

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΕΙΝΑΙ ΣΥΜΦΩΝΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ;

Η «Γυάλινη οροφή» στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στις σύγχρονες κοινωνίες: ένα σοβαρό εμπόδιο για την επίτευξη της δημοκρατίας της ισότητας

Της Αθηνάς Πετράκη - Κώττη*

Κατά τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή όλων των χωρών του κόσμου. Ωστόσο, σχεδόν παντού, οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες στα χαμηλά και μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας και είναι ελάχιστες εκείνες που έχουν κατορθώσει να φθάσουν σε σχετικά υψηλές θέσεις. Το φαινόμενο αυτό αναφέρεται διεθνώς με τον όρο «η γυάλινη οροφή» γιατί παρομοιάζεται με ένα αόρατο φράγμα που εμποδίζει τις γυναίκες να φθάσουν σε κορυφαίες θέσεις.

Δεν θα ήθελα να σας κουράσω με στατιστικά στοιχεία για τις διαστάσεις του προβλήματος αυτού, αφού σε όλες σχεδόν τις χώρες του κόσμου μια απλή παρατήρηση των ιδιωτικών και δημόσιων επιχειρήσεων, των διάφορων οργανισμών, των πολιτικών κομμάτων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των σωματείων και γενικά όλων των φορέων οικονομικής, πολιτικής ή άλλης δραστηριότητας, δείχνει παντελή απουσία των γυναικών από τις διοικήσεις τους και τα ανώτατα κλιμάκια ή στην καλύτερη περίπτωση μια συμβολική μόνο παρουσία.

Παρά τις νομοθετικές αλλαγές κατά τα τελευταία χρόνια και τις προσπάθειες που γίνονται από διάφορους διεθνείς και εθνικούς οργανισμούς, οι μεταβολές στον τομέα αυτό είναι ελάχιστες. Η «γυάλινη οροφή» που σε ορισμένες περιπτώσεις φαίνεται να είναι από ασάβι, εξακολουθεί να υπάρχει και είναι ελάχιστες οι γυναίκες που έχουν κατορθώσει να την διαπεράσουν. Το πρόβλημα αυτό δημιουργεί σοβαρές συνέπειες όχι μόνο για τις προικισμένες εκείνες γυναίκες που εμποδίζονται να προχωρήσουν και να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους αλλά και για ολόκληρο τον γυναικείο πληθυσμό. Με το να απουσιάζουν οι γυναίκες από τις διοικήσεις και τα υψηλόβαθμα κλιμάκια της ιεραρχίας των διάφορων οργανισμών, αποκλείεται η γυναικεία συμβολή στα κέντρα λήψης αποφάσεων, που παίζουν σημαντικό ρόλο για τη ζωή όλων των πολιτών. Έτσι καταπατείται η αρχή της δημοκρατικής αντιπροσώπευσης, παραβιάζεται η αρχή της ισότητας των ευκαιριών και στερείται το κοινωνικό σύνολο την πολύτιμη συμβολή

που θα μπορούσε να γίνει από τις γυναίκες στη λήψη αποφάσεων. Όταν σχεδόν ο μισός πληθυσμός μιας χώρας εμποδίζεται να συμβάλει στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή της χώρας αυτής, σύμφωνα με τις δυνατότητές του, τότε δεν μπορεί να γίνεται λόγος για αληθινή δημοκρατία. Το πρόβλημα αυτό δεν αφορά μόνο τις γυναίκες εκείνες που εμποδίζονται να αξιοποιήσουν πλήρως τις ικανότητές τους, ή μόνο τον γυναικείο πληθυσμό που δεν εκπροσωπείται στα κέντρα λήψης αποφάσεων, αλλά όλους τους πολίτες. Αποτελεί ένα σοβαρό ελάττωμα των σύγχρονων δημοκρατιών και πρέπει να ανησυχεί ζωηρά όλους όσους ενδιαφέρονται για τα ιδεώδη της δημοκρατίας και της ισότητας.

Κατά τις δεκαετίες του 1960 και του 1970, όταν άρχισε η συνειδητοποίηση των προβλημάτων των γυναικών, η απουσία τους από τις διοικήσεις των διάφορων οργανισμών και τα υψηλά κλιμάκια της ιεραρχίας είχε αποδοθεί στον σχετικά μικρό αριθμό γυναικών με εκπαίδευση υψηλού επιπέδου, στην έλλειψη φιλοδοξιών εκ μέρους τους λόγω του τρόπου κοινωνικοποίησης τους, στα χαρακτηριστικά τους και σε άλλους παράγοντες. Η συμβουλή που δινόταν στις γυναίκες που είχαν φιλοδοξίες ήταν να αποκτήσουν περισσότερα προσόντα με μακροχρονιότερη και καλύτερη εκπαίδευση, να οργανωθούν, να αλλάξουν στάση και συμπεριφορά, και άλλα παρόμοια. Πολλές γυναίκες ακολούθησαν τις συμβουλές αυτές και πέτυχαν να κάνουν όλες τις ενδεικνυόμενες αλλαγές αλλά δυστυχώς η κατάσταση δεν έχει διορθωθεί σημαντικά. Γεννιέται λοιπόν το ερώτημα: Γιατί οι γυναίκες υστερούν τόσο πολύ σε σχέση με τους άνδρες όσον αφορά στη συμμετοχή τους σε κορυφαίες θέσεις και στα κέντρα λήψης των αποφάσεων;

Το θέμα είναι αρκετά περίπλοκο και μια ολοκληρωμένη απάντηση στο πιο πάνω ερώτημα θα απαιτούσε τη συγγραφή πολλών μονογραφιών. Στην παρουσίαση αυτή θα περιοριστώ μόνο σε ορισμένα κεντρικά σημεία που βασίζονται σε μια σχετική εργασία που έχω ετοιμάσει για να παρουσιάσω σε ένα συνέδριο που αρχίζει αύριο στις Βρυξέλλες.

Για να εξηγήσουμε την ύπαρξη της γυάλινης οροφής στην εξέλιξη των γυναικών, είναι χρήσιμο να εξετάσουμε τους μηχανισμούς διά μέσου των οποίων αποκτάται, διατηρείται και ασκείται δύναμη στους διάφορους φορείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής δραστηριότητας, τους οποίους για διευκόλυνση της παρουσίασης θα αποκαλέσω γενικά «οργανισμούς». Στους οργανισμούς λοιπόν αυτούς μπορεί κανείς να διακρίνει δύο μορφές δύναμης: την επίσημη δύναμη που απορρέει από τη θέση που κατέχει ένα άτομο και την ανεπίσημη δύναμη που προέρχεται από τις σχέσεις και διασυνδέσεις με άλλα άτομα μέσα ή έξω από τον οργανισμό. Άτομα σε σχετικά υψηλές θέσεις έχουν την επίσημη δύναμη που συνδέεται με τις θέσεις αυτές αλλά για να έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους και να επιτύχουν πρέπει να αναπτύξουν ένα δίκτυο σχέσεων και διασυνδέσεων που θα τους δώσει και ανεπίσημη δύναμη. Υποψήφιοι για σχετικά υψηλές θέσεις αφενός μεν πρέπει να δείξουν με τις προηγούμενες επιδόσεις τους ότι είναι ικανοί να δημιουργήσουν και να ασκήσουν ανεπίσημη δύναμη, αφετέρου είναι υποχρεωμένοι να χρησιμοποιήσουν τέτοια δύναμη για να επιτύχουν στον συνήθως σκληρό ανταγωνισμό για την κατάληψη των κορυφαίων θέσεων.

Μέχρι πρόσφατα οι γυναίκες μεγάλωναν συνήθως με την προοπτική να παίξουν ρόλους που παραδοσιακά οι κοινωνίες προόριζαν για τους άνδρες. Αυτό όχι μόνο τις ωθούσε σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές που μειώναν τις ευκαιρίες τους για υψηλές θέσεις αλλά επιπλέον τους στερούσε τη δυνατότητα να μάθουν πως να αναπτύξουν πηγές ανεπίσημης δύναμης και πως να αποκτήσουν, διατηρήσουν και ασκήσουν τέτοια δύναμη. Αντίθετα οι άνδρες μεγάλωναν και μεγαλώνουν πάντα με την προοπτική να παίξουν ρόλους στην οικονομική, την πολιτική ή την κοινωνική ζωή και αυτό τους δίνει τη δυνατότητα να προσανατολιστούν από νωρίς προς τους στόχους τους και να εξοικειωθούν με μεθόδους που διευκολύνουν την επιτυχία τους. Με τα σημερινά δεδομένα, οι γυναίκες που επιθυμούν να ανεβούν την κλίμακα

της επαγγελματικής επιτυχίας βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, γιατί είναι υποχρεωμένες να κάνουν σημαντικούς αναπρογραμματισμούς, πράγμα που απαιτεί χρόνο και αρκετή προσπάθεια.

Ωστόσο το πρόβλημα αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ανυπερβλήτο εμπόδιο. Οι γυναίκες συνήθως έχουν μεγάλη προσαρμοστικότητα και είναι σε θέση να κάνουν γρήγορες αλλαγές με αρκετή επιτυχία. Επιπλέον, ο τρόπος που μεγαλώνουν τα σημερινά κορίτσια αλλάζει βαθμιαία και η σημασία του πιο πάνω περιοριστικού παράγοντα προβλέπεται να μειωθεί. Εκείνο όμως που αποτελεί σοβαρό και σχεδόν ανυπερβλήτο πρόβλημα για την εξέλιξη των γυναικών σήμερα είναι η κυριαρχία των ανδρών σε όλες σχεδόν τις σημαντικές θέσεις και η ως εκ τούτου αδυναμία των γυναικών να δημιουργήσουν πηγές ανεπίσημης δύναμης, ανεξάρτητα από τις όποιες επιδιώξεις ή ικανότητες έχουν. Οι επιχειρήσεις, οι οργανισμοί, τα κόμματα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ίδιες οι κυβερνήσεις όλων σχεδόν των χωρών κυριαρχούνται από άνδρες και η διεύθυνση των γυναικών στα δίκτυα που αποφέρουν δύναμη είναι σχεδόν αδύνατη, εκτός αν υπάρχουν οικογενειακές ή άλλες σχέσεις με άνδρες με δύναμη.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ένα σημαντικό κίνητρο για τις διαπροσωπικές σχέσεις και τη δικτύωση στον επαγγελματικό χώρο, είναι η προσδοκία εκείνων που μετέχουν για παροχή οφελωμάτων σε αμοιβαία βάση, όταν παρουσιαστεί η ευκαιρία. Επειδή όμως οι γυναίκες δεν έχουν συνήθως δύναμη και υπάρχει και η προσδοκία ότι δεν είναι πιθανόν να αποκτήσουν δύναμη στο μέλλον, η «αρχή της αμοιβαιότητας» αποθαρρύνει τη συμπεριληψή τους σε τέτοιου είδους σχέσεις και διασυνδέσεις. Έτσι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος για τις γυναίκες: Δεν τους δίνεται η δυνατότητα να καταλάβουν υψηλές θέσεις γιατί συνήθως δεν έχουν δύναμη και δεν μπορούν να αποκτήσουν δύναμη γιατί συνήθως βρίσκονται σε μη σημαντικές θέσεις.

Ένα επιπλέον πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον επαγγελματικό και τον πολιτικό χώρο είναι η ύπαρξη ελάχιστων μόνον επιτυχημένων γυναικών, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν πρότυπα και να τις στηρίξουν στην προσπάθειά τους να ανέβουν. Έχει λεχθεί ότι πίσω από κάθε άνδρα σε υψηλή θέση βρίσκεται ένας άλλος μεγαλύτερος στην ηλικία άνδρας, που έχει παίξει τον ρόλο του μέντορα. Στην περίπτωση των γυναικών είναι δύσκολο να βρεθούν γυναίκες σε υψηλές θέσεις για να παίξουν τον ρόλο αυτό. Σπάνια δε ένας άνδρας με δύναμη είναι διατεθειμένος να αναλάβει τον ρόλο του μέντορα για μια γυναίκα που προσπαθεί να ανεβεί την κλίμακα της επιτυχίας. Επειδή σχετικά με το θέμα αυτό υπάρχει αρκετή πληροφόρηση, θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι περιπτώσεις υποστήριξης γυναικών α-

πό άνδρες με στόχο άλλου είδους ανταλλάγματα ενδέχεται να παρατηρηθούν μόνο στην περίπτωση νεαρών γυναικών που βρίσκονται σε σχετικά χαμηλόβαθμες θέσεις. Η ωριμότητα, το αίσθημα ανεξαρτησίας και γενικά η προσωπικότητα των γυναικών καθιερίας δεν δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για τέτοιου είδους δόσοληψίες.

Οι γυναίκες που αγωνίζονται να ανέβουν δεν βρίσκουν υποστήριξη και βοήθεια, όχι μόνο από τους άνδρες, αλλά πολλές φορές ούτε και από τις λίγες γυναίκες που κατέχουν υψηλότερες θέσεις. Υπάρχουν διάφοροι λόγοι γι' αυτό. Σε πολλές περιπτώσεις οι λίγες γυναίκες που βρίσκονται σε κορυφαίες θέσεις είναι υποχρεωμένες να αγωνίζονται συνέχεια για τη δική τους επιβίωση και τους μένει ελάχιστη ενέργεια για να αναλάβουν και άλλους παράλληλους αγώνες. Οι γυναίκες αυτές όταν μετέχουν σε διοικητικά συμβούλια, επιτροπές κλπ. συνήθως βρίσκονται στη θέση της «μοναδικής γυναίκας» και πολλές φορές πρέπει να υψώσουν τον τόνο της φωνής τους για να ακουστούν. Είναι όμως δύσκολο να υψώνει κανείς τη φωνή του συνέχεια.

Ένας άλλος λόγος για την ανυπαρξία αλληλεγγύης μεταξύ των γυναικών είναι ότι οι λίγες γυναίκες που έχουν φθάσει σε σχετικά υψηλές θέσεις, σε έναν κόσμο που κυριαρχείται από άνδρες, το κατάφεραν συνήθως με εξαιρετικά μεγάλο κόπο και προσπάθεια και ενδέχεται να δυσκολεύονται να κατανοήσουν τις νεώτερες γυναίκες που, όπως και οι νεώτεροι άνδρες, επιθυμούν γρήγορη εξέλιξη χωρίς υπερβολική προσπάθεια. Επιπλέον, έχει παρατηρηθεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις οι γυναίκες που έχουν φθάσει σε σχετικά υψηλές θέσεις το πέτυχαν προσαρμολόμενες στα πρότυπα και τις νόρμες των ανδρών και ο κίνδυνος να ταυτιστούν με άλλες γυναίκες, μπορεί να τις φοβίζει. Όποια όμως και αν είναι η αιτία, η έλλειψη αλληλεγγύης μεταξύ των γυναικών, στον βαθμό που υπάρχει, εκμηδενίζει τη δυνατότητα αλληλο-υποστήριξής τους και βρίσκεται σε αντίθεση με τις πρακτικές που ακολουθούν οι άνδρες.

Τα εμπόδια στην εξέλιξη των γυναικών ενισχύονται και από την επικράτηση στα υψηλά κλιμάκια των διάφορων οργανισμών μιας κουλτούρας που είναι αποκλειστικά ανδρική και χαρακτηρίζεται από πνεύμα επιθετικότητας, κυριαρχίας και αυτοπροβολής. Οι γυναίκες που επιδιώκουν να καταλάβουν σχετικά σημαντικές θέσεις είναι υποχρεωμένες να υιοθετήσουν την κουλτούρα αυτή, πράγμα όμως που πολλές φορές έρχεται σε ριζική αντίθεση με τη δική τους προσωπικότητα και τις δικές τους πεποιθήσεις και απόψεις.

Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι οι άνδρες δεν το παραδέχονται πολλές φορές οι απόψεις τους για τις γυναίκες, τις δυνατότητές τους, τα χαρακτηριστικά τους και γενικά το ρόλο τους στη ζωή, είναι επηρεασμένες από πρότυπα άλλων εποχών. Έτσι οι κρίσεις τους για τις γυναίκες σπ-

ρίζονται σε κριτήρια που είναι δύσκολο να κατανοηθούν και πολλές φορές είναι ιδιαίτερα αυστηρές. Το παραμικρό σφάλμα ή παράλειψη μιας γυναίκας συνήθως διογκώνονται και χρησιμοποιούνται για γενικεύσεις σε βάρος όλων των γυναικών. Λόγω των προκαταλήψεων που υπάρχουν, οι γυναίκες χρειάζεται να εργάζονται πολύ σκληρότερα και να αποδίδουν πολύ περισσότερο από τους άνδρες για να πείσουν για την αξία τους. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι οι γυναίκες αποτελούν τον ευκολότερο στόχο για οποιονδήποτε θέλει να επιτεθεί σε ιδέες, πράξεις ή πρόσωπα.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και φράσσουν τον δρόμο τους προς τα πάνω, δημιουργώντας το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», είναι πολλά και είναι δύσκολο να εξεταστούν διεξοδικά μέσα στον λίγο χρόνο που έχουμε στη διάθεσή μας. Γι' αυτό θα περιοριστώ σε όσα περιέγραψα και θα προχωρήσω σε άλλες πλευρές του θέματος.

Πριν αναφερθώ στο τι μπορεί να γίνει για να σπάσει η «γυάλινη οροφή» που περιορίζει την εξέλιξη των γυναικών είναι χρήσιμο να εξηγήσω γιατί συμφέρει τους διάφορους οργανισμούς και την κοινωνία γενικά να υπάρξει πρόοδος προς την κατεύθυνση αυτή.

Κατ' αρχήν, αποτελεί βασική οικονομική αρχή ότι για να λειτουργήσει ένας οργανισμός αποτελεσματικά πρέπει να χρησιμοποιήσει στις διάφορες θέσεις υπευθυνότητας τα ικανότερα άτομα που είναι διαθέσιμα για τον σκοπό αυτό. Κατά συνέπεια θα πρέπει να αξιοποιηθούν όχι μόνον άνδρες αλλά και γυναίκες, αφού τα ανώτερα στρώματα της δεξαμενής των περισσότερο προικισμένων υποψηφίων ανδρών δεν είναι ανεξάντλητα. Αντί ενός οργανισμού να προχωρήσει σε χαμηλότερα στρώματα αυτής της δεξαμενής, ενδεικνύεται από πλευράς οικονομικής αποτελεσματικότητας η χρησιμοποίηση της κορυφής της δεξαμενής των ταλαντούχων γυναικών. Διαφορετικά, δημιουργείται ζημία, όχι μόνον για τον ίδιο τον οργανισμό αλλά και για την κοινωνία ολόκληρη, αφού δεν αξιοποιούνται οι διαθέσιμοι πόροι κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Οι διάφοροι οργανισμοί δαπανούν συνήθως σημαντικά ποσά για τις διαδικασίες πρόσληψης, εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού τους. Για να έχουν τη μέγιστη δυνατή απόδοση από τα χρήματα που επενδύουν για τον σκοπό αυτό πρέπει όχι μόνο να αξιοποιούν το προσωπικό τους κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο αλλά και να ελαχιστοποιούν το ποσοστό παραίτησών. Εμπειρικές έρευνες έχουν δείξει ότι στις περισσότερες χώρες του κόσμου οι γυναίκες που βρίσκονται σε διοικητικές θέσεις παρουσιάζουν περισσότερο από διπλάσια ποσοστά παραιτήσεων σε σχέση με τους άνδρες. Έχει δείχτει εμπειρικά ότι ο κυριώτερος λόγος για το φαινόμενο αυτό είναι η έλλειψη ευκαιριών για εξέλιξη και η απογοήτευση των γυναικών από τα εμπό-

δια που συναντούν στις προσπάθειές τους να προχωρήσουν προς τα πάνω. Παραδείγματος χάρη, σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, μόνο 7% των γυναικών που παραιτήθηκαν από τις θέσεις τους σε μεγάλες επιχειρήσεις δήλωσαν ότι θα παύσουν να εργάζονται και θα μείνουν στα σπίτια τους. Οι υπόλοιπες παραιτήθηκαν για να μετακινηθούν σε άλλες θέσεις που παρουσιάζαν καλύτερες προοπτικές για εξέλιξη. Έτσι ο κύριος λόγος για το σχετικά υψηλό ποσοστό γυναικών που παραιτούνται από τις εργασίες τους δεν είναι η επιθυμία τους να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας, όπως εσφαλμένα πιστεύουν ορισμένοι, αλλά η προσπάθειά τους να επιτύχουν καλύτερη εξέλιξη. Ακόμη όμως και όταν οι γυναίκες αποφασίζουν να εγκαταλείψουν την καριέρα τους και να μείνουν στο σπίτι, πολλές φορές ο πραγματικός λόγος δεν είναι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις αλλά το συναίσθημα αποτελμάτωσης και απογοήτευσης από τα εμπόδια που παρουσιάζονται στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Λόγω της εμφάνισης στην αγορά εργασίας πολλών γυναικών με υψηλά προσόντα και της νομοθεσίας που υπάρχει στις περισσότερες χώρες του κόσμου για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων, οι διάφοροι οργανισμοί δεν μπορούν να αποφύγουν την πρόσληψη μεγάλου αριθμού γυναικών στα χαμηλά και μεσαία κλιμάκια. Αυτό σημαίνει διάθεση σημαντικών χρηματικών ποσών για την πρόσληψη, εκπαίδευση και ανάπτυξη των γυναικών αυτών. Κατά συνέπεια θα υπάρξει τεράστια σπατάλη πόρων εκ μέρους των εν λόγω οργανισμών και της κοινωνίας ολόκληρης, αν δεν χρησιμοποιηθούν συγκεκριμένα μέτρα και στρατηγικές για να εξαλειφθεί η «γυάλινη οροφή» που εμποδίζει την εξέλιξη των γυναικών και κατά συνέπεια να περιοριστούν με τον τρόπο αυτό οι παρατηρήσεις τους.

Για να είναι διατεθειμένος ένας οργανισμός να αναλάβει τις ενέργειες που απαιτούνται για την εξάλειψη των εμποδίων στην εξέλιξη των γυναικών πρέπει η διοίκησή του είτε να πειστεί για την οικονομική σκοπιμότητα της νέας πολιτικής είτε να εξαναγκαστεί προς αυτή την κατεύθυνση από εξωτερικές ή εσωτερικές πιέσεις. Κατά συνέπεια, για την εξαφάνιση της «γυάλινης οροφής» απαιτείται αφενός μεν πληροφόρηση για τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν για έναν οργανισμό από την εφαρμογή της αρχής ίσων ευκαιριών και αφ' ετέρου άσκηση ισχυρών πιέσεων από φορείς και άτομα που ενδιαφέρονται για την επικράτηση της αρχής αυτής.

Τα προβλήματα και οι δυσκολίες που συνδέονται με την εφαρμογή μέτρων πολιτικής για την εξάλειψη της «γυάλινης οροφής» είναι πολλά και μόνον αν υπάρχει ειλικρινές ενδιαφέρον εκ μέρους ενός οργανισμού μπορεί να επέλθει σημαντική αλλαγή. Κατά τα τελευταία χρόνια έχει γίνει του ασυρμού για μεγάλες επιχειρήσεις, οργανισμούς και κρατικούς φορείς να αυ-

τοαποκαλούνται «εργοδότες ίσως ευκαιριών» και να εμφανίζονται ως ευαισθητοποιημένοι σε θέματα που συνδέονται με τις σεξικές, φυλετικές ή άλλες διακρίσεις. Ωστόσο σε πολλές περιπτώσεις το ενδιαφέρον είναι μόνον επιφανειακό, για τη δημιουργία εντυπώσεων, και οι ενέργειες που αναλαμβάνονται για την εξάλειψη των ανισοτήτων έχουν μόνο συμβολικό χαρακτήρα.

Ας υποθέσουμε όμως ότι ένας οργανισμός αποφασίζει να εξαλείψει τις ανισότητες σε βάρος των γυναικών και να προβεί σε συγκεκριμένα βήματα προς την κατεύθυνση αυτή. Γενιέται το ερώτημα: τι θα πρέπει να κάνει; Από που πρέπει να αρχίσει;

Πρωταρχική ενέργεια για οποιαδήποτε προσπάθεια σε έναν οργανισμό ή μια κοινωνία για την αντιμετώπιση του προβλήματος της «γυάλινης οροφής» θα πρέπει να είναι η διεξαγωγή μιας απογραφής και μιας συστηματικής διερεύνησης και αξιολόγησης της υπάρχουσας κατάστασης και των αιτίων που προκαλούν τα προβλήματα στην εξέλιξη των γυναικών.

Από τη διερεύνηση και αξιολόγηση της υπάρχουσας κατάστασης θα προκύψει πολύτιμη πληροφόρηση για τη φύση του προβλήματος, τις διαστάσεις του, τα αίτια που το προκαλούν και τα συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπισή του. Αν υπάρξει ειλικρινές ενδιαφέρον να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα, μπορούν να βρεθούν πολλοί τρόποι που θα βοηθήσουν προς την κατεύθυνση αυτή. Εκείνο που έχει τη μεγαλύτερη σημασία είναι να υπάρξει εκ μέρους των διοικήσεων των διαφόρων οργανισμών και του ίδιου του κράτους συνειδητοποίηση του προβλήματος και παραγματική θέληση για την αντιμετώπισή του και την αλλαγή των κανόνων του παιγιδιού. Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να χρησιμοποιηθούν επιχειρήματα και πειθώ αλλά και ισχυρές πιέσεις προς όλους εκείνους που είναι υπεύθυνοι για τις σχετικές αποφάσεις.

Στην προσπάθεια για την εξάλειψη της «γυάλινης οροφής» στην εξέλιξη των γυναικών, οι κυβερνήσεις των διαφόρων χωρών μπορούν και πρέπει να παίξουν έναν σημαντικό ρόλο. Ωστόσο σε πολλές περιπτώσεις οι κυβερνήσεις αντί να βοηθήσουν προς την κατεύθυνση αυτή, δίνουν το κακό παράδειγμα, αφού είναι και οι ίδιες υπεύθυνες για την παράκαμψη γυναικών με προσόντα και τη μη αξιοποίησή τους σε θέσεις υπευθυνότητας. Κατά συνέπεια το βάρος ουσιαστικά πέφτει στις ίδιες τις γυναίκες, να αναλάβουν πρωτοβουλίες και ενέργειες, με τις οποίες θα πιέσουν τις κυβερνήσεις τους καθώς και τους άλλους φορείς να αλλάξουν τις πρακτικές τους και να προχωρήσουν στην ανάληψη συγκεκριμένων ενεργειών για τη διόρθωση των μηχανισμών που δημιουργούν τη γυάλινη οροφή.

Απαραίτητη προϋπόθεση για το σπάσιμο

της «γυάλινης οροφής» και τη δημιουργία ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες είναι η χρησιμοποίηση πολιτικής θετικών ενεργειών και η εξασφάλιση συνθηκών που θα επιτρέψουν τη δημιουργία μιας ελάχιστης μάζας γυναικών σε κορυφαίες θέσεις σε όλους τους φορείς της οικονομικής, της πολιτικής και της κοινωνικής δραστηριότητας. Σύμφωνα με τη δυναμική των μηχανισμών που αναλύθηκαν προηγουμένως, αυτό μπορεί να θέσει σε κίνηση μια αυτοτροφοδοτούμενη διαδικασία, η οποία θα βοηθήσει στο σπάσιμο της «γυάλινης οροφής» και θα συντελέσει στην εξάλειψη της ανάγκης για συνέχιση της πολιτικής των θετικών ενεργειών. Λόγω του φαύλου κύκλου στον οποίον έχουν παγιδευτεί οι γυναίκες και ο οποίος αναλύθηκε προηγουμένως, είναι απαραίτητο να γίνουν συγκεκριμένες παρεμβάσεις από το κράτος και τους άλλους φορείς για να εξαλειφθούν οι φραγμοί που εμποδίζουν τις γυναίκες να προχωρήσουν προς τα πάνω.

Τελειώνοντας θα ήθελα να επισημάνω ότι δεν μπορούμε να μιλάμε για ύπαρξη δημοκρατίας σε μια κοινωνία όταν ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού της αντιμετωπίζει συστηματικά φραγμούς στην εξέλιξή του και δεν έχει τις ίδιες ευκαιρίες με τον υπόλοιπο πληθυσμό να αξιοποιεί τα χαρίσματα και τις ικανότητές του και να μετέχει ισότιμα στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Για να υπάρχει πραγματική πολιτική δημοκρατία σε μια χώρα πρέπει να υπάρχει και οικονομική δημοκρατία, η οποία όμως μπορεί να εξασφαλιστεί μόνο με την επικράτηση της αρχής της ισότητας των ευκαιριών για όλους, άνδρες και γυναίκες. Οικονομική δημοκρατία δε σημαίνει ότι όλοι οι πολίτες πρέπει να έχουν την ίδια οικονομική δύναμη, αφού ο καθένας καταβάλλει διαφορετική προσπάθεια και έχει διαφορετικά χαρίσματα και προσόντα. Οικονομική δημοκρατία σημαίνει ότι όλοι οι πολίτες πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να αξιοποιήσουν τις έμφυτες και επίκτητες ικανότητές τους και να φθάσουν εκεί που τους αξίζει. Με το να υπάρχει «γυάλινη οροφή» στην επαγγελματική τους εξέλιξη, οι γυναίκες στερούνται αυτών των ευκαιριών.

* Η κ. Πετράκη-Κώττη είναι Καθηγήτρια Πολιτικής Οικονομίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας. Η παρουσίαση αυτή βασίστηκε σε υλικό από μελέτη της συγγραφέως, την οποία παρουσίασε στο συνέδριο «Women a Vital Resource» που οργανώθηκε από το Δίκτυο IRIS της Ε.Ο.Κ. στις Βρυξέλλες στις 7-10 Οκτωβρίου 1992. Η συγγραφέας ευχαριστεί με εκφράσεις τις ευχαριστίες της στο Κέντρο Έρευνας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών για τη δυνατότητα που της δόθηκε να χρησιμοποιήσει την υλικότεχνική του υποδομή κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας της μελέτης.