατουμένων, έχει αποτύχει παταγωδώς	Μέση τιμή	2.9	3.2	3.1	3.1	3.0	3.2	3.1	3.2	3.1
	Τυπ. απόκλιση	.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	N	32	107	84	55	37	102	103	36	139
Είναι απαραίτητο για κάθε σωφρονιστικό υπάλληλο να δείχνει συμπόνια	Μέση τιμή	3.5	3.4	3.3	3.5	3.3	3.4	3.5	3.1	3.4
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	.9	.9	.9	.9	.8	1.0	.9
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Η βελτίωση των συνθηκών κράτησης των κρατουμένων, δυσχεραίνει το έργο του σωφρονιστικού υπαλλήλου	Μέση τιμή	2.7	2.6	2.5	2.7	2.5	2.7	2.6	2.6	2.6
	Τυπ. απόκλιση	1.3	1.4	1.3	1.3	1.2	1.4	1.3	1.4	1.3
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140

Ο αποτελεσματικότερος τρόπος να διοικείται μία φυλακή, είναι η αυστηρότητα	Μέση τιμή	3.1	2.7	2.8	2.7	2.9	2.7	2.7	3.1	2.8
	Τυπ. απόκλιση	1.1	.9	.9	1.0	1.0	.9	1.0	.9	1.0
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Ο καλύτερος τρόπος για να ασκήσω τα καθήκοντά μου, είναι να διατηρώ ελάχιστη επαφή με τους κρατούμενους	Μέση τιμή	3.4	2.9	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	3.2	3.1
	Τυπ. απόκλιση	1.2	1.0	1.1	1.0	1.1	1.1	1.0	1.2	1.1
	N	32	104	84	52	37	99	100	36	136
Ο κυριότερος σκοπός μου είναι να αποτρέπω τους κρατούμενους από το να δημιουργούν φασαρίες	Μέση τιμή	3.7	3.3	3.4	3.3	3.5	3.3	3.4	3.3	3.4
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Η δουλειά μου δεν είναι η επανακοινωνικοποίηση των κρατουμένων, αλλά να τους κρατώ σε τάξη	Μέση τιμή	3.0	3.0	3.0	3.0	2.9	3.0	3.0	2.9	3.0
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.1	1.0	1.1	1.0	1.1	1.1	1.1	1.1
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Είναι πολύ σημαντικό να ακούει ο σωφρονιστικός υπάλληλος τα προβλήματα και τις ανησυχίες των κρατουμένων	Μέση τιμή	3.6	3.9	3.8	3.9	3.8	3.9	4.0	3.5	3.9
	Τυπ. απόκλιση	1.0	.9	1.0	.7	.8	1.0	.8	1.1	.9
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Οι κρατούμενοι μου μιλούν συχνά για τα προβλήματά τους	Μέση τιμή	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8
	Τυπ. απόκλιση	.8	.8	.8	.7	.7	.8	.8	.7	.8
	N	33	106	85	54	37	102	104	35	139
Η τιμωρία αποτελεί το μοναδικό τρόπο για να σταματήσουν να διαπράττουν εγκληματικές πράξεις	Μέση τιμή	2.8	2.8	2.9	2.6	2.8	2.8	2.7	2.9	2.8
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.1	1.1	1.0	1.1	1.0	1.0	1.1	1.0
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Η συμβουλευτική, δεν είναι στις αρμοδιότητες του σωφρονιστικού υπαλλήλου	Μέση τιμή	2.6	2.6	2.8	2.4	2.6	2.7	2.6	2.8	2.6
	Τυπ. απόκλιση	1.1	1.1	1.1	.9	1.0	1.1	1.1	1.1	1.1
	N	31	104	84	51	37	98	101	34	135
Η μυϊκή δύναμη είναι απαραίτητο κριτήριο για το σωφρονιστικό επάγγελμα	Μέση τιμή	3.0	2.9	3.0	2.8	3.0	2.9	2.9	3.1	2.9
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	1.0	.9	1.0	1.0	1.0	1.0
	N	32	106	83	55	35	103	102	36	138
Οι κρατούμενοι πρώτα πρέπει να τιμωρηθούν και μετά να ανησυχούμε για την αποκατάστασή τους	Μέση τιμή	2.5	2.7	2.8	2.5	2.5	2.7	2.6	2.8	2.6
	Τυπ. απόκλιση	.9	.9	1.0	.8	.8	.9	.9	.9	.9
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Η καλύτερη και ταυτόχρονα η πιο ανθρώπινη	Μέση τιμή	4.0	4.0	3.8	4.2	3.8	4.0	4.1	3.7	4.0
	Τυπ. απόκλιση	.7	.7	.8	.5	.7	.7	.6	.9	.7

αντιμετώπιση των κρατούμενων, είναι η προσπάθεια κοινωνικοποίησής τους	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Είναι σημαντικό να αναγνωρίζουν οι κρατούμενοι ότι η διοίκηση έχει την εξουσία	Μέση τιμή	4.2	4.0	4.0	4.2	3.7	4.2	4.0	4.1	4.1
	Τυπ. απόκλιση	.9	.8	.8	.9	.9	.8	.9	.7	.9
	N	32	107	85	54	37	102	103	36	139
Οι κρατούμενοι θα βελτιωθούν στη φυλακή, μόνο αν τους βοηθήσουμε να καταλάβουν τις πράξεις τους και να μετανιώσουν	Μέση τιμή	3.5	3.8	3.6	3.9	3.6	3.8	3.8	3.5	3.7
	Τυπ. απόκλιση	.8	.9	.9	.8	.8	.9	.8	.9	.9
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Ένας σωφρονιστικός υπάλληλος, δεν πρέπει να επιλύει καταστάσεις με άξονα τη διακριτική του ευχέρεια, αλλά τους κανόνες της φυλακής	Μέση τιμή	3.5	3.6	3.6	3.6	3.4	3.7	3.5	3.7	3.6
	Τυπ. απόκλιση	1.1	.9	.9	1.1	.8	1.0	1.0	.9	1.0
	N	33	103	85	51	37	99	101	35	136

		Φύλο		Ηλικία (έτη)		Οικογενειακή κατάσταση		Μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
		Γυναίκα	Ανδρας	<40 έτη	>=40 έτη	Άγαμος - Διαζευγμένος - Σε διάσταση	Εγγαμος - Συζεί	Στοιχειώδης - Γυμνάσιο - Λύκειο	Ανώτερη - Ανώτατη - Μεταπτυχιακό	
Προτιμώ τα επαγγέλματα που μου προσφέρουν τη δυνατότητα να έρχομαι σε επαφή με ανθρώπους και να τους βοηθάω	Μέση τιμή	3.8	3.7	3.7	3.8	3.9	3.7	3.7	3.8	3.7
	Τυπ. απόκλιση	.8	.8	.8	.8	.8	.8	.8	.8	.8
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Συχνά, δεν νιώθω άνετα να λέω στους άλλους ότι εργάζομαι σε φυλακή	Μέση τιμή	2.8	2.3	2.3	2.6	2.6	2.3	2.5	2.2	2.4
	Τυπ. απόκλιση	1.3	1.1	1.1	1.3	1.3	1.2	1.2	1.3	1.2
	N	33	107	85	55	37	103	104	36	140
Πιστεύω ότι ο ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου, είναι κυρίως ανδρικός	Μέση τιμή	2.4	3.1	2.9	2.9	2.7	3.0	2.9	2.9	2.9
	Τυπ. απόκλιση	1.3	1.1	1.2	1.2	1.1	1.2	1.2	1.2	1.2
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Πιστεύω ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι εξίσου ικανοί να γίνουν σωφρονιστικοί υπάλληλοι	Μέση τιμή	4.1	3.3	3.3	3.8	3.6	3.4	3.5	3.5	3.5
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.1	1.2	1.0	1.0	1.2	1.1	1.2	1.2
	N	33	106	85	54	37	102	103	36	139
Οι γυναίκες τις περισσότερες φορές, είναι πολύ ανεκτικές με τους κρατούμενους	Μέση τιμή	3.3	3.1	3.1	3.2	3.3	3.1	3.2	3.0	3.1
	Τυπ. απόκλιση	1.1	1.0	1.0	1.1	1.0	1.1	1.0	1.0	1.0
	N	31	104	84	51	36	99	101	34	135
Οι γυναίκες δεν έχουν την κατάλληλη σωματική δύναμη για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του ρόλου	Μέση τιμή	2.5	3.0	2.9	2.8	3.0	2.8	2.9	2.9	2.9
	Τυπ. απόκλιση	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.1	1.0
	N	33	104	85	52	37	100	102	35	137

Ακολουθώντας την ίδια τεχνική της Παραγοντικής ανάλυσης που ακολουθήθηκε και στην ανάλυση της «Εικόνας για τους Κρατούμενους», δημιουργήθηκαν τέσσερις Παράγοντες που συνολικά εξηγούν το 45.3% της αρχικής διασποράς. Στη συνέχεια, αναλύονται οι τέσσερις παράγοντες χωριστά.

Πίνακας 26. Κλίμακα «Ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου».
Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης

ΠΟΣΟΣΟΤΟ ΔΙΑΣΠΟΡΑΣ ΠΟΥ ΕΞΗΓΕΙΤΑΙ ΣΥΝΟΛΙΚΑ: 45.3%	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ			
	Τιμωρία / Επιτήρηση	Διαφορο - ποίηση των δύο φύλων	Επανακοινω- νικοποίηση	Αποστασιο- ποίηση
Η τιμωρία αποτελεί το μοναδικό τρόπο για να σταματήσουν να διαπράττουν εγκληματικές πράξεις	0.639			
Η δουλειά μου δεν είναι η επανακοινωνικοποίηση των κρατουμένων, αλλά να τους κρατώ σε τάξη	0.604			
Ο αποτελεσματικότερος τρόπος να διοικείται μία φυλακή, είναι η αυστηρότητα	0.599			
Η μυϊκή δύναμη είναι απαραίτητο κριτήριο για το σωφρονιστικό επάγγελμα	0.565			
Ο καλύτερος τρόπος για να ασκήσω τα καθήκοντά μου, είναι να διατηρώ ελάχιστη επαφή με τους κρατούμενους	0.560			
Η συμβουλευτική, δεν είναι στις αρμοδιότητες του σωφρονιστικού υπαλλήλου	0.479			
Ένας σωφρονιστικός υπάλληλος, δεν πρέπει να επιλύει καταστάσεις με άξονα τη διακριτική του ευχέρεια, αλλά τους κανόνες της φυλακής	0.476			
Οι κρατούμενοι πρώτα πρέπει να τιμωρηθούν και μετά να ανησυχούμε για την αποκατάστασή τους	0.452			
Είναι σημαντικό να αναγνωρίζουν οι κρατούμενοι ότι η διοίκηση έχει την εξουσία	0.413			
Πιστεύω ότι ο ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου, είναι κυρίως ανδρικός		0.857		
Πιστεύω ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι εξίσου ικανοί να γίνουν σωφρονιστικοί υπάλληλοι		-0.837		
Οι γυναίκες δεν έχουν την κατάλληλη σωματική δύναμη για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του ρόλου		0.746		
Οι γυναίκες τις περισσότερες φορές, είναι πολύ ανεκτικές με τους κρατούμενους		0.520		
Η επανακοινωνικοποίηση των κρατουμένων, έχει αποτύχει παταγωδώς		0.401		
Είναι πολύ σημαντικό να ακούει ο σωφρονιστικός υπάλληλος τα προβλήματα και τις ανησυχίες των κρατουμένων			0.715	
Προτιμώ τα επαγγέλματα που μου προσφέρουν τη δυνατότητα να έρχομαι σε επαφή με ανθρώπους και να τους βοηθάω			0.628	
Η καλύτερη και ταυτόχρονα η πιο ανθρώπινη αντιμετώπιση των κρατουμένων, είναι η προσπάθεια κοινωνικοποίησής τους			0.627	
Οι κρατούμενοι θα βελτιωθούν στη φυλακή, μόνο αν τους βοηθήσουμε να καταλάβουν τις πράξεις τους και να μετανιώσουν			0.605	
Είναι απαραίτητο για κάθε σωφρονιστικό υπάλληλο να δείχνει συμπόνια			0.512	
Οι κρατούμενοι μου μιλούν συχνά για τα προβλήματά τους			0.507	
Η βελτίωση των συνθηκών κράτησης των κρατουμένων,			0.322	

δυσχεραίνει το έργο του σωφρονιστικού υπαλλήλου				
Συχνά, δεν νιώθω άνετα να λέω στους άλλους ότι εργάζομαι σε φυλακή				0.643
Ο κυριότερος σκοπός μου είναι να αποτρέπω τους κρατούμενους από το να δημιουργούν φασαρίες				0.489
Προκειμένου να υπάρχει ομαλή σχέση με τους κρατούμενους, ο σωφρονιστικός υπάλληλος πρέπει να κάνει τα στραβά μάτια και να μην τους τιμωρεί για κάθε παράβαση κανόνα				0.483
Ποσοστό της διασποράς που εξηγεί (%)	13.2	13.1	12.0	6.9
Cronbach's alpha	0.77	0.77	0.65	0.28

3.8.1. Τιμωρία / Επιτήρηση

Ο πρώτος παράγοντας που ονομάζεται Τιμωρία /Επιτήρηση υποδηλώνει ότι οι υπάλληλοι ασκούν το ρόλο τους μέσα σε αυστηρά πλαίσια και απαρτίζεται από ερωτήσεις όπως: «Η τιμωρία αποτελεί το μοναδικό τρόπο για να σταματήσουν να διαπράττουν εγκληματικές πράξεις», «Η δουλειά μου δεν είναι η επανακοινωνικοποίηση των κρατουμένων, αλλά να τους κρατώ σε τάξη», «Ο αποτελεσματικότερος τρόπος να διοικείται μία φυλακή, είναι η αυστηρότητα», «Η μυϊκή δύναμη είναι απαραίτητο κριτήριο για το σωφρονιστικό επάγγελμα» κ.ο.κ. Ο παράγοντας αυτός έχει ψηλό δείκτη αξιοπιστίας ($\alpha=0.77$) που σημαίνει ότι οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις πράγματι αντιπροσωπεύουν την τάση των υπαλλήλων για επιτήρηση και τιμωρία παρά για μια πιο κοινωνική υιοθέτηση του ρόλου τους.

3.8.2. Διαφοροποίηση των δύο φύλων

Ο δεύτερος παράγοντας έχει εξίσου υψηλό δείκτη αξιοπιστίας ($\alpha=0.77$) που σημαίνει ότι οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις αντιπροσωπεύουν την άποψη των υπαλλήλων για το αν οι γυναίκες είναι εξίσου ικανές να ασκούν με επιτυχία το ρόλο του φυλακτικού προσωπικού. Ενδεικτικές ερωτήσεις του παράγοντα είναι οι ακόλουθες: «Πιστεύω ότι ο ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου, είναι κυρίως ανδρικός», «Οι γυναίκες δεν έχουν την κατάλληλη σωματική δύναμη για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του ρόλου» καθώς και η ερώτηση: «Πιστεύω ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι εξίσου ικανοί να γίνουν σωφρονιστικοί υπάλληλοι» που λαμβάνει αρνητικό πρόσημο και ερμηνεύεται αντίθετα, δηλαδή ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν είναι εξίσου ικανοί να ασκούν το ρόλο του υπαλλήλου.

3.8.3. Επανακοινωνικοποίηση

Ο τρίτος παράγοντας εκπροσωπεί εκείνους τους υπαλλήλους που προτιμούν να προσεγγίζουν τους κρατούμενους από μια κοινωνική σκοπιά συνεπώς κρίνουν ότι ο ρόλος τους δεν περιορίζεται στην επιτήρηση. Η αξιοπιστία του παράγοντα είναι $\alpha=0.65$, δηλαδή υψηλή και οι ερωτήσεις που ανήκουν σε αυτόν τον παράγοντα είναι :

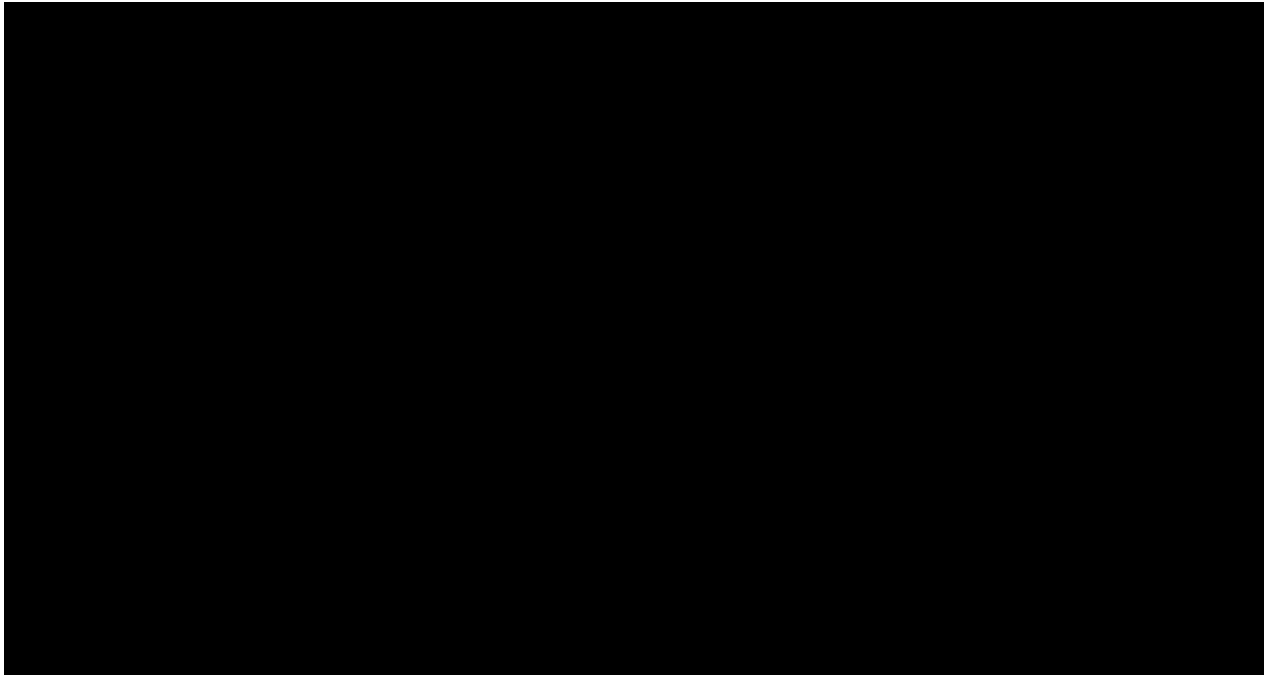
«Είναι πολύ σημαντικό να ακούει ο σωφρονιστικός υπάλληλος τα προβλήματα και τις ανησυχίες των κρατουμένων», «Προτιμώ τα επαγγέλματα που μου προσφέρουν τη δυνατότητα να έρχομαι σε επαφή με ανθρώπους και να τους βοηθάω», «Η καλύτερη και ταυτόχρονα η πιο ανθρώπινη αντιμετώπιση των κρατουμένων, είναι η προσπάθεια κοινωνικοποίησής τους», «Είναι απαραίτητο για κάθε σωφρονιστικό υπάλληλο να δείχνει συμπόνια», κ.α.

3.8.4 Αποστασιοποίηση

Ο τελευταίος παράγοντας υποδηλώνει την τάση να τηρούν οι υπάλληλοι αποστάσεις από τους κρατούμενους και επιπλέον, φανερώνει τη διστακτικότητα των υπαλλήλων να ομολογούν σε τρίτους που εργάζονται (ερώτηση: «Συχνά, δεν νιώθω άνετα να λέω στους άλλους ότι εργάζομαι σε φυλακή»). Άλλες ερωτήσεις που εκπροσωπούν αυτόν τον παράγοντα είναι: «Ο κυριότερος σκοπός μου είναι να αποτρέπω τους κρατούμενους από το να δημιουργούν φασαρίες» και «Προκειμένου να υπάρχει ομαλή σχέση με τους κρατούμενους, ο σωφρονιστικός υπάλληλος πρέπει να κάνει τα στραβά μάτια και να μην τους τιμωρεί για κάθε παράβαση κανόνα». Πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι ο βαθμός αξιοπιστίας του παράγοντα είναι πολύ χαμηλός ($\alpha=0.28$). Μια πιθανή ερμηνεία είναι ότι οι ερωτήσεις της κατηγορίας αυτής, έχουν διαφοροποιημένο θέμα και δεν είναι δυνατή η ταξινόμηση τους αλλού. Για παράδειγμα η ερώτηση «...κάνουν τα στραβά μάτια» δεν κατηγοριοποιείται στην επανακοινωνικοποίηση, ωστόσο δεν δηλώνει απαραίτητα και αποστασιοποίηση. Για τους παραπάνω λόγους, η ερμηνεία των ευρημάτων του τέταρτου παράγοντα, γίνονται με επιφύλαξη.

Για την ομάδα των ερωτήσεων που εκπροσωπούν καθένα από τους παράγοντες, υπολογίστηκε ο μέσος όρος των αντίστοιχων απαντήσεων και δίνεται γραφικά στο διάγραμμα 16. Κατά μέσο όρο, σε όλο το δείγμα των υπαλλήλων, υψηλότερη

Διάγραμμα 16. Ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Μέση τιμή των ερωτήσεων που απαρτίζουν



κάθε παράγοντα. Κλίμακα: 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

βαθμολόγηση είχαν οι ερωτήσεις του Παράγοντα «Επικοινωνιοποίηση», ενώ χαμηλότερη οι ερωτήσεις του Παράγοντα «Αποστασιοποίηση», το οποίο σημαίνει ότι οι ερωτώμενοι προτίμησαν τις απαντήσεις του παράγοντα επικοινωνιοποίηση δηλώνοντας με αυτόν τον τρόπο ότι προτιμούν αυτήν την προσέγγιση για το ρόλο τους.

Σε περαιτέρω ανάλυση, τρεις από τους 4 Παράγοντες διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ως προς τα *δημογραφικά στοιχεία* και συγκεκριμένα:

- Ο παράγοντας «**Διαφοροποίηση των δύο φύλων**» έχει **υψηλότερη** βαθμολόγηση στους **άνδρες** απ' ότι στις γυναίκες (Mann-Whitney U test, Z statistic=-2.968, p-value=0.003). Αυτό σημαίνει ότι οι άνδρες πιστεύουν περισσότερο από τις γυναίκες, ότι το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου είναι ανδρικό (βλ. πίνακα 27).

**Πίνακας 27. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Διαφοροποίηση των δύο φύλων»**

R ² =0.254 adjusted R ² =0.058	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	-.455	.169		-2.694	.008
Φύλο	.596	.193	.254	3.082	.002

Η παράμετρος «**Επανακοινωνικοποίηση**» είναι **θετικά** συσχετισμένος με την **ηλικία** των σωφρονιστικών υπαλλήλων (Spearman's correlation coefficient= 0.266, p-value=0.002), δηλαδή, όσο μεγαλύτεροι σε ηλικία είναι οι υπάλληλοι, τόσο περισσότερο υποστηρίζουν την επανακοινωνικοποίηση των κρατουμένων (πίνακας 28).

**Πίνακας 28. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Επανακοινωνικοποίηση»**

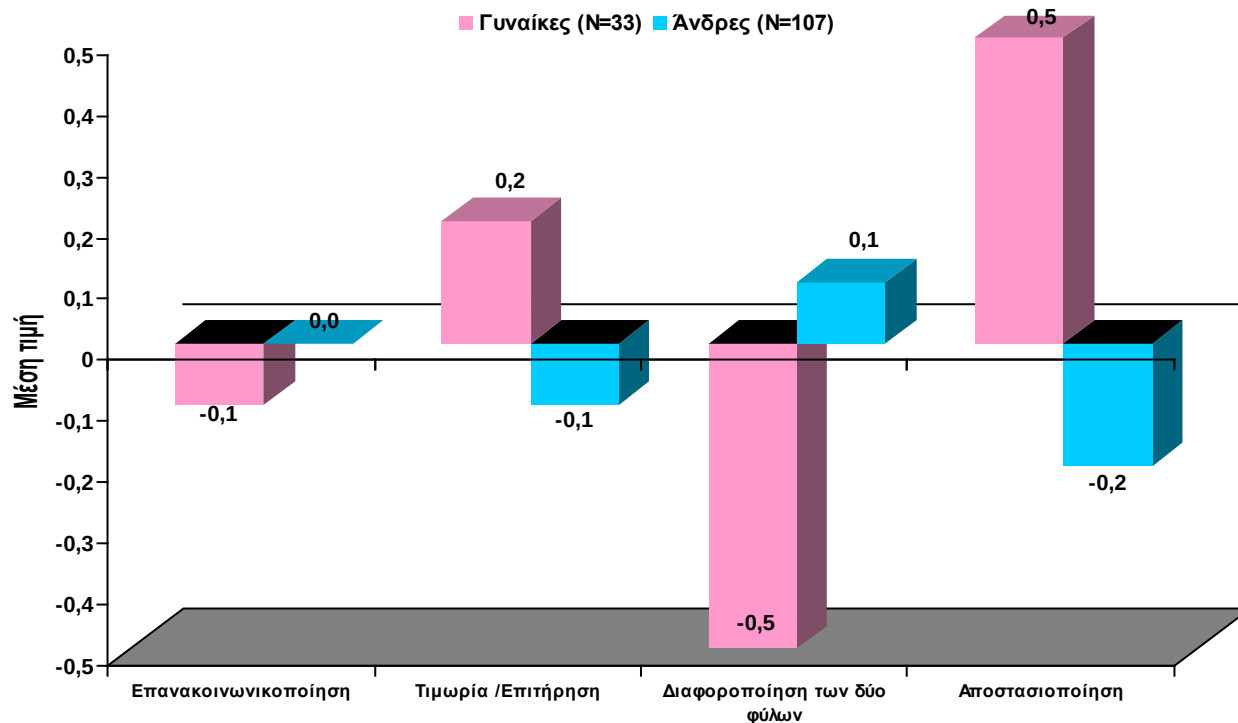
R ² =0.263 adjusted R ² =0.062	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	-1.249	.399		-3.132	.002
Ηλικία (έτη)	3.315E-02	.010	.263	3.200	.002

- Τέλος, ο παράγοντας «**Αποστασιοποίηση**» έχει **υψηλότερη** βαθμολόγηση στις **γυναίκες** απ' ότι στους άνδρες (Mann-Whitney U test, Z statistic=-3.326, p-value=0.001), που σημαίνει ότι οι γυναίκες προτιμούν να κρατούν αποστάσεις από το ρόλο τους, δηλαδή παραδείγματος χάρη είναι διστακτικές να ομολογήσουν σε τρίτους που εργάζονται (πίνακας 29).

**Πίνακας 29. Πίνακας Γραμμικής Παλινδρόμησης.
Εξαρτημένη μεταβλητή: «Αποστασιοποίηση»**

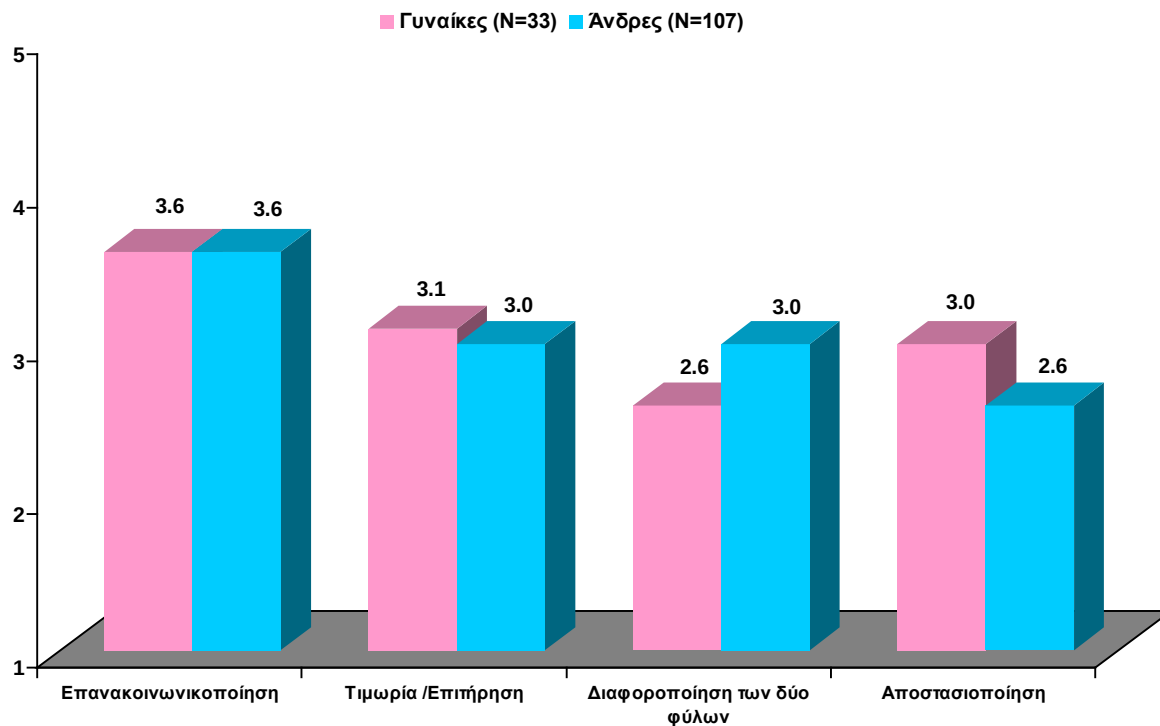
R ² =0.329 adjusted R ² =0.095	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-statistic	p-value
	B	Std. Error	Beta		
Σταθερός συντελεστής	1.338	.422		3.168	.002
Φύλο	-.687	.190	-.293	-3.618	.000
Μορφωτικό επίπεδο	-.246	.114	-.174	-2.151	.033

Τα παραπάνω ευρήματα, διαφαίνονται και σχηματικά στο διάγραμμα 17. Η τιμωρία επιτήρηση προτιμάται ανάμεσα στις γυναίκες υπαλλήλους καθώς και η αποστασιοποίηση σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Αντίθετα, παρατηρούμε ότι οι άνδρες θεωρούν ότι υφίσταται σημαντική διαφορά στα δύο φύλα και συγκεκριμένα οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για να ασκήσουν αυτό το επάγγελμα.



Διάγραμμα 17. Ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Μέση τιμή κάθε παράγοντα σε διασταύρωση με το Φύλο
Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

Στο παρακάτω διάγραμμα (18), φαίνονται σχηματικά στο σύνολο οι απαντήσεις επιλογής ανδρών / γυναικών στις ερωτήσεις που απαρτίζουν τους τέσσερις παράγοντες. Για άλλη μια φορά, είναι ξεκάθαρη η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στα θέματα που αφορούν στη διαφοροποίηση τους και την αποστασιοποίηση. Αναλυτικότερα, όπως προαναφέρθηκε, οι άνδρες εμφανώς δεν υποστηρίζουν την παρουσία γυναικών στο χώρο, ενώ οι γυναίκες προτιμούν να αποστασιοποιούνται από τους κρατούμενους και από το ρόλο τους, τηρώντας όλες τις απαραίτητες αποστάσεις. Το εύρημα αυτό, συνάδει απόλυτα με τα σχόλια που έκαναν οι άνδρες υπάλληλοι στην ερευνήτρια κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας.



Διάγραμμα 18. Ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Μέση τιμή των ερωτήσεων που απαρτίζουν κάθε παράγοντα σε διασταύρωση με το Φύλο. 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Βάση: Όλο το δείγμα (N=140)

Τέλος, διενεργήθηκε μελέτη για τη σχέση των παραγόντων της κλίμακας «Ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου» με τις τέσσερις ερωτήσεις ικανοποίησης από την εργασία (με τη χρήση του Spearman και του Pearson correlation coefficient). Στατιστικά σημαντική συσχέτιση εντοπίσθηκε μόνο μεταξύ του Παράγοντα «Τιμωρία / Επιτήρηση» και της «Ικανοποίησης από σχέση με κρατούμενους». Αυτές οι δύο παράμετροι είναι αρνητικά συσχετισμένες μεταξύ τους (Pearson's correlation coefficient= -0.240, p-value=0.006, Spearman's correlation coefficient= -0.225, p-value=0.010). Αυτό σημαίνει πως η τιμωρία / επιτήρηση ως μέσο σωφρονισμού των κρατούμενων συνεπάγεται χαμηλή ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους κρατούμενους, ή και το αντίστροφο, δηλαδή χαμηλή ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους κρατούμενους, συνεπάγεται τιμωρητική στάση απέναντι στους κρατούμενους.

3.8.5. Συμπεράσματα

Τα συμπεράσματα από την ανάλυση του Ρόλου των Σωφρονιστικών Υπαλλήλων, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον γιατί αντιβαίνουν στις καθιερωμένες αντιλήψεις σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται το ρόλο τους τα δύο φύλα. Υπάρχει μια γενική τάση να κρίνονται οι άνδρες πιο αυστηρά από τις γυναίκες, ενώ σε τελική ανάλυση η πράξη δείχνει το ακριβώς αντίθετο. Οι άνδρες υιοθετούν την κοινωνική προσέγγιση του ρόλου τους, εμπιστεύονται, μιλούν και βοηθούν τους κρατούμενους, ενώ οι γυναίκες δεν επιθυμούν πολλές επαφές, προτιμούν να αποστασιοποιούνται και είναι πιο δύσπιστες απέναντι στις κρατούμενες. Επίσης τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την πεποίθηση ότι οι άνδρες δεν θεωρούν τις γυναίκες ικανές και κατάλληλες για το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

4.1. Σχολιασμός Αποτελεσμάτων Ερωτηματολογίου

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται μια βαθύτερη ανάλυση και ένας λεπτομερέστερος σχολιασμός των ευρημάτων που προέκυψαν από την ανάλυση του ερωτηματολογίου και που βασίζονται στις απαντήσεις του σωφρονιστικού προσωπικού

4.2. Γενικά Σχόλια

Σε πρώτο επίπεδο, τα δημογραφικά δεδομένα των υπαλλήλων παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Συγκεκριμένα, το εκπαιδευτικό / μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων είναι υψηλότερο από το αναμενόμενο και συγκριτικά με παλαιότερες εποχές στην Ελλάδα. Η τελευταία προκήρυξη για σωφρονιστικό προσωπικό²³⁶, έθετε ως απαραίτητα προσόντα πέραν του συγκεκριμένου ύψους για τους άνδρες και για τις γυναίκες, απολυτήριο λυκείου ή Τ.Ε.Λ. Η τάση για πρόσληψη προσωπικού με υψηλότερο επίπεδο στην Ελλάδα, βρίσκεται σε συμφωνία με την τάση που επικράτησε τη δεκαετία του 1980 στις Η.Π.Α. αναβάθμισης του επιπέδου του προσωπικού που στελεχώνει τα σωφρονιστικά καταστήματα, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της γενικότερης εικόνας του θεσμού. Τότε, θεωρήθηκε από το αρμόδιο υπουργείο των Η.Π.Α., ότι προσωπικό με ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση, θα είναι ικανό να χειρίζεται αποτελεσματικότερα τις καταστάσεις γιατί θα έχει εκ των προτέρων μια κοινωνική θεώρηση γύρω από τον εγκλεισμό, η οποία (ενδέχεται να) μεταφράζεται ως κοινωνική προσέγγιση του ρόλου και μακροπρόθεσμα ίσως αμβλύνει το χάσμα μεταξύ τιμωρίας και επανακοινωνικοποίησης²³⁷. Πρέπει να τονιστεί εδώ ότι οι λόγοι που έχουν επιφέρει την υπό ανάλυση αλλαγή στην Ελλάδα δεν είναι ξεκάθαροι και για αυτό δε μπορούν να θεωρηθούν ταυτόσημοι με αυτούς των ΗΠ.Α. Ίσως να προέρχονται από τη διαρκώς αυξανόμενη ζήτηση εργασίας από ανθρώπους με όλο και περισσότερα προσόντα. Ίσως πράγματι να είναι μέρος απόφασης για ποιοτική αναβάθμιση του προφίλ των υπαλλήλων που εργάζονται στα Ελληνικά Σωφρονιστικά Καταστήματα.

Απαιτείται προσοχή ωστόσο στην αβίαστη εξαγωγή του συμπεράσματος ότι η μόρφωση από μόνη της είναι ικανός παράγοντα να βελτιώσει την εικόνα του θεσμού της φυλακής ή να αλλάξει τις στάσεις των υπαλλήλων. Αντίθετα, υπάρχουν πορίσματα ερευνών που δεν επιβεβαιώνουν τη σχέση αιτίας – αιτιατού μεταξύ της μόρφωσης των

²³⁶ ΤΑ ΝΕΑ On-Line, www.tanea.gr 4 Αυγούστου 2008.

²³⁷ Jurik N. Halemba G., Musheno M. & Boyle B. "Educational attainment, Job Satisfaction and Professionalization of Correctional Officers", *Work and Occupations*, τ.14, αρ.1, 1987, σελ. 106-125.

υπαλλήλων και της στάσης που τηρούν.²³⁸ Επιπρόσθετα ελλοχεύει ο κίνδυνος της απογοήτευσης όταν νέοι υποψήφιοι με πολλά προσόντα και φιλοδοξίες, βρεθούν σε ένα χώρο χωρίς περιθώρια αξιοποίησης των δυνατοτήτων τους, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε γενικευμένη εργασιακή δυσαρέσκεια.²³⁹

Στην παρούσα διατριβή, οι υπάλληλοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο αναζητούσαν να πάρουν μετάταξη σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου ή ακόμα και σε άλλο υπουργείο, ενώ παράλληλα οι σχέσεις που ανέπτυσσαν με συναδέλφους δεν ήταν καθόλου ικανοποιητική για τα δεδομένα τους, το οποίο σημαίνει ότι εκτός από τους προαναφερθέντες λόγους που ίσως τους ωθούν να αιτηθούν μετάταξη και να μην «τα βρίσκουν» με τους συναδέλφους τους, οι πιο μορφωμένοι υπάλληλοι επιθυμούσαν σχέσεις και εργασιακό περιβάλλον που να τους ανταμείβει και να το θεωρούν ισάξιο των απαιτήσεων και προσόντων τους.

Πρέπει να τονίσουμε ότι παρόλο που τα τυπικά προσόντα είναι πιο απαιτητικά σε σύγκριση με παλαιότερα, εξακολουθεί να μην υπάρχει εξειδικευμένη / εστιασμένη εκπαίδευση για τους νέο-εισερχόμενους υπαλλήλους, ούτε καν δοκιμαστική περίοδος «εκπαίδευσης» και ούτε κάποια μορφής εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της καριέρας τους. Η ανάγκη για κάτι τέτοιο παρουσιάζεται επιτακτική γιατί ο πληθυσμός των φυλακών, είναι δύσκολος, απρόβλεπτος, ανομοιόμορφος, αυξάνεται διαρκώς και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες καλούνται να εργαστούν οι υπάλληλοι είναι αντίξοες. Οι ίδιοι οι υπάλληλοι διατυπώνουν πολλές φορές αυτό ακριβώς το αίτημα, ότι δηλαδή τους λείπει και έχουν ανάγκη από «Κατάλληλη Εκπαίδευση».

Σύμφωνα με τα ευρήματα αυτής της έρευνας, όσο υψηλότερο το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων, τόσο εντονότερο το αίτημα για εκπαίδευση/ μόρφωση. Οι υπάλληλοι που το επιζητούν φαίνεται να έχουν επίγνωση της αναγκαιότητας εκμάθησης τρόπων αντιμετώπισης και χειρισμού δύσκολων καταστάσεων, αναγκαιότητα που απορρέει όχι μόνο από την επικινδυνότητα που εμπεριέχει το επάγγελμα τους αλλά και

²³⁸Ενδεικτική βιβλιογραφία: Jurik N., Halemba G., Musheno M. & Boyle B.: “Educational attainment, job satisfaction and professionalization of correctional officers”, *Work and Occupations*, τ.14, αρ.1, 1987, σελ. 106-125, Jurik N. & Musheno M. “The international crisis of corrections: professionalization and the work environment” *Justice Quarterly*, τ. 3 αρ.4, 1986, σελ 467-468, Whitehead J. Linquist C., & Klofas J.: “Correctional officers’ professional orientation. A replication of the Klofas-Toch measure”, *Criminal Justice and Behavior*, τ.14, ρ.4, 1987, σελ. 468-486.

²³⁹Το φαινόμενο αυτό δεν παρατηρείται αποκλειστικά στο σωφρονιστικό χώρο, αλλά προέρχεται από άλλους εργασιακούς τομείς. Από τη μία δίνεται έμφαση στην εκπαίδευση και την εξειδίκευση των νέων και από την άλλη, λόγω κορεσμού πολλών ειδικοτήτων αλλά και υψηλών δεικτών ανεργίας, αναγκάζονται να εργάζονται σε θέσεις για τις οποίες υπερ-πληρούν τα προσόντα με αποτέλεσμα να βιώνουν έντονη δυσαρέσκεια και ματαίωση. Rogers R.: “The effects of educational level on correctional officer job satisfaction”, *Journal of Criminal Justice*, τ.19, 1991, σελ. 123-137.

από την σπουδαιότητα του να ασκείται σωστά. Ο σωστός χειρισμός των κρατουμένων διατηρεί την ομαλή ροή της καθημερινότητας ενός σωφρονιστικού καταστήματος, γιατί όπως έχουν τονίσει πολλές φορές μέχρι σήμερα διάφοροι ερευνητές, η τάξη στις φυλακές διατηρείται επειδή οι κρατούμενοι *επιλέγουν* να συνεργαστούν²⁴⁰.

Επιπρόσθετα, στην αξιολόγηση χαρακτηριστικών της εργασίας τους, οι πιο μορφωμένοι υπάλληλοι, αξιολογούν τη **μόρφωση** ως αναγκαίο χαρακτηριστικό της εργασίας τους, σε μεγαλύτερο βαθμό από τους υπαλλήλους με χαμηλότερο μορφωτικό υπόβαθρο. Πιο συγκεκριμένα, η διαφορά αυτή δεν είναι εμφανής μόνο μεταξύ αποφοίτων λυκείου και αποφοίτων χαμηλότερων βαθμίδων εκπαίδευσης (π.χ. δημοτικό ή γυμνάσιο), αλλά κυρίως ανάμεσα σε απόφοιτους ΤΕΙ, δηλαδή ανώτερης μόρφωσης και όλων των υπολοίπων βαθμίδων. Το εύλογο συμπέρασμα που εξάγεται, είναι ότι οι υπάλληλοι με τριτοβάθμια εκπαίδευση αναγνωρίζουν πολύ περισσότερο και με μεγαλύτερη συχνότητα, τη σπουδαιότητα της μόρφωσης ως χρήσιμο εφόδιο για τη σωστή άσκηση του ρόλου τους.

Η *ηλικία*, ως ένα δεύτερο σημαντικό δημογραφικό δεδομένο, **δεν** ασκεί σημαντική επίδραση στις στάσεις των υπαλλήλων και δεν επηρέασε τις αντιδράσεις τους, όπως μελετήθηκε στην παρούσα διατριβή. Το μόνο κριτήριο που διαφοροποίησε τους νέους από τους γηραιότερους, ήταν οι *λόγοι επιλογής* του επαγγέλματος, όπου οι πρώτοι επέλεξαν τις «Αποδοχές» συχνότερα από τους υπόλοιπους. Εύρημα το οποίο εγείρει απορίες καθότι οι απολαβές του συγκεκριμένου επαγγέλματος δεν είναι ιδιαίτερα υψηλές, ούτε εντάσσεται στα βαρέα κα ανθυγιεινά, ώστε να προσφέρει άλλα οικονομικά κίνητρα και προνόμια. Μάλιστα, θα λέγαμε ότι η βελτίωση των μηνιαίων απολαβών και της ασφάλισης, αποτελεί ένα χρόνιο αίτημα και συνάμα παράπονο των υπαλλήλων. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι νέοι σήμερα σπουδάζουν σε μεγαλύτερο ποσοστό συγκριτικά με παλαιότερες γενιές και έχουν περισσότερα τυπικά προσόντα, θα περίμενε κανείς την αντίθετη απάντηση, ότι δηλαδή οι νέοι θα ήταν απογοητευμένοι από τις απολαβές που προσφέρει το εν λόγω επάγγελμα. Ωστόσο, σε κάθε προσπάθεια ανάλυσης, πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη τα ποσοστά ανεργίας της Ελλάδας τα οποία έφτασαν το 7,2/% τον Ιούνιο του 2008 και κυρίως ανάμεσα σε γυναίκες (10,7%) και νέους (32,6% σε ηλικίες 15-34 ετών)²⁴¹, ποσοστά που τους οδηγούν σε επαγγέλματα χωρίς υψηλές απολαβές, που όμως παρέχουν κάποια μορφή σταθερότητας και

²⁴⁰ Βλ. Goffman E. *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*, εκδ. Anchor Books, Νέα Υόρκη, 1961 και Sykes G. *The Society of Captives: A study of maximum security prison*, εκδ. Princeton University Press, 1958.

²⁴¹ Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδας www.statistics.gr/gr_tables Ιούνιος 2008.

εξασφάλισης. Σε κάθε απόπειρα ερμηνείας των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από την παράμετρο της ηλικίας, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι αυτή συνήθως *συσχετίζεται* και *αλληλεπιδρά* με τον παράγοντα της εμπειρίας και για το λόγο αυτό είναι δύσκολο να διακρίνει κανείς ποια συμπεριφορά οφείλεται καθαρά στον παράγοντα ηλικία και ποια στην εμπειρία. Υπό αυτό το πρίσμα ερμηνεύονται και οι απαντήσεις των νεαρότερων σε ηλικία υπαλλήλων σχετικά με τη σπουδαιότητα του παράγοντα του φύλου στην άσκηση των καθηκόντων τους, οι οποίοι το αξιολογούν ως σημαντικό στοιχείο για την εργασία τους, σε αντίθεση με τους γηραιότερους. Η εμπειρία επηρεάζει τη διαμόρφωση της αντίληψης (ότι σε τελική ανάλυση το φύλο δε συνιστά καθοριστικό κριτήριο// χαρακτηριστικό για την εργασία και δεν καθορίζει τον καλό ή τον κακό υπάλληλο) στους πιο μεγάλους ηλικιακά υπαλλήλους εν αντιθέσει με τους νεότερους που ακόμα το κατατάσσουν ως κριτήριο ιδιαίτερης βαρύτητας.

4.2.1. Φύλο και Εργασιακά Χαρακτηριστικά

Όπως ήταν αναμενόμενο, ο παράγοντας που έπαιξε καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των απαντήσεων και που έδωσε μια αντιπροσωπευτική εικόνα για τις στάσεις των υπαλλήλων τόσο απέναντι στους κρατούμενους όσο και απέναντι στο ρόλο τους, είναι το **φύλο**. Η παρούσα διατριβή παρουσιάζει ενδιαφέροντα ευρήματα αναφορικά με τη διάσταση του φύλου στα σωφρονιστικά καταστήματα.

Σε μια πρώτη ανάλυση, μπορούμε να διακρίνουμε τη διαφοροποίηση των απαντήσεων και άρα των προτιμήσεων των δύο φύλων αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους, την ικανοποίηση που λαμβάνουν από αυτήν, τον τρόπο που την αξιολογούν κ.ο.κ.

Όπως προέκυψε από τα αποτελέσματα, οι άνδρες αξιολογούν την εξωτερική εμφάνιση ως σημαντικό εργασιακό χαρακτηριστικό, ενώ οι γυναίκες όχι. Είναι γεγονός ότι η εξωτερική εμφάνιση συχνά καθορίζει τη διαμόρφωση της στάσης και αυτό γιατί σύμφωνα με τη θεωρία της ψυχολογιοποίησης οι εντυπώσεις που διαμορφώνουμε για άγνωστα πρόσωπα, εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τις γενικεύσεις που κάνουμε βάσει μεμονωμένων στοιχείων (όπως αυτό της εμφάνισης). Συνεπώς τόσο οι κρατούμενοι όσο και οι υπάλληλοι είναι πιθανό να κρίνουν έναν / μία νέο/α συνάδελφο από την εξωτερική του/της εμφάνιση και βάση αυτής να ορίσουν τη συμπεριφορά τους και τη στάση τους απέναντι του/της (τουλάχιστον αρχικά)²⁴². Ζούμε εξάλλου σε μια εποχή

²⁴² Παπαστάμου Σ. *Ψυχολογιοποίηση. Επιπτώσεις των Ψυχολογικών Ερμηνειών στα Φαινόμενα Κοινωνικής Επιρροής*, εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, 1989

που η εξωτερική εμφάνιση έχει καταλάβει τον πρωταρχικό ρόλο στην κοινωνία και υπάρχει μια διαρκής πίεση (μέσω διαφημίσεων, φωτογραφιών, κτλ) να ακολουθούν όλοι τα πρότυπα που προβάλλονται και τα οποία μας επιβάλλουν ανθρώπους εμφανίσιμους, καλλίγραμμους και μορφωμένους ως αποτελεσματικότερους, αποδοτικότερους ακόμα και χρησιμότερους.

Όπως κάθε μικρό-κοινωνία έτσι και η φυλακή, αναπαράγει τα πρότυπα της ευρύτερης κοινωνίας στην οποία υπάγεται και συνεπώς είναι αναμενόμενο ένα σημαντικό ποσοστό υπαλλήλων να αξιολογεί την εμφάνιση ως σημαντική. Βέβαια αυτό δεν εξηγεί πλήρως γιατί η εμφάνιση είναι σημαντικότερη για τους άνδρες παρά για τις γυναίκες. Πιθανή ερμηνεία μπορεί να αναζητηθεί στο γεγονός ότι οι γυναίκες πάλεψαν πάρα πολύ σκληρά για να εισέλθουν αρχικά και να γίνουν αποδεκτές εν συνεχεία στο σωφρονιστικό χώρο (όπως αναλυτικά περιγράφεται στο κεφάλαιο 2, παράγραφο 2.1.) και επιθυμούν να αναγνωρίζονται για τη δουλειά και την αξία τους και όχι για την εμφάνιση τους. Επιπλέον θα ήταν για τις ίδιες ακυρωτικό, αν μετά από αγώνες χρόνων, τελικά αξιολογούσαν την εμφάνιση ως σημαντική. Θα ήταν εφάμιλλο με το να παραδέχονται ότι ένας βασικός λόγος που γίνονται οι ίδιες δεκτές και αποδεκτές (ή απορρίπτονται) είναι η εμφάνιση τους και όχι τα προσόντα και οι ικανότητες τους. Οι άνδρες από την άλλη, που δε βρέθηκαν σε αυτήν τη θέση και δε χρειάστηκε να αγωνιστούν για να αναγνωριστούν από την κοινωνία, έχουν την «πολυτέλεια» να κρίνουν την εμφάνιση σημαντικό στοιχείο του επαγγέλματος τους, ως ένα σημείο εκ τους ασφαλούς.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η διαφοροποίηση των δύο φύλων ως προς τους λόγους επιλογής του επαγγέλματος του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Κατά καιρούς, έχουν ειπωθεί θεωρίες από ερευνητές, που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες επιλέγουν αυτό το επάγγελμα γιατί σύμφωνα με τη θεωρία του κοινωνικού φύλου οι γυναίκες όχι μόνο διακατέχονται από μια (έμφυτη ή επίκτητη κοινωνικά) επιθυμία να προσφέρουν κοινωνικό έργο σε μια ομάδα πληθυσμού που έχει ανάγκη, αλλά προετοιμάζονται στην κοινωνία για να γίνουν τροφοί και αυτός ο ρόλος επισκιάζει όλα τα άλλα χαρακτηριστικά που έχουν. Ο λόγος που «άνοιξαν» οι θέσεις εργασίας στο σωφρονιστικό σύστημα για τις γυναίκες ήταν ακριβώς αυτός. Θα ασκούσαν μια ευεργετική επίδραση στους άνδρες κρατούμενους και θα αναδείκνυαν την ανθρωπιστική πλευρά των φυλακών²⁴³. Η σημερινή ελληνική πραγματικότητα, όπως προκύπτει από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας είναι αρκετά διαφορετική. Ο κυριότερος λόγος επιλογής του επαγγέλματος για

²⁴³ Jurik N. & Martin S. *Doing Justice, Doing Gender, Women in Law and Criminal Justice Occupations*, εκδ. Sage, 1996.

τις γυναίκες ήταν ότι επιθυμούσαν να προσληφθούν στο δημόσιο. *Καμία γυναίκα υπάλληλος* δε δήλωσε ότι επέλεξε το επάγγελμα γιατί ήθελε να προσφέρει στο *σωφρονιστικό σύστημα*, σε αντίθεση με αρκετούς άνδρες οι οποίοι επέλεξαν τη συγκεκριμένη εργασία για αυτόν ακριβώς το λόγο. Το γεγονός ότι δεν ενδιαφέρει τις γυναίκες το *αντικείμενο* του επαγγέλματος καθεαυτό μπορεί να εξηγήσει και τη χαμηλή ικανοποίηση που σημειώνουν οι γυναίκες από την εργασία τους. Σε γενικές γραμμές, παρατηρήθηκε ότι οι άνδρες σημείωναν υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σε όλα τα επίπεδα: από τις σχέσεις με τους κρατούμενους, με τους/τις συναδέλφους, με τους προϊσταμένους, από τις απολαβές, κ.α.. Όπως αναφέρθηκε και στο κεφάλαιο 1 του Α' μέρους, τα ευρήματα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση είναι αντικρουόμενα. Υπάρχουν ερευνητές που υποστηρίζουν ότι ακόμα και όταν οι εργασιακές συνθήκες (μισθός, προαγωγή, αναγνωρισιμότητα, κ.α.) ευνοούν τους άνδρες εις βάρος των γυναικών, οι γυναίκες δεν εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες και η ικανοποίηση δεν φαίνεται να εξαρτάται άμεσα από το βαθμό αποδοχής που τυγχάνουν από τους άνδρες συναδέλφους τους²⁴⁴ καθώς και ότι τα αίτια της δυσαρέσκειας (πάλη κοινά και για τα δύο φύλα) είναι λιγότερο συνδεδεμένα με το περιεχόμενο της εργασίας και περισσότερο με τις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο, τις αποδοχές, κ.ο.κ. Το παράδοξο είναι ότι ακόμα και όταν βελτιωθούν τα κακώς κείμενα στον εργασιακό χώρο, μειώνεται η δυσαρέσκεια αλλά δε αυξάνεται ο βαθμός ικανοποίησης.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση των γυναικών υπαλλήλων, οι αποδοχές, η ασφάλιση, και όλα τα άλλα πρόσθετα που προσφέρει η εργασία στον ελληνικό δημόσιο τομέα ήταν το **κίνητρο** για να επιλέξουν το συγκεκριμένο επάγγελμα και όχι το αντικείμενο ή το περιεχόμενο του. Η διαπίστωση συνάδει με το «παράπονο» μιας γυναίκας υπαλλήλου και ταυτόχρονα με την επισήμανση σχεδόν της πλειοψηφίας των ανδρών υπαλλήλων. Ότι δηλαδή οι περισσότερες γυναίκες έρχονται στο χώρο, χωρίς ουσιαστικό ενδιαφέρον αλλά με αποκλειστικό σκοπό τη μετάταξη σε άλλη υπηρεσία του υπουργείου, με συνέπεια να μην υπάρχει ποτέ επαρκές προσωπικό να διεκπεραιώσει την καθημερινότητα αλλά κυρίως, εκείνες οι γυναίκες που παραμένουν στα καταστήματα

²⁴⁴ Ενδεικτικά: O'Farrell B. & Harlan S. 'Craftworkers and Clerks: The Effect of Male Co-Worker Hostility on Women's Satisfaction with Non- Traditional Jobs', *Social Problems*, τ. 29 αρ.3., 1982, σ. 252-265, Weaver C. 'Sex Differences in the Determinants of Job Satisfaction', *Academy of Management Journal*, τ. 21, αρ.2, 1978, σ. 265-274, Voydanoff P. 'Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction among Men and Women', *Psychology of Women Quarterly*, τ. 5, αρ.2, 1980, σ. 177, Golding J., Resnick A. & Crosby F. 'Work Satisfaction as a Function of Gender and Job Status', *Psychology of Women Quarterly*, τ. 7, αρ.3, 1983, σ. 286-290.

εν αναμονή μετάταξης δε δείχνουν κανένα ενδιαφέρον για τη διεκπεραίωση των καθημερινών καθηκόντων τους.

Σε αντίθεση, οι άνδρες υπάλληλοι ήταν ικανοποιημένοι σε μεγάλο βαθμό από τις απολαβές τους αλλά και από τις σχέσεις που καλλιεργούν στην εργασία τους. Το εύρημα αυτό μας οδηγεί σε μια διαφορετική θεωρία της Kanter²⁴⁵, που υποστηρίζει μεταξύ άλλων ότι η προοπτικές εξέλιξης επηρεάζουν την ικανοποίηση του εργαζόμενου και την απόδοση του ανεξαρτήτως φύλου. Συνήθως, σε θεσμούς με παραστρατιωτική ιεραρχία οι άνδρες ευνοούνται περισσότερο από τις γυναίκες σε θέματα εξέλιξης και ενδέχεται αυτό να επηρεάζει την έλλειψη ικανοποίησης των γυναικών από την εργασία τους. Ωστόσο, στην παρούσα έρευνα αυτό δε μπορούμε να ισχυριστούμε κάτι παρόμοιο καθώς οι γυναίκες που δήλωσαν χαμηλή ικανοποίηση προέρχονταν ως επί το πλείστον από το γυναικείο κατάστημα Κορυδαλλού (που τώρα βρίσκεται στη Θήβα) που απασχολεί στην πλειοψηφία του γυναίκες υπαλλήλους και συνεπώς οι γυναίκες έχουν τη δυνατότητα να προαχθούν σε αρχιφύλακες, διευθύντριες κ.ο.κ. Οι γυναίκες που εργάζονται σε ανδρικό κατάστημα και συνιστούν τη μειοψηφία (και άρα θα είχαν το «δικαίωμα» να αισθάνονται αδικημένες) είναι πολύ λίγες στον αριθμό (περίπου επτά) και απασχολούνται σε διοικητικές θέσεις και άρα η εικόνα που δίνουν δε μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτική και να μας οδηγήσει την εξαγωγή συμπεράσματος.

Αυτό που μπορεί να ειπωθεί με σχετική βεβαιότητα βάσει των ευρημάτων, είναι ότι οι γυναίκες σε γενικές γραμμές δεν είναι ικανοποιημένες από το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου, το οποίο επέλεξαν να ασκήσουν για λόγους ανεξάρτητους από το αντικείμενο εργασίας. Ταυτόχρονα, υπάρχει ένα σημαντικό στοιχείο που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής. Αυτό είναι το γεγονός ότι, υπάλληλοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, αναζητούν τη μετάταξη σε άλλη υπηρεσία του υπουργείου. Χωρίς να υπάρχουν σαφείς διαφορές στο μορφωτικό επίπεδο των δύο φύλων, εγείρεται το ερώτημα γιατί οι γυναίκες την αποζητούν συχνότερα και σε υψηλότερο ποσοστό από τους άνδρες; Προκειμένου να εντοπιστούν οι πραγματικοί λόγοι που κρύβονται πίσω από την έντονη δυσαρέσκεια των γυναικών από το επάγγελμα τους, απαιτείται περαιτέρω έρευνα

²⁴⁵ Kanter R.M. "The Impact of Hierarchical Structures on the Behaviour of Women and Men", *Social Problems*, τ. 23, αρ.4, 1976, σ. 415-430.

4.2.2.Εργασιακή Ικανοποίηση και Σωφρονιστικό Κατάστημα

Μια από τις υποθέσεις εργασίας της παρούσας έρευνας ήταν ότι το καθεστώς που επικρατεί στα έξι διαφορετικά καταστήματα επηρεάζει την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία τους και κατά συνέπεια, τη στάση τους απέναντι στους κρατούμενους. Το θεωρητικό υπόβαθρο αυτής της υπόθεσης μπορεί να αναζητηθεί σε πολλές προγενέστερες έρευνες. Καταρχήν τα ευρήματα προηγούμενης μελέτης της ερευνήτριας σε φυλακές του Ηνωμένου Βασιλείου²⁴⁶, έδειξαν ότι η διοίκηση των φυλακών καθορίζει τις στάσεις των υπαλλήλων. Σε καταστήματα όπου η διοίκηση προάγει και επιβραβεύει την επικοινωνία των υπαλλήλων με τους κρατούμενους, έχει υπαλλήλους που αποφεύγουν τις συγκρούσεις, καταφέρνουν τελικά να διατηρούν την τάξη χωρίς αναταραχές. Αντίθετα, υπό ανελαστική και αυταρχική διοίκηση το προσωπικό αναγκάζεται συχνά να καταφεύγει στη βίαιη επιβολή της τάξης. Πέραν της συγκεκριμένης έρευνας, πολλοί επιστήμονες έχουν διαπιστώσει ότι ο ρόλος της διοίκησης είναι καθοριστικός²⁴⁷ σε πολλαπλό επίπεδο, όπως για παράδειγμα στην επιρροή που ασκεί στο βαθμό ικανοποίησης της εργασίας των υπαλλήλων, η οποία συσχετίζεται με τη σειρά της με τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους κρατούμενους και ενδεχομένως με την προσέγγιση που επιθυμούν να ακολουθήσουν (όσο πιο ευχαριστημένοι είναι οι υπάλληλοι, τόσο πιο θετική στάση υιοθετούν).

Στην παρούσα έρευνα η υπόθεση επαληθεύεται εν μέρει. Από το σύνολο των σωφρονιστικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα, **οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που εργάζονται στο κατάστημα της Χαλκίδας σημείωσαν τα υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σε όλα τα επίπεδα:** από τις σχέσεις με τους κρατούμενους, με τους συναδέλφους, από τις συνθήκες εργασίας αλλά πάνω από όλα από τις σχέσεις τους με τους προϊσταμένους. Το συγκεκριμένο κατάστημα τη χρονική περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, είχε στη διεύθυνση του έναν ιδιαίτερα προοδευτικό, ευαισθητοποιημένο, κινητοποιημένο και άξιο άνθρωπο, που κατέβαλλε καθημερινά προσπάθεια να ακούει τα αιτήματα των κρατουμένων και των υπαλλήλων και να ανταποκρίνεται στο μέγιστο δυνατό βαθμό. Είχε σταθερή παρουσία στο χώρο, ήταν «κοντά» στους υπαλλήλους του, οι οποίοι τον εμπιστεύονταν και τον σέβονταν. Εν

²⁴⁶ Λαμπάκη Κ. «Στάσεις Σωφρονιστικών Υπαλλήλων: Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου» *Ποινική Δικαιοσύνη* τ. 103, 2007, σ. 630-636.

²⁴⁷ Ανάμεσα σε άλλους Dilulio J. *Governing Prisons: A Comparative Study of Correctional Management*, εκδ. Free Press, Νέα Υόρκη, 1987 και Liebling A. *Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life* Oxford University Press, 2006.

κατακλείδι επιτελούσε κοινωνικό έργο μέσα από την *προσωπική* του προσπάθεια να προσεγγίζει το χώρο και τους ανθρώπους που ζουν και εργάζονται σε αυτόν.

Τα παραπάνω δεν αποτέλεσαν διαπίστωση μόνο της ερευνήτριας, αλλά αποτελούν μαρτυρίες / καταθέσεις των υπαλλήλων στην ίδια κατά τη διάρκεια της έρευνας και βέβαια προκύπτουν και από τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων που συμπλήρωσαν. Στη φυλακή της Χαλκίδας, οι υπάλληλοι δηλώνουν ικανοποιημένοι από το περιβάλλον της εργασίας τους, με ότι αυτό περιλαμβάνει και αντανακλάται στην καθημερινότητα της φυλακής, η οποία είναι ομαλή, χωρίς αναταραχές και απρόβλεπτες καταστάσεις που ξεφεύγουν του ελέγχου.

Παρόμοιο κλίμα και ευρήματα που επαληθεύουν την υπόθεση εργασίας, παρατηρήθηκαν και στη δικαστική Φυλακή Κορίνθου, όπου οι υπάλληλοι είναι ικανοποιημένοι από τη διοίκηση και ταυτόχρονα από τη σχέση τους με τους κρατούμενους. Το συγκεκριμένο σωφρονιστικό κατάστημα χαρακτηρίζεται από εύρυθμη λειτουργία, χωρίς προβλήματα και αναταραχές. Η παρατήρηση αυτή αποτέλεσε διαπίστωση και της ερευνήτριας. Ο διευθυντής του συγκεκριμένου σωφρονιστικού καταστήματος ήταν άνθρωπος προσιτός, με κατανόηση και ταυτόχρονα γνώση του χώρου και είχε αναπτύξει σχέσεις με το προσωπικό. Τα δεδομένα αρχίζουν να διαφοροποιούνται όσο διαφοροποιείται η διοίκηση.

Το κατάστημα της Αγίας Χανίων, έχει ένα πολύ ικανό και έμπειρο διευθυντή, ο οποίος όμως ταυτόχρονα κρίνεται από τους υπαλλήλους ως αυστηρός και παρουσιάζεται ως ανελαστικός ή απόμακρος. Το παράδοξο είναι ότι ενώ η ικανοποίηση από τη διοίκηση είναι χαμηλή, οι υπάλληλοι σημειώνουν το υψηλότερο ποσοστό ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους κρατούμενους, εύρημα το οποίο δε συνάδει με την υπόθεση που υποστηρίζει ότι το καθεστώς της φυλακής καθορίζει και επηρεάζει άμεσα τις σχέσεις με τους κρατούμενους. Ερμηνεύοντας αυτό το εύρημα, πρέπει να σημειωθεί ότι το εν λόγω κατάστημα διαφέρει από τα υπόλοιπα, γιατί είναι Αγροτικό, άρα το καθεστώς των κρατουμένων είναι σαφώς ελαστικότερο και ευνοϊκότερο των κλειστών ή δικαστικών καταστημάτων. Με άλλα λόγια οι κρατούμενοι βρίσκονται καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας έξω από τα κελιά και εργάζονται. Δεν αισθάνονται ολοκληρωτικά τις αρνητικές συνέπειες του εγκλεισμού και δεν έχουν λόγο να συγκρούονται με τους υπαλλήλους. Αντίθετα, είναι σε διαρκή επαφή μαζί τους, καθότι τους συνοδεύουν στην εργασία τους και έχουν ελεύθερη πρόσβαση στα γραφεία τους. Υπάρχει χρόνος για τη δημιουργία και την καλλιέργεια σχέσεων μεταξύ υπαλλήλων και κρατουμένων.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των απαντήσεων των υπαλλήλων του καταστήματος της **Αλικαρνασσού**, απορρίπτουν για μια ακόμη φορά την υπόθεση ότι το καθεστώς της φυλακής επηρεάζει τη σχέση υπαλλήλων-κρατούμενων. Αυτό γιατί ενώ οι υπάλληλοι σημείωσαν *χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης από τις σχέσεις με τη διοίκηση*, σημείωσαν *υψηλή ποσοστά ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους κρατούμενους* γεγονός που προκαλεί έκπληξη αν αναλογιστεί κανείς τις αντικειμενικά δυσχερέστατες συνθήκες διαβίωσης, με πολλαπλάσιο αριθμό κρατούμενων από τον προβλεπόμενο, χωρίς χώρο διαθέσιμο για πρηνισμό, κ.α.

Στον αντίποδα βρίσκονται οι Γυναίκες Φυλακές Κορυδαλλού, όπου οι γυναίκες είναι δυσσαρεστημένες σε όλα τα επίπεδα και άρα και με τις κρατούμενες. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι γυναίκες δείχνουν χαμηλή ικανοποίηση από το εργασιακό τους περιβάλλον στο σύνολο του, δηλαδή από τις συνθήκες εργασίας τις σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους και με ότι άλλο αυτά περιλαμβάνουν.

Συμπερασματικά, διαπιστώνουμε ότι η αρχική υπόθεση εργασίας επαληθεύεται εν μέρει. Η διοίκηση σαφώς επιδρά στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων, με εξαίρεση τη σχέση που δημιουργούν με τους κρατούμενους, η οποία παραμένει ανεπηρέαστη. Στις περισσότερες φυλακές –με εξαίρεση τη γυναικεία- οι υπάλληλοι φαίνονται ικανοποιημένοι από τη σχέση με τους κρατούμενους ανεξάρτητα από τη σχέση που έχουν με τη διοίκηση. Το ίδιο ισχύει και για τη σχέση που αναπτύσσουν με συναδέλφους. Αναφορικά με τις εργασιακές συνθήκες και τις απολαβές, πρόκειται συνήθως για παράγοντες ανεξάρτητους από τη διοίκηση αν αναλογιστεί κανείς ότι ούτε ο μισθός ούτε η αποσυμφόρηση ή η επισκευή των κτιριακών εγκαταστάσεων εξαρτώνται από αυτή. Συνεπώς, ενδέχεται κάποιος υπάλληλος να έχει υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε γενικές γραμμές, αλλά να μην είναι καθόλου ικανοποιημένος από τους αντικειμενικούς παράγοντες της εργασίας τους. Βέβαια, εδώ δε γίνεται παρά να σημειώσουμε ξανά ότι το υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης από εργασιακές συνθήκες και απολαβές το σημείωσε η Χαλκίδα που παρεμπιπτόντως έχει και την καλύτερη σχέση με τη διοίκηση, οπότε εύλογα αναρωτιέται κανείς μήπως τελικά το ένα επηρεάζει το άλλο. Όταν δηλαδή η διοίκηση δίνει δυνατότητα για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη, για λήψη πρωτοβουλιών και δείχνει εμπιστοσύνη στο προσωπικό της, ενδέχεται άλλοι παράγοντες όπως οι απολαβές και οι κτηριακές συνθήκες να μην ασκούν καταλυτική επιρροή. Αντίθετα, όταν οι υπάλληλοι εργάζονται κάτω από μια διοίκηση είτε ανελαστική, είτε αυταρχική είτε απόμακρη, είτε

απόμακρη, όλα τα άλλα αντικειμενικά προβλήματα γιγαντώνονται και γίνονται ανυπόφορα.

Αυτό που μπορεί να ειπωθεί με σχετική βεβαιότητα, είναι ότι οι *καλές σχέσεις* με τη *διοίκηση* φαίνεται να έχουν **θετικό αντίκτυπο** στις σχέσεις των υπαλλήλων μεταξύ τους. Αυτό μπορεί να συνεπάγεται τη δημιουργία και διατήρηση θετικού κλίματος στο σωφρονιστικό κατάστημα, όπως συμβαίνει στη φυλακή της Χαλκίδας ή της Κορίνθου και σίγουρα περιλαμβάνει και την ανάπτυξη σχέσεων με τους κρατούμενους. Σε καμία περίπτωση δε μπορεί να αποκλειστεί και η περίπτωση «κακής» σχέσης με τη διοίκηση αλλά καλής με τους κρατούμενους, όπως συμβαίνει στην Αγιά των Χανίων. Αν λάβουμε υπόψη και τη δήλωση υπαλλήλου στη Χαλκίδα ότι:

«αν ερχόσασταν πριν 2 χρόνια, που υπήρχε άλλος διευθυντής, κανένας υπάλληλος δε θα σας απαντούσε τα ερωτηματολόγια»

τότε πράγματι μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα πως η διοίκηση επηρεάζει άμεσα τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους σε πολλαπλά επίπεδα.

Ολοκληρώνοντας ως επισημανθεί ότι οι ερευνητές έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι μια σύνθεση παραγόντων επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, η οποία αποτελείται τόσο από ατομικούς παράγοντες (όπως το φύλο, η μόρφωση, κτλ.), όσο και από αντικειμενικές παραμέτρους που αφορούν στην οργάνωση του σωφρονιστικού καταστήματος.²⁴⁸

4.2.3. Προβλήματα Εργασίας και Φύλο

Το ζήτημα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι στην εργασία μπορεί να θεωρηθεί συνέχεια του προηγούμενου θέματος. Είναι γεγονός ότι η κτιριακή υποδομή των υπαρχόντων σωφρονιστικών καταστημάτων στην πλειοψηφία τους (με εξαίρεση τα νέα καταστήματα στον Ελαιώνα Θηβών για τις Γυναίκες και στο Μαλανδρίνο για τους άνδρες) είναι σε πολύ κακή κατάσταση και πολύ παλαιά ενώ παράλληλα δεν έχουν συντηρηθεί επαρκώς. Κατά τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας διατριβής,

²⁴⁸Lambert E., Hogan N. & Barton S., "Satisfied Correctional Staff: A Review of the Literature on the Correlates of Correctional Staff Job Satisfaction", *Criminal Justice and Behavior*, τ. 29, αρ.2, 2002, σελ. 115-143, Flanagan T., Johnson W., & Bennet K., "Job satisfaction among correctional executives: A contemporary approach portrait of wardens of state prisons for adults", *Prison Journal*, τ. 76, 1996, σελ. 385-397, Lambert E., "The impact of job characteristics on correctional staff members", *The Prison Journal*, τ. 84, αρ.2, 2004, σελ. 208-227, Wright T., "Correctional employee turnover: A longitudinal study", *Journal of Criminal Justice*, τ. 21, 1993, σελ. 131-142. 1983.

πραγματοποιήθηκε από τις 3 Νοεμβρίου αποχή από το συσσίτιο από κρατούμενους 21 φυλακών της χώρας, με κύριο αίτημα τη βελτίωση των συνθηκών κράτησης. Αυτό και μόνο ως στοιχείο αντικατοπτρίζει επαρκώς την εικόνα των σωφρονιστικών καταστημάτων στην Ελλάδα²⁴⁹ σήμερα. Σε αυτό το σημείο πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι κάτω από αυτές τις αντικειμενικά και κοινώς ομολογουμένως δύσκολες συνθήκες καλούνται να εργαστούν **και** οι υπάλληλοι. Εύλογα λοιπόν το σύνολο των υπαλλήλων σημειώνει και υπογραμμίζει ως κυριότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει την υλικοτεχνική υποδομή και τις εν γένει κτιριακές συνθήκες. Σύμφωνα με κοινωνικούς επιστήμονες που μελετούν το αντικείμενο, το εργασιακό άγχος καθορίζεται σε σημαντικό βαθμό από την υλικοτεχνική υποδομή, που δεν εξαντλείται στην κακή υποδομή, αλλά στην καθεαυτή μορφή του σωφρονιστικού ιδρύματος, δηλαδή τα κάγκελα, οι ψηλοί τοίχοι, κ.ο.κ. Συνεπώς όταν γίνεται αναφορά στην υλικοτεχνική υποδομή δε νοείται μόνο η παλαιότητα του χώρου, ή η συμφόρηση αλλά και η «φύση» της φυλακής²⁵⁰ και οι παράγοντες αυτοί δρουν αθροιστικά. Η εκ των πραγμάτων φορτισμένη φύση των σωφρονιστικών καταστημάτων σε συνδυασμό με την κακή υλικοτεχνική υποδομή αυξάνουν το εργασιακό άγχος των υπαλλήλων ενώ ταυτόχρονα μειώνει την απόδοση τους

Το παράδοξο που παρατηρείται είναι ότι *μικρός* αριθμός υπαλλήλων ανέφερε τις χαμηλές αποδοχές ως πρόβλημα σημαντικό για την εργασία, με δεδομένο το ότι το επάγγελμά τους δεν κατατάσσεται ανάμεσα στα υψηλά αμειβόμενο. Το συμπέρασμα αυτό συμφωνεί και με τις απαντήσεις που έδωσαν οι υπάλληλοι στην ερώτηση για το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από τις εργασιακές συνθήκες και απολαβές. Σε εκείνη την ερώτηση, οι περισσότεροι υπάλληλοι δήλωσαν πως είναι ικανοποιημένοι. Αναδεικνύεται λοιπόν ως πολύ σοβαρότερο πρόβλημα για τους υπαλλήλους η κακή υλικοτεχνική υποδομή, παρά οι χαμηλές αποδοχές. Εξάιρεση αποτέλεσαν οι υπάλληλοι των Γυναικείων Φυλακών Κορυδαλλού, που εμφανίστηκαν ιδιαίτερα απογοητευμένες **και** από τις απολαβές.

²⁴⁹Σύμφωνα με τον ηλεκτρονικό και έντυπο τύπο, οι κρατούμενοι σε 21 σωφρονιστικά καταστήματα της χώρας προχώρησαν σε μαζική αποχή από το συσσίτιο, σε ένδειξη διαμαρτυρίας για τις απάνθρωπες συνθήκες διαβίωσης, www.ΣΚΑΪ.gr Αποχή των κρατουμένων από το συσσίτιο.html 26/11/2008.

²⁵⁰Rose M. "Good Deal or Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations", *Work, Employment & Society*, τ. 17, αρ. 3, 2003, σελ. 503-530, αλλά και Hepburn J.: "The prison control structure and its effects in work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards", *Journal of Criminal Justice*, τ.15, 1987, σελ. 49-64.

Την ερώτηση για τις σχέσεις που αναπτύσσουν με συναδέλφους, οι υπάλληλοι δεν την κατέταξαν στα προβλήματα που τους απασχολούν. Αυτή η τάση ήταν κοινή τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες αν και ίσως να περίμενε κανείς μια διαφοροποίηση των γυναικών, εφόσον προηγουμένως, στη βαθμολόγηση της ικανοποίησης από την εργασία, η κατηγορία «σχέσεις με συναδέλφους» είχε χαμηλή ικανοποίηση από τις γυναίκες. Παρόλο που οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους δεν είναι ικανοποιημένες από τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τις / τους συναδέλφους τους, ταυτόχρονα δεν το θεωρούν σημαντικό πρόβλημα για την καθημερινή τους εργασία γιατί αξιολογούν άλλες παραμέτρους ως σημαντικότερα προβλήματα, όπως λόγου χάρη το κυλιόμενο ωράριο. Πράγματι για τις γυναίκες το ωράριο αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα κυρίως γιατί δεν τους επιτρέπει να βρίσκονται με την οικογένειά τους (τα παιδιά τους) σε σταθερή βάση. Το πρόβλημα με το κυλιόμενο ωράριο έχει επισημανθεί και σε προγενέστερες μελέτες ως παράγοντας που δυσχεραίνει το επάγγελμα²⁵¹. Οι γυναίκες εξαιτίας του διπλού ρόλου που κρατούν (επαγγελματίες και μητέρες/νοικοκυρές) δυσκολεύονται να βρουν μια ισορροπία όταν το ωράριο μεταβάλλεται και κυρίως όταν πρέπει να εργαστούν κατά τη διάρκεια της νύχτας. Η άποψη αυτή δικαιώνει ως ένα βαθμό τη θεωρία του μοντέλου Εργασίας και το μοντέλο Κοινωνικού Φύλου²⁵² ως πιθανή εξήγηση για τη διαφοροποίηση ανδρών γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον. Το μοντέλο εργασίας υποστηρίζει²⁵³ ότι όποιες διαφορές παρατηρούνται μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι απόρροια των εργασιακών συνθηκών, όπως για παράδειγμα το κυλιόμενο ωράριο. Το μοντέλο του φύλου υποστηρίζει ότι η διαφοροποίηση προέρχεται από τη *διαφορετική κοινωνικοποίηση* των γυναικών και των ανδρών σε ρόλους. Όπως ήδη επισημάνθηκε η παρούσα έρευνα ανέδειξε σημαντική διάφορα μεταξύ των δύο φύλων στην επιλογή του συγκεκριμένου παράγοντα, ως παράγοντα-πρόβλημα για την εργασία γιατί παρεμβαίνει στην άσκηση του ρόλου της μητέρας καθώς και για την πλειοψηφία των γυναικών η οικογενειακή ζωή δεν παύει να έχει προτεραιότητα σε σύγκριση με την επαγγελματική. Βέβαια πρέπει να τονίζουμε ένα σημαντικό και ταυτόχρονα παράδοξο στοιχείο. Το γεγονός ότι οι γυναίκες δεν αξιολογούν τις (όχι ιδιαίτερα ικανοποιητικές) σχέσεις τους με τους/τις συναδέλφους τους ως σημαντικό πρόβλημα, αντικρούει το επιχείρημα των ανδρών σωφρονιστικών

²⁵¹ Farkas M. "Correctional Officer Attitudes Toward Inmates and Working With Inmates in a Get Tough Era", *Journal Of Criminal Justice*, τ. 27, αρ. 6, 1999, σελ. 495-506

²⁵² Feldberg R & Glenn E. "Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work", *Social Problems*, τ. 26, σ. 524-538, 1979.

²⁵³ Για εκτενή ανάλυση βλέπε κεφάλαιο πρώτο παράγραφο 1.4

υπαλλήλων που υποστηρίζει ότι οι γυναίκες συνάδελφοι τους ασχολούνται περισσότερο με τη δημιουργία κοινωνικών επαφών και σχέσεων στην εργασία, παρά με το αντικείμενο της εργασίας τους και βασιζόμενοι σε αυτό τάσσονται κατά της ένταξης γυναικών στο χώρο. Μπορεί οι γυναίκες να ιεραρχούν την οικογένεια ως πρώτη προτεραιότητα, αλλά δεν ισχύει το ίδιο και για τη σύναψη κοινωνικών επαφών στο χώρο εργασίας.

Τέλος και σε συμφωνία πάλι με τα ευρήματα που προέκυψαν από την ικανοποίηση των δύο φύλων από την εργασία, οι γυναίκες θεωρούν ότι οι (κακές) σχέσεις με τη διοίκηση συνιστά σημαντικό πρόβλημα. Αντίθετα οι άνδρες δεν το κατατάσσουν στα προβλήματα που τους απασχολούν, πιθανώς γιατί σε αντίθεση με τις γυναίκες ήταν σε μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποιημένοι από τη σχέση τους με τους προϊσταμένους τους, ενώ οι γυναίκες εμφανίζονται ιδιαίτερα απογοητευμένες από τη διοίκηση. Ίσως να ήταν εποικοδομητικότερο να μελετηθεί η σχέση διοίκησης και εργασιακής ικανοποίησης από την αντίθετη οπτική. Συγκεκριμένα, η σχέση με την παρούσα διοίκηση στις Γυναικείες Φυλακές, δεν ήταν καλή (αξιολογείται από κακή έως μέτρια), γεγονός που με τη σειρά του επηρεάζει την καθημερινότητα των υπαλλήλων με ποικίλους τρόπους, όπως για παράδειγμα, έλλειψη συνεννόησης με τη διοίκηση, ή η αναληψία της διοίκησης δεν αφήνει περιθώρια ελιγμών στους υπαλλήλους, με τελικό αποτέλεσμα να καλλιεργείται η παρατηρούμενη γενικευμένη απογοήτευση από την εργασία ανάμεσα στις γυναίκες.

Με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι **παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση στα εργασιακά θέματα** ανάλογα με το **φύλο**. *Οι άνδρες εμφανίζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τις γυναίκες σε όλα τα επίπεδα και αντιμετωπίζουν διαφορετικά προβλήματα από τις γυναίκες.*

Είναι γεγονός ότι η γυναίκα σε κάθε περίπτωση εξακολουθεί να έχει διπλό ρόλο και αυτός της συζύγου και μητέρας την «κυνηγά» παρεμβαίνοντας στην επαγγελματική της ζωή, δημιουργώντας προβλήματα τελικά και στα δύο πεδία. Στο σωφρονιστικό χώρο με τις αυξημένες δυσκολίες του επαγγέλματος, η σύγκρουση οικογένειας και εργασίας είναι συχνά εντονότερη και επηρεάζει τα επίπεδα άγχους των υπαλλήλων, που εν συνεχεία επηρεάζουν την απόδοση τους, την ικανοποίηση από την εργασία προκαλώντας φαύλο κύκλο και μεταφέροντας όλα τα αρνητικά συναισθήματα πίσω στο σπίτι, κ.ο.κ.²⁵⁴.

²⁵⁴Lambert E., Hogan N. et. al. "The Impact of Work-Family Conflict on Correctional Staff: A preliminary study", *Criminology and Criminal Studies*, αρ. 6 τ. 4, 2006, σ.σ. 371-387. Στη συγκεκριμένη έρευνα,

Γυναίκες και άνδρες τα τελευταία χρόνια, είναι εξίσου πιθανό να αναζητήσουν μια σταδιοδρομία επαγγελματική. Ωστόσο οι προσδοκίες σχετικά με το «νοικοκυριό» την ανατροφή των παιδιών και ότι αυτά συνεπάγονται (ανάμεσα σε άλλα άδεια λοχείας, μειωμένο ωράριο, κτλ.), εξακολουθούν να είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με το (γυναικείο) φύλο και ως εκ τούτου οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται αφορούν περισσότερο στους άνδρες. Άρα κάθε δεδομένη περίπτωση μοιάζει να είναι *de facto* μειονεκτική για τις γυναίκες.²⁵⁵ Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται σε όλους τους επαγγελματικούς χώρους, αλλά είναι ισχυρότερο σε ανδροκρατούμενους χώρους, όπως ένα κράτηση, όπου η γυναίκα καλείται όχι μόνο να συνδυάσει τις οικογενειακές τις υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές, αλλά να υιοθετήσει έναν επαγγελματικό ρόλο που αντιβαίνει σ' αυτόν που παραδοσιακά (μέσα στην κοινωνία) έχει συνδεθεί με το κοινωνικό της φύλο και καλείται καθημερινά να αποδεικνύει ότι μπορεί με επιτυχία να φέρει εις πέρας και τους δύο.

Λαμβάνοντας τα παραπάνω υπόψη, η παρατηρούμενη διαφοροποίηση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, είναι δικαιολογημένη και υπό αυτό το πρίσμα θα πρέπει να γίνει οποιαδήποτε ανάλυση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα.

4.2.4. Εικόνα για τους κρατούμενους και φύλο

Η πρώτη και βασικότερη υπόθεση εργασίας που προήλθε από τη μελέτη της βιβλιογραφίας, υποστηρίζει ότι το κοινωνικό φύλο επηρεάζει την εικόνα που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για τους κρατούμενους και συγκεκριμένα οι γυναίκες διατηρούν θετικότερη εικόνα από τους άνδρες. Σύμφωνα με τα ευρήματα που παρουσιάστηκαν στην ανάλυση των αποτελεσμάτων, η **υπόθεση δεν επαληθεύεται**, αντίθετα οι άνδρες φαίνεται να έχουν θετικότερη εικόνα για τους κρατούμενους από τις γυναίκες.

Το σημαντικότερο εύρημα που στηρίζει αυτό το συμπέρασμα προκύπτει από το γεγονός ότι οι άνδρες *εμπιστεύονται τους κρατούμενους* σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες. Αναλυτικότερα οι άνδρες έχουν αναπτύξει σχέσεις με ορισμένους κρατούμενους, τους συναναστρέφονται και δε θα δίσταζαν να εμπιστευτούν και τη ζωή

μεταξύ άλλων, ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά υπάλληλοι έχουν σπανιότερα συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας, σε αντίθεση με τους νεότερους, που ακόμα δυσκολεύονται να διαχωρίσουν τα δύο και μεταφέρουν τα προβλήματα εκατέρωθεν.

²⁵⁵ Coltrane S. "Elite Careers and Family Commitment: It is (still) about Gender", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, τ.596 2004 σσ 214-220.

τους σε ορισμένους από αυτούς. Δεν υπάρχει η τάση να τους ομαδοποιούν και να τους κρίνουν όλους με βάση τα ίδια κριτήρια, δεν υποπίπτουν με άλλα λόγια στο φαινόμενο της ψυχολογιοποίησης και της ανάγκης ομαδοποίησης των κρατουμένων ως «έξω-ομάδα» προκειμένου να διατηρήσουν ισχυρή την ταυτότητα τους και την έννοια-ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Αντίθετα, το πώς θα αντιμετωπίσουν κάθε κρατούμενο /η, εξαρτάται από τη διαγωγή που θα δείξει στη διάρκεια κράτησης του/της και κυρίως από το αδίκημα που έχει διαπράξει. Οι γυναίκες από την άλλη, μοιάζουν πιο επιρρεπείς στο φαινόμενο, εμμένουν στην αδιαφοροποίητη κρίση τους και προτιμούν να τηρούν αποστάσεις από τους/τις κρατούμενους/νες, χωρίς να λαμβάνουν υπόψη ανεξάρτητες παραμέτρους που ενδέχεται να παρεμβαίνουν. Παρόμοια ευρήματα ανέδειξε και η συζήτηση της ερευνητήριας με τους υπαλλήλους, οι οποίοι σε κάθε ευκαιρία τόνιζαν ότι όλα εξαρτώνται από τον κρατούμενο και το αδίκημα που έχει διαπράξει. Οι επιμέρους υποθέσεις συνεπώς, που θέλουν τις γυναίκες να αναπτύσσουν σχέσεις με τους κρατούμενους και να τους εμπιστεύονται περισσότερο συγκριτικά με τους άνδρες, δεν επαληθεύονται. Το μοντέλο του κοινωνικού φύλου που βλέπει τη γυναίκα ως *τροφό* δεν έχει αντίκρισμα.

Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα, αντικρούουν αυτά παλαιότερων ερευνών, όπως των Jurik και Zimmer²⁵⁶ οι οποίες επέμειναν στην έρευνα τους ότι οι γυναίκες υιοθετούν ένα κοινωνικό ρόλο μέσα στις φυλακές, ο οποίος εκτός των άλλων τους επιτρέπει να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Επιπρόσθετα, η παρούσα διατριβή έρχεται σε σύγκρουση με τις προαναφερθείσες θεωρίες που αναπτύχθηκαν για να επεξηγήσουν την ικανότητα των γυναικών να ασκήσουν το επάγγελμα του υπαλλήλου σε σχέση με τη φύση τους (συγκεκριμένα ότι είναι πιο στοργικές, με μεγαλύτερη κατανόηση, κτλ. και άρα θα είναι πολύ ανεκτικές με τους κρατούμενους, θα χάσουν το όριο και οι κρατούμενοι θα τις εκμεταλλευτούν).

Από τη συγκέντρωση στοιχείων για τις ελληνίδες σωφρονιστικούς υπαλλήλους, προκύπτει ότι οι τελευταίες είναι μάλλον αδιάφορες, αποστασιοποιημένες και δεν έχουν θετική εικόνα για τους/τις κρατούμενους/νες, δεν επιθυμούν να δημιουργήσουν κάποιου είδους σχέση με αυτούς/ες, ούτε και διαχωρίζουν ανάλογα με το αδίκημα ενώ τους/ τις θεωρούν άξιους/ες της τύχης τους. Μια υπάλληλος των γυναικείων φυλακών σε κατ'

²⁵⁶Ενδεικτικά μπορεί κανείς να αντέξει στις μελέτες των: Jurik N. & Martin S. *Doing Justice, Doing Gender, Women in Law and Criminal Justice Occupations*, εκδ. Sage, 1996. Ενδεικτικά: Zimmer L. "How women reshape the prison guard role", *Gender & Society*, τ. 1 αρ.4, 1987, σελ 415-431, Zimmer L "Women Guarding Men", εκδ. Chicago, 1986, Progrebin M & Poole "The Sexualised work environment: A look at women jail officers", *The Prison Journal*, τ. 77, 1997, σελ. 46-54 και Zimmer L "Women Guarding Men", εκδ. Chicago, 1986, σελ. 54.

ιδίαν συζήτηση με την ερευνήτρια επαναλάμβανε ότι η διαφορά των κρατούμενων περιορίζεται μεταξύ των τοξικομανών και των υπόλοιπων. Οι πρώτες υποστήριξε, είναι «χαμένη υπόθεση», δημιουργούν όλα τα προβλήματα και δεν αξίζουν άλλης ευκαιρίας, γιατί θα διαπράξουν ακριβώς τα ίδια.

Με άξονα τα παραπάνω η πρώτη και βασική υπόθεση εργασίας **δεν επαληθεύεται**. Διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες δεν «ανταποκρίνονται» καθόλου στην ευρεία αντίληψη της κοινωνίας που τις θέλει να διατηρούν θετικότερη εικόνα για τους κρατούμενους σε σχέση με τους άνδρες. Το ακριβώς αντίθετο προέκυψε σε όλα τα επίπεδα, και επιπρόσθετα οι άνδρες εμφανίζονται κάθε φορά με εντονότερη την τάση να «σταθούν» δίπλα στον κρατούμενο και να τον εμπιστευτούν γεγονός που αποκτά ιδιαίτερη σημασία γιατί η παράμετρος του *κοινωνικού φύλου* ήταν και εξακολουθεί να είναι καθοριστική τόσο για την συμπεριφορά που αναμένεται από το κάθε φύλο, όσο και για τις απαιτήσεις που έχει η ίδια η κοινωνία από το κάθε ένα. Οι West & Zimmerman²⁵⁷, είχαν ήδη τονίσει από το 1987 ότι το κοινωνικό φύλο, *δεν είναι κάτι που είμαστε, είναι κάτι που κάνουμε*. Οι άνθρωποι φέρονται έχοντας διαρκώς κατά νου ότι θα κριθούν ανάλογα με το τι θεωρείται πρέπουσα ανδρική ή γυναικεία συμπεριφορά. Η «πρέπουσα» ή «αρμόζουσα» συμπεριφορά για μια γυναίκα δε συνάδει καταρχήν με το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου και κατά δεύτερον, στις περιπτώσεις όπου μια γυναίκα ασκεί αυτόν το ρόλο, αναμένεται να το κάνει με περίσσια συμπόνια, κατανόηση και φροντίδα για τον κρατούμενο. Οι γυναίκες σύμφωνα με τα παραπάνω πρέπει να υιοθετήσουν στην εργασία τους «γυναικεία» συμπεριφορά ενώ αντίστοιχα οι άνδρες την ανδρική. Όταν οι γυναίκες εισχωρούν σε έναν ανδρικό επαγγελματικό χώρο, όπως είναι ο σωφρονιστικός, λαμβάνεται ως δεδομένο ότι θα συμπεριφερθούν σύμφωνα με τα πρότυπα του φύλου τους, αναπαράγοντας και συντηρώντας κατά αυτόν τον τρόπο τις διακρίσεις του κοινωνικού φύλου. Ενώ λοιπόν αρχικά οι διακρίσεις εις βάρος κάποιου κοινωνικού φύλου, λ.χ. της γυναίκας γίνονταν με τον αποκλεισμό της από μια συγκεκριμένη εργασία, με την εισαγωγή των μέχρι πρότινος αποκλεισμένων γυναικών σε κλειστά επαγγέλματα, η διάκριση μεταβάλλεται, αλλάζει μορφή και εμφανίζεται μέσα από την προσδοκία-απαίτηση οι γυναίκες να συμπεριφέρονται *γυναικεία* στην εργασία τους. Συνέπεια άμεση, είναι και η ανάθεση ρόλων που τους «ταιριάζουν»²⁵⁸.

Παρόμοια ευρήματα αναμένονταν από την παρούσα έρευνα, όμως κανένα από τα δύο φύλα **δε φαίνεται** να υπακούει στις κοινωνικές υπαγορεύσεις. Οι γυναίκες δεν

²⁵⁷ West C and Zimmerman D “Doing Gender” *Gender and Society*, τ.1, 1987, σελ.125-151.

²⁵⁸ Deutsch F. “Undoing Gender”, *Gender and Society*, τ.1, 2007, σελ. 115.

ασχολούνται με τους/τις κρατούμενες παραπάνω από όσο ακριβώς απαιτεί ο ρόλος τους, δεν αναπτύσσουν σχέσεις και επαφές, ενώ οι άνδρες πράττουν το αντίθετο, παρατηρείται δηλαδή μια αντιστροφή της προσδοκώμενης συμπεριφοράς.

Ίσως εύλογα να αναρωτηθεί κανείς, γιατί αυτό εκπλήσσει; Κάθε φύλο *αναμένεται* από το κοινωνικό σύνολο να φερθεί έτσι, δεν υποχρεώνεται, τουλάχιστον άμεσα. Η προσδοκία που έχει η κοινωνία αντλείται σχεδόν εξ' ολοκλήρου από τα στερεότυπα που διατηρούνται στην εκάστοτε κοινωνία. Η υπερβολική έμφαση που δόθηκε στο κοινωνικό φύλο τις τελευταίες δεκαετίες, σίγουρα βοήθησε να αντιληφθούμε ότι συγκεκριμένες συμπεριφορές που έμοιαζαν απόλυτα φυσιολογικές, ήταν στην ουσία αποτέλεσμα διακρίσεων εις βάρος ενός εκ των δύο φύλων. Ταυτόχρονα όμως σε ορισμένες περιπτώσεις, είχε το αντίθετο αποτέλεσμα από το προσδοκώμενο, γιατί υπονοούσε ότι ο θεσμός του κοινωνικού φύλου και οι ανισότητες που επέφερε είναι αναπόσπαστο κομμάτι κάθε κοινωνίας, καλά εδραιωμένο και ανθεκτικό στην αλλαγή²⁵⁹ καθώς και ότι το φύλο ήταν σε κάθε περίπτωση κοινωνικής συνδιαλλαγής το ισχυρότερο χαρακτηριστικό που επισκίαζε οποιαδήποτε άλλο. Η θεωρία αυτή, δεν επαληθεύεται στην περίπτωση της παρούσας διατριβής, όπου διαπιστώνετε καθαρά πως και τα δύο φύλα όχι μόνο αντιβαίνουν στις κοινωνικές επιταγές αλλά κυρίως ότι το πράττουν σε ένα εργασιακό χώρο παραστρατιωτικής ιεραρχίας.

Μια άλλη διάσταση στην ερμηνεία είναι ότι οι άνδρες καταλαμβάνουν εκείνες τις θέσεις μέσα σε ένα σωφρονιστικό κατάστημα που εκ των πραγμάτων τους δίνουν τη δυνατότητα να έρχονται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους και η επαφή αυτή δημιούργησε σταδιακά την τάση να αναπτύσσουν σχέσεις κυρίως στις ανδρικές φυλακές όπου όσες γυναίκες απασχολούνται εκεί καταλαμβάνουν σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα διοικητικές θέσεις και άρα στερούνται παρόμοιων ευκαιριών. Αυτό όμως δε δύναται να εξηγήσει το γεγονός ότι στις Γυναικείες Φυλακές που απασχολούνται γυναίκες υπάλληλοι σε όλα τα πόστα, δεν ισχύει το αντίστοιχο; Δεν εκφράζεται δηλαδή η επιθυμία για σύναψη σχέσεων με τις κρατούμενες και δεν υπάρχει σχέση εμπιστοσύνης. Όποια ερμηνεία και αν επιλεγεί για να εξηγήσει αυτό το φαινόμενο, πρέπει να ληφθούν υπόψη τις συνθήκες που επικρατούσαν τη συγκεκριμένη στιγμή στο σωφρονιστικό κατάστημα των γυναικών. Ομολογουμένως, η κατάσταση στο εν λόγω κατάστημα την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας ήταν δύσκολη, αν όχι τεταμένη. Υπήρχε διάχυτη απογοήτευση από το διοίκηση και σε συνδυασμό με την επικείμενη μεταφορά του καταστήματος στη Θήβα, δημιουργούσε κλίμα δυσφορίας και αβεβαιότητας σε όλο το προσωπικό. Με άλλα

²⁵⁹ Ο.π. σελ. 114.

λόγια τα αποτελέσματα δεν θα πρέπει να ερμηνεύονται μονόπλευρα, γιατί η κατάσταση που επικρατεί σε κάθε κατάσταση σωφρονισμού κάθε δεδομένη στιγμή διαμορφώνει τη συμπεριφορά και τη στάση των υπαλλήλων, συνεπώς το κλίμα αβεβαιότητας και απογοήτευσης μόνο δυσφορία μπορεί να προκαλέσει. Ωστόσο παραμένει σημαντικό στοιχείο αξιοποίησης σε μελλοντικές έρευνες.

4.2.5. Εικόνα για το ρόλο τους και φύλο

Η δεύτερη κατά σειρά και εξίσου σημαντική υπόθεση εργασίας, ισχυρίζεται ότι το κοινωνικό φύλο επηρεάζει την εικόνα που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για το ρόλο τους, τόσο από πλευράς προσέγγισης που υιοθετούν για να αντιμετωπίσουν τους κρατούμενους, όσο και από πλευράς κοινωνικής αποδοχής του ρόλου τους.

Τα ευρήματα του παρόντος πονήματος παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Καταρχήν, οι *γυναίκες επιλέγουν την αποστασιοποίηση*, δηλαδή τηρούν αποστάσεις από τους κρατούμενους, σε σχέση με τους άνδρες που επιδιώκουν τη δημιουργία σχέσης. Τα αποτελέσματα αυτά είναι σε συμφωνία με αυτά που καταγράφηκαν και αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα.

Εν συνεχεία, αξίζει να τονίσουμε ότι οι άνδρες σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ότι τις γυναίκες, ότι το **επάγγελμα αυτό είναι ανδρικό**. Στοιχείο που επιβεβαιώνει όλες τις θεωρίες και την επιχειρηματολογία που έχει μέχρι σήμερα αναπτυχθεί, και υποστηρίζει ότι οι άνδρες προέβαλλαν και εξακολουθούν να προβάλουν ισχυρές αντιδράσεις στην ενσωμάτωση γυναικών στο σώμα των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Η πλειοψηφία των ανδρών δεν τις αποδέχτηκε ποτέ και συνεχίζει να έχει σοβαρές αντιρρήσεις που αφορούν στην ικανότητα των γυναικών να ανταποκριθούν με επιτυχία στις απαιτήσεις του ρόλου. Όπως έχει ήδη αναφερθεί στο θεωρητικό μέρος, η κύρια ένσταση περιστρεφόταν γύρω από το θέμα της σωματικής διάπλασης²⁶⁰. Βασικός προβληματισμός των υπαλλήλων που ανέφεραν και στην ερευνήτρια, ήταν ότι αν χρειαστεί να ακινητοποιήσουν έναν κρατούμενο 100 κιλών, πως θα μπορέσει να τους βοηθήσει μια γυναίκα;

Υπάρχει ωστόσο και μια άλλη διάσταση στα όσα έχουν προκύψει στην Ελλάδα σε σχέση με παρεμφερείς έρευνες του εξωτερικού. Οι άνδρες που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα δεν ήταν εντελώς αντίθετοι στην ύπαρξη γυναικών στο σώμα γενικά,

²⁶⁰ Ενδεικτικά: Zimmer L. "How women reshape the prison guard role", *Gender & Society*, τ. 1 αρ.4, 1987, σελ 415-431, Zimmer L "Women Guarding Men", εκδ. Chicago, 1986, Progrebin M & Poole "The Sexualised work environment: A look at women jail officers", *The Prison Journal*, τ. 77, 1997, σελ. 46-54

ήταν κάθετα αντίθετοι με την παρουσία τους στις ανδρικές φυλακές. Όπως χαρακτηριστικά ανέφεραν «οι άνδρες στις ανδρικές και οι γυναίκες στις γυναικείες». Αναμφισβήτητα οι υποστηρικτές της φεμινιστικής ιδεολογίας, θα ερμήνευαν τη συμπεριφορά ως διάκριση εις βάρος των γυναικών. Εξάλλου πολλοί ερευνητές έχουν υποστηρίξει ότι οι γυναίκες έχουν αναπτύξει άλλες μεθόδους ακριβώς για να αντεπεξέρχονται στην έλλειψη σωματικής δύναμης²⁶¹.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι γιατί πρέπει πάντοτε η διαφορά να ερμηνεύεται ως ανισότητα ή διάκριση; Είναι συχνά μια αντικειμενική αλήθεια ότι γυναίκες και άνδρες έχουν διαφορετικές ικανότητες και δυνατότητες. Οι γυναίκες ως εκ τούτου δεν είναι κάθε στιγμή σε θέση να αντιμετωπίσουν μια αναταραχή στην οποία μπορεί να εμπλέκονται άνδρες κρατούμενοι και γι' αυτό αρκετές από αυτές έχουν εφαρμόσει διαφορετικές μεθόδους προσέγγισης και διαχείρισης κρίσεων. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με μαρτυρίες των ίδιων των υπαλλήλων (ανδρών και γυναικών εξίσου) αλλά και με άξονα την ανάλυση των στοιχείων, οι πλειοψηφία των γυναικών που προσλαμβάνεται στις φυλακές (και κυρίως στις ανδρικές) ως υπάλληλος **δεν επιθυμεί** να έρχεται σε επαφή με κρατούμενους και προτιμά να καταλάβει μια διοικητική θέση και επιδιώκει άμεσα μια μετάταξη σε θέση του αρμόδιου υπουργείου (ή και άλλου αν αυτό προκύψει)²⁶². Αν και ο παράγοντας αυτός θα μπορούσε να αποτελέσει μια πραγματικότητα αποδεκτή από όλους και βάσει αυτού να γίνει ο σχεδιασμός λειτουργίας, τις περισσότερες φορές δεν υπάρχει παραδοχή εκ μέρους των γυναικών φοβούμενες τις εις βάρος τους περαιτέρω διακρίσεις, οι οποίες βέβαια δεν είναι παράλογες αλλά έχουν τις ρίζες στα θεμέλια της κοινωνικής οργάνωσης. Η κατάσταση λοιπόν παραμένει ως έχει με σοβαρές επιπτώσεις για το προσωπικό που απομένει γιατί αναγκάζεται να κάνει διαρκώς περισσότερες βάρδιες μέσα στα κελιά των κρατουμένων, περισσότερες νυχτερινές βάρδιες και σε γενικές γραμμές επιφορτίζεται με πρόσθετη εργασία επιτήρησης, γιατί ενώ ο σχεδιασμός του προγράμματος είχε γίνει υπολογίζοντας και τις γυναίκες, τελικά στην πράξη οι γυναίκες με διάφορους τρόπους εξαιρούνται (είτε βρίσκονται σε διοικητική θέση, είτε φοβούνται να κάνουν βάρδια στα κελιά, κτλ).

Θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι είναι αυτό μια διάκριση εις βάρος των ανδρών, οι οποίοι καταλήγουν όχι μόνο με περισσότερη και σκληρότερη δουλειά, αλλά

²⁶¹ Jurik N. "Striking a Balance: Female Correctional Officers, Gender role stereotypes and Male Prisons", *Sociological Inquiry*, τ. 58, αρ.3, σ. 291-304, 1988.

²⁶² Εξάλλου, όπως ήδη αναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα-5.1.2 και 5.1.3.-, ο κύριος λόγος επιλογής του επαγγέλματος για τις γυναίκες, ήταν γιατί με αυτόν τον τρόπο θα «έμπαιναν» στο δημόσιο τομέα.

και με μικρότερες προοπτικές κάποια στιγμή να πάνε σε διοικητική θέση, αφού οι περισσότερες είναι ήδη κατειλημμένες από τις γυναίκες. Με τα παραπάνω δεδομένα, η αντίρρηση που προβάλλουν αρκετοί υπάλληλοι στην παρουσία γυναικών σε ανδρικά καταστήματα, δεν είναι παράλογη και δεν είναι αποκλειστικά αποτέλεσμα διάκρισης εις βάρος των γυναικών αλλά πιθανότατα προέρχεται και από τη νοοτροπία και τη μέχρι σήμερα συμπεριφορά των γυναικών που εντάχθηκαν στις ανδρικές φυλακές της χώρας.

Ένα ακόμα στοιχείο που σχετίζεται με τα παραπάνω και έχει ιδιαίτερη σημασία, είναι ότι οι γυναίκες εμφανίστηκαν πιο διστακτικές στο να κοινοποιούν στον κύκλο τους το επάγγελμα τους, **επιβεβαιώνοντας την τρίτη επιμέρους υπόθεση εργασίας**, σχετικά με τη σχέση κοινωνικού φύλου και αποδοχής του ρόλου. Προτιμούν να λένε ότι εργάζονται στο υπουργείο δικαιοσύνης, παρά να ομολογούν ότι είναι σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Το παράδοξο είναι ότι από τη μια οι γυναίκες έδωσαν αγώνα να μπουν στο σωφρονιστικό χώρο και να αποκτήσουν τα ίδια δικαιώματα, προσπάθησαν να καταπολεμήσουν την αντίδραση των ανδρών και της ευρύτερης κοινωνίας, πήγαν αντίθετα στα κοινωνικά στερεότυπα που συνδέονται με το ρόλο τους, και αφού τα κατάφεραν, τελικά ντρέπονται να ομολογήσουν ότι είναι σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Πιθανή ερμηνεία της εν λόγω συμπεριφοράς μπορεί να αναζητηθεί στα κοινωνικά στερεότυπα του κοινωνικού φύλου που ακόμα στην Ελλάδα, είναι πολύ ισχυρά, που τουλάχιστον σε καθημερινό επίπεδο, περιορίζουν ακόμα τις γυναίκες. Από την άλλη οι γυναίκες δεν επιλέγουν αυτό το επάγγελμα από προσωπικό ενδιαφέρον για το αντικείμενο αλλά γιατί συνιστά το εισιτήριο για το δημόσιο, άρα είναι πιθανό να συμβιβάζονται, ασκώντας ένα επάγγελμα που δεν τους αρέσει προκειμένου να αποκομίζουν τα οφέλη που περιλαμβάνει μια θέση στο δημόσιο. Είναι γεγονός, ότι η λύση του δημοσίου για τους νέους είναι συχνά μονόδρομος με δεδομένα τα ποσοστά της ανεργίας στην Ελλάδα αλλά και της αβεβαιότητας σε θέματα ασφάλισης, συνταξιοδότησης και εξέλιξης.

Εκτός όμως από την αποστασιοποίηση και τα συναφή ευρήματα, μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα σχετικά με το ερώτημα επανακοινωνικοποίηση ή τιμωρία; Το ερώτημα και οι απαντήσεις που έδωσε το κάθε φύλο, κρύβει και την ουσία της διατριβής. Είχε υποθεθεί με βάση τη θεωρία της κοινωνικοποίησης και των κοινωνικών στερεοτύπων ότι οι γυναίκες θα υιοθετούν την κοινωνική προσέγγιση του ρόλου τους. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της παρούσας διατριβής, δεν επαληθεύει την υπόθεση. Οι γυναίκες εμφανίζουν μια ελάχιστη τάση να προτιμούν την επιτήρηση /τιμωρία ως μέσο διατήρησης της τάξης και ως προσέγγιση

του ρόλου τους γενικά, ενώ οι άνδρες την αντίστοιχη τάση να προτιμούν την επανακοινωνικοποίηση.

Το σημαντικότερο εύρημα που αναδεικνύεται μέσα από το αρχικό ερώτημα *πειθαρχία η επανακοινωνικοποίηση* είναι ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία σωφρονιστικοί υπάλληλοι, τάσσονται εμφανώς υπέρ της δεύτερης επιλογής, οι σε σύγκριση με τους νεότερους συναδέλφους τους. Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, το δίλλημα επανακοινωνικοποίηση ή τιμωρία ως τρόπο/ μέσο επιβολής ελέγχου στα σωφρονιστικά καταστήματα, έχει απασχολήσει τους ερευνητές πολλά χρόνια. Αρκετοί ήταν αυτοί που υποστήριζαν ότι για την αποφυγή του χάους και των αποδράσεων, ο απόλυτος έλεγχος με κάθε μέσο είναι η ασφαλέστερη λύση. Όταν πρόκειται για την ασφάλεια του συνόλου, η θεωρία της επανακοινωνικοποίησης έρχεται δεύτερη²⁶³. Εξαιτίας μάλιστα της αυξανόμενης διατάραξης της τάξης σε αρκετές φυλακές από ιδιαίτερα βίαιους κρατούμενους και μετά από σειρά αποδράσεων, ιδρύθηκαν στις Η.Π.Α., οι φυλακές υπέρ-υψηλής ασφάλειας, με σκοπό να μειώσουν τις αναταραχές σε εθνικό επίπεδο και να προστατεύσουν τον πληθυσμό που ζει και εργάζεται σε αυτές²⁶⁴. Εξυπακούεται, ότι οι εν λόγω φυλακές, δεν περιλαμβάνουν στην ημερήσια διάταξη προγράμματα επανακοινωνικοποίησης των κρατουμένων γιατί εστιάζουν αποκλειστικά και μόνο στον έλεγχο. Αυτό φαίνεται να ικανοποιεί το κοινό αίσθημα σε μεγάλο βαθμό και να διατηρεί σε μια ισορροπία τις υπόλοιπες φυλακές. Ας σημειωθεί βέβαια ότι παρά τα 20 χρόνια λειτουργίας τους, σοβαρή ερευνητική προσπάθεια που να καταγράφει την αποτελεσματικότητα των καταστημάτων αυτών, δεν έχει υλοποιηθεί. Έχει γίνει μόνο μια αξιολόγηση των κρατουμένων στην οποία διαπιστώθηκε ότι είχε πληγεί η ψυχική τους υγεία, ενώ ταυτόχρονα οι βίαιες τάσεις τους δεν είχαν βελτιωθεί ή εξαλειφθεί^{265 266}.

²⁶³ Για παράδειγμα, Dilulio J.J. *Governing Prisons: A Comparative Study of Correctional Management*. Εκδ. Free Press, 1987, Νέα Υόρκη, Reising M. "Rates of Disorder in Higher Custody State Prisons: A Comparative Analysis of Managerial Practices", *Crime & Delinquency*, τ. 44 αρ 2, 1998, σελ. 229-245.

²⁶⁴ Οι super-maximum prisons όπως ονομάζονται στις Η.Π.Α., όπου και λειτουργούν, σχεδιάστηκαν με σκοπό να στεγάσουν επιθετικούς και βίαιους κρατούμενους, ώστε αφενός να μπορούν οι υπόλοιπες φυλακές να λειτουργούν χωρίς αναταραχές και να προστατεύεται προσωπικό και κρατούμενοι και αφετέρου να ασκείται έλεγχος στο μέγιστο βαθμό. Στις φυλακές αυτές οι κρατούμενοι είναι έγκλειστοι 23 ώρες το 24ωρο σε ένα κελί, χωρίς δυνατότητες ψυχαγωγίας ή αποφόρτισης, με ελάχιστη ανθρώπινη επαφή. Για λεπτομερέστερες περιγραφές ανατρέψτε στο Pizzaro J., Stenius V. & Pratt T. "Supermax myths: Myths Realities and the Politics of Punishment in American Society" *Criminal Justice Policy Review*, τ.17, αρ.1, 2006, σελ. 6-21

²⁶⁵ Ο.π. σελ 6 & 7

²⁶⁶ Έχουν προκύψει και άλλα σοβαρά ζητήματα για τις φυλακές αυτές, όπως με πια κριτήρια μεταφέρονται εκεί οι κρατούμενοι, για ποια αδικήματα κ.α. τα οποία δεν αποτελούν αντικείμενο της παρούσας διατριβής, μπορούν όμως να αναζητηθούν στο Mears D. & Reisig M "The Theory and Practice of Supermax Prisons", *Punishment and Society*, τ. 8 αρ.1, 2006, σελ. 33-57.

Το ερώτημα λοιπόν παραμένει, ποιες είναι οι επιπτώσεις μιας τόσο αυστηρής προσέγγισης σωφρονισμού; Για την Ελλάδα, το ερώτημα ανάγεται σε σημαίνων ζήτημα, πέραν του φιλοσοφικού χαρακτήρα καθότι η μέγιστη ποινή – η ισόβια κάθειρξη- είναι σύμφωνα με τον ποινικό κώδικα 25 έτη (εάν υπολογιστούν και ευεργετικοί παράγοντες όπως τα 3/5 της ποινής, η καλή διαγωγή, ή εργασία, κ.α. η ποινή μπορεί να κατέβει και στα 17 χρόνια) όπερ μεθερμηνευόμενο όλοι όσοι αυτή τη στιγμή κρατούνται στις Ελληνικές Φυλακές, κάποια στιγμή θα ξαναβγούν στην κοινωνία και θα κληθούν να ενσωματωθούν σε αυτήν, προκειμένου να μην ξανά εγκληματήσουν. Λογικό συνακόλουθο είναι ότι ο σκοπός της κράτησης τους δεν πρέπει να είναι μόνο η τιμωρία τους, αλλά κυρίως η βελτίωση τους, ο σωφρονισμός τους με άλλα λόγια. Σε κάθε άλλη περίπτωση, η φυλακή εκτός από εκδικητική, χάνει και το νόημα της και μετατρέπεται σε ένα χώρο συσσώρευσης ανθρώπων.

Για τους λόγους αυτούς, η επανακοινωνικοποίηση οφείλει να αποτελεί το σημαντικότερο κομμάτι της καθημερινότητας των σωφρονιστικών καταστημάτων. Οι πολιτικές άσκησης αυστηρού ελέγχου δεν αφήνουν χρόνο ούτε επιτρέπουν προγράμματα κοινωνικού περιεχομένου, γιατί δεν αφήνουν το περιθώριο για ανάπτυξη εμπιστοσύνης μεταξύ προσωπικού και κρατούμενων. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία υπάλληλοι που όπως φάνηκε μέσα από τη μελέτη των απαντήσεων τους, προτιμούν την επανακοινωνικοποίηση από την τιμωρία, ενδέχεται να έχουν καταλήξει σε αυτό το συμπέρασμα μέσα από την πάροδο του χρόνου στο επάγγελμα αυτό γιατί η πείρα, αποτελεί μια παράμετρο άμεσα συνδεδεμένη με την ηλικία και έτσι σε κάθε απόπειρα ερμηνείας της συμπεριφοράς που προκύπτει ως αποτέλεσμα της μίας παραμέτρου, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η επιρροή της άλλης.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τα ευρήματα, η τιμωρία/ επιτήρηση ως μέσο προσέγγισης του ρόλου του υπαλλήλου φαίνεται να συνδέεται με την ικανοποίηση που αντλούν οι υπάλληλοι από τις σχέσεις τους με τους κρατούμενους. Αυτό σημαίνει ότι όταν οι υπάλληλοι δεν είναι ικανοποιημένοι από τη σχέση που έχουν δημιουργήσει με κάποιους κρατούμενους, επιλέγουν την τιμωρία ως μέσο επιβολής της τάξης και το αντίστροφο. Η επιλογή της συγκεκριμένης μεθόδου πηγάζει από προβλήματα στη σχέση με τους κρατούμενους τα οποία τους οδηγούν στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχουν περιθώρια εναλλακτικής.

Το παρόν εύρημα επιβεβαιώνει μερικώς ένα βασικό επιμέρους ερώτημα που διατυπώθηκε αρχικά, αναφορικά με την αλληλεπίδραση του παράγοντα της ικανοποίησης από την εργασία και της εικόνας που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για το

ρόλο τους. Η ικανοποίηση από τη σχέση με τους κρατούμενους αποτελούσε βασική παράμετρο και στοιχειοθετούσε ένα σημαντικό κομμάτι του ευρύτερου παράγοντα *ικανοποίηση από την εργασία* και ανάλογα με την κατεύθυνση της σχέσης (θετική ή αρνητική), μεταβάλλεται η εικόνα για το ρόλο. Ο κοινός νους, θα κατέληγε στο συμπέρασμα ότι τα δύο είναι μεταξύ τους αλληλοεξαρτώμενα. Στο πιθανό ερώτημα γιατί από τις τέσσερις παραμέτρους που αποτελούν τον παράγοντα αυτόν, μόνο η σχέση με τους κρατούμενους ήταν ικανή να μεταβάλει την εικόνα για το ρόλο, η απάντηση είναι γιατί η σχέση με τους κρατούμενους αλληλεπιδρά με την εικόνα του διατηρούν οι υπάλληλοι. Η σχέση και η επαφή με τους κρατούμενους είναι τα καθοριστικά στοιχεία που διαμορφώνουν την εικόνα που έχουν οι υπάλληλοι για το ρόλο τους, αναλογικά με παραμέτρους όπως λ.χ. οι απολαβές / εργασιακές συνθήκες. Βέβαια αυτό δεν συνιστά απίθανο σενάριο, δηλαδή οι κακές εργασιακές συνθήκες να αλλοιώνουν τη σχέση με τους κρατούμενους γιατί πιθανόν ασκούν αρνητική επίδραση στην διάθεση για εργασία, ωστόσο το αναμενόμενο είναι η προσέγγιση που επιλέγουν οι υπάλληλοι να υιοθετήσουν προς τους κρατούμενους, να επηρεάζεται από τη σχέση που έχουν με αυτούς γιατί η σχέση μεταξύ των δύο παραγόντων (κρατούμενοι - προσέγγιση) δεν παρεμβάλλεται από άλλες παραμέτρους. Θεωρείται αυτονόητο, ότι τα δεδομένα κάθε συγκεκριμένης στιγμής και κατάστασης μεταβάλλονται ανάλογα με την περίπτωση.

Το συμπέρασμα που προκύπτει για την εικόνα του ρόλου των υπαλλήλων, έρχεται σε αντίθεση με την κοινή αντίληψη που τους θέλει σκληρούς, απάνθρωπους, φύλακες ανθρώπων. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στην πλειοψηφία τους προτιμούν να προσεγγίζουν το ρόλο και τους κρατούμενους από μια κοινωνική σκοπιά παρά από την καθαρά αυστηρή και ανελαστική πλευρά. Πάντα όμως πρέπει να θυμόμαστε ότι σε κάθε προσωπική συνέντευξη ή συμπλήρωση ερωτηματολογίων (και κυρίως παρουσία ερευνητή) ελλοχεύει ο κίνδυνος ο εκάστοτε πληθυσμός και συγκεκριμένα οι υπάλληλοι να δώσουν τις κοινωνικά αποδεκτές απαντήσεις.

4.3. Παρατηρήσεις στην Έρευνα-Σχόλια

Πέρα των ευρημάτων που ανέδειξε η μελέτη των απαντήσεων των υπαλλήλων στα ερωτηματολόγια, χρήσιμες πληροφορίες δόθηκαν κατά τη διάρκεια των επισκέψεων στα σωφρονιστικά καταστήματα, γιατί υπήρξε η δυνατότητα κατ' ιδίαν συζήτησης της ερευνήτριας με τους υπαλλήλους καθώς και παρατήρησης τους εν ώρα εργασίας. Τα σχόλια και οι παρατηρήσεις καταγράφηκαν από την ερευνήτρια (εν γνώσει των υπαλλήλων) και αναλύονται παρακάτω.

4.3.1. Καταστήματα Κράτησης στην Ελλάδα

Σύμφωνα με το άρθρο 19 το Ν 2776 / 1999 της Σωφρονιστικής Νομοθεσίας²⁶⁷ τα καταστήματα κράτησης στην Ελλάδα, διακρίνονται σε: α) γενικά β) ειδικά και γ) θεραπευτικά. Τα *γενικά καταστήματα* διακρίνονται περαιτέρω σε τύπου Α' (οι Δικαστικές Φυλακές) όπου κρατούνται υπόδικοι κρατούμενοι για χρέη και κατάδικοι σε ποινή φυλάκισης (έως 5 έτη) και Β' όπου κρατούνται όλοι οι υπόλοιποι κρατούμενοι (Κλειστές Φυλακές). Τα *ειδικά καταστήματα* διακρίνονται σε αγροτικές φυλακές (καταστήματα ημί-ελεύθερης διαβίωσης), σε καταστήματα κράτησης νέων και στην Κεντρική Αποθήκη Φυλακών. Τα *θεραπευτικά καταστήματα* διακρίνονται σε γενικά νοσοκομεία, ψυχιατρικά νοσοκομεία και σε κέντρα απεξάρτησης τοξικό-εξαρτημένων. Τα μέτρα ασφαλείας είναι ανάλογα με το είδος του καταστήματος κράτησης.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, κάθε κατάστημα κράτησης φιλοξενεί διαφορετικό τύπου κρατουμένων. Για το λόγο αυτό και όπως προαναφέρθηκε, κρίθηκε αναγκαίο να συμπεριληφθούν στο δείγμα σωφρονιστικοί υπάλληλοι από όλες τις κατηγορίες καταστημάτων, ώστε να υπολογιστούν και οι πιθανές επιπτώσεις της παραμέτρου αυτής στην εικόνα που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι τόσο για το ρόλο τους, όσο και για τους κρατούμενους.

4.3.2. Αγροτική Φυλακή Αγίας Χανίων

Η επίσκεψη στην Αγροτική Φυλακή Αγίας Χανίων, διήρκησε από τις 12 Ιουνίου 2007 μέχρι και τις 14 Ιουνίου 2007 και πραγματοποιήθηκε κατά τις πρωινές βάρδιες. Με δεδομένο ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εργάζονται σε 4 βάρδιες (07.30-14.00, 14.00-20.30, 20.30-02.00 και 02.00-07.30), ο πληθυσμός εναλλασσόταν διαρκώς στη διάρκεια αυτών των ημερών. Οι δύο κυριότεροι λόγοι που επιλέχθηκε μόνο η πρωινή βάρδια ήταν ότι απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό υπαλλήλων (σε αντίθεση με τη βραδινή η οποία φτάνει μόλις τους τέσσερις), αλλά και γιατί ήταν παρών ο διευθυντής των φυλακών.

Στη φυλακή της Αγίας εργάζονταν κατά την περίοδο της έρευνας 54 σωφρονιστικοί υπάλληλοι – φυλακτικό προσωπικό- εκ των οποίων οι 49 ήταν άνδρες και οι 5 γυναίκες. Στο κατάστημα φιλοξενούνταν εκείνη την εποχή, 160 κρατούμενοι.

Κατά τη διάρκεια της επίσκεψης, χορηγήθηκαν 25 ερωτηματολόγια σε 25 σωφρονιστικούς υπαλλήλους εκ των οποίων οι 22 ήταν άνδρες και 3 γυναίκες. Μια γυναίκα αρνήθηκε να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο, ενώ μια άλλη βρισκόταν σε

²⁶⁷ Δημόπουλος Χ. *Σωφρονιστική Νομοθεσία. Νομολογία κατ' άρθρο* εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2006, σελ.81-82.

αναρρωτική άδεια. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στους υπαλλήλους στο γραφείο του αρχιφύλακα και συμπληρώθηκαν παρουσία της ερευνήτριας, είτε σε ατομικό επίπεδο, είτε σε ομάδες των 3 ή 4 ατόμων. Οι ερωτήσεις 21 και 22 απαιτούσαν τις περισσότερες διευκρινήσεις ενώ αρκετοί υπάλληλοι εξέφρασαν την άποψη ότι οι ερωτήσεις θέλουν συζήτηση και ότι οι απαντήσεις δεν εκφράζουν αυτό που θέλουν να πουν, αντίθετα τους περιορίζουν.

Η Φυλακή της Αγιάς αποτελεί τη μια εκ των δύο Αγροτικών Φυλακών της Ελλάδας και είχε ορισμένες ιδιαιτερότητες σε σχέση με τις κλειστές φυλακές. Καταρχήν το καθεστώς που επικρατεί είναι πιο ευνοϊκό για τους κρατούμενους συγκριτικά με φυλακές άλλου τύπου κυρίως γιατί πρέπει να έχουν εκτίσει σημαντικό μέρος της ποινής τους (τα 3/5) και να έχουν δείξει καλή διαγωγή γιατί υποχρεούνται να εργάζονται εντός και εκτός φυλακής και άρα να περάσουν πολλές ώρες εκτός φυλακής. Για κάθε μία μέρα εργασίας, αφαιρείται μιάμιση μέρα ποινής.

Άλλη ιδιαιτερότητα που παρουσιάζει η φυλακή αυτή, έγκειται στο γεγονός ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι διασκορπισμένοι στα 900 στρέμματα που καλύπτει η φυλακή, στα διάφορα πόστα εργασιών όπως το συνεργείο, το μαντρί, η ανατολική πύλη (η οποία κατά τη διάρκεια της επίσκεψης είχε γκρεμιστεί και ξαναχιζόταν). Το μεγαλύτερο μέρος της βάρδιας τους, βρίσκονταν μαζί με τους κρατούμενους που εργάζονταν, οι οποίοι με τη σειρά τους είχαν συνεχή και ελεύθερη πρόσβαση στα γραφεία της γραμματείας, της κοινωνικής υπηρεσίας και του αρχιφύλακα. Οι συνθήκες αυτές προσφέρουν τη δυνατότητα μεγαλύτερης επαφής μεταξύ κρατουμένων και υπαλλήλων ακόμα και σε προσωπικό επίπεδο, όμως όσον αφορά στη διενέργεια της έρευνας, η πρόσβαση σε όσους βρίσκονταν στα πόστα τους ήταν σχεδόν αδύνατη (δεν επιτρεπόταν η ελεύθερη είσοδος στην ερευνήτρια μέσα στους χώρους της φυλακής και των εργαστηρίων, χωρίς τη συνοδεία άλλου υπαλλήλου) και γι' αυτό συχνά μεσολαβούσε πολύωρη αναμονή.

Οι υπάλληλοι στην πλειοψηφία τους ήταν δεκτικοί και πρόθυμοι να συνεργαστούν στην ερευνητική διαδικασία και η συμπλήρωση κάθε ερωτηματολογίου συνοδευόταν από εκτενή συζήτηση γύρω από το θέμα των γυναικών υπαλλήλων σε ανδρικά καταστήματα. Μοναδική εξαίρεση αποτέλεσε μια γυναίκα υπάλληλος, η οποία δεν προχώρησε στη συμπλήρωση γιατί αισθάνθηκε ότι οι απαντήσεις αφενός ήταν μονολεκτικές και αφετέρου ένωσε ότι η έρευνα αποσκοπούσε στο να αποδείξει ότι οι υπάλληλοι είναι οι «κακοί», ενώ οι κρατούμενοι οι «καλοί». Παρόλα αυτά, δέχτηκε να κάνει μια άτυπη συζήτηση για το θέμα αυτό.

Η άποψη της πλειοψηφίας των ανδρών υπάλληλων συμπεριλαμβανομένης και της άποψης του διευθυντή, ήταν ότι οι γυναίκες πρέπει και μπορούν να εργάζονται αποκλειστικά με γυναίκες κρατούμενες. Στις περιπτώσεις όπου γυναίκες εργάζονται σε ανδρικά καταστήματα κράτησης, τα προβλήματα είναι πολλαπλά και αναφέρουν συγκεκριμένα:

- Δεν επιθυμούν (και δε μπορούν σε πολλές περιπτώσεις) να έρχονται σε επαφή με κρατούμενους και καταλαμβάνουν θέσεις διοικητικές, ή εκτός των πτερύγων των κρατουμένων, με αποτέλεσμα οι άνδρες να επωμίζονται τις «χειρότερες» θέσεις και να καταλαμβάνουν τα δυσμενή πόστα.
- Όταν βρίσκεται ένας άνδρας με μια γυναίκα υπάλληλο και δημιουργηθεί κάποια αναταραχή (π.χ. επίθεση) οι άνδρες λένε χαρακτηριστικά: *«ποιον να προστατέψω τον εαυτό μου ή τη συνάδελφο γιατί δε μπορώ να βασιστώ σε αυτήν να με προστατέψει»²⁶⁸.*
- Είναι πιθανό να επισυνάψουν σχέσεις με τους κρατούμενους, το οποίο της θέτει αυτομάτως σε ευάλωτη θέση. Ένας σωφρονιστικός υπάλληλος δήλωσε:
«εάν κάποια παντρεμένη συνάδελφος συνάψει σχέση με ένα κρατούμενο και η σχέση μαθευτεί, είναι πιθανό ένας άλλος κρατούμενος να την απειλεί, ότι θα το πει στο σύζυγο της, εάν δεν του ικανοποιήσει ορισμένα αιτήματα, όπως λ.χ. να τους φέρει ναρκωτικά».

Άλλος υπάλληλος είπε δήλωσε κατηγορηματικά:

«οι γυναίκες στις ανδρικές φυλακές είναι μια αποτυχία».

4.3.3 Κλειστή Φυλακή Αλικαρνασσού Ηρακλείου

Η έρευνα στην Κλειστή Φυλακή Αλικαρνασσού Ηρακλείου, διενεργήθηκε στις 18 Ιουνίου 2007, στις δύο πρώτες βάρδιες, δηλαδή 07.30-14.00 και 13.30 – 20.00. Στις πρώτες βάρδιες εργάζονται από 10 σωφρονιστικοί υπάλληλοι, ενώ στις βραδινές (19.00 – 01.30 και 01.00 – 07.00) από τέσσερις. Το πλεονέκτημα των δύο πρώτων βαρδιών, πέραν του μεγαλύτερου αριθμού προσωπικού που απασχολούνται, είναι ότι λειτουργούν τα διοικητικά γραφεία (γραμματεία, λογιστήριο, κ.ο.κ.) στα οποία απασχολείται φυλακτικό προσωπικό που έχει αποσπαστεί στις θέσεις αυτές, συνεπώς ο αριθμός των εν δυνάμει συμμετεχόντων αυξάνεται σημαντικά.

²⁶⁸ Crawley E. *Doing Prison Work*., εκδ. Willain, 2004, σελ. 192-194

Το κατάστημα κράτησης της Αλικαρνασσού, απασχολεί 75 σωφρονιστικούς υπαλλήλους (φυλακτικό προσωπικό), εκ των οποίων 2 γυναίκες και 73 άνδρες. Η χωρητικότητα της ανέρχεται στους 105 κρατούμενους, ωστόσο την περίοδο της έρευνας, κρατούνταν 400 κρατούμενοι. Στην εν λόγω έρευνα, έλαβαν μέρος 27 σωφρονιστικοί υπάλληλοι: 3 γυναίκες (2 φυλακτικό προσωπικό και μία αποσπασμένη σε γραφείο) και 24 άνδρες, ανάμεσα στους οποίους και ο αρχιφύλακας.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε ήταν ενημέρωση από την ερευνήτρια για τους σκοπούς της έρευνας στο προσωπικό κατά ομάδες, δηλαδή στη διάρκεια της αναφοράς τους στον αρχιφύλακα, κατά την αλλαγή βάρδιας και στο καφενείο που συγκεντρώνονταν κατά τη διάρκεια της βάρδιας τους. Στη συνέχεια μοιράζονταν τα ερωτηματολόγια και μόλις τα συμπλήρωναν, τα επέστρεφαν. Να σημειωθεί ότι στην απόλυτη πλειοψηφία τους, οι υπάλληλοι της Αλικαρνασσού, ήταν πρόθυμοι να συμμετέχουν και να βοηθήσουν με τη συμπλήρωση, ενώ δε χρειάστηκαν διευκρινήσεις, καθώς και ότι ο αρχιφύλακας της πρωινής βάρδιας υπήρξε ιδιαίτερα βοηθητικός.

Στην Κλειστή Φυλακή Αλικαρνασσού, στεγάζονται κρατούμενοι που έχουν ήδη περάσει από δίκη και έχουν καταδικαστεί για τα αδικήματά τους, ενώ θεωρείται υψίστης ασφαλείας. Η κτιριακή υποδομή ωστόσο είναι απογοητευτική. Το κτίριο είναι πάρα πολύ παλιό, στενό, μικρής χωρητικότητας, χωρίς μεγάλους προαύλιους χώρους ενώ χρειάζεται απαραιτήτως συντήρηση. Τα διοικητικά γραφεία είναι στριμωγμένα σε έναν πολύ περιορισμένο χώρο και η επαφή κρατουμένων – υπαλλήλων, είναι αναγκαστικά εξίσου περιορισμένη. Σίγουρα η υπάρχουσα υποδομή δεν μπορεί να στεγάσει 400 κρατούμενους και δεν προσφέρεται για ανάπτυξη «προσωπικών» σχέσεων (να τονίσουμε ότι είναι σχεδιασμένη για 150 κρατούμενους) αλλά ούτε και συνιστά καθόλου «ευνοϊκό» εργασιακό περιβάλλον.

Παρά τις αντίξοες αντικειμενικά συνθήκες, οι υπάλληλοι έδειξαν μεγάλη προθυμία να συμβάλλουν στην έρευνα και να σχολιάσουν τις ερωτήσεις. Ένας σημαντικός αριθμός εξ' αυτών τόνισε την ανάγκη μεταφοράς του καταστήματος σε άλλο χώρο, μεγαλύτερο και πιο καινούριο και υπογράμμισε ότι όλα τα προβλήματα ξεκινούν από την έλλειψη χώρου. Ο αρχιφύλακας, που επίσης συμμετείχε στη διεξαγωγή της έρευνας, έκανε κάποια σχόλια για ορισμένες ερωτήσεις αναφέροντας ότι χρήζουν περαιτέρω συζήτησης.

Στην ερώτηση πόσο «σημαντική είναι κατά τη γνώμη σας η μυϊκή δύναμη;» σχολίασε ότι η δύναμη συνδυάζεται με άλλα χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, η οποία εμπνέει σεβασμό στους κρατούμενους, και υπογράμμισε ότι οι κρατούμενοι σέβονται την ηλικία όπως και τα χρόνια προϋπηρεσίας ενός υπαλλήλου. Επιπρόσθετα, έκανε

σημαντικά σχόλια στην ερώτηση «Δε θα με πείραζε να ήμουν γείτονας με πρώην κρατούμενο /η», λέγοντας ότι οποιαδήποτε απάντηση εξαρτάται από το τόσο από είδος του κρατούμενου όσο και από το αδίκημα που έχει διαπράξει. Τέλος επισήμανε ότι η ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τη σχέση σας με τους συναδέλφους σας», έπρεπε να συνοδεύεται από αιτιολόγηση της απάντησης. Αυτό γιατί όπως χαρακτηριστικά δήλωσε:

*«Οι σχέσεις των υπαλλήλων μεταξύ τους,
έχει άμεσο αντίκτυπο στη σχέση με τους κρατούμενους.»*

Η δήλωση αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία, όταν ταξινομήσει κανείς τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι στο χώρο εργασίας τους και διαπιστώσει ότι ένα από τα πλέον κρίσιμα ζητήματα είναι οι σχέσεις με συναδέλφους. Ας προστεθεί εδώ το σχόλια ενός υπαλλήλου από τη φυλακή της Αγιάς:

«(...) Προβλήματα με κρατούμενους δεν είχα ποτέ. Με συναδέλφους πολλά»

Τέλος, ένας υπάλληλος από τη φυλακή της Αλικαρνασσού, σημείωσε ότι οι ερωτήσεις σχετικά με τις γυναίκες, δε μπορούν να απαντηθούν γιατί:

«Οι γυναίκες είναι για τις γυναικείες φυλακές και οι άνδρες για τις ανδρικές».

Πως είναι δυνατόν, αναρωτιόταν, να εργαστεί μια γυναίκα σε ανδρικές φυλακές, από τη στιγμή που ούτε σωματικό έλεγχο μπορεί να κάνει, ούτε να τους κλειδώσουν στα κελιά τους, ούτε να τους επιβληθούν.

*«Πως θα μεταφέρουν στο πειθαρχείο, έναν κρατούμενο 150 κιλά και πως θα του κάνει
σωματικό έλεγχο;».*

Σύμφωνα με την άποψη του, η ύπαρξη γυναικών στα ανδρικά καταστήματα κράτησης προκαλεί άνιση κατανομή εργασίας, καθότι οι γυναίκες εξαιρούνται άτυπα από πολλά καθήκοντα, τα οποία αναλαμβάνουν οι άνδρες. Λέγοντας άτυπα, εννοεί ότι από το νόμο οι γυναίκες εξαιρούνται μόνο από το σωματικό έλεγχο των κρατουμένων, ωστόσο στην πράξη εξαιρούνται από πολλά πρόσθετα καθήκοντα στα οποία απαιτείται άμεση επαφή με τους κρατούμενους, γιατί όπως τόνισε, ούτε οι ίδιοι τις θέλουν, ούτε και αυτές επιθυμούν να αναλάβουν αυτά τα καθήκοντα. Ας μη λησμονούμε ότι και στην διεθνή βιβλιογραφία ο πλέον πρακτικός λόγος για τον οποίο οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για το σώμα, είναι ότι δε μπορούν να κάνουν σωματικό έλεγχο²⁶⁹.

Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι οι απόψεις των υπαλλήλων της Αλικαρνασσού συμπίπτουν με αυτές πολλών υπαλλήλων που εργάζονται στην Αγροτική Φυλακή της Αγιάς. Εκεί, είχαν επανειλημμένα ισχυριστεί ότι οι γυναίκες δεν επιθυμούν την επαφή με

²⁶⁹ Ο.π. σημ. 1 Crawley E. σελ. 192

τους κρατούμενους και καταλαμβάνουν τα πλέον προνομιακά πόστα (θυρωρείο, γραφείο, κτλ), αφήνοντας για τους άνδρες συναδέλφους τους όλες τις λιγότερο προνομιακές θέσεις.

4.3.4. Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού

Το Κατάστημα Κράτησης Κορυδαλλού, είναι το μεγαλύτερο σε δύναμη στη χώρα, από άποψη κρατουμένων και υπαλλήλων. Την περίοδο της έρευνας εργάζονταν 255 υπάλληλοι (φυλακτικό προσωπικό), εκ των οποίων οι 10 μόνο είναι γυναίκες που απασχολούνταν σε διοικητικές θέσεις.

Η επίσκεψη στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού, ξεκίνησε στις 26 Ιουνίου 2007, είχε διάρκεια περίπου 10 ημερών, μέχρι τις 6 Ιουλίου 2007 και συμπληρώθηκαν συνολικά 30 ερωτηματολόγια, όλα από άνδρες υπαλλήλους στην πρωινή και απογευματινή βάρδια (07.30-14.00 και 14.00-20.00).

Λόγω των δυσκολιών που αναλύθηκαν εκτενώς στο κεφάλαιο των «Μεθοδολογικών Δυσχερειών» οι υπάλληλοι που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια παρουσία της ερευνήτριας ήταν λίγοι, παρόλα αυτά φαίνονταν πρόθυμοι να σχολιάσουν τις ερωτήσεις και να εκφράσουν την άποψη τους.

Όλοι ανεξαιρέτως θεωρούν ότι οι γυναίκες πρέπει να εργάζονται ως *φυλακτικό προσωπικό* μόνο σε γυναικείες φυλακές, γιατί:

*«δεν μπορούμε να τις πάρουμε μαζί μας
μέσα στη φυλακή, μαζί με τους κρατούμενους»*

Η άποψη αυτή συμφωνεί με τις απόψεις όλων των υπόλοιπων υπαλλήλων από όλα τα σωφρονιστικά καταστήματα.

Πρέπει να επισημανθεί ότι δεν αντιτίθενται ολοκληρωτικά στην παρουσία γυναικών στο χώρο. Αντίθετα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι την επιθυμούν υπό προϋποθέσεις, γιατί όπως χαρακτηριστικά δήλωσαν:

«είναι διαφορετικά όταν στον εργασιακό χώρο υπάρχουν και γυναίκες»

Και το σχόλιο αυτό, έχει πολλά κοινά σημεία με τα σχόλια άλλων υπαλλήλων, όπως αυτά καταγράφονται στη μελέτη της Zimmer²⁷⁰.

Επιπρόσθετα, υπήρχαν και ορισμένες ενστάσεις – σχόλια για κάποιες ερωτήσεις. Στο τέταρτο μέρος *Εικόνα για τους κρατούμενους*, «Εάν δώσεις ένα χέρι βοήθειας σε

²⁷⁰ Zimmer L “Women Guarding Men”, εκδ. Chicago, 1986, σελ. 56, όπου ο υπάλληλος δήλωσε : «Μη με παρεξηγείτε, μου αρέσουν οι γυναίκες, απλώς δεν ανήκουν στις φυλακές. Υπάρχουν πολλά επαγγέλματα στα οποία είναι καλύτερες από τους άνδρες. Πιστεύω ότι οι γυναίκες είναι εξυπνότερες από τους άνδρες. Μπορούν να γίνουν πρόεδροι, αλλά σίγουρα δεν έχουν θέση στις φυλακές.»

έναν/ μια κρατούμενο/ η, θα το εκμεταλλευτεί» και «Έχω αναπτύξει φιλίες με κάποιους κρατούμενους», απάντησαν όπως και στη Φυλακή της Αλικαρνασσού, ότι εξαρτάται τόσο από το χαρακτήρα του κρατούμενου όσο και το αδίκημα που έχει διαπράξει. Αν λ.χ. κάποιος έχει καταδικαστεί για οικονομικό αδίκημα δε θα είχαν καμία αντίρρηση να αναπτύξουν μια καλή σχέση. Αν όμως κάποιος είναι επαγγελματίας κρατούμενος καταδικασμένος για χρήση ναρκωτικών ουσιών, ή ληστές τότε δεν θα επιθυμούσαν επαφές.

Όπως και στα υπόλοιπα καταστήματα κράτησης, για τις τρεις τελευταίες ερωτήσεις που αναφέρονται στις γυναίκες και την ικανότητα τους, θεωρούν ότι πρέπει να γίνει χωριστή αναφορά ανδρικών – γυναικείων φυλακών, γιατί οι γυναίκες είναι ικανές στις δεύτερες και οι άνδρες στις πρώτες.

Ας σημειωθεί ότι τα σχόλια για την «ανεπάρκεια» των γυναικών, είναι σε συμφωνία με τις αναφορές που έκανε η Zimmer²⁷¹ στο έργο της, βάσει των οποίων οι άνδρες ισχυρίζονται ότι η ανικανότητα των γυναικών φαίνεται ξεκάθαρα σε στιγμές κρίσεων. Ας μη λησμονούμε και την ευρέως διαδεδομένη πεποίθηση ότι οι γυναίκες, απλώς και μόνο με την παρουσία τους, υποκινούν βίαια ξεσπάσματα γιατί μπορούν ανά πάσα στιγμή να μετατραπούν σε θύματα σεξουαλικής ή άλλης μορφής επίθεσης. Με δεδομένο λοιπόν ότι οι γυναίκες εκ φύσεως φέρνουν στην εργασία τους τα χαρακτηριστικά της *σεξουαλικότητας* και της *μειωμένης φυσικής δύναμης*, ανεξάρτητα με τη συμπεριφορά που υιοθετούν, αποτελούν εν δυνάμει στόχο²⁷² και συνεπώς καλλιεργείται ένα αρνητικό κλίμα εις βάρος τους.

4.3.5. Κλειστή Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού

Το Κατάστημα Κράτησης Γυναικών Κορυδαλλού, αποτελεί το μοναδικό στην Ελλάδα, στο οποίο κρατούνται υπόδικες και καταδικασθείσες γυναίκες και για το λόγο αυτό, οι πληροφορίες και το δείγμα από αυτό το κατάστημα αποκτούν ιδιαίτερη βαρύτητα για την ανάλυση της έρευνας²⁷³.

²⁷¹ ο.π. σελ 54.

²⁷² Ενδεικτικά: Crouch B., “Pandora’s Box: Women Guards in Men’s Prisons”, *Journal of Criminal Justice*, τ. 13, 1985, σ. 535-548, Parisi N. “The Female Correctional Officer: Her Progress toward Prospects for Equality”, *The Prison Journal*, τ. 64, 1984, σ. 92-109, Fry L.J. & Glaser D. “Gender Differences in Work Adjustment of Prison Employees”, *Journal of Offender Counselling, Services & Rehabilitation*, τ. 12, αρ. 1, 1987, σ. 39-52. Στις έρευνες αυτές δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση ότι οι γυναίκες πέφτουν συχνότερα θύματα επίθεσης (σεξουαλικής ή άλλου είδους) από τους άνδρες κρατούμενους.

²⁷³ Οι Γυναικείες Φυλακές από το Μάιο του 2008, μεταφέρθηκαν στον Ελαιώνα Θηβών. Στον Κορυδαλλό εξακολουθούν να στεγάζονται και θα παραμείνουν οι υπόδικες. www.ministryofjustice.gr

Η έρευνα ξεκίνησε κατόπιν έγκρισης από το Συμβούλιο της Φυλακής, στις 29 Ιουνίου 2007 και ολοκληρώθηκε στις 17 Ιουλίου. Είχε προηγηθεί μια συνάντηση με το ειδικό επιστημονικό προσωπικό, στην οποία συζητήθηκαν οι λεπτομέρειες διεξαγωγής της έρευνας.

Την περίοδο της έρευνας εργάζονταν περίπου 90 σωφρονιστικοί υπάλληλοι – φυλακτικό προσωπικό. Οι δύο αρχιφύλακες ήταν άνδρες. Συνολικά τα ερωτηματολόγια συμπλήρωσαν 30 υπάλληλοι, 5 άνδρες και 25 γυναίκες.

Η έρευνα ξεκίνησε υπό σχετικά ευνοϊκές συνθήκες, καθώς επετράπη στην ερευνήτρια να μπει στις πτέρυγες τις φυλακής, να προσεγγίσει και να μιλήσει με το φυλακτικό προσωπικό καθώς και να χορηγήσει η ίδια τα ερωτηματολόγια. Ένας σημαντικός αριθμός υπαλλήλων τα επέτρεψε την ίδια μέρα, μετά από λίγη ώρα. Υπήρχαν ορισμένες γυναίκες, που προτίμησαν να τα πάρουν μαζί τους και να τα επιστρέψουν την επόμενη μέρα, πράγμα το οποίο δε συνέβη ποτέ, με εξαίρεση 2 μόνο ερωτηματολογίων που επεστράφησαν.

Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι πολλές γυναίκες υπάλληλοι (και κυρίως μεγαλύτερες σε ηλικία) δεν ήταν καθόλου πρόθυμες ούτε να συμμετέχουν στην έρευνα αλλά ούτε καν να ενημερωθούν για το αντικείμενο και τους σκοπούς της. Όπως δήλωναν, είτε είχαν πολύ δουλειά, είτε βαριόντουσαν. Εξαίρεση αποτέλεσαν όλες οι νεοεισερχόμενες στο σώμα. Το αποτέλεσμα ήταν να χρειαστούν πολλαπλές επισκέψεις στο κατάστημα και προκειμένου να συμπληρωθεί ο αριθμός των 30, χρειάστηκε να «πεισθούν» για να συμμετέχουν, πρακτική που όμως δεν καρποφόρησε γιατί ο τελικός αριθμός παρέμεινε μικρός.

Παρά την άρνηση σημαντικού αριθμού γυναικών να συμμετέχουν, όσες πήραν τελικώς μέρος, είχαν πολύτιμες εμπειρίες να καταθέσουν. Οι παρατηρήσεις τους, συνέπιπταν με εκείνες που έγιναν από άνδρες σε αντίστοιχα ανδρικά καταστήματα, με βασική παρατήρηση το ότι οι ερωτήσεις πρέπει να διευκρινίζουν αν αναφέρονται σε ανδρικές ή γυναικείες φυλακές.

Επίσης στην ερώτηση για το αν θα ανέπτυσσαν φιλικές σχέσεις με κρατούμενους, τόνισαν ότι θα το έπρατταν μόνο μέσα στη φυλακή και ποτέ εκτός. Αρκετοί υπάλληλοι, επιθυμούν να βοηθήσουν συμβουλευτικά τις κρατούμενες, όχι όμως να αναπτύξουν φιλικές σχέσεις. Όπως χαρακτηριστικά τόνισε μια νέα υπάλληλος:

*«(...) δημιουργούμε ανθρώπινες σχέσεις, τις συμπονούμε,
τις βοηθάμε, αλλά δε γινόμαστε φίλες.»*

Η ίδια υπάλληλος, υποστήριξε ότι μια υπάλληλος δεν πρέπει ποτέ να κάνει τα στραβά μάτια γιατί γίνεται συνένοχος, ωστόσο μπορεί να δείχνει ανεκτικότητα σε ορισμένες παραβάσεις κανονισμών.

Αρκετές από τις γυναίκες υπαλλήλους, στην ερώτηση για τον αν κατά τη γνώμη τους η επανακοινωνικοποίηση έχει αποτύχει ή όχι, ισχυρίστηκαν ότι αυτό δεν εξαρτάται από τη φυλακή, αλλά από την κοινωνία η οποία δε βοηθά καθόλου στην επανένταξη των πρώην κρατουμένων.

Έντονο ήταν το αίτημα για πληρέστερη στελέχωση των φυλακών. Μια υπάλληλος απογευματινής βάρδιας, παραπονιόταν ότι θα είναι μόνη της στην 7ωρη βάρδια της και θα έχει υπό τον έλεγχο της 250 κρατούμενες. Είναι αναγκασμένη να κάνει τη δουλειά για τρεις. Αυτό συμβαίνει γιατί δεν υπάρχουν αρκετοί υπάλληλοι αλλά και γιατί οι γυναικείς φυλακές είναι «κέντρο διερχομένων». Έρχονται με την προοπτική να πάρουν μετάταξη για το Υπουργείο, με αποτέλεσμα να φεύγουν μετά από λίγους μήνες. Ένα ακόμη πρόβλημα που εντόπισε μια υπάλληλος ήταν ο μικρός αριθμός και ο λιγοστός χρόνος των ψυχολόγων που εργάζονται στη φυλακή.

Σαφής και άκαμπτος ήταν από μία παλιά υπάλληλο, ο διαχωρισμός που έκανε μεταξύ τοξικομανών κρατουμένων και των υπολοίπων, κυρίως γιατί θεωρούσε τις πρώτες υπαίτιες για διατάραξη της τάξης. Η άποψη της συμφωνούσε με το σχόλιο μιας συναδέλφου, η οποία είπε ότι η πτέρυγα Γ' (των τοξικομανών) είναι η πιο «εύφλεκτη».

Τέλος πρέπει να αναφερθούν τα σχόλια δύο υπαλλήλων αναφορικά με το ρόλο τους, οι οποίες υποστήριξαν ότι δεν είναι φυλακτικό προσωπικό αλλά «υπηρετρίες» των κρατουμένων, γιατί τρέχουν να τους ικανοποιήσουν κάθε (νόμιμη) επιθυμία τους. Ας προστεθεί στο σημείο αυτό ότι στην πλειοψηφία τους, δεν είχαν αντίρρηση να εξυπηρετούν τις κρατούμενες, αρκεί να μην γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης και να τηρούνταν πάντοτε τα όρια και οι κανονισμοί.

4.3.6. Κλειστή Φυλακή Χαλκίδας

Στο Κατάστημα Κράτησης της Χαλκίδας εργάζονται περίπου 70 σωφρονιστικοί υπάλληλοι - όλοι άνδρες - και στεγάζονταν 270 κρατούμενοι την περίοδο της έρευνας. Για τη διεξαγωγή της έρευνας, προηγήθηκε επικοινωνία με το Διευθυντή, ο οποίος ήταν πρόθυμος να επιτρέψει την έρευνα και να βοηθήσει στη διεξαγωγή της. Η έρευνα στην Κλειστή Φυλακή Χαλκίδας πραγματοποιήθηκε στις 12 Ιουλίου 2007, κατά τη διάρκεια της πρωινής και απογευματινής βάρδιας (07.30-14.30 και 14.00 20.30 αντίστοιχα). Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 20 υπάλληλοι, όλοι όσοι είχαν βάρδια εκείνη την ημέρα και

η πραγματοποίηση της ήταν ομαλή, καθώς όλοι οι υπάλληλοι και ο διευθυντής ήταν πρόθυμοι να συμμετέχουν.

Η Κλειστή Φυλακή Χαλκίδας επισήμως κατατάσσεται στην ίδια κατηγορία με την Αλικαρνασσό, ωστόσο διαφέρει σημαντικά, στον αριθμό των κρατουμένων που στεγάζει, στον αριθμό του προσωπικού που απασχολεί, τα όποια είναι κατά πολύ μικρότερα αλλά και στην ποιότητα της κτιριακής υποδομής, η οποία είναι σε πολύ καλύτερη κατάσταση.

Πρέπει να σημειωθεί ότι το κλίμα στο κατάστημα κράτησης της Χαλκίδας ήταν ιδιαίτερα φιλικό πράγμα εμφανές από την πρώτη κιόλας επαφή με το χώρο και τους εργαζόμενους. Ο διευθυντής είναι άνθρωπος προσιτός, φιλικός και ανοιχτός σε νέες έρευνες που μπορούν να βοηθήσουν μακροπρόθεσμα τη φυλακή. Για το λόγο αυτό, όχι μόνο έδωσε αμέσως άδεια να συμμετάσχει το στο προσωπικό του στην έρευνα αλλά βοήθησε προσωπικά ώστε να είναι η διεξαγωγή της ομαλή. Επιπλέον, προσέφερε αρκετές πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία του καταστήματος. Το κλίμα που επικρατούσε στο κατάστημα αντικατοπτρίζονταν και στη συμπεριφορά και στάση των υπαλλήλων, οι οποίοι ήταν εξίσου δεκτικοί και πρόθυμοι να συνεισφέρουν στην ερευνητική διαδικασία και να δώσουν επιπλέον χρήσιμες πληροφορίες στην ερευνήτρια. Οι σχέσεις μεταξύ προσωπικού και διευθυντή ήταν φιλικές και ο δεύτερος είχε δημιουργήσει επαφές με καθέναν χωριστά σε προσωπικό επίπεδο. Το ίδιο πράττει και με τους κρατούμενους, με τους οποίους επιδιώκει μια «ανθρώπινη» επαφή που θα τους βοηθήσει να προσαρμοστούν καλύτερα στο περιβάλλον της φυλακής αλλά ταυτόχρονα θα συμβάλλει στην επανακοινωνικοποίηση τους γιατί κατά τη γνώμη του αυτός είναι ο απώτερος στόχος του εγκλεισμού. Οι υπάλληλοι σημείωναν ακόμα ότι ο αριθμός που εργάζονται εκεί είναι σχετικά μικρός, γεγονός που τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτύξουν φιλικές-προσωπικές σχέσεις μεταξύ τους αλλά και με τη διοίκηση.

Πέραν του αναμφισβήτητου καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζει η διεύθυνση στη διαμόρφωση του κλίματος στο κάθε κατάστημα κράτησης, ενδέχεται να συμβάλουν παράγοντες όπως το μέγεθος της φυλακής (στη Χαλκίδα στεγάζονται 270 κρατούμενοι, αριθμός συγκριτικά περιορισμένος), το είδος των κρατουμένων (δεν κρατούνται κατηγορούμενοι σεξουαλικών αδικημάτων, ούτε θεωρείται υψίστης ασφαλείας όπως η Αλικαρνασσός) και η υλικοτεχνική υποδομή του καταστήματος.

4.3.7. Δικαστική Φυλακή Κορίνθου

Το κατάστημα κράτησης Κορίνθου είναι ένα μικρό σε δύναμη κατάστημα κράτησης που απασχολεί μόλις 26 σωφρονιστικούς υπαλλήλους (φυλακτικό

προσωπικό) εκ των οποίων 25 άνδρες και μία γυναίκα (στην αποθήκη). Την εποχή της έρευνας στεγάζονταν 55 κρατούμενοι, υπόδικοι κυρίως και κατά δεύτερο λόγο καταδικασθέντες. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στις 19 Ιουλίου στην πρωινή βάρδια, η οποία απασχολεί και το μεγαλύτερο αριθμό υπάλληλων (4 υπάλληλοι φυλακτικό προσωπικό).

Παρά το σχετικά μικρό αριθμό φυλακτικού προσωπικού που απασχολείται στη βάρδια, το ερωτηματολόγιο συμπλήρωσαν τελικώς 9 υπάλληλοι, οι οποίοι είχαν διατελέσει πρόσφατα φυλακτικό προσωπικό και είχαν μόλις μεταφερθεί σε διοικητικές θέσεις αλλά και ο διευθυντής, ο οποίος εργαζόταν 23 χρόνια ως φυλακτικό προσωπικό. Δεν αντιμετωπίστηκαν δυσκολίες στη διεξαγωγή. Ο διευθυντής και οι υπάλληλοι ήταν πρόθυμοι να βοηθήσουν και να συζητήσουν με την ερευνήτρια.

Το συνολικό κλίμα ήταν και εδώ ιδιαίτερα φιλικό και όλοι οι εργαζόμενοι συμπεριλαμβανομένου του διευθυντή και του επιστημονικού προσωπικού, ήταν πρόθυμοι να συμμετέχουν και να προσφέρουν επιπλέον πληροφορίες για τη λειτουργία του καταστήματος.

Πρέπει να σημειώσουμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι συμμετείχαν στην έρευνα με προθυμία, παρά το γεγονός ότι την ημέρα της επίσκεψης, είχε ξεσπάσει η μεγάλη πυρκαγιά στην Κόρινθο και πολλοί εξ' αυτών ανησυχούσαν για τους δικούς τους στα χωριά και βρίσκονταν σε αναμονή, ώστε με την πρώτη ειδοποίηση να φύγουν.

Όπως και στο κατάστημα της Χαλκίδας, ο ρόλος του διευθυντή ήταν καθοριστικός στη διαμόρφωση του θετικού κλίματος, ωστόσο πρέπει να ληφθεί υπόψη το πολύ μικρό μέγεθος της φυλακής (από άποψη προσωπικού και κρατουμένων) καθώς και το γεγονός ότι αρκετοί από τους κρατούμενους, βρίσκονται υπό προσωρινή κράτηση αναμένοντας τη δίκη τους.

4.3.8. Συγκριτικές Παρατηρήσεις για τη Διοίκηση των Σωφρονιστικών

Καταστημάτων

Βάσει του Σωφρονιστικού κώδικα υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα διαφορετικούς τύπους των καταστημάτων κράτησης (βλ άρθρο 19 το Ν 2776 / 1999 της Σωφρονιστικής Νομοθεσίας²⁷⁴). Στην παρούσα έρευνα, πέραν των διαφορών που οφείλονται στο διαχωρισμό των καταστημάτων, σημαντικό ρόλο έπαιξαν πρώτον η *διοίκηση* του εκάστοτε καταστήματος και εν συνεχεία το μέγεθος του (από άποψη

²⁷⁴ Δημόπουλος Χ. *Σωφρονιστική Νομοθεσία. Νομολογία κατ' άρθρο* εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2006, σελ.81-82

αριθμού κρατουμένων και υπαλλήλων) καθώς και ενδεχομένως η περιοχή στην οποία βρίσκεται (αστικό κέντρο ή επαρχία).

Κάθε διευθυντής σωφρονιστικού καταστήματος, υπάλληλος ή κοινωνικός επιστήμονας, μπορεί να διατηρεί προσωπική άποψη ως προς το τι συνιστά την «τέλεια» μέθοδο διοίκησης μιας φυλακής, παραδείγματος χάρη, όσο μικρότερη τόσο καλύτερα, ή όσο περισσότερα χρήματα δαπανώνται τόσο πιο πολλά έργα μπορούν να γίνουν, ή όσο λιγότερη (ή περισσότερη) ελευθερία έχουν οι κρατούμενοι τόσο το καλύτερο (ή το χειρότερο), κ.ο.κ.²⁷⁵ Ωστόσο η βιβλιογραφική ανασκόπηση αναδεικνύει με βεβαιότητα τους παράγοντες εκείνους που είναι αρκετοί και ικανοί ταυτόχρονα να συνθέσουν μια ικανοποιητική διοίκηση. Η σωφρονιστική πολιτική έχει περάσει από διάφορα στάδια, ξεκινώντας από την πειθαρχία και την τιμωρία, περνώντας στην επανακοινωνικοποίηση, ξανά – υιοθετώντας την τιμωρία κ.ο.κ. Αλάνθαστη συνταγή δεν υπάρχει γιατί και μόνο η κράτηση τόσων ανθρώπων παρά τη θέληση τους και η στέρηση του θεμελιώδους δικαιώματος της ελευθερίας, μπορεί να υποκινήσει απρόβλεπτες αντιδράσεις.

Στις Η.Π.Α. για παράδειγμα οι δεκαετίες 1940-1970 σημαδεύτηκαν από αλλαγές που αποσκοπούσαν στην «απελευθέρωση» των φυλακών από το αυστηρό σύστημα που τις χαρακτήριζε. Η αλλαγή συνοδευόταν και από παράλληλη αλλαγή στον πληθυσμό των κρατουμένων (αρκετά νεότεροι)²⁷⁶. Την τελευταία δεκαετία, παρατηρείται πάλι μια στροφή προς πιο αυστηρές ποινές, ίσως εξαιτίας της αλλαγής στη μορφή της εγκληματικότητας αλλά και στον αυξημένο φόβο του εγκλήματος που αναφέρεται. Οι πιο αυστηρές ποινές περιλαμβάνουν εγκλεισμό σε φυλακές υπέρ-υψηλής προστασίας, με ανύπαρκτα προγράμματα κοινωνικού περιεχομένου, πολλαπλάσιες ώρες εγκλεισμού σε κελί απομόνωσης και άλλα σκληρά μέτρα με αμφίβολα αποτελέσματα²⁷⁷.

Από την ερευνητική διαδικασία που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια εκπόνησης της διατριβής, παρατηρήθηκε ότι όσο μικρότερο το σωφρονιστικό κατάστημα, τόσο θετικότερο ήταν το κλίμα και παράλληλα τόσο μεγαλύτερη ήταν η προθυμία των υπαλλήλων να συμμετέχουν στην έρευνα. Αυτό μπορεί οφείλεται σε διάφορους λόγους. Κατά πρώτον ένας πιθανός λόγος ίσως είναι ότι ο αριθμός των υπαλλήλων είναι περιορισμένος, γεγονός που τους επιτρέπει να αναπτύσσουν στενότερες επαφές μεταξύ

²⁷⁵ Dilulio J. *Governing Prisons: A Comparative Study of Correctional Managment*, εκδ. Free Press, Νέα Υόρκη, 1987, σελ. 11.

²⁷⁶ Liebling A. *Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life* Oxford Univeristy Press, 2006, σελ. 54

²⁷⁷ Mears D. & Reisig M. “The Theory and Practice of Supermax Prisons”, *Punishment and Society*, τ. 8 αρ.1, 2006, σελ. 33-57.

τους. Ο αριθμός των κρατουμένων είναι επίσης μικρός, συνεπώς οι υπάλληλοι μπορούν να τους ελέγξουν ευκολότερα, μπορούν να δημιουργήσουν μια σχέση σε προσωπικό επίπεδο, αφού με την πάροδο του χρόνου τους γνωρίζουν καλύτερα και η επαφή παύει να είναι αυστηρά επαγγελματική. Επιπροσθέτως ως σημειωθεί ότι, μικρός αριθμός κρατουμένων, συνεπάγεται και σχετικά περιορισμένος κίνδυνος διατάραξης της τάξης και άρα λιγότερο άγχος για τους υπαλλήλους.

Οι παράγοντες αυτοί συμβάλλουν στη δημιουργία θετικότερου κλίματος στα μικρότερα καταστήματα κράτησης (Χαλκίδα, Κόρινθος). Η ανάλυση των παραπάνω παραγόντων θα πρέπει να γίνεται πάντοτε σε συνδυασμό με άλλα πιθανά αίτια, όπως ο παράγοντας της επαρχίας έναντι των αστικών κέντρων, γιατί σίγουρα στην πρώτη περίπτωση η ζωή ακολουθεί ηπιότερους ρυθμούς συγκριτικά με τη δεύτερη περίπτωση, όπου η ζωή στις μεγάλες πόλεις (Ηράκλειο και Αθήνα) είναι πιο απαιτητική.

Επιπρόσθετα, οποιαδήποτε προσπάθεια αναζήτησης αιτιών που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του κλίματος κάθε καταστήματος κράτησης, πρέπει να περιλαμβάνει και τη μέθοδο ή / και τον τρόπο διοίκησης του. Αυτό μεταφράζεται στο καθεστώς που επιβάλλει ή διαμορφώνει ο εκάστοτε διευθυντής που έχει αναλάβει καθήκοντα.

Από την επιτόπια παρατήρηση που είχε τη δυνατότητα να πραγματοποιήσει η ερευνήτρια στη διάρκεια της έρευνας αλλά και από τις άτυπες συζητήσεις με τους υπαλλήλους, πράγματι διαπιστώθηκαν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα έξι καταστήματα (πάντα λαμβάνοντας υπόψη τους υπόλοιπους παράγοντες που υπεισέρχονται και προαναφέρθηκαν). Σε καταστήματα όπου η σχέση διευθυντή και προσωπικού αλλά και υπαλλήλων μεταξύ τους ήταν στενή και είχε αναχθεί σε προσωπικό επίπεδο πέραν του καθαρά επαγγελματικού, υπήρχε διάχυτη η προθυμία για συζήτηση, επικρατούσε μια θετική στάση απέναντι στην εργασία τόσο στο καθεαυτό αντικείμενο όσο και στους κρατούμενους, ενώ ιδιαίτερα εμφανής ήταν και η διάθεση των υπαλλήλων να ασχοληθούν με τα προβλήματα των τελευταίων και εάν μπορούν να τα επιλύσουν. Σε αυτό συνέβαλλε η αμέριστη στήριξη του διευθυντή (κυρίως στο κατάστημα της Χαλκίδας), ο οποίος επισκεπτόταν προσωπικά τους κρατούμενους και τους ρωτούσε για την προσαρμογή τους, τις δυσκολίες και τα προβλήματα που αντιμετώπιζον, δίνοντας έτσι το «στίγμα» και τη γραμμή που επιθυμεί να ακολουθούν οι υπάλληλοι. Ας προστεθεί σε αυτό, ότι επικρατούσε τις πρωτοβουλίες των υπαλλήλων προς αυτήν την κατεύθυνση. Η πόρτα του ήταν ανοιχτή και για τους υπαλλήλους, οι οποίοι το είχαν καταλάβει και εκτιμούσαν ιδιαίτερα τον ίδιο και το έργο του. Χαρακτηριστικά είναι τα λόγια ενός υπαλλήλου, που σχολιάζοντας την παρατήρηση της

ερευνήτριας για το θετικό κλίμα που επικρατεί δήλωσε ότι είναι αποκλειστικά θέμα διοίκησης, επισημαίνοντας πως:

« (...)εάν ερχόσασταν προ τριετίας, με την προηγούμενη διοίκηση, δε θα παίρνατε άδεια για την έρευνα. Αλλά ακόμα και αν παίρνατε, οι υπάλληλοι από αντίδραση στη διεύθυνση δε θα συμμετείχαν».

Όμως και στο κατάστημα της Κορίνθου (τα δύο μικρότερα του δείγματος), η σχέση προσωπικού – διευθυντή και υπαλλήλων μεταξύ τους ήταν άριστες, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να αισθάνονται ικανοποιημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον και να τηρούν μια θετική στάση απέναντι στους κρατούμενους. Και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις, αυτό ήταν εμφανές από τον τρόπο με τον οποίο μιλούσαν για αυτούς, δεν ήταν υποτιμητικός, δεν τους έκριναν, ούτε τους απέδιδαν χαρακτηρισμούς.

Στο κατάστημα Αγιάς, οι παρατηρήσεις ήταν πιο σύνθετες. Παρόλο που πρόκειται για Αγροτικές φυλακές, ο αριθμός των κρατουμένων είναι μεγάλος και οι κρατούμενοι δεν είναι περιορισμένοι σε κλειστούς και ελεγχόμενους χώρους. Πολλοί εργάζονται και βγαίνουν εκτός φυλακής, ενώ άλλοι εργάζονται διασκορπισμένοι στα 900 στρέμματα της φυλακής. Αυτό αμέσως επιφορτίζει το διευθυντή με περαιτέρω ευθύνες, το ίδιο και τους υπαλλήλους, οι οποίοι πρέπει διαρκώς να γνωρίζουν που ακριβώς βρίσκεται ο κάθε κρατούμενος. Ο διευθυντής παρά το τις αυξημένες ευθύνες του και την ομολογούμενη αυστηρότητα που τον διακρίνει, έχει καταφέρει να διαμορφώσει μια ομαλή και λειτουργική καθημερινότητα, χωρίς προβλήματα ενώ δεν παύει να προσπαθεί διαρκώς να βελτιώνει το χώρο. Είναι αφοσιωμένος στα καθήκοντα του, βρίσκεται στη φυλακή κάθε μέρα και πρωί και απόγευμα και συμμετέχει ενεργά στις εργασίες. Αρκεί να σημειωθεί ότι την περίοδο της έρευνας ένας τοίχος είχε γκρεμιστεί και πήγαινε ο ίδιος και έχτιζε μαζί με τους κρατούμενους, μέχρι τη δύση του ηλίου, δείχνοντας με τον τρόπο αυτό την πολιτική που επιθυμεί να ακολουθούν και οι υπάλληλοι. Οι τελευταίοι δήλωναν πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους και οι σχέσεις τους με τους κρατούμενους ήταν ιδιαίτερα στενές, λόγω και της διαρκούς επαφής που είχαν μαζί τους κατά τη διάρκεια της ημέρας και στους χώρους εργασίας. Ο διευθυντής της Αγιάς και ο τρόπος διοίκησης των φυλακών, συμφωνεί σε πολλά σημεία με το έργο της Liebling²⁷⁸. Σύμφωνα με τις απόψεις που διατυπώνονται ο έλεγχος και η αμεροληψία – δικαιοσύνη είναι δύο πολύ σημαντικά στοιχεία για τη ζωή στη φυλακή. Αυτό σε καμία περίπτωση δε σημαίνει ότι η απάντηση σε κάθε αίτημα κρατουμένου θα είναι «ναι». Σημαίνει όμως ότι

²⁷⁸ Liebling A. *Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life*, Oxford Univeristy Press, 2006, σελ. 260-264.

οι κρατούμενοι θα έχουν την ευκαιρία να παρουσιάσουν το αίτημα τους και να γνωρίζουν ότι θα εισακουστεί. Σημαίνει επίσης ότι ο διευθυντής θα εφαρμόζει τους κανόνες με συνέπεια και συνέχεια, χωρίς «μικρό διακρίσεις». Με άλλα λόγια σημαίνει ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως των προσωπικών χαρακτηριστικών αλλά και του διαπραχθέντος αδικήματος των κρατουμένων.

Η αμεροληψία διακρίνεται σε τρεις παράγοντες: αμεροληψία του προσωπικού, της διοίκησης και των διαδικασιών. Η αμεροληψία της διοίκησης αντανακλάται και στη στάση του προσωπικού (και το αντίστροφο) και διαφαίνεται από παράγοντες όπως ίση αντιμετώπιση, ώρες έξω από το κελί, ιδιωτικός χρόνος κ.ο.κ. Η συνολική συμπεριφορά του διευθυντή της Αγίας, είχε πολλά από τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά και σε κάθε έκφανση της καθημερινής ζωής της φυλακής συνδυάζει την αμεροληψία με τον έλεγχο όλων των κρατουμένων, των υπαλλήλων και όλων των διαδικασιών.

Το κλίμα ήταν αρκετά διαφορετικό στην Αλικαρνασσό. Από κτιριακής άποψης και μόνο, η κατάσταση ήταν απογοητευτική. Το κτίριο είναι πολύ παλιό, πολύ μικρό και στενόχωρο, τελείως ακατάλληλο να στεγάσει τόσους εργαζόμενους και κρατούμενους. Ένας υπάλληλος υπογράμμισε τη σοβαρότητα του ζητήματος και εξέφρασε την επιθυμία και την παράκληση συνάμα, να ειπωθεί η παρατήρηση αυτή στη διατριβή. Δεν υπήρξε η δυνατότητα συζήτησης με το διευθυντή γιατί ήταν απασχολημένος στο γραφείο του και συνεπώς δεν ήταν εφικτό να βγουν συμπεράσματα σχετικά με τον τρόπο διοίκησης, μόνο έμμεσα μέσω παρατήρησης των υπαλλήλων. Η παρατήρηση αυτή φανέρωσε τη θετική διάθεση που επικρατούσε ανάμεσα στο προσωπικό, ενώ παρά τις αντίξοες συνθήκες για τους ίδιους και τους κρατούμενους, οι μεταξύ τους σχέσεις είναι πολύ καλές. Όπως τόνισε ένας υπάλληλος:

«Αν τους ρωτήσεις, θα σου πουν ότι εδώ υπάρχουν οι καλύτερες σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και κρατουμένων»

Η κατάσταση διαφέρει δραματικά στα δύο μεγάλα καταστήματα του Κορυδαλλού. Οι σχέσεις με τη διοίκηση είναι από απρόσωπη μέχρι τεταμένη. Τα περιθώρια πρωτοβουλίας για προσωπική ανάπτυξη σχέσης με κρατούμενους ή και με άλλα μέλη του προσωπικού είναι σημαντικά μειωμένες, λόγω του αυξημένου αριθμού εργαζομένων και κρατουμένων. Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι σε καμία από τις δύο περιπτώσεις, οι υπάλληλοι δεν ήταν αρνητικοί απέναντι στους κρατούμενους, απλώς οι γυναίκες εμφανίζονταν σχετικά αποστασιοποιημένες. Ενώ πολλοί ήταν δυσαρεστημένοι από την εργασία τους, σε γενικές γραμμές διατηρούσαν θετική ή ουδέτερη στάση απέναντι στους

κρατούμενους. Όσες αντίθετες περιπτώσεις παρατηρήθηκαν ήταν μεμονωμένες και αποτελούσαν προϊόν του χαρακτήρα του εν λόγω υπαλλήλου.

Συνοψίζοντας, συμπεραίνουμε βάσει παρατήρησης ότι η διοίκηση της φυλακής, δίνει τη γραμμή που επιθυμεί να ακολουθεί το προσωπικό και καθορίζει ως ένα σημείο το βαθμό ικανοποίησης που αισθάνονται οι εργαζόμενοι. Στα μικρότερα σωφρονιστικά καταστήματα, η στάση του προσωπικού απέναντι στο ρόλο τους, είναι σαφώς πιο θετική, σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες φυλακές. Ίσως όμως η σημαντικότερη διαπίστωση είναι ότι *αντίθετα* με την κοινή αντίληψη σχετικά με την αρνητική στάση που διατηρούν οι υπάλληλοι απέναντι στους κρατούμενους, η πλειοψηφία του προσωπικού, υιοθετεί θετική στάση προς τους κρατούμενους και οι όποιες εξαιρέσεις είναι συνήθως μεμονωμένα περιστατικά που μπορεί να οφείλονται και σε ατομικά χαρακτηριστικά και ιδεολογίες των υπαλλήλων.

Όπως πρώτοι επισήμαναν οι E.Goffman και G. Sykes ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1960, οι φυλακές αποτελούν μια πολιτική κοινότητα. Πριν οτιδήποτε, είναι ένα σύστημα συνεργασίας παρόλο που η φύση του είναι απολυταρχική και ιεραρχική. Οι ανώτεροι επιβάλλουν τους κανόνες που διέπουν το σύστημα καθημερινά και οι κρατούμενοι τις περισσότερες φορές υποχωρούν. Κάποιος βαθμός συνεργασίας λοιπόν είναι απαραίτητος²⁷⁹. Οι ίδιοι επίσης υπογραμμίζουν ότι οι υπάλληλοι δεν έχουν πολλά περιθώρια δράσης από τη στιγμή που θα ξεκινήσει μια συμπλοκή. Ο ρόλος και η συμπεριφορά των ανωτέρων και ειδικά αυτός του διευθυντή του εκάστοτε καταστήματος, θα κρίνουν τον τρόπο επίλυσης του ζητήματος. Ακριβώς αυτό διαφοροποιεί ένα κατάστημα από άλλο τη στιγμή της κρίσης²⁸⁰.

4.4. Ψήγματα ερμηνείας των ευρημάτων

Η παρούσα διατριβή, παρουσίασε νέα δεδομένα στην έρευνα του ρόλου και της εικόνας που διαμορφώνουν οι υπάλληλοι για το ρόλο και τους κρατούμενους, ανάλογα με το φύλο. Μια πρώτη προσπάθεια ερμηνείας των ευρημάτων, επιχειρείται παρακάτω.

Βάσει των δεδομένων που προέκυψαν, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι παρουσιάζουν διαφορετική εικόνα από αυτή που έχει επικρατήσει στην κοινή γνώμη, μέσω της τηλεόρασης κυρίως, και διαφέρει πολύ από τους χαρακτηρισμούς που ίσχυαν

²⁷⁹ Goffman E. *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Εκδ Anchor Books, Νέα Υόρκη, 1961και Sykes G. *The Society of Captives: A study of maximum security prisons*. Εκδ Princeton University, 1958. .

²⁸⁰ Useem B & Piehl A “Prison Build Up and Disorder”, *Punishment and Society*, τ. (8), αρ.1, 2006, σελ. 87-115.

σε παλαιότερες εποχές και είχαν τις ρίζες τους σε στερεοτυπικές αντιλήψεις. Σήμερα, στη χώρα μας η πλειοψηφία των υπαλλήλων είναι μορφωμένοι, επιθυμούν να αποκτήσουν ειδική εκπαίδευση πάνω στο αντικείμενο εργασίας τους και δεν επιλέγουν το επάγγελμα από κρυφή επιθυμία να ασκούν εξουσία σε άλλους, αλλά για λόγους όπως η ανεργία, η επιθυμία να προσφέρουν κτλ.

Ένα από τα βασικότερα ευρήματα αφορά στο ρόλο και τη στάση των γυναικών υπαλλήλων. Από τα στοιχεία ου συγκεντρώθηκαν, παρατηρείται μια ανατροπή των θεωριών που έχουν αναπτυχθεί μέχρι τώρα. Οι γυναίκες, αντίθετα με τις *κοινωνικές* προσδοκίες, εμφανίστηκαν σε αυτήν την έρευνα σχετικά αδιάφορες προς τους/ τις κρατούμενους/νες, αποστασιοποιημένες, με μια τάση προτίμησης στην τιμωρία ως μέθοδο προσέγγισης του ρόλου ενώ δεν ήταν ικανοποιημένες από την εργασία τους σε κανένα επίπεδο (οι γυναικείες φυλακές είχαν τη χαμηλότερη βαθμολόγηση σε όλες τις ερωτήσεις). Επέλεξαν αυτό το επάγγελμα γιατί ήταν το εισιτήριο τους για να εισέλθουν στο δημόσιο τομέα και αυτό που επιθυμούσαν ήταν η μετάταξη τους σε άλλη υπηρεσία του υπουργείου. Ο αρνητισμός που τις διακατείχε, ήταν εμφανής και μέσα από την απροθυμία τους να συνεργαστούν και να πάρουν μέρος στην έρευνα. Όπως προαναφέρθηκε βέβαια, την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας η κατάσταση που επικρατούσε στο γυναικείο κατάστημα ήταν αβεβαιότητας, με την επικείμενη μεταφορά εκτός Αθηνών και δυσφορίας από τη διοίκηση, γεγονός που αναμφισβήτητα επηρέασε τη διάθεση τους. Με άλλα λόγια ενώ θα περίμενε κανείς τις γυναίκες, εξαιτίας του παραδοσιακού ρόλου που κατέχουν (της μητέρας) να υιοθετούν κοινωνική προσέγγιση για να αντιμετωπίσουν άλλες γυναίκες και εν γένει ανθρώπους σε δυσμενή κατάσταση, αντιλαμβανόμαστε ότι εμφανίζονται πιο σκληρές και αδιάφορες, σε αντιδιαστολή με τα όσα υποστήριξαν κατά καιρούς σχετικές θεωρίες. Οι άνδρες από την άλλη, που ο ρόλος τους ως σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι συνυφασμένος με αρνητικές εικόνες, εμφανίζονται σε όλα τα επίπεδα πιο κοντά στον/την κρατούμενο/η, τον/την προσεγγίζουν χωρίς επιθυμία να τον /την τιμωρήσουν, δημιουργούν σχέσεις εμπιστοσύνης με ορισμένους/νες και εμφανίζονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους, με εξαίρεση το ζήτημα της υλικοτεχνικής υποδομής, που αντικειμενικά είναι σε πάρα πολύ κακή κατάσταση.

Οι άνδρες δικαιώνονται στον ισχυρισμό τους ότι η παρουσία γυναικών δεν τους βοηθά στην καθημερινή διεκπεραίωση των καθηκόντων τους, γιατί όπως προκύπτει, οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται για το επάγγελμα, επιδιώκουν γρήγορη μετάταξη, ενώ για όσο διάστημα παραμένουν εργαζόμενες σε ανδρικά καταστήματα κράτησης

καταλαμβάνουν αποκλειστικά διοικητικές θέσεις, επιβαρύνοντας το υπόλοιπο προσωπικό με επιπλέον βάρδιες.

Επί σειρά ετών, γινόταν λόγος αφενός για τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, που ήταν κλειστά στις γυναίκες, και αφετέρου όταν «άνοιξαν» για τις γυναίκες, γινόταν λόγος για την ανισότητα εις βάρος τους, τις μηδαμινές ευκαιρίες εξέλιξης και ότι ένιωθαν υποχρεωμένες να συμπεριφέρονται «γυναικεία», προκειμένου να γίνουν αποδεκτές. Δε μπορεί κανείς να αμφισβητήσει αυτά τα γεγονότα, κυρίως στις χώρες του δυτικού κόσμου, ούτε και το γεγονός ότι οι γυναίκες μόχθησαν και πάλεψαν για να γίνουν αποδεκτές σε παρόμοια επαγγέλματα και όταν τα κατάφεραν προσπάθησαν με ποικίλους τρόπους να αποδείξουν ότι το άξιζαν και ότι μπορούν να τα καταφέρουν²⁸¹. Βέβαια, οι συνθήκες σε άλλες χώρες κυρίως του δυτικού πολιτισμού διαφέρουν από αυτές στην Ελλάδα. Εδώ εισάγονται στον κλάδο όσοι το επιθυμούν συμπληρώνοντας μια αίτηση στο Α.Σ.Ε.Π., χωρίς να απαιτούνται σχετικές ή παρεμφερείς σπουδές, ούτε προϋπηρεσία και χωρίς κατάλληλη εκπαίδευση και προετοιμασία. Οι γυναίκες δεν αισθάνονται επαρκώς προετοιμασμένες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτού του δύσκολου ρόλου και αν επιλέγουν να καταταγούν είναι συχνά γιατί τις μαστίζει η ανεργία. Σε καμία περίπτωση δε μπορεί αυτό το στοιχείο να λειτουργεί ως ελαφρυντικό για την αδιάφορη συμπεριφορά τους, γιατί με τα ίδια δεδομένα ξεκινούν και οι άνδρες χωρίς όμως δεν παρουσιάζουν την αντίστοιχη αδιαφορία ή δυσφορία.

Είναι άποψη της ερευνήτριας, βάσει των όσων στοιχείων προέκυψαν ότι πρέπει να σταματήσει η διαφορετικότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών να είναι ταυτόσημη με την ανισότητα πάντα εις βάρος των γυναικών. Δεν αντικρούεται το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν υποστεί μεγάλες διακρίσεις –επαγγελματικές, κοινωνικές, πολιτικές- επί σειρά ετών και έχουν δώσει αγώνα για να θεωρηθούν ισότιμα μέλη της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής. Η λέξη κλειδί όμως στην οποία πρέπει να δοθεί έμφαση είναι ακριβώς αυτή, ισότιμα. Αυτό σημαίνει ότι ενδέχεται να υπάρχουν χώροι ή τομείς στους οποίους δεν τα καταφέρνουν εξίσου καλά με τους άνδρες, αυτό δε θα πρέπει να ερμηνεύεται αυτομάτως ως ελάττωμα, ανικανότητα ούτε να σημαίνει ότι δεν αποτελούν ισότιμα και ισάξια μέλη της κοινωνίας. Η διαφορετικότητα είναι από μόνη της πηγή δύναμης και στόχος των θεσμών πρέπει να είναι η ανάδειξη της και όχι η κριτική ή απόρριψη της.

²⁸¹Όπως αναφέρει αναλυτικά στα έργα της η Zimmer L “*Women Guarding Men*”, εκδ. Chicago, 1986, σελ. 56, και Zimmer L. “How women reshape the prison guard role”, *Gender & Society*, τ. 1 αρ.4, 1987, σελ. 415-431.

Φαίνεται να έχει ωριμάσει η στιγμή να συμβεί, τουλάχιστον στους **σωφρονιστικούς χώρους**, αυτό που υποστήριξε και η Deutsch²⁸², δηλαδή να αποβάλουμε από τη διάσταση του φύλου την έννοια της έμφυτης ανισότητας που ανθίσταται στην αλλαγή. Δεν είναι απαραίτητο η διάσταση του φύλου να συνεπάγεται κάθε φορά και ανισότητα. Αφορά και τα δύο φύλα, γιατί η κοινωνία ορίζει εξίσου απαιτητικούς ρόλους για τους άνδρες σωφρονιστικούς υπαλλήλους (σκληροί, ανθεκτικοί, κτλ), όπως έχει αντίστοιχα ορίσει για τις γυναίκες και όταν προκύπτουν αντίθετα αποτελέσματα, δε γίνονται πιστευτά. Πράγματι, ποιος θα πιστέψει αβίαστα ότι οι άνδρες υπάλληλοι ενδιαφέρονται περισσότερο για τους κρατούμενους από ότι οι γυναίκες;

Τα κοινωνικά στερεότυπα γύρω από τα δύο φύλα και το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου, φαίνεται στην προκειμένη περίπτωση να έχουν χάσει την αρχική σημασία τους, γιατί η ανατροπή παρατηρείται από αμφότερα τα φύλα. Παρά τις αυστηρές επιταγές της ελληνικής κοινωνίας, σχετικά με το τι αρμόζει σε έναν/μία σωφρονιστικό υπάλληλο, μοιάζει σαν τα δύο φύλα να «απελευθερώθηκαν» και να πράττουν όπως επιθυμούν και όχι όπως είναι το κοινωνικά αποδεκτό για το φύλο τους.

Ολοκληρώνοντας, ας υπογραμμίσουμε ένα ακόμα εύρημα με ιδιαίτερη σημασία. Τον καταλυτικό ρόλο που ασκεί η διοίκηση των φυλακών (και συγκεκριμένα ο διευθυντής) στην ομαλή (η μη) λειτουργία των φυλακών, στην ικανοποίηση των υπαλλήλων και στη διαμόρφωση της στάσης τους εν γένει. Τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι η Φυλακή της Χαλκίδας, είχε το θετικότερο κλίμα από άποψη σχέσεων σε όλα τα επίπεδα (υπαλλήλων μεταξύ τους, υπαλλήλων και διοίκησης, υπαλλήλων και κρατουμένων) και ειλικρινούς προσπάθειας για το καλύτερο αποτέλεσμα. Οι υπάλληλοι ένιωθαν ικανοποιημένοι σε τέτοιο βαθμό, που αντικειμενικοί παράγοντες όπως οι χαμηλές απολαβές και η υλικοτεχνική υποδομή, δεν τους ενοχλούσαν στον αναμενόμενο βαθμό, ούτε και έμοιαζαν ικανοί να αναστείλουν τη διάθεση τους για εργασία και την αφοσίωση στο ρόλο τους. Σε αντιδιαστολή με τη γυναικεία φυλακή, όπου το κλίμα δυσφορίας ήταν διάχυτο προς όλους και όλα και ξεκινούσε από την ανελαστική και αυταρχική διοίκηση και μοιραία κατέληγε στην αδιαφορία για την εργασία και τις κρατούμενες. Ο καθοριστικός ρόλος που διαδραματίζει ένας διευθυντής, δεν πρέπει να αμφισβητείται, αντίθετα, όταν παρουσιάζονται προβλήματα λειτουργίας και συνεργασίας, είναι ένας βασικός παράγοντας που πρέπει να εξετάζεται.

²⁸² Deutsch F. “Undoing Gender”, *Gender and Society*, τ.1, 2007, σελ. 106-127.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο σωφρονιστικό προσωπικό των έξι επιλεγμένων σωφρονιστικών καταστημάτων, είχε στόχο τη μελέτη της διάστασης του φύλου στο σωφρονιστικό προσωπικό και συγκεκριμένα την επίδραση που ο παράγοντας του κοινωνικού φύλου ασκεί στην εικόνα που διαμορφώνουν για τους κρατούμενου και στον τρόπο που επιλέγουν να ασκήσουν το ρόλο τους. Η έρευνα ολοκληρώθηκε σε τέσσερα στάδια, ένα για το κάθε μέρος του ερωτηματολογίου. Ας σημειωθεί, ότι ταυτόχρονα με το φύλο, εξετάστηκαν και άλλες δημογραφικές μεταβλητές, όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο. Καταρχήν πρέπει να σημειωθεί ότι η μοναδική δημογραφική μεταβλητή που φάνηκε να επηρεάζει τις απαντήσεις των υπαλλήλων ήταν το μορφωτικό επίπεδο. Όσο ψηλότερο (Τ.Ε.Ι. και άνω), τόσο αυξάνονταν οι απαιτήσεις των υπαλλήλων για επιπρόσθετη εκπαίδευση και για ποιοτικότερες συναδελφικές σχέσεις.

Η βασική διαφορά που επανειλημμένα προέκυψε μεταξύ ανδρών και γυναικών, βάσει της ανάλυσης του ερωτηματολογίου είναι ότι οι γυναίκες δηλώνουν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (εργασιακό περιβάλλον, απολαβές, κτλ.) σε όλα τα επίπεδα και είναι διστακτικές στο να παραδεχθούν στον κοινωνικό τους περίγυρο που ακριβώς εργάζονται, εύρημα παράδοξο αν αναλογιστεί κανείς ότι την επέλεξαν συνειδητά ως μια μόνιμη επαγγελματική εξασφάλιση. Άλλες διαφορές ως προς τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους κρατούμενους και τις μεθόδους που ακολουθούν ως μέσο σωφρονισμού δε διαφάνηκαν, με εξαίρεση μια διάχυτη τάση των γυναικών να αποστασιοποιούνται από τους/ τις κρατούμενους /ες και να μην τους/τις εμπιστεύονται.

Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι η ικανοποίηση από την εργασία γενικά και από τις σχέσεις με συναδέλφους, καθορίζεται και διαμορφώνεται σε σημαντικό βαθμό από τη διοίκηση κάθε φυλακής και τη γραμμή που επιθυμεί να ακολουθεί. Όσο λιγότερο ελαστική είναι η διοίκηση, τόσο λιγότερη ικανοποίηση αισθάνονται. Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι η σχέση υπαλλήλων κρατουμένων δε φαίνεται να εξαρτάται από τον τύπο της διοίκησης.

Προκειμένου να παρουσιαστεί ολοκληρωμένη εικόνα των τάσεων/ αντιλήψεων που επικρατούν μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων, αλλά και των διαφορών που προκύπτουν μεταξύ των δύο φύλων, ήταν απαραίτητη και η ανάλυση κάθε καταστήματος χωριστά ώστε να ληφθούν υπόψη τυχόν διαφορές που προκύπτουν από

το διαφορετικό καθεστώς. Η παράθεση των απόψεων των υπαλλήλων και η καταγραφή της κατάστασης στις έξι φυλακές, επιβεβαίωσαν σε μεγάλο βαθμό τα ήδη υπάρχοντα ευρήματα. Διαγράφεται μια γενικευμένη απογοήτευση των γυναικών από το επαγγελματικό πλαίσιο και αυτή ορίζεται τελικώς ως η ειδοποιός διαφορά με τους άνδρες. Άλλες παράμετροι όπως λ.χ. τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητα τους και που τα αξιολογούν ως σημαντικά, είναι παρόμοια και στα δύο φύλα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι σε όλα τις άτυπες συζητήσεις με την ερευνήτρια, οι άνδρες παρουσιάζονταν θετικότερα διακείμενοι προς τους κρατούμενους, με μια τάση να τους κατανοούν και να επιθυμούν να τους βοηθήσουν, σε αντίθεση με τις γυναίκες που προτιμούν να τηρούν αποστάσεις. Επίσης η διοικητική γραμμή έπαιξε σημαίνοντα ρόλο στη διαμόρφωση στάσεων, και στη συνολική ικανοποίηση που αισθάνονται οι υπάλληλοι (εργασιακές σχέσεις, περιβάλλον, συνθήκες κ.ο.κ.). Ωστόσο πρέπει πάντα να συνυπολογίζονται διαφορές στον τύπο του καταστήματος και άρα τον πληθυσμό που φιλοξενεί από άποψη διαπραχθέντων αδικημάτων, τη δυναμικότητα του ως προς τον αριθμό κρατουμένων και την πραγματική χωρητικότητα του και την τοποθεσία του, ένα βρίσκεται στην επαρχία ή σε αστικό κέντρο.

ΜΕΡΟΣ Γ' :
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

1.1. Συμπεράσματα Θεωρητικά και ερευνητικά

Η παρούσα διατριβή, είχε ως βασικό αντικείμενο μελέτης τη επίδραση που ασκεί το κοινωνικό φύλο στην εικόνα που οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι διαμορφώνουν για τους κρατούμενους και στον τρόπο που αντιλαμβάνονται το ρόλο τους. Δηλαδή, σκοπός της ήταν η καταγραφή της διαφοράς που παρουσιάζουν οι άνδρες και οι γυναίκες υπάλληλοι σε διαφορετικά σωφρονιστικά καταστήματα της χώρας.

Επιμέρους στόχοι της διατριβής, ήταν η ανάλυση της επιρροής του φύλου σε παράγοντες όπως η ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία τους και η αξιολόγηση της θέσης τους. Σε ένα δεύτερο επίπεδο σημαντικό στοιχείο αποτέλεσε η καταγραφή των διαφορών που εμφανίζουν τα σωφρονιστικά καταστήματα ως προς την εικόνα που οι υπάλληλοι διαμορφώνουν για το ρόλο τους, και ως προς την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους.

Τα συμπεράσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και της ερευνητικής διαδικασίας, έτσι όπως παρουσιάστηκαν μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα:

Α) Πρωτεύον ζήτημα αποτέλεσε η πορεία της γυναικείας απασχόλησης και η καταπολέμηση της ανισότητας κυρίως στο χώρο εργασίας, μέσα από πολιτικές και ιστορικές εξελίξεις και κυρίως η προσπάθεια που καταβλήθηκε από τις γυναίκες να εισέλθουν σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, *κλειστά* για αυτές. Τα επιχειρήματα που αναπτύχθηκαν κατά διαστήματα για να επεξηγήσουν τον αποκλεισμό των γυναικών ανάγονται στη βιολογική διαφορά των δύο φύλων (οι γυναίκες δεν έχουν την απαιτούμενη σωματική δύναμη για να αντεπεξέλθουν) και στην κοινωνικοποίηση σε διαφορετικούς ρόλους. Οι γυναίκες, που μαθαίνουν τους παραδοσιακούς ρόλους της μητέρας και συζύγου, δεν μπορούν να «ταιριάξουν» στο ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Ακόμα όμως και όταν το κάνουν, γίνεται με μεγάλη ανοχή προς τους κρατούμενους και πάντα με διάθεση και τάση συμβουλευτική. Επιπρόσθετα, οι παραδοσιακοί ρόλοι που τις χαρακτηρίζουν, μοιραία τις ακολουθούν στην εργασία, που σημαίνει ότι εξακολουθούν να θέτουν σε πρώτη προτεραιότητα την οικογένεια τους έναντι της εργασίας τους. Η αντίληψη αυτή που ενστερνίζεται μεγάλος αριθμός εργοδοτών, παρέχει το κατάλληλο άλλοθι για να διατηρούν τις γυναίκες χαμηλά στην ιεραρχία και χαμηλοαμειβόμενες, ως αναξιόπιστο προσωπικό.

Οι γυναίκες στην Ελλάδα, μπήκαν στο σωφρονιστικό κλάδο εξαιτίας της σχετικής απόφασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της εργασιακής ανισότητας.

Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δικαιώματα ίσων ευκαιριών, οι άνδρες και οι γυναίκες δικαιούνται ίσες αμοιβές για ίση εργασία και για εργασία ίσης αξίας. Ακόμα, στις γυναίκες πρέπει να δοθούν οι ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την απασχόληση²⁸³. Όπως κάθε χώρα, έτσι και η Ελλάδα οφείλει να κάνει τις απαραίτητες τροποποιήσεις στο νομοθετικό της πλαίσιο, ώστε να εναρμονιστεί με τις κοινοτικές οδηγίες για ανάληψη θετικών μέτρων κατά των διακρίσεων λόγω φύλου. Η Ε.Ε. έδωσε περιθώριο τριών ετών στις χώρες να κάνουν τις απαραίτητες μετατροπές στις εγχώριες νομοθεσίες τους (από το 2000 που θεσπίστηκαν οι νόμοι, έως το 2003).

Όπως όμως φαίνεται στα αποτελέσματα, οι γυναίκες παρά τα ευνοϊκά μέτρα δεν εκμεταλλεύτηκαν αυτήν την αλλαγή προς όφελος τους, ώστε να εδραιώσουν τη θέση τους και να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις και τις συνθήκες για περαιτέρω εξέλιξη στο χώρο. Αντίθετα, εμφανίστηκαν αποστασιοποιημένες και αδιάφορες, σε αντίθεση με αυτά που αναμένονταν βάσει των θεωριών που αναπτύχθηκαν. Επιπρόσθετα, εισήλθαν στο χώρο, όχι από ανθρωπιστικό ενδιαφέρον για τους κρατούμενους όπως έχει κατά καιρούς υποστηριχθεί, αλλά γιατί ήταν η ευκαιρία, της πρόσβασης που αναζητούσαν για να εισχωρήσουν στο δημόσιο. Από τη στιγμή δε που προσληφθούν ελάχιστο ενδιαφέρον δείχνουν για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους, αντίθετα προτιμούν και επιδιώκουν να καταλάβουν διοικητικές θέσεις χωρίς πολλές επαφές με τους κρατούμενους, αναμένοντας μια μετάταξη. Εύλογα, μπορεί να υποστηρίξει κανείς, οι άνδρες αντιδρούν και δεν επιθυμούν την παρουσία τους, τουλάχιστον στα ανδρικά καταστήματα. Ο λόγος όπως προκύπτει από τα προαναφερθέντα, δεν ανάγεται αποκλειστικά στη διάκριση του φύλου, όπως πολλοί επιστήμονες υποστήριξαν, ούτε στο γεγονός ότι ο θεσμός των φυλακών είναι κληρονομικά ανδρικός και η κατανομή της εξουσίας, η επικρατούσα ιδεολογία, καθώς και οι εικόνες του επιτυχημένου επαγγελματία που κυριαρχούν, συνδέονται πάντα και μόνο με τον άνδρα υπάλληλο. Χωρίς να παραγνωρίζεται η σημασία και η επιρροή των παραπάνω, ο βασικός λόγος αντίδρασης των ανδρών υπαλλήλων πρέπει να αναζητηθεί **και** στην καθεαυτή συμπεριφορά των γυναικών υπαλλήλων, ανεξάρτητα από το που αυτή πηγάζει.

Β) Σε συνέχεια των παραπάνω, οι άνδρες υπάλληλοι δεν επιθυμούν την παρουσία γυναικών υπαλλήλων σε ανδρικά καταστήματα κράτησης. Η γνώμη τους σχετικά με τη φύση του επαγγέλματος, είναι ότι πρόκειται για καθαρά ανδρικό.

²⁸³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο*. Αθήνα: Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2000.

Γ) Εν συνεχεία, στην πορεία της έρευνας, διαπιστώνεται ότι η θεωρία του μοντέλου της εργασίας, δε μπορεί να εξηγήσει τα παρόντα ευρήματα. Δεν είναι το περιβάλλον της εργασίας με το παραστρατιωτικό και ανδρικό του χαρακτήρα ο αποκλειστικός παράγοντας που τις καθλώνει και τις ωθεί να διαφοροποιούνται από τους άνδρες. Σίγουρα ένας παρόμοιος χώρος, δεν συνιστά το ιδανικό πλαίσιο για την πλήρη εξέλιξη μιας γυναίκας εργαζόμενης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση όμως, τα ευρήματα προκύπτουν από την έρευνα στο *γυναικείο κατάστημα κράτησης*, όπου η πλειοψηφία των υπαλλήλων είναι γυναίκες και στο οποίο οι ευκαιρίες για εξέλιξη είναι αν όχι περισσότερες, τουλάχιστον ίσες με αυτές των ανδρών. Συμπεραίνουμε άρα ότι ενώ αναμφισβήτητα οι γυναίκες υπάλληλοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης στο σωφρονιστικό επάγγελμα, λόγω των ιδιομορφιών που το χαρακτηρίζει (οι οποίες κυμαίνονται από την στρατιωτική ιεραρχία, στην αρχιτεκτονική κατασκευή με τα κάγκελα, στο κυλιόμενο ωράριο, κ.ο.κ.), εμφανίζονται και οι ίδιες αποστασιοποιημένες, με εμφανή την έλλειψη κινήτρου χωρίς όμως παράλληλα σαφή αίτια να συνοδεύουν την παρατηρούμενη συμπεριφορά.

Γ) Σημαντικό και ταυτόχρονα παράδοξο είναι το γεγονός πως η εικόνα για το ρόλο έρχεται σε αντιδιαστολή με τη θεωρία γύρω από την κοινωνικοποίηση των γυναικών και τα στερεότυπα που διαμορφώνουν τη συμπεριφορά. Όπως αναδεικνύεται μέσω των αποτελεσμάτων, οι γυναίκες συχνά καταφεύγουν στην τιμωρία ως μέθοδο επίλυσης των συγκρούσεων, ενώ οι άνδρες από την άλλη προτιμούν την επανακοινωνικοποίηση και όχι το αντίστροφο όπως αναμενόταν.

Πιθανή εξήγηση για τα παραπάνω, μπορεί να αναζητηθεί στις ρίζες της ιδεολογίας του κινήματος του φεμινισμού. Συγκεκριμένα, ο σοσιαλιστικός φεμινισμός, είχε υποστηρίξει όλοι οι ενήλικες είναι ικανοί να φέρουν εις πέρας οποιαδήποτε είδους εργασία. Υπάρχουν κατά την άποψη τους, κοινά παγκόσμια και διαχρονικά στοιχεία που συντηρούν την καταπίεση των γυναικών, όπως υπάρχουν και στοιχεία που καθορίζονται από το κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό πλαίσιο. Ο φιλελεύθερος φεμινισμός, ζητά ισότητα με βάση το επιχείρημα της ομοιότητας. Τα δύο φύλα είναι όμοια, έχουν τις ίδιες ικανότητες και συνεπώς πρέπει να έχουν όμοια αντιμετώπιση σε όλα τα ζητήματα.. Είναι συμπέρασμα και της παρούσας διατριβής με βάση τα αποτελέσματα ότι ο σκοπός δεν είναι οι γυναίκες να μοιάσουν στους άνδρες προκειμένου να αποκτήσουν ισότητα, αλλά να γίνουν αποδεκτές με τις διαφορές που έχουν και να μην αποτελεί αυτή η διαφορετικότητα εμπόδιο στην εξέλιξη τους. η παρούσα διατριβή, υποστηρίζει τη θεωρία anti-gender που έχει αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια και η οποία υπογραμμίζει ότι οι

θεσμοί δεν είναι αμετάβλητοι ως προς τη θέση τους απέναντι στο φύλο, γιατί αυτό αυτομάτως δηλώνει μια *de facto* αδυναμία ή και αβοηθησία μπρος σε οποιαδήποτε αλλαγή. Υπάρχει δυνατότητα αλλαγής του κλίματος εις βάρος των γυναικών σε χώρους εργασίας και πρέπει η κοινωνία και κυρίως οι αρμόδιοι φορείς να σχεδιάζουν τα πολιτικές απασχόλησης έχοντας αυτό ως άξονα.

Οι θέσεις του φιλελεύθερου φεμινισμού, ότι η ομοιότητα είναι συνώνυμη με την ισότητα, με την έννοια εξάλειψης τυχόν διαφορών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, ούτε υιοθετείται αλλά ούτε και επιβεβαιώνεται από την παρούσα έρευνα. Από ότι φαίνεται, ελάχιστες γυναίκες επιθυμούν να εργαστούν στα σωφρονιστικά καταστήματα (για αυτό το λόγο ντρέπονται να το κοινοποιήσουν στον κύκλο τους), και απόρροια αυτού είναι να μην είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους. Αν το αίτιο πίσω από αυτό είναι ότι σε συγκεκριμένα καθήκοντα που περιλαμβάνονται στο επάγγελμα δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν λόγω σωματικής διάπλασης, τότε υπάρχει το περιθώριο να προσαρμόσουν το ρόλο στις ικανότητες τους και να υιοθετήσουν διαφορετικές μεθόδους άσκησης του. Αυτό έχει ήδη συμβεί με επιτυχία σε άλλες χώρες, όπου οι γυναίκες κάλυψαν τις αδυναμίες τους, προσαρμόζοντας το ρόλο τους στις δυνατότητες τους, δίνοντας έμφαση σε τεχνικές που κατέχουν, όπως η συζήτηση και αποφεύγοντας άλλες μεθόδους όπως η τιμωρία ή η βίαια καταστολή, στις οποίες ενδεχομένως να ένιωθαν ότι μειονεκτούσαν. Υποστηρίζοντας ότι το περιβάλλον είναι αρνητικό εις βάρος τους και ότι δεν υπάρχει περιθώριο ελιγμών, αν και αποδεδειγμένα έχει βάση, συνεπάγεται ταυτόχρονα ανικανότητα και απροθυμία από πλευράς των γυναικών καταρχήν και των αρμόδιων φορέων κατά δεύτερον, να προσπαθήσουν να αλλάξουν το κατεστημένο. Με άλλα λόγια παρέχει άλλοθι για τη διατήρηση της υπάρχουσας κατάστασης.

Το συγκεκριμένο εύρημα είναι αποκαλυπτικό και τους άνδρες υπαλλήλους, οι οποίοι τελικά διαφέρουν από την εικόνα που τους παρομοιάζει σκληρούς ανθρώπους εκ φύσεως που αντλούν ικανοποίηση από την άσκηση εξουσίας στους κρατούμενους. Με μια πρώτη ματιά εξάγεται το συμπέρασμα ότι τα κοινωνικά στερεότυπα και οι αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων, έχουν χάσει σε σημαντικό βαθμό την ισχύ τους. Τα δύο φύλα δεν περιορίζονται πλέον στους ρόλους που τους έχει αναθέσει η κοινωνία εδώ και αιώνες.

Δ) Ερμηνεύοντας την παρατηρούμενη συμπεριφορά των γυναικών, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι οι όσες έλαβαν μέρος στην έρευνα, εμφανίστηκαν πολύ δυσαρεστημένες από την εργασία τους σε όλα τα επίπεδα και σε σημαντικό βαθμό από τη διοίκηση. Όπως έχει ήδη αναφερθεί πολλές φορές, η διοίκηση ασκεί μια πολύ μεγάλη

επιρροή στην εύρυθμη λειτουργία των φυλακών και αυτό ενδέχεται να επηρέασε σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό τις αντιδράσεις των υπαλλήλων γενικώς και των γυναικών ειδικότερα. Ενδέχεται λοιπόν σημαντικό μέρος της συμπεριφοράς τους να οφείλεται και στη διοίκηση τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Ε) Συνοψίζοντας τα ευρήματα σχετικά με τις γυναίκες υπαλλήλους, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες είτε εργάζονται σε ανδρικά καταστήματα κράτησης (καταλαμβάνοντας διοικητικές θέσεις), είτε σε γυναικείο κατάστημα (ως φυλακτικό προσωπικό κυρίως) εμφανίζουν γενικευμένη δυσαρέσκεια που μεταφράζεται και ως αρνητική στάση απέναντι στο ρόλο τους, χωρίς όμως να προκύπτει ένα σαφές αίτιο, ικανό να υποστηρίξει την εν λόγω αρνητικότητα. Μελετώντας ως εκ τούτου το σημαντικό αυτό συμπέρασμα σε βάθος, γεννάται το εύλογο ερώτημα μήπως σε τελική ανάλυση, η παρατηρούμενη δυσκολία προσαρμογής των γυναικών, ανάγεται στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες προσαρμόζονται και αντιδρούν στο σωφρονιστικό εν γένει (και κατά συνέπεια ιδρυματικό) περιβάλλον συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, κατά τον ίδιο τρόπο που παρατηρείται διαφοροποίηση στην προσαρμογή των γυναικών κρατούμενων σε σχέση με τους άνδρες.

Οι γυναίκες αποτελούν το 5% του έγκλειστου πληθυσμού παγκοσμίως και για το λόγο αυτό, δεν έχει μελετηθεί εκτενώς η προσαρμογή και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Επιπρόσθετα, οι νομοθέτες έχουν επαναπαυτεί στα πορίσματα ερευνών που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες προσαρμόζονται ευκολότερα και με λιγότερα βίαια ξεσπάσματα²⁸⁴, έχουν μεγαλύτερη κοινωνική στήριξη²⁸⁵ και εν γένει προσαρμογή σε διαπροσωπικό επίπεδο, ώστε δεν έχουν δώσει την απαιτούμενη σημασία στις ανάγκες του γυναικείου έγκλειστου πληθυσμού.

Πρόσθετες αναλύσεις ωστόσο δεν επιβεβαιώνουν τους παραπάνω συλλογισμούς. Το συνηθέστερο προφίλ των γυναικών κρατούμενων είναι ιδιαίτερα βεβαρημένο καθότι τις περισσότερες φορές περιλαμβάνει ιστορικό κακοποίησης στο πατρικό / συζυγικό περιβάλλον, χρήσης ουσιών και αλκοόλ καθώς και αυτοκτονικής συμπεριφοράς και έντονου άγχους και συνοδεύεται από παράγοντες όπως ανεργία και φτώχεια. Και ενώ σε καμία περίπτωση αυτά τα στοιχεία δεν είναι συναντώνται αποκλειστικά στις γυναίκες κρατούμενες, χαρακτηρίζουν όμως την συντριπτική πλειοψηφία αυτών. Σε μια αναλυτική έκθεση για τις γυναίκες κρατούμενες των Η.Π.Α.,

²⁸⁴ Warren J., Hurt S., Loper A.B. & Chauhan P. "Exploring Prison Adjustment Among Female Inmates. Issues of Measurement and Prediction", *Criminal Justice and Behavior*, τ.31, αρ.4, 2004, σελ. 624-645.

²⁸⁵ Jinag S. & Winfree T "Social Support, Gender and Inmate Adjustment to Prison Life: Insights from a National Sample" *The Prison Journal*, τ.86, αρ.1, 2006, σελ. 32-55.

αναφέρεται ότι το 49% των γυναικών κρατούνται για παράβαση του νόμου περί ναρκωτικών²⁸⁶, στοιχεία που επιβεβαιώνουν τη διαπίστωση ότι εισέρχονται στη φυλακή με συγκεκριμένα προβλήματα πέραν αυτών της παραβατικότητας. Σε μια συναφή έρευνα που υλοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο, 44% των γυναικών δήλωσε ότι νιώθει καθημερινά βιώνει συναισθήματα κατάθλιψης. Επιπλέον, οι γυναίκες κρατούμενες εμφανίζουν νευρωσικές διαταραχές σε σημαντικά υψηλότερο ποσοστό συγκριτικά με τους άνδρες κρατούμενους (76% και 59% αντίστοιχα), το οποίο από μόνο του καθιστά την προσαρμογή σε συνθήκες εγκλεισμού ιδιαίτερα δύσκολες²⁸⁷. Παρόλο που οι ψυχικές διαταραχές δεν εμφανίζουν προτίμηση στο φύλο, οι ψυχικές ανάγκες των γυναικών είναι πολύ διαφορετικές από αυτές των ανδρών και για το λόγο αυτό η προσαρμογή τους στον εγκλεισμό, πραγματοποιείται μέσα από πολύπλοκες διαδρομές.

Στους προαναφερθέντες παράγοντες πρέπει να προστεθεί και ο σημαντικότερος, αυτός που ευθύνεται σε μεγάλο ποσοστό για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Ο παράγοντας αυτός είναι η μητρότητα και το γεγονός ότι με τον εγκλεισμό αποχωρίζονται τα παιδιά τους, γεγονός που τις επιβαρύνει συναισθηματικά ακόμα περισσότερο. Μια παλαιότερη έρευνα είχε καταγράψει ότι 80% των έγκλειστων γυναικών στις φυλακές των Η.Π.Α. είναι μητέρες παιδιών κάτω των 18 ετών, ενώ 85% είχαν την κηδεμονία των παιδιών τους σε σχέση με 47% των ανδρών²⁸⁸. Λαμβάνοντας όλους του παράγοντες, συνθέτουμε μια εικόνα για την προσαρμογή των γυναικών στη φυλακή, εκ διαμέτρου αντίθετη από την ισχύουσα. Συνειδητοποιεί κανείς διαβάζοντας τα όσα καταγράφονται ότι οι γυναίκες κρατούμενες αντιμετωπίζουν διαφορετικά προβλήματα και αντιδρούν σε αυτά καθώς και στο περιβάλλον του εγκλεισμού, με πολύ διαφορετικό τρόπο από τους άνδρες ακόμα και όταν οι συνθήκες και τα δεδομένα είναι παρεμφερή.

Ορμώμενοι από τις παραπάνω διαπιστώσεις αλλά και από όσα ευρήματα έχουν προκύψει μέχρι τώρα από την παρούσα διατριβή, μπορούμε να υποθέσουμε πως η αρνητική στάση των γυναικών υπαλλήλων προς το ευρύτερο σωφρονιστικό περιβάλλον χωρίς προφανή αίτιο, πηγάζει από τον διαφορετικό τρόπο με τον οποίο προσαρμόζονται οι γυναίκες σε ένα παρόμοιο ιδρυματικό περιβάλλον. Είναι πιθανό, ο παράγοντας της μητρότητας, που τόσο έχει κατηγορηθεί ως υπεύθυνος για την χαμηλή απόδοση των γυναικών στην εργασία, να συντελεί όχι στην αποδοτικότητα τους, αλλά στη δυσκολία

²⁸⁶ Mauer M., Potler C. & Wolf R. Gender and Justice. Women, drugs and sentencing policy. *The Sentencing Project*, 1999. <http://www.the-sentencing-project.org>, 2004.

²⁸⁷ Loucks N. *Women In Prison* στο J.R. Adler (επιμ). *Forensic Psychology: Concepts, debates and practice*, εκδ. Willain, 2004.

²⁸⁸ Waterson K. *Women in Prison. Inside the Concrete Womb*. Βοστώνη, εκδ. Northeastern University Press, 1996.

να αποδεχτούν και να προσαρμοστούν στο περιβάλλον και το ρόλο του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Η υπόθεση αυτή όμως χρήζει περαιτέρω διερεύνησης, ώστε να διαπιστωθούν οι συγκεκριμένοι παράγοντες που επιδρούν στην ψυχροσύνθεση των γυναικών και επηρεάζουν τη στάση τους στο χώρο.

ΣΤ) Αναφορικά με τα έξι σωφρονιστικά καταστήματα στα οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα, τα συγκριτικά αποτελέσματα επιβεβαίωσαν τη σημασία και σπουδαιότητα της διοίκησης στην καλή λειτουργία ενός σωφρονιστικού καταστήματος. Το κατάστημα της Χαλκίδας, σημείωσε κατά γενική παραδοχή την υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία, ακόμα και σε παράγοντες που δεν ελέγχονται άμεσα από το διευθυντή (όπως οι απολαβές). Υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης και κατανόησης, διαλλακτικότητα και διάλογος και τόσο το προσωπικό όσο και οι κρατούμενοι, τα ανταποδίδουν με κάθε τρόπο συμβάλλοντας στην ομαλή λειτουργία του καταστήματος. Να τονίσουμε εδώ ότι το κατάστημα της Χαλκίδας δε συμμετείχε στη γενικευμένη κινητοποίηση κρατουμένων 21 καταστημάτων το Νοέμβριο του 2008.

Ι') Ολοκληρώνοντας, το πρόβλημα της υλικοτεχνικής υποδομής είναι ένα ζήτημα που παραμένει άλυτο επί σειρά ετών. Πρόσφατα, μετά την αποχή από το συσσίτιο των κρατουμένων σε 21 καταστήματα της χώρας με κύριο αίτημα τη βελτίωση των συνθηκών κράτησης, ο υπουργός δικαιοσύνης ανακοίνωσε μια δέσμη δεκατεσσάρων μέτρων με απώτερο σκοπό την αποσυμφόρηση των φυλακών, που όμως κατά γενική ομολογία λειτούργησαν ως μέτρα πυρόσβεσης και όχι ως δέσμευση για μια μακροπρόθεσμη και οριστική λύση του προβλήματος. Το πρόβλημα του υπερπληθυσμού μαστίζει τα ελληνικά σωφρονιστικά καταστήματα εδώ και πολλά χρόνια και λειτουργεί σα τροχοπέδη στην εφαρμογή θετικών μέτρων. Στα υπερκορεσμένα καταστήματα εισέρχονται διαρκώς νέοι κρατούμενοι, και οι προτάσεις-λύσεις που δίνονται από τους εκάστοτε υπουργούς δικαιοσύνης, είναι αφενός παρόμοιες σε όλες τις χρονικές στιγμές και αφετέρου είναι ακατάλληλες για να επιλυθεί το ζήτημα. Όπως και στην παρούσα χρονική στιγμή, που μια εκ των προτάσεων ήταν η παραγραφή ελαφρότερων εγκλημάτων και οι αποφυλάκιση όσων κρατούνταν για αυτές, λύση που είχε εφαρμοστεί ξανά στο παρελθόν (1982) και είχε επικριθεί ως αντισυνταγματική²⁸⁹

Σύμφωνα με τα ισχύοντα νομοθετικό και σωφρονιστικά συστήματα της χώρας μας, όλοι οι κρατούμενοι που βρίσκονται σε φυλακές ανά την Ελλάδα, κάποια στιγμή θα αποφυλακιστούν, είτε με υπό όρους απόλυση, είτε έχοντας εκτίσει τα 3/5 της ποινής τους, κ.ο.κ. Είναι προς όφελος του συνόλου της κοινωνίας, να επανακοινωνικοποιησει

²⁸⁹ Αλεξιάδης Σ. *Σωφρονιστική*, εκδ. Σ.ακκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2000.

τους αποφυλακισθέντες ώστε να μπορέσουν να ενταχθούν στο κοινωνικό πλαίσιο και να μην ξαναεγκληματήσουν. Να σταματήσει το φαινόμενο της περιστρεφόμενης πόρτας που μαστίζει το σύστημα απονομής ποινικής δικαιοσύνης. Αυτό είναι αδύνατο να συμβεί όσο οι συνθήκες κράτησης είναι ισοδύναμες με την εξαθλίωση και όσο δε λαμβάνονται ριζικά μέτρα.

1.2. Προτάσεις για σχεδιασμό πολιτικών

Σε όλα τα σωφρονιστικά καταστήματα, εκτός από τους κρατούμενους που ζουν εκεί, σε αυτούς τους υπό κατάρρευση χώρους καλούνται να εργαστούν 30.000 υπάλληλοι περίπου σε καθημερινή βάση, χωρίς τη στοιχειώδη εκπαίδευση και υποστήριξη. Για να βγάλουν το μέγιστο αποτέλεσμα, πρέπει να ελπίζουν σε μια «καλή» διοίκηση να στηρίζονται στη δική τους καλή διάθεση και στις όποιες γνώσεις διαθέτουν και σε στιγμές κρίσεις, να αυτοσχεδιάζουν. Παρόλο που ο σωφρονιστικός κώδικας ήδη από το 1920 προέβλεπε την επιμόρφωση του προσωπικού, σχετικές πρωτοβουλίες δεν έχουν ληφθεί από τους αρμόδιους φορείς.

Το δίλλημα που τίθεται επανειλημμένως, τιμωρία ή σωφρονισμός, είναι μάλλον φιλοσοφικό, τουλάχιστον στην Ελλάδα, γιατί είναι πρακτικά αδύνατο να μιλά κανείς για σωφρονισμό τη στιγμή που οι συνθήκες κράτησης και εργασίας είναι απάνθρωπες, όταν συνωστίζονται υπερδιπλάσιοι κρατούμενοι από τη δυναμικότητα των καταστημάτων, με ότι αυτό συνεπάγεται, όπως μόνιμα ανεπαρκής αριθμός υπαλλήλων, συνθήκες υγιεινής ανύπαρκτες, μηδαμινός ελεύθερος χώρος κ.ο.κ. Ενώ λοιπόν ο αρχικός ρόλος της φυλακής ήταν ο σωφρονισμός, λόγω έλλειψης μέτρων, έχουν καταλήξει να είναι ένας απλός χώρος κράτησης των παραβατών, μέχρι να έρθει η στιγμή να απελευθερωθούν.

Κατά καιρούς έχουν προταθεί μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης, όπως εναλλακτικές της κράτησης ποινές, που όμως εμπίπτουν στο ευρύτερο πεδίο της σωφρονιστικής μεταρρύθμισης. Με δεδομένο ότι η ποινή της φυλάκισης αποτελεί την κυριότερη επιβληθείσα ποινή για τα αδικήματα που διαπράττονται, πρέπει να υιοθετηθούν μέτρα που θα αποβλέπουν στην καλύτερη και αποδοτικότερη λειτουργία των υπαρχόντων σωφρονιστικών καταστημάτων, σημαντικό μέρος των οποίων αποτελεί το προσωπικό. Η βελτίωση της ποιότητας και της επίδοσης των υπαλλήλων, είναι εάν πρώτο βήμα στη σωστή κατεύθυνση. Περαιτέρω μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν η εφαρμογή των οποίων θα προσφέρει στο προσωπικό τα κατάλληλα εφόδια για να πράττει με αυτοπεποίθηση είναι:

- Κατάλληλη και ολοκληρωμένη εκπαίδευση των νεοεισερχομένων σωφρονιστικών υπαλλήλων σε θέματα διαχείρισης κρίσεων, διαπραγμάτευσης και διαλόγου,

ψυχολογίας επικίνδυνων κρατουμένων, αντιμετώπισης θυμού και άγχους, επίλυσης συγκρούσεων, αλλά και σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

- Μετεκπαιδευτικά σεμινάρια ανά τακτά χρονικά διαστήματα για όλο το προσωπικό και εκμάθηση μεθόδων καλών πρακτικών άλλων χωρών.
- Εξάμηνη δοκιμαστική εποπτευόμενη εργασία σε σωφρονιστικό κατάστημα
- Ψυχολογική εξέταση πριν την πρόσληψη και καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας
- Ψυχολογική υποστήριξη από επιστημονικό προσωπικό σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο.
- Ενιαία εθνική γραμμή σωφρονιστικής πολιτικής για όλα τα καταστήματα ανάλογα πάντα με την κατηγορία στην οποία ανήκουν, η οποία δε θα μεταβάλλεται ριζικά με την αλλαγή της διοίκησης, αλλά θα χαράσσει την επιθυμητή μέθοδο και τον αποδεκτό τρόπο προσέγγισης των κρατουμένων και διαχείρισης αναταραχών.
- Αυστηρότερη επιλογή όσων επιθυμούν πρόσληψη (και με προσωπική συνέντευξη) και ταυτόχρονη θέσπιση ελάχιστου χρόνου παραμονής σε σωφρονιστικό κατάστημα (τριών ετών) προτού κατατεθεί αίτηση μετάταξης.

1.3. Προτάσεις για περαιτέρω επιστημονική έρευνα

Η παρούσα διατριβή συνιστά την πρώτη μελέτη σε πανελλήνιο επίπεδο της διάστασης του φύλου στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν έχει παρεμφερείς έρευνες να αναδείξει ιδίως έρευνες που να εξετάζουν την οπτική του φύλου. Τα αποτελέσματα ήταν αποκαλυπτικά και δίνουν κίνητρο και έναυσμα για να διενεργηθούν παρεμφερείς μελέτες στο μέλλον.

- Σε πρώτο χρόνο, θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να μελετηθεί η άποψη των ίδιων των κρατουμένων για τη διάσταση του φύλου στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Θα είχε ενδιαφέρον να καταγραφεί η άποψη τους σχετικά με τις διαφορές που υπάρχουν (αν υπάρχουν), μεταξύ των ανδρών και των γυναικών υπαλλήλων ως προς τον τρόπο που τους αντιμετωπίζουν και ως προς τον τρόπο που αντιλαμβάνονται το ρόλο τους. Η σύγκριση των δύο απόψεων θα προσέφερε μια ολοκληρωμένη εικόνα για το θέμα.
- Σε ένα δεύτερο επίπεδο μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να αναζητήσει τους ακριβείς και συγκεκριμένους παράγοντες που διαμορφώνουν και διαχωρίζουν μια ικανή και λειτουργική διοίκηση από μια στατική. Πως ορίζεται ουσιαστικά ένας

επαρκής διευθυντής από έναν ανεπαρκή; Ποιες είναι εκείνες οι παράμετροι που στην τελική ανάλυση κάνουν τη διαφορά μεταξύ των καταστημάτων;

- Ενδιαφέρον θα παρουσίαζε και ταυτόχρονα θα ήταν μια άλλη διάσταση του θέματος της παρούσας διατριβής, η εκπόνηση έρευνας με θέμα την καταγραφή και μελέτη των αντιλήψεων του προσωπικό σωφρονιστικών καταστημάτων και των ψυχιατρικών νοσοκομείων αυτών απέναντι σε κρατούμενους με ψυχική νόσο και προβλήματα εξάρτησης από τοξικές ουσίες και αλκοόλ.
- Τέλος, αξίζει να διερευνηθεί περαιτέρω και σε μεγαλύτερο βάθος η προέλευση της αρνητικής στάσης των στάση των γυναικών απέναντι στο επάγγελμα τους γενικά, και ειδικά απέναντι στους/στις κρατούμενους/νες και το ρόλο τους, καθώς και οι παράγοντες που τη διατηρούν και την κάνουν ανθεκτική στο χρόνο και στις (θετικές) αλλαγές, λαμβάνοντας βέβαια υπόψη τα πορίσματα ερευνών για την προσαρμογή των γυναικών κρατουμένων στη φυλακή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

A. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Acker J. 'Gendered Institutions: From sex roles to gendered institutions', *Contemporary Sociology*, τ. 21, 1992, σ. 565-568.

Acker J. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations." *Gender and Society*, τ.4 αρ.2, 1990, σ. 139-158.

Alexander J., Giesen B., Munch R. & Smelser N. *The Micro-Macro Link*, εκδ. University of California Press, 1988.

Auerbach S., Quick B. & Pegg Ph. "General job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers." *Journal of Criminal Justice*, τ.31, 2003, σελ. 25-36.

Bauer M., Potler C. & Wolf R. Gender and Justice. Women, drugs and sentencing policy. *The Sentencing Project*, 1999. <http://www.the-sentencing-project.org>.2004.

Bielby M. & Baron T. 'Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination', *American Journal of Sociology*, τ. 91, αρ.4, 1986, σ. 759-799.

Blau J., Light S. & Chamlin M, "Individual and contextual effects on stress and job satisfaction: A study of prison guards", *Work and Occupations*, τ. 13, 1986, σελ. 131-156.

Boldry J. & Wood W. & Kashy D. "Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training", *Journal of Social Issues*, τ. 57, αρ. 4, 2001, σ. 689-705.

Bowersox M. "Women in Corrections. Competence, Competition and the Social Responsibility Norm", *Criminal Justice and Behaviour*, τ, 8, αρ.4, 1981, σ. 491-499.

Britton D. 'Gendered Organizational Logic: Policy and Practice in Men's and Women's Prisons', *Gender & Society*, τ.11, αρ.6, 1991, σσ. 797.

Britton D. "Feminism in Criminology: Engendering the Outlaw", *Annals, AAPSS*, τ. 517, 2000, σ.57-75.

Britton D. "The Epistemology of Gendered Organizations." *Gender and Society*, τ. 14(3), 2000, σ. 418-43.

Butler E., Winfree L.T. & Newbold 'Policing and Gender: Male and Female Perspectives among Members of the New Zealand Police', *Police Quarterly*, τ.6 (3), 2003, σ.289-329.

Camp S. "Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: an event history approach", *Prison Journal*, τ. 74, σελ. 279-305.

Cheek F. & Miller M. "The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress", *Journal of Criminal Justice*, τ., 11, 1983, σελ. 105-120.

Collins Cobuild *The English Language Dictionary* εκδ. William Collins Sons & Co Ltd, 1987.

Collins T. & Moyer L. "Gender, Race and Intersectionality on the Federal Appellate Bench" *Political Research Quarterly*, τ.61, αρ.2, 2008, σελ.219-227.

Coltrane S. "Elite Careers and Family Commitment: It is (still) about Gender", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, τ. 596 2004 σσ 214-220.

Cooke D., Baldwin P. & Howison J. *Psychology in Prisons*, εκδ. Routledge, 1990

Crawley E. *Them and Us? How Officers See Prisoners* στο Doing Prison Work. The Public and Private Lives of Prison Officers, εκδ. Willan, 2004, κεφ. 4 σελ. 94- 127.

Crawley E. *Them and Us? How Officers See Prisoners* στο Doing Prison Work. The Public and Private Lives of Prison Officers, εκδ. Willan, 2004, κεφ. 4 σελ. 94- 127.

Crewe B. "Male Prisoners' orientations towards female officers in an English prison", *Punishment & Society*, τ.8, αρ.4, 2006, σελ. 395-421.

Crouch B., "Pandora's Box: Women Guards in Men's Prisons", *Journal of Criminal Justice*, τ. 13, 1985, σ. 535-548.

Cullen F., Link b, Wolfe n & Frank J. "The Social Dimensions of Correctional Officer Stress", *Justice Quarterly*, τ. 2, αρ.4, 1985, σ 505-533.

Deutsch F. "Undoing Gender", *Gender and Society*, τ.1, 2007, σελ. 115.

Dick P. & Cassell C. 'The Position of Policewomen: A discourse analytic study', *Work Employment and Society*, τ. 18 αρ.1, 2004, σ. 51-72.

Dilulio J. *Governing Prisons: A Comparative Study of Correctional Managment*, εκδ. Free Press, Νέα Υόρκη, 1987.

Ditchfield J., *Control in Prisons: A Review of the Literature*, Home Office Research Study 118, 1990, εκδ. Home Office.

Evans J. *Feminism Thoery Today. An introduction to second wave feminism*, εκδ. Sage Publications, 1994.

Farkas M.A. "Inmates Supervisory Style: Does Gender Make a Difference?", *Women and Criminal Justice*, τ.10, αρ.4, 1999, σ. 25-45.

Farmer R. "Cynicism: A factor in corrections work", *Journal of Criminal Justice*, τ. 5, 1977, σελ. 237-246.

Feinman C. *Women in the Criminal Justice System*, Λονδίνο, εκδ Preager, 1994, σ. 125-127.

Feldberg R & Glenn E. "Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work", *Social Problems*, τ. 26, 1979. σ. 524-538,

Firestone S. The Dialectic of Sex στο: Whirworth S. *Feminism and International Relations*, MacMillan Press, 1994,

Flanagan T., Johnson W., & Bennet K., "Job satisfaction among correctional executives: A contemporary approach portrait of wardens of state prisons for adults", *Prison Journal*, τ. 76, 1996, σελ, 385-397.

Foucault M. *Discipline and Punish. The Birth of the Prison*, εκδ. Penguin, 1977.

Freeman R "Social Distance and Discretionary Rule Enforcement in a Woman's Prison", *The Prison Journal*, τ.83, αρ. 2, 2002, σελ. 689-719.

Fry L.J. & Glaser D. "Gender Differences in Work Adjustment of Prison Employees", *Journal of Offender Counselling, Services & Rehabilitation*, τ. 12, αρ. 1, 1987, σ. 39-52.

Garcia V. «Difference in the Police Department: Women, Policing and Doing Gender» *Journal of Contemporary Criminal Justice*, τ. 19, αρ.3, 2003, σ. 330-344.

Giddens A. *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία*, Αθήνα, .εκδ. Gutemberg, 2002.

Goffman E. *Άσυλα*, μτφ. Κομνηνός Ξ., Αθήνα, εκδ. Ευρύαλος, 1994, σελ. 23-31.

Goffman E. *Συναντήσεις: Δύο μελέτες στην Κοινωνιολογία της Αλληλεπίδρασης* μτφ. Δ. ΜΑΚΡΥΝΙΩΤΗ εκδ. Αλεξάνδρεια, 1961.

Goffman E. *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Εκδ Anchor Books, Νέα Υόρκη, 1961.

Goffman E. *Συναντήσεις: Δύο Μελέτες στην κοινωνιολογία της Αλληλεπίδρασης*, εκδ. Αλεξάνδρεια μτφ. Μακρυνιώτη Δ., 1961.

Golding J., Resnick A. & Crosby F. 'Work Satisfaction as a Function of Gender and Job Status', *Psychology of Women Quarterly*, τ.7, αρ.3, 1983, σ. 286-290.

Griffin M. "Gender and Stress. A Comparative Assessment of Sources of Stress Among Correctional Officers", *Journal of Contemporary Criminal Justice*, τ.22, αρ.1, 2006, σελ. 4-25.

Gruhl J., Spohn C. & Welch S. "Women as Policy Makers: The Case of Trial Judges" *American Journal of Political Science*, τ. 2, 1981, σσ.308-322.

Hakim C 'Five Feminists Myths about women's employment'. *British Journal of Sociology*, τ 46, αρ.2, 1995.

Haney G., Banks C. & Zimbardo P. "A Study of prisoners and guards in a simulated prison", *Naval Research Review*, τ. 9, αρ. 30, 1973, σελ. 98-121.

Heindenshon F. 'Gender and Crime', στο MacGuire M., Morgan R. & Reiner R. (επιμ) *The Oxford Handbook of Criminology*, Οξφόρδη, εκδ. Clarendon Press, 1994.

Hepburn J. & Knepper P στο έργο τους: "Correctional Officers as human service workers: the effects of job satisfaction", *Justice Quarterly*, τ. 10, αρ. 2, 1993,

Hepburn J. "The Erosion of Authority and the Perceived Legitimacy of Inmate Social Protest", *Journal of Criminal Justice*, τ. 12, 1984, σελ. 579-590.

Holland T., Levi M., Beckett G. & Holt N. "Preferences of Prison Inmates for Male vs Female Institutional Personnel", *Journal of Applied Psychology*, τ. 64, αρ. 3, 1979, σελ. 564-568,

Hunt J. "The Logic of Sexism Among Police", *Women and Criminal Justice*, τ.1, αρ.2, 1990, σελ. 3-30.

Jackson J. & Ammen S.: "Race and correctional officers' punitive attitudes toward treatment programs for inmates", *Journal of Criminal Justice*, τ.23, αρ.2, 1996, σελ. 153-166.

Jackson L. "Relative Deprivation and Gender Wage Gap", *Journal of Social Issues*, τ. 45, αρ.4, σ. 117-133, 1989.

Jackson S., Theorizing Gender and Sexuality στο: *Contemporary Feminist Theories*, S. Jackson & J. Jones Εδιμβούργο, εκδ. University Press, 1998

Jinag S. & Winfree T "Social Support, Gender and Inmate Adjustment to Prison Life: Insights from a National Sample" *The Prison Journal*, τ.86, αρ.1, 2006, σελ. 32-55.

Johnson R. & Price S. "The complete correctional officer. Human service and the human environment in prisons", *Criminal Justice and Behaviour*, τ.8 αρ.3, 1981, σελ.343-373.

Jurik N, "Gender, Working Conditions and the Job Satisfaction of Women in a Non-Traditional Occupation: Female Correctional Officers in Men's Prisons" *The Sociological Quarterly* τ. 25, σ. 551-566, 1984.

Jurik N. & Martin S. *Doing Justice, Doing Gender, Women in Law and Criminal Justice Occupations*, εκδ. Sage, 1996, σελ. 106-108.

Jurik N. & Musheno M. "The international crisis of corrections: professionalization and the work environment" *Justice Quarterly*, τ. 3 αρ.4, 1986, σελ 467-468.

Jurik N. "Striking a Balance: Female Correctional Officers, Gender role stereotypes and Male Prisons", *Sociological Inquiry*, τ. 58, αρ.3, 1988, σ. 291-304.

Jurik N., Halemba G., Musheno M. & Boyle B. "Educational attainment, job satisfaction and professionalization of correctional officers", *Work and Occupations*, τ.14, αρ.1, 1987, σελ. 106-125.

Kanter R.M. "The Impact of Hierarchical Structures on the Behaviour of Women and Men" *Social Problems*, τ. 23 (4), 1976, σ. 415-430.

Kauffman K. *Prison Officers and their World*, εκδ. Harvard University Press 1988.

Kenney S. "Breaking the Silence. Gender Mainstreaming and the Composition of the European Court of Justice", *Feminist Legal Studies*, τ. 10, 2002, σ. 257- 270.

Kenney S. "Breaking the Silence: Gender Mainstreaming and the Composition of the European Court of Justice", *Feminist Legal Studies*, τ. 10, 2002, σελ. 257- 270.

Kissel P & Katsampas P. "The Impact of Women Corrections Officers on the Functioning of Insitutions Housinng Male Inmates", *Journal of Offender Counselling, Services & Rehabilitation*, τ.4, αρ. 3, 1980, σελ. 213-231,

Klofas J. & Toch H. "The Guard Subculture Myth", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ. 19, αρ.2, 1984, σ.238-254.

Klofas J.: "Discretion among correctional officers: The influence of urbanization, age and race", *Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, τ.30, 1986, σελ. 111-121.

Krumholz S."Feminism,Justice and the Practice of Law". Πρακτικά Συνεδρίου της American Society of Criminology, Ατλάντα, Η.Π.Α., 14/11/2007.

Lambert E., Hogan N. & Barton S., "Satisfied Correctional Staff: A Review of the Literature on the Correlates of Correctional Staff Job Satisfaction", *Criminal Justice and Behavior*, T. 29, αρ. 2, 2002, σελ. 115-143.

Lasky G., Gordon B. & Srebalus D. "Occupational Stressors Among Federal Correctional Officers Working at Different Security Levels" *Criminal Justice and Behavior*, τ.13, αρ.3, 1986, σελ. 317-327

Lawrence R. & Mahan S. "Women Corrections Officers in Men's Prisons: Acceptance and Perceived Job Performance", *Women & Criminal Justice*, τ. 9, αρ. 3, 1998, σελ 63-83.

Liebling A. *Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life* Oxford Univeristy Press, 2006.

Liebling A., Price D. & Elliott C. "Appreciative Inquiry and Relationships in Prisons" *Punishment & Society*, τ.1, αρ.1, 2005, σελ. 71-98.

Lindquist C.& Whitehead J. "Guards Released from Prison: A Natural Experiment in Job Enlargement", *Journal of Criminal Justice*, τ.14, 1986, σ.σ. 283-294.

Lopez A. "Gender and Perception of Prisons and Prisoners", *Journal of Criminal Justice*, τ. 2, αρ. 6, 1998, σελ. 453-464.

Lott B. Distancing from Women στο: Lott B. & Maluso D. *The Social Psychology of Interpersonal Discrimination*, εκδ. Guilford Press, Νέα Υόρκη, 1995.

Loucks N. *Women In Prison* στο J.R. Adler (επιμ). *Forensic Psychology: Concepts, debates and practice*, εκδ. Willain, 2004.

Mathews R. & Francis P. (eds) *Prisons 2000* εκδ. St Martin's Press, 1996

McCall M. "Gender, Justice Dissent and issue salience: The voting behaviour of state supreme court justices in sexual harassment cases, 1908-1998", *Social Science Journal*, τ.40, αρ.1, 2003^α, σσ.79-97.

Mears D. & Reisig M. "The Theory and Practice of Supermax Prisons", *Punishment and Society*, τ. 8 αρ.1, 2006, σελ. 33-57.

Meltzer B. *Mead's Social Psychology*, στο Manis J. & Meltzer B (eds) *Symbolic Interaction. A Reader in Psychology*, εκδ. Boston, 1970, σ. 6-7

Morgan R., Van Haveren & Pearson C. "Correctional officer burnout. Further analysis", *Criminal Justice and Behavior*, τ.29, αρ.2, 2002, σελ. 144-160.

Moscovici S. *Η Ψυχανάλυση, η εικόνα της και το κοινό της*, εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, 1998

Moss R. "The Remains of the Day", www.salary.com/careers/layouthtmls/, 26/4/2006 και McDonald J. "Pastor's Paradox: Satisfying Jobs but Overall Disappointment", www.ucc.org/ucnews/aug02/paradox.htm, 26/4/2006.

Myers D. *Social Psychology*, εκδ. International editions, 1993.

Myers K., Anderson C. & Risman B. *Feminist Foundations. Towards Transforming Sociology*, εκδ Sage Publications, 1997.

National Report of Greece, www.kethi.gr_greek2007

Nelson L. «Herbert Blumer's Symbolic Interactionism», 1998, www.thepoint.net/~usul/text/blumer.html.

O'Farrell B. & Harlan S. 'Craft workers and Clerks: The Effect of Male Co-Worker Hostility on Women's Satisfaction with Non- Traditional Jobs', *Social Problems*, τ. 29, αρ.3, 1982, σ. 252-265.

Parisi N. "The Female Correctional Officer: Her Progress toward Prospects for Equality", *the Prison Journal*, τ. 64, 1984, σ. 92-109,

Philliber S. "Thy brother's keeper: a review of the literature on correctional officers", *Justice Quarterly*, τ.4, αρ1, 1987, σελ. 9-37.

Pizzaro J., Stenius V. & Pratt T. "Supermax myths: Myths Realities and the Politics of Punishment in American Society" *Criminal Justice Policy Review*, τ.17, αρ.1, 2006, σελ. 6-21

Progrebin M & Poole E. "The Sexualised work environment: A look at women jail officers", *The Prison Journal*, τ. 77, 1997, σ. 46-54 .

Reising M. "Rates of Disorder in Higher Custody State Prisons: A Comparative Analysis of Managerial Practices", *Crime & Delinquency*, τ. 44 αρ 2, 1998, σελ. 229-245.

Rock P. "The Social Organisation of British Criminology", στο MacGuire M., Morgan R. & Reiner R. (επιμ.) *The Oxford Handbook of Criminology*, Οξφόρδη, εκδ. Clarendon Press, 1994.

Rogers R.: "The effects of educational level on correctional officer job satisfaction", *Journal of Criminal Justice*, τ.19, 1991, σελ. 123-137.

Rose M. "Good Deal or Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations", *Work, Employment & Society*, τ. 17, αρ. 3, 2003, σελ. 503-530.

Rosenberg J. PearlStadt H. &Phillips W. "Now that we are here: Discrimination, Disparagement and Harassment at Work and the Experience of Women Lawyers", *Gender & Society*, τ.7, αρ.3,1993, σελ.415-433

Savicki V., Cooley E. & Gjesvold J., 'Harassment as a Predictor of Job Burnout in Correctional Officers', *Criminal Justice and Behaviour*, τ.30(5), 2003, σ. 602-619.

Segal L *Why Feminism?* Εκδ. Poilty Press, 1993.

Shamir B. & Drory A. "Some correlates of prison guards' beliefs", *Criminal Justice and Behavior*, τ.8, αρ.2, 1981, σελ. 233-249.

Smith-Park L. «Where are all the Women Judges?» BBC OnLine, 24/10/2004, www.news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/3739562stm

Sparks R., Bottoms A. & Hay W.: *Prisons and the Problem of Order*, εκδ. Clarendon Press, 1996, σελ. 143-147.

Squires N. & Strobl J. (eds) *Healthy Prisons: A Vision for the Future*, εκδ. University of Liverpool, 1996.

Steffensmeier D. & Hebert C. "Women and Men Policy Makers: Does the Judge's Gender Affect the Sentencing of Criminal Defendants?", *Social Forces* τ.77, αρ.3, 1999, σσ.1163-1196.

Stohr M., Hemmens C., Kifer M. & Schoeler M. "We Know it, we just have to do it", *The Prison Journal*, τ. 80, αρ. 2, 200, σελ. 126-150.

Stohr, M., Hemmens C, Marsh R., Barrier G. & Palhegyi D. "Can't Scale this? Ethical

Parameters of Correctional Work” *The Prison Journal*, τ.80, αρ.1, 2000, σελ, 56-79.

Swerdlow M. ‘Men’s Accommodations to Women Entering a Non-traditional Occupation: A case of rapid Transit Operatives’, *Gender and Society*, τ.3, αρ.3, 1989, σ. 373-387.

Stanstny C. & Tyrnauer G. *Who Rules the Joint?* Εκδ. Lexington Books, 1990

Sykes G. *The Society of Captives: A study of maximum security prisons*. Εκδ Princeton University, 1958.

Taylor I.: The Political Economy of Crime στο: στο MacGuire M., Morgan R. & Reiner R. (επιμ.) *The Oxford Handbook of Criminology*, Οξφόρδη, εκδ. Clarendon Press, 1994 σελ. 471.

Tewksbury R. & Collins S. “Aggression Levels Among CO’s. Reassessing Sex Differences” , *The Prison Journal*, τ.86, αρ. 3, 2006, σ. 327-343.

Thomas E. J. *The English Prison Officers since 1850: A study in Conflict*, , Routledge and K. Paul, 1972.

Tracy S. “The Construction of Correctional Officers: Layers of Emotionality Behind Bars”, *Qualitative Inquiry*, τ. 10, αρ. 4, 2004, σελ. 509-533.

Turner P. “Βιολογικό Φύλο, Κοινωνικό Φύλο και Ταυτότητα του Εγώ”, μεταφ. Ευαγγελία Γαλανάκη, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998.

Useem B & Piehl A “Prison Build Up and Disorder”, *Punishment and Society*, τ. (8), αρ.1, 2006, σελ. 87-115.

Voydanoff P. ‘Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction among Men and Women’, *Psychology of Women Quarterly*, τ. 5(2), 1980, σ. 177.

Warren J., Hurt S., Loper A.B. & Chauhan P. “Exploring Prison Adjustment Among Female Inmates. Issues of Measurement and Prediction”, *Criminal Justice and Behavior*, τ.31, αρ.4, 2004, σελ. 624-645.

Waterson K. *Women in Prison. Inside the Concrete Womb*. Βοστώνη, εκδ. Northeastern University Press, 1996.

Weaver C. ‘Sex Differences in the Determinants of Job Satisfaction’, *Academy of Management Journal*, τ. 21(2), 1978, σ. 265-274.

Wells T., Colbert S. & Slate R., “Gender Matters in State Probation Officers”, *Journal of Contemporary Criminal Justice*, τ.22, αρ.1, 2006, σελ. 63-79.

Whirworth S. *Feminism and International Relations*, MacMillan Press, 1994,

Whitehead J. Linquist C., & Klofas J.: "Correctional officers' professional orientation. A replication of the Klofas-Toch measure", *Criminal Justice and Behavior*, τ.14, p.4, 1987, σελ. 468-486.

Wilson F. *Organisational Behaviour and Gender*, εκδ. MacGraw Hill Companies, 1995.

Wolfgang M.E. & Ferracuti F. *The Subculture of Violence* εκδ. Sage Publications, 1982, σ.158-161.

Worley R. Marquart j. & Mullings J. "Prison guard predators: an analysis of inmates who establish inappropriate relationships with prison staff 1995-1998", *Deviant Behaviour, An Interdisciplinary Journal*, τ. 24, 2003, σελ. 175-194.

Worley R. Marquart j. & Mullings J. "Prison guard predators: an analysis of inmates who establish inappropriate relationships with prison staff 1995-1998", *Deviant Behaviour, An Interdisciplinary Journal*, τ. 24, 2003, σελ. 175-194.

Wright K. & Saylor W., "Male and Female Employees' Perceptions of Prison Work: Is There a Difference?", *Justice Quarterly*, τ. 8, αρ. 4, 1991, σελ. 505-524.

www.ΣΚΑΪ.gr Αποχή των κρατουμένων από το συσσίτιο.html

Young I. *Humanism, Gynocentrism and Feministic Politics*, στο: Evans J, *Feministic Theory Today*, εκδ. Sage, 1995.

Zimmer L "Women Guarding Men", εκδ. Chicago, 1986.

Zimmer L. "How women reshape the prison guard role", *Gender & Society*, τ. 1 αρ.4, 1987, σ. 415-431.

Zimmer L. "Solving Women's Unemployment Problems in Corrections: Shifting the Burden to Administrators", *Women and Criminal Justice*, τ.1, αρ. 1, 1989, σ. 55-79.

Zupan L. "Gender Related Differences in Correctional Officers' Perceptions & Attitudes", *Journal of Criminal Justice*, τ. 14, 1986, σ. 349-361

Zupan L. "Men Guarding Women: An Analysis of the Employment Of Male Corrections Officers in Prisons for Women", *Journal Of Criminal Justice*, τ. 20, 1992, σελ. 297-309.

B. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αλεξιάδης Σ. *Σωφρονιστική*, Αθήνα εκδ. Αντ. Σάκκουλα, , 2001, σελ.18.
Αντωνοπούλου Χ. *Οι Κοινωνικοί Ρόλοι των Δύο Φύλων*, Αθήνα, εκδ. Καστανιώτη, 1999, σελ. 55-56.

Αρτινοπούλου Β. & Παπαθεοδώρου Θ. *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία*, Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2006, σελ.46.

Αφιέρωμα στον Ηλία Δασκαλάκη Έρευνα: Ο θεσμός της φυλακής στην Ελλάδα, ΑΝΑΤΥΠΟ, εκδ. ΕΚΚΕ, 1988.

Γιώργας Δ. Κοινωνική Ψυχολογία. Τόμος Α', εκδ. Ελληνικά Γραμματα, 1995.

Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου Α. Εγχειρίδιο Εγκληματολογίας. Μέρος Α' εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1984. σ. 33-37.

Δημόπουλος Χ. (επιμ) Σωφρονιστική Νομοθεσία, Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2005.

Δημόπουλος Χ. Σωφρονιστική Νομοθεσία. Νομολογία κατ' άρθρο εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2006, σελ.81-82.

Δημόπουλος Χ. Το Ελληνικό Σωφρονιστικό Δίκαιο, εκδ Αντ. Σάκκουλα, 2002.

Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στη Νομική και Κοινωνική Επιτροπή, Σχετικά με την Εφαρμογή της Σύστασης 96/694εκ του Συμβουλίου της 2^{ας} Δεκεμβρίου 1996, για την Ισόρροπη Συμμετοχή Ανδρών και Γυναικών στη Διαδικασία Λήψης Απόφασης, Βρυξέλλες, 7/3/2000.

Εταιρεία Ελλήνων Δικαστών για τη Δημοκρατία και της Ελευθερίες Οι Ελληνικές Φυλακές: Από το νόμο στην πραγματικότητα, Αθήνα – Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, 1994, σελ. 41.

Ετήσια έκθεση για την ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων 2003 http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Disc_GR2.pdf “

Ευρωπαϊκή Διαδικτυακή Πύλη, Ιούλιος 2006: http://europa.eu/lisbon_treaty/index_en.htm,.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο. Αθήνα: Ευρωπαϊκές Κοινοότητες, 2000.

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλου 291, Τεύχος Πρώτο, Νόμος υπ' αριθμόν 2776, Σωφρονιστικός Κώδικας, 24/12/1999, σελ. 17, στο: www.osye.org.gr

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλου 463, Τεύχος Δεύτερο, Αρ. Απόφασης 58819/7.4.2003, Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Καταστημάτων Κράτησης Τύπου Α' και Β', σελ. 14-15, στο www.osye.org.gr

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλου 463, Τεύχος Δεύτερο, Αρ. Απόφασης 58819/7.4.2003, Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Καταστημάτων Κράτησης Τύπου Α' και Β', σελ. 14-15, στο www.osye.org.gr

Ζαραφωνίτου Χ. Εμπειρική Εγκήματολογία, εκδ.Νομική Βιβλιοθήκη, 1995.

Θανοπούλου Μ. Φρονίμου Ε. & Τσιλιμιγκάκη Β. Αποφυλακίζόμενες Γυναίκες: Το δικαίωμα στην επαγγελματική επανένταξη, εκδ. Σάκκουλα, 1997.

Καθημερινή της Κυριακής, σελ. 26 & 28, 9Απριλίου, 2006, www.ministryofjustice.gr

Καρζής Θ. *Η Γυναίκα τον 20^ο αιώνα. Η βιομηχανική επανάσταση, η μάχη της ψήφου*, εκδ. Φιλιππούτης, 1993

Καμπέρης Ν. *Κοινωνικές Αναπαραστάσεις των νέων εργαζομένων για την εργασία και την εκπαίδευση* εκδ. Ελληνικά Γράμματα 2001.

Κορωναίου Α. *BURNOUT: Πρόληψη συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στις ψυχιατρικές θεραπευτικές και αποκαταστατικές δραστηριότητες* εκδ. ΕΠΑΨΥ, ΨΝΑ, ΨΚΠΙ

Κορωναίου Α. *Η Ψυχοκοινωνιολογία της Εργασίας*, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις, 1999, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Κουράκης Ν. & Μηλιώνη Φ. *Έρευνα στις Ελληνικές Φυλακές*, εκδ. Σάκκουλα, 1995

Λαμπάκη Κ. «Στάσεις Σωφρονιστικών Υπαλλήλων: Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου» *Ποινική Δικαιοσύνη* τ. 103, 2007, σ. 630-636.

Λαμπροπούλου Ε. *Κοινωνιολογία του Ποινικού Δικαίου και των Θεσμών της Ποινικής Δικαιοσύνης*, εκδ.Ελληνικά Γράμματα, 1999.

Μαγγανάς Α. *Η εγκληματολογία από τα Κάτω*. Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2008.

Μανωλεδάκης Ι. «Η σωφρονιστική έκρηξη», *Δίκαιο και Πολιτική*, τ. 19-21, 1991, σελ. 5-12.

Μουσούρου Λ. *Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα Ζητήματα*, Αθήνα, εκδ. Gutenberg, 1993.

Μουσούρου Λ. *Γυναικεία Απασχόληση και Οικογένεια, στην Ελλάδα και αλλού*, Αθήνα, εκδ. Εστία, 1985.

Μπαμπινιώτης Γ. *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα, 2002.

Μπαμπινιώτης Γ. *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, Αθήνα, εκδ. Κέντρο Λεξικολογίας, 2002.

Μυλωνοπούλου – Μοίρα Π. *Οι Δημόσιοι Υπάλληλοι*, εκδ. Αντ, Σάκκουλα, Αθήνα, 1998.

Παπαστάμου Σ. & Μαντόγλου Α. *Κοινωνικές Αναπαραστάσεις*, εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, 1995.

Παπαστάμου Σ. (επιμέλεια) *Διομαδικές Σχέσεις*. εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, 1990.

Παπαστάμου Σ. *Ψυχολογιοποίηση*. Αθήνα, εκδ. Οδυσσέας, 1989

Σπινέλλη Κ. & Κουράκης Ν. *Σωφρονιστική Νομοθεσία. Ελληνική – Διεθνής*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 1995, σελ 191.

Τσαλίκογλου Φ. *Μυθολογίες Βίας και Καταστολής*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση, 1989.

Τσαλίκογλου Φ. *Σχιζοφρένεια και Φόνος: Μια ψυχολογική-εγκληματολογική έρευνα*. Αθήνα, εκδ. Παπαζήση, 1984.

Τσαλίκογλου Φ. & Αρτινοπούλου Β. *Μορφές και Διαδικασίες Περιθωριοποίησης*, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, 1998.

Τσαλίκογλου Φ., Αρτινοπούλου Β., Ζαραφονίτου Χ. και Μαντόγλου Α, *Οι Κοινωνικές Αναπαραστάσεις των Αστυνομικών για το Εγκληματικό Φαινόμενο*, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 1994.

Χαίδου Ανθοζωή *Το σωφρονιστικό σύστημα: ζητήματα θεωρίας και πρακτικής*, εκδ. Αθήνα ,Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 46-48.