



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΑΜΥΝΑ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Διπλωματική Εργασία

«ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ»

Επιμέλεια: ΧΑΙΔΩ Ι. ΤΑΣΙΟΥ

Επιβλέπων Καθηγητής: ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΟΛΛΙΑΣ

ΒΟΛΟΣ 2021

Υπεύθυνη δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης, έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς, είτε παραφρασμένες. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Βόλος, 26 Ιανουαρίου 2021

Η Δηλούσα

.....**στη μνήμη του πατέρα μου.**
«Σ' αγαπώ μπαμπάμου λείπεις»

Ευχαριστίες

Με τη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας ολοκληρώνεται ο κύκλος σπουδών στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Τμήματος Οικονομικών, στον τομέα της Άμυνας, του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας!

Αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου σε όλους τους καθηγητές του τμήματος, τους οποίους είχα την τιμή να γνωρίσω και να συνεργαστώ. Τους ευχαριστώ θερμά για τις πολύτιμες γνώσεις και τις εμπειρίες που αποκόμισα σ' αυτό το τόσο ενδιαφέρον, αν και πολλές φορές ιδιαίτερα κοπιαστικό ταξίδι.

Ευχαριστώ θερμά τους κ. Κόλλια και κ. Στεργίου, που μου έδωσαν την ευκαιρία να ξεκινήσω αυτό το ταξίδι και ενίσχυσαν την πίστη μου στη δύναμη της γνώσης.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να εκφράσω τις θερμότερες ευχαριστίες μου στον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Χρήστο Κόλλια, για τις σημαντικές υποδείξεις και παρατηρήσεις σε όλη τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσης εργασίας, το συνεχές ενδιαφέρον του και την άμεση απόκρισή του, αλλά και τη διακριτική του παρουσία. Επιπλέον, τον ευχαριστώ θερμά για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε, δίνοντάς μου την ευκαιρία να πραγματοποιήσω την εργασία μου σε ένα πολύ ενδιαφέρον θέμα και για ένα χώρο, το χώρο της Άμυνας, στον οποίο εργάζομαι τα τελευταία είκοσι χρόνια. Η εργασία αυτή μου έδωσε την ευκαιρία να κατανοήσω το ιδιαίτερα απαιτητικό επάγγελμα στο οποίο δραστηριοποιούνται οι γυναίκες των Ενόπλων Δυνάμεων, καθώς και τις ιδιαίτερες και ιδιάζουσες συνθήκες που αντιμετωπίζουν στη διάρκεια της καριέρας τους. Τους αξίζουν πραγματικά συγχαρητήρια!

Επίσης, οφείλω να ευχαριστήσω θερμά τις γυναίκες των Ενόπλων Δυνάμεων για τον προσωπικό χρόνο που αφιέρωσαν για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου της έρευνας και ιδιαίτερα τις συναδέλφους μου στρατιωτικούς για το ενδιαφέρον και τις πολύτιμες παρατηρήσεις τους στη σύνταξη και οργάνωση του διερευνώμενου θέματος. Τα σχόλια και οι παρατηρήσεις τους αποτέλεσαν για μένα σημαντική πηγή δημιουργικής έμπνευσης και αφορμή για περαιτέρω αναζήτηση και διερεύνηση.

Επιπλέον, ένα πολύ μεγάλο και θερμό ευχαριστώ στους Διοικητές μου και στους συναδέλφους μου, που στήριξαν αυτή μου την προσπάθεια και συνέβαλαν καθοριστικά στη διαδικασία σύνταξης και επεξεργασίας των δεδομένων της έρευνας με τις πολύτιμες γνώσεις και την πολύπλευρη εμπειρία τους.

Τέλος, ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου, που επωμίστηκε μαζί μου τις δυσκολίες και τα άγχη μου. Ένα μεγάλο ευχαριστώ στο σύζυγό μου, Κωνσταντίνο Παπαδόπουλο και στα παιδιά μου, την Ιωάννα και το Θανάση, που με στήριξαν πραγματικά όταν το είχα ανάγκη, ψυχολογικά αλλά και πρακτικά με τις γνώσεις τους στη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας. Σας ευχαριστώ για τη βοήθεια και την υπομονή σας και ιδιαίτερα ευχαριστώ εσένα μητέρα μου, για την πολύτιμη υποστήριξη σου και την πίστη σου σε μένα!

Από τις ευχαριστίες μου δεν θα ήθελα να παραλείψω και το διοικητικό προσωπικό του μεταπτυχιακού για την άψογη συνεργασία, καθώς και το προσωπικό της Βιβλιοθήκης του Πανεπιστημίου για την ωφέλιμη βοήθειά και την καθοδήγησή του.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους από καρδιάς!

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	09
ABSTRACT	10
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
1.1. Σκοπός της εργασίας και Αιτιολόγηση του θέματος.....	12
1.2. Δομή της εργασίας.....	13
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	14
2.1. Ένταξη - Ενσωμάτωση –Ποικιλομορφία	14
2.1.1. Γένος (Gendered).....	23
2.1.2. Ανδροκεντρικός χαρακτήρας και Θηλυκοποίηση του Ιδρύματος....	30
2.1.3. Ισότητα στην εργασία- Ίσα Δικαιώματα.....	34
2.1.4. Φεμινιστικές απόψεις και Αντίλογος.....	39
2.1.5. Στερεότυπα.....	42
2.1.6. Διαφορές - Διακρίσεις	45
2.1.7. Εμπόδια.....	48
2.1.8. Λόγοι Ένταξης.....	52
2.2. Καθήκοντα – Απόδοση – Αποτελεσματικότητα.....	54
2.2.1. Ηγεσία.....	57
2.2.2. Επιχειρησιακή Ετοιμότητα.....	60
2.2.3. Γυναίκες Μέντορες.....	61
2.2.4. Γυναίκες και Πόλεμος.....	63
2.2.5. Γυναίκες σε Ρόλους Μάχης.....	66
2.2.6. Γυναίκες σε Ειρηνευτικές Επιχειρήσεις.....	69
2.3. Συνοχή – Ηθικό.....	71
2.3.1. Εργασιακή Ικανοποίηση.....	74
2.3.2. Σεξιστική Συμπεριφορά –Σεξουαλική Παρενόχληση.....	76
2.4. Πρόσληψη – Διατήρηση – Αποχώρηση	79
2.4.1. Στρατιωτικές Οικογένειες	85

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	90
3.1. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	90
3.2. Ερευνητικός σχεδιασμός.....	90
3.3. Ερευνητικό Εργαλείο.....	91
3.4. Πληθυσμός – Δείγμα.....	93
3.5. Συλλογή και Ανάλυση δεδομένων.....	94
3.6. Ηθικά Θέματα.....	95
3.7. Περιορισμοί της έρευνας.....	95
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	96
4.1. Περιγραφική Ανάλυση.....	96
Μέρος Α: Γενικά στοιχεία.....	96
Μέρος Β: Ενσωμάτωση – Ένταξη.....	102
Μέρος Γ: Καθήκοντα –Απόδοση.....	111
Μέρος Δ: Συνοχή – Ηθικό.....	119
Μέρος Ε: Διατήρηση –Αποχώρηση.....	121
4.2. Ερευνητικά Ερωτήματα.....	124
5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	130
5.1. Επίλογος.....	139
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	148
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	169

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Πίνακας 1.1.: Παράγοντες που επηρεάζουν την ένταξη των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις	21
---	----

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

Πίνακας 4.1.:Πρόσθετες σπουδές.....	98
Πίνακας 4.2.:Ξένες γλώσσες.....	99
Πίνακας 4.3.:Ισοτιμία αντρών και γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις....	105
Πίνακας 4.4.:Ανάληψη θέσης ευθύνης.....	113

Πίνακας 4.5.:Εκτέλεση καθηκόντων.....	115
Πίνακας 4.6.:Επιρροή των παραγόντων στο βαθμό της Επιχειρησιακής Ετοιμότητας	117
Πίνακας 4.7.:Παράγοντες που επηρεάζουν την Απόδοση.....	118
Πίνακας 4.8.:Παράγοντες συνοχής	120
Πίνακας 4.9.:Παράγοντες που Επηρεάζουν το Ηθικό της Μονάδας	120
Πίνακας 4.10.:Παράγοντες διατήρησης/παραμονής στο στρατό	122
Πίνακας 4.11.:Παράγοντες εξόδου από τη στρατιωτική καριέρα.....	123
Πίνακας 4.12.:Λόγοι αποχώρησης από τον στρατό.....	123
Πίνακας 4.13.:Έλεγχος t για ανεξάρτητα δείγματα για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα.....	125
Πίνακας 4.14.:Έλεγχος Ανομα για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα	126
Πίνακας 4.15.:Έλεγχος Ανομα για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα	127
Πίνακας 4.16.:Έλεγχος Ανομα για το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα.....	128
Πίνακας 4.17.:Έλεγχος Post Hoc για το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα	129

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

Διάγραμμα 4.1.:Έτη υπηρεσίας στις Ένοπλες Δυνάμεις.....	96
Διάγραμμα 4.2.:Έλευση από Παραγωγική Σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων.....	97
Διάγραμμα 4.3. Σχολή αποφοίτησης	97
Διάγραμμα 4.4.: Αριθμός Σχολείων Εκπαίδευσης/Εξειδίκευσης που έχουν ολοκληρωθεί βάσει βαθμού και ειδικότητας, πέραν της βασικής εκπαίδευσης ..	99
Διάγραμμα 4.5.: Ηλικία.....	100
Διάγραμμα 4.6.: Οικογενειακή κατάσταση	100
Διάγραμμα 4.7.: Αριθμός τέκνων	101
Διάγραμμα 4.8.: Ικανοποίηση από την επιλογή υπηρεσίας στις Ένοπλες Δυνάμεις	102
Διάγραμμα 4.9.: Λόγος ένταξης στο στρατό	103

Διάγραμμα 4.10.: Βαθμός προετοιμασίας από το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογή στο περιβάλλον της Μονάδας	104
Διάγραμμα 4.11.: Διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό	106
Διάγραμμα 4.12.: Βίωμα ή γνωριμία κάποιας που έχει υποστεί διάκριση βάσει φύλου	106
Διάγραμμα 4.13.: Αναφορά περιστατικού διάκρισης βάσει φύλου	107
Διάγραμμα 4.14.: Οι Ένοπλες Δυνάμεις διαθέτουν θεσμοθετημένους μηχανισμούς αντιμετώπισης διακρίσεων	108
Διάγραμμα 4.15.: Αξιολόγηση της ύπαρξης θεσμοθετημένων μηχανισμών	108
Διάγραμμα 4.16.: Ύπαρξη στερεότυπων/προκαταλήψεων που αποτελούν εμπόδιο και επιδρούν αρνητικά στις σχέσεις μεταξύ αντρών και γυναικών	109
Διάγραμμα 4.17.: Η γνώμη των αντρών συναδέλφων για τις γυναίκες στο να υπηρετούν στον τομέα απασχόλησης/σταδιοδρομίας	110
Διάγραμμα 4.18.: Οι άντρες στην μονάδα ανησυχούν για το πώς θα συμπεριφερθούν στις γυναίκες	111
Διάγραμμα 4.19.: Σύγκριση καθηκόντων μεταξύ αυτών που εκτελούνται στην παρούσα Μονάδα και σε αυτών που εκτελούνταν στο πλαίσιο της εκπαίδευσης.....	112
Διάγραμμα 4.20.: Πρώτη ανάθεση καθηκόντων και εκτέλεση αυτών με ικανότητα .	113
Διάγραμμα 4.21.: Συναισθήματα σχετικά με την παρούσα ανάθεση	114
Διάγραμμα 4.22.: Τα καθήκοντα ανάθεσης σε σχέση με την αποστολή της Μονάδας.....	115
Διάγραμμα 4.23.: Η βαθμολογία της ετοιμότητας για μια αποστολή, στο πλαίσιο της επιχειρησιακής ανάπτυξης της Μονάδας	116
Διάγραμμα 4.24.: Αμφισβήτηση ή υποτίμηση δεξιοτήτων λόγω έμφυλων διακρίσεων	117
Διάγραμμα 4.25.: Αξιολόγηση της απόδοσης των άλλων γυναικών στη μονάδα, σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους	119
Διάγραμμα 4.26.: Σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής Υπηρεσίας	121

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιάσει την πορεία ένταξης και ενσωμάτωσης των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, κατά τη σύγχρονη μεταπολεμική περίοδο, καθώς και τον τρόπο επηρεασμού της απόδοσης και αξιοποίησης τους στη μαχητική ισχύ των ενόπλων δυνάμεων. Επιχειρεί να αναπτύξει μια εις βάθος περιγραφή της στρατιωτικής κουλτούρας, να μελετήσει και να κατανοήσει τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αναδύονται σ' αυτή την πορεία, μέσα από τη διερεύνηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Η πορεία της ενσωμάτωσης των γυναικών στο στρατιωτικό άβατο αντανακλά το βαθμό ωριμότητας της κοινωνίας για οργανωτικές αλλαγές και έχει προκαλέσει και συνεχίζει να προκαλεί οξύτατες αντιπαραθέσεις και έντονες συζητήσεις, στις δυτικές κυρίως κοινωνίες, για τον ρόλο που δύναται να διαδραματίσουν, καθώς ένας μεγάλος αριθμός ερευνητών έχει ασχοληθεί με την κοινωνική ενσωμάτωση, αξιοποίηση και χρησιμότητα των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις. Στον 21ο αιώνα η Εθνική ασφάλεια και στρατηγική δέχονται ολοένα και μεγαλύτερες προκλήσεις, ασύμμετρες απειλές και πολιτικές αποφάσεων που διαμορφώνουν ένα τελείως διαφορετικό περιβάλλον. Ας μην ξεχνάμε ότι κατά κοινή ομολογία η άμυνα είναι η πιο ουσιώδης και απαραίτητη λειτουργία του κράτους, πρωταρχικό καθήκον του «ηγεμόνα». Η σχέση μεταξύ οικονομίας και άμυνας είναι άρρηκτη και αμφίδρομη, καθώς αποτελούν τους δύο βασικούς πυλώνες της ισχύος των κρατών. Λαμβάνοντας επομένως υπόψη, το υψηλό οικονομικό κόστος που απαιτεί ο τομέας της άμυνας για να διατηρήσει το αξιόμαχο των δυνάμεων του, καθώς και την επιχειρησιακή του ετοιμότητα στην υπεράσπιση της εθνικής κυριαρχίας, κατανοούμε πόσο σημαντική είναι η βέλτιστη αξιοποίηση των γυναικών στην οργάνωση και λειτουργία του στρατού. Ειδικά για μια χώρα, όπως η Ελλάδα, που βρίσκεται σε μια «δύσκολη γειτονιά», οι Ένοπλες Δυνάμεις αποτελούν ένα από τα βασικότερα «εργαλεία» αντιμετώπισης απειλών και διαχείρισης κρίσεων. Για την εκπόνηση αυτής της μελέτης θα χρησιμοποιηθεί η μέθοδος ανασκόπησης της σχετικής βιβλιογραφίας (literature review) και θα πραγματοποιηθεί εμπειρική διερεύνηση του θέματος με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, για τη συγκέντρωση πρωτογενών δεδομένων, που θα συμβάλλουν στη συσχέτιση των αποτελεσμάτων της διεθνούς βιβλιογραφίας με την ελληνική πραγματικότητα. Για το λόγο αυτό επιλέγεται η μέθοδος της ποσοτικής δειγματοληπτικής έρευνας.

Λέξεις κλειδιά: Φύλλο, Ενσωμάτωση, Μαχητική Ισχύ, Εθνική Ασφάλεια και Πόλεμος

Κωδικοί JEL: J16, H56

WOMEN IN THE GREEK ARMED FORCES

ABSTRACT

The aim of this study is to present the process of inclusion and integration of women in the Greek Armed Forces, during the modern post-war period as well as the influence on the performance and utilization of women in the combat power of armed forces. This presentation attempts to develop an in-depth description of the military culture, to study and understand the challenges and the obstacles, that emerge during this process, through the examination of the existing literature. The course of women's integration in the military enclosure, reflects the degree of maturity of society for organizational changes and it has caused and still causes even more sharp confrontations and harsh discussions, in mostly western societies, about the role that women can have, as a big number of researchers has dealt with the social integration, utilization and utility of women in Armed Forces. In the 21st century the National security and strategy is dealing with even more bigger challenges threats and political decisions that shape a completely different environment. However let's not forget that by common confession defense is the most essential and vital of the State and a primary duty of the "ruler". Economy is indissolubly linked to defense as they have a two-way relationship as they are the two most important pillars of power of a State. By taking into consideration the high economical cost that the defense sector requires to keep its forces sufficient in power as well as the operational readiness in protecting the national sovereignty, we can understand the importance of the optimal utilization of women in the organization and operation of the army. Especially for a country like Greece, which is located in a «harsh neighborhood», the Armed Forces form one of the most necessary «tools» when it comes to dealing with threats and crisis management. For the elaboration of this study, the method of reviewing the relevant literature will be used and there will be held an empirical investigation of the subject by using a structured interrogatory for collecting primary data that will contribute to the correlation of the international bibliography with the Greek reality. For this reason the method of quantitative sampling is chosen.

Keywords: Gender, Integration, Combat Power, National Security and War

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η πορεία της ενσωμάτωσης των γυναικών στο στρατιωτικό άβατο αντανακλά το βαθμό ωριμότητας της κοινωνίας για οργανωτικές αλλαγές και έχει προκαλέσει και συνεχίζει να προκαλεί οξύτατες αντιπαραθέσεις και έντονες συζητήσεις, στις δυτικές κυρίως κοινωνίες, για το ρόλο που δύναται να διαδραματίσουν, καθώς ένας μεγάλος αριθμός ερευνητών έχει ασχοληθεί με την κοινωνική ενσωμάτωση, αξιοποίηση και χρησιμότητα των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις.

Μπροστά στις συνεχείς προκλήσεις και επιταγές, που προβάλλει η νέα εποχή και νέα οικονομία, η ανάγκη για αποτελεσματική χρησιμοποίηση των περιορισμένων πόρων στην επιδίωξη του βέλτιστου αποτελέσματος γίνεται επιτακτική. Στο πλαίσιο αυτό, η διερεύνηση του ρόλου της ενσωμάτωσης των γυναικών στις τάξεις του στρατού, για τη διατήρηση και επαύξηση της λειτουργίας και μαχητικής ικανότητας των ενόπλων δυνάμεων, παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και ερίζει διαρκούς διερεύνησης για την εφαρμογή των κατάλληλων στρατηγικών πολιτικών.

Λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό οικονομικό κόστος που απαιτεί ο τομέας της άμυνας για να διατηρήσει το αξιόμαχο των δυνάμεων του, καθώς και την επιχειρησιακή του ετοιμότητα στην υπεράσπιση της εθνικής κυριαρχίας, κατανοούμε πόσο σημαντική είναι η βέλτιστη αξιοποίηση των γυναικών στην οργάνωση και λειτουργία του στρατού.

Ειδικά για μια χώρα, όπως η Ελλάδα, που βρίσκεται σε μια «δύσκολη γειτονιά», οι Ένοπλες Δυνάμεις αποτελούν ένα από τα βασικότερα «εργαλεία» αντιμετώπισης απειλών και διαχείρισης κρίσεων.

Η παρούσα εργασία θα εξετάσει την **ένταξη και ενσωμάτωση των γυναικών** στο μέχρι σχετικά πρόσφατα ανδροκρατούμενο περιβάλλον των Ενόπλων Δυνάμεων, όπως αποκρυσταλλώνεται μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία και αποτυπώνεται στο πλαίσιο της εμπειρικής της διερεύνησης.

Ο μεγάλος αριθμός μελετών για το θέμα αποδεικνύει το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας και των πολιτικών και στρατιωτικών αναλυτών για τη **διερεύνηση των παραγόντων**, που δύναται να επηρεάζουν την αξιοποίηση των γυναικών και την απόδοσή τους στη μαχητική ισχύ των όπλων και στην καλύτερη οργάνωση και λειτουργία του στρατού. Ας μην ξεχνάμε, κατά κοινή ομολογία, ότι η άμυνα είναι η πιο ουσιώδης και απαραίτητη λειτουργία του κράτους, πρωταρχικό καθήκον του «ηγεμόνα». Η σχέση μεταξύ οικονομίας και άμυνας είναι άρρηκτη και

αμφίδρομη, καθώς αποτελούν τους δύο βασικούς πυλώνες της ισχύος των κρατών (Κόλλιας Χ., 2017). Η βέλτιστη χρησιμοποίηση των περιορισμένων πόρων, που κάθε χώρα διαθέτει για την παραγωγή άμυνας, ασχέτως του μεγέθους, που αναμφισβήτητα είναι διαφορετικό και τελείως ανομοιογενές για κάθε μία από αυτές, στοχεύει στη θωράκιση της βάσης της Αμυντικής της Πολιτικής και στην εξασφάλιση της μεγαλύτερης δυνατής στρατιωτικής αποτελεσματικότητας.

Στον 21ο αιώνα η Εθνική ασφάλεια και στρατηγική δέχονται ολοένα και μεγαλύτερες προκλήσεις, ασύμμετρες απειλές και πολιτικές αποφάσεων που διαμορφώνουν ένα τελείως διαφορετικό περιβάλλον. Η **αξιοποίηση** του ολοένα και αυξανόμενου αριθμού γυναικών και η **ισότιμη μεταχείρισή** τους στο περιβάλλον του στρατού ερίζει ιδιαίτερου ενδιαφέροντος στο πλαίσιο της ανάπτυξης πολιτικών, που η υλοποίησή τους θα αποφέρει τη μέγιστη αποτελεσματικότητα των περιορισμένων, λόγω της σπανιότητας (με την έννοια όχι των ελάχιστων αλλά εκ του προοιμίου όχι ανεξάντλητων), πόρων στην παραγωγή στρατιωτικής ισχύος.

Η σημασία που δίνεται πλέον στην κατάργηση των ανισοτήτων ανάμεσα στα φύλλα ισχυροποιείται σε όλες τις κοινωνικές εκφάνσεις, τοσούτω μάλλον στο θεσμό του στρατού, που αποτελεί ένα ενεργό κομμάτι της κοινωνίας. Αυτό επιτρέπει, αν όχι επιβάλλει, μια επανεξέταση των παραδοσιακών εννοιών και προσεγγίσεων σχετικά με τη θέση των γυναικών στον στρατιωτικό τομέα.

Εξάλλου, όπως επισημαίνει χαρακτηριστικά ο Kümmel (2002): «Βασικά, ο στρατός είναι ένα δίκωπο σπαθί. Μπορεί να υποτεθεί ότι αυτό θα ισχύει τόσο για το παρόν όσο και για το προβλέψιμο μέλλον, γιατί, όπως έγραψε κάποτε ο αείμνηστος Raymond Aron, «η ανθρωπότητα έζησε πάντα επικίνδυνα». Οι σύγχρονες κοινωνίες συνεχίζουν να ζουν με ανασφάλεια και ευπάθεια, που σημαίνει ότι οι κοινωνίες εξακολουθούν να χρειάζονται τον στρατό, την ανάγκη διατήρησης των ενόπλων δυνάμεων και την ανάγκη να τους παρέχουν επαρκείς πόρους» (σελ:615).

1.1. Σκοπός της εργασίας

Σκοπός της εργασίας είναι να παρουσιάσει την πορεία ένταξης και ενσωμάτωσης των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις κατά τη σύγχρονη μεταπολεμική περίοδο, μέσα από τη μελέτη ενός μεγάλου αριθμού ερευνών για τη χρησιμοποίηση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, καθώς και τον τρόπο επηρεασμού της

απόδοσης και αξιοποίησης τους στη μαχητική ισχύ των όπλων. Επιπρόσθετα, θα διενεργηθεί εμπειρική διερεύνηση του θέματος με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου για τη συγκέντρωση πρωτογενών δεδομένων, που θα συμβάλλουν στη συσχέτιση των αποτελεσμάτων της διεθνούς βιβλιογραφίας με την ελληνική πραγματικότητα. Για το λόγο, αυτό επιλέγεται η μέθοδος της ποσοτικής δειγματοληπτικής έρευνας.

1.2. Δομή της Εργασίας

Η παρούσα εργασία αναπτύσσεται σε πέντε ενότητες. Στην πρώτη, εισαγωγική ενότητα, εξάιρεται η αυξανόμενη παρουσία των γυναικών στο χώρο του στρατού και η ανάγκη για τη βέλτιστη αξιοποίησή τους για την εξασφάλιση της μεγαλύτερης δυνατής στρατιωτικής αποτελεσματικότητας.

Στη δεύτερη ενότητα, μέσα από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας (literature review), μέσα από πλήθος ερευνητικών μελετών στη σύγχρονη διεθνή και ευρωπαϊκή αρθρογραφία για τη θέση της γυναίκας στις Ένοπλες Δυνάμεις, αλλά και στη βιβλιογραφία γενικότερα, σε σχέση και με τη θέση της στην κοινωνία στο πέρασμα των αιώνων, καθώς και από επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρουσιάζονται οι απαραίτητες εννοιολογικές προσεγγίσεις και διευκρινήσεις για το ρόλο που διαδραμάτισαν και δύναται να διαδραματίσουν οι γυναίκες στο στρατό και καταγράφονται οι ιδιαιτερότητες του στρατιωτικού περιβάλλοντος εργασίας.

Στην τρίτη ενότητα αναφέρεται ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα, ο ερευνητικός σχεδιασμός, στοιχεία για τον πληθυσμό και το δείγμα, η μέθοδος δειγματοληψίας, το ερευνητικό εργαλείο, ηθικά ζητήματα και οι περιορισμοί.

Στην τέταρτη ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και οι στατιστικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν στη διερεύνηση των δεδομένων της έρευνας.

Τέλος, στη πέμπτη και τελευταία ενότητα, αναπτύσσεται η συζήτηση των αποτελεσμάτων, δίνονται τα τελικά συμπεράσματα, σχολιάζεται η συνεισφορά της συγκεκριμένης έρευνας και δίνονται ιδέες για περαιτέρω μελέτη του θέματος.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, η παρούσα μελέτη εξετάζει την παρουσία των γυναικών στο στρατιωτικό άβατο και επιχειρεί να καταδείξει τους παράγοντες εκείνους που συντέλεσαν σε αυτή την παρείδυση, καθώς και τον τρόπο επηρεασμού της απόδοσης και αξιοποίησης τους στη μαχητική ισχύ των ενόπλων δυνάμεων.

Ένας μεγάλος αριθμός ερευνητών έχει ασχοληθεί με την κοινωνική ενσωμάτωση, αξιοποίηση και χρησιμότητα των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις.

Παρουσιάζονται δύο αντικρουόμενες απόψεις ως προς το αν η ισότητα μεταξύ των φύλλων απαιτεί την πλήρη ένταξη των γυναικών σε εθνικές στρατιωτικές δυνάμεις, ακόμη και σε ρόλους μάχης, και αυτών που θεωρούν ότι βιολογικά και σωματικά οι γυναίκες, «κατά φύσιν», υστερούν σε σχέση με τους άνδρες και ως εκ τούτου απέχουν παρασάγγας από τους κλασσικούς «πολεμιστές».

Ακόμη, εξετάζουμε και μια ακόμη πλευρά που διαβλέπει την πιθανότητα στο μέλλον οι τεχνολογικές εξελίξεις να οδηγήσουν τα κράτη σε «εικονικούς» πολέμους, που θα δημιουργήσουν την ανάγκη για «ανθρωπιστική παρέμβαση» για τη διατήρηση της ειρήνης και την εφαρμογή της μεταπολεμικής ανασυγκρότησης. Αυτό θα δημιουργήσει το πλαίσιο για τον επαναπροσδιορισμό της θέσης των γυναικών στον στρατιωτικό τομέα και την επανεξέταση των παραδοσιακών εννοιών.

2.1. Ένταξη - Ενσωμάτωση - Ποικιλομορφία

Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι, σύμφωνα με την Summers (2003, όπ. αναφ. στο Bridges,2005), μία από τις πιο σημαντικές κοινωνικές αλλαγές του 20^{ου} αιώνα (σελ:269).

Όπως παρατηρεί η Fenner (1998), «ο στρατός πάντα χρειαζόταν γυναίκες με τουλάχιστον κάποια ικανότητα, αλλά στην περίοδο κατά τη διάρκεια και μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο το ζήτημα «τιθασεύτηκε» με το να οριστεί η υπηρεσία των γυναικών ως προσωρινή και έκτακτη ανάγκη.....» (σελ:7).

Οι Fitzgerald, Magley, Drasgow & Waldo (1999) διαπιστώνουν στην έρευνά τους την έντονη ανάπτυξη και επέκταση του ρόλου των γυναικών στο στρατό, όχι μόνο

λόγω της σημαντικής αύξησης του αριθμού τους, αλλά και του ανοίγματος πολλών ειδικοτήτων που παραδοσιακά ήταν κλειστές σε αυτές και είναι τώρα πλέον διαθέσιμες (σελ:243).

Ένας μεγάλος αριθμός ερευνητών έχει ασχοληθεί με την κοινωνική ενσωμάτωση, αξιοποίηση και χρησιμότητα των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις, δημιουργώντας ένα ευρύ φάσμα απόψεων για την πρόσβαση των γυναικών στο στρατό.

Ταυτόχρονα, μέσα σε αυτό το φάσμα ανακύπτουν - ενίοτε περίεργοι - οιονεί συνασπισμοί. Τόσο οι παραδοσιακοί στρατιωτικοί όσο και οι ειρηνιστές φεμινιστές, για παράδειγμα, συμφωνούν στην ουσία στο «μύθο ενός εγγενώς ειρηνικού θηλυκού φύλου», αν και προσεγγίζουν το θέμα από τελείως διαφορετική οπτική πλευρά (Kümmel, 2002:617).

Όπως αναφέρει ο King (2013) με κάποια ειρωνεία, λαμβάνοντας υπόψη τα αντίθετα σημεία εκκίνησής τους, τόσο οι ριζοσπαστικές φεμινίστριες όπως η Cynthia Enloe, όσο και ο συντηρητικός πολιτικός και Ισραηλινός εθνικιστής van Creveld, υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν και δεν πρέπει να είναι μέρος του στρατού και ειδικά του πεζικού (σελ:4).

Επιπροσθέτως, για την Cohn (2000), η βαθύτερη κατανόηση των τρόπων οικοδόμησης της αντίθεσης και της υποστήριξης των γυναικών στο στρατό είναι ζωτικής σημασίας για τη γνώση του τρόπου αντιμετώπισης ορισμένων από τα ακανθώδη ζητήματα της ένταξης των φύλων (σελ:132).

Η έλλειψη σε ανθρώπινο δυναμικό, ιδίως σε περιόδους έκτακτης στρατιωτικής ανάγκης, δηλαδή σε περιόδους πολέμου, θεωρήθηκε από πολλούς ερευνητές ως η πιο σημαντική δύναμη πίσω από την ένταξη των φύλων (Kümmel, 2002:617; Evertson & Nesbitt, 2004:15; Bridges, 2005:5; Ellner, 2015:13), αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα και το ρόλο των πολιτισμικών και κοινωνικών επιρροών.

Παράλληλα, η διαδικασία χειραφέτησης των γυναικών και ο κοινωνικός αγώνας για αλλαγές οδηγεί, σύμφωνα με τους παραπάνω ερευνητές, σε νομοθεσία για ίσα δικαιώματα, για ισότητα και δικαιοσύνη, καθιστώντας όλο και πιο κοινωνικά αποδεκτή την ένστολη υπηρεσία για τις γυναίκες.

Σύμφωνα με την Bridges (2005), ο όρος «ένταξη» αναφέρεται στη διαδικασία της αυξανόμενης συμμετοχής των γυναικών σε αυτό που ήταν προηγουμένως ένα αρσενικό βασίλειο, ενώ η «πλήρης» ένταξη αναφέρεται στην ένταξη των γυναικών σε όλες τις στρατιωτικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων μάχης (Bridges, σελ:5).

Επίσης, για την Carreiras (2009), η ένταξη των φύλων έφτασε σαφώς σε υψηλότερα επίπεδα «σε χώρες που είναι περισσότερο εκτεθειμένες στον εκδημοκρατισμό των σχέσεων μεταξύ των φύλων στην κοινωνία» (σελ:184).

Για την ανωτέρω ερευνήτρια, η αποτελεσματικότητα των οργανωτικών πολιτικών και προγραμμάτων περιορίζεται από τον τρόπο που τα άτομα τις ερμηνεύουν. «Οι πολιτιστικές αξίες σχετικά με την αρρενωπότητα και τη θηλυκότητα καθώς και εκείνες που αφορούν τους κοινωνικούς ρόλους των γυναικών μπορούν να λειτουργήσουν ως εμπόδια στη διαδικασία της ένταξης των φύλων, ακόμη και όταν οι συνθήκες είναι ευνοϊκές», εάν γίνουν αντιληπτές ως πηγές ανισότητας. Όπως παρατηρούν οι Yober, Adams, & Prince (1983:334, όπ. αναφ. στο Carreiras, 2009), η αντίσταση τότε στην ένταξη των γυναικών, «μπορεί να εξασθενήσει μόνο για να αντικατασταθεί από πιο λεπτές, μυστικές μορφές διακρίσεων και εχθρότητα» (Carreiras, 2009:192).

Επιπλέον, η Ellner (2015) διαπιστώνει ότι «οι γυναίκες υπηρετούν σε ένα ευρύ φάσμα ρόλων σήμερα όχι επειδή κυβερνήσεις και στρατιωτικοί ηγέτες τους υποδέχτηκαν εύκολα, αλλά επειδή τελικά έπρεπε να απορρίψουν τις αντιρρήσεις για την ένταξή τους» (σελ:17). Σύμφωνα με την ίδια, «στα επιχειρήματα των αντιπάλων εκφράζονται ανησυχίες για τους κατάλληλους κοινωνικούς ρόλους των γυναικών» και «μια πεποίθηση ότι ο πόλεμος είναι επιδίωξη του άντρα» (Ellner, 2015:17).

Η Bohm (2015), από την πλευρά της, παρατηρεί ότι παρόλα τα βήματα, που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια για την πλήρη ένταξη των γυναικών στο στρατό, παραμένουν ακόμη μειονότητα σε όλους τους κλάδους υπηρεσίας και υπηρετούν σε μεγαλύτερο αριθμό μόνο σε συγκεκριμένους τομείς σταδιοδρομίας. Ο στρατός παραμένει αρσενικά κυρίαρχος, ανδρικός θεσμός, που οφείλεται κυρίως στη φύση του πολέμου και των συγκρούσεων (σελ:10-11).

Όπως η ίδια αναφέρει, «κατά την τροποποίηση των υφιστάμενων πολιτικών και τη δημιουργία νέων διαδικασιών για την ένταξη των γυναικών, ο στρατός, είτε στρατηγικά είτε ακούσια, διατήρησε ένα προνομιακό σύστημα που βασίζεται στην αρσενική ταυτότητα» (Bohm,2015:12).

Κατά συνέπεια, ενώ οι ρόλοι των γυναικών στο στρατό έχουν αυξηθεί πολύ μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, όπως επισημαίνει η Shields (1988:110, όπ. αναφ στο Bartlett, 2015), «ιστορικά, η ένταξη των φύλων στο στρατό δεν έγινε αποδεκτή από τους άνδρες, ακόμη και όταν οι γυναίκες εργάζονταν με παραδοσιακά προσανατολισμένους γυναικείους ρόλους (νοσοκόμες, δακτυλογράφοι κλπ)» (σελ:45-

46), με την επίγεια μάχη, βέβαια, να παραμένει διαχρονικά ο πιο αμφιλεγόμενος τομέας (Ritchie, 2011:71).

Τα περισσότερα άρθρα για τις γυναίκες στο στρατό αντιμετωπίζουν το ζήτημα της ένταξης του φύλου αξιολογώντας τις ικανότητες των γυναικών, κυρίως για μάχιμους ρόλους, και με τη σταθερή υπόθεση ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές από τους άνδρες στη μάχη. Αντίθετα, σύμφωνα με την Pendlebury (2018), το κυρίαρχο ζήτημα είναι «το σύνολο των πολιτιστικών κανόνων και φύλων που στηρίζουν τη δυτική φιλελεύθερη στρατιωτική ταυτότητα» (σελ:164).

Η Tiessen (2007: 3, όπ. αναφ. στο Johnstone, and Momani, 2020) χαρακτηρίζει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως μια προσέγγιση που «χρησιμοποιείται ευρέως αλλά δεν είναι καλά κατανοητή» (σελ:4).

Επίσης, σύμφωνα με τους Cawkill, Rogers, Knight, & Spear (2009), η ενσωμάτωση φαίνεται να έχει συχνά επιβληθεί στον στρατό του έθνους κάτω από πολιτικές και νομικές πιέσεις (σελ:1).

Ωστόσο το σημαντικότερο απ' όλα, όπως παρατηρούν οι Villalobos & Aviles (2012), είναι ότι «η εξέταση της κοινωνίας στο σύνολό της για την αποκάλυψη και ανάλυση των θεμελιωδών αιτιών και δομών της ανισότητας ανάμεσα στα φύλα, αποτελεί τη βάση της ενσωμάτωσης». Επομένως, η ενσωμάτωση στοχεύει κυρίως «στην αναδιοργάνωση των θεσμών και στην υιοθέτηση πολιτικών αποφάσεων που προάγουν την ισότητα που επηρεάζει την κοινωνία στο σύνολό της» (σελ:37).

Ομοίως και για τους Lackenbauer και Langlais (2013), «η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ορίζεται ως μια στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων», καθώς αποτελεί ένα τρόπο αξιολόγησης των διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως αντικατοπτρίζονται στους κοινωνικούς ρόλους και τις αλληλεπιδράσεις τους, στην κατανομή της εξουσίας και στην πρόσβαση στους πόρους (σελ:24-25).

Κατά κοινή ομολογία, όπως επισημαίνει η Wright Piet (2016), «οι γυναίκες απέδειξαν με συνέπεια την ικανότητα και δυνατότητα έτσι ώστε να μπορούν να ακολουθήσουν την ίδια σταδιοδρομία με τους άνδρες. Η ενσωμάτωση του φύλου και της στρατιωτικής επαγγελματικής ειδικότητας βάσει της ικανότητας είναι η επόμενη προοδευτική κίνηση» (σελ:71).

Η έννοια της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου έχει τις ρίζες της στη Διακήρυξη του Πεκίνου και στην Πλατφόρμα Δράσης, η οποία προέκυψε από την Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες το 1995. Η αναγνώριση

των εμποδίων, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ουσιαστική συμμετοχή σε εθνικούς στρατούς, οδήγησε το 2000 στο ψήφισμα 1325 του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Security Council) για τις γυναίκες, την ειρήνη και την ασφάλεια. Το 2007, ο Οργανισμός της Συνθήκης του Βόρειου Ατλαντικού (NATO) επανέλαβε αυτούς τους στόχους, με τη δέσμευση να διασφαλιστεί ότι η πολιτική και ο προγραμματισμός είναι ευαίσθητα στις προοπτικές των φύλων και αυτή η δέσμευση είναι ευρύτερα γνωστή ως ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (Johnstone and Momani, 2020:2).

Σύμφωνα με τους Johnstone και Momani (2020), ενώ οι φεμινιστές μελετητές βλέπουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως αναγκαία μετασχηματιστική θεσμική αλλαγή, οι στρατιωτικοί έχουν επικεντρωθεί γενικά στην εφαρμογή της, μόνο στο βαθμό που δεν αμφισβητεί ουσιαστικά την υφιστάμενη δομή και κουλτούρα του οργανισμού (σελ:3-4).

Επιπλέον, σε έρευνα του ο Jackson (1991, όπ. αναφ. στο Tsui, Egan and O'Reilly, 1992), για τις επιπτώσεις της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας, διαπίστωσε ότι έχουν μια διττή ερμηνεία. Αν και υπάρχουν ενδείξεις ότι ποικίλες ομάδες εργασίας είναι επωφελείς για εργασίες που απαιτούν δημιουργικότητα και κρίση, υπάρχουν επίσης και ουσιαστικά στοιχεία, σύμφωνα με τους Tajfel και Turner (1986, όπ. αναφ. στο Tsui, Egan and O'Reilly, 1992), ότι οι άνθρωποι ταξινομούν τακτικά τον εαυτό τους και τους άλλους βάσει κοινωνικών κατηγοριών όπως ηλικία, φύλο, φυλή και κατάσταση και υποδεικνύουν ισχυρές προτιμήσεις για ομάδες που βασίζονται σε αυτές τις κοινωνικές κατηγορίες (Tsui, Egan and O'Reilly 1992:550).

Σύμφωνα με τον Powell (1993, όπ. αναφ. στο Korabik, 2006), ο όρος ποικιλομορφία αναφέρεται σε διαφορές που σχετίζονται με εκείνα τα χαρακτηριστικά που δημιουργούν άτομα διαφορετικά μεταξύ τους (σελ:3).

Ο συνεχιζόμενος αγώνας για τις γυναίκες και τις μειονότητες έχει εμπνεύσει ολοένα και περισσότερο τους μελετητές της ποικιλομορφίας να υποστηρίξουν τη σημασία των οργανωτικών περιβαλλόντων όπου, όπως παρατηρούν οι Chrobot-Mason και Thomas (2002: 324, όπ. αναφ. στο Shore, Randel, Chung, Dean, Ehrhart & Singh, 2011), «η πολυμορφία είναι διάχυτη και μέρος μιας συνολικής προοπτικής και στρατηγικής που περιλαμβάνει όλες τις διαφορές των εργαζομένων, και οι ίδιες αυτές οι διαφορές θεωρούνται ευκαιρίες και για τα δύο ατομική και οργανωτική μάθηση» (σελ:1265).

Πράγματι, οι Woodward και Winter (2004) διαβλέπουν τη στροφή του στρατού προς τη διαχείριση της διαφορετικότητας, ως αντανάκλαση μιας ευρύτερης πρακτικής που παρέχει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες όλα τα μέλη μιας ομάδας είναι σε θέση να συμβάλουν στην επίτευξη των ευρύτερων στόχων του Στρατού (σελ:13), καθώς σύμφωνα με την έρευνα το να έχεις μια διαφορετική ομάδα αποδίδει καλύτερα αποτελέσματα εργασιών ως καθοριστικός παράγοντας πιο δημιουργικών ιδεών, ιδίως για καταστάσεις με αυξανόμενη πολυπλοκότητα (Segal, Smith, Segal, & Canuso, 2016:31).

Συνεπώς, η ποικιλομορφία χαρακτηρίζεται ως λειτουργικό πλεονέκτημα, που επιτρέπει στον στρατό να καλύψει τις ανάγκες του προσωπικού και να αντλήσει από μια συνεχώς διευρυνόμενη ομάδα ταλέντων (Favara, 2017:42).

Εντούτοις, αυτή η διαδικασία φαίνεται να είναι σταδιακή και επομένως η αλλαγή μπορεί να έρθει στην επόμενη γενιά (Szayna, et al., 2015: xx).

Επιπροσθέτως, η Walker (2017) αναγνωρίζει τη διατήρηση των γυναικών στην υπηρεσία, ως ένα κρίσιμο στοιχείο για τη διατήρηση της σωστής ποικιλομορφίας (σελ:4). Στο πλαίσιο αυτό, η εν λόγω μελετήτρια καλεί τους οργανισμούς να αγκαλιάσουν την ποικιλομορφία και να τη χρησιμοποιήσουν ως προστιθέμενη αξία (σελ:39-40).

Θα αποτελούσε σοβαρή παράλειψη να μην τονίσουμε, ότι η ηγεσία θεωρείται από πολλούς μελετητές ως το κλειδί για την επιτυχία της ολοκλήρωσης, με την επιβολή καλής τάξης και πειθαρχίας και την αποτροπή ζητημάτων –παραπτωμάτων που μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στη συνοχή. Η ηγεσία μπορεί επίσης να εφαρμόσει πολιτικές για τον γρήγορο εντοπισμό προβλημάτων που ενδέχεται να προκύψουν κατά την εφαρμογή.

Αδιαμφισβήτητα, η επιτυχία της ένταξης των φύλων θα πάρει χρόνο και απαιτεί εστίαση στα πρότυπα, την πολιτική και ανάπτυξη ηγετών. Ο στρατός μπορεί να μειώσει τα εμπόδια ένταξης με τέσσερις ευρείς τρόπους.

- Πρώτα, η ηγεσία του στρατού πρέπει να κοινοποιήσει αποτελεσματικά τη λογική και τη σημασία της ένταξης.
- Δεύτερον, ο στρατός πρέπει να επιβάλλει συγκεκριμένα καθκοντολόγια, βάσει της στρατιωτικής επαγγελματικής ειδικότητας.
- Τρίτον, ο στρατός πρέπει να αξιοποιήσει τις τρέχουσες κριτικές για να εντοπίσει στρατηγικές αντιμετώπισης των δευτερογενών επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης / της επίθεσης και της πρόληψης επίθεσης.

- Τέταρτον, ο στρατός πρέπει να διαθέτει μακροπρόθεσμο πρόγραμμα ανάπτυξης ηγετών.

Εκτός από αυτές τις τέσσερις δράσεις, ο στρατός θα πρέπει να αναπτύξει ένα διαρκές (και προληπτικό) σχέδιο αξιολόγησης και μέτρησης της αποτελεσματικότητας και της προόδου ολοκλήρωσης (TRADOC, 2015: ES1).

Επιπρόσθετα, η συνεχής έρευνα για τον προσδιορισμό και την κατανόηση των επιπτώσεων των πολιτικών και πρωτοβουλιών, ιδίως σε σχέση με τις γυναίκες, καθίσταται επιτακτική (Dichter and True, 2014:195).

Συνολικά όλα τα μέλη του NATO και τα έθνη εταίροι ενθαρρύνονται να συνεχίσουν να συλλέγουν δεδομένα ανά φύλο και να υποβάλλουν το ετήσιο ερωτηματολόγιο. Η συνέχιση της ετήσιας περίληψης των εθνικών εκθέσεων είναι ο πρακτικός τρόπος για να ενισχυθεί η κατανόηση και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις ένοπλες δυνάμεις του NATO (NATO, 2015:35).

Η Ελλάδα σύμφωνα με τα δεδομένα του NATO είναι από τα πέντε έθνη με το υψηλότερο ποσοστό γυναικών που υπηρετούν στις Ένοπλες Δυνάμεις (NATO, 2015:10).

Δεν υπάρχουν περιορισμοί στην ένταξη των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις. Οι μόνοι περιορισμοί για τις γυναίκες αφορούν τις επιχειρήσεις των δυτών. Η Υπηρεσία Ισότητας των Φύλων είναι υπεύθυνη για την ενσωμάτωση των προοπτικών των φύλων στις ένοπλες δυνάμεις και αντιμετωπίζει όλα τα θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων.

Συγκεκριμένα, οι στόχοι της Υπηρεσίας Ισότητας των Φύλων είναι: συλλογή, διαχείριση και επεξεργασία δεδομένων και πληροφοριών σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις και στην ΕΕ, το NATO και άλλους διεθνείς οργανισμούς· διατύπωση θεσμικών προτάσεων και προώθηση των απαραίτητων μέτρων για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις ένοπλες δυνάμεις· ενθάρρυνση της συμμετοχής και των δύο φύλων στη Γενική Γραμματεία Ισότητας, στο Γενικό Επιτελείο και σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Άμυνας (NATO, 2015:93).

Περαιτέρω ο Kümmel (2002), βασιζόμενος εννοιολογικά στο άρθρο της Mady Wechsler Segal (1995), ταξινόμησε σε πέντε κατηγορίες τους παράγοντες που επηρεάζουν τους ρόλους των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, κατά τη διαδικασία της ένταξης, όπως συγκεντρωτικά δίνονται από τον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1: Παράγοντες που επηρεάζουν την ένταξη των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις

ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ

- Αλλαγή μορφής πολέμου
- Πολυπλοκότητα Στρατιωτικών Αποστολών
- Ανάπτυξη στρατιωτικής τεχνολογίας
- Αναλογία μάχης προς υποστήριξη
- Οργανωτική δομή
- Επίπεδο ένταξης των γυναικών
- Πολιτικές προσωπικού
- Ηγετικές ικανότητες
- Στρατιωτική αλληλεπίδραση

ΚΟΙΝΩΝΙΑ

- Δημογραφικές τάσεις
- Δομή του ενεργού πληθυσμού
- Διαχωρισμός των επαγγελματιών κατά φύλο
- Οικονομική ανάπτυξη
- Οικογενειακά πρότυπα

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

- Πολιτικό σύστημα και ηγεσία
- Τρόποι πολιτικής αλλαγής
- Πολιτικές σχετικά με τη φυλή, την εθνικότητα, το φύλο και τη σεξουαλικότητα
- Πολιτική ιδεολογία
- Φατρίες και οργανωμένα ενδιαφέροντα
- Νόμος
- Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
- Πολιτικό - στρατιωτικές σχέσεις

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ - ΠΑΡΑΔΟΣΕΙΣ

- Κοινωνική κατασκευή της οικογένειας
- Κοινωνική κατασκευή του φύλου-Ρόλοι
- Αρρενωπότητα -θηλυκότητα και οικογένεια
- Ρόλοι των φύλων στην κοινωνία
- Βασικές κοινωνικές αξίες: δύναμη, δικαιοσύνη

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- Πολιτικό πλαίσιο ασφάλειας
- Πολιτικές στρατιωτικές σχέσεις στο εξωτερικό
- Ένοπλες δυνάμεις σε ξένες χώρες
- Διεθνής στρατιωτική συνεργασία

Πηγή: Kümmel, 2002:631
Μορφή:Ίδιας επεξεργασίας

Εν κατακλείδι, οι γυναίκες με την είσοδο τους σε έναν οργανισμό, που κυριαρχείται από άνδρες, αντιμετώπισαν μια έλλειψη σεβασμού για την εξουσία τους και την ικανότητα να κάνουν τις δουλειές τους. Εκτός από την προκατάληψη που πηγάζει από κοινωνικές εικόνες, όπου «οι γυναίκες δεν πρέπει να είναι πολεμιστές», «οι άνδρες εργάζονται κυρίως και αλληλεπιδρούν με άλλους άνδρες», με την οποία ήρθαν αντιμέτωπες οι γυναίκες, οι άνδρες εξέφρασαν ανησυχία σχετικά με την ανάγκη να λαμβάνουν διαταγές από γυναίκες (Evertson & Nesbitt, 2004:113).

Ιστορικά, όπως σημειώνουν οι Evertson & Nesbitt (2004), «υπήρχαν διάφορα διαρθρωτικά εμπόδια που επιβλήθηκαν από τη νομοθεσία και πολιτική, συμπεριλαμβανομένου ενός ανώτατου ορίου στον συνολικό αριθμό γυναικών στο στρατό, ή την προαγωγή τους σε ανώτερες τάξεις και τις ειδικότητες που θα μπορούσαν να κατέχουν. Σήμερα, τα περισσότερα από αυτά τα διαρθρωτικά εμπόδια δεν υπάρχουν πλέον...» (σελ:122).

Μολαταύτα, οι οργανωτικές αλλαγές πρέπει να θεωρηθούν ως μια μακροπρόθεσμη διαδικασία, που επιτυγχάνεται μέσω μεμονωμένων αλλαγών στα βασικά μέλη ενός οργανισμού.

Σήμερα, όλοι οι κλάδοι του στρατού φαίνεται να αντικατοπτρίζουν το συναίσθημα ότι η τεχνική εκπαίδευση ξεπερνά τη φυσική δύναμη. Οι τεχνικές εξελίξεις σε κάθε κλάδο έχουν αλλάξει τον τρόπο που κάθε άνδρας και γυναίκα πολεμούν στο σύγχρονο στρατό. Έχοντας αυτό υπόψη, ίσως οι απαιτήσεις δύναμης για κάθε κλάδο των ενόπλων δυνάμεων θα πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο σπάνια και για συγκεκριμένες στρατιωτικές θέσεις, αντί να χρησιμοποιούνται για να εμποδίζουν τις γυναίκες από τους περισσότερους ρόλους ή καθήκοντα μάχης που απαιτούν φυσική δύναμη πάνω από το μέσο όρο (Russell, 2020:51-52).

Τέλος, αποφασιστικής σημασίας, όπως τονίζει ο Jahan (1995:13, όπ. αναφ. στο Johnstone και Momani, 2020), κρίνεται «η συμμετοχή των γυναικών ως υπεύθυνων για τη λήψη αποφάσεων», καθώς φαίνεται να είναι το κλειδί για την επίτευξη αλλαγών στην οργάνωση (σελ:18).

2.1.1. Γένος (Gendered)

[Η Oxfam ορίζει έτσι τη δικαιοσύνη των φύλων: «Η δικαιοσύνη των φύλων είναι ανθρώπινο δικαίωμα και είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη της ανθρώπινης προόδου» (Russell,2020: xii).]

Η βιβλιογραφία για το φύλο και το στρατό, σε δυτικά κυρίως στρατιωτικά ιδρύματα είναι εξαιρετικά εκτενής, αν και στον αντίποδα, η κοινωνιολογική έρευνα στον ελληνικό στρατό εξακολουθεί να είναι περιορισμένη (Nicolaou-Smokoniti, 2009:196).

Σύμφωνα με την Carreiras (2015b), το φύλο έχει πλέον καταστεί βασική απαίτηση στην πολιτική ατζέντα των διεθνών οργανισμών άμυνας και ασφάλειας (σελ:69).

Ειδικότερα, οι όροι φύλο και φύλα υποδηλώνουν την ομαδοποίηση των ατόμων σε γυναικείες και ανδρικές κατηγορίες (Eagly & Carli, 2003:808).

Στο πλαίσιο αυτό ο Fiske (1992, όπ. αναφ. στο Ridgeway,1997) θεωρεί ότι το φύλο λειτουργεί ως ένα από τα κύρια συστήματα κατηγοριοποίησης στη Δυτική κοινωνία (σελ:220).

Η Bridges (2009), επίσης, αναφέρει ότι το φύλο στον δυτικό κόσμο κατασκευάστηκε σύμφωνα με τις γραμμές της ανισότητας και το δυαδικό διαχωρισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών που είναι έμφυτος στο φύλο (σελ:24), συμφωνώντας με τους Pettersson, Persson και Berggren (2008). Ομοίως, οι εν λόγω ερευνητές θεωρούν ότι η οικοδόμηση των σχέσεων μεταξύ των φύλων είναι συχνά διχοτομία, με την έννοια ότι είναι άνδρες/γυναίκες και θηλυκότητα/αρρενωπότητα, κατασκευασμένες ως αντίθετες και αντίπαλες κατηγορίες (σελ :195), που τείνουν να αποδίδουν στους άνδρες υψηλότερη αξία από τις γυναίκες στο στρατιωτικό επάγγελμα, όπου μια γυναίκα εκτιμάται συνήθως πιο αυστηρά από έναν άνδρα (σελ:205).

Επιπλέον, η Kronsell (2016) αποδίδει το φύλο, «ως ένα θεσμικό χαρακτηριστικό που υπερβαίνει την πολιτική για τις γυναίκες ή την ισότητα και αναπαράγει κανόνες και πρακτικές φύλου» (σελ:312).

Ο King (2016), πάλι, προτείνει το ρόλο του επαγγελματισμού στην αλλαγή των κανόνων φύλου (σελ:134).

Όπως σημειώνουν οι Field και Nagl (2001:75, όπ. αναφ. στο Dill, 2009) σε άρθρο τους, σε περιόδους έκτακτης ανάγκης, όπως η εθνική, οι κανόνες για τους ρόλους των φύλων δεν επιβάλλονται τόσο ζοφερά όσο όταν δεν υπάρχει κρίση (σελ:17).

Πράγματι, η ιδέα ότι το φύλο είναι συστατικό στοιχείο της κοινωνικής δομής είναι ευρύτατα αποδεκτή και είναι πλέον πολύ κοινότοπες οι συζητήσεις για κάθε είδους κοινωνικούς θεσμούς και πρακτικές με βάση το φύλο (Britton,2000:418).

Στην πλούσια βιβλιογραφία για το θέμα του φύλου απαντούν δύο αναλυτικές προσεγγίσεις: το κοινωνικό φύλο (gender) και το βιολογικό φύλο (sex). Το δεύτερο αφορά τις βιολογικές διαφορές, οι οποίες αντιμετωπίζονται είτε ως κάτι φυσικό από την ίδια τους τη φύση, είτε ως τροχοπέδη για την ισότιμη και ισόρροπη ανάπτυξη των γυναικών. Από την άλλη πλευρά, το κοινωνικό φύλο είναι μια κοινωνική κατασκευή, που περιλαμβάνει τις προσδοκίες και τους αντίστοιχους ρόλους που ενσαρκώνουν οι άντρες και οι γυναίκες στην κοινωνία, εισάγοντας ευδιάκριτες διακρίσεις μεταξύ αρρενωπότητας και θηλυκότητας. Στις περισσότερες σύγχρονες δυτικές κοινωνίες, οι παραπάνω διακρίσεις μεταφράζονται σε αξίες που συνδέονται με την αρρενωπότητα, όπως κυριαρχία, λογική, δύναμη, δράση, φιλοδοξία και θεωρούνται ανώτερες από τις αντίστοιχες που συνδέονται με τη θηλυκότητα, όπως φροντίδα, συναισθηματισμός, ενσυναίσθηση, ευαισθησία, αδυναμία, παθητικότητα. Οι διακρίσεις αυτές ενισχύουν και συντηρούν την ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και τον τρόπο που αναπτύσσουν οι άνδρες και οι γυναίκες την προσωπική και την κοινωνική τους ταυτότητα – πως αντιλαμβάνομαι ότι είμαι άνδρας/γυναίκα, καθώς και - τι προσδοκίες έχουν οι άλλοι από μένα ως άνδρα/γυναίκα.

Σύμφωνα με τις βιολογικές και γενετικές έρευνες, έχει αποδειχθεί πως ανάμεσα στα δύο φύλα υπάρχουν βιολογικές - γενετικές διαφορές, που εντούτοις δεν φανερώνουν ποτέ μια μερική ή ολική ανωτερότητα ή κατωτερότητα του ενός φύλου σε σχέση με το άλλο (Νασιάκου, 1979:369).

Η Oppenheimer (1970, όπ. αναφ. στο Ridgeway,1997) διαπιστώνει ότι στη δεκαετία του 1950 και του 1960, η ανισότητα των φύλων στηρίχτηκε στο χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στη χαμηλή τους αμοιβή (σελ:224). Ενώ και οι δύο αυτές διαφορές ανήκουν στο παρελθόν, ένας σημαντικός βαθμός ανισότητας συνεχίστηκε με άλλες διαδικασίες, που ξαναγράφουν ανισότητα σε νέες θεσμικές ρυθμίσεις (σελ:218), επιβραδύνοντας την πρόοδο, καθώς οι

πεπαιθώσεις και στάσεις που ενεργοποιούνται με βάση το φύλο, δημιουργούν προσδοκίες για ανταμοιβές που επηρεάζουν την αναμενόμενη απόδοση και έτσι ευνοούν τους άνδρες έναντι των αντίστοιχων γυναικών (Ridgeway, 1997:224).

Επίσης, όπως παρατηρούν οι Eagly, Wood, & Diekman, (2000, όπ. αναφ. στο Wood & Eagly, 2002), οι ρόλοι των φύλων, μαζί με τους συγκεκριμένους ρόλους που καταλαμβάνονται από άνδρες και γυναίκες (π.χ. κουβαλητής, νοικοκυρά), καθοδηγούν την κοινωνική συμπεριφορά (σελ:701).

Έτσι, σύμφωνα με τη Buttsworth (2002), ενώ καθημερινά αναπαράγουμε ρόλους και «υπάρχουσες ιδεολογίες φύλου», δεν βιώνουμε αυτήν την κατασκευή ως συνειδητή, αλλά ως εσωτερικευμένη, ενσωματωμένη και αυθεντική (σελ:190).

Επιπρόσθετα, ο Kimmel (όπ. αναφ. στο Weinstein, 2013) περιγράφει αυτό ως οξύμορο, υποστηρίζοντας ότι η στρατιωτική δραστηριότητα είναι μια «μη συμμορφούμενη με το φύλο» πράξη για τις γυναίκες (σελ:25).

Είναι κοινά αποδεκτό ότι η αλληλεπίδραση των ρόλων των φύλων επηρεάζει την κατασκευή των γυναικών ως «ειρηνοποιοί» και των ανδρών ως «πολεμιστές» (Karim, & Beardsley, 2013:468).

Η Davis (2007), πάλι, θεωρεί ως σημαντικότερο ότι οι γυναίκες στρατιωτικοί, χωρίς εξαίρεση, καλούνται να συμφιλιώσουν και να διαπραγματευτούν εμπειρίες που είναι μοναδικές από τους άνδρες, με βάση το γεγονός ότι είναι γυναίκες (σελ: viii).

Παράλληλα, οι γυναίκες διαμορφώνουν τις ταυτότητες φύλου, όπως διαπιστώνει η Orna Sasson-Levy (2003, όπ. αναφ. στο Weinstein, 2013), κυρίως μέσω τριών πρακτικών: αντιγραφή λόγου και συμπεριφορών στρατιωτικών ανδρών, απόρριψη παραδοσιακών γυναικείων χαρακτηριστικών και αγνόηση ή υποβιβασμό σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης. Σύμφωνα με τις Bohm (2015) και Machtan (2019), για να ταιριάζουν καλύτερα με τους άνδρες ομολόγους τους, οι γυναίκες μπορούν να τροποποιήσουν τη συμπεριφορά τους και έτσι υιοθετούν ανδρικές ταυτότητες, προβάλλοντας μια ταυτότητα σύμφωνη με την προσδοκία των φύλων για τη δουλειά. Εντούτοις, οι ενέργειες αυτές ενισχύουν την ανδρική ηθική στο στρατό αντί να προωθούν μια πολιτική για την ισότητα των φύλων (Machtan, 2019:88). Βέβαια, όπως σημειώνει η Bohm (2015), «με την πάροδο του χρόνου και την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε αυτούς τους ρόλους, οι κοινωνικοί κανόνες μπορούν να τροποποιηθούν και να υπάρχει μεγαλύτερη αποδοχή, δίνοντας έμφαση στην ικανότητα των γυναικών χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο τους» (σελ:7).

Ειδικότερα, αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι γυναίκες, που έχουν υπηρετήσει σε μονάδες μάχης στο πεδίο, μιλούν περήφανα για τη στιγμή που έγιναν αποδεκτές ως "ένας των αγοριών" (Egnell, 2013:34).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η έρευνα, σχετικά με τη μεροληψία του φύλου στο χώρο εργασίας, έχει δείξει επανειλημμένα ότι σε καταστάσεις, όπου το επίπεδο απόδοσης είναι ασαφές ή προσφέρεται για στρέβλωση, οι γυναίκες δεν θεωρούνται εξίσου ικανές με τους άνδρες, ενώ ακόμη και όταν υπάρχει σαφής απόδειξη ότι η γυναίκα είναι επιτυχής στην ανδρική δουλειά με τυπικό φύλο, αντιμετωπίζει εμπόδια στην καριέρα, προβλήματα στις ρυθμίσεις εργασίας, προβλήματα αντιπάθειας και παρεκκλίσεων στις σχέσεις μεταξύ προσώπων (Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004, όπ. αναφ. στο Heilman & Okimoto 2007:81).

Επιπλέον, ο Kimmel (2000, όπ. αναφ. στο Weinstein,2013) εστιάζει στη σχέση μεταξύ των φύλων (ως ταυτότητες) των ατόμων και των φύλων οργανώσεων και υποστηρίζει ότι «το φύλο των ιδρυμάτων κάνει περισσότερα για να διαμορφώσει τις συμπεριφορές των ανθρώπων σε αυτά από τις ταυτότητες των φύλων των ατόμων που τα κατοικούν» (σελ:26).

Είναι γεγονός, όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει η Gouliquer (2011), ότι η στροφή σε έναν άνδρα συνάδελφο για προστασία, ως στρατηγική που υιοθετείται από ορισμένες γυναίκες πρώτον, διατηρεί το φύλο στερεότυπο ότι οι γυναίκες είναι αδύναμες και ευάλωτες και δεύτερο επιβεβαιώνει το σχήμα φύλου ότι οι άνδρες είναι προστάτες των γυναικών σύμφωνα με τους Goldstein (2001) και Young (2003) (Goldstein, 2001; Young, 2003; όπ. αναφ. στο Gouliquer , 2011:200).

Ακόμη, η Silva (2008) θεωρεί ότι η διατήρηση της αίσθησης του εαυτού απαιτεί από τις γυναίκες να μεταφέρουν «πολιτικούς ορισμούς της θηλυκότητας που γνώριζαν όλη τους τη ζωή στο στρατιωτικό πλαίσιο - ακόμη και όταν αυτοί οι ορισμοί έρχονται σε άμεση αντίθεση με τις αξίες της στρατιωτικής κουλτούρας» (σελ:938).

Κατά συνέπεια σε αυτή τη βάση «ο στρατός είναι μια διαρκής πηγή κανονιστικών αντιλήψεων για το φύλο» (Archer, 2012:367-368).

Εξάλλου και ο Benedict (2009, όπ. αναφ. στο Machtan,2019) εστίασε στη ξεχωριστή μετάβαση από μια πολιτική ταυτότητα σε μια στρατιωτική ταυτότητα. Όταν μια γυναίκα εντάσσεται στο στρατό, μια συγκεκριμένη απώλεια θηλυκότητας βιώνεται λόγω της στρατιωτικής πολιτικής σε μια προσπάθεια δημιουργίας ομοιομορφίας. Ως οργανισμός, ο στρατός εφαρμόζει πολιτικές, ώστε να περιλαμβάνει αυστηρούς κανονισμούς σχετικά με την εμφάνιση και τη στολή (σελ:94).

Οι κατασκευές του φύλου στο στρατό και κατά συνέπεια η κατάσταση των γυναικών στον οργανισμό, έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο η οργάνωση γίνεται κατανοητή τόσο ως κοινωνικός θεσμός (π.χ., ένα μέρος όπου οι άνδρες πηγαίνουν να γίνουν άνδρες), καθώς και ως όργανο εθνικής ασφάλειας και στρατιωτικών επιχειρήσεων, με την αξιολόγηση της θέσης τους στον οργανισμό (Weinstein, 2013:104).

Οι γυναίκες συχνά θεωρούνται υπεύθυνες για την υπερνίκηση των διακρίσεων αντιδρώντας με τον κατάλληλο τρόπο. Σ' αυτή την περίπτωση η διάκριση λόγω φύλου δεν θεωρείται ως διαρθρωτικό πρόβλημα, αλλά αποτελεί ένα πρόβλημα που πρέπει να υποστούν μεμονωμένες γυναίκες. Παράλληλα, η έννοια της «κόπωσης» των φύλων ενσωματώνει την ιδέα ότι η διάκριση αναγνωρίζεται ως δυνατή μέσα στο χώρο εργασίας, αλλά περιθωριοποιείται ως κάτι που έχει αντιμετωπιστεί και δεν έχει μεγαλύτερη σημασία για την καθημερινή εργασία, όπου πιστεύεται ότι επιτυγχάνεται η ουδετερότητα του φύλου (Kelan, 2009:205-206).

Εντούτοις, για την Titunik (2000), η αίσθηση της κοινής ταυτότητας, που βιώνουν οι στρατιώτες, φαίνεται να βασίζεται στην ένταξή τους με την ιδιότητα του μέλους σε μια μονάδα και όχι στην ταυτότητα του φύλου (σελ:248), ενώ η Eulriet (2009) θεωρεί ότι το ζήτημα των ουδέτερων φύλων προτύπων αποτελεί κρίσιμο συστατικό της επιτυχούς ένταξης των γυναικών (σελ:750).

Πράγματι, αυτή η πιο ουδέτερη ως προς το φύλο προοπτική προσφέρει εγγενώς περισσότερο περιθώριο για τις γυναίκες, καθώς θεωρείται στρατιώτης – «γιατί το αντίθετο ενός στρατιώτη είναι πολίτης, όχι γυναίκα» (Michiels, 2012:48).

Όπως παρατηρούν οι Harrell and Miller (1997), «το φύλο είναι ένας από τους τρόπους με τους οποίους οι υφιστάμενοι ανέφεραν ότι είναι πρόκληση ή ακόμη και τιμωρία για τους ανώτερους». Ενώ αυτό όμως μπορεί να εμφανιστεί στον περιστασιακό παρατηρητή ως μια σύγκρουση μεταξύ των φύλων, οι ίδιες πρότειναν ότι είναι περισσότερο "χάσμα γενεών" (σελ:86).

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τον Maninger (2008), ο αντίκτυπος της συζήτησης για το φύλο γίνεται πιο σαφής, όταν εξετάζεται στο πλαίσιο της σεξουαλικότητας και των επιπτώσεών της στη στρατιωτική πειθαρχία (σελ:21).

Βέβαια, δεν μπορούμε να παραβλέψουμε ότι, καθώς η κοινωνία και ο στρατιωτικός πολιτισμός αλλάζουν, το ίδιο ισχύει και για την έννοια της στρατιωτικής ταυτότητας (Machtan, 2019:92).

Όπως διαπιστώνει ο Kümmel (2002), «οι εξελίξεις στον τομέα των όπλων, των μεταφορών και των τεχνολογιών επικοινωνίας αλλάζουν την εικόνα του πολέμου, απαιτούν διαφορετική μορφή στρατιώτη και αλλάζουν την αναλογία μάχης-υποστήριξης. Σε αυτό το πνεύμα, αυτές οι εξελίξεις επηρεάζουν επίσης τη συμμετοχή των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις. Οι διαδικασίες της γραφειοκρατίας, της τεχνολογίας, της μικρογραφίας και της μηχανοργάνωσης του στρατού συχνά ερμηνεύονται ως υπονομεύοντας το παραδοσιακό πρότυπο του άνδρα-πολεμιστή, επειδή υπονοούν ότι το φύλο παίζει μειωμένο ρόλο για να είσαι στρατιώτης. Το πάτημα των κουμπιών είναι ουδέτερο ως προς το φύλο. Επίσης, η τεχνολογία σημαίνει αύξηση της σημασίας του εγκεφάλου εις βάρος της δύναμης του σώματος» (σελ:630).

Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι οι άνδρες και οι γυναίκες προφανώς συχνά βλέπουν τα πράγματα διαφορετικά και όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο Gil Ruiz (2012): «Αυτό δεν είναι μυστικό, αλλά αυτό μπορεί να μας βοηθήσει να δούμε μια κατάσταση από διαφορετικές οπτικές γωνίες». Αυτή η θεωρία είναι επίσης γνωστή και ως «η προοπτική του φύλου» (σελ:90).

Στο πλαίσιο αυτό επομένως, όσο τα ιδρύματα αναπτύσσουν πολιτικές για το φύλο, οι άνδρες και οι γυναίκες θα συμπεριληφθούν σε μια πολιτική προσωπικού που θα τους επιτρέψει να ενισχύσουν τις ικανότητές τους στο έπακρο. Τελικά, ο απώτερος στόχος πρέπει να είναι η επίτευξη καλύτερων συνθηκών εργασίας για όλους και όχι μόνο για τις γυναίκες (Donadio & Mazzott, 2010:11).

Ας σημειωθεί ακόμη ότι, μια επιτυχημένη πρακτική που χρησιμοποιείται στο στρατό από αρκετές χώρες και μεταξύ άλλων από τη Νορβηγία, τη Σουηδία, τη Βουλγαρία και τη Νότια Αφρική είναι οι σύμβουλοι για το φύλο, άτομα που είναι επιφορτισμένα με την παροχή συμβουλών, την υπεράσπιση και την αντιμετώπιση θεμάτων που σχετίζονται με την ένταξη των φύλων (Kavanagh & Wenger, 2020:11).

Οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εφαρμόζουν 4 εκπαιδευτικά προγράμματα σχετικά με το φύλο, ως απαραίτητο μέρος της εκπαίδευσης σε ειδικά σχολεία που αφορούν και στην προαγωγή σε ανώτερο βαθμό:

1. «Βελτίωση της επιχειρησιακής αποτελεσματικότητας με την ενσωμάτωση της προοπτικής των φύλων», το οποίο παρέχει στον εκπαιδευόμενο τις βασικές έννοιες και εργαλεία που απαιτούνται για την εφαρμογή των προοπτικών του φύλου στις επιχειρήσεις του NATO.

2. Γενική στρατιωτική ακαδημαϊκή εκπαίδευση, εκπαίδευση σχετική με την στρατολόγηση, τη νομοθεσία και την κατάρτιση των υπαλλήλων του προσωπικού.
3. Το «Βασικό Σεμινάριο για Νομικούς Συμβούλους» που παρέχει αναθεωρήσεις και ενημερώσεις για τα τρέχοντα θέματα σε διάφορους τομείς του δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του αστικού, του διεθνούς και του δημοσίου δικαίου
4. Η λειτουργία του Πολυεθνικού Κέντρου Εκπαίδευσης Επιχειρήσεων Υποστήριξης της Ειρήνης (ΠΚΕΕΥΕ), μέσω της Διεύθυνσης Σπουδών, παρέχει τη βασική εκπαίδευση προσαρμογής (NCOs), για συγκεκριμένες αποστολές σε εθνικά στελέχη, με σκοπό την συμμετοχή σε ΕΥΕ αποστολές και καλύπτει την εξοικείωση με διοικητικές διαδικασίες.

Το φύλο είναι ένα καίριο θέμα στον επιχειρησιακό προγραμματισμό και περιλαμβάνεται στην κατάρτιση πριν από την εγκατάσταση και τις ασκήσεις (NATO, 2016:119).

Επίσης, σύμφωνα με νεώτερη περίληψη των εθνικών εκθέσεων του NATO, οι προοπτικές των φύλων στις στρατιωτικές επιχειρήσεις περιλαμβάνονται σε συναφείς ενότητες που διδάσκονται στον τομέα της στρατιωτικής κοινωνιολογίας (NATO, 2018:174).

Στις σημερινές επιχειρήσεις πλήρους φάσματος, οι στρατιωτικοί ηγέτες πρέπει να επιτρέπεται να χρησιμοποιούν και να απασχολούν όλα τα μέλη της υπηρεσίας με βάση τις δεξιότητές τους και τα προσόντα ανεξάρτητα από το φύλο τους (Harding,2012).

Είναι γεγονός ότι οργανωτικά πλαίσια με καθιερωμένες δομές εργασίας και θεσμοθετημένες πρακτικές, όπως ο στρατός, επηρεάζουν και περιορίζουν σε μεγάλο βαθμό την πρόοδο και την αλλαγή προς την υπέρβαση του φύλου και την ισορροπία. Επιπρόσθετα, όπως αναφέρουν οι Wood & Eagly (2002), «παρά τις ενδείξεις ουσιαστικής κοινωνικής αλλαγής προς την ισότητα στις κοινωνικές δομές στις δυτικές βιομηχανικές κοινωνίες, η πατριαρχία παραμένει εν μέρει στη θέση της» (σελ:722). Αυτό μας κάνει να αναρωτηθούμε πόσο επίκαιρη παραμένει η ερώτηση, που διατύπωσε ο Acker (1992), διερωτώμενος: «Θα υπήρχε ένα στρατιωτικό κατεστημένο, ένα κράτος ως το γνωρίζουμε, ή μια καπιταλιστική οικονομία εάν το φύλο δεν ήταν μια οργανωτική αρχή»; (σελ:568).

2.1.2. Ο Ανδροκεντρικός χαρακτήρας και η θηλυκοποίηση του Στρατιωτικού Ιδρύματος

Αυτοί οι τύποι μεγάλωσαν για να πιστεύουν ότι τα κορίτσια ήταν πιο αδύναμα και κατώτερα, και έβαλαν όλη τους την ταυτότητα και την ανδρικότητα σε αυτό που κάνουν. Έτσι, όταν αυτοί οι τύποι βλέπουν γυναίκες στο χωράφι τους, πανικοβάλλονται, σκεπτόμενοι «Ω Θεέ μου, τι είμαι τότε; »

Ανώτερος Υπαξιωματικός, US Navy SEAL (Goldstein, 2018:385)

Η «στρατιωτικοποίηση της αρρενωπότητας», η «αρσενική ηγεμονία», το «ήθος του πολεμιστή», ο «ιδανικός στρατιώτης», οι «πατριαρχικές ιεραρχίες του φύλου και της φυλής», έννοιες που βρίθουν στην παρούσα βιβλιογραφία, αντικατοπτρίζουν τη δυνατότητα των ανδρών να δείξουν όχι μόνο την αρρενωπότητα αλλά και τον ηρωισμό τους.

Ταυτόχρονα, αποδεικνύουν ότι ο Στρατός «είναι ένα ίδρυμα πατριαρχικό, κυριαρχούμενο από άντρες και αρρενωπότητες» (Taber, 2015:230), που συνδέονται με τρόπους με τους οποίους κατασκευάζουν τους άνδρες ως ισχυρούς προστάτες και τις γυναίκες ως ευάλωτες προστατευόμενες (Enloe, 2007; Young, 2003, όπ. αναφ. στο Taber, 2015:233).

Αναμφισβήτητα, ο στρατός «χρησιμεύει ως βασικός φορέας της αρρενωπότητας», επαναλαμβάνοντας και σχηματίζοντας «κοινωνικά κυρίαρχες ιδέες για το φύλο» (Brown 2012,184-85, Enloe 1983,13: Mc Farlane 2014,4, όπ. αναφ. στο Tidy, 2016:102).

Όπως σημειώνει η Enloe (1988:10, όπ. αναφ. στο Sasson-Levy,2003), οι στρατιωτικές πρακτικές ταυτότητας έχουν ιδιαίτερη σημασία, διότι ο στρατός δεν είναι "μόνο ένα άλλος πατριαρχικός θεσμός". Αντίθετα, είναι αυτό το όργανο που ταυτίζεται περισσότερο με το κράτος, τις ιδεολογίες του και τις πολιτικές του (Sasson-Levy, 2003:441-442). Για την ίδια την Sasson-Levy (όπ. αναφ. στο Dlugosz, 2014), ο μιλιταρισμός είναι εγγενές μέρος της αρρενωπότητας, επειδή στην ουσία είναι η έννοια της αρρενωπότητας που διαμορφώνει τον στρατό (σελ:13).

Η Elisabetta Addis (1994, όπ. αναφ. στο Ritchie, 2011) ισχυρίζεται ότι η αρρενωπότητα των ενόπλων δυνάμεων αντανακλάται όχι μόνο στο γεγονός ότι πρέπει να είναι έτοιμοι να πολεμήσουν, αλλά στο ότι ακόμη και στην εποχή της ειρήνης, διέπονται από τους δίδυμους μηχανισμούς της ιεραρχίας και της εξουσίας σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από οποιονδήποτε άλλο θεσμό (σελ:15).

Το ιεραρχικό σύστημα του στρατού διασφαλίζει ότι όσοι έχουν τη μεγαλύτερη δύναμη και εξουσία συγκεντρώνονται στις υψηλότερες τάξεις, όπου λίγα μέλη του στρατού υπηρετούν (Bohm, 2015:29).

Επίσης, ο King (2013) θεωρεί ότι η αρρενωπότητα υπήρξε ένας βασικός παράγοντας παρακίνησης που χρησιμοποιήθηκε για να ενθαρρύνει την αλληλεγγύη στην πρώτη γραμμή και όπως χαρακτηριστικά παρατηρούν οι Samuel A. Stouffer et al., (1949:134, όπ. αναφ. στο King, 2013), «ο άνθρωπος που ανταποκρίθηκε στον κώδικα του στρατιώτη μάχης απέδειξε την ανδρική του» (σελ:6).

Επομένως για πολλούς ερευνητές, η αρρενωπότητα της μάχης είναι βαθιά ενσωματωμένη σε στρατιωτικές οργανώσεις και θεωρείται απαραίτητη για αυτήν. Παρέχει τη μικρο-πολιτική του «raison d'e'tre», του λόγου ύπαρξης του στρατιωτικού οργανισμού, την ικανότητα να χρησιμοποιεί βία με οργανωμένο τρόπο, να σκοτώνει να ακρωτηριάζει, ή να υπερασπίζεται (Kronsell, 2016:321-322).

Εξάλλου, ο Johnson (1997) παρατηρεί «ότι η τοποθέτηση περισσότερων γυναικών σε θέσεις εξουσίας δεν θα κάνει από μόνη της πολλά για τις γυναίκες εκτός εάν αλλάξουμε τον πατριαρχικό χαρακτήρα των συστημάτων στα οποία λειτουργούν» (σελ:8).

Επιπροσθέτως, οι Ely & Myerson (2000, όπ. αναφ. στο Riswold, 2011) διαπιστώνουν, ότι καθώς οι άνδρες ήταν πρωτίστως υπεύθυνοι για τη διαμόρφωση της οργανωτικής κουλτούρας (και κατ' επέκταση, της σύγχρονης βιομηχανικής κουλτούρας) για μεγάλο χρονικό διάστημα (σελ:4), αυτό είχε ως αποτέλεσμα όπως αναφέρει η Riswold (2011), τη δημιουργία μιας πατριαρχικής οργανωτικής κουλτούρας, όπου «οι κυρίαρχες πεποιθήσεις, αξίες και στάσεις που προσυπογράφουν τα μέλη της βασίζονται σε ιδέες ότι οι άνδρες είναι φυσικά ανώτεροι από τις γυναίκες». Έτσι, οι άντρες ταιριάζουν καλύτερα στις θέσεις εξουσίας και οι γυναίκες ταιριάζουν καλύτερα σε δραστηριότητες φροντίδας ή αναπαραγωγής (σελ:30).

Η Dana Britton ορίζει ότι ένας οργανισμός με βάση το φύλο έχει τρία κύρια χαρακτηριστικά: την κεντρική θέση μιας διχοτομίας μεταξύ της αρρενωπότητας και

θηλυκότητας, κυριαρχία από ένα φύλο και λόγος εντός του οργανισμού με βάση τις ηγεμονικές αρρενωπότητες και τις θηλυκότητες (Weinstein, 2013:18).

Επιπλέον, οι Brown, 2004; Fiala, 2008; Hale, 2012; Hinojosa, 2010; Kimmel, 1994; Klein, 1999 (όπ. αναφ. στο Do & Samuels, 2020) επισημαίνουν ότι «καθ' όλη τη διάρκεια της ιστορίας, πολλοί πολιτισμοί θεωρούσαν τη στρατιωτική θητεία ως τελετή για την ενηλικίωση, όπου οι άντρες μαθαίνουν σκληρότητα, μετασχηματίζουν σώματα, κατασκευάζουν αρρενωπότητες και εξαλείφουν αυτό που μπορεί να θεωρηθεί θηλυπρεπές» (σελ:2).

Ακόμη, η Silva (2008) παραπέμπει στον ορισμό του Braudy (2003: 23) για τη στρατιωτική αρρενωπότητα ως «ένα τελετουργικό διαφοροποίησης και διάκρισης: ποιοί είμαστε εναντίον του ποιοί δεν είμαστε» και ισχυρίζεται ότι η αρρενωπότητα διαμορφώνεται μόνο όταν η θηλυκότητα είναι παρούσα σε αντίθεση. Το να είσαι αρρενωπός είναι επομένως να αποδείξεις ότι δεν είσαι θηλυκός (σελ:947).

Ο όρος «στρατιωτικοποιημένη θηλυκότητα» αποτελεί την περιγραφή των ρόλων των γυναικών ως προς το φύλο στο στρατό, και την αντανάκλαση της φεμινιστικής κατανόησης των ορίων των στρατιωτικών θέσεων στις εκφράσεις των γυναικών για το φύλο τους.

Στο πιο βασικό της επίπεδο, η στρατιωτικοποιημένη θηλυκότητα είναι η ιδέα ότι οι γυναίκες μπορούν να είναι στρατιώτες και να γίνονται δεκτές στο στρατιωτικό σύστημα μόνο εάν είναι αρκετά αρσενικές για να ικανοποιήσουν τις παραδοσιακές απαιτήσεις στρατιωτικής ικανότητας αλλά αρκετά θηλυκές για να μην αμφισβητήσουν τη φυλετική τάξη του στρατού (Weinstein, 2013:29).

Οι αντίπαλοι των γυναικών στο στρατό, έχουν εκφράσει φόβους για τη «θηλυκοποίηση» των Ενόπλων Δυνάμεων και τις συνέπειες στη στρατιωτική αποτελεσματικότητα (Titunik, 2008:138).

Ο γνωστός Ισραηλινός στρατιωτικός ιστορικός Martin van Creveld (2001, όπ. αναφ. στο Kimmel, 2002), υποστηρίζει ότι «η θηλυκοποίηση του στρατού τον αποδυναμώνει και οδηγεί στην παρακμή του, αφήνοντας τις ένοπλες δυνάμεις σταδιακά πιο ανίκανες να κάνουν αυτό για το οποίο επινοήθηκαν (σελ:618).

Για τη Cynthia Enloe, (2014, όπ. αναφ. στο Hampson, 2018) η αρρενωπότητα και ο στρατός συνδέονται στενά. Ο ιδανικός εργάτης στον στρατό είναι ένας «πολεμιστής» και συγκεκριμένα, ένας άνδρας. Μια γυναίκα στο στρατό, επομένως, δεν είναι ιδανική εργαζόμενη απλά λόγω του ότι είναι γυναίκα. Η εγκυμοσύνη και ο τοκετός

περιπλέκουν αυτό, υπενθυμίζοντας στους συναδέλφους και τους ανώτερους της γυναίκας τη θηλυκότητά της με πολύ σαφείς τρόπους (σελ:14).

Έτσι, «το να γίνεις» στρατιώτης »σημαίνει να γίνεις« άντρας », ακόμη κι αν — ειδικά αν — η στρατολόγηση είναι γυναίκα» (Lane, 2017:471, όπ. αναφ. στο Johnstone & Momani, 2020:9).

Δεν πρέπει να λησμονούμε ότι σ' αυτή την εικόνα της «ηγεμονικής αρρενωπότητας», αντιτάχθηκαν οι εικόνες του «αντι-πολεμικού ήρωα» και της «μαμάς της ειρήνης», ως αντίδραση στην εξουσία και στον πόλεμο, που οργανώνεται γύρω από την ηγεμονική στρατιωτική ανδρική μορφή του ήρωα πολεμιστή (Tidy,2016:99).

Ο χαρακτηρισμός των γυναικών από τους Carreiras, & Ely, (2008;1995, όπ. αναφ. στο Do & Samuels, 2020) ως" επίτιμα αρσενικά ", ενίσχυσε την αυτοπεποίθηση των γυναικών ότι μπορούν να τα καταφέρουν εξίσου καλά όπως τα αρσενικά μέλη, ενισχύοντας όμως έτσι και την εδραιωμένη αρσενική υπεροχή και αξία της οργάνωσης και μειώνοντας τη δική τους κατάσταση και εκείνη άλλων γυναικών χρησιμοποιώντας τον όρο «κορίτσια» (σελ:5).

Έτσι, όπως χαρακτηριστικά δηλώνει η Gouliquer (2011) η επιτυχία της γυναίκας ως στρατιώτης εξαρτάται από το συνεχές κίνητρό της και την ικανότητα εξισορρόπησης αυτών των δύο ανταγωνιστικών ταυτοτήτων, της γυναίκας και του στρατιώτη (σελ:272).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την Jennifer Mathers (Cohn:2013:126, όπ. αναφ. στο Goldstein, 2018) «η έννοια της ιεραρχίας ή του προνομίου του (αυτό που ερμηνεύεται ως) αρσενικού πάνω στο (αυτό που ερμηνεύεται ως) θηλυκό είναι πολύ σημαντικό γιατί βοηθάει να εξηγήσουμε γιατί οι στρατιωτικοί πρέπει να διατηρήσουν το καθεστώς τους ως ξεχωριστά αρσενικά ιδρύματα, καθώς αυτό είναι το μέρος όπου ασχολούνται τα πιο σημαντικά άτομα (άντρες) στις πιο σημαντικές (πιο ανδρικές) δραστηριότητες» (σελ:396).

Τέλος, η Machtan (2019) σηματοδοτεί με την παρατήρησή της την είσοδο και αποδοχή των γυναικών σε ένα επάγγελμα που είναι αρσενικά κυρίαρχο, όπως ο στρατός, θεωρώντας ότι «η διαχείριση των φύλων μπορεί να ξεπεραστεί και στη συνέχεια να οδηγήσει στην ανάπτυξη μιας ισορροπημένης στρατιωτικής ταυτότητας που περιλαμβάνει χαρακτηριστικά επαγγελματικής επιτυχίας και θηλυκότητας μιας γυναίκας: μια γυναίκα πολεμιστής» (σελ:1).

2.1.3. Ισότητα στην εργασία – Ίσα

Δικαιώματα

«Κάθε θέση πρέπει να είναι διαθέσιμη σε κάθε άτομο που κατέχει την απαραίτητη εμπειρία, τα προσόντα και τα κίνητρα – ανεξάρτητα του φύλου. Γυναίκες και άντρες που έχουν επιλέξει να αφιερώσουν τη ζωή τους να υπηρετούν τη χώρα τους αξίζουν τη δέσμευση του έθνους τους να τους εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες» (Bateman, 1987:10).

«Η οικονομία δεν μπορεί να λειτουργεί στο μέγιστο των δυνατοτήτων της με εμπόδια για το μισό του παγκόσμιου πληθυσμού. Η ισότητα των φύλων δεν είναι μόνο ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα αλλά και μια κρίσιμη οικονομική ευκαιρία» (Ferrant and Kolev, 2016).

Οι Iskra, Trainor, Leithauser και Segal (2002) επεκτείνοντας στην έρευνα τους το μοντέλο της Segal καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι, «καθώς η κοινωνία κινείται προς μεγαλύτερη ισότητα, οι στρατιωτικοί ρόλοι των γυναικών θα είναι ευρύτεροι» (σελ:778).

Είναι γνωστό ότι το 2000, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) έφτασε σε δύο σημαντικές αποφάσεις σχετικά με την πρόσληψη γυναικών στον στρατό: Υπόθεση Tanja Kreil και Angela Maria Sirdar. Εκδικάστηκε απόφαση σύμφωνα με την οποία η παρέκκλιση από το δικαίωμα της ίσης πρόσβασης στην εργασία, μπορεί να δικαιολογηθεί μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως η ανάγκη να διατηρηθεί η αρχή της διαλειτουργικότητας εντός του στρατιωτικού οργανισμού (Jenkins, 2002:749).

Για το NATO ως Συμμαχία, η UNSCR 1325, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και η ενσωμάτωση των προοπτικών του φύλου σε όλες τις προσπάθειες και τα καθήκοντά μας παραμένει κορυφαία προτεραιότητα Δεν μπορεί να υπάρξει διαρκής ειρήνη χωρίς ένταξη και ισότητα των φύλων που σχετίζονται με τις θεμελιώδεις αξίες που χτίστηκε η Συμμαχία - δημοκρατία, ατομική ελευθερία, ανθρώπινα δικαιώματα και κράτος δικαίου (NATO, 2016:5)

Όπως αναφέρει ο Μούσης (2003), «το άρθρο 141 της Συνθήκης της ΕΚ (πρώην άρθρο 119 της ΕΟΚ) ορίζει ότι κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ αρσενικών και θηλυκών εργαζομένων». Η Επιτροπή με ένα μνημόνιο το 1975 επεσήμανε τις διακρίσεις έναντι των γυναικών και έκρινε ότι βασίζονταν σε ιστορικά και πολιτισμικά αίτια, που ενισχύονταν από το εκπαιδευτικό σύστημα, από μια ανεπαρκή επαγγελματική κατάρτιση και από τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας ως συζύγου και μητέρας. Το Συμβούλιο εξέδωσε το 1976, μια νέα οδηγία που αφορούσε την εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά: την πρόσβαση στην απασχόληση και στην επαγγελματική κατάρτιση, την προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας. Βάσει αυτής της οδηγίας απαγορεύεται κάθε έμμεση διάκριση. «Έτσι, π.χ, κατά το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, ένα σύστημα προσλήψεων που περιέχει διακρίσεις είναι αντίθετο προς την οδηγία του 1976, όπως είναι και ο γενικός αποκλεισμός των γυναικών από τις στρατιωτικές θέσεις που συνεπάγονται τη χρήση όπλων. (Απόφαση της 11ης Ιαν 2000 στην υπόθεση C-295/98 Tanja Kreil, EE L63,04.03.2000)» (σελ.:248-249).

Σύμφωνα με την Eulriet (2009), «η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί κεντρικό στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), που ενδυναμώθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997. Τα άρθρα 2 και 3 περιγράφουν την ανανεωμένη δέσμευση που ανέλαβαν οι υπογράφωντες για την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και επιβεβαίωσε την υπάρχουσα βούληση σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας στις κοινοτικές πολιτικές» (σελ:743).

Επιπροσθέτως, οι Evertson και Nesbitt (2004) διαπιστώνουν ότι «το στρατιωτικό εργατικό δυναμικό υπήρξε εδώ και καιρό ένα μοντέλο για τις πρακτικές ίσων ευκαιριών του εργατικού δυναμικού (σελ:71).

Από την αντίθετη πλευρά ο Powell (2013), στην περίληψη των κυριότερων σημείων της ερευνητικής του μελέτης, παρατηρεί ότι «Οι Πολιτείες δημιούργησαν τις ένοπλες δυνάμεις τους για να υπερασπιστούν το Σύνταγμα, να εξασφαλίσουν την κοινή άμυνα και να κερδίσουν πολέμους, όχι για να δημιουργήσουν ένα «επάγγελμα» για την προώθηση της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας. Εάν ο στρατός υπάρχει αποκλειστικά για να πολεμήσει και να κερδίσει πολέμους, τότε η βάση για την επιδίωξη μιας τέτοιας αλλαγής στη στρατιωτική δομή θα πρέπει να επικεντρώνεται στο πώς και γιατί βελτιώνει την αποτελεσματικότητα και την ικανότητα της στρατιωτικής μαχητικότητας, όχι πώς και γιατί βελτιώνει την ισότητα των φύλων».

Σύμφωνα με την Carreiras (2006:127, όπ. αναφ. στο Carreiras, 2015b), «η αλλαγή προς μεγαλύτερη ισότητα των φύλων στις ένοπλες δυνάμεις δεν θα πραγματοποιηθεί αυτόματα ως συνέπεια του χρόνου ή της αύξησης των σχετικών αριθμών. Αντίθετα, πιθανότατα θα εξαρτηθεί περισσότερο από το βαθμό στον οποίο οι εξωτερικές μεταβλητές, όπως η θέση των γυναικών στην κοινωνία γενικά, ενδέχεται να επηρεάσουν τους προσανατολισμούς πολιτικής και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, εντός των ενόπλων δυνάμεων» (σελ:79).

Για την ανωτέρω ερευνήτρια, όπου οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν εφαρμοστεί στις ένοπλες δυνάμεις, το ποσοστό της ένταξης των φύλων είναι υψηλότερο (Carreiras, 2015a:11-12).

Ωστόσο, όπως παρατηρεί η Korabik (2006), τα άτομα θα δουν τις διαδικασίες να είναι πιο δίκαιες εάν θεωρούν ότι εφαρμόζονται με ακριβή, συνεπή και χωρίς προκατάληψη τρόπο. Επιπλέον, οι διαδικασίες θα είναι δίκαιες όταν θεωρούνται ως ηθικές και όταν υπάρχει μηχανισμός προσφυγής αποφάσεων που βασίζονται σε αυτές (σελ:38).

Θα αποτελούσε παράλειψη να μην τονίσουμε ότι καθώς οι πολιτικές και οι διαδικασίες για ίσες ευκαιρίες έχουν εξελιχθεί, το ίδιο ισχύει και για τη γλώσσα μέσω των οποίων έχουν εκφραστεί. Αυτή η γλωσσική αλλαγή που επικεντρώνεται στη συζήτηση για τη διαχείριση της διαφορετικότητας, αντικατοπτρίζει άμεσα τις εξελίξεις στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων (Woodward and Winter, 2004:9).

Η Νορβηγία ήταν η πρώτη χώρα του NATO που εφάρμοσε πλήρως μια πολιτική ισότητας στον στρατό της ήδη από το 1984 (Wooten, 2015:34).

Σύμφωνα με την παράδοση του πολίτη-στρατιώτη, εάν οι πολίτες θέλουν τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που συνοδεύουν να ζουν σε μια ελεύθερη κοινωνία, πρέπει επίσης να μοιράζονται τα καθήκοντα της υπεράσπισης αυτής της κοινωνίας (Snyder, 2003:187).

Είναι σαφές για τη Smokoniti (2009), ότι η λεγόμενη ισότητα των φύλων στις Ένοπλες Δυνάμεις φαίνεται «να μην βασίζεται σε μια ουσιαστικά ρεαλιστική βάση», καθώς η υποχρεωτική, όπως των ανδρών, στρατολόγηση των γυναικών αποτελεί «ένα ζήτημα το οποίο, όταν έρχεται σε δημόσια ή ακαδημαϊκή συζήτηση προκαλεί μεγάλες αντιδράσεις εκ μέρους των γυναικών, των ενώσεών τους και γενικότερα από την ελληνική κοινωνία».

«Οι γυναίκες», όπως σημειώνει η ίδια, «εξαιρούνται από την παραδοσιακή ανδρική υποχρεωτική και μη αντισταθμιζόμενη υπηρεσία στις Ένοπλες Δυνάμεις, ενώ με

ίσους όρους προσλαμβάνονται σε αντισταθμισμένες θέσεις του επαγγελματικού στρατού με την υποκείμενη πεποίθηση ότι ο πόλεμος δεν είναι πιθανό να συμβεί στις μέρες μας» (σελ:202).

Μετά το 2002, οι γυναίκες μπορούν να εισέλθουν σε οποιαδήποτε στρατιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα ανεξάρτητα του αριθμού τους, σε οποιαδήποτε εξειδίκευση (μάχη ή άλλη), ενώ η υπηρεσιακή τους εξέλιξη ρυθμίζεται όπως και των ανδρών στελεχών από τις σχετικές διατάξεις του Νόμου 3883/2010-ΦΕΚ167(Α')/24-9-10, όπως ο νόμος ορίζει.

Οι ισχύοντες νόμοι και κανόνες στις Ελληνικές Ε. Δ είναι δημοκρατικοί, καθώς άνδρες και γυναίκες εκτελούν τα καθήκοντά τους σε ισότιμη βάση και αξιολογούνται χωρίς προκατάληψη, ενώ λαμβάνονται μέτρα μέριμνας και στήριξης του ένστολου προσωπικού και των οικογενειών τους (όπως ασφάλεια στην εργασία, κοινή υπηρεσία συζύγων, δικαίωμα στέγασης και παραθερισμού σε ειδικά καταλύματα του στρατού, δικαίωμα υγειονομικής περίθαλψης στα στρατιωτικά νοσοκομεία, φοίτηση των τέκνων σε παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς κ. α).

Το Γραφείο Ισότητας των Φύλων, το οποίο ιδρύθηκε το 2004 με το Προεδρικό Διάταγμα 39/2004, υπαγόμενο στη Διεύθυνση Μέριμνας Προσωπικού, έχει ως στόχο την επαγρύπνηση και ευαισθητοποίηση όλων ανεξαιρέτως των δομών του Στρατού, για τη διαφύλαξη της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της Ισότητας των Φύλων με τρόπο ώστε να μη διακινδυνεύεται ή απειλείται η επιχειρησιακή ικανότητα – ετοιμότητα και αποτελεσματικότητα των δυνάμεων του.

Η αποστολή του Γραφείου είναι: να επιτηρεί την ορθή εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα συσχετισμών των Στελεχών μεταξύ τους και με την Υπηρεσία, να παρακολουθεί την ενσωμάτωση και διάχυση της οπτικής του Φύλου (gender) σε όλες τις πολιτικές, τις πρακτικές και τα μέτρα των φορέων του Στρατού, τόσο κατά τις διαδικασίες σχεδιασμού της εκπαίδευσης όσο και σε επίπεδο στελέχωσης και διεξαγωγής επιχειρήσεων.

Το στρατιωτικό προσωπικό μπορεί να απευθυνθεί ιεραρχικά στο Γραφείο Ισότητας των Φύλων για καθημερινά προβλήματα που συμβαίνουν στο πλαίσιο της Μονάδας.

Οι στόχοι του Γραφείου Ισότητας των Φύλων, σύμφωνα με τη Smokoviti, (2009), είναι οι εξής:

α. Συλλογή, χειρισμός και μελέτη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, δεδομένων και πληροφοριών σχετικά με την ισότητα των φύλων στις Ελληνικές Ε. Δ, εντός των μελών της ΕΚ και του ΝΑΤΟ, καθώς και άλλων διεθνών οργανισμών.

- β. Διατύπωση θεσμικών προτάσεων και προώθηση των απαραίτητων μέτρων.
- γ. Συνεργασία σε θέματα ισότητας των φύλων με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, το Γενικό Επιτελείο και άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εθνική Άμυνα.
- δ. Ενίσχυση της ισότητας των φύλων μέσω της έρευνας και της συμμετοχής σε συνέδρια και συναντήσεις, ώστε να προωθήσουν ενημερωμένες πληροφορίες σχετικά με νέες πρακτικές και μέτρα.
- ε. Τήρηση βιβλιοθήκης για το Ανθρώπινο Δυναμικό, ώστε οι Οδηγίες που ασχολούνται με τα γυναικεία ζητήματα να είναι καλύτερα ενημερωμένες.
- στ. Παροχή ευκαιριών στο προσωπικό να συμμετέχει σε συναντήσεις και συνέδρια που σχετίζονται με την ισότητα, με τη λήψη σχετικού υλικού ενημέρωσης και επικοινωνίας, και δυνατότητα συμμετοχής στα συνέδρια ως ομιλητές κ.λπ.
- ζ. Συνεργασία με το «Ινστιτούτο Ανάλυσης Άμυνας», και Κέντρα Ερευνών Πανεπιστημίων στο πλαίσιο του EQUAL «Ισότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις», που πραγματοποιήθηκε από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη Α.Ε, «ARTEMIS» που ασχολείται με εργασιακές διακρίσεις (Smokoniti, 2009:207).
- Πρωτοβουλίες νομικού και θεσμικού χαρακτήρα για την ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους και την ανάπτυξή τους στη διοικητική ιεραρχία, αποτελούν συνεχείς προσπάθειες του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (Smokoniti, 2009:206-208).
- Αναμφισβήτητα «σήμερα, η ισότητα των φύλων αναγνωρίζεται ως πολλαπλασιαστής δυνάμεων επιχειρησιακού σχεδιασμού και στρατηγικών εκτέλεσης» (Dharmaraj, 2011:56).
- Αξίζει να τονιστεί τέλος, όπως παραθέτουν και οι Nordqvist & Röjd (2018) ότι «η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών φαίνεται να υπάρχει όταν και τα δύο μέρη μοιράζονται μια ίση κατανομή εξουσίας και επιρροής, και έχουν τις ίδιες ευκαιρίες στη ζωή, χωρίς περιορισμούς και ανεξάρτητα από το φύλο τους (UN, 2005). Η ενίσχυση της ισότητας των φύλων λέγεται επίσης ότι ωφελεί τις κοινωνίες και την ανθρωπότητα γενικότερα ως καύσιμη ύλη για βιώσιμες οικονομίες» (σελ:1).
- Επομένως, «η ισότητα δεν σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες θα γίνουν ίδιοι, αλλά ότι τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες κάποιου δεν θα εξαρτηθούν από το αν γεννιέται ως γυναίκα ή ως άνδρας» (Lackenbauer and Langlais, 2013:25).

2.1.4. Οι φεμινιστικές απόψεις και ο αντίλογος

Ελάχιστοι θα μπορούσαν να αρνηθούν ότι οι αλλαγές στο καθεστώς των γυναικών στο στρατό αντικατοπτρίζουν σε μεγάλο βαθμό, σύμφωνα με την Weinstein (2013), τη θέση των γυναικών στην κοινωνία και τον πολιτισμό γενικότερα (σελ:22).

Η ανωτέρω ερευνήτρια μελετώντας τις κυρίαρχες κατασκευές του φύλου στον στρατό, επεσήμανε τη βασική διαφωνία ανάμεσα στις φεμινίστριες, ως προς το αν η στρατιωτική αρρενωπότητα είναι σταθερή και ηγεμονική ή αν οι γυναίκες στρατιώτες μπορούν να αλλάξουν την οργάνωση από μέσα.

Η Cynthia Enloe, φεμινίστρια συγγραφέας, γνωστή για το έργο της για το φύλο και το μιλιταρισμό, κατανοεί τον στρατό ως μια βασικά ανδρική οργάνωση και συμβάλλει σημαντικά στην κατανόηση της στρατιωτικοποίησης της κοινωνίας (Weinstein, 2013:19) και στον τρόπο που ο φεμινισμός και η ισότητα των φύλων διαμόρφωσαν και συνεχίζουν να διαμορφώνουν τις εθνικές και διεθνείς συζητήσεις.

Αντίθετα η Titunik τονίζει την αξιοκρατική φύση του στρατού, τον οποίο περιγράφει ως «ουδέτερο στις προσωπικές ιδιότητες», προσφέροντας στις γυναίκες ευκαιρίες να αποδειχθούν και να ανταγωνιστούν μαζί με τους άνδρες, όχι ως υφισταμένοι, αλλά ως ίσοι (Weinstein, 2013:20-21).

Από την άλλη πλευρά, η Orna Sasson-Levy αναγνωρίζει ότι οι στρατιωτικές γυναίκες έχουν τη δυνατότητα να δαιωνίσουν ή να διακόψουν τον μιλιταρισμό και τους ρόλους που διαδραματίζουν οι γυναίκες στο στρατιωτικό σύστημα, εξυψώνοντας έτσι τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική σφαίρα και αναγνωρίζοντας την «πολιτική τους υπηρεσία» (Weinstein, 2013:21-22), ενώ ταυτόχρονα θεωρεί τη στρατιωτική θητεία των γυναικών ως το επίκεντρο μιας διαμάχης, εξαιτίας των επιπτώσεων για τη φύση της ιδιότητας του πολίτη (Sasson-Levy, 2003:440).

Ένας υποστηρικτής της άποψης ότι η συμμετοχή των γυναικών μπορεί να επηρεάσει θετικά τη στρατιωτική κουλτούρα είναι η Judith Steihm, η οποία θεωρεί ότι η εικόνα του άντρα πολεμιστή ως προστάτη των γυναικών διακόπτεται όταν οι γυναίκες αναλαμβάνουν παραδοσιακά ανδρικούς ρόλους στον πόλεμο.

Η Claire Ducanson από την πλευρά της, προσπαθεί να καταλάβει εάν η αυξανόμενη επικράτηση των ειρηνευτικών επιχειρήσεων από τις δυτικές δυνάμεις αλλάζει την αρρενωπότητα στον στρατό και θεωρεί ότι η συμμετοχή σε επιχειρήσεις διατήρησης της ειρήνης μπορεί να οδηγήσει στην εμφάνιση εναλλακτικής αρρενωπότητας, αλλά

καταλήγει στη συνέχεια στο συμπέρασμα ότι αυτή είναι απίθανο να αποτελέσει μια ισχυρή πρόκληση στο ηγεμονικό παραδοσιακό μοντέλο του πολεμιστή. Οι γυναίκες, ως εκ τούτου, παραμένουν άνισες και η θηλυκότητα υποτάσσεται (Weinstein, 2013:23).

Από την πλευρά της, η Laura Miller παρατηρεί ότι «τα φεμινιστικά επιχειρήματα που βασίζονται σε ατομικά δικαιώματα μπορεί να μην λαμβάνουν υπόψη ότι αναφέρονται σε γυναίκες που εξυπηρετούν οργανωτικές ανάγκες σε ένα στρατιωτικό ίδρυμα που επισκιάζει τα ατομικά δικαιώματα για το μεγαλύτερο καλό» (Titunik, 2000:σελ:247).

Αναμφισβήτητα, «η παραδοσιακή οικογενειακή τάξη και ο διαχωρισμός των φύλων στην εργασία περιορίζουν τις ευκαιρίες και τις ελευθερίες των γυναικών» (Satz, 2010 όπ. αναφ. στο Riswold, 2011:17), ενώ «η ιδανική ιδέα της μητέρας που δεν έχει αλλάξει προφανώς, περιλαμβάνει τις μητέρες ως γυναίκες, που κάνουν κάτι περισσότερο από τη φροντίδα των παιδιών τους ή έχουν οποιαδήποτε ευθύνη εκτός της αναπαραγωγικής, οικιακής εργασίας» (Riswold, 2011:19).

Αντίθετα, οι Stemem και Friedan υποστηρίζουν την πλήρη αξιοποίηση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις και χρησιμοποιούν φιλελεύθερα επιχειρήματα ισότητας ή «ελευθερίας επιλογής» για να υποστηρίξουν τα επιχειρήματά τους (Cnossen, 1994:8).

Οι διαφορετικές και πολλές φορές αλληλοσυγκρουόμενες απόψεις των φεμινιστριών για την ένταξη των γυναικών στο Στρατό, όπως προβάλλουν μέσα από τις μελέτες των ερευνητών, τις κατηγοριοποιούν σε τρεις βασικές κατηγορίες.

Οι ειρηνιστικές φεμινίστριες, θεωρούν ότι οι γυναίκες είναι το ειρηνικό φύλο, των οποίων το καθήκον είναι να πιέσουν για την ειρήνη και φοβούνται ότι η υποστήριξη της στρατιωτικής πρόσβασης για τις γυναίκες τις θέτει σε κίνδυνο, καθώς εντός του ανδρικού τομέα του στρατού είναι αναπόφευκτα εκτεθειμένες στη βίαιη συμπεριφορά των ανδρών, ιδίως στη σεξουαλική παρενόχληση, σεξουαλική βία και βιασμό (Kümmel, 2002:618).

Οι φιλελεύθερες φεμινίστριες εστιάζουν στην είσοδο των γυναικών στο στρατό ως ουσιαστικό βήμα προς την ισότητα και τη θεωρούν ζήτημα ίσης πρόσβασης σε θέσεις εργασίας καθώς και ισότητας στα δικαιώματα και ευθύνες της υπηκοότητας (Brown, 2012:152).

Οι ριζοσπαστικές φεμινίστριες πάλι επισημαίνουν τη βία, το σεξισμό και την ιεραρχία του στρατού και πιστεύουν ότι οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν για την

αποσυναρμολόγηση των στρατιωτικών δομών (Bridges, 2005:17) και όχι για τη συνεργασία με ένα ιεραρχικό και σεξιστικό ίδρυμα (Sasson-Levy, 2003:440).

Για την Pipe (2000), «το φεμινιστικό επιχείρημα ήταν και είναι απλό: οι άνδρες έχουν «καταλάβει» το κράτος, οπότε οι γυναίκες πρέπει να το ανακτήσουν. Η ισότητα για τις γυναίκες μπορεί να επιτευχθεί πρώτα με την απόκτηση ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση, στα κοινωνικά ιδρύματα και στο χώρο εργασίας και, στη συνέχεια, μέσω της σταδιακής επίτευξης της ισότιμης εκπροσώπησης στα κεντρικά γραφεία του κράτους: εντός του νομοθετικού σώματος, του δικαστικού σώματος και φυσικά του στρατού» (σελ:35-36).

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1970, η στρατιωτική θητεία, και ιδιαίτερα η μάχη έχει θεωρηθεί από ορισμένες φεμινίστριες ως σημαντικός προμαχώνας της πατριαρχίας (DeGroot, 2001:29).

Μια κριτική φεμινιστική προοπτική βλέπει την εκτεταμένη στρατιωτική συμμετοχή των γυναικών ως σύμπτωμα της στρατιωτικοποίησης της κοινωνίας, όχι ως απόδειξη της επίτευξης «ισότητας» των γυναικών (D'Amico, 1996:382).

Σύμφωνα με την Pipe (2000), στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες, ο στρατός δεν καταλαμβάνει τον κεντρικό ρόλο που ισχυρίζονται οι φεμινίστριες, καθώς η φύση της σχέσης μεταξύ του κράτους και του πολέμου έχει εξελιχθεί και οι εθνικοί στρατοί συρρικνώνονται, ενώ πολλές κοινωνίες απομακρύνονται από τη στρατολόγηση και ο «μιλιταρισμός» δεν είναι πλέον η δύναμη που ήταν (σελ:44).

Από την αντίθετη πλευρά, ο Creveld (2000b) υποστηρίζει ότι, ενώ για τις φεμινίστριες η εισροή των γυναικών στους στρατούς των προηγμένων χωρών παρουσιάζεται συνήθως ως «κέρδος» ή «νίκη» για τα μέλη του γυναικείου φύλου, η διαδικασία αυτή «είναι εν μέρει σύμπτωμα, εν μέρει αιτία, της παρακμής του «προηγμένου» στρατού» (σελ: 1).

Ο ίδιος θεωρεί ότι είτε μέσα είτε έξω από το στρατό, ο φεμινισμός είναι και ήταν πάντα μια ειρηνική πολυτέλεια και υποστηρίζει ότι «η αλλαγή προέκυψε από πιέσεις που ασκήθηκαν από τις σύγχρονες γυναίκες που επιθυμούν να παραιτηθούν από τις δικές τους «ζωτικές λειτουργίες», όπως η «φροντίδα των νέων» και απαιτούν το δικαίωμα εισόδου σε πεδία που παραδοσιακά προορίζονται για τους άνδρες», διερωτώμενος ταυτόχρονα το λόγο που οι γυναίκες, όντας το 50% της ανθρωπότητας, είχαν αποδεχτεί ως «φυσική» αυτή τη διάκριση για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα (Creveld, 2000a:3-4).

2.1.5. Στερεότυπα-Προκαταλήψεις

«Τα στερεότυπα με βάση το φύλο στο στρατιωτικό πλαίσιο συχνά οδηγούν στη δημιουργία εμποδίων για τις γυναίκες»
Archer, (2012).

Είναι σαφές ότι τα στερεότυπα για τις γυναίκες και τους άνδρες, τόσο στο παρελθόν όσο και στο παρόν και το μέλλον, προσαρμόζονται στην κοινωνική δομή. Όταν αυτή η δομή υφίσταται αλλαγή, όπως υπήρξε η αθρόα είσοδος των γυναικών στο αμειβόμενο εργατικό δυναμικό κατά τη διάρκεια του 20ου αι., τα αντιληπτά χαρακτηριστικά αυτών των νέων ρόλων αλλάζουν και θα συνεχίσουν εξελικτικά να διαφοροποιούνται και στο μέλλον. Σ' αυτή την προοπτική τα στερεότυπα μπορούν να αποτελέσουν δυναμικές προκλήσεις στην υπηρεσία της κοινωνικής αλλαγής (Diekman & Eagly, 2000:1186).

Εντούτοις, σύμφωνα με τους Hamilton και Sherman (1994, όπ. αναφ, στο Powell, Butterfield & Parent, 2002), τα στερεότυπα τείνουν να είναι ανθεκτικά με την πάροδο του χρόνου, καθώς ενισχύονται τόσο από γνωστικούς όσο και από κοινωνικούς μηχανισμούς (σελ:178).

Οι Heilman και Haynes (2005, όπ. αναφ. στο Machtan, 2019) υποστηρίζουν ότι τα στερεότυπα σε σχέση με το φύλο υπονομεύουν την εκπροσώπηση των γυναικών σε εργασιακά περιβάλλοντα, που βασίζονται σε ομάδες και προκατειλημμένες στάσεις που υποτιμούν την απόδοση και την αποτελεσματικότητά τους. Επιπλέον, οι Rosen et al. (1996 όπ. αναφ. στο Machtan, 2019), σε έρευνα που πραγματοποίησαν σε στρατιωτικές βάσεις, διαπιστώνουν ότι οι άνδρες στρατιώτες κατατάσσουν τις γυναίκες ως λιγότερο ικανές από τους ίδιους (σελ:61).

Εξάλλου, μελετητές νομικών και κοινωνικών θεμάτων έχουν εστιάσει στο «κενό» που δημιουργείται μεταξύ του νόμου ως κείμενο και του νόμου ως δράση, καθώς και το ρόλο του νόμου στην επίτευξη των κοινωνικών αλλαγών (Hampson, 2018:4).

Η Hampson (2018) επισημαίνει ότι οι ίδιες οι πολιτικές, που στοχεύουν στην αύξηση της συμμετοχής και της διατήρησης του εργατικού δυναμικού των εργαζομένων μητέρων, συχνά στηλιτεύουν και ενισχύουν πολιτιστικά στίγματα γυναικών ως μη ιδανικών εργαζομένων (σελ:4-5), καθώς οι «φιλικές προς την οικογένεια» πολιτικές, προσφέρουν επιβεβαίωση του υπάρχοντος στερεότυπου (ή ίσως και τροφοδοτούν

ακόμη και τη δημιουργία του) ότι οι στρατιωτικές μητέρες δεν είναι ιδανικές εργάτριες (Hampson, 2018:22-23).

Σύμφωνα με την ανωτέρω ερευνήτρια, τέτοιες πολιτικές βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε μια ιδεολογία οικιακής ζωής, που διαιωνίζει τους κανόνες της φροντίδας των γυναικών (Hampson 2018).

Είναι αναμφισβήτητο ότι σε καταστάσεις, όπου μια ομάδα πλειοψηφίας έχει κυριαρχήσει για μεγάλο χρονικό διάστημα, η κουλτούρα που αναπτύσσεται ορίζεται από αυτήν την ομάδα για να ενσωματώσει τις αξίες τους και να ταιριάζει στις ανάγκες τους (Korabik, 1997, όπ. αναφ. στο Korabik, 2006:20).

Αυτό, όπως παρατηρούν οι Haslett, Geis, & Carter (1993, όπ. αναφ. στο Korabik, 2006), όχι μόνο δημιουργεί ένα "ψυχρό κλίμα" για τις μειονότητες που τους κάνει να νιώθουν ανεπιθύμητοι, αλλά επίσης προάγει τα στερεότυπα και αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη. Αυτές οι διαδικασίες έχουν αποδειχθεί ότι υπάρχουν στο στρατιωτικό περιβάλλον και ένα παράδειγμα είναι η εχθρότητα απέναντι στις γυναίκες σε όπλα μάχης (Korabik, 2006:20).

Η Korabik (2006) προτείνει ως ένα τρόπο μείωσης των αρνητικών στερεοτύπων την αύξηση του ποσοστού της μειονοτικής ομάδας στο εργατικό δυναμικό (σελ:30), ενώ σύμφωνα με τους Segal, Smith, Segal & Canuso (2016), οι έρευνες έχουν αποδείξει ότι η προκατάληψη έναντι μιας ομάδας μειώνεται στην πάροδο του χρόνου και από την επαφή με τα μέλη της ομάδας μεταξύ τους (σελ:29).

Ομοίως και η Ellner (2015) τονίζει ότι «χρειάζονται πολλά χρόνια για να ξεπεραστούν τα παραδοσιακά στερεότυπα των φύλων, που επικρατούν σήμερα» (σελ:7).

Κατά κοινή ομολογία οι άνδρες, όπως επισημαίνει η Enloe (2000, όπ. αναφ. στο Gouliquer, 2011) και η Hartsock (1989, όπ. αναφ. στο Gouliquer, 2011), θεωρούνται στερεότυπα ως δυνατοί, γενναίοι και προστατευτικοί, ενώ το κυρίαρχο στερεότυπο για τις γυναίκες τις συνδέει με την ευγένεια, την αδυναμία και τον ειρηνισμό (σελ:40).

Έτσι, ιδεολογικά και συμβολικά, σύμφωνα με τον MacDonald (1987, όπ. αναφ. στο Gouliquer, 2011), οι γυναίκες κατασκευάζονται κοινωνικά ως μη-μαχητές, επειδή γίνονται αντιληπτές ως εγγενώς συνεσταλμένες, εύθραυστες και παθητικές και επομένως δεν αποτελούν το σωστό υλικό για στρατιώτες (σελ:40).

Σε γενικές γραμμές, τα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας είναι συμβατά με τις δραστηριότητες που απαιτούνται από τους τυπικούς κοινωνικούς τους ρόλους.

Οι Eagly and Steffen (1984) θεωρούν ότι «επειδή οι περισσότερες δραστηριότητες των ανθρώπων καθορίζονται από τους διάφορους κοινωνικούς τους ρόλους, τα

στερεότυπα για τις ομάδες ανθρώπων πρέπει να αντανάκλουν την κατανομή αυτών των ομάδων σε κοινωνικούς ρόλους σε μια κοινωνία». Σύμφωνα λοιπόν με τις στερεοτυπικές πεποιθήσεις για τα φύλα, οι γυναίκες είναι πιο κοινοτικές (ανιδιοτελείς και ενδιαφέρονται για άλλους) και λιγότερο ηγετικές (αυτο-διεκδικητικές και παρακινημένες να κυριαρχήσουν) από τους άντρες (σελ:735).

Επίσης και οι Hoffman και Hurst (1990) θεωρούν τους κοινωνικούς ρόλους ως υπεύθυνους σε μεγάλο βαθμό για τα στερεότυπα σε σχέση με το φύλο (σελ:197).

Στο πλαίσιο αυτό, ο Μίλερ (2000:24, όπ. αναφ. στο Wooten, 2015) καθόρισε έναν αριθμό στερεοτύπων που κρατούσαν οι άντρες για τις στρατιωτικές γυναίκες και αφορούσε κυρίως τα διπλά πρότυπα (ευκολότερα για τις γυναίκες), εγγενείς σωματικές αδυναμίες των γυναικών, εγκυμοσύνη, λιγότερα δύσκολα και λιγότερο εντατικά καθήκοντα από ό, τι είχαν ανατεθεί στους άνδρες (σελ:16).

Άλλωστε, όπως παρατηρούν οι Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson & Rosenkrantz (1972), «οι υπάρχουσες στερεοτυπικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι εγκεκριμένες και ακόμη εξιδανικευμένες από μεγάλα τμήματα της κοινωνίας μας» (σελ:67).

Είναι γεγονός ότι οι στερεότυπες προσδοκίες, σύμφωνα με τους Biernat και Kobrynowicz (1997), επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τα πρότυπα κρίσης (σελ:546).

Για την Archer (2012), τα περισσότερο αρνητικά στερεότυπα των φύλων σχετίζονται συχνά με γυναίκες σε ηγετικές θέσεις και μπορούν να είναι επιζήμια για την επιτυχία της σταδιοδρομίας τους (σελ:361). Όπως επισημαίνει η ίδια, ο στρατός δεν είναι μόνο «παθητικός αποδέκτης της κοινωνικής προσαρμογής», αλλά «ενεργός παραγωγός», αφού ο ίδιος δημιουργεί στερεότυπα ρόλου φύλου γύρω από τις δραστηριότητες του (Archer, 2012:368).

Οι Prentice and Carranza (2002) επισημαίνουν ότι «τα στερεότυπα με βάση το φύλο είναι εξαιρετικά κανονιστικά», καθώς αφορούν γενικεύσεις του τι προσδοκάται από τους άντρες και τις γυναίκες μέσα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο (σελ:269).

Ομοίως, η Bellou (2010) συμφωνεί ότι οι γυναίκες και άνδρες έχουν κοινωνικοποιηθεί έτσι, ώστε να δέχονται ορισμένους ρόλους στην κοινωνία. Οι περισσότερες απλουστευμένες γενικεύσεις αντανάκλουν τον δυαδικό διαχωρισμό των φύλων, τον δυαδικό ορισμό αρρενωπότητας - θηλυκότητας και προβάλλουν τις διαφορές ανδρών και γυναικών, όπως:

- ότι οι γυναίκες είναι προκαθορισμένες να γίνουν μητέρες και είναι φυσικό να ασχολούνται με την οικογένεια, την φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού
- ότι οι γυναίκες είναι αδύναμες, παθητικές, σκέφτονται συναισθηματικά, χρειάζονται προστασία
- ότι οι άντρες είναι κουβαλητές, ασχολούνται με τα κοινά και την πολιτική
- ότι οι άντρες είναι δυναμικοί, λογικοί, έχουν περισσότερο κύρος και δύναμη και είναι υπερασπιστές της οικογένειας και της πατρίδας από κάθε κακό και επιβολή

Αξιοσημείωτο είναι, όπως παρατηρεί ο Allen (1995), ότι «οι ανθρώπινες συμπεριφορές αντικατοπτρίζουν λιγότερο ακραίες διαφορές φύλου από ότι οι εκτιμήσεις των διαφορών τους (στερεότυπα)» (σελ:598).

Εν ευρυτάτη εννοία, παραμένει επίκαιρη η διαπίστωση των Eagly και Steffen (1984), η οποία διατυπώθηκε αρκετά χρόνια νωρίτερα, ότι «τα στερεότυπα με βάση το φύλο - οι πεποιθήσεις ότι οι γυναίκες γενικά διαφέρουν από τους άνδρες — δεν θα εξαφανιστούν έως ότου οι άνθρωποι χωρίσουν τους κοινωνικούς ρόλους εξίσου, δηλαδή, μέχρι η φροντίδα των παιδιών και οι ευθύνες των νοικοκυριών μοιράζονται εξίσου από γυναίκες και άνδρες και η ευθύνη για απασχόληση έξω από το σπίτι, είναι ισοδύναμη» (σελ:752).

2.1.6. Διαφορές – Διακρίσεις

Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στη μακράιωνη εξελικτική πορεία της ανθρωπότητας αποτέλεσαν αντικείμενο επιστημονικής μελέτης και αφορμή για τη δημιουργία θεωριών και κινημάτων, με την αντίστοιχη διαφοροποίηση των αντιλήψεων για τα φύλα και τους ρόλους τους.

Όπως εύστοχα παρατηρεί η Νασιάκου (1979), «όλη μας ή συμπεριφορά, όλες μας οι αντιδράσεις εξαρτώνται οπωσδήποτε άμεσα ή έμμεσα από γενετικούς παράγοντες. Και κανένας δεν θα μπορούσε ν' αρνηθεί την ύπαρξη βιολογικών διαφορών που επεμβαίνουν στη γένεση των ψυχικών χαρακτηριστικών. Αλλά, και αυτό είναι το ενδιαφέρον, αυτές οι βιολογικές διαφορές αξιολογούνται και αναγνωρίζονται από την κοινωνία, διευρύνονται και καλλιεργούνται από τούς ιδεολογικούς μηχανισμούς.....

κατασκευάζονται με υλικά γενετικά, με δεδομένα πολιτισμικά, και με τη δραστηριότητα του ίδιου του ατόμου» (σελ:364).

Ομοίως, οι Wood και Eagly (2002) διατυπώνουν την άποψη, ότι οι διαφορές φύλου στην κοινωνική συμπεριφορά προκύπτουν από την κατανομή ανδρών και γυναικών σε κοινωνικούς ρόλους μέσα σε μια κοινωνία (σελ:701).

Οι Szayna, Larson, O' Mahony, Robson, Gereben, Schaefer, et al. (2015) σε έρευνα τους διαπιστώνουν ότι «οι άνδρες έχουν ένα φυσικό πλεονέκτημα στην αερόβια ικανότητα, την αναερόβια ισχύ και τη μυϊκή δύναμη. Οι άνδρες είναι επίσης ψηλότεροι και έχουν συνολικά περισσότερη μάζα σώματος» (σελ:54).

Είναι γνωστό ότι σε παρόμοιες έρευνες που έχουν διεξαχθεί, έχουν διαπιστωθεί ανισότητες μεταξύ ανδρικής και γυναικείας δύναμης, αερόβιας δραστηριότητας και γενικής φυσικής κατάστασης, διαφορές στη μυϊκή μάζα· οι άνδρες έχουν συνήθως πλεονέκτημα στη δύναμη, ταχύτητα και δύναμη πάνω στις γυναίκες, οι γυναίκες έχουν περίπου 10% περισσότερο σωματικό λίπος από τους άνδρες της ίδιας ηλικίας, λιγότερη οστική μάζα, μικρότερη καρδιοαναπνευστική λειτουργία· οι γυναίκες κουράζονται περισσότερο από τους άνδρες επειδή οι καρδιακοί παλμοί τους είναι πέντε έως οκτώ παλμοί γρηγορότεροι ανά λεπτό από τους άνδρες, που έχουν πιο αργό καρδιακό ρυθμό ανάπαυσης και ανταποκρίνονται στο θερμικό στρες διαφορετικά από τους άνδρες, καθώς φτάνουν πιο γρήγορα σε υψηλότερες θερμοκρασίες σώματος (Russell, 2020:44).

Αυτές οι φυσιολογικές διαφορές αποτέλεσαν το θεμέλιο πάνω στο οποίο ο στρατός, στοχεύοντας στην ομαλοποίηση του φύλου και στην αύξηση του αριθμού των γυναικών, που θα πληρούν τα πρότυπα κατάταξης, μείωσε τις προσδοκίες σωματικής απόδοσης σε σχέση με τους άνδρες. Με τη δημιουργία νέων προτύπων πυροδότησε έντονη διαμάχη, προκαλώντας επίσης μια αντίδραση κατά των γυναικών στο στρατό, ιδίως από τους άνδρες στις ένοπλες δυνάμεις. Τα διπλά πρότυπα προκάλεσαν δυσαρέσκεια σε πολλούς στρατιωτικούς, μια δυσαρέσκεια που οδήγησε σε κυνισμό για τις γυναίκες στρατιωτικούς γενικά - ακόμη και για εκείνες που τα είχαν με τις επιδόσεις τους ξεπεράσει. Οι χαμηλότερες σωματικές ικανότητες των γυναικών με τη μείωση των προτύπων αντιμετωπίστηκαν ως πρακτική που υπονομεύει το στρατιωτικό ήθος για δικαιοσύνη και το ηθικό του στρατού γενικότερα (Russell, 2020:45).

Σε έρευνα τους οι Taylor, Klein, Lewis, Gruenewald, Gurung, & Updegraff (2000) μελετούν τις ανδρικές και γυναικείες αντιδράσεις στο άγχος, αναγνωρίζοντας διαφορές και συμπεραίνοντας ότι οι γυναικείες απαντήσεις στο άγχος χαρακτηρίζονται επίσης από τη σχέση με κοινωνικές ομάδες, επειδή η ομαδική διαβίωση παρέχει ειδικά οφέλη για τις γυναίκες (Taylor et al., 2000:18-19).

Περαιτέρω, άλλοι ερευνητές συμφωνούν, ότι οι διακριτές φυσιολογικές διαφορές μεταξύ φύλων θέτουν τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση, καθώς τείνουν να εξαρτώνται από τους άνδρες για την εκτέλεση στρατιωτικών καθηκόντων, που απαιτούν υψηλό επίπεδο της μυϊκής δύναμης και σκληρής δουλειάς (Creveld; Cnossen; Bacolod and Seagren; Maninge; Justi; Smokoviti).

Η Michiels (2012) αμφισβητεί αυτά τα επιχειρήματα, που βασίζονται σε έννοιες της διαφοράς μεταξύ του μέσου άνδρα και της μέσης γυναίκα και τα αποκαλεί «μύθο των στατιστικών γυναικών» (σελ:26), ενώ επιπρόσθετα επισημαίνει ότι «οι γυναίκες είναι η μόνη κατηγορία που αποκλείεται a priori», καθώς ο αυτόματος αποκλεισμός τους αφορά το σύνολο των γυναικών, στη συλλογιστική του μέσου όρου (Michiels, 2012:28-29).

Σύμφωνα με την Kelley (1997), οι υπάρχουσες διαφορές μεταξύ των φύλων μπορούν να είναι συμπληρωματικές και να προσθέσουν σε μεγάλο βαθμό στις ολιστικές λειτουργίες του οργανισμού (σελ:42).

Από την άλλη πλευρά οι Epstein, Yanovich, Moran και Heled (2012) διαπιστώνουν στη μελέτη τους, ότι «παρόλο που η εκπαίδευση σε ομάδες που ενσωματώνουν το φύλο περιορίζει το κενά στη φυσική κατάσταση, οι σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων μετά τη βασική εκπαίδευση παραμένουν» (σελ:2673) και συνεχίζουν παρατηρώντας ότι «στο πλαίσιο των καθημερινών καθηκόντων ρουτίνας, φυσιολογικά οι διαφορές που σχετίζονται με το φύλο είναι συνήθως ασήμαντες. Σε αντίθεση, οι στρατιωτικές ρουτίνες είναι μοναδικές και οι στρατιώτες απαιτείται να εκπληρώσουν αποστολές που είναι συχνά σωματικά απαιτητικές και πρέπει να εκτελούνται υπό σκληρές περιβαλλοντικές συνθήκες (σελ:2675).

Τέλος, μια επιπρόσθετη διαφορά που έχει επισημανθεί από την έρευνα αφορά το θέμα ηγεσίας και αξιολόγησης και εστιάζει στο ότι οι διαφορές στην αξιολόγηση γυναικών και ανδρών σε στρατιωτικά περιβάλλοντα οφείλεται εν μέρει σε διαφορές απόδοσης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε στρατιωτικούς ρόλους και εν μέρει στη διάκριση εναντίον γυναικών σε αυτούς τους ρόλους (Boldry, Wood, & Kashy, 2001:691).

Από την άλλη πλευρά, όπως σημειώνει και ο Νικολουδάκης (2013) στη μελέτη του, «η επικρατούσα άποψη ότι οι γυναίκες δέχονται διακρίσεις εις βάρος τους δεν είναι η μόνη»(σελ:11).

Η αντίθετη άποψη αφορά την ένταση που προκύπτει και αυξάνει κάθε φορά που διακυβεύτηκε το ζήτημα των φυσικών δεξιοτήτων και των δοκιμών, όπως επίσης και την ανάπτυξη πολιτικών, που θεωρήθηκαν υπέρ των γυναικών ή των ανδρών που είχαν πατερναλιστικές στάσεις: (π.χ., προτιμησιακή – ευνοϊκή μεταχείριση από ανώτερους αξιωματούχους). Ένα ενδιαφέρον χαρακτηριστικό, όπως επισημαίνει η Carreiras (2009), σχετικά με τη θετική διάκριση, ήταν ότι «οι γυναίκες τείνουν να είναι πιο επικριτικές για άλλες γυναίκες που αποδέχονται ευνοϊκές από την οργάνωση πολιτικές..» (σελ:190-191).

Ο πολεμικός ρόλος του στρατού είναι αδιαμφισβήτητος και είναι αυτός που τον κάνει να είναι ιδιαίτερος και διαφορετικός σε σχέση με την κοινωνία των πολιτών. Ο τρόπος που αντιλαμβάνεται τη δική του διαφορά διαμορφώνει την αντίληψή του και για τη γυναικεία διαφορά (Woodward and Winter, 2004:20).

Έτσι λοιπόν, «εάν οι Ένοπλες Δυνάμεις θέλουν πραγματικά τους καλύτερους ανθρώπους, τότε, έχουν δύο σαφή συμφέροντα. Το πρώτο είναι να βεβαιωθούν ότι αξιολογούν όλους τους πιθανούς υποψηφίους και το δεύτερο να βεβαιωθούν ότι οι δοκιμές συσχετίζονται με την ικανότητα εργασίας, που απαιτεί όχι μόνο καθαρή σωματική δύναμη, αλλά και πτυχές όπως αντοχή, πειθαρχία και υπακοή» (Michiels, 2012:29).

Το κύριο ζήτημα επομένως, δεν είναι η μείωση του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά περισσότερο η αύξηση των ατομικών ικανοτήτων τους μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, ώστε να πληρούνται τα πρότυπα για ασφαλή και αποτελεσματική απόδοση εργασίας και αποστολής (Szayna et al., 2015:56).

2.1.7. Εμπόδια

Τα τελευταία χρόνια ενώ ο τομέας της Άμυνας έχει ανοίξει τις περισσότερες θέσεις για τις γυναίκες, η ανδρική κυριαρχία του στρατού παραμένει αισθητή, κυρίως μεταξύ των ανώτερων θέσεων ηγεσίας. Έτσι ενώ τα διαρθρωτικά εμπόδια συνεχίζουν να

εξαλείφονται, τα πολιτιστικά εμπόδια, οι πεπιοθήσεις και οι στάσεις απέναντι στις γυναίκες συνεχίζουν να εμποδίζουν την εξέλιξη τους (Evertson & Nesbitt, 2004:124). Παρά την κίνηση προς την επίτευξη ισότητας μέσω της στρατιωτικής πολιτικής, κοινωνικά εμπόδια που βασίζονται σε στερεότυπα φύλου και ενίσχυση της ανδρικής ηθικής παραμένουν ισχυρά (Machtan, 2019:1).

Η Cohn (2000) εντόπισε ότι τα αρνητικά συναισθήματα των ανδρών για τις γυναίκες στο στρατό, πλαισιώνονται συχνότερα ως προς την αντιληπτή αδικία του φύλου, που καθορίζει τα πρότυπα φυσικής κατάστασης και κατάρτισης. Η ίδια παραθέτει απόψεις ανδρών ως εξής: «Λένε ότι θέλουν ίσα δικαιώματα - λοιπόν, θα πρέπει να τηρούνται τα ίδια πρότυπα φυσικής κατάστασης" ή "πώς μπορούν να περιμένουν ίσα δικαιώματα, εάν δεν είναι σε θέση να κάνουν τα ίδια ακριβώς πράγματα που μπορούμε" (τρέχετε τόσο γρήγορα, κάνετε τόσα push-ups, κλπ.)»; (σελ:136).

Αντίθετα όμως, οι υποστηρικτές των γυναικών ισχυρίζονται ότι οι δοκιμές φυσικής κατάστασης είναι αυθαίρετες και προκατειλημμένες απέναντι στις ικανότητες των ανδρών: «πολλοί ειδικοί γυμναστικής συμφωνούν, για παράδειγμα, ότι η ευελιξία είναι ένα κρίσιμο μέρος της συνολικής φυσικής κατάστασης, αλλά αυτό το στοιχείο φυσικής κατάστασης, στο οποίο οι γυναίκες τείνουν να βαθμολογηθούν υψηλότερα από τους άνδρες, δεν περιλαμβάνεται στις εξετάσεις» (Cohn, 2000:136).

Οι διαπολιτισμικές συγκρίσεις καταδεικνύουν ότι τα κυριότερα επιχειρήματα εκείνων, που αντιτίθενται να επιτρέψουν τις γυναίκες σε στρατιωτικές μάχες, επικεντρώνονται στη σωματική διάπλαση των γυναικών · το μέγεθος, το ύψος και το βάρος τους, τη δύναμη τους σε σύγκριση με τους άνδρες, την ικανότητά τους για επιθετικότητα στη μάχη και τον πιθανό αντίκτυπο στη συνοχή εντός των στρατευμάτων (Bridges, 2005:219).

Η φυσική ικανότητα των γυναικών ήταν πάντα ένα ισχυρό εμπόδιο για τον αποκλεισμό των γυναικών από ορισμένες μονάδες στις Ένοπλες Δυνάμεις (Trybus, 2003:645). Υποθέτουν ότι οι γυναίκες δεν είναι αρκετά ισχυρές ή σωματικά ικανές για την εκτέλεση των εργασιών. Υποθέτουν, επίσης, ότι ζητήματα που σχετίζονται με τις γυναίκες, όπως η εγκυμοσύνη και η μητρότητα, είναι παράγοντες που θα μπορούσαν να αποσπάσουν την προσοχή μιας γυναίκας από την εκτέλεση των καθηκόντων της (Russell, 2020:43).

Επιπλέον, οι μυοσκελετικοί τραυματισμοί προβάλλουν ως ένα σοβαρό πρόβλημα για νεοσύλλεκτους που συμμετέχουν σε στρατιωτική εκπαίδευση, και ιδιαίτερα για τις

γυναίκες (Shaffer et al., 2015:4), με τη βελτίωση της φυσικής κατάστασης πριν από την προπόνηση να αποτελεί κρίσιμο παράγοντα.

Όπως παρατηρεί η Cohn (2000), οι αναπαραγωγικές λειτουργίες των γυναικών φαίνεται ότι προκαλούν εμπόδια στην αποτελεσματική στρατιωτική λειτουργία (σελ:134-135) και κυρίως σε ρόλους μάχης, όπου η εγκυμοσύνη περιγράφεται ως πρόκληση για τη στρατιωτική ετοιμότητα, καθώς και για τις ίδιες έγκυες γυναίκες οι οποίες δεν μπορούν να εκτελέσουν πλήρως τα καθήκοντά τους κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όπως μπορούν ως επί το πλείστον σε πιο παραδοσιακές εργασίες.

Από την αντίθετη πλευρά, οι υποστηρικτές των γυναικών στο στρατό υποστηρίζουν ότι η εγκυμοσύνη δεν βλάπτει τη στρατιωτική αποτελεσματικότητα. Οι γυναίκες, υποστηρίζουν, είναι έγκυες για ένα σχετικά μικρό χρονικό διάστημα της ζωής τους και ορισμένες γυναίκες μπορεί να μην μείνουν καθόλου έγκυες (Russell, σελ:54-55).

Επιπρόσθετα, όπως αναφέρει η Michiels (2012) ο στρατός, συμπεριλαμβανομένων των μονάδων μάχης, αντιμετωπίζει τακτικά μεγάλες απουσίες όταν οι στρατιώτες τραυματίζονται ή νοσούν (σελ:32).

Ένα άλλο σχετικό επιχείρημα κατά των γυναικών, που υπηρετούν σε θέσεις μάχης, είναι η μητρότητα, που στηρίζεται στην ιδεολογία των φύλων και βασίζεται στην άποψη ότι «ο σωστός ρόλος των γυναικών είναι να είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της οικογενειακής ζωής» (Russell, 2020:60).

Επίσης, ένα σύνολο λόγων για την ένταξη των φύλων, ότι υποβαθμίζει τη στρατιωτική αποτελεσματικότητα και τη συνοχή της μονάδας, επικεντρώνεται στις σεξουαλικές εντάσεις και σεξουαλικές σχέσεις που θεωρούνται αναπόφευκτες, λόγω της παρουσίας των γυναικών (Cohn, 2000:134-135).

Όπως επισημαίνει ο Powell (1993, όπ. αναφ. στο Korabik, 2006), προβλήματα με τη διατήρηση μιας θετικής αίσθησης ταυτότητας, συναισθήματα περιθωριοποίησης και απομόνωσης, καθώς και αυξημένη έκθεση σε παρενόχληση, αυξάνουν την πιθανότητα, ότι οι γυναίκες ως μειονότητα θα βιώσουν αρνητικά συναισθήματα και χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία από τα μέλη της πλειοψηφικής ομάδας (σελ:23).

Σύμφωνα με τη Bridges (2005), ενώ είναι πιθανό μια γυναίκα να αποδειχθεί καλύτερη σε ένα ρόλο από έναν άνδρα, οι γυναίκες δεν έχουν τον σεβασμό που κερδίζουν οι άνδρες (σελ:137) και αυτό οδηγεί σε θέσεις εργασίας με λιγότερη ευθύνη και κύρος από ό, τι θα προτιμούσαν (σελ:140).

Επίσης, η παραπάνω ερευνήτρια προβάλλει ως εμπόδια στην ένταξη των γυναικών τα παρακάτω: οργανωτικά εμπόδια, όπως ανεπαρκής υποδομή για την υποστήριξη της ένταξης των γυναικών· κακός εξοπλισμός για το γυναικείο σώμα· ανδρική δυσαρέσκεια και προκατάληψη κατά των γυναικών· κακή ηγεσία (Bridges, 2005:229-231).

Οι Fitzgerald et al., (1988, όπ. αναφ. στο Willness, Steel & Lee, 2007) επισημαίνουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει αναγνωριστεί ως ένα από τα πιο επιβλαβή εμπόδια στην επιτυχία της καριέρας και στην ικανοποίηση των γυναικών (σελ:127).

Ενώ τα φυσικά εμπόδια συμμετοχής έχουν σταδιακά διαβρωθεί, λόγω της έλευσης εξαιρετικών τεχνολογικών όπλων και βελτιωμένης ικανότητας των γυναικών, τα συναισθηματικά εμπόδια παραμένουν ισχυρά. Πιστεύεται ακόμη ότι οι γυναίκες είναι γενετικά προγραμματισμένες για έναν ρόλο φροντίδας και επομένως δεν διαθέτουν τις επιθετικές ιδιότητες που είναι απαραίτητες για την στρατιωτική αποτελεσματικότητα (DeGroot, 2001:23).

Ακόμη, οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην επικοινωνία μπορεί να δημιουργήσουν προβλήματα στη σχέση ή την αλληλεπίδραση μεταξύ τους (Kelley, 1997:9).

Ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται, ότι ο φόβος απόρριψης ή αλλοτρίωσης αποτελεί εν γένει πηγή κοινωνικού στρες για γυναίκες στρατιωτικούς (Tarrasch κ.ά., 2011, όπ. αναφ. στο Justi, 2017:39).

Σύμφωνα με τη Smokoniti (2009), παρά τις διαφορές στο χρονοδιάγραμμα με άλλες Δυτικές χώρες, η στρατολόγηση γυναικών στον ελληνικό στρατό αντιμετώπισε αρκετά κοινά προβλήματα με τη στρατιωτική-κοινωνιολογική έννοια:

1. Θεμελιώδεις διαφορές ως προς το ρόλο και το πεδίο εφαρμογής των γυναικών στο Στρατό, όσον αφορά την άσκηση καθηκόντων.
2. Οι γυναίκες στερούνται συνήθως από θέσεις υψηλότερου βαθμού και καθεστώτος.
3. Η εκτίμηση του ρόλου των γυναικών και η αξιολόγησή τους είναι ένας παράγοντας που εξαρτάται από την εξειδίκευσή τους και την αναλογία ανδρών-γυναικών στις στρατιωτικές μονάδες.
4. Η ηγεσία των διοικητών πρέπει να είναι καλά προετοιμασμένη ψυχολογικά ώστε να δέχονται γυναίκες στις μονάδες τους και να μπορούν να εισαγάγουν ένα κλίμα συντροφικότητας και συνεργασίας και αποτροπή της περιθωριοποίησής τους
5. Οι διοικητές των μονάδων πρέπει να γνωρίζουν τις ειδικές ανάγκες και τα προβλήματα των γυναικών στο στρατό, καταστάσεις που οφείλονται κυρίως τη

διαφορετική βιολογική και ιδιοσυγκρατική τους διαμόρφωση (εγκυμοσύνη, εμμηνορροϊκοί κύκλοι, βιασμοί κ.λπ.).

6. Η εγκυμοσύνη και οι οικογενειακοί λόγοι δεν πρέπει να γίνουν αιτία για τις γυναίκες να διακόψουν τα καθήκοντά τους.

7. Οι περιπτώσεις πειθαρχικών παραβιάσεων είναι λιγότερες για τις γυναίκες. Ωστόσο, υπάρχει η αντίληψη ότι ο γυναικείος πληθυσμός μιας μονάδας μπορεί να αναπτύξει «ειδικά μέσα» και «ειδικές συνθήκες ευνοίας με την ηγεσία της μονάδας».

8. Η υποβάθμιση των γυναικών μπορεί να οδηγήσει στην απώλεια σημαντικού συνόλου ταλέντων (Smokoniti, 2009:207-209).

Πολλές ερευνητικές μελέτες εστίασαν στην δυσκολία ισορροπίας της οικογένειας και της επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες στο στρατό, με ορισμένους μελετητές να ισχυρίζονται ότι αν και η σύγκρουση υπάρχει και για τους άντρες, είναι γενικά μεγαλύτερη για τις γυναίκες (Snyder, 2003; Evertson & Nesbitt, 2004; Bridges, 2005; Korabik, 2006; Segal, Smith, Segal, & Canuso, 2016; Keller et al., 2018; Smith and Rosenstein, 2016).

Τελικά, όπως υποστηρίζουν οι Hunt και Posa (2001), ο πραγματικός λόγος πίσω από την περιθωριοποίηση των γυναικών μπορεί να είναι απλά ότι όλοι αναγνωρίζουν «πόσο καλές είναι οι γυναίκες στη σφυρηλάτηση της ειρήνης» (σελ:46).

2.1.8. Λόγοι Ένταξης

Σε περιορισμένες μελέτες που έχουν διεξαχθεί για τους λόγους ένταξης των γυναικών στον στρατό, οι Dichter και True (2014) εντόπισαν ως κοινά κίνητρα για ένταξη τα ακόλουθα: ευκαιρίες για αυτο-βελτίωση, χρηματοδότηση για εκπαίδευση, πατριωτισμό, ευκαιρίες για ταξίδια, διαφυγή αντίξωων οικογενειακών/κοινωνικών συνθηκών και απόκτηση εργασίας/κατάρτισης δεξιοτήτων (σελ:188).

Επίσης, η επιλογή εισόδου στο στρατιωτικό επάγγελμα για τις γυναίκες συνοψίζεται σύμφωνα με τα ευρήματα της δικής τους έρευνας σε τέσσερις κοινούς και συχνά αλληλεπικαλυπτόμενους λόγους: (α) προσανατολισμός προς το επάγγελμα του στρατιωτικού, συχνά από νεαρή ηλικία β) αναζήτηση ευκαιριών για ταξίδια, περιπέτεια και νέες εμπειρίες γ) επιδίωξη αυξημένης πρόσβασης στην εκπαίδευση, απασχόληση ή άλλους πόρους για οικονομική στήριξη και δ) διαφυγή από απεχθείς συνθήκες ζωής.

Η συμμετοχή στην αναζήτηση της οικονομικής ασφάλειας και της απασχόλησης και της προόδου ήταν ένα άλλο κοινό θέμα μεταξύ των συμμετεχόντων της έρευνας, ενώ για μερικούς, η στρατιωτική υπηρεσία φαινόταν να είναι η μόνη ή καλύτερη επιλογή για προηγμένη εκπαίδευση και κατάρτιση, προσωπική ανάπτυξη, αυξημένη αυτοπεποίθηση και ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων ζωής (Dichter and True, σελ:188-190).

Για την Bartlett, (2015), ο θεσμικός παράγοντας με τη λήψη μέριμνας προσωπικού και θετικών μέτρων (όπως: κατοικίες, παραθεριστικά καταλύματα, υγειονομική κάλυψη κ.λπ.) εντοπίζεται ως βασικός λόγος ένταξης των γυναικών (σελ:38).

Επιπροσθέτως, η Gouliquer (2011) εντόπισε στη μελέτη της ότι οι περισσότεροι λόγοι (π.χ. οικονομικοί, εκπαίδευση, αλτρουισμός, παράδοση, πρόκληση και απόδραση), συχνά τέμνονται μεταξύ τους, ενώ το οικονομικό και σε μικρότερο βαθμό το εκπαιδευτικό κίνητρο αποτελεί την πιο συχνά αναφερόμενη αιτιολογία, όπως και ότι ο στρατός παρέχει εναλλακτικές επιλογές και καλύτερες ευκαιρίες ή ίσως και ένα κίνητρο στιγμιαίας απόφασης (σελ:160).

Σύμφωνα με τους Escarda, Agudo Arroyo & Pérez Redondo (2020), τα κύρια κίνητρα του επαγγελματία στρατιωτικού σήμερα είναι ένας συνδυασμός μεταξύ εκφραστικών στοιχείων (έλξη προς το στρατιωτικό ίδρυμα και λειτουργία που πρέπει να εκτελεστεί) και οργανικών στοιχείων (μισθός, ιατρική βοήθεια, υποτροφίες κ.λπ.). Και τα δύο στοιχεία αλληλοενισχύονται και εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου. Τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος επηρεάζουν τη ζωτική σταδιοδρομία των στρατιωτικών ανάλογα με τις διαφορετικές επαγγελματικές συνθήκες (προορισμοί, προαγωγές, εκπαίδευση κ.λπ.) (σελ:4-5).

Συμπληρωματικά, ένα άλλο κίνητρο που εντοπίζεται από τους ανωτέρω είναι και η δυνατότητα εκμάθησης άλλων πολιτισμών και γλωσσών λόγω διαμονής σε άλλη χώρα (Escarda, Agudo Arroyo & Pérez Redondo, 2020:7).

Από την άλλη πλευρά, αυτή του στρατιωτικού οργανισμού, οι πιο συνηθισμένοι λόγοι για την ένταξη περιλαμβάνουν κοινωνικές πιέσεις για ισότητα, νομικές απαιτήσεις για ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και ίση μεταχείριση (ειδικά ισχύει για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης), ελλείψεις ανθρώπινου δυναμικού και αναγνώριση ότι η ένταξη των γυναικών θα μπορούσε να βελτιώσει την αποτελεσματική λειτουργία τόσο μέσω των μοναδικών δεξιοτήτων όσο και δυνατοτήτων, όπως ικανότητα αναζήτησης και αλληλεπίδρασης με γυναίκες κατά τη διάρκεια ειρηνευτικών επιχειρήσεων (Kavanagh & Wenger, 2020:9).

2.2. Καθήκοντα-Απόδοση-Πρότυπα απόδοσης

Είναι γεγονός ότι οι αντιλήψεις των ανδρών στο Στρατό για την ικανότητα και την απόδοση των γυναικών μπορούν να επηρεαστούν από πολλούς παράγοντες, με κυρίαρχη την πεποίθηση ότι οι γυναίκες θεωρούνται ότι έχουν γενικά χαμηλότερες προδιαγραφές και μειωμένη φυσική δύναμη και αντοχή για τις στρατιωτικές εργασίες. Εντούτοις, η απόδοση των γυναικών στα καθήκοντα της μονάδας θεωρείται από τους μελετητές καθοριστικής σημασίας για τη διαμόρφωση των σχετικών αντιλήψεων (Szayna et al., 2015:91).

Οι Bacolod και Seagren (2019) διαπιστώνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο συγκεντρωμένες σε θέσεις εργασίας που απαιτούν δεξιότητες γλώσσας και επικοινωνίας (σελ: 33).

Αναμφίβολα, τόσο οι γυναίκες στρατιωτικοί όσο και οι άνδρες εκτίθενται σε ένα ευρύ φάσμα εκδηλώσεων άγχους ως μέρος της στρατιωτικής εκπαίδευσης και των καθηκόντων εργασίας, που σχετίζονται με τη φύση, την τοποθεσία και τη διάρκεια διαφόρων τύπων αποστολών και στρατιωτικών επιχειρήσεων. Επιπλέον, οι γυναίκες στρατιωτικοί μπορεί να βιώσουν άγχος, που σχετίζεται με το να είσαι γυναίκα σε ένα παραδοσιακά ανδρικό εργασιακό περιβάλλον (Bray, et al.,2001:397).

Επίσης, η παρουσία εγκύων γυναικών σε μια μονάδα θεωρείται συχνά ότι αυξάνει τον φόρτο εργασίας για όλους τους άλλους και εντείνει τον κίνδυνο να προκαλέσει δυσαρέσκεια μεταξύ των συναδέλφων. Τα καθήκοντα περιορίζονται ως επί το πλείστον σε εσωτερικές εργασίες γραφείου, για γυναίκες στρατιωτικούς που εργάζονται σε ορισμένες ειδικότητες ή υπό επικίνδυνες συνθήκες, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όσο και μετά την επιστροφή από την άδεια κυήσεως και ανατροφής στη Μονάδα. Μια έκθεση από το ερευνητικό πρόγραμμα άμυνας των γυναικών συμφωνεί ότι η ανάθεση εργασίας, απώλεια ανθρώπινου δυναμικού και η ανακατανομή της εργασίας μπορεί να δημιουργήσει ένα αγχωτικό, ακόμη και εχθρικό περιβάλλον για έγκυες γυναίκες (Bucher, 1999:13).

Σύμφωνα με τους Bray, Camlin, Fairbank, Dunterman και Wheeless (2001), «η εξεύρεση τρόπων βελτίωσης της εργασίας και η ικανότητα αντιμετώπισης των καθημερινών στρεσογόνων παραγόντων στο στρατό είναι ζωτικής σημασίας για την ετοιμότητα των ενόπλων δυνάμεων». Αυτό είναι ιδιαίτερα επίκαιρο στο σύγχρονο στρατιωτικό εργασιακό περιβάλλον, καθώς το μέγεθος της στρατιωτικής δύναμης

είναι μικρότερο, αλλά οι απαιτήσεις και οι εργασιακές πιέσεις έχουν παραμείνει οι ίδιες ή ίσως να έχουν αυξηθεί (σελ:414).

Αδιαμφισβήτητα η εκπαίδευση του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων είναι ένα κορυφαίο κριτήριο για την επίτευξη του συνολικού στόχου της αποτελεσματικότητας (Domazos, 2008:80).

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφέρουμε ότι συνοψίζοντας τα ευρήματα της έρευνάς τους, οι Boyd, Dufilho, Hungerland & Taylor (1975) διαπιστώνουν ότι η πλειονότητα των πτυχιούχων της βασικής στρατιωτικής εκπαίδευσης βρίσκουν τις επακόλουθες εργασίες διαφορετικές από αυτές που περίμεναν και αναφέρουν χαμηλή συχνότητα χρήσης των γνώσεων και των καθηκόντων που διδάσκονται κατά την πρώτη ανάθεση καθηκόντων. Περαιτέρω, προτείνουν μια λεπτομερή περιγραφή των βασικών στόχων κατάρτισης και εκπαίδευσης ως σημαντική πτυχή των μηχανικών συστημάτων της εκπαίδευσης με γνώμονα την απόδοση και λαμβάνοντας υπόψη τις εκτιμήσεις κόστους, που θα εξασφαλίσει ότι ο πτυχιούχος μπορεί στην πραγματικότητα να εκτελεί τα καθήκοντά του. Μια τέτοια προσέγγιση τείνει να δώσει λύση στα προβλήματα της υπερβολικής προπόνησης ατόμων, την εκπαίδευση τους σε δεξιότητες που δεν θα χρειαστούν ποτέ και την εκπαίδευση περισσότερων ατόμων από ό,τι χρειάζονται (σελ:10).

Επίσης, όπως παρατηρούν οι Bacolod και Seagren (2019), οι άνδρες θεωρείται ότι είναι πιο ικανοί να συμβάλουν άμεσα στην ικανότητα του οργανισμού να παράγει μάχιμη αποτελεσματικότητα, καθώς είναι έτοιμοι να ανταποκριθούν ανά πάσα στιγμή και να εκτελούν συναφή λειτουργικά καθήκοντα. Κατά μέσο όρο οι γυναίκες μπορούν να αναπτυχθούν λιγότερο από τους άντρες κατά τη διάρκεια των ετών υπηρεσίας, με κύρια αιτία της μη διαθεσιμότητας την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα (σελ: 5).

Εξάλλου, η φυσική ικανότητα θεωρείται κυρίαρχος προγνωστικός παράγοντας της επιτυχούς άσκησης των καθηκόντων, καθώς η γυναίκα στρατιωτικός απαιτείται να διαθέτει τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για την απόδοση της εργασίας (Michaels, 2015, όπ. αναφ. στο Haring, 2013). Βεβαίως, ένα ποσοστό γυναικών είναι εξίσου ικανό με τους άνδρες από άποψη φυσικής ικανότητας και οι γυναίκες αυτές μπορούν να ενισχύσουν τις μαχητικές ικανότητες του στρατού από την ομάδα προς το κοινό καλό, χωρίς να επηρεάζεται η συνοχή και η αποτελεσματική εκτέλεση εργασιών της ομάδας (Haring, 2013:27).

Επιπρόσθετα, αντιληπτά διπλά πρότυπα (δηλαδή, διαφορετικές προσδοκίες απόδοσης και ευθύνες), που εφαρμόζονται σε άνδρες και γυναίκες, υπονομεύουν την

αξιοπιστία των γυναικών και δημιουργούν εχθρότητα από τους άνδρες, οι οποίοι αισθάνονται ότι τους παρέχονται λιγότερα προνόμια (Harrell and Miller, 1997; Bucher, 1999; Archer, 2012).

Ομοίως, άλλοι πιστεύουν ότι η παρουσία των γυναικών ήταν ο λόγος μείωσης των προτύπων, το οποίο ήταν επιβλαβές για το ίδρυμα στο σύνολό του (Carreiras, 2009:191). Πιο ευέλικτα πρότυπα για τις γυναίκες θα έστελνε επομένως το μήνυμα ότι οι γυναίκες δεν υπόκεινται στα ίδια κριτήρια με τους άνδρες, κάτι που θα προκαλούσε και τις ίδιες τις γυναίκες να θεωρούν τους εαυτούς τους πιο αδύναμους και λιγότερο ικανούς (Planiol, 2016:29).

Σε κάθε περίπτωση, ο στρατός είναι πολύ πίσω από τις ιδιωτικές εταιρείες στην επιστημονική ανάπτυξη έγκυρων προτύπων για την απόδοση συγκεκριμένης εργασίας, που θα ενισχύσουν τη στρατιωτική ετοιμότητα, καθώς θα μειωθεί η πιθανότητα στρατιωτικού προσωπικού, ανεξάρτητα από το φύλο, που θα εισέλθουν και θα παραμείνουν σε θέσεις εργασίας που δεν μπορούν να αποδώσουν ικανοποιητικά (Segal, Smith, Segal, & Canuso, 2016:35).

Ως στρατιωτικό προσωπικό, οι γυναίκες έχουν το ίδιο επίπεδο κατάλληλης εκπαίδευσης και έχουν αποδείξει τις ικανότητές τους στο πεδίο μάχης. Γενικεύοντας προκύπτει ότι η ικανότητα ενός ατόμου δεν πρέπει να κρίνεται βάσει του φύλου, αλλά με βάση την απόδοση του (Scott, 2013:1).

Συνολικά, η απόδοση στα τεστ φυσικής ικανότητας, και το πιο σημαντικό στην εργασία, είναι συνάρτηση πολλών διαφορετικών παραγόντων, όπως βιολογικοί, ψυχολογικοί, κοινωνικοπολιτισμικοί, διατροφικοί και περιβαλλοντικοί. Παρά τις παρατηρούμενες διαφορές φύλου στις δοκιμές φυσικής ικανότητας αυτές δεν μπορούν να αποδοθούν πλήρως σε διαφορές στη φυσιολογία μεταξύ των δύο φύλων. Γενικά η προπόνηση, για παράδειγμα, μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικά κέρδη στην αερόβια ικανότητα και τη μυϊκή δύναμη και να μειώσει τις παρατηρούμενες διαφορές φύλου στη φυσική ικανότητα (Szayna et al., 2015:53).

Ιδιαίτερα σημαντικό, όπως διαπιστώνει η Egnell (2013), είναι το γεγονός ότι «η διεξαγωγή σύγχρονων επιχειρήσεων συνεπάγεται πολύ πιο πολύπλοκη και ποικίλη χρήση του στρατιωτικού μέσου. Αυτό σημαίνει ότι ζητούνται από τις στρατιωτικές μονάδες «νέα» ή τουλάχιστον μη παραδοσιακά καθήκοντα σε όλα τα επίπεδα διοίκησης» (σελ:34).

2.2.1. Ηγεσία

Όπως είπε κάποτε ο διακεκριμένος Sun Tzu:

Η ηγεσία είναι θέμα ευφυΐας, αξιοπιστίας, ανθρωπιάς, θάρρους και αυστηρότητας. Κάθε στρατηγός έχει ακούσει αυτά τα πέντε πράγματα. Εκείνοι που τα γνωρίζουν επικρατούν, αυτοί που δεν τα γνωρίζουν δεν επικρατούν.

(Forgues, 2007:15)

Η αθρόα είσοδος των γυναικών στη δημόσια σφαίρα κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα, δεν συνοδεύτηκε από την ανάλογη εκπροσώπησή τους σε ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά επίπεδα και σε θέσεις λήψης αποφάσεων, παρόλο που η ιδέα ότι οι γυναίκες μπορεί να κατέχουν τέτοιες θέσεις και η δύναμη τους να ασκήσουν εξουσία με ένα διαφορετικό τρόπο από τους άντρες, έπαψε πλέον να φαίνεται ανησυχητική στους ανθρώπους, όπως στο παρελθόν (Carli & Eagly, 2001:630).

Αρχικά, οι γυναίκες που ανατέθηκαν σε θέσεις ηγεσίας εκδήλωσαν ένα πιο αυταρχικό στυλ προσανατολισμένο σε ανδρικά πρότυπα (Eagly & Carli, 2003:813).

Στις σύγχρονες όμως συνθήκες, προβάλλει ως πιο αποτελεσματικό ένα στυλ ηγεσίας που αντανακλά σε περισσότερο στερεοτυπικές θηλυκές ιδιότητες, όπως συμμετοχής, καθοδήγησης και συνεργασίας (Eagly & Carli, 2003:808).

Εξάλλου, πολλοί συγγραφείς συμφωνούν στην κοινοτική μορφή της γυναικείας ηγεσίας (Powell, Butterfield & Parent, 2002:181; Heilman & Okimoto, 2007:90; Archer 2012:362).

Γενικά οι άνδρες ηγέτες τείνουν να συνδέονται με αρσενικά χαρακτηριστικά (π.χ. κυριαρχία), ενώ αντίθετα οι γυναίκες ηγέτες συνδέονται με κοινοτικές ιδιότητες (π.χ. συμπόνια) (Surawicz,2016:1437).

Σύμφωνα με τους Alvinus, Krekula & Larsson (2018), οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να διεισδύσουν σε ιστορικά εργασιακά περιβάλλοντα, που κυριαρχούν οι άνδρες, προέρχονται από τις παραδοσιακές ιεραρχίες των φύλων και τους κανόνες που επικρατούν στην οικογένεια και την κοινωνία, ιδίως σε οργανώσεις - όπως ο στρατός - που θεωρείται ένας αρσενικός θεσμός, που σημαίνει ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες δυσκολεύονται να λάβουν διαταγές από μια γυναίκα (σελ:534-535).

Επιπλέον, οι Riger & Galligan (1980, όπ. αναφ. στο Alvinus, Krekula & Larsson, 2018) αναφέρουν τις δυσκολίες διαχείρισης και συντονισμού του πολύπλευρου ρόλου των γυναικών ως σύντροφος και μητέρα με τις απαιτήσεις της καριέρας σε θέσεις υψηλής ευθύνης και απαιτήσεων (σελ.:535).

Επιπροσθέτως, ένας σημαντικός παράγοντας, που συμβάλει στην υποεκπροσώπηση, είναι ότι οι γυναίκες τείνουν να εγκαταλείπουν την ενεργό υπηρεσία σε υψηλότερα ποσοστά από τους άνδρες (Keller et al., 2018: iii).

Αν και η επιστημονική βιβλιογραφία έχει αποδείξει την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας των γυναικών, μια αξιοσημείωτη εξαίρεση αποτελεί το στρατιωτικό περιβάλλον, όπου, σύμφωνα με τους Eagly, Karau και Makhijani (όπ. αναφ. στο Febbraro, 2007), αποδεικνύεται - και από τη μετα-αναλυτική ανασκόπηση για 76 μελέτες της ηγετικής αποτελεσματικότητας- ότι οι γυναίκες είχαν λιγότερο αποτελεσματική απόδοση από τους άνδρες, ακόμη και όταν τα φύλα συμμετείχαν σε ισοδύναμες συμπεριφορές ηγεσίας, υποδηλώνοντας ότι η διαφορά φύλου αντικατοπτρίζει ένα στερεότυπο ή προκατάληψη φύλου, παρά μια πραγματική διαφορά απόδοσης (σελ:93-94).

Αξιοσημείωτο επίσης είναι ότι ενώ από τη μία πλευρά, οι γυναίκες μπορεί να μην γίνουν αντιληπτές ως ηγέτες απλώς λόγω του φύλου τους - εκτός αν, ίσως, ενεργούν με αρσενικούς τρόπους- από την άλλη πλευρά, όταν οι γυναίκες ενεργούν με αρσενικούς τρόπους (π.χ. αυταρχικά), οι βαθμολογίες απόδοσής τους ενδέχεται να είναι χαμηλότερες, ειδικά εάν βαθμολογούνται από άνδρες σε περιβάλλον που κυριαρχείται από άντρες (Febbraro,2007:94-95).

Σύμφωνα με τη Shields (1985, όπ. αναφ. στο Alvinus, Krekula, & Larsson, 2018), επειδή υπάρχουν λίγες γυναίκες στρατιωτικοί ηγέτες, οι γυναίκες δεν μπορούν να λειτουργήσουν ως ηγετικά πρότυπα (σελ:535).

Οι Harrell and Miller, (1997) πιστεύουν ότι όταν οι γυναίκες μπορέσουν να αποκτήσουν την εμπειρία σε μονάδες μάχης θα είναι το κλειδί για τις περισσότερες ανώτατες θέσεις ηγεσίας (σελ:98).

Επιπρόσθετα, μια άλλη θεώρηση της ηγεσίας αφορά στο ρόλο που καλείται να διαδραματίσει στην ολοκλήρωση της ένταξης των γυναικών στο στρατό και ιδιαίτερα σε μάχιμους ρόλους, καθώς, σύμφωνα με τους Szayna, Larson, O'Mahony, Robson, Gereben, Schaefer, et al.(2015), θεωρείται ως το κλειδί για την επιτυχία της, με την επιβολή τάξης και πειθαρχίας, καθώς και για την αποτροπή παραπτώματων που μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στη συνοχή (σελ: xix-xx).

Ομοίως και η Bohm (2015) παρατηρεί ότι η στρατιωτική κουλτούρα επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από διοικητές μονάδων, που μπορεί να έχουν πολύ παραδοσιακές ιδέες για το τι πρέπει ή δεν πρέπει να κάνει μια γυναίκα (σελ:130).

Σύμφωνα τέλος με τους Segal, Smith, Segal, & Canuso (2016) είναι υψίστης σημασίας να διεξαχθεί έρευνα σχετικά με το πόσο καλά μπορούν να διαχειριστούν οι ηγέτες την ελαχιστοποίηση των δυσλειτουργικών συμπεριφορών και την προώθηση της ευημερίας και της απόδοσης όλου του προσωπικού τους, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών (σελ:38).

Σήμερα, στην Ανώτατη Ηγεσία στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις (ΕΔ) και των τριών κλάδων, του Γενικού Επιτελείου Στρατού (ΓΕΣ), του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού (ΓΕΝ) και του Γενικού Επιτελείου Αεροπορίας (ΓΕΑ) δεν υπάρχει γυναικεία εκπροσώπηση στις ανώτατες θέσεις ηγεσίας, καθώς οι πρώτες αποφοιτήσαντες το 1995 γυναίκες αξιωματικοί από τη σχολή Ευελπίδων δεν έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο παραμονής (τελούν στο βαθμό του αντισυνταγματάρχη), που απαιτείται για την προαγωγή στους ανώτατους βαθμούς, όπως αυτοί προβλέπονται και ρυθμίζονται με τις σχετικές διατάξεις του Ν. 3883/2010-ΦΕΚ 167/Α/24-09-10.

Αν και ο στρατός κυριαρχείται παραδοσιακά από άντρες και ορισμένα σενάρια μάχης μπορεί να απαιτούν αυστηρή διοίκηση και έλεγχο, οι μελλοντικές προκλήσεις απαιτούν στρατηγικό όραμα και ηγεσία (Kelley, 1997:30).

2.2.2 Επιχειρησιακή Ετοιμότητα

Αναμφισβήτητα η λειτουργία και διατήρηση της μαχητικής ικανότητας των ενόπλων δυνάμεων αποτελεί πρωταρχικό στόχο της Εθνικής Άμυνας, με την επιχειρησιακή ετοιμότητα να κατέχει κεντρική θέση.

Οι επιπτώσεις της ενσωμάτωσης των φύλων στο άτομο και στην ετοιμότητα της μονάδας συνιστούν κυρίαρχο ζήτημα για πολλές ερευνητικές προσπάθειες της παρούσας βιβλιογραφίας, που εξέτασαν την ετοιμότητα της δύναμης του προσωπικού.

Ο όρος "ετοιμότητα" σύμφωνα με τις Harrell και Miller (1997) αναφέρεται σε πολλά ζητήματα, αλλά κατά κύριο λόγο αφορά την ικανότητα μιας στρατιωτικής δύναμης ή μονάδας να επιτύχει συγκεκριμένους στόχους και αποστολές. Είναι σαφές ότι ο βαθμός στον οποίο οι γυναίκες είναι καλά-εκπαιδευμένες στα καθήκοντά τους και διαθέτουν επαρκείς στρατιωτικές εμπειρίες, επηρεάζει την ετοιμότητα του προσωπικού και της μονάδας. Η παρουσία γυναικών σε πρόσφατα ανοιχτά επαγγέλματα ή μονάδες επιδρά στα πέντε χαρακτηριστικά της ετοιμότητας του προσωπικού, ήτοι ικανό, εξειδικευμένο, έμπειρο, σταθερό στη μονάδα και με κίνητρο. Επιπλέον η κατάρτιση, η ηγεσία, και ο ατομικός φόρτος εργασίας διαπιστώθηκε από τα ευρήματα της μελέτης των Harrell και Miller (1997), ότι θεωρούνται ως βασικοί παράγοντες στην αξιολόγηση του βαθμού ετοιμότητας του ατόμου (σελ: 33-35).

Ένα σημαντικό συμπέρασμα της ανωτέρω μελέτης είναι ότι η ενσωμάτωση των φύλων γίνεται αντιληπτή ότι έχει σχετικά μικρή επίδραση στην ετοιμότητα, τη συνοχή και το ηθικό στις μονάδες που μελετήθηκαν. Βέβαια, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν έχει κανένα αποτέλεσμα. Ωστόσο, άλλες επιρροές, όπως η ηγεσία και η κατάρτιση, θεωρούνται ότι έχουν μεγαλύτερη επιρροή (Harrell and Miller, 1997:99).

Εντούτοις, σύμφωνα με τον Justi (2017), ορισμένες πολιτικές ένταξης ενδέχεται να μην ενισχύουν την επιχειρησιακή ετοιμότητα, αλλά προβάλλουν περισσότερο ως πολιτικές κρίσεις που ξεπερνούν τις στρατιωτικές ανησυχίες (σελ:8).

Η πιο συχνά αναφερόμενη επίδραση στην ετοιμότητα είναι η μη διαθεσιμότητα του προσωπικού λόγω εγκυμοσύνης. Όταν η μονάδα έχει πολλές γυναίκες ή έχει έλλειψη προσωπικού, η εγκυμοσύνη ασκεί δυσανάλογα τη μεγαλύτερη επίδραση (Harrell and Miller, 1997:99).

Γενικά, οι άνδρες θεωρείται ότι είναι ικανοί να συμβάλουν πιο άμεσα στην ικανότητα του οργανισμού να παράγει μάχιμη αποτελεσματικότητα, καθώς είναι έτοιμοι να

ανταποκρίνονται ανά πάσα στιγμή και να εκτελούν συναφή λειτουργικά καθήκοντα, ενώ η κύρια αιτία της μη διαθεσιμότητας μιας γυναίκας είναι η εγκυμοσύνη και η μητρότητα (Bacolod and Seagren,2019:5).

Για άλλους μελετητές, ένα κρίσιμο και βασικό συστατικό για τη διατήρηση της ετοιμότητας της μονάδας είναι η αναγνώριση, επικύρωση και εφαρμογή προτύπων για στρατιωτικά επαγγέλματα (Szayna et al., 2015:12).

Πράγματι, η εμπειρία έχει αποδείξει ότι η ένταξη και η στρατιωτική ετοιμότητα δεν είναι αμοιβαία αποκλειόμενες, ούτε καν στο πιο παραδοσιακό υπερ-αρρενωπό και ανδροκεντρικό επάγγελμα (Parham, 2006:401).

Γίνεται επομένως αντιληπτό, ότι η μέτρηση της επιχειρησιακής ικανότητας πρέπει να βασίζεται στην επαγγελματική αξιολόγηση του στρατιωτικού προσωπικού και στη δυνατότητά του να ανταπεξέλθει σε μια δεδομένη κατάσταση (Jenkins,2002:752) και όχι στην ταυτότητα του φύλου του.

Κατά κοινή ομολογία, οι γυναίκες έχουν επιδείξει αυξημένες τόσο πνευματικές ικανότητες όσο και τεχνικές δεξιότητες με την είσοδό τους στον επαγγελματικό στίβο και στο εθνικό εργατικό δυναμικό.

Σήμερα πλέον πιστεύεται ότι οι γυναίκες συμβάλλουν σημαντικά τόσο στην ποιότητα και την ετοιμότητα των επιμέρους μονάδων (Harrell and Miller,1997:51).

2.2.3. Γυναίκες σε ρόλους μέντορα

Οι Whitely, Dougherty και Dreher (1988, όπ. αναφ. στο Ragins & McFarlin, 1990) αναγνώρισαν από πολύ νωρίς τη σημασία και αξία που έχουν οι σχέσεις mentoring για την οργανωτική επιτυχία (σελ:58).

Σύμφωνα με την Kram (1985, όπ. αναφ. στο Ragins & McFarlin, 1990), οι μέντορες μπορούν να παρέχουν ρόλους σταδιοδρομίας, οι οποίοι διευκολύνουν την ανοδική κινητικότητα των προστατευομένων και τους ψυχοκοινωνικούς ρόλους, που με τη σειρά τους ενισχύουν την αυτοπεποίθηση και την επαγγελματική τους ταυτότητα. Οι Hunt & Michael (1983, όπ. αναφ. στο Ragins & McFarlin, 1990) και Noe, (1988a όπ. αναφ. στο Ragins & McFarlin, 1990) εντοπίζουν ορισμένους παράγοντες, που επηρεάζουν αυτές τις αντιλήψεις ρόλων, όπως η ηλικία, το άτομο, οι ανάγκες, το

μήκος της σχέσης και αν αυτή η σχέση ανατέθηκε ή αναπτύχθηκε ανεπίσημα (σελ:58).

Επιπρόσθετα, οι Ragins και McFarlin (1990) διαπίστωσαν στην έρευνά τους, ότι μέσα από αυτή τη σχέση οι γυναίκες προστατευόμενες μαθαίνουν εναλλακτικές στρατηγικές διαχείρισης για αντιμετώπιση των συγκρούσεων επαγγέλματος-οικογένειας, καθώς και εμποδίων που σχετίζονται με το φύλο και αφορούν την πρόοδο στην εργασία και την εξέλιξη στη σταδιοδρομία. Είναι επομένως σημαντικό για τους οργανισμούς, σύμφωνα με τους ίδιους, να αναπτύξουν γυναίκες μέντορες και να υποστηρίξουν τη μύηση της γυναικείας σχέσης μέντορας-γυναίκας (Ragins & McFarlin, 1990:62).

Η καθοδήγηση διευκολύνει τη διατήρηση των γυναικών τόσο στον εταιρικό κόσμο όσο και στις ένοπλες δυνάμεις και παίζει θετικό ρόλο στην πρόοδο και την ανάπτυξη. Σύμφωνα με τους Segal, Smith, Segal & Canuso, (2016), οι άνδρες και γυναίκες μέντορες δημιουργούν πιο θετικά αποτελέσματα διαχείρισης της σταδιοδρομίας και της οικογένειας για τις γυναίκες που εντάσσονται στο στρατό και αυτό συμβαίνει γιατί μπορούν να μοιραστούν συγκεκριμένες και παρόμοιες εμπειρίες ρόλου συζύγου και μαμάς (σελ:36).

Ομοίως οι Keller, Hall, Matthews, Payne, Saum-Manning, Yeung, et al. (2018), σε έρευνα τους για τη σημασία της καθοδήγησης στο χώρο του στρατού, διαπιστώνουν ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ομάδων εστίασης αναγνώρισε τη σπουδαιότητα της καθοδήγησης και την επίδρασή της στις αποφάσεις διατήρησης. Οι συμμετέχουσες εξέφρασαν την επιθυμία τους να έχουν ένα καλό μέντορα γυναίκα, για να μιλήσουν για το πώς μπορούν να διαχειριστούν καλύτερα τις προκλήσεις της καριέρας και τις ευθύνες της οικογένειας, ενώ εστίασαν και στην ιδιαίτερη δυσκολία εύρεσης γυναίκας μέντορα σε ορισμένους τομείς σταδιοδρομίας που κυριαρχούν οι άνδρες (σελ:29-30). Εντούτοις από την άλλη πλευρά, όπως επισημαίνουν οι Yoder, Adams, και Prince, (1983, όπ. αναφ. στο Carreiras, 2009) οι γυναίκες ως πρότυπα μπορεί να έχουν μια λεπτή, διφορούμενη σημασία που μπορεί να εκληφθεί από τις νεώτερες προστατευόμενες, γυναίκες χαμηλότερου βαθμού, όχι μόνο ως θετική επιρροή για τη διαχείριση των εμποδίων, αλλά και ως απειλή, καθώς εξαρτάται και περιορίζεται από τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα την ερμηνεύουν (σελ.192).

2.2.4. Γυναίκες και πόλεμος

«Ο Πόλεμος είναι μια απλή συνέχεια της πολιτικής με άλλα μέσα»
Carl von Clausewitz

Είναι γεγονός ότι το να μιλήσουμε για "γυναίκες και πόλεμος" υπογραμμίζει το φύλο της κατασκευής του πολέμου ως ανδρικού τομέα, μια αρσενική προσπάθεια, στην οποία οι γυναίκες μπορούν να χρησιμεύσουν ως θύματα, θεατές ή βραβεία. Υπό αυτό το πρίσμα τόσο η D'Amico (1996), όσο και ένας αριθμός ερευνητών του θέματος των γυναικών και του πολέμου, αναζητούν τη νομιμοποίηση της δυνατότητας οι γυναίκες να είναι μέρος του πολέμου, να λένε τις δικές τους «ιστορίες πολέμου». Οι ριζοσπαστικές φεμινίστριες, όπως αναφέρει η D'Amico, βλέπουν την εικόνα της γυναίκας πολεμιστή ως αντιπροσωπευτική των δυνατοτήτων των γυναικών για εξουσία και τα στρατιωτικά μέσα ως απαραίτητα για την απελευθέρωση και την υπεράσπιση των γυναικών από την πατριαρχία. Στον αντίποδα μια άλλη ομάδα φεμινιστών προειδοποιεί για τους κινδύνους της εικόνας της γυναίκας πολεμιστή, η οποία προωθεί πολεμικές και αρσενικές αξίες αντί να επαναπροσδιορίζει τις κοινωνικές αξίες που βασίζονται στο φύλο και τις δομές της ιεραρχικής δύναμης. Αυτές οι φεμινίστριες υποστηρίζουν, ότι η εικόνα της γυναίκας πολεμιστή υποβάλλει τις γυναίκες σε μεγαλύτερη χειραγώγηση από εκείνους που ελέγχουν τα στρατιωτικά ιδρύματα, επιτρέποντας στις γυναίκες να στρατιωτικοποιούνται αλλά ωστόσο να μην είναι ενδυναμωμένες (D'Amico, 1996:379-380).

Στο πλαίσιο αυτό κατανοούμε ότι εάν ο πόλεμος είναι απλώς πολιτική με άλλα μέσα, όπως πρότεινε ο Clausewitz, είναι μορφή πολιτικής, σύμφωνα με την ανωτέρω ερευνήτρια, που περιθωριοποιεί τις γυναίκες (D'Amico, 1996:381).

Ωστόσο ο πόλεμος είναι ένα διαχρονικό κοινωνικό φαινόμενο, με βαθύτατες κοινωνικές και πολιτικές προεκτάσεις. Για την επιτυχή διαχείριση αυτής της σύγκρουσης προετοιμάζεται αδιαλείπτως ο στρατός, ο οποίος επίσης αποτελεί ένα

κοινωνικό φαινόμενο, η εξέλιξη του οποίου σηματοδοτείται από τις κοινωνικές αλλαγές. Όπως σημειώνει η Burba (2007), «ο πόλεμος είναι ένα άσχημο όργανο ειρήνης, αλλά μερικές φορές αναπόφευκτο» (σελ:1).

Οι Iskra, Trainor, Leithauser και Segal (2002) παρατηρούν ότι η συμμετοχή των γυναικών σε ένοπλες συγκρούσεις ποικίλλει σημαντικά σε βάθος χρόνου και μεταξύ χωρών και πολιτισμών (σελ:771).

Αναμφισβήτητα, ο σύγχρονος πόλεμος απομακρύνεται όλο και περισσότερο από σαφώς οριοθετημένα πεδία μάχης, καθώς η βία είναι εσωτερική ή διασυνοριακή και όλο και περισσότεροι πολίτες τοποθετούνται πολύ συχνά στο επίκεντρο της σύγκρουσης (Haeri and Puechguirbal, 2010:112).

Κατά τα τελευταία χρόνια, ο Παγκόσμιος Πόλεμος κατά της Τρομοκρατίας κατέστησε αναγκαία την εξέταση του τρόπου με τον οποίο ανταποκρίνονται οι Ένοπλες Δυνάμεις στις πολυπλοκότητες των νέων και διαφορετικών τύπων πολέμου και τακτικής. Ζωτικής σημασίας σε αυτήν την εξέταση είναι πολιτικές που σχετίζονται με την ένταξη και ανάπτυξη γυναικών σ' ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο ασύμμετρο πεδίο μάχης, μαζί με τις ειδικές δεξιότητες που απαιτούνται από την τεχνολογική πρόοδο και εξέλιξη στον εξοπλισμό και την τακτική (Wooten, 2015: 1).

Εξάλλου, στη Δύση ο κόσμος είναι πιο άνετος με τη γυναίκα ως θύμα πολέμου, από ότι με τη γυναίκα ως επιτιθέμενη (Bridges, 2005:219) και αντιλαμβάνεται περισσότερο τον πόλεμο ως ανδρικό τομέα, για τον οποίο οι γυναίκες μπορούν να χρησιμεύσουν ως θύματα, θεατές ή βραβεία (D'Amico, 1996:379).

Οι ταυτότητες του στρατιώτη, του ήρωα και του ηγέτη είναι αρσενικό φύλο, ενώ η μητέρα, αγαπημένη, η νοσοκόμα και το θύμα είναι θηλυκά (Ritchie, 2011:13).

Επιπλέον, η Sjoberg (2010) χρησιμοποιεί την αφήγηση για την «όμορφη ψυχή» για να περιγράψει τη σχέση των γυναικών με τον πόλεμο σε όλη την ιστορία της, και διερευνά πώς αυτή η εικόνα της αθωότητας των γυναικών και της αποχής από τον πόλεμο συχνά έρχεται σε αντίθεση με τις πραγματικές εμπειρίες των γυναικών ως στρατιώτες και μαχητές(σελ:53), ενώ ταυτόχρονα εστιάζει στο ότι οι γυναίκες χρησιμοποιούνται συχνά ως *casus belli* - ένας λόγος για να πολεμήσουν οι άντρες στον πόλεμο (Sjoberg, 2010:61).

Σύμφωνα με τους Saywell (1985, όπ. αναφ. στο Bridges, 2005) και Weitz (1995 όπ. αναφ. στο Bridges, 2005), η αφοσίωσή των γυναικών στην πολεμική προσπάθεια στη διάρκεια του Β 'Παγκοσμίου Πολέμου αποδείχθηκε μέσω της υποστήριξης των στρατευμάτων, τη συγκέντρωση χρημάτων και πλήρωση σημαντικών θέσεων

εργασίας στον πόλεμο. Επίσης η Bridges (2005), αναφέρει ότι χιλιάδες γυναίκες λειτουργούσαν ως αγγελιαφόροι, κατάσκοποι, νοσοκόμες, ακόμη και ως ένοπλοι μαχητές και διακινδύνευαν τη ζωή τους καθημερινά καθώς πολεμούσαν την κατοχή στη χώρα τους (σελ:70-71).

Αντίθετα, ο σύγχρονος ιστορικός Martin van Creveld (2000a) αναφέρει ότι «από την αρχή της ιστορίας, ο πόλεμος ήταν σχεδόν αποκλειστικά ανδρική υπόθεση και εκείνοι που συμμετείχαν σε αυτόν συχνά εξύμνησαν τους πιο αντρίκιους άντρες» (Creveld,2000a:1), ενώ ακολουθώντας τη Miller (1997:301, όπ. αναφ. στο Creveld, 2000b) επισημαίνει ότι οι γυναίκες εισέρχονται στο στρατό ακριβώς επειδή ελπίζουν ότι δεν θα υποχρεωμένες να πολεμήσουν (σελ:438).

Στην ελληνική πραγματικότητα οι γυναίκες συμμετείχαν πάντα ενεργά σε όλους τους πολέμους του έθνους, με επίσημη ή ανεπίσημη ιδιότητα και η συμβολή τους υπήρξε αξιοθαύμαστη.

Επιπροσθέτως, η Nicolaou-Smokoviti (2009) εξαίρει τον ενεργό ρόλο της συμμετοχής των γυναικών στον πόλεμο της Ανεξαρτησίας του ελληνικού έθνους από την οθωμανική κυριαρχία (18ος/19ος αι) και τη συνεισφορά των γυναικών, η οποία θεωρεί ότι «έγινε αποδεκτή στην αξία και σημασία της μέσα από την πορεία της ιστορίας του έθνους», αν και επισημαίνει ότι «ο ρόλος των γυναικών στο στρατιωτικό περιβάλλον του έθνους μπορεί να θεωρηθεί ως οριακός, βασικά πολωμένος γύρω από τον παραδοσιακό άξονα της οικογένειας» (σελ:195).

Η πρώτη αναφορά για συμμετοχή των γυναικών σε μάχη έχουμε από τον αρχαίο Έλληνα ιστορικό Θουκυδίδη, ο οποίος θεωρείται πατέρας του πολιτικού ρεαλισμού. Το έργο του άσκησε μεγάλη επιρροή, ενώ παραμένει πάντα επίκαιρο και συνεχίζει να μελετάται από τους σύγχρονους επιστήμονες:

«Διαλιπούσης δ' ἡμέρας μάχη αὖθις γίνεται καὶ νικᾷ ὁ δῆμος
χωρίων τε ἰσχύι καὶ πλήθει προὔχων· αἱ τε γυναῖκες αὐτοῖς
τολμηρῶς ξυνεπελάβοντο βάλλουσαι ἀπὸ τῶν οἰκιῶν τῶ
κεράμῳ καὶ παρὰ φύσιν ὑπομένουσαι τὸν θόρυβον».

(Θουκυδίδου Ιστορίαι, βιβλίο Γ΄ Κερκυραϊκά Κεφ. 74)

2.2.5. Γυναίκες σε ρόλους Μάχης

“Σκοπός του πολέμου είναι η νίκη”
Sun Tzu

«Σε 50 χρόνια μπορεί να είναι τόσο φυσικό να σκεφτόμαστε τις γυναίκες πολεμιστές όπως είναι τώρα... να τις θεωρούμε ψηφοφόρους. Και, τελικά, ήταν άνδρες βουλευτές που έδωσαν στις γυναίκες την ψήφο» (Smith, 2000a: 18, όπ. αναφ. στο Bridges, 2005:238).

Η Elshtain αναγνωρίζει δύο πρωτότυπες κατασκευές με βάση το φύλο, αυτή του «Ιδανικού Πολεμιστή (Just Warrior)», που είναι ο προστάτης και σε αντίθεση αυτή της «Όμορφης Ψυχής (Beautiful Soul)», που είναι αδύναμη και αθώα. Οι άνδρες είναι μαχητές, που παίρνουν τη ζωή, ενώ οι γυναίκες είναι μη ανταγωνιστικές και οι δωρητές της ζωής (Weinstein, 2013:13-14).

Το «πλαίσιο του πολεμιστή» και τα κοινωνικά και πολιτιστικά ζητήματα που το χαρακτηρίζουν, όπως η αρρενωπότητα, θεωρούνται από τις Karen Davis και Brian McKee (όπ. αναφ. στο Dallaire, Whitman, & Holland, 2016) ότι εμποδίζουν στην πραγματικότητα τις γυναίκες να συμμετέχουν πλήρως στις στρατιωτικές επιχειρήσεις (σελ:168).

Επιπρόσθετα, όπως παρατηρεί η Alfonso (2008), «και στους δυτικούς και ανατολικούς πολιτισμούς, οι προσδοκίες του ρόλου που διαδραματίζουν οι γυναίκες στην κοινωνία, στην ειρήνη ή στον πόλεμο, μειώνει τον ρόλο και τις συνεισφορές των γυναικών στη διεξαγωγή του πολέμου» (σελ:7), παρόλο που η ιστορία βρήκε από παραδείγματα γυναικών πολεμιστών, όπως οι «μυθικές Αμαζόνες», η «Ιωάννα της Λωραίνης», οι «Μάγισσες της Νύχτας» - ομάδα από επίλεκτες πιλότους που έδρασαν κατά τη διάρκεια του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου- οι «Μαύρες Χήρες» της Τσετσενίας και ένας μεγάλος αριθμός γυναικών που συμμετείχε ενεργά σε όλους τους Πολέμους της Ιστορίας (Alfonso, 2008).

Αδιαμφισβήτητα, η συζήτηση για την ένταξη των γυναικών σε θέσεις μάχης αποτέλεσε αντικείμενο αντιπαράθεσης για πάρα πολλά χρόνια.

Ωστόσο, όπως επισημαίνει η Kennedy Pipe (2000), η σχετική συζήτηση έχει απομακρυνθεί από την πλήρη ενσωμάτωση των γυναικών στις ένοπλες υπηρεσίες,

στο «πώς και πού μπορούν να εξυπηρετήσουν καλύτερα τους νέους πολέμους που απαιτούν νέους πολεμιστές» (σελ:48).

Σύμφωνα με την Kimbrell, (2015), «οι γυναίκες που υπηρετούν στο στρατό και οι γυναίκες που υπηρετούν σε ρόλους μάχης είναι δύο ξεχωριστά φαινόμενα που αποτελούν αντικείμενο συζητήσεων εδώ και πάνω από έναν αιώνα» (σελ:1).

Από την μία πλευρά οι υποστηρικτές της πλήρους ένταξης των γυναικών στο στρατό υποστηρίζουν ότι κάθε μορφή αποκλεισμού συνιστά πράξη διάκρισης ή σεξισμού, μοναδικός στόχος της οποίας είναι να υπερασπιστεί παράλογα τον «τομέα του άνδρα».

Η αντίθετη άποψη υποστηρίζει ότι η πρόσβαση σε ρόλους μάχης, θα υποβαθμίσει τη δύναμη του στρατού με τη γενική μείωση των προτύπων σε σημείο που οι σύγχρονοι στρατοί σε μεγάλο βαθμό θα χάσουν τη διαρκή δυνατότητα ανάπτυξής τους για πόλεμο και τις μαχητικές τους ικανότητες.

Ο Martin van Creveld (2000b) υπέρμαχος της αντίθεσης, υποστήριξε ότι οι γυναίκες στο στρατό - όχι μόνο σε ρόλους μάχης - είναι «εν μέρει σύμπτωμα, εν μέρει αιτία, της παρακμής του «προηγμένου» στρατού» (σελ:429).

Αντίθετα η Parham (2006), αντιλαμβανόμενη πλήρως το δεδομένο ότι ο κύριος στόχος του στρατού είναι «η παραγωγή της πιο αποτελεσματικής δυνατής δύναμης» και το γεγονός ότι μπορεί να υπάρχουν λίγες γυναίκες ικανές να πληρούν τα πρότυπα μάχης», πιστεύει ότι «ο αποκλεισμός των γυναικών από τις αποστολές που σχετίζονται με την μάχη πρέπει να βασίζεται αυστηρά στα προσόντα και όχι το φύλο (σελ:397).

Παρά τις μεγάλες όμως τεχνολογικές εξελίξεις, μειώνοντας πολλές από τις κακουχίες που έχουν αντέξει γενιές στρατιωτών, η μάχη εξακολουθεί να παραμένει φυσικά και ψυχολογικά μια εξαιρετικά έντονη εμπειρία (Maninger, 2008:9).

Ομοίως και η Armev (2020) επισημαίνει ότι ο αριθμός των γυναικών που έχουν αναπτυχθεί σε ζώνες μάχης και σε ρόλους μάχης αντιπροσωπεύουν ένα μικρό μόνο ποσοστό του συνολικού αριθμού τους στις Ένοπλες Δυνάμεις (σελ:36).

Όπως αναφέρουν οι Cawkill, Rogers, Knight & Spear (2009), «οι λόγοι που δόθηκαν για τον αποκλεισμό των γυναικών από τους ρόλους μάχης βασίστηκαν στα επιχειρήματα ότι οι γυναίκες δεν έχουν τη φυσική δύναμη να είναι αποτελεσματικές στην επίγεια μάχη, δεν είναι συναισθηματικά σκληρές ή αρκετά επιθετικές για να πολεμήσουν αποτελεσματικά, και ότι οι ανάμικτες μονάδες φύλου θα υπονομεύσουν τον «αρσενικό δεσμό» που απαιτείται στις μονάδες μάχης (σελ:31).

Επιπροσθέτως, ο Amos (2014, όπ. αναφ. στο Bacolod and Seagren, 2019) επισημαίνει ότι οι θέσεις εργασίας που σχετίζονται με την καταπολέμηση εντός των επίγειων μονάδων μάχης, συγκεκριμένα των μονάδων πεζικού, απαιτούν έναν πιο προηγμένο βαθμό ατομικών και συλλογικών φυσικών απαιτήσεων από αυτό που αναμένεται στην εκπαίδευση σε επίπεδο εισόδου (σελ:16).

Αντίθετα, η Kimbrell (2015) εστιάζει στην αύξηση της ικανότητάς των ομάδων μάχης μικτού φύλου να εξάγουν κρίσιμη νοημοσύνη που «θα μπορούσε να σημαίνει τη διαφορά μεταξύ της επιτυχίας ή της αποτυχίας μιας αποστολής, με τις ζωές σε ισορροπία» (σελ:30).

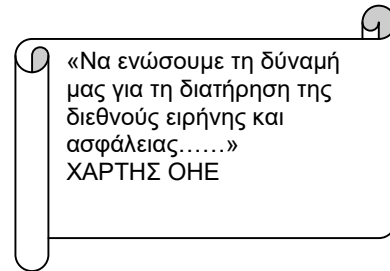
Ομοίως και η Loken (2020) αναφέρει ότι οι γυναίκες, λόγω της μη βίαιης φύσης τους μπορεί να εξανθρωπίσουν τις οργανώσεις, με τη συμμετοχή τους σε μαχητικές ομάδες (σελ:1).

Εξάλλου, όπως επισημαίνει η Dlugosz (2014), «οι πρώτες γραμμές υπάρχουν σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Είτε είναι η πρώτη γραμμή σε μια ζώνη πολέμου, ο πολιτικός χώρος ή ο δημόσιος χώρος, που εμποδίζει τον αγώνα των γυναικών στο μέτωπο, κυριολεκτικά ή μεταφορικά, είναι ένα σημάδι μιας δυσλειτουργικής κοινωνίας» (σελ:29).

Στη σύγχρονη πραγματικότητα η φύση του πολέμου έχει αλλάξει, είτε λόγω της μετατόπισης από κρατικούς σε μη κρατικούς δρώντες – φορείς, είτε λόγω των τρόπων και των μέσων που χρησιμοποιούνται. Εξελίξεις στην τεχνολογία-και ιδιαίτερα στην τεχνολογία της πληροφορίας-ασύμμετρες απειλές, ειρηνευτικές αποστολές και δράσεις, είναι μερικοί μόνο από τους παράγοντες που δημιουργούν νέα περιβάλλοντα πολέμου και διαφορετικούς κινδύνους.

Εν κατακλείδι, «ο τρόπος διεξαγωγής του πολέμου έχει αλλάξει με την τεχνολογία και την παγκοσμιοποίηση» (Scott, 2013:2), και σύμφωνα με τη Letendre, (2016) οι εξελίξεις στη ρομποτική τεχνολογία θα οδηγήσουν στην άρση και των τελευταίων υπονομεύσεων των γυναικών σε ρόλους μάχης (σελ:91).

2.2.6. Γυναίκες και Ειρηνευτικές Επιχειρήσεις



Ο μεταβαλλόμενος ρόλος του στρατού σε σύνθετες, πολύπλοκες πολυλειτουργικές, πολυεθνικές και πολυπολιτισμικές ειρηνευτικές επιχειρήσεις έχει καταστήσει την ανάγκη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου ως βασική απαίτηση στην πολιτική ατζέντα των διεθνών οργανισμών άμυνας και ασφάλειας. Το 1325 τονίζει τη σημασία της ισότιμης και πλήρους συμμετοχής των γυναικών ως ενεργός παράγοντας στην πρόληψη και επίλυση των συγκρούσεων, των διαπραγματεύσεων της ειρήνης, την οικοδόμηση και διατήρηση της ειρήνης, ανθρωπιστική αντίδραση και την ανοικοδόμηση μετά τη σύγκρουση. Καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών και την πλήρη συμμετοχή σε όλες τις προσπάθειες για τη διατήρηση και την προώθηση της ειρήνης και της ασφάλειας (Carreiras, 2015b:69). Ομοίως και για τις Bridges & Horsfall (2009) το 1325 δηλώνει ότι οι γυναίκες έχουν αναπόσπαστο ρόλο στην πρόληψη και επίλυση συγκρούσεων σε όλα τα επίπεδα της ειρηνευτικής διαδικασίας (σελ:121).

"Να ενώσουμε τη δύναμή μας για να διατηρήσουμε τη διεθνή ειρήνη και ασφάλεια..." Σύμφωνα με τις Donadio & Mazzotta (2010), είναι σαφές ότι «οι όροι ειρηνευτικές αποστολές και ειρηνευτικές επιχειρήσεις, είναι στην ουσία, διαφορετικά ονόματα που αναφέρονται στο ίδιο θέμα: ο ρόλος της διεθνούς κοινότητας στις συγκρούσεις. Από το 1945, μέσω της δημιουργίας μιας διεθνούς κοινότητας που δεσμεύει τα κράτη υπό την εντολή της διατήρησης της ειρήνης και διεθνής ασφάλειας, το φάσμα των καταστάσεων σύγκρουσης υπερβαίνει τη δράση και λήψη αποφάσεων των εθνικών κρατών. Είτε μέσω των Ηνωμένων Εθνών, άλλων πολυμερών οργανισμών, είτε ακόμη και των ad hoc συνασπισμών, η πολιτική αντίληψη που διαδίδεται στον πολιτισμικό τομέα είναι ότι η διεθνής κοινότητα παίζει ρόλο στις συγκρούσεις μεταξύ των μερών»(Donadio & Mazzotta, 2010:14).

Ένας στρατιώτης μπορεί να λειτουργήσει σήμερα σε μονάδες έκτακτης ανάγκης όπως η αντιμετώπιση ποικίλων φυσικών καταστροφών και επίλυση ανθρωπιστικών

καταστάσεων έκτακτης ανάγκης. Ο Witley, ένας συγγραφέας, έχει μιλήσει για "πεζοναύτες ή στρατιώτες χωρίς σύνορα", προκειμένου να περιγράψει μερικές από τις δυνάμεις στο σήμερα (Donadio, & Mazzotta, 2010:41).

Επιπρόσθετα, όπως αναφέρει η Harding (2012), τα στοιχεία δείχνουν ότι η ένταξη των γυναικών ενισχύει την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα με τρεις βασικούς τρόπους: βελτιωμένη συλλογή πληροφοριών, βελτιωμένη αξιοπιστία και καλύτερη προστασία της δύναμης (σελ:21).

Επίσης και οι Bridges και Horsfall (2009) επισημαίνουν ότι το γυναικείο προσωπικό βοηθά στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης συμβάλλοντας στη μείωση του επιπέδου παραβατικότητας και μερικές φορές παράνομης συμπεριφοράς κάποιων μερίδας των ειρηνευτικών δυνάμεων και στη θετική διευκόλυνση της διαδικασίας της ειρήνης με την αύξηση της αποτελεσματικότητας των ειρηνευτικών αποστολών (σελ:1).

Το τέλος του Ψυχρού Πολέμου σήμανε την αρχή νέων μορφών διατήρησης της ειρήνης, όχι μόνο ως επιβολή ειρηνευτικών συμφωνιών, αλλά και ως προσπάθεια ανοικοδόμησης ζωτικών θεσμών πολιτικής και ασφάλειας (Karim, & Beardsley, 2013:466).

Όπως αναφέρει η Dharmaraj (2011), «η ανάλυση των φύλων δείχνει ότι όταν οι γυναίκες περιλαμβάνονται στις ειρηνευτικές διαπραγματεύσεις και στη λήψη αποφάσεων, υπάρχουν πιο μετριοπαθείς φωνές που προωθούν τα συμφέροντα των πιο περιθωριοποιημένων ομάδων» (σελ:65).

Οι γυναίκες σήμερα εμπλέκονται σε κάθε πτυχή της ανθρωπιστικής βοήθειας, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας των τραυματιών, επισκεπτόμενων κρατουμένων πολέμου και προώθηση του διεθνούς ανθρωπιστικού δικαίου μεταξύ των ενόπλων ομάδων και οι περισσότεροι ανθρωπιστικοί οργανισμοί προσπαθούν για μεγαλύτερο ισορροπία φύλου μεταξύ του προσωπικού τους (Haeri and Puechguirbal, 2010:104).

Όπως διαπιστώνει η DeGroot, (2001), «στις δυτικές χώρες, οι ειρηνευτικές επιχειρήσεις είναι επί του παρόντος πολύ πιο πιθανό να συμβούν από τις συμβατικές στρατιωτικές επιχειρήσεις». Επομένως, αυτό απαιτεί ένα επαναπροσδιορισμό του σκοπού του στρατού (σελ:35).

Μολονότι οι συζητήσεις για «πολεμιστές για την ειρήνη» είναι ίσως περισσότερο κολακευτικές για τις γυναίκες, είναι σημαντικό να εξεταστεί προσεκτικά η ποικιλία των γυναικείων συμπεριφορών. Οι γυναίκες στρατιώτες που εντάσσονται στο στρατό

και επιλέγουν να υπηρετήσουν σε ζώνες σύγκρουσης και σε λειτουργίες μάχης και υποστήριξης της μάχης, εντάσσονται σίγουρα σε ένα αρρενωπό στρατιωτικό περιβάλλον (Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2015:70).

Η χώρα μας πιστή στο δόγμα της εξωτερικής της πολιτικής, για την διατήρηση της ειρήνης και ασφάλειας σε εθνική και περιφερειακή κλίμακα, ως μέλος του Ο.Η.Ε από την υπογραφή του Καταστατικού του Χάρτη και μέλος του ΝΑΤΟ και της ΚΕΠΑΑ (Κοινή Εξωτερική Πολιτική και Πολιτική Ασφαλείας) της Ε.Ε, συμμετέχει ενεργά σε Επιχειρήσεις Υποστήριξης Ειρήνης, προωθώντας τα συμφέροντα και τις επιδιώξεις της εξωτερικής της πολιτικής και ισχυροποιώντας τη θέση της στα Βαλκάνια.

Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα και τα διαθέσιμα δεδομένα του ΝΑΤΟ, αυτή τη στιγμή δεν υπάρχει ελληνική συμμετοχή γυναικών σε κάποια αποστολή. Εντούτοις αυτό δεν αποκλείει την πιθανότητα να υπάρξει στο άμεσο μέλλον, καθώς προβάλλει όλο και η πιο επιτακτική η ανάγκη της γυναικείας συμμετοχής σ' αυτή τη μορφή των επιχειρήσεων.

2.3. Συνοχή-Ηθικό

Στον εθελοντικό, επαγγελματικό στρατό του 21ου αιώνα, η κοινωνική συνοχή βασισμένη στη γενετική αρσενική πρωτογενή ομάδα, τόσο χαρακτηριστική των στρατών του 20ου αιώνα, αντικαθίσταται όλο και περισσότερο από μια πιο απρόσωπη μορφή αλληλεγγύης που βασίζεται στην ικανότητα (King, 2016:132).

Η συνοχή έχει οριστεί με πολλούς τρόπους με την πάροδο του χρόνου, παραμένει εντούτοις μια συνεχής πολυδιάστατη και δυναμική διαδικασία που συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της ομάδας, καθώς συνδέεται έντονα με την απόδοσή της .

Σε όλη την ιστορία της οργανωτικής έρευνας, ένα σημαντικό στόχος ήταν να εντοπιστούν οι παράγοντες και οι διαδικασίες που προκαλούν αυξημένη απόδοση της ομάδας (Beal et al., 2003:989).

Εξάλλου, πολλές έρευνες έχουν εντοπίσει μια θετική σχέση μεταξύ της συνοχής της ομάδας γενικά και της απόδοσης (Cawkill, Rogers,2009; Knight, & Spear, 2009; Siebold, 2007; Ahronson & Cameron, 2007; Szayna et al., 2015).

Για την Siebold (2007), η πιο γόνιμη και κοινή προσέγγιση για τη συνοχή είναι αυτή της κοινωνικής ψυχολογίας, με έμφαση στη σύνδεση μεταξύ των μελών της ομάδας

και με την οργάνωση και τη στρατιωτική τους υπηρεσία, η οποία ισχύει γενικά για τις περισσότερες στρατιωτικές ομάδες και φόρμες (σελ:287).

Για την ανωτέρω ερευνητρια, το πρότυπο της συνοχής των στρατιωτικών ομάδων αποτελείται από τέσσερα αλληλεπιδρώντα συστατικά: Ομότιμοι ή οριζόντιοι δεσμοί αναπτύσσονται μεταξύ μελών στο ίδιο στρατιωτικό ιεραρχικό επίπεδο (π.χ. μέλη ομάδων ή ομάδων μεταξύ τους). Η κάθετη σύνδεση είναι μεταξύ αυτών σε διαφορετικά επίπεδα (π.χ. μεταξύ των μελών της ομάδας και των ηγετών τους). Ο οργανωτικός δεσμός είναι μεταξύ του προσωπικού και των επόμενων ανώτερων οργανισμών τους (π.χ. μονάδα και τάγμα) και ο θεσμικός δεσμός είναι μεταξύ του προσωπικού και του στρατιωτικού τους κλάδου (π.χ. ο στρατός) (Siebold,2007).

Πράγματι, η συνοχή θεωρείται από καιρό από τους βιομηχανικούς-οργανωτικούς, στρατιωτικούς και αθλητικούς ψυχολόγους ως μία από τις πιο σημαντικές ιδιότητες μικρών ομάδων (Dion, 2000, όπ. αναφ. στο Ahronson & Cameron, 2007:9), εφόσον κάθε μέλος της ομάδας μοιράζεται μια κοινή μοίρα, όλοι είτε κερδίζουν είτε χάνουν το παιχνίδι, ή πετυχαίνουν ή αποτυγχάνουν να ολοκληρώσουν την αποστολή (Ahronson & Cameron, 2007:11).

Ορισμένοι ερευνητές εστίασαν στην επαγγελματική συνοχή, τη συνοχή εργασιών ως καθοριστικό παράγοντα συνοχής. Σύμφωνα μ' αυτούς, η «κατάρτιση και ικανότητα» (King, 2013:4) και η βεβαιότητα ότι «όλοι θα πληρούν τα πρότυπα και τις αξίες του οργανισμού» (Herrera, 2014:11) θα διατηρήσει την εμπιστοσύνη και τη συνοχή όλων των μελών των στρατιωτικών ομάδων (Harrell & Miller, 1997; Bridges, 2005; Wooten, 2015; Segal, Smith, Segal, & Canuso, 2016).

Ομοίως και οι Szayna, Larson, O'Mahony, Robson, Gereben Schaefer, Matthews et al. (2015) ορίζουν «τη συνοχή των εργασιών ως το βαθμό στον οποίο τα μέλη της μονάδας μοιράζονται έναν κοινό στόχο και συντονίζουν τις προσπάθειές τους για να το επιτύχουν» (σελ:72).

Επίσης, ο Forsyth (2018, όπ. αναφ. στο Machtan, 2019) πρότεινε πέντε στοιχεία της ομαδικής συνοχής: κοινωνική συνοχή, συνοχή των εργασιών, συλλογική συνοχή, συναισθηματική συνοχή και δομική συνοχή (σελ:67).

Στις στρατιωτικές μονάδες, η κοινωνική συνοχή αφορά στις υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις που είναι σημαντικές για την ανθεκτικότητα ενάντια στο άγχος.

Στο στρατό, οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν την κοινή χρήση των ίδιων καθηκόντων και αποστολών και στο πλαίσιο αυτό, η συνοχή των εργασιών σύμφωνα με τους Mullen και Copper, (1994, όπ. αναφ. στο Machtan, 2019) συσχετίζεται με την

απόδοση της ομάδας στο βαθμό που η ομάδα μοιράζεται μια αποστολή και είναι αφιερωμένη στην ολοκλήρωση αυτής της αποστολής ως ενοποιημένη ομάδα (Machtan, 2019:68).

Η συναισθηματική συνοχή, όπως επισημαίνουν οι MacCoun και Hix (1993 όπ. αναφ. στο Machtan, 2019), περιλαμβάνει θαυμασμό, σεβασμό, φροντίδα και κοινωνική οικειότητα μεταξύ των μελών της ομάδας (σελ:69).

Τέλος, η διαρθρωτική συνοχή είναι το επίπεδο αλληλεγγύης της ομάδας, η σύνδεση των μελών με συνδετικούς δεσμούς, ώστε να αποτελέσουν ένα οργανωμένο σύνολο. Αυτή η πτυχή υποδηλώνει τη δύναμη της σχέσης μεταξύ των συνομηλίκων (Machtan, 2019:69).

Σύμφωνα με τη Bridges, (2005), η μύηση στη στρατιωτική κουλτούρα ξεκινά με την οικοδόμηση συνοχής, καθώς η ταυτοποίηση με την ομάδα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της στρατιωτικής εκπαίδευσης (σελ:171).

Αναμφισβήτητα, ο στρατός αντιμετωπίζει σήμερα την πρόκληση της αλλαγής της κουλτούρας των μονάδων μάχης, για τη διατήρηση της ισορροπίας και του υψηλού ηθικού που απαιτείται για την επίτευξη της αποστολής και των στόχων του (Ahronson & Cameron, 20007:23).

Επιπροσθέτως ένας αριθμός μελετητών, που ανήκουν στους αντιπάλους των γυναικών στη μάχη και πιστεύουν ότι η παρουσία τους σε μονάδες μάχης θα διαβρώσει τον ζωτικό δεσμό που αναπτύσσεται μεταξύ των ανδρών, θεωρεί ως παράγοντα υψηλού κινδύνου για τη συνοχή της ομάδας τη σεξουαλική παρενόχληση και σεξουαλική επίθεση (Maninger, 2008 Justi, 2017; Van Creveld, 2000b).

Αντίθετα άλλες μελέτες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ενσωμάτωση των φύλων και η ένταξη των γυναικών σε ομάδες μάχης έχει σχετικά μικρή επίδραση στην ετοιμότητα, τη συνοχή και το ηθικό (Harrell and Miller, 1997:99; Rosen και Martin 1998b; Kimbrell, 2015; Segal, Smith, Segal, & Canuso, 2016; Cawkill, Rogers, Knight, & Spear,2009; Haring,2013), αυξάνοντας θετικά τα επαγγελματικά πρότυπα συμπεριφοράς (Harrell & Miller, 1997:67).

Όπως παρατηρεί η Haring (2013), «η συνοχή δεν συνδέεται μόνο με κοινά χαρακτηριστικά όπως φυλή, εθνικότητα ή φύλο, αλλά βασίζεται σε συλλογικούς σκοπούς και στόχους» (σελ:26).

Εν κατακλείδι στη στρατιωτική ψυχολογία, η ομαδική συνοχή είναι ένα θέμα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος (Ahronson & Cameron, 2007:9), καθώς θεωρείται ως

απαραίτητο συστατικό για την ομαδική αποτελεσματικότητα και την απόκτηση της ταυτότητας (Machtan, 2019:67).

Ανάλογα σημαντική είναι και η διατήρηση υψηλού ηθικού και φρονήματος, που αποτελεί κυρίαρχο στόχο του στρατού και συνδέεται με αυξημένο επίπεδο ετοιμότητας και αγωνιστικότητας των Ενόπλων Δυνάμεων.

Ο Manning (1991, όπ. αναφ. στο Harrell και Miller, 1997) ορίζει το ηθικό στο στρατό σε συνάρτηση με το βαθμό ενθουσιασμού και αφοσίωσης, που αισθάνονται τα μέλη της ομάδας για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ενώ τα αποτελέσματα της έρευνας των Harrell και Miller καταδεικνύουν ότι το φύλο δεν επηρεάζει το ηθικό της ομάδας. «Τα ζητήματα φύλου που επηρεάζουν το ηθικό της μονάδας, σχετίζονται κυρίως με τη σεξουαλική παρενόχληση, ένα αντιληπτό διπλό πρότυπο για τους άνδρες και γυναίκες και ρομαντικές σχέσεις μέσα στη μονάδα» (Harrell & Miller, 1997:69-72).

2.3.1. Εργασιακή Ικανοποίηση

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια πολυδιάστατη έννοια, που σχετίζεται με συναισθηματικές καταστάσεις που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον κάθε ατόμου. Επίσης αναφέρεται σύμφωνα με τον Wicker, (2011, όπ. αναφ. στο Voulgaris, Liakoura, Kounoussis & Apostolakis, 2016) ως «μια αίσθηση εσωτερικής ικανοποίησης και υπερηφάνειας που επιτυγχάνεται κατά την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας». Αυτή η αίσθηση ικανοποίησης παρακινεί τους εργαζόμενους, οδηγώντας τους να είναι περισσότεροι παραγωγικοί, καινοτόμοι και πιστοί στη δουλειά τους (σελ:64-:65).

Περαιτέρω, η ικανοποίηση από την εργασία έχει ιδιαίτερη σημασία δεδομένου ότι έχει διαπιστωθεί ισχυρή συσχέτιση με την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και επιθετικότητας μειώνουν τη συνολική ικανοποίηση της εργασίας και δημιουργούν συναισθήματα απογοήτευσης και θυμού, καθώς δημιουργούν πεπιοθήσεις ότι ο οργανισμός είναι εν μέρει υπεύθυνος για την εμφάνιση και τη συχνότητα τέτοιων συμβάντων (Willness, Steel & Lee, 2007:135-136).

Το ψυχολογικό συμβόλαιο απαρτίζεται από τις ατομικές πεποιθήσεις, που διαμορφώνονται από τον οργανισμό και αφορούν όρους μιας αμοιβαίας συμφωνίας - ανταλλαγής, ανάμεσα στα άτομα και τους οργανισμούς (Διαδίκτυο).

Σύμφωνα με τους Summer και Brown (1996, όπ. αναφ. στο Bellou, 2009), «οι γυναίκες επίσης παίρνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη δουλειά τους» (σελ:812).

Η έρευνα των Voulgaris, Liakoura, Kounoussis & Apostolakis (2016), που αφορά το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία για στελέχη των ενόπλων δυνάμεων, αποκάλυψε μια ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της αντίληψης των αξιωματικών για το κύρος του επαγγέλματός τους και την ικανοποίηση από την επιλογή της σταδιοδρομίας τους, αλλά ταυτόχρονα μια χαμηλότερη ικανοποίηση για τις κακές κτηριακές εγκαταστάσεις του εργασιακού τους περιβάλλοντος που οφείλονται και στην οικονομική ύφεση από την οποία διέρχεται η Ελλάδα ήδη από το 2010, με τις αυστηρές δημοσιονομικές περικοπές (σελ:66).

Επιπλέον, ένα σημαντικό ποσοστό προσωπικού φαίνεται να μην ικανοποιείται επαρκώς από τη συμπεριφορά της Διοίκησης όσον αφορά τη δίκαιη μεταχείριση, την αναγνώριση της προσφοράς και το ενδιαφέρον για τα προσωπικά τους προβλήματα.

Η αυστηρότητα της Διοίκησης προκειμένου να διατηρήσει την υψηλή πειθαρχία του προσωπικού και τη συνεχή ετοιμότητα που απαιτεί η αποστολή των Ένοπλων Δυνάμεων, πιθανώς συνδέεται θετικά με την αντίληψη των στελεχών για το χαμηλό ενδιαφέρον της Διοίκησης για τα προσωπικά τους προβλήματα (Voulgaris, Liakoura, Kounoussis & Apostolakis, 2016:66-70).

Η έρευνα αποκάλυψε επίσης ικανοποίηση όσον αφορά τις σχέσεις με τους συναδέλφους, η οποία κυμαίνεται σε αρκετά υψηλό επίπεδο και δημιουργεί ισχυρούς δεσμούς αλληλεγγύης, εμπιστοσύνης και εκτίμησης μεταξύ του προσωπικού (Voulgaris, Liakoura, Kounoussis & Apostolakis, 2016:66).

Σύμφωνα τέλος με τα αποτελέσματα της ανωτέρω έρευνας, η αναγνώριση της κοινωνικής τους συμβολής, σε συνδυασμό με το συνεχώς αυξανόμενο επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματισμού τους, κάνουν το στρατιωτικό προσωπικό να αισθάνεται περήφανο για τη δουλειά του και αυτή η αντίληψη για το υψηλό κύρος τους επαγγέλματός τους πιθανότατα αυξάνει την ικανοποίηση από την επιλογή της σταδιοδρομίας τους (Voulgaris, Liakoura, Kounoussis & Apostolakis, 2016:70).

2.3.2. Σεξιστική συμπεριφορά-Σεξουαλική παρενόχληση

Οι Fitzgerald et al., (1988, όπ. αναφ. στο Willness, Steel & Lee, 2007) αναγνωρίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως ένα από τα πιο επιβλαβή εμπόδια στην επιτυχία της καριέρας και στην ικανοποίηση των γυναικών, ενώ από την άλλη πλευρά η Lengnick-Hall (1995, όπ. αναφ. στο Willness, Steel & Lee, 2007), περιγράφει μια πληθώρα δυνητικών δαπανών για τον ίδιο τον οργανισμό, όπως νομικές αμοιβές που προκύπτουν από δικαστικές διαφορές, ανεπιθύμητη δημοσιότητα με αρνητικές επιπτώσεις στην πρόσληψη νέων υπαλλήλων και τη διατήρηση του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού, χαμηλότερη παραγωγικότητα, αύξηση της απουσίας και αυξημένο κόστος άδειας ασθένειας (σελ:127).

Αναμφισβήτητα, οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής τους υπηρεσίας έρχονται αντιμέτωπες με σεξιστική συμπεριφορά και άλλα εμπόδια φύλου, που σχετίζονται κυρίως με τη μητρότητα (Loken, 2020:12).

Η έρευνα δείχνει ότι ένα οργανωτικό κλίμα ανεκτικό στη σεξουαλική παρενόχληση συμβάλλει άμεσα στην εμφάνιση παρενόχλησης και αρνητικών ψυχολογικών, και εργασιακών αποτελεσμάτων για τους εργαζομένους, που σχετίζονται και με τη γενικότερη υγεία τους (Lafontaine and Tredeau, 1986:433; Williams, Fitzgerald & Drasgow, 1999:303).

Η θέσπιση πολιτικών, η παροχή πόρων, η γνωστοποίηση των διαδικασιών και η καθιέρωση πρακτικών θεωρούνται από το σύνολο της βιβλιογραφίας, βασικά βήματα στην διαχείριση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι σημαντικό, όπως επισημαίνουν οι Lipari, Cook, Rock & Matos (2006) για τους οργανισμούς να δημοσιοποιούν πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη σεξουαλική επίθεση και να εφαρμόζουν αποτελεσματικά αυτές τις πολιτικές και διαδικασίες με αμερόληπτο τρόπο (σελ:131). Οι πολιτικές αφορούν επίσημες γραπτές οδηγίες σχετικά με τη συμπεριφορά του προσωπικού και τους πόρους που διατίθενται στους υπαλλήλους, ενώ οι διαδικασίες γνωστοποιούν τα βήματα για την υποβολή παραπόνων, τη διερεύνηση καταγγελιών και την επιβολή κυρώσεων και τέλος οι πρακτικές είναι οι δράσεις που έχουν αναληφθεί από έναν οργανισμό σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Η έννοια των πρακτικών περιλαμβάνει τρεις δραστηριότητες: πρακτικές εφαρμογής, εκπαίδευση και παροχή πόρων (περιλαμβάνει πληροφορίες, συμβουλές ή υποστήριξη που σχετίζεται με τη

σεξουαλική παρενόχληση που παρέχεται από έναν οργανισμό) (Williams, Fitzgerald & Drasgow, 1999:306-308).

Πολλοί συγγραφείς συμφωνούν ότι οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα ποσοστά παρενόχλησης από τους άνδρες (Rosen & Martin, 1998a:240; Barling, Dekker, Loughlin, Kelloway, Fullagar & Johnson, 1996:6-7; Williams, Fitzgerald & Drasgow, 1999:311; Magley, Waldo, Drasgow & Fitzgerald, 1999:287; Chun, Suk, Chow, & Cheung, 2008:363).

Όπως υποστηρίζει η Titunik (2008), υπάρχουν λιγότερες σεξουαλικές διακρίσεις στον στρατό από ό, τι στην κοινωνία γενικότερα (σελ:145).

Εντούτοις, σύμφωνα με τους Estrada & Berggren (2009), η σεξουαλική παρενόχληση παραμένει ένα διαδεδομένο πρόβλημα με σοβαρές συνέπειες για τις γυναίκες, ενώ ένα πολύ μεγάλο ποσοστό γυναικών έχουν βιώσει κάποιο είδος σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς (σελ:162-163).

Για τους ανωτέρω ερευνητές, η έρευνα που εξετάζει τον αντίκτυπο της σεξουαλικής παρενόχλησης καταδεικνύει ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει αρνητικές συνέπειες για άτομα και οργανισμούς, μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένο ηθικό και υψηλά επίπεδα απουσίας, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία και οργανωτική δέσμευση. Η μέτρηση της σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνει την αξιολόγηση της συχνότητας και σοβαρότητας αυτών των εμπειριών καθώς και την αξιολόγηση διαφορετικών τύπων εμπειριών (π.χ., λεκτική, μη λεκτική, σωματική) (Estrada & Berggren, 2009:177).

Επιπλέον, όπως αναφέρει η Bond (1995), η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια διαδεδομένη μορφή σεξουαλικής εκμετάλλευσης, που έχει καταστροφικές επιπτώσεις στις γυναίκες (σελ:147).

Στο πρωτοποριακό της έργο, η MacKinnon (1979, όπ. αναφ. στο Bond, 1995) περιέγραψε δύο διαφορετικούς τύπους ή επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης: λεπτή ή ανοιχτή δωροδοκία ή εξαναγκασμό για σεξουαλική προσοχή. Αυτές οι συμπεριφορές δημιουργούν προσβλητικό ή εκφοβιστικό περιβάλλον στο οποίο οι γυναίκες αισθάνονται ανασφαλείς, υποτιμημένες ή απομονωμένες (σελ:149-150).

Όπως διαπιστώνει η ανωτέρω ερευνήτρια, πολλά σεξουαλικά περιστατικά παρενόχλησης δεν αναφέρονται ποτέ και, ακόμη και αν αναφέρονται, αντιμετωπίζονται ανεπίσημα (Bond, 1995:164).

Ακόμη, σύμφωνα με τη Machtan (2019), ορισμένοι ερευνητές εστιάζουν σε διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες που εμφανίζονται συνήθως ως

παρενόχληση λόγω φύλου με τη μορφή δυσφημιστικής γλώσσας και σεξιστικού χιούμορ, καθώς υποτιμούνται εύκολα ως ασήμαντα περιστατικά (Sasson-Levy, 2002; Ford, Boxer, Armstrong, και Edel, 2008, όπ. αναφ. στο Machtan, 2019:4).

Γενικά ένα μέρος όπου η σεξουαλική παρενόχληση, με την έννοια της δημιουργίας εκφοβιστικού, προσβλητικού ή εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος είναι πιθανό να αυξηθεί, συνδέεται με χώρους εργασίας που παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες (Crull & Cohen, 1984:143; Street, Vogt & Dutra, 2009: 688).

Μελέτες που έχουν διερευνήσει τα επακόλουθα της βίας κατά των γυναικών έχουν εστιάσει τόσο σε σημαντικές επιπτώσεις στην σωματική υγεία, όπως ναυτία, κεφαλαλγία και κόπωση, όσο και σε σοβαρές επιπτώσεις στη συναισθηματική υγεία, όπως θλίψη, νευρικότητα και θυμό (Rosen & Martin, 1998b:63; Sadler, Booth, Nielson, & Doebbeling, 2000:473).

Επιπρόσθετα, όπως υποστηρίζουν οι Fitzgerald, Hulin, και Drasgow, (1995, όπ. αναφ. στο Lipari, Cook, Rock & Matos, 2006), «η έρευνα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας προσδιορίζει τη σημασία των οργανωτικών παραγόντων - ιδιαίτερα της ανοχής της παρενόχλησης από ηγέτες και διευθυντές - ως πρόδρομοι σεξουαλικής παρενόχλησης (σελ:167).

Αναμφισβήτητα, η σεξουαλική παρενόχληση δημιουργεί αρνητική διάθεση που σχετίζεται με την εργασιακή δυσαρέσκεια και τα άτομα μπορούν να επιλέξουν να αποσυρθούν από την οργάνωση ως μέσο αντιμετώπισης ή διαφυγής από σημαντικό στρες (Barling, Dekker, Loughlin, Kelloway, Fullagar & Johnson, 1996:6).

Ομοίως και οι Chan, Lam, Chow, και Cheung (2008) επιβεβαιώνουν ότι οι εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην εργασία (π.χ. ικανοποίηση από την εργασία και οργανωτική δέσμευση), στα ψυχολογικά αποτελέσματα (π.χ., ευεξία και δυσφορία), και φυσικά αποτελέσματα (π.χ. υγεία και σωματικά συμπτώματα) (σελ:362).

Επίσης, για ορισμένους ερευνητές, ο αντίκτυπος της συζήτησης για το φύλο γίνεται πιο σαφής όταν εξετάζεται στο πλαίσιο της σεξουαλικότητας και των επιπτώσεών της στη στρατιωτική πειθαρχία (Maninger 2008:21; Kimbrell, 2015:16).

Συνολικά οι σεξιστικές πεποιθήσεις έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν τις ατομικές στάσεις απέναντι στις γυναίκες στο στρατό (Ivarsson, Estrada, & Berggren, 2005:271-272).

Περαιτέρω, ο καλός σεξισμός μπορεί να είναι εξίσου επιβλαβής για την επιτυχή ένταξη των γυναικών και φύλων, καθώς οδηγεί σε συμπεριφορά που ενισχύει το

στερεότυπο ότι πρέπει να είναι οι γυναίκες προστατευμένες. Αυτή η λεπτή προκατάληψη φύλου συχνά παίρνει τη μορφή μη ανάθεσης καθηκόντων και θέσεων εργασίας στις γυναίκες με τον ίδιο τρόπο όπως και για τους άνδρες. Το σκεπτικό για αυτό είναι ότι οι γυναίκες μπορεί να μην είναι ικανές να αποδίδουν στην εργασία, δεν θα ήθελαν να εκτελέσουν την εργασία, ή ίσως η εργασία μπορεί να παρεμβαίνει στις οικογενειακές ευθύνες (Segal, Smith, Segal, & Canuso, 2016:33).

Αντίθετα, ο εχθρικός σεξισμός είναι η αντιπάθεια που προέρχεται από αρνητικά στερεότυπα και οδηγεί σε αρνητικές στάσεις απέναντι στις γυναίκες σε οποιοδήποτε ρόλο, συμπεριλαμβανομένων των στρατιωτικών και των μαχητικών ρόλων (Young and Nauta, 2013:167).

Καταλήγοντας στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις δεν υπάρχουν στρατηγικές για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο, υπάρχουν προγράμματα και εκπαίδευση που σχετίζονται με την πρόληψή τους, καθώς και διορισμένο προσωπικό για τη διαχείριση καταγγελιών. Από το 2007, στα Γενικά Επιτελεία εδρεύουν Γραφεία Ισότητας των Φύλων και όλοι οι διοικητές σε επιχειρήσεις ειρήνης και υποστήριξης έχουν εκδώσει οδηγίες για την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε αυτό το θέμα. (NATO 2016: 118). Ομοίως το 2018, δεν αναφέρθηκαν περιστατικά για σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση στις ένοπλες δυνάμεις (NATO 2018: 172).

2.4. Πρόσληψη- Διατήρηση-Αποχώρηση

Σε μια εποχή προηγμένης στρατιωτικής τεχνολογίας, ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι χώρες με όλες τις εθελοντικές δυνάμεις είναι η πρόσληψη και η διατήρηση προσωπικού υψηλής ειδίκευσης (Cnossen, 1994:73-74).

Η κατάταξη ενός ατόμου στο Στρατό, αποτελεί ταυτόχρονα και δέσμευση ότι θα υπηρετήσει στις τάξεις του για μια χρονική περίοδο. Ο στρατός προσφέρει διάφορα κίνητρα για την κάλυψη των διαφορετικών αναγκών των ανθρώπων που εξετάζουν και σταθμίζουν τις επιλογές τους, μια επιλογή που μπορεί να περιλαμβάνει την ένταξη στον στρατό. Τα κίνητρα είναι κατά κύριο λόγο οικονομικά, συμπεριλαμβανομένων των χρηματικών παροχών και των αποζημιώσεων. Άλλα κίνητρα περιλαμβάνουν ειδική αμοιβή ανάπτυξης, εκπαίδευσης, κάλυψη υγειονομικής

περίθαλψης για τα μέλη και τις οικογένειές τους ενώ ένα πολύ σημαντικό κίνητρο είναι και το σύστημα συνταξιοδότησης του στρατού (Bartlett, 2015:28).

Οι Shyles και Hocking (1990, όπ. αναφ. στο Bartlett, 2015) εστιάζουν στη σημασία της διαφήμισης των μέσων μαζικής ενημέρωσης, ως πόλο έλξης και όπως συμπληρώνει ο Brown (2012:7, όπ. αναφ. στο Bartlett, 2015), αυτή αποτελεί μια «απόπειρα πώλησης συγκεκριμένων φωτογραφιών στρατιωτικής υπηρεσίας» (σελ:31).

Επιπρόσθετα, ο Bartlett (2015) αναφέρει ότι ο στρατός χρησιμοποιεί κατά κόρον το διαδίκτυο ως εργαλείο διαφήμισης και προσέλκυσης για να στρατολογήσει άτομα στους κόλπους του, καθώς ιδιαίτερα οι νέοι είναι αυτοί, που χρησιμοποιούν τον υπολογιστή σε καθημερινή βάση (σελ:33).

Όπως εύστοχα παρατηρεί ο Domazos (2008), ενώ μια εταιρεία λειτουργεί με βάση τις εκτιμήσεις της αγοράς για μελλοντικές αξίες και κέρδη, οι Ένοπλες Δυνάμεις «έχουν ένα σχετικά σταθερό προϋπολογισμό, ο οποίος έχει το μειονέκτημα να κινείται αργά προς την ισορροπία της ζήτησης και της προσφοράς». Ένας επιπλέον παράγοντας που ισχύει για την ελληνική κοινωνία αφορά τη μελλοντική σταθερότητα της περιοχής και των διεθνών σχέσεων μεταξύ Ελλάδας και γειτόνων της. Το ενδεχόμενο μιας πιθανής σύρραξης με κάποια από τις γείτονες χώρες και ιδιαίτερα με την Τουρκία, μετά τις αλληπάλληλες προκλήσεις και συγκρούσεις μεταξύ των δύο χωρών, μπορεί να αντισταθμίσει για τους νέους τα οφέλη του στρατού και να καταστήσει πιο δύσκολη σ' αυτή την περίπτωση την επιλογή ένταξης (σελ:54-55).

Μια στρατιωτική δουλειά είναι μια πιθανή λύση, όταν κάποιος αντιμετωπίζει υψηλό ποσοστό ανεργίας, έλλειψη ευκαιριών στον ιδιωτικό τομέα, το φόβο της νέας γενιάς για το μέλλον σε σχέση με τους παράγοντες που αντιπροσωπεύουν τα πλεονεκτήματα μιας στρατιωτικής κατοχής (Domazos, 2008:40-42).

Στα πλεονεκτήματα μιας σταδιοδρομίας στρατιωτικού περιλαμβάνονται η σταθερή καριέρα, ο ικανοποιητικός μισθός, η ιατρική ασφάλεια για τον ίδιο και τα μέλη της οικογένειάς του, η σύνταξη, η πανεπιστημιακή εκπαίδευση χωρίς οικονομική επιβάρυνση για τους γονείς, το κύρος του επαγγέλματος του στρατιωτικού (Domazos, 2008:72).

Μερικά από τα μειονεκτήματα συμπεριλαμβάνουν δύσκολη εκπαίδευση στις Ακαδημίες, υποχρέωση παραμονής για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα (Domazos, 2008:73), μια δύσκολη στρατιωτική ζωή με συχνές μεταθέσεις υποχρεωτικές

εκπαιδεύσεις και ασκήσεις σε αντίξοες πολλές φορές συνθήκες, 24ωρες υπηρεσίες και απομακρύνσεις.

Από την άλλη πλευρά, η «παραίτηση» είναι ενδεικτική της επιθυμίας ή της πρόθεσης ενός ατόμου να αποχωρήσει από τη δουλειά και την οργάνωση κάποιου, και συχνά προηγείται της συνταξιοδότησης (Willness, Steel & Lee 2007:136).

Η χαμηλότερη οργανωτική δέσμευση και αποχώρηση από έναν οργανισμό έχουν συσχετιστεί με τη σύγκρουση ρόλων και την ένταση που προκαλείται από την εργασία (Bedeian and Armenakis, 1981:417).

Η οικογένεια των υπαλλήλων μπορεί είτε να υποστηρίξει είτε να διαταράξει την επιθυμητή συμπεριφορά των εργαζομένων (Jackson, Zedeck & Summers, 1985:583-584).

Ο Marks (1977:928, όπ. αναφ. στο Moen & Smith, 1986) αναφέρει ότι: «Όταν οι κοινωνικοί θεσμοί σε μια πολύπλοκη κοινωνία διαχωρίζονται μεταξύ τους (όπως οι σύγχρονες οικογένειες και οι χώροι εργασίας), τότε ο χρόνος γίνεται βιώσιμος ως καθολικά σπάνιος, καθώς τόσες πολλές από τις δραστηριότητες κάποιου θα απομονώσουν έναν από πολλούς από τους ρόλους του, στους οποίους οφείλεται κάποιος χρόνος» (σελ:453).

Επιπλέον για τους Moen και Smith (1986), η ανάπτυξη μέσω (όπως γονικές άδειες και εργασία μερικής απασχόλησης), μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες και τους άνδρες να αφιερώσουν χρόνο για οικογενειακές ανησυχίες, διατηρώντας παράλληλα έναν σύνδεσμο προς τον χώρο εργασίας τους, ενισχύοντας έτσι την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των γυναικών και την αίσθηση της ψυχολογικής δέσμευσης, που θεωρούν ότι για τον άνδρα, υπάρχει ήδη (σελ:472).

Τα τελευταία χρόνια, έχει αφιερωθεί σημαντική έρευνα στην ανάπτυξη προγνωστικών μοντέλων εθελοντικού κύκλου εργασιών, που σχετίζονται με την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία, την οργανωτική δέσμευση και την πρόθεση να εγκαταλείψουν τις θέσεις εργασίας τους ή η ίδια η επιχείρηση ή ο Οργανισμός να απομακρύνει τους υπαλλήλους από τις θέσεις αυτές. Το μοντέλο διαμεσολάβησης ικανοποίησης προς δέσμευση, υποδηλώνει ότι η ικανοποίηση από την εργασία έχει μια έμμεση επίδραση στην πρόθεση ή/και την απόφαση να κάποιου να παραιτηθεί και ενθαρρύνει τη μελέτη μηχανισμών μέσω των οποίων οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι δεσμεύονται (Tett & Meyer, 1993:259-260).

Επιπροσθέτως, ο Bowen (1986 όπ. αναφ. στο Kelley, Hock, Bonney, Jarvis, Smith & Gaffney, 2001) πιστεύει ότι «καθώς απαιτείται σημαντικός χρόνος και χρήμα για

την πρόσληψη και την εκπαίδευση προσωπικού, η απώλεια ειδικευμένου προσωπικού αντιπροσωπεύει μια χαμένη επένδυση για τον στρατό». Επομένως η διατήρηση ενός εθελοντικού στρατού εξαρτάται από τη διατήρηση των θηλυκών μελών (σελ:58).

Οι Kelley, Hock, Bonney, Jarvis, Smith και Gaffney (2001) στην έρευνα τους, καταλήγουν στο συμπέρασμα, ότι η δέσμευση για σταδιοδρομία και στρατιωτικά οφέλη συνδέεται με την πρόθεση παραμονής στο στρατό, ενώ οι εργασιακές-οικογενειακές ανησυχίες και η δυσαρέσκεια με τον στρατό με την πρόθεση αποχώρησης (σελ:67).

Επίσης, οι Kelley, et al. (2001) συμφωνούν στα συμπεράσματα τους με τον Smith (1988), ότι «πολλές ώρες και καθήκον διανυκτέρευσης, είναι ένα σημαντικό ζήτημα» (σελ:68).

Περαιτέρω διαπιστώνουν, ότι καθώς η στρατιωτική δύναμη πρέπει να βασίζεται όλο και περισσότερο σε γυναίκες, μονογονεϊκές οικογένειες και διπλά στρατιωτικά ζευγάρια, απαιτείται η κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν τις προθέσεις παραμονής των στρατιωτικών γυναικών και στρατιωτικών γονέων. «Επιπλέον, απαιτούνται ολοκληρωμένα οικογενειακά προγράμματα που αναγνωρίζουν την αυξανόμενη ποικιλομορφία των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και βελτιώνουν τις πολιτικές σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών, προκειμένου να διατηρηθεί η ετοιμότητα μάχης και να συνεχίσουν να προσλαμβάνουν και να διατηρούν προσωπικό με υψηλή εξειδίκευση σε μια ανταγωνιστική αγορά» (Kelley, Hock, Bonney, Jarvis, Smith & Gaffney, 2001:69-70).

Οι Zellman et al. (2009:447, όπ. αναφ. στο Bartlett, 2015) διαπίστωσαν σε στρατιωτική έρευνα που διεξήγαγαν ότι «ένας στους πέντε στρατιωτικούς με οικογένεια είπαν ότι ήταν πιθανό ή πολύ πιθανό να αποχωρήσουν από το στρατό λόγω της φροντίδας των παιδιών (σελ:6).

Στο ίδιο συμπέρασμα είχε καταλήξει νωρίτερα και η Bucher, (1999), η οποία μελετώντας τον αντίκτυπο της εγκυμοσύνης στην ετοιμότητα του στρατού διαπίστωσε ότι η πλειονότητα των γυναικών εγκαταλείπουν το στρατό λόγω των οικογενειακών ανησυχιών και του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίστηκαν ως μέλη της υπηρεσίας (σελ:14).

Επιπρόσθετα και οι Smith & Rosenstein (2016), αναλύοντας τα ποιοτικά δεδομένα της έρευνας τους, αναγνωρίζουν ότι οι επιπτώσεις του στρατιωτικού τρόπου ζωής

στην οικογένειά, είναι ένας από τους λόγους που φεύγουν τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες από το στρατό (σελ:2).

Στη μελέτη τους οι Lancaster, Erbes, Kumpula, Ferrier-Auerbach, Arbisì, και Polusny (2013) διέκριναν ότι οι λόγοι παραμονής στην στρατιωτική υπηρεσία μπορεί να έχουν διαφορετικά αποτελέσματα με βάση το φύλο των μελών υπηρεσίας. Οι γυναίκες στρατιωτικοί αναφέρουν χαμηλότερη αντιληπτή υποστήριξη μονάδας και ενθάρρυνση από ηγέτες μονάδων, μικρότερη επιχειρησιακή ετοιμότητα, καθώς και υψηλότερα ποσοστά σεξουαλική παρενόχλησης και μεγαλύτερες ανησυχίες ψυχικής υγείας που σχετίζονται με στρατιωτική φθορά, όπως σοβαρή ένταση, δυνητικούς τραυματισμούς (σελ:267-268).

Άλλοι ερευνητές (Tanner, 1999; Holden & Tanner, 2001; Thomas, 1997, όπ. αναφ. στο Korabik, 2006) αποδίδουν την αποχώρηση των γυναικών από τον κύκλο εργασιών και την αντικατάστασή τους στο ότι πρέπει να εργάζονται σε περιβάλλοντα όπου κυριαρχούν οι άνδρες, καθώς και στην έλλειψη προόδου σταδιοδρομίας, δυσαρέσκεια με τα καθήκοντα εργασίας και τις αμοιβές, τις διακρίσεις και τη σύγκρουση με την σταδιοδρομία του συζύγου ή τις οικογενειακές τους ευθύνες (σελ:26).

Οι κύριοι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες τείνουν να εγκαταλείπουν τις ένοπλες δυνάμεις, όπως παρέχονται από τα κράτη μέλη του NATO σε περιοδικές αναφορές τους, δείχνουν ότι οι γυναίκες φεύγουν κυρίως λόγω συνταξιοδότησης. Επίσης, αναφέρουν τις δυσκολίες στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής ως ένα σημαντικό λόγο για την αποχώρηση από το στρατό. Άλλοι κύριοι λόγοι μπορεί να είναι οι τραυματισμοί και οι περιορισμένες ευκαιρίες ηγεσίας, αν και ο τελευταίος λόγος αποχώρησης αφορά κυρίως τους άντρες - στελέχη. Άλλοι λόγοι περιλαμβάνουν μετακινήσεις, ασθένεια, δυσαρέσκεια σχετικά με τις θέσεις εργασίας και τους μισθούς και έλλειψη γεωγραφικής σταθερότητας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του NATO οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις δεν διενεργούν έρευνες εξόδου για άνδρες και γυναίκες που εγκαταλείπουν το στρατό, ούτε χρησιμοποιούν κανένα άλλο σύστημα ή μέθοδο για να εντοπίσουν τους λόγους για τους οποίους οι στρατιωτικές γυναίκες εγκαταλείπουν τη χώρα (NATO, 2015:117).

Η ανάγκη κατανόησης των παραγόντων που συντελούν στην πρόωπη αποχώρηση των γυναικών και στην αύξηση της δυσαρέσκειας τους από οργανωτική σκοπιά, έχουν αναδειχθεί από πολλές μελέτες σημαντικός στόχος του στρατού, προκειμένου να διατηρήσει ένα αξιόμαχο και καλά εκπαιδευμένο προσωπικό στις ένοπλες

δυνάμεις και να συμβάλλει στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής, καθιστώντας πιο ελκυστική τη στρατιωτική υπηρεσία (Kelley et al., 2001; Lancaster et al., 2013; Dichter and True, 2014; Keller et al.,2018).

Οι Keller, Hall, Matthews, Payne, Saum-Manning, Yeung et al., (2018) στην έρευνα τους εντοπίζουν τους παρακάτω παράγοντες τους οποίους ταξινομούν σε τέσσερις βασικούς τομείς: (1) οικογένεια και προσωπική ζωή (2) ευκαιρίες καριέρας (3) περιβάλλον εργασίας (4) ευρύτερα στρατιωτικά ζητήματα.

Οι οικογενειακοί και προσωπικοί παράγοντες, επικεντρώνονται κυρίως στα παιδιά, την εγκυμοσύνη, τον θηλασμό, τη συμβατότητα με την καριέρα ή τη δουλειά του συζύγου, τη διατήρηση ισορροπίας της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Οι παράγοντες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία περιλαμβάνουν θέματα σχετικά με την ευελιξία της καριέρας, συναισθήματα ότι πρέπει να εργαστούν σκληρότερα για να λάβουν τον ίδιο σεβασμό με τους άνδρες τους, μια έλλειψη της ικανότητας cross-train σε έναν άλλο τομέα σταδιοδρομίας και την ελκυστικότητα καλύτερων πολιτικών ευκαιριών. Συμμετέχοντες στην ομάδα έρευνας εστίασαν επίσης σε παράγοντες διατήρησης, που σχετίζονται με το εργασιακό τους περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένης της ηγεσίας, τον αντίκτυπο της ηγεσίας στο οργανωτικό κλίμα, τη διαθεσιμότητα γυναικείων προτύπων και συμβούλων, τη σημασία της καθοδήγησης στην επιτυχία της σταδιοδρομίας και την επιθυμία να λάβουν καθοδήγηση από επιτυχημένες γυναίκες, εμπειρίες σεξισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης, περιστατικά ή φόβοι σεξουαλικής επίθεσης και μεγάλες ώρες εργασίας ή βάρδιας.

Τέλος, οι συμμετέχοντες συζήτησαν επίσης παράγοντες που σχετίζονται με πτυχές της ευρύτερης στρατιωτικής δομής, συμπεριλαμβανομένων των οφελών από πολιτικές και προγράμματα, όπως η άδεια μητρότητας, η περίθαλψη, η εκπαίδευση και οι παροχές συνταξιοδότησης (σελ:39-40).

Γενικά, οι τάσεις για την πρόσληψη στο στρατό και την παραμονή ποικίλλουν ανάλογα με στρατιωτικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες που καθιστούν τη στρατιωτική θητεία περισσότερο ή λιγότερο ελκυστική. Η Segal (1995, όπ. αναφ. στο Dichter and True,2014) προτείνει μια θεωρία της συμμετοχής των γυναικών στο στρατό, όπως καθορίζεται από μια αλληλεπίδραση μεταξύ τριών συνόλων παραγόντων:

- ❖ στρατιωτικές ανάγκες, δομή, πολιτικές και πόροι.
- ❖ κοινωνική δομή, συμπεριλαμβανομένων δημογραφικών προτύπων, οικογενειακής δομής, εργατικού δυναμικού και οικονομικών προτύπων ·
- ❖ και πολιτισμός, συμπεριλαμβανομένων κοινωνικών δομών, αξιών και λόγου για το φύλο, την οικογένεια και την ισότητα.

Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, η συμμετοχή των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις θα επεκταθεί και θα συρρικνωθεί κυρίως με βάση το αίτημα του στρατού για προσωπικό.

Οι στρατιωτικές απαιτήσεις μπορούν να υπερισχύσουν των πολιτιστικών κανόνων σχετικά με τους ρόλους των φύλων σε περιόδους εκτεταμένων συγκρούσεων. Ακόμη, οι οικονομικοί παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των περιορισμένων μη στρατιωτικών ευκαιριών απασχόλησης, σε συνδυασμό με πιο ισότιμες πολιτιστικές προοπτικές, μπορούν επίσης να ενθαρρύνουν τη στρατιωτική θητεία των γυναικών.

Εντούτοις, απαιτείται περισσότερη έρευνα για την κατανόηση των αποφάσεων των γυναικών σχετικά με την είσοδο και την αποχώρηση από τη στρατιωτική θητεία. ειδικότερα, ατομικές διακρίσεις που μπορεί να γίνουν εμφανείς μέσω ποιοτικής έρευνας (Dichter and True, 2014:188).

2.4.1 Στρατιωτικές οικογένειες

Καθώς η παρουσία των γυναικών στους στρατούς των Δυτικών κοινωνιών συνεχώς αυξάνεται, αυξάνεται ταυτόχρονα και η ανάγκη σύμφωνα με τους Southwell & Wadsworth (2016, όπ. αναφ. στο Walker, 2017), για καλύτερη κατανόηση της δυναμικής της ισορροπίας και της πίεσης, ανάμεσα στην οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή (σελ:5). Ταυτόχρονα η ίδια αυτή πίεση, αποτελεί και μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που εισέρχονται στη στρατιωτική υπηρεσία και αναδεικνύεται ως βασικός παράγοντας της επιθυμίας τους για τη διατήρησή τους στις τάξεις του στρατού (Walker, 2017:5).

Οι Greenhaus & Beutell (1985), μετά από μια εξέταση της βιβλιογραφίας για τη σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, επισημαίνουν ότι «οι ρόλοι υποδηλώνουν ότι η σύγκρουση μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας υπάρχει όταν: οι απαιτήσεις ενός ρόλου καθιστούν δύσκολη την εκπλήρωση απαιτήσεων - στοιχείων ενός άλλου» (σελ:76).

Επιπρόσθετα, οι Coser (1978, όπ. αναφ. στο Escarda, Agudo Arroyo & Pérez Redondo, 2020) και Segal (1986, όπ. αναφ. στο Escarda, Agudo Arroyo & Pérez Redondo, 2020) θεωρούν τον στρατό και την οικογένεια «άπληστους θεσμούς», δεδομένου ότι συνεπάγονται υψηλό επίπεδο απαιτήσεων και αφοσίωσης, απαιτώντας τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα όσο και ενέργεια (σελ:3). Ωστόσο, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Brummond (2015), «οι παροχές απασχόλησης του στρατού, μπορεί να αντισταθμίσουν τα άπληστα στοιχεία του» (σελ:vi).

Υπό το πρίσμα των μεταβαλλόμενων στρατιωτικών οικογενειακών προτύπων, η Segal (όπ. αναφ. στο Bourg & Segal,1999) προτείνει ότι «όσο περισσότερο οι στρατιωτικές υπηρεσίες προσαρμόζονται στις οικογενειακές ανάγκες, τόσο πιο δεσμευμένοι θα είναι, τόσο τα μέλη της υπηρεσίας, όσο και οι οικογένειές τους στο ίδρυμα» (σελ:633).

Σύμφωνα με τους Kelley, Hock, Bonney, Jarvis, Smith & Gaffney (2001), η καλύτερη κατανόηση παραγόντων όπως η ανάπτυξη, η ψυχολογική προσαρμογή και η δέσμευση των γυναικών στην οικογένεια και τη μητρότητα είναι απαραίτητες για τον καλύτερο προσδιορισμό παραγόντων που επηρεάζουν τις προθέσεις παραμονής των γυναικών και τελικά επηρεάζουν τη στρατιωτική ετοιμότητα (σελ:56).

Ομοίως, όπως τονίζουν οι Moen & Smith (1986), «η ανάπτυξη μέσω των με τα οποία οι γυναίκες (και οι άνδρες) μπορούν να αφιερώσουν χρόνο για οικογενειακές ανησυχίες, διατηρώντας παράλληλα έναν σύνδεσμο προς τον χώρο εργασίας (όπως οι εκτεταμένες γονικές άδειες και η εργασία μερικής απασχόλησης σε όλα τα επαγγέλματα) θα μπορούσαν να ενισχύσουν την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των γυναικών και να χτίσουν στην αίσθηση της ψυχολογικής δέσμευσης που, για τον άνδρα, υπάρχει ήδη (σελ:472).

Επίσης, οι Escarda, Agudo Arroyo & Pérez Redondo (2020) εστιάζοντας στη θεωρία του Spillover (θεωρία της διάχυσης) αναφέρονται στη θετική ή / και αρνητική επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στην οικογενειακή σφαίρα ή το αντίστροφο, επισημαίνοντας πέντε βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση εργασίας-οικογένειας: εργασία ή / και οικονομικός παράγοντας, οικογένεια, ψυχολογικός/ συμπεριφορικός παράγοντας, κοινωνικός παράγοντας και τέλος θεσμικός παράγοντας. Όταν οι ρόλοι δημιουργούν υπερβολική ένταση, άγχος ή κόπωση, εμποδίζοντας την ανάπτυξη ενός του άλλου, εμφανίζονται οι αρνητικές επιπτώσεις της σύγκρουσης μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας, που μπορεί να οδηγήσουν σε κατάθλιψη, άγχος ακόμη και κατάχρηση ουσιών, μείωση της απόδοσης καθώς

επίσης και σε μείωση της πίστης και της δέσμευσης στον οργανισμό. Αντίθετα το θετικό spillover σύμφωνα με τους Lourel et al., (2009:439, όπ. αναφ. στο Escarda, Agudo Arroyo & Pérez Redondo, 2020) είναι μια διαδικασία εμπλουτισμού όπου οι εμπειρίες που αποκτήθηκαν από ένα ρόλο μπορεί να συμβάλουν στη βελτίωση της ποιότητας ζωής στους υπόλοιπους ρόλους (σελ:1-4).

Από την πλευρά της η Bartlett (2015) εστιάζει στο άγχος της ανάπτυξης και της μετεγκατάστασης, που υφίστανται συχνά οι στρατιωτικές οικογένειες, οι οποίες συνήθως περνούν περισσότερες αλλαγές από την τυπική οικογένεια (σελ:34).

Όπως αναφέρει η Hampson (2018), οι μητέρες είναι πολύ πιο πιθανό να παρουσιάσουν διακοπή της σταδιοδρομίας από τους πατέρες για να εκπληρώσουν το έργο φροντίδας των παιδιών (σελ:3).

Ομοίως και η Russell (2020) διαπιστώνει ότι η μητρότητα είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο οι γυναίκες εγκαταλείπουν το στρατό (σελ:61).

Ακόμη η Riswold (2011) επισημαίνει τις δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στρατιωτικοί στην εύρεση επαρκών, προσιτών και διαθέσιμων λύσεων για παιδική μέριμνα, λόγω και των ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας που απαιτούν εκτεταμένες απουσίες και έκθεση σε εχθρικά περιβάλλοντα (σελ:1).

Η Taber (2013) αναφέρει επίσης, ότι σύμφωνα με τους Davis Franke και Taber (Davis,1997:Franke,1997:Taber,2005,2011, όπ. αναφ. στο Taber, 2013), σε οργανισμούς όπου οι γυναίκες εργάζονται σε μη παραδοσιακούς ρόλους, όπως οι στρατιωτικοί, η δυσκολία συνδυασμού της μητρότητας με την αμειβόμενη εργασία μπορεί όχι μόνο να επιδεινωθεί αλλά και να προβληθεί ως απαράδεκτη παρεμβολή στην κύρια αποστολή του στρατού αυτή της εθνικής άμυνας (σελ:17).

Όπως παρατηρούν οι Diekman & Eagly (2000), η είσοδος των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία έφερε μικρή και πολύ πιο περιορισμένη αλλαγή στους ρόλους των ανδρών, καθώς έχουν αυξήσει ελαφρώς τη συμμετοχή τους στην οικιακή εργασία (σελ:1172).

Από την άλλη πλευρά, η Bucher (1999) εντοπίζει τη σύγκρουση μεταξύ εγκυμοσύνης και στρατιωτικής ετοιμότητας, καθώς ο στρατός απαιτεί ένα προσωπικό ψυχικά και σωματικά ικανό, πειθαρχημένο, άμεσα διαθέσιμο και κατάλληλο για την εκτέλεση της αποστολής (Bucher,σελ:11-12).

Σε αντίθεση η Isobel, στη συνέντευξής της στη Bridges στο πλαίσιο της ερευνητικής της μελέτης, «εφιστά την προσοχή σε ένα σημαντικό ζήτημα» και επισημαίνει «ότι η τεκνοποίηση είναι σημαντική για την κοινωνία» και γι' αυτό ο στρατός πρέπει να βρει

τρόπους να στηρίξει το προσωπικό που έχει παιδιά, όχι μόνο τις γυναίκες αλλά και τους άνδρες (Bridges, 2005:144).

Όπως επισημαίνουν οι Jackson, Zedeck & Summers (1985), οι μελέτες για τις επιδράσεις του άγχους που σχετίζονται με τη δουλειά έχουν αναφέρει συσχετίσεις μεταξύ αντιδράσεων σε θέσεις εργασίας και γενικής ικανοποίησης ζωής, καθώς και της ποιότητας της οικογενειακής ζωής που βιώνουν τα μέλη της οικογένειάς (σελ:574).

Επιπροσθέτως, η Segal (όπ. αναφ. στο Bellou and Gkousgkounis, 2014) περιγράφει τις δυσκολίες και τις καταστάσεις άγχους που αντιμετωπίζουν οι στρατιωτικές οικογένειες, λόγω των ιδιαιτεροτήτων και των απαιτήσεων του στρατιωτικού τρόπου ζωής, αναφέροντας ως πιθανά προβλήματα για τα μέλη της οικογένειας τη γεωγραφική κινητικότητα, τους περιοδικούς διαχωρισμούς, τον κίνδυνο υπηρεσιακού τραυματισμού μέλους ή και το θάνατο, τη διαμονή σε ξένες χώρες, τις μεγάλες και απρόβλεπτες ώρες εργασίας και τους περιορισμούς στη συμπεριφορά των μελών της οικογένειας ως τους πιο σημαντικούς (σελ:442-443).

Οι Adler-Baeder, Pittman & Taylor (2006) προτείνουν τους γεωγραφικούς περιορισμούς στις μετακινήσεις των στρατιωτικών για υπηρεσιακούς λόγους, θεωρώντας ότι μπορεί να είναι οι καλύτεροι για το συμφέρον του παιδιού (σελ:104).

Ομοίως οι Keller, Hall, Matthews, Payne, Saum-Manning, Yeung, et al (2018) επισημαίνουν τη δυσκολία των πολιτικών συζύγων των στρατιωτικών, που συχνά δυσκολεύονται να μεταφέρουν θέσεις εργασίας ή να βρουν νέες θέσεις εργασίας (σελ:19). Επιπρόσθετα, οι Keller, et al (2018) αναγνωρίζουν ως δράσεις της Δύναμης του Μέλλοντος, τη συνεχή μέριμνα για την κάλυψη των οικογενειακών αναγκών και για την εξάλειψη του γυναικείου στίγματος που σχετίζεται με την άδεια μητρότητας, καθώς και τις κάθε είδους πρόσθετες πρωτοβουλίες για την ευελιξία της σταδιοδρομίας και την ισορροπία του στρατιωτικού επαγγέλματος και της οικογένειας (σελ:42-43).

Σε έρευνα που διεξήγαγαν οι Smith and Rosenstein (2016) εντοπίζουν ισχυρή συσχέτιση της μητρικής απασχόλησης με χαμηλότερες αναμενόμενες συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας, γεγονός που υποδηλώνει ότι τα νέα μέλη αναμένουν να μπορούν να εξισορροπήσουν τους στόχους της σταδιοδρομίας τους με τα οικογενειακά τους σχέδια, εάν η μητέρα τους εργαζόταν ενώ μεγάλωναν (σελ:5).

Ακόμη, όπως σημειώνουν οι ανωτέρω ερευνητές, η υψηλότερη επιρροή των μελών της οικογένειας στις προθέσεις σταδιοδρομίας για γυναίκες στρατιωτικούς με μητέρες στρατιωτικούς είναι ένα ενθαρρυντικό εύρημα (Smith and Rosenstein, 2016:16).

Τα τελευταία χρόνια ο στρατός στο πλαίσιο των πολιτικών ισορροπίας εργασίας / ζωής έχει αναπτύξει πολιτικές «φιλικές προς την οικογένεια», όπως η άδεια μητρότητας, άδεια άνευ αποδοχών για ανατροφή ανήλικου τέκνου, ηλικίας έως έξι ετών και διάρκειας έως δύο ετών, άδεια υιοθεσίας, άδεια υποστήριξης ατόμων με ειδικές ανάγκες, ειδική άδεια λόγω νοσημάτων τέκνων και οικείων, υποστήριξης της εξωσωματικής γονιμοποίησης, υιοθεσίας, σχολικής παρακολούθησης που επιτρέπουν στις γυναίκες και άνδρες να χαλαρώσουν την ένταση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, καθώς και άλλα διοικητικά και ευεργετικά μέτρα για κατηγορίες στρατιωτικού προσωπικού, όπως οι θηλάζουσες μητέρες, οι μονογονεϊκές οικογένειες και άλλες ειδικές ομάδες (ΥΑ/ ΦΕΚ Β΄ 1139/03/06/2011 και ΥΑ/Β΄2335).

Επιπρόσθετα, νεώτερες νομοθετικές ρυθμίσεις για το στρατιωτικό προσωπικό των Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων, που έχουν τεθεί σε εφαρμογή κατόπιν της σχετικής ΚΥΑ, παρέχουν στο ένστολο προσωπικό άντρες και γυναίκες την δυνατότητα να κάνουν χρήση της άδειας ανατροφής τέκνου, διάρκειας εννέα (9) μηνών με αποδοχές, όπως και των υπολοίπων γονικών διευκολύνσεων, από κοινού κατόπιν προσωπικής τους αναφοράς για ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της άδειας, στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι στρατιωτικοί (ΚΥΑ/2016, Κεφ. 1, άρθρο 19).

Αυτή η εφαρμογή φιλικών προς την οικογένεια προγραμμάτων υποστήριξης, είναι μια θετική αλλαγή που δείχνει ότι οι γυναίκες εκτιμούνται, παίζουν σημαντικό ρόλο στο επάγγελμα και ο στρατός θέλει να διατηρήσει τα πιο ταλαντούχα άτομα και να αντιμετωπίσει αυτά τα ζητήματα, που εγείρουν η επαγγελματική πρόοδος και διατήρηση των γυναικών (Smith and Rosenstein, 2016:16).

Ωστόσο το πρόβλημα, όπως διαπιστώνουν οι Holden & Tanner (2001, όπ. αναφ. στο Korabik, 2006) είναι ότι όταν υπάρχουν πολιτικές «φιλικές προς την οικογένεια», συχνά δεν εφαρμόζονται με συνέπεια και τα άτομα συχνά εξαρτώνται από την προθυμία των ανωτέρων τους να τους τα παραχωρήσουν (σελ:26).

Το φαινόμενο βέβαια αυτό τείνει να εκλείψει στη σύγχρονη εποχή, λόγω της ενίσχυσης της διαφάνειας, του ελέγχου και της λογοδοσίας, όπως και της δυνατότητας πρόσβασης στην πληροφορία μέσω του διαδικτύου.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα, ο ερευνητικός σχεδιασμός, στοιχεία για τον πληθυσμό και το δείγμα, η μέθοδος δειγματοληψίας, το ερευνητικό εργαλείο, ηθικά ζητήματα και οι περιορισμοί.

3.1. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνήσει την ενσωμάτωση των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, καθώς επίσης και τους παράγοντες που δύναται να επηρεάσουν την αξιοποίηση και την απόδοσή τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν από τα παραπάνω είναι:

1. Υπάρχει διαφορά στους παράγοντες για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων και στο αν οι συμμετέχουσες προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ένοπλων Δυνάμεων ή όχι;
2. Η σημαντικότητα των παραγόντων της απόδοσης διαφέρει ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχουσών;
3. Η σημαντικότητα των παραγόντων συνοχής διαφέρει ανάλογα με την σχολή αποφοίτησης;
4. Η σημαντικότητα των παραγόντων διατήρησης στο στρατό διαφέρει ανάλογα με την ηλικία των συμμετεχουσών;

3.2. Ερευνητικός σχεδιασμός

Για να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, για τη διερεύνηση της ενσωμάτωσης των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, θεωρήθηκε ότι το πιο κατάλληλο είδος έρευνας ήταν η ποσοτική έρευνα, η οποία χρησιμοποιείται συχνά, ειδικά όταν στόχος του ερευνητή είναι η συγκέντρωση απόψεων γύρω από ένα θέμα (Mitchell & Jolley, 2007), καθώς επίσης και για τη στάση, τις πεποιθήσεις και τις συμπεριφορές των ανθρώπων (Mitchell & Jolley, 2012). Επομένως, θεωρήθηκε ότι η έρευνα έπρεπε να σχεδιαστεί με βάση αυτή τη στρατηγική ούτως ώστε να συγκεντρωθούν επαρκή δεδομένα γύρω από το θέμα των παραγόντων που σχετίζονται με την ενσωμάτωση των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, καθώς επίσης και των παραγόντων

που δύναται να επηρεάσουν την αξιοποίηση και την απόδοσή τους. Παράλληλα, προτιμήθηκε να διεξαχθεί ποσοτική έρευνα, αφού πρόκειται για μια ερευνητική μέθοδο που χαρακτηρίζεται από ευχρηστία και ευκολία συλλογής όγκου ερευνητικών δεδομένων, συνήθως αριθμητικών, σε μικρό χρονικό διάστημα, σε αντίθεση με την ποιοτική έρευνα η οποία είναι περισσότερο χρονοβόρα και πιο περίπλοκη στη διεξαγωγή της. Επιπρόσθετα, η έρευνα επισκόπησης εξυπηρετεί σκοπούς γενικευσιμότητας, ενώ συνδέεται με την εξαγωγή περιγραφικών και επαγωγικών αποτελεσμάτων, τα οποία μπορούν να δώσουν χρήσιμες πληροφορίες για τις στάσεις και τις απόψεις ενός συγκεκριμένου πληθυσμού (Bryman, 2008). Επιπλέον εμπεριέχει λιγότερη προκατάληψη και λιγότερη επιρροή από τη δυναμική των διαπροσωπικών μεταβλητών (Coolican, 2004). Τέλος, για σκοπούς χρονικών περιορισμών, αποφασίστηκε η έρευνα να είναι συγχρονική, δηλαδή να διεξαχθεί σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή, χωρίς επαναμέτρηση όπως γίνεται στις διαχρονικές μελέτες (Creswell, 2011).

3.3. Ερευνητικό εργαλείο

Για να καταστεί δυνατή η διερεύνηση των απόψεων για την ενσωμάτωση των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, καθώς επίσης και των παραγόντων που δύναται να επηρεάσουν την αξιοποίηση και την απόδοσή τους, έπρεπε να συγκεντρωθούν αρκετά δεδομένα σε εύρος με ένα ερωτηματολόγιο. Στο πλαίσιο αυτό αποφασίστηκε το ερωτηματολόγιο να αποτελεί το κύριο ερευνητικό εργαλείο που θα χρησιμοποιείτο στην έρευνα και να κατασκευαστεί από την ερευνήτρια, μετά από τη μελέτη της σχετικής, παρατιθέμενης βιβλιογραφίας, αφού δεν βρέθηκε κάποιο έτοιμο ερωτηματολόγιο που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην παρούσα έρευνα. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί το πιο συνηθισμένο ερευνητικό εργαλείο για τις ποσοτικές έρευνες, αφού συνάδει με τους σκοπούς που εξυπηρετούν, όντας εύχρηστο και εύκολο στη διανομή και συγκέντρωσή του, ενώ επίσης επιτρέπει να μαζευτούν πολλά δεδομένα γρήγορα που αναλύονται χωρίς ιδιαίτερη δυσκολία (Robson & McCartan, 2015).

Για να επιτευχθεί ακρίβεια στη συλλογή των δεδομένων και να βελτιωθεί ο δείκτης ανταποκρισιμότητας, καθώς και η εγκυρότητα και αξιοπιστία, δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή ούτως ώστε το ερωτηματολόγιο να μπορεί να συμπληρωθεί εύκολα και

γρήγορα από τις ερωτώμενες, να μην περιέχει συνηθισμένα λάθη που γίνονται κατά τη διατύπωση των ερωτήσεων, όπως είναι οι διπλές ή οι μεγάλες και δυσνόητες ερωτήσεις, να είναι απλό και κατανοητό, να είναι ενδιαφέρον για τις ερωτώμενες, να τις ενθαρρύνει να απαντήσουν, να προάγει την ειλικρίνεια και να είναι σύμφωνο με την ηθική δεοντολογία (Creswell, 2011). Αποφασίστηκε επίσης το ερωτηματολόγιο να είναι ημιδομημένο, ούτως ώστε να παρέχεται η ευκαιρία στις ερωτώμενες να εκφράσουν και άλλες απόψεις, οι οποίες πιθανόν να μην είχαν συμπεριληφθεί στο ερωτηματολόγιο. Στο πλαίσιο αυτό, το ερωτηματολόγιο περιείχε ερωτήσεις και κλειστού και ανοικτού τύπου, με τις οποίες μπορεί να επιτευχθεί ο στόχος της εύκολης κωδικοποίησης και ανάλυσης αφενός, αλλά αφετέρου και του μεγαλύτερου πλούτου πληροφοριών και εύρους απαντήσεων (Coolican, 2004). Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε με τρόπο που να μην φαίνεται μεγάλο, αφού όταν ένα ερωτηματολόγιο είναι σύντομο τότε συνδέεται με μεγαλύτερο βαθμό ανταποκρισιμότητας (Hutchinson, 2004).

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ζητούνταν πληροφορίες για τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχουσών, δηλαδή την ηλικία, το ανώτερο επίπεδο μόρφωσης που είχαν, την οικογενειακή κατάσταση, την σχολή που αποφοίτησαν. Συμπεριλήφθηκε επίσης και μια ερώτηση που διερευνούσε την ικανοποίηση των συμμετεχουσών από την επιλογή τους να υπηρετήσουν στις Ένοπλες Δυνάμεις.

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνούνταν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ενσωμάτωση και την ένταξη των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις. Οι ερωτώμενες έδιναν την άποψη τους απαντώντας στην ερώτηση και επέλεγαν την απάντηση που τους αντιπροσώπευε. Επίσης, υπήρχε σε αυτή την ενότητα μια ερώτηση που απαντιόταν με τη βοήθεια της κλίμακας τύπου Likert, με διαβάθμιση από το 1-5, όπου 1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα. Και τέλος, υπάρχει και μια ερώτηση ανοιχτού τύπου.

Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, διερευνούνταν οι παράγοντες που επηρεάζουν τα καθήκοντα και την απόδοση των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις. Οι ερωτώμενες έδιναν την άποψη τους απαντώντας στην ερώτηση και επέλεγαν την απάντηση που τους αντιπροσώπευε. Επίσης υπήρχαν ερωτήσεις που απαντιόνταν με τη βοήθεια της κλίμακας Likert, με διαβάθμιση από το 1-5, όπου 1=πολύ, 2=αρκετά, 3=μέτρια, 4= λίγο, 5=καθόλου.

Στο τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνούνταν οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συνοχή και το ηθικό της ομάδας σύμφωνα με τις απόψεις των γυναικών που εργάζονται στις Ένοπλες Δυνάμεις. Οι ερωτώμενες έδιναν την άποψη τους απαντώντας στην ερώτηση και επέλεγαν την απάντηση που τους αντιπροσώπευε. Επίσης υπήρξε μια ερώτηση που απαντιόταν με τη βοήθεια της κλίμακας Likert, με διαβάθμιση από το 1-4, όπου 1=υψηλή, 2=μεσαία, 3=χαμηλή, 4=αδιάφορη.

Τέλος, στο πέμπτο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνούνταν οι παράγοντες που επηρεάζουν τη διατήρηση ή την αποχώρηση από τις Ένοπλες Δυνάμεις σύμφωνα με τις απόψεις των γυναικών που εργάζονται στις Ένοπλες Δυνάμεις. Οι ερωτώμενες έδιναν την άποψη τους απαντώντας στην ερώτηση και επέλεγαν την απάντηση που τους αντιπροσώπευε. Επίσης υπήρξε μια ερώτηση που απαντιόταν με τη βοήθεια της κλίμακας Likert, με διαβάθμιση από το 1-5, όπου 1=πολύ, 2=αρκετά, 3=μέτρια, 4= λίγο, 5=καθόλου. Και τέλος, υπάρχει και μια ερώτηση ανοιχτού τύπου. Το τελικό ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο παράρτημα Α.

3.4. Πληθυσμός – δείγμα

Τον πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν γυναίκες, οι οποίες εργάζονται στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, το δείγμα επιλέχθηκε με συνδυασμό βολικής δειγματοληψίας και δειγματοληψίας χιονοστιβάδας (Creswell, 2011; Χαλικιάς, κ.α., 2015). Αν και η βολική δειγματοληψία δεν γίνεται με τυχαίο τρόπο και επομένως δεν επιτρέπει γενικευσιμότητα, από την άλλη όμως θεωρείται κατάλληλη μέθοδος όταν υπάρχουν χρονικοί περιορισμοί. Παράλληλα, η δειγματοληψία χιονοστιβάδας θεωρείται επίσης χρήσιμη διότι επιλέγονται άτομα με προκαθορισμένα χαρακτηριστικά και έπειτα αυτά τα άτομα χρησιμοποιούνται ως πληροφοριοδότες και προτείνουν στον ερευνητή άλλα άτομα για να συμμετέχουν στην έρευνα. Με τη δειγματοληψία χιονοστιβάδας λοιπόν γίνεται δυνατή η ανεύρεση δείγματος μέσα από την παραπομπή από συμμετέχοντες σε άτομα που θα μπορούσαν να συμμετάσχουν στην έρευνα, οι οποίοι με τη σειρά τους συστήνουν άλλα άτομα και ούτω καθεξής, όπως έγινε στην προκειμένη περίπτωση (Coolican, 2004).

Έτσι, παρά τις αδυναμίες των δύο τρόπων δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκαν, δηλαδή βολική δειγματοληψία και δειγματοληψία χιονοστιβάδας, δεδομένου ότι

στόχος της παρούσας έρευνας δεν ήταν η γενικευσιμότητα αλλά η διερεύνηση των παραγόντων που δύναται να επηρεάσουν την αξιοποίηση και την απόδοση των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, καθώς επίσης και την ένταξη των γυναικών σε αυτές (Robson & McCartan, 2015). Επιπρόσθετα οι συγκεκριμένες μέθοδοι έχουν το πλεονέκτημα ότι μπορούν να εφαρμοστούν γρήγορα και χωρίς κάποιο κόστος.

3.5. Συλλογή και ανάλυση δεδομένων

Αφού αποφασίστηκε ότι τα δεδομένα έπρεπε να συλλεχθούν μέσα από μια ποσοτική έρευνα ούτως ώστε να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, επιλέχθηκε ως καταλληλότερο εργαλείο το ερωτηματολόγιο, όπως εξηγήθηκε προηγουμένως. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε και κατασκευάστηκε από την ερευνήτρια και δοκιμάστηκε πιλοτικά σε δείγμα 11 γυναικών που εργάζονται στις Ένοπλες Δυνάμεις. Αφού έγιναν οι απαραίτητες διορθώσεις με βάση τις υποδείξεις τους, το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε έντυπη μορφή μέσω αρχικών αντιπροσώπων, στα οποία είχε άμεση πρόσβαση η ερευνήτρια, σε άλλα μέλη του πληθυσμού και μετατράπηκε επίσης και σε ηλεκτρονική μορφή μέσω της εφαρμογής της Google, το GoogleForm. Η ερευνήτρια προσέγγιζε προσωπικά τους ερωτώμενους μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας και αφού τους εξηγούσε το σκοπό της έρευνας και τους διαβεβαίωνε για την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα, τους μεταβίβαζε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, με την παράκληση να το συμπληρώσουν.

Δεδομένου ότι η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική, οι ερωτώμενες είχαν το δικαίωμα να μην συμμετάσχουν αν δεν το επιθυμούσαν. Οι ερωτώμενες είχαν το χρονικό διάστημα 7 ημερών για να το συμπληρώσουν. Για να μην αισθάνονται πίεση στην περίπτωση που θα επιθυμούσαν να μην συμμετάσχουν, αλλά και για να διασφαλιστεί η ανωνυμία τους και η εμπιστευτικότητα στην περίπτωση που θα αποφάσιζαν να συμμετάσχουν, οι ερωτώμενες έπρεπε να δεχτούν την συμμετοχή τους στην έρευνα. Στην συνέχεια, ενημέρωναν την ερευνήτρια ότι το συμπλήρωσαν. Τα δεδομένα από τα ερωτηματολόγια καταχωρήθηκαν σε φύλλα του SPSS για να γίνουν οι απαραίτητες στατιστικές αναλύσεις περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Τα ποιοτικά δεδομένα από τις ανοιχτές ερωτήσεις αναλύθηκαν με τη

μέθοδο της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου, ούτως ώστε να καθοριστούν κατηγορίες και υποκατηγορίες. Τα αποτελέσματα από τις αναλύσεις των δεδομένων παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

3.6. Ηθικά θέματα

Καθ' όλη τη διαδικασία της έρευνας λήφθηκε μέριμνα να τηρηθεί η ερευνητική δεοντολογία. Συγκεκριμένα τηρήθηκαν τα ακόλουθα (Robson & McCartan, 2015):

- Πληροφορημένη συναίνεση.
- Ανωνυμία και εμπιστευτικότητα.
- Δικαίωμα μη συμμετοχής στην έρευνα χωρίς καμία επίπτωση.
- Ειλικρίνεια και διαφάνεια κατά τη διαδικασία και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

3.7. Περιορισμοί της έρευνας

Οι κύριοι περιορισμοί της έρευνας ήταν οι ακόλουθοι (Creswell, 2011):

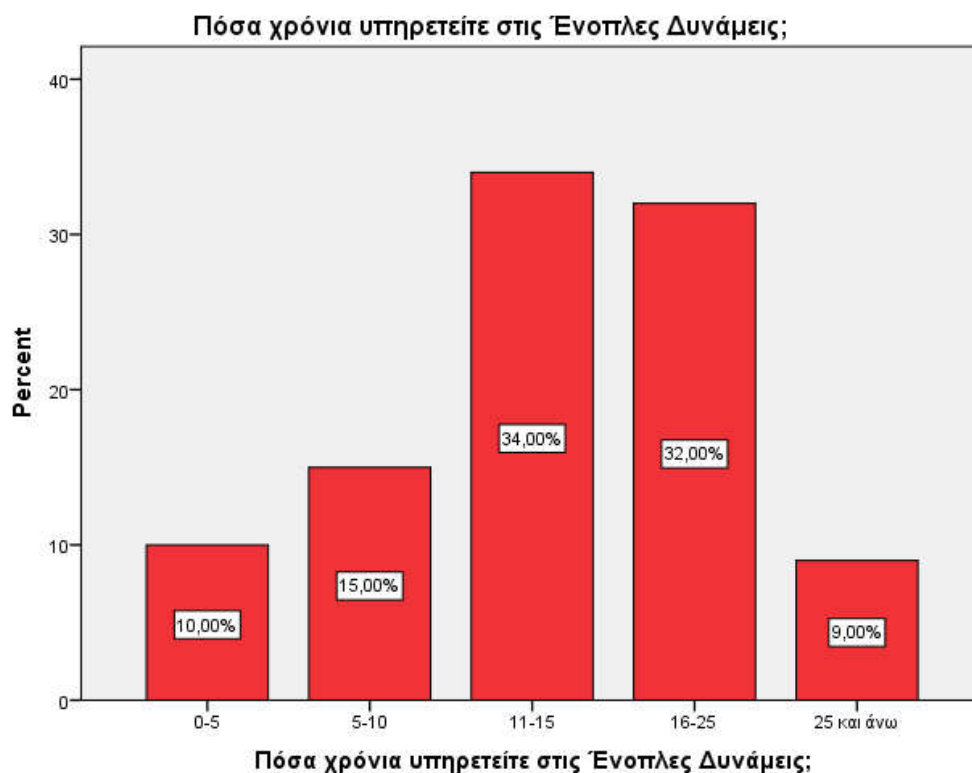
- Αν και η μέθοδος της δειγματοληψίας ενισχύει την εγκυρότητα της μελέτης, εντούτοις το δείγμα ήταν σχετικά μικρό, ενώ επιλέχθηκε με μη τυχαίο τρόπο, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να γίνουν γενικεύσεις.
- Παρά τη διαβεβαίωση που δόθηκε στις συμμετέχουσες για την τήρηση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας αποκλειστικά για τους σκοπούς της μελέτης, οι ερωτώμενες ενδέχεται να έδειξαν απροθυμία στην παροχή ειλικρινών απαντήσεων. Ακόμη το γεγονός ότι η ερευνήτρια προσέγγιζε προσωπικά τις αντιπροσώπους ερωτώμενες πιθανόν να τις έχει οδηγήσει σε προκατάληψη και συγκεκριμένα σε προσπάθεια ανταπόκρισης στις προσδοκίες του ερευνητή.
- Θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι κάποιες από τις ερωτήσεις ήταν σχετικά ευαίσθητες, αφού ρωτούσαν προσωπικές πληροφορίες και επομένως πιθανόν να μην έχουν απαντηθεί με ειλικρίνεια.
- Οι απόψεις των γυναικών που εργάζονται στις Ένοπλες Δυνάμεις δεν έχουν διερευνηθεί σε βάθος, πράγμα που θα μπορούσε να γίνει με συνεντεύξεις.

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1. Περιγραφική Ανάλυση

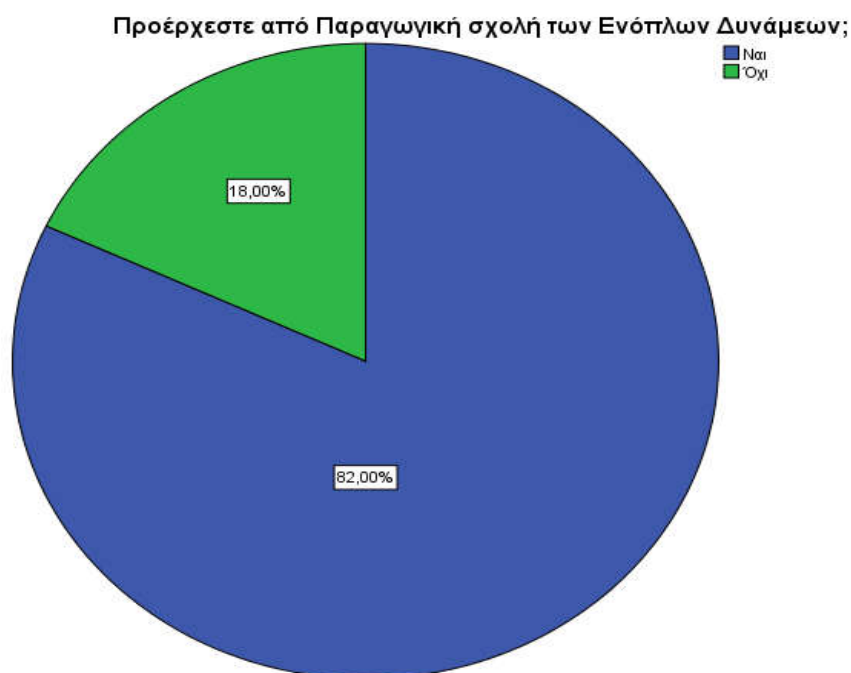
Μέρος Α: Γενικά Στοιχεία

Στην συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν 100 γυναίκες, οι οποίες εργάζονται έως σήμερα στις Ένοπλες Δυνάμεις. Οι περισσότερες γυναίκες υπηρετούν στις Ένοπλες Δυνάμεις από 11 – 15 χρόνια (N=34, 34%). Το 32% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι εργάζονται στις Ένοπλες Δυνάμεις από 16 – 25 έτη, το 15% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι εργάζονται στις Ένοπλες Δυνάμεις από 5 – 10 έτη, το 10% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι εργάζονται στις Ένοπλες Δυνάμεις από 0 - 5 έτη και το 9% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι εργάζονται στις Ένοπλες Δυνάμεις από 25 έτη και άνω.



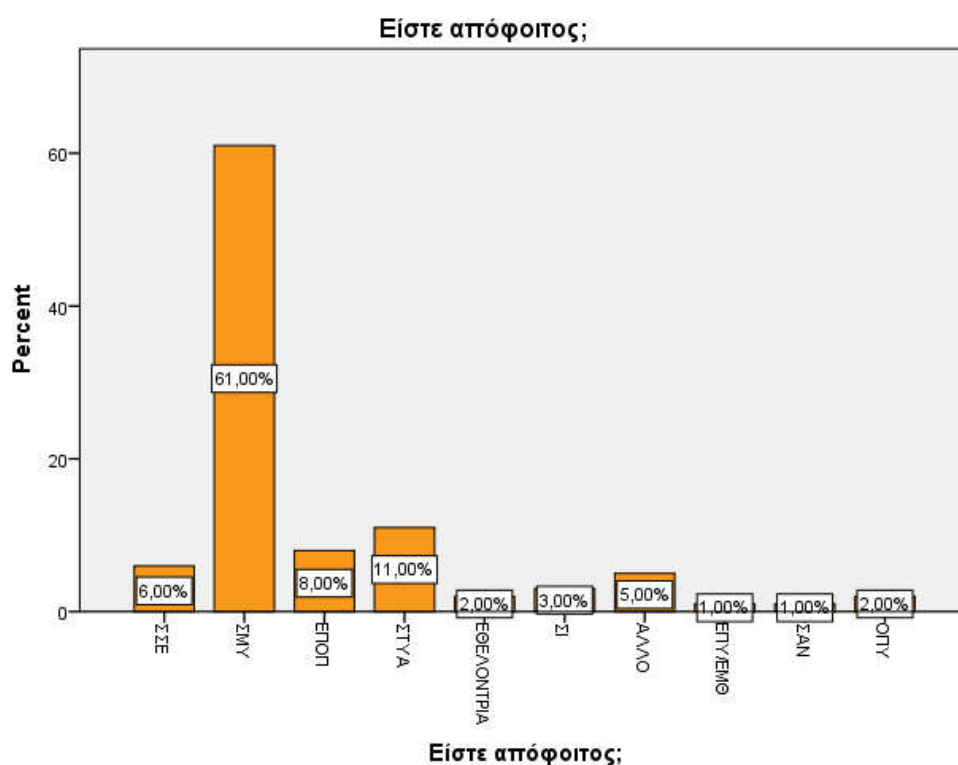
Διάγραμμα 1: Έτη υπηρεσίας στις Ένοπλες Δυνάμεις

Από το διάγραμμα 2 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων (N=82, 82%), ενώ το 18% αυτών δεν προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων.



Διάγραμμα 2: Έλευση από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων

Στο παρακάτω διάγραμμα παρατηρείται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες είναι απόφοιτες της σχολής ΣΜΥ (N=61, 61%). Το 11% αυτών είναι απόφοιτές ΣΤΥΑ και οι υπόλοιπες σχολές συγκέντρωσαν μικρότερα ποσοστά.



Διάγραμμα 3: Σχολή αποφοίτησης

Από τον Πίνακα 1 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δεν είχαν πραγματοποιήσει επιπλέον σπουδές. Πιο συγκεκριμένα, από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι το 19% των συμμετεχουσών είναι κάτοχοι επιπλέον τίτλου σπουδών, το 6% αυτών είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου και καμία συμμετέχουσα δεν είναι κάτοχος Διδακτορικού τίτλου.

Πίνακας 1: Πρόσθετες σπουδές

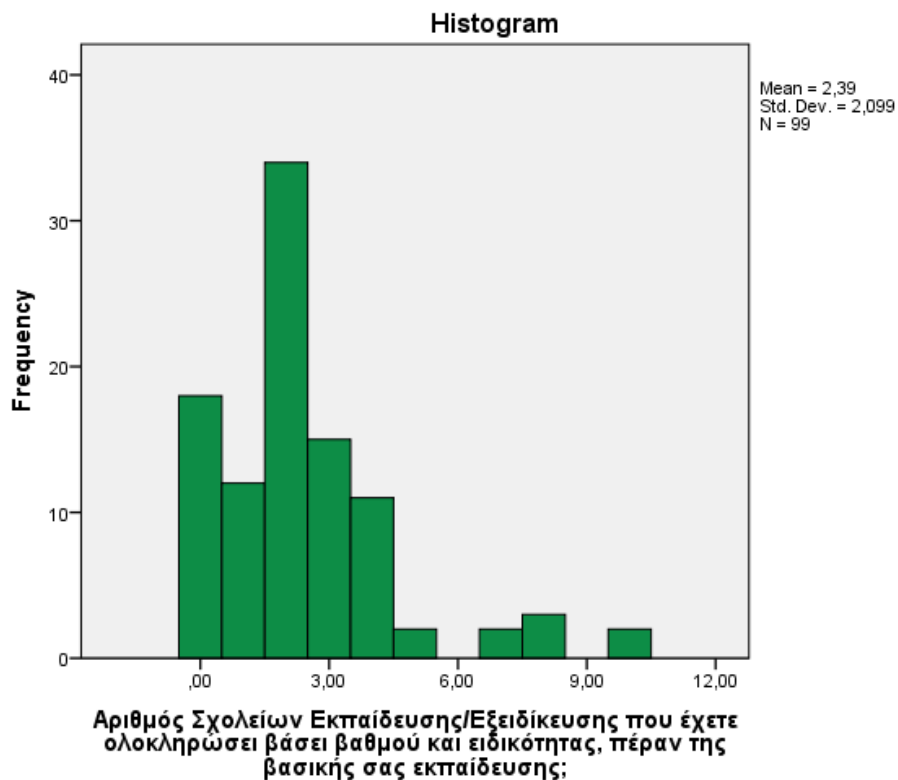
Πρόσθετες σπουδές	Ναι		Όχι	
	N	%	N	%
Κάτοχος επιπλέον τίτλου σπουδών	19	19%	81	81%
Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου	6	6%	94	94%
Κάτοχος Διδακτορικού	0	0%	100	100%

Από τον Πίνακα 2 προκύπτει ότι όλες οι συμμετέχουσες γνωρίζουν Αγγλικά. Οι περισσότερες συμμετέχουσες γνωρίζουν πολύ καλά Αγγλικά (N=43, 43%). Το 28% των συμμετεχουσών γνωρίζουν άριστα Αγγλικά, το 15% αυτών γνωρίζουν καλά Αγγλικά και το 7% αυτών γνωρίζουν μέτρια Αγγλικά. Ακόμα από τον Πίνακα 2 προκύπτει ότι μόνο 19 συμμετέχουσες γνωρίζουν Γαλλικά, όπου οι περισσότερες συμμετέχουσες γνωρίζουν είτε πολύ καλά, είτε καλά Γαλλικά (N=6, 6%). Το 4% των συμμετεχουσών γνωρίζουν μέτρια Γαλλικά και το 3% αυτών γνωρίζουν άριστα Γαλλικά. Επίσης στον Πίνακα 2 παρουσιάζεται ότι μόνο 13 συμμετέχουσες γνωρίζουν Γερμανικά. Οι περισσότερες συμμετέχουσες γνωρίζουν σε μέτριο βαθμό Γερμανικά (N=7, 7%) και το 3% αυτών είτε γνωρίζουν πολύ καλά, είτε καλά την Γερμανική Γλώσσα. Και τέλος, μόνο 10 συμμετέχουσες γνωρίζουν και άλλες γλώσσες, χωρίς όμως να αναφέρουν ποια είναι η γλώσσα που γνωρίζουν. Οι περισσότερες συμμετέχουσες γνωρίζουν καλά κάποια άλλη γλώσσα (N=4, 4%), το 3% αυτών γνώριζαν πολύ καλά κάποια άλλη γλώσσα, το 2% αυτών γνωρίζουν μέτρια κάποια άλλη γλώσσα και το 1% ατών γνωρίζουν άριστα κάποια άλλη γλώσσα.

Πίνακας 2: Ξένες γλώσσες

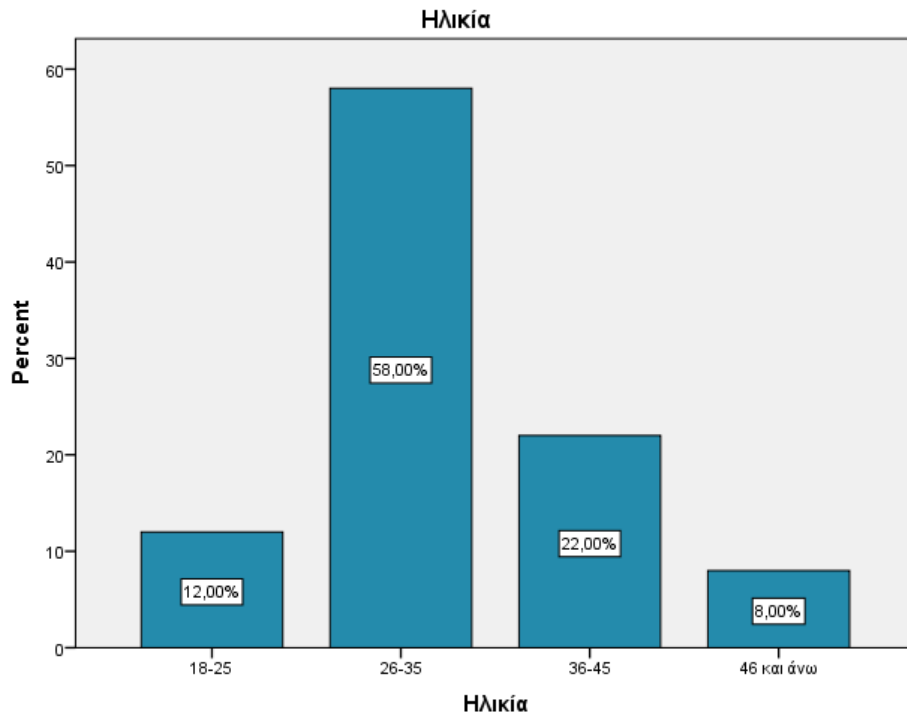
Ξένες γλώσσες	Άριστα		Πολύ καλά		Καλά		Μέτρια	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Αγγλικά	28	28%	43	43%	15	15%	7	7%
Γαλλικά	3	3%	6	6%	6	6%	4	4%
Γερμανικά	0	0%	3	3%	3	3%	7	7%
Άλλο	1	1%	3	3%	4	4%	2	2%

Από το διάγραμμα 4 προκύπτει ότι κατά μέσο όρο οι συμμετέχουσες έχουν ολοκληρώσει 2 σχολεία εκπαίδευσης/εξειδίκευσης βάσει βαθμού και ειδικότητας, πέραν από την βασική τους εκπαίδευση.



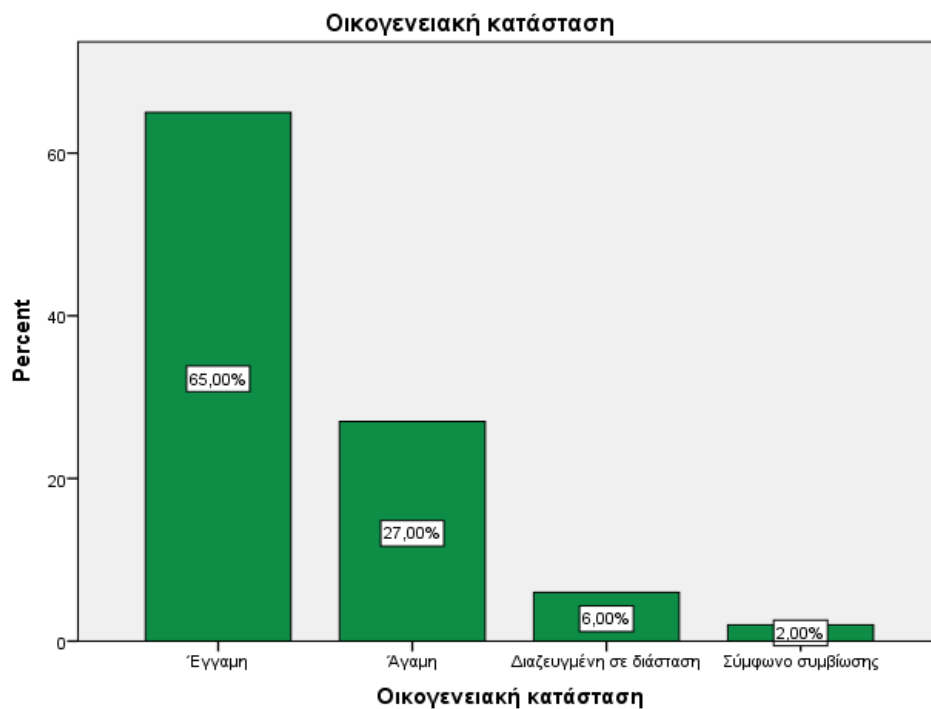
Διάγραμμα 4: Αριθμός Σχολείων Εκπαίδευσης/Εξειδίκευσης που έχουν ολοκληρωθεί βάσει βαθμού και ειδικότητας, πέραν της βασικής εκπαίδευσης

Στο διάγραμμα 5 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες έχουν ηλικία από 26 – 35 ετών (N=58, 58%). Το 22% των συμμετεχουσών έχουν ηλικία από 36 – 45 ετών, το 12% αυτών έχουν ηλικία από 18 – 25 ετών και το 8% αυτών έχουν ηλικία πάνω από 46 ετών.



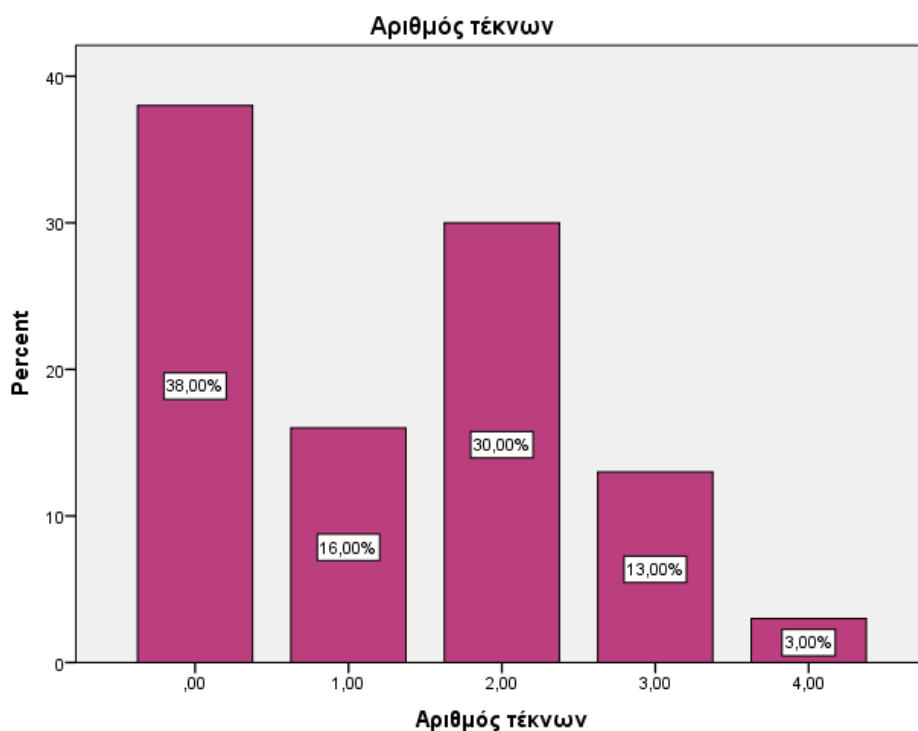
Διάγραμμα 5: Ηλικία

Η πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσαν πως είναι έγγαμες (N=65, 65%). Το 27% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι είναι άγαμες, το 6% αυτών είτε διαζευγμένη, είτε σε διάσταση και το 2% αυτών έχουν συμπράξει σύμφωνο συμβίωσης.



Διάγραμμα 6: Οικογενειακή κατάσταση

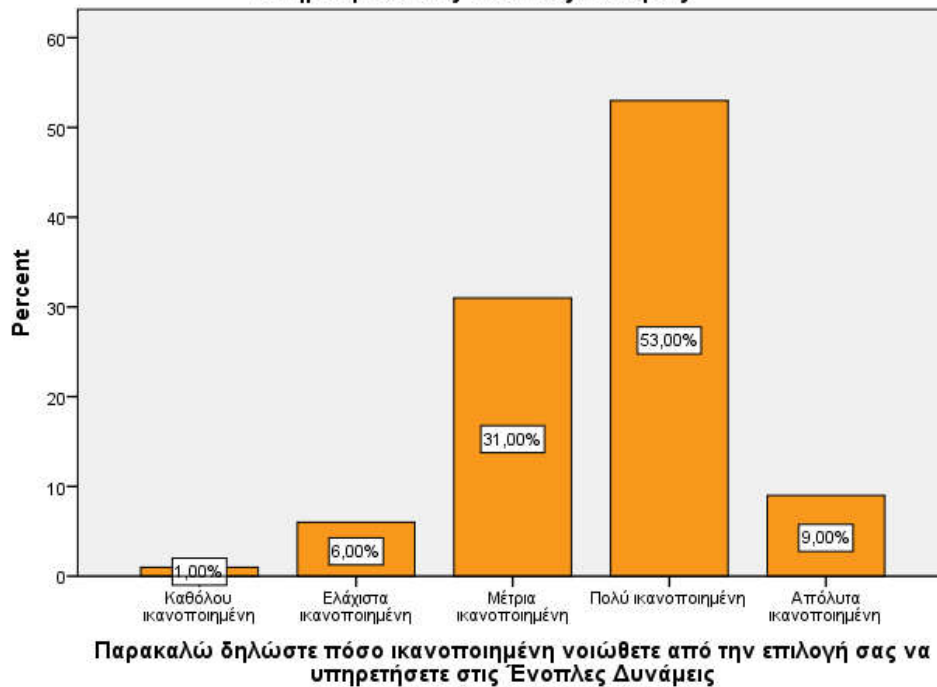
Από το διάγραμμα 7 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δεν έχουν κανένα παιδί (N=38, 38%). Το 30% των συμμετεχουσών έχουν 2 παιδιά, το 16% αυτών έχουν 1 παιδί, το 13% αυτών έχουν 3 παιδιά και το 3% αυτών έχουν 4 παιδιά.



Διάγραμμα 7: Αριθμός τέκνων

Στο διάγραμμα 8 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες νοιώθουν πολύ ικανοποιημένες από την επιλογή τους να υπηρετήσουν στις Ένοπλες Δυνάμεις (N=53, 53%). Το 31% των συμμετεχουσών νοιώθουν μέτρια ικανοποιημένες από την επιλογή τους να υπηρετήσουν στις Ένοπλες Δυνάμεις, το 9% αυτών νοιώθουν απόλυτα ικανοποιημένες από την επιλογή τους να υπηρετήσουν στις Ένοπλες Δυνάμεις, το 6% αυτών νοιώθουν ελάχιστα ικανοποιημένες από την επιλογή τους να υπηρετήσουν στις Ένοπλες Δυνάμεις και το 1% αυτών δεν νοιώθουν καθόλου ικανοποιημένες από την επιλογή τους να υπηρετήσουν στις Ένοπλες Δυνάμεις.

Παρακαλώ δηλώστε πόσο ικανοποιημένη νοιώθετε από την επιλογή σας να υπηρετήσετε στις Ένοπλες Δυνάμεις

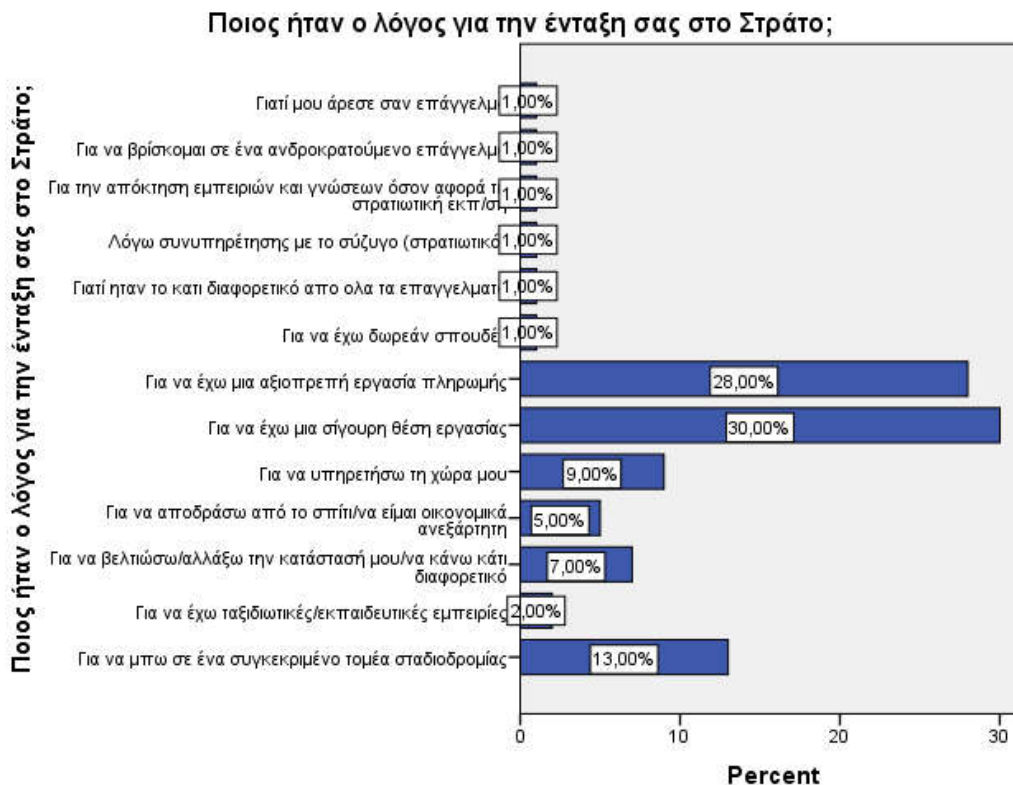


Διάγραμμα 8: Ικανοποίηση από την επιλογή υπηρεσίας στις Ένοπλες Δυνάμεις

Μέρος Β: Ενσωμάτωση - Ένταξη

Από το διάγραμμα 9 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν για να έχουν μια σίγουρη θέση εργασίας (N=30, 30%). Το 28% των συμμετεχουσών δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν για να έχουν μια αξιοπρεπή εργασία – πληρωμής, το 13% αυτών δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν για να μπουν σε ένα συγκεκριμένο τομέα σταδιοδρομίας, το 9% αυτών δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν για να υπηρετήσουν την χώρα τους, το 7% αυτών δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν για να βελτιώσουν/αλλάξουν την κατάστασή τους / για να κάνουν κάτι διαφορετικό, το 5% αυτών δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν για να αποδράσουν από το σπίτι/ να είναι οικονομικά ανεξάρτητες, το 2% αυτών δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν για να έχουν ταξιδιωτικές/εκπαιδευτικές εμπειρίες και το 1% αυτών δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν είτε γιατί τους άρεσε σαν επάγγελμα, είτε για να βρίσκονται σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα, είτε για την απόκτηση εμπειριών και γνώσεων όσον αφορά την στρατιωτική εκπαίδευση, είτε λόγω συνυπηρέτησης με το σύζυγο,

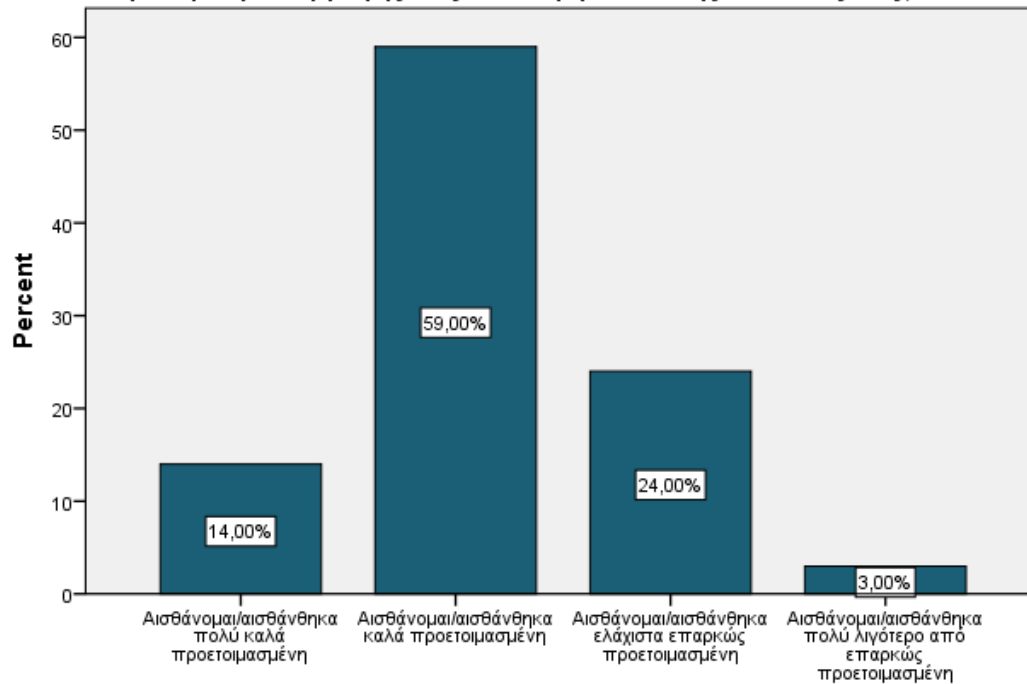
είτε γιατί ήταν κάτι διαφορετικό από όλα τα άλλα επαγγέλματα, είτε για να έχουν δωρεάν σπουδές.



Διάγραμμα 9: Λόγος ένταξης στο στρατό

Η πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι αισθάνονται πως το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογή τους στο περιβάλλον της Μονάδας τους τις προετοίμασε καλά (N=59, 59%). Το 24% αυτών δήλωσαν ότι αισθάνονται πως το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογή τους στο περιβάλλον της Μονάδας τους τις προετοίμασε ελάχιστα επαρκώς, το 14% αυτών δήλωσαν ότι αισθάνονται πως το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογή τους στο περιβάλλον της Μονάδας τους τις προετοίμασε πολύ καλά και το 3% αυτών δήλωσαν ότι αισθάνονται πως το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογή τους στο περιβάλλον της Μονάδας τους τις προετοίμασε πολύ λιγότερο από επαρκώς.

Πόσο καλά πιστεύετε ότι σας προετοίμασε το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογής σας στο περιβάλλον της Μονάδας σας;



Πόσο καλά πιστεύετε ότι σας προετοίμασε το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογής σας στο περιβάλλον της Μονάδας σας;

Διάγραμμα 10: Βαθμός προετοιμασίας από το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογή στο περιβάλλον της Μονάδας

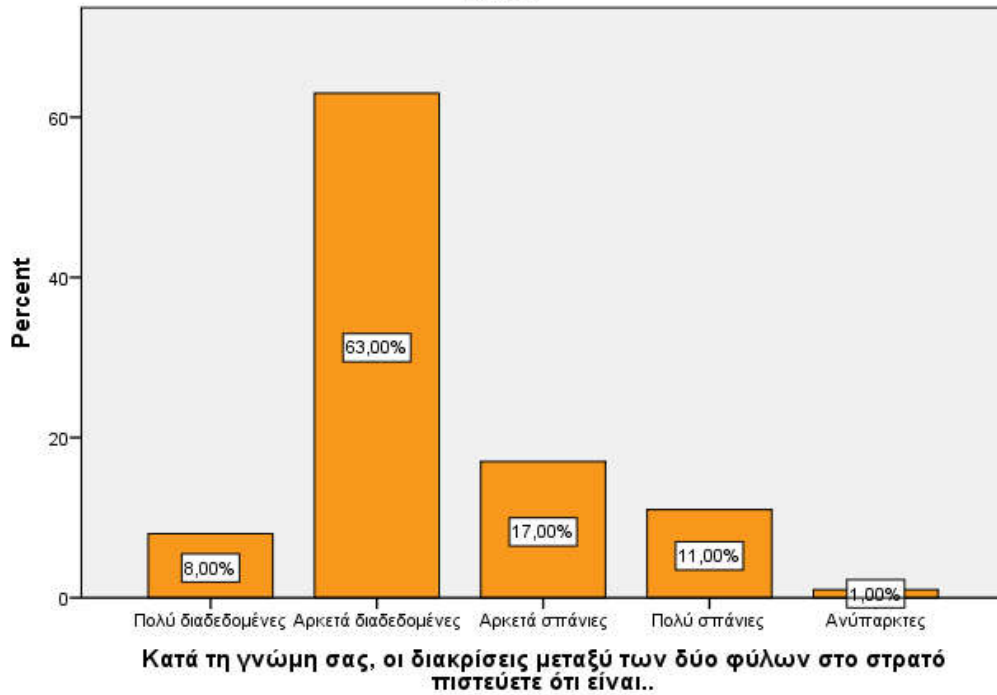
Από τον πίνακα 3 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες έχουν ουδέτερη στάση, αναφορικά με το ότι στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις υπάρχει ισότιμη μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών(N=40, 40%). Ακόμα από τον πίνακα 3 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες συμφωνούν πως οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εκπαιδεύουν τις γυναίκες ισότιμα, παρέχοντας τους τις ίδιες ευκαιρίες συμμετοχής(N=51, 51%) και πως οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εκπαιδεύουν τις γυναίκες ισότιμα, παρέχοντας τους τις ίδιες ευκαιρίες αξιολόγησης(N=47, 47%).

Πίνακας 3: Ισοτιμία αντρών και γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις

	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις υπάρχει ισότιμη μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών	5	5%	30	30%	40	40%	23	23%	1	1%
Οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εκπαιδεύουν τις γυναίκες ισότιμα, παρέχοντάς τους τις ίδιες ευκαιρίες συμμετοχής	2	2%	20	20%	23	23%	51	51%	4	4%
Οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εκπαιδεύουν τις γυναίκες ισότιμα, παρέχοντάς τους τις ίδιες ευκαιρίες αξιολόγησης	2	2%	19	19%	27	27%	47	47%	4	4%

Από το διάγραμμα 11 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό είναι αρκετά διαδεδομένες (N=63, 63%). Το 17% των συμμετεχουσών δήλωσαν πως οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό είναι αρκετά σπάνιες, το 11% των συμμετεχουσών δήλωσαν πως οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό είναι πολύ σπάνιες, το 8% των συμμετεχουσών δήλωσαν πως οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό είναι πολύ διαδεδομένες και το 1% αυτών δήλωσαν πως οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό είναι ανύπαρκτες.

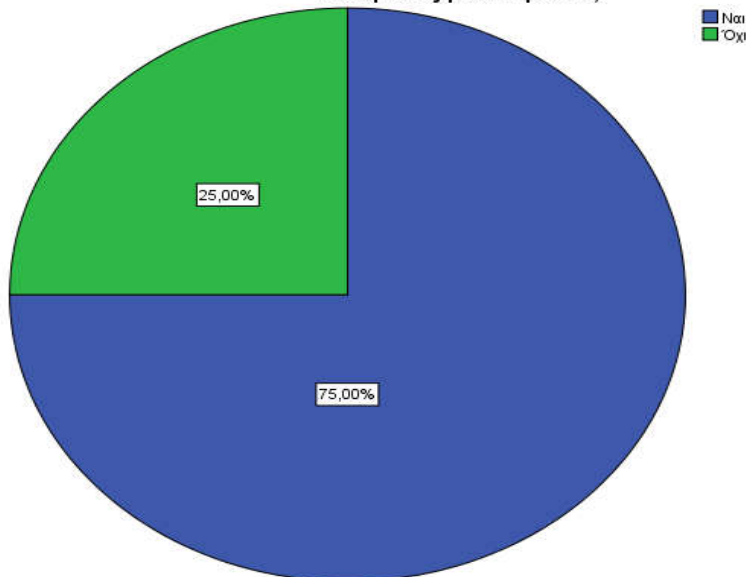
Κατά τη γνώμη σας, οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό πιστεύετε ότι είναι..



Διάγραμμα 11: Διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό

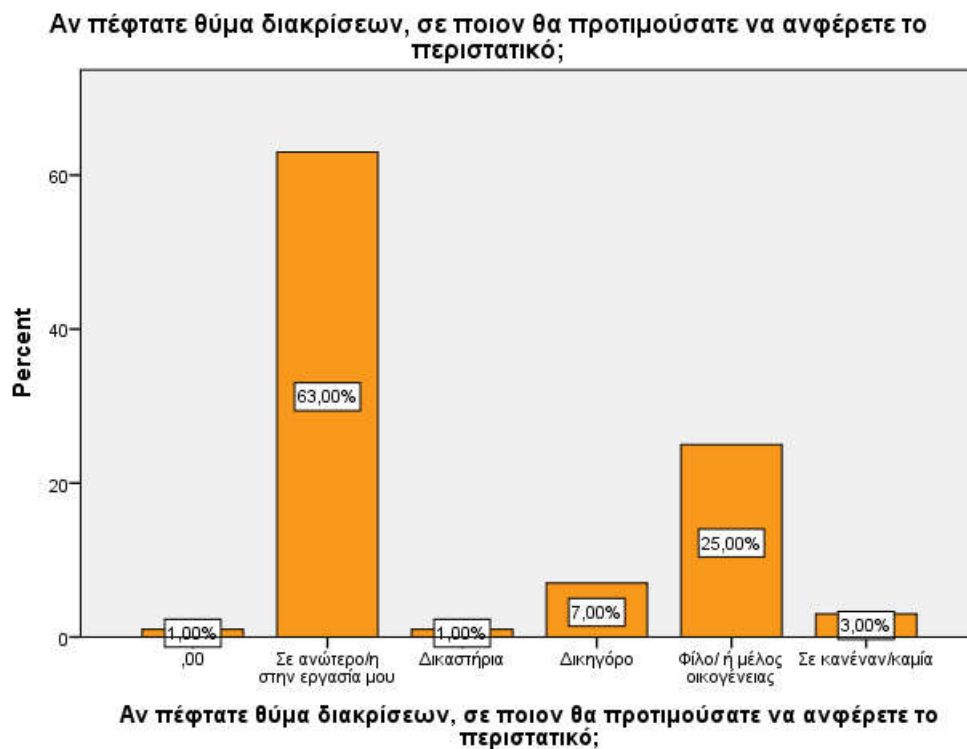
Από το διάγραμμα 12 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες έχουν βιώσει ή γνωρίσει κάποια που να έχει υποστεί διακρίσεις βάσει φύλου (N=75, 75%), ενώ το 25% αυτών δεν έχουν βιώσει ή γνωρίσει κάποια που να έχει υποστεί διακρίσεις βάσει φύλου.

Παρακαλώ πείτε μου: έχετε βιώσει ή γνωρίζετε κάποια που να έχει υποστεί διακρίσεις βάσει φύλου;



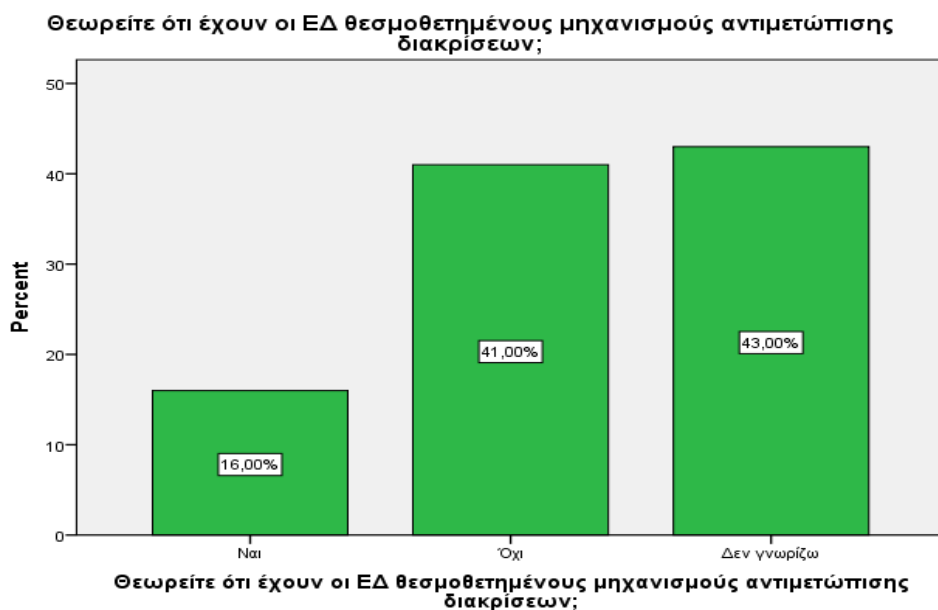
Διάγραμμα 12: Βίωμα ή γνωριμία κάποιας που έχει υποστεί διάκριση βάσει φύλου

Η πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσαν πως αν έπεφταν θύμα διακρίσεων θα προτιμούσαν να αναφέρουν το περιστατικό σε ανώτερο/η στην εργασία τους (N=63, 63%). Το 25% αυτών δήλωσαν πως αν έπεφταν θύμα διακρίσεων θα προτιμούσαν να αναφέρουν το περιστατικό σε φίλο τους ή μέλος της οικογένειάς τους, το 7% αυτών δήλωσαν πως αν έπεφταν θύμα διακρίσεων θα προτιμούσαν να αναφέρουν το περιστατικό σε δικηγόρο, το 3% αυτών δήλωσαν πως αν έπεφταν θύμα διακρίσεων δεν θα ανέφεραν το περιστατικό σε κανέναν/καμία και το 1% αυτών είτε δεν απάντησαν είτε θα το ανέφεραν στα δικαστήρια.



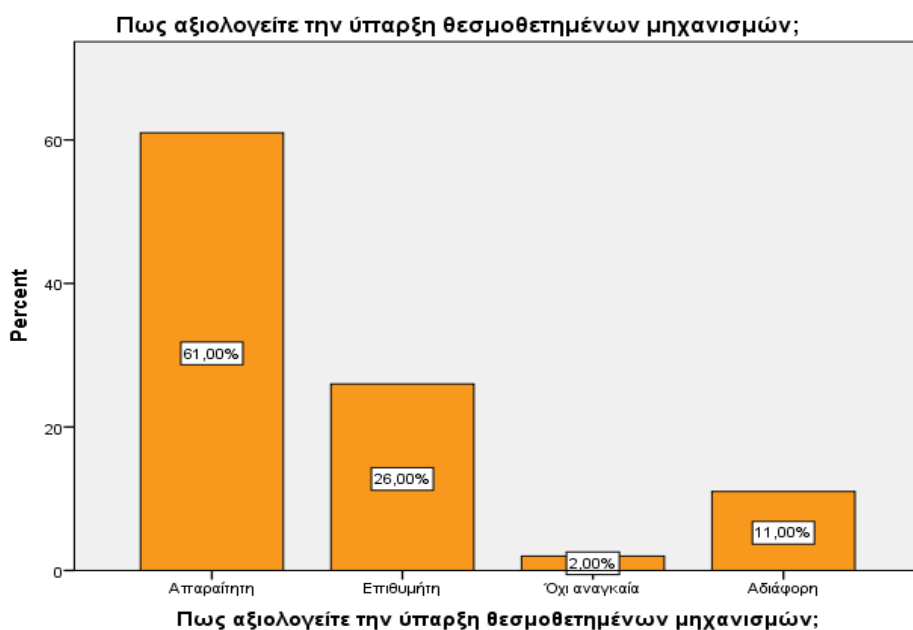
Διάγραμμα 13: Αναφορά περιστατικού διάκρισης βάσει φύλου

Στο διάγραμμα 14 παρουσιάζεται ότι η πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν αν έχουν οι Ένοπλες Δυνάμεις θεσμοθετημένους μηχανισμούς αντιμετώπισης διακρίσεων (N=43, 43%). Το 41% αυτών δήλωσαν ότι δεν έχουν οι Ένοπλες Δυνάμεις θεσμοθετημένους μηχανισμούς αντιμετώπισης διακρίσεων και το 16% δήλωσαν ότι έχουν οι Ένοπλες Δυνάμεις θεσμοθετημένους μηχανισμούς αντιμετώπισης διακρίσεων.



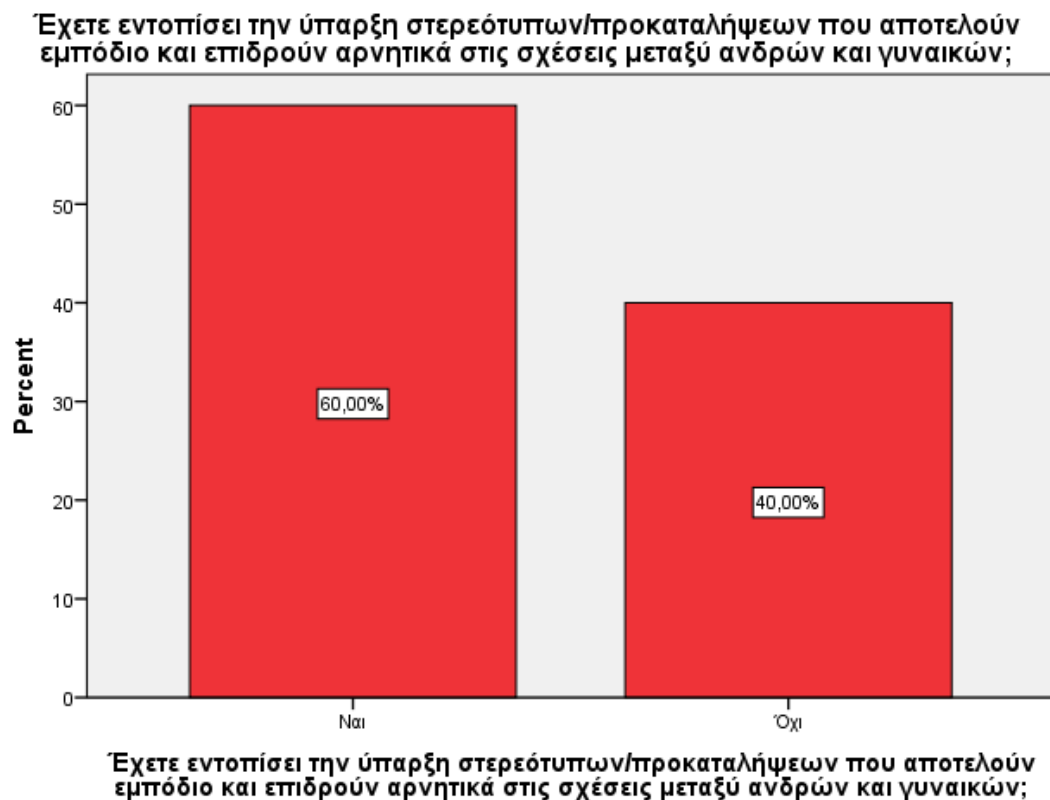
Διάγραμμα 14: Οι Ένοπλες Δυνάμεις διαθέτουν θεσμοθετημένους μηχανισμούς αντιμετώπισης διακρίσεων

Στο διάγραμμα 15 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες αξιολογούν απαραίτητη την ύπαρξη θεσμοθετημένων μηχανισμών (N=61, 61%). Το 26% των συμμετεχουσών αξιολογούν επιθυμητή την ύπαρξη θεσμοθετημένων μηχανισμών, το 11% των συμμετεχουσών αξιολογούν αδιάφορη την ύπαρξη θεσμοθετημένων μηχανισμών και το 2% αυτών αξιολογούν όχι αναγκαία την ύπαρξη θεσμοθετημένων μηχανισμών.



Διάγραμμα 15: Αξιολόγηση της ύπαρξης θεσμοθετημένων μηχανισμών

Από το διάγραμμα 16 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες έχουν εντοπίσει την ύπαρξη στερεότυπων/προκαταλήψεων που αποτελούν εμπόδιο και επιδρούν αρνητικά στις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών (N=60, 60%), ενώ το 40% αυτών δεν έχουν εντοπίσει την ύπαρξη στερεότυπων/προκαταλήψεων που αποτελούν εμπόδιο και επιδρούν αρνητικά στις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών.



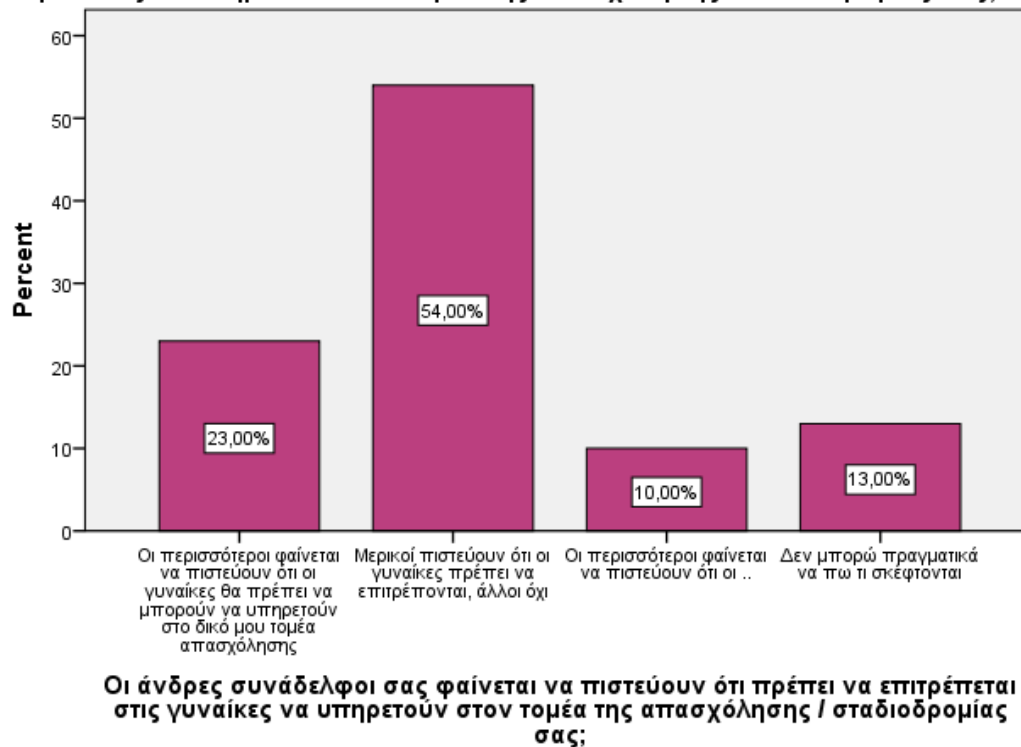
Διάγραμμα 16: Ύπαρξη στερεότυπων/προκαταλήψεων που αποτελούν εμπόδιο και επιδρούν αρνητικά στις σχέσεις μεταξύ αντρών και γυναικών

Οι περισσότερες από αυτές που ανέφεραν την ύπαρξη στερεοτύπων ή προκαταλήψεων που αποτελούν εμπόδιο και επιδρούν αρνητικά στις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών δήλωσαν πως είναι το φύλο, δηλαδή η γυναικά δεν έχει τις ικανότητες του άντρα. Ακόμα η σωματική διάπλαση μεταξύ αντρών και γυναικών. Επιπρόσθετα ένα ακόμα στερεότυπο είναι ο διαχωρισμός στελεχών. Και τέλος ότι οι γυναίκες θα πρέπει να είναι σε θέση γραφείου.

Από το διάγραμμα 17 προκύπτει ότι η πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσαν πως μερικοί άντρες συνάδελφοί τους φαίνεται να πιστεύουν ότι πρέπει να

επιτρέπεται στις γυναίκες να υπηρετούν στον τομέα απασχόλησης/σταδιοδρομίας και άλλοι όχι (N=54, 54%). Το 23% των συμμετεχουσών δήλωσαν πως οι περισσότεροι άντρες συνάδελφοί τους φαίνεται να πιστεύουν ότι πρέπει να επιτρέπεται στις γυναίκες να υπηρετούν στον τομέα απασχόλησης/σταδιοδρομίας που είναι και αυτοί, το 13% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι δεν μπορούν πραγματικά να πουν τι σκέφτονται και το 10% των συμμετεχουσών δήλωσαν πως περισσότεροι άντρες συνάδελφοί τους φαίνεται να πιστεύουν ότι οι γυναίκες δεν θα πρέπει να επιτρέπεται να υπηρετούν στο δικό τους τομέα απασχόλησης.

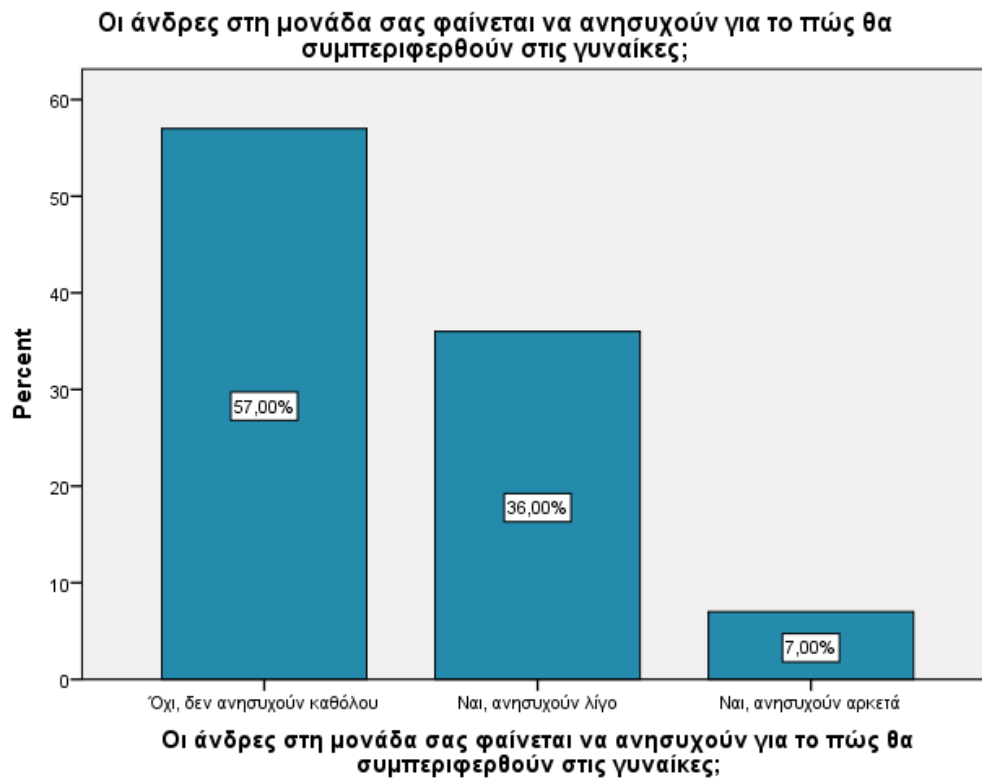
Οι άνδρες συνάδελφοί σας φαίνεται να πιστεύουν ότι πρέπει να επιτρέπεται στις γυναίκες να υπηρετούν στον τομέα της απασχόλησης / σταδιοδρομίας σας;



Διάγραμμα 17: Η γνώμη των αντρών συναδέλφων για τις γυναίκες στο να υπηρετούν στον τομέα απασχόλησης/σταδιοδρομίας

Στο διάγραμμα 18 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως οι άντρες στην μονάδα τους φαίνεται να μην ανησυχούν καθόλου για το πώς θα συμπεριφερθούν στις γυναίκες (N=57, 57%). Το 36% των συμμετεχουσών δήλωσαν πως οι άντρες στην μονάδα τους φαίνεται ανησυχούν λίγο για το πώς θα συμπεριφερθούν στις γυναίκες και το 7% αυτών δήλωσαν πως οι άντρες στην

μονάδα τους φαίνεται ανησυχούν αρκετά για το πώς θα συμπεριφερθούν στις γυναίκες.

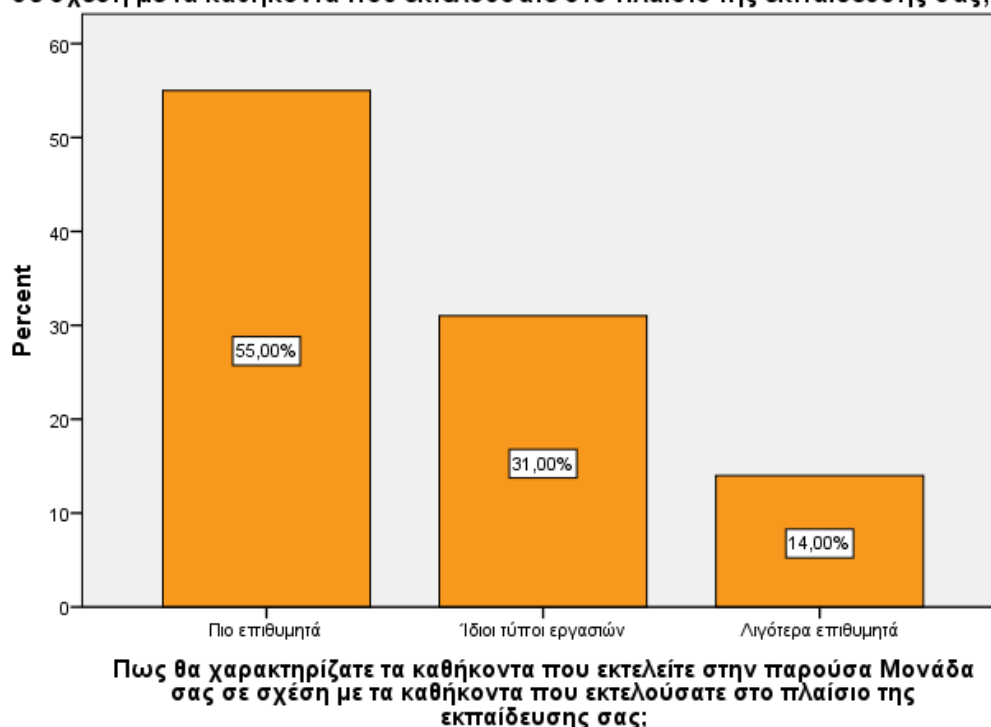


Διάγραμμα 18: Οι άντρες στην μονάδα ανησυχούν για το πώς θα συμπεριφερθούν στις γυναίκες

Μέρος Γ: Καθήκοντα και απόδοση

Από το διάγραμμα 19 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες χαρακτηρίζουν τα καθήκοντα που εκτελούν στην παρούσα Μονάδα πιο επιθυμητά σε σχέση με τα καθήκοντα που εκτελούσαν στο πλαίσιο της εκπαίδευσής τους (N=55, 55%). Το 31% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι και τα καθήκοντα που εκτελούν στην παρούσα Μονάδα και τα καθήκοντα που εκτελούσαν στο πλαίσιο της εκπαίδευσής του είναι ίδιοι τύποι εργασίας και το 14% αυτών δήλωσαν ότι τα καθήκοντα που εκτελούν στην παρούσα Μονάδα λιγότερα επιθυμητά σε σχέση με τα καθήκοντα που εκτελούσαν στο πλαίσιο της εκπαίδευσής τους.

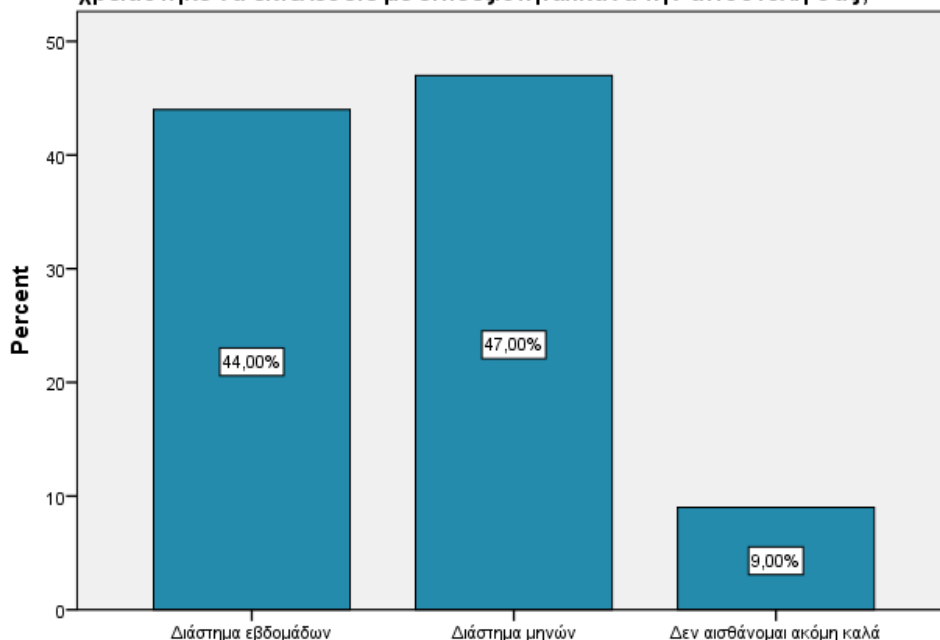
Πως θα χαρακτηρίζατε τα καθήκοντα που εκτελείτε στην παρούσα Μονάδα σας σε σχέση με τα καθήκοντα που εκτελούσατε στο πλαίσιο της εκπαίδευσης σας;



Διάγραμμα 19: Σύγκριση καθηκόντων μεταξύ αυτών που εκτελούνται στην παρούσα Μονάδα και σε αυτών που εκτελούνταν στο πλαίσιο της εκπαίδευσης

Στο διάγραμμα 20 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως αφού ξεκίνησαν την πρώτη ανάθεση καθηκόντων στον τομέα τους, χρειάστηκε διάστημα μηνών για να εκτελέσουν με επιδεξιότητα/ικανά την αποστολή τους (N=47, 47%). Το 44% αυτών δήλωσαν πως αφού ξεκίνησαν την πρώτη ανάθεση καθηκόντων στον τομέα τους, χρειάστηκε διάστημα εβδομάδων για να εκτελέσουν με επιδεξιότητα/ικανά την αποστολή τους. Ενώ το 9% αυτών πως δεν αισθάνονται ακόμα καλά στο να εκτελέσουν με επιδεξιότητα την αποστολή τους.

Αφού ξεκινήσατε την πρώτη ανάθεση καθηκόντων στον τομέα σας, πόσο καιρό χρειάστηκε να εκτελέσετε με επιδεξιότητα/ικανά την αποστολή σας;



Αφού ξεκινήσατε την πρώτη ανάθεση καθηκόντων στον τομέα σας, πόσο καιρό χρειάστηκε να εκτελέσετε με επιδεξιότητα/ικανά την αποστολή σας;

Διάγραμμα 20: Πρώτη ανάθεση καθηκόντων και εκτέλεση αυτών με ικανότητα

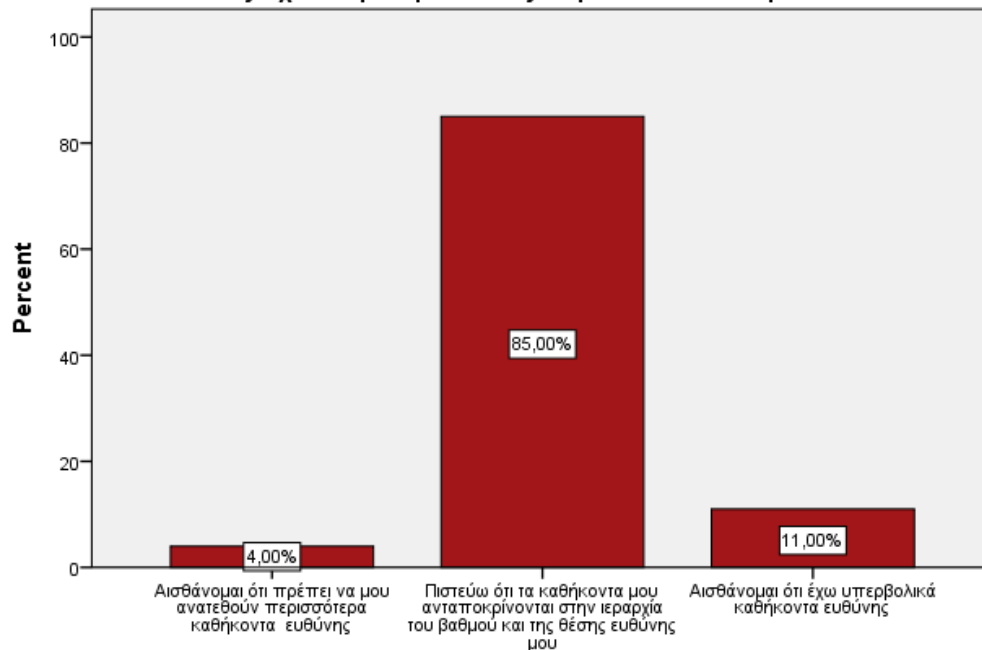
Στον πίνακα 4 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες αναλαμβάνουν ακριβώς στην μέση τιμή θέσεις ευθύνης κατά την εκτέλεση υπηρεσίας (N=38, 38%). Και οι περισσότερες συμμετέχουσες αναλαμβάνουν περισσότερες από τη μέση τιμή θέσεις ευθύνης κατά την εκτέλεση εργασίας.

Πίνακας 4: Ανάλυση θέσης ευθύνης

Ανάληψη θέσης ευθυνών	Πολύ περισσότερο από τη μέση τιμή		Περισσότερο από τη μέση τιμή		Μέση τιμή		Πιο λίγο από τη μέση τιμή		Πολύ λιγότερο από τη μέση τιμή	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Κατά την εκτέλεση υπηρεσίας	24	24%	29	29%	38	38%	3	3%	6	6%
Κατά την εκτέλεση εργασίας	30	30%	39	39%	23	23%	1	1%	7	7%

Στο διάγραμμα 21 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως πιστεύουν ότι τα καθήκοντα τους ανταποκρίνονται στην ιεραρχία του βαθμού και της θέσης ευθύνης τους (N=85, 85%). Το 11% αυτών δήλωσαν πως αισθάνονται ότι έχουν υπερβολικά καθήκοντα ευθύνης και το 4% αυτών δήλωσαν πως αισθάνονται ότι πρέπει να τους ανατεθούν περισσότερα καθήκοντα ευθύνης.

Επιλέξτε την ακόλουθη δήλωση, η οποία περιγράφει καλύτερα τα συναισθήματά σας σχετικά με τη δικιά σας παρούσα ανάθεση:

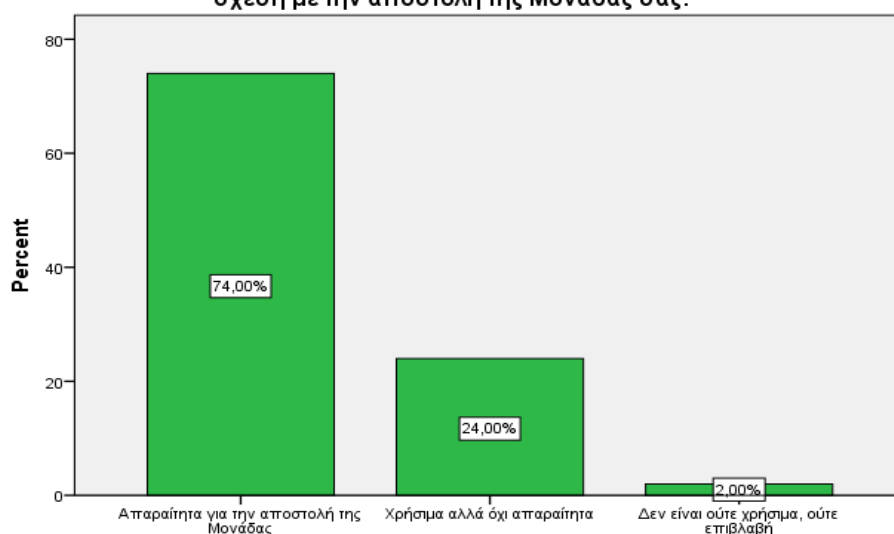


Επιλέξτε την ακόλουθη δήλωση, η οποία περιγράφει καλύτερα τα συναισθήματά σας σχετικά με τη δικιά σας παρούσα ανάθεση:

Διάγραμμα 21: Συναισθήματα σχετικά με την παρούσα ανάθεση

Από το διάγραμμα 22 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί είναι απαραίτητα για την αποστολή της Μονάδας (N=74, 74%). Το 24% αυτών δήλωσαν πως τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί είναι χρήσιμα αλλά όχι απαραίτητα για την αποστολή της Μονάδας και το 2% αυτών δήλωσαν πως τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί δεν είναι ούτε χρήσιμα αλλά ούτε επιβλαβή για την αποστολή της Μονάδας.

Πόσο σημαντικά πιστεύετε ότι είναι τα καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί, σε σχέση με την αποστολή της Μονάδας σας:



Πόσο σημαντικά πιστεύετε ότι είναι τα καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί, σε σχέση με την αποστολή της Μονάδας σας:

Διάγραμμα 22: Τα καθήκοντα ανάθεσης σε σχέση με την αποστολή της Μονάδας

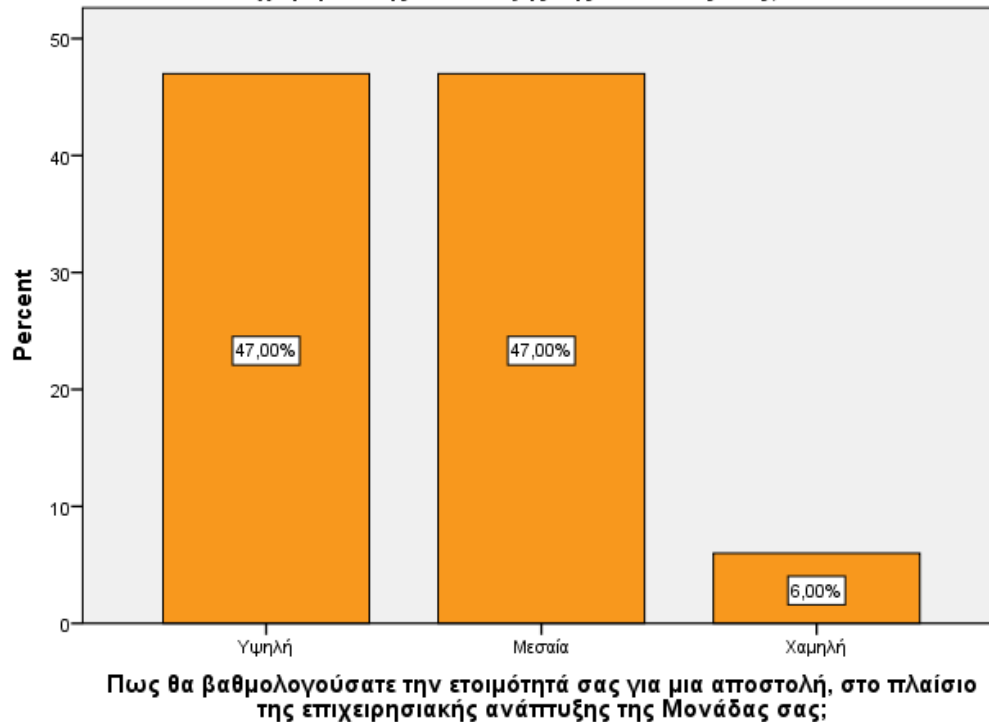
Από τον πίνακα 5 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι είναι πολύ αποτελεσματικά για την εκτέλεση καθηκόντων η συναδελφικότητα (N=67, 67%), η εκπαίδευση (N=66, 66%), η προσαρμοστικότητα (N=64, 64%), η εμπειρία (N=61, 61%), οι συνθήκες εργασίας (N=59, 59%), οι ικανότητες και οι δεξιότητες (N=56, 56%), η ενθάρρυνση πρωτοβουλίας (N=44, 44%) και η ηγεσία (N=40, 40%). Ενώ οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι είναι αρκετά αποτελεσματικά για την εκτέλεση καθηκόντων η παρακίνηση (N=44, 44%) και η υπερηφάνεια για το έργο (N=37, 37%).

Πίνακας 5: Εκτέλεση καθηκόντων

Εκτέλεση καθηκόντων	Πολύ		Αρκετά		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Προσαρμοστικότητα	64	64%	33	33%	3	3%	0	0%	0	0%
Παρακίνηση	35	35%	44	44%	16	16%	4	4%	1	1%
Συναδελφικότητα	67	67%	21	21%	10	10%	1	1%	1	1%
Ενθάρρυνση Πρωτοβουλίας	44	44%	36	36%	15	15%	3	3%	2	2%
Εκπαίδευση	66	66%	28	28%	5	5%	0	0%	1	1%
Ηγεσία	40	40%	27	27%	25	25%	6	6%	2	2%
Υπερηφάνεια για το έργο	34	34%	37	37%	22	22%	2	2%	5	5%
Συνθήκες εργασίας	59	59%	32	32%	7	7%	2	2%	0	0%
Ικανότητες-Δεξιότητες	56	56%	37	37%	5	5%	1	1%	1	1%
Εμπειρία	61	61%	30	30%	7	7%	1	1%	1	1%

Στο διάγραμμα 23 παρουσιάζεται ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι θα βαθμολογούσαν είτε υψηλή, είτε μέτρια την ετοιμότητά τους για μια αποστολή, στο πλαίσιο της επιχειρησιακής ανάπτυξης της Μονάδας τους (N=47, 47%). Ενώ το 6% αυτών δήλωσαν ότι θα βαθμολογούσαν χαμηλή την ετοιμότητά τους για μια αποστολή, στο πλαίσιο της επιχειρησιακής ανάπτυξης της Μονάδας τους.

Πως θα βαθμολογούσατε την ετοιμότητά σας για μια αποστολή, στο πλαίσιο της επιχειρησιακής ανάπτυξης της Μονάδας σας;



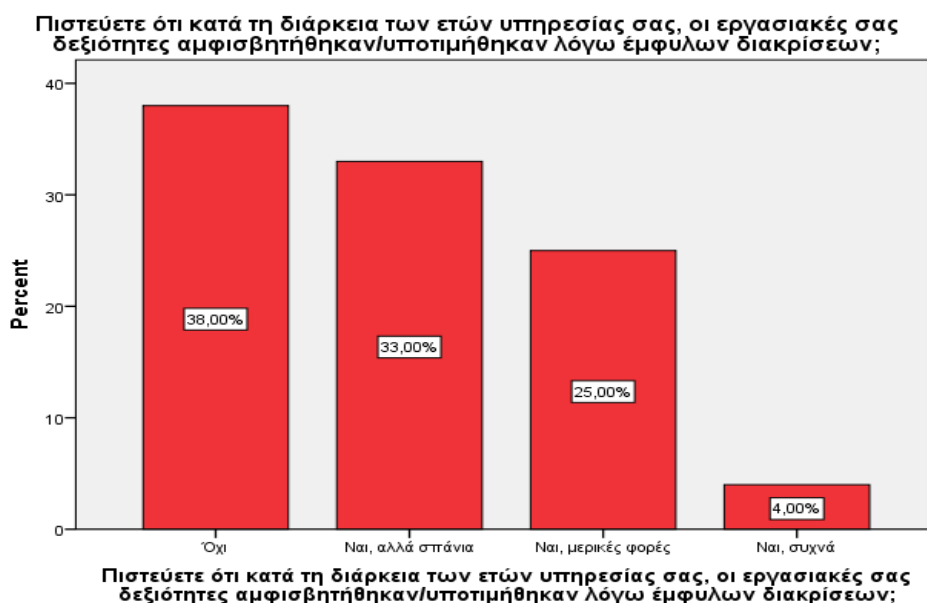
Διάγραμμα 23: Η βαθμολογία της ετοιμότητας για μια αποστολή, στο πλαίσιο της επιχειρησιακής ανάπτυξης της Μονάδας

Από τον Πίνακα 6 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως οι ελλείψεις προσωπικού (N=92, 92%), οι ελλείψεις πόρων (N=90, 90%), το επίπεδο εκπαίδευσης (N=87, 87%), η σαφήνεια οργάνωσης (N=86, 86%), ο φόρτος εργασίας/χρονοδιάγραμμα (N=76, 76%), η ηγεσία (N=66, 66%) και οι προσωπικοί ή οικογενειακοί λόγοι επηρεάζουν το βαθμό της επιχειρησιακής ετοιμότητας του δείγματος. Ενώ οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι το φύλο δεν επηρεάζει το βαθμό της επιχειρησιακής ετοιμότητας του δείγματος.

Πίνακας 6: Επιρροή των παραγόντων στο βαθμό της επιχειρησιακής ετοιμότητας

Επιρροή παραγόντων στο βαθμό της επιχειρησιακής ετοιμότητας	Ναι		Όχι	
	N	%	N	%
Επίπεδο Εκπαίδευσης	87	87%	13	13%
Φόρτος εργασίας/Χρονοδιάγραμμα	76	76%	24	24%
Ελλείψεις Προσωπικού	92	92%	8	8%
Ηγεσία	66	66%	34	34%
Σαφήνεια Οργάνωσης	86	86%	14	14%
Έλλειψη πόρων	90	90%	10	10%
Προσωπικοί/Οικογενειακοί λόγοι (Παιδική φροντίδα)	62	62%	38	38%
Το φύλο	21	21%	79	79%

Από το διάγραμμα 24 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δεν πιστεύουν ότι κατά τη διάρκεια των ετών υπηρεσίας τους, οι εργασιακές τους δεξιότητες αμφισβητήθηκαν/υποτιμήθηκαν λόγω έμφυλων διακρίσεων (N=38, 38%). Το 33% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι σπάνια κατά τη διάρκεια των ετών υπηρεσίας τους, οι εργασιακές τους δεξιότητες αμφισβητήθηκαν/υποτιμήθηκαν λόγω έμφυλων διακρίσεων, το 25% αυτών δήλωσαν ότι μερικές φορές κατά τη διάρκεια των ετών υπηρεσίας τους, οι εργασιακές τους δεξιότητες αμφισβητήθηκαν/υποτιμήθηκαν λόγω έμφυλων διακρίσεων και το 4% αυτών δήλωσαν ότι συχνά κατά τη διάρκεια των ετών υπηρεσίας τους, οι εργασιακές τους δεξιότητες αμφισβητήθηκαν/υποτιμήθηκαν λόγω έμφυλων διακρίσεων.



Διάγραμμα 24: Αμφισβήτηση ή υποτίμηση δεξιοτήτων λόγω έμφυλων διακρίσεων

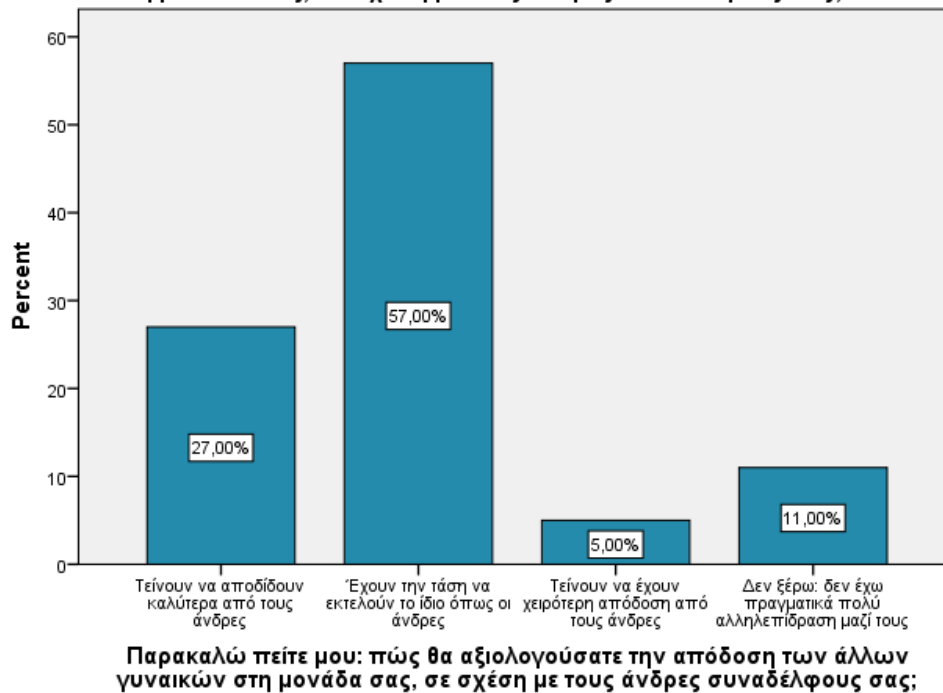
Από τον Πίνακα 7 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν αρκετά την απόδοσή τους είναι οι γυναικολογικοί παράγοντες – εγκυμοσύνη (N=36, 36%), η ψυχολογική πίεση (N=36, 36%), η οικογένεια – μητρότητα (N=35, 35%) και οι ψυχολογικοί παράγοντες (N=26, 26%). Ακόμα, οι περισσότερες συμμετέχουσες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν μέτρια την απόδοσή τους είναι οι οικονομικοί παράγοντες (N=32, 32%) και οι κοινωνικοί παράγοντες (N=28, 28%). Επίσης, οι περισσότερες συμμετέχουσες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν ελάχιστα την απόδοσή τους είναι οι ψυχολογικοί παράγοντες (N=26, 26%). Και τέλος, οι περισσότερες συμμετέχουσες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που δεν επηρεάζουν καθόλου την απόδοσή τους είναι οι ανθρωποκεντρικοί παράγοντες (N=35, 35%) και οι πολιτικοί παράγοντες (N=27, 27%).

Πίνακας 7: Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση

Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση	που την	Πολύ		Αρκετά		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Γυναικολογικοί παράγοντες	-	32	32%	36	36%	17	17%	9	9%	6	6%
Εγκυμοσύνη	-										
Οικογένεια	-	16	16%	35	35%	24	24%	15	15%	10	10%
Μητρότητα	-										
Ψυχολογική πίεση	-	24	24%	36	36%	19	19%	16	16%	5	5%
Κοινωνικοί παράγοντες (στερεότυπα)	-	3	3%	24	24%	28	28%	27	27%	18	18%
Οικονομικοί παράγοντες (μείωση αποδοχών)	-	15	15%	25	25%	32	32%	18	18%	10	10%
Πολιτικοί παράγοντες (επίσημες/ βάσει διαταγών πολιτικές που εφαρμόζονται και ασκούνται)	-	3	3%	20	20%	26	26%	24	24%	27	27%
Ανθρωποκεντρικοί παράγοντες (χαρακτηριστικά σώματος)	-	6	6%	12	12%	24	24%	23	23%	35	35%
Ψυχολογικοί παράγοντες (συναισθήματα/ στάσεις/πεπειθήσεις)	-	13	13%	26	26%	19	19%	26	26%	16	16%

Από το διάγραμμα 25 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι οι άλλες γυναίκες στη μονάδα τους έχουν την τάση να εκτελούν το ίδιο όπως οι άντρες (N=57, 57%). Το 27% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι οι άλλες γυναίκες στην μονάδα τείνουν να αποδίδουν καλύτερα από τους άντρες, το 11% αυτών δήλωσαν ότι δεν ξέρουν, διότι δεν έχουν πραγματικά πολύ αλληλεπίδραση μαζί τους και το 5% αυτών δήλωσαν ότι οι άλλες γυναίκες τείνουν να έχουν χειρότερη απόδοση από τους άντρες.

Παρακαλώ πείτε μου: πώς θα αξιολογούσατε την απόδοση των άλλων γυναικών στη μονάδα σας, σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας;



Διάγραμμα 25: Αξιολόγηση της απόδοσης των άλλων γυναικών στη μονάδα, σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους

Μέρος Δ: Συνοχή – Ηθικό Μονάδας

Από τον πίνακα 8 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι είναι υψηλοί παράγοντες συνοχής η ομαδική δουλειά (N=83, 83%), η ποιότητα ανθρώπων (N=76, 76%), οι πρακτικές καθοδήγησης (N=61, 61%), η εργασιακή ικανοποίηση (N=59, 59%), οι πρακτικές ηγεσίας (N=56, 56%), οι συγκρούσεις/ θέματα φύλου (N=49, 49%) και η υπερηφάνεια για το έργο της μονάδας (N=47, 47%).

Πίνακας 8: Παράγοντες συνοχής

Παράγοντες Συνοχής	Υψηλή		Μεσαία		Χαμηλή		Αδιάφορα	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Πρακτικές ηγεσίας	56	56%	38	38%	6	6%	0	0%
Πρακτικές καθοδήγησης	61	61%	36	36%	3	3%	0	0%
Ποιότητα ανθρώπων	76	76%	20	20%	3	3%	1	1%
Ομαδική δουλειά	83	83%	14	14%	2	2%	1	1%
Εργασιακή ικανοποίηση	59	59%	32	32%	7	7%	2	2%
Υπερηφάνεια για το έργο της μονάδας	47	47%	38	38%	11	11%	4	4%
Συγκρούσεις / θέματα φύλου	49	49%	28	28%	16	16%	7	7%

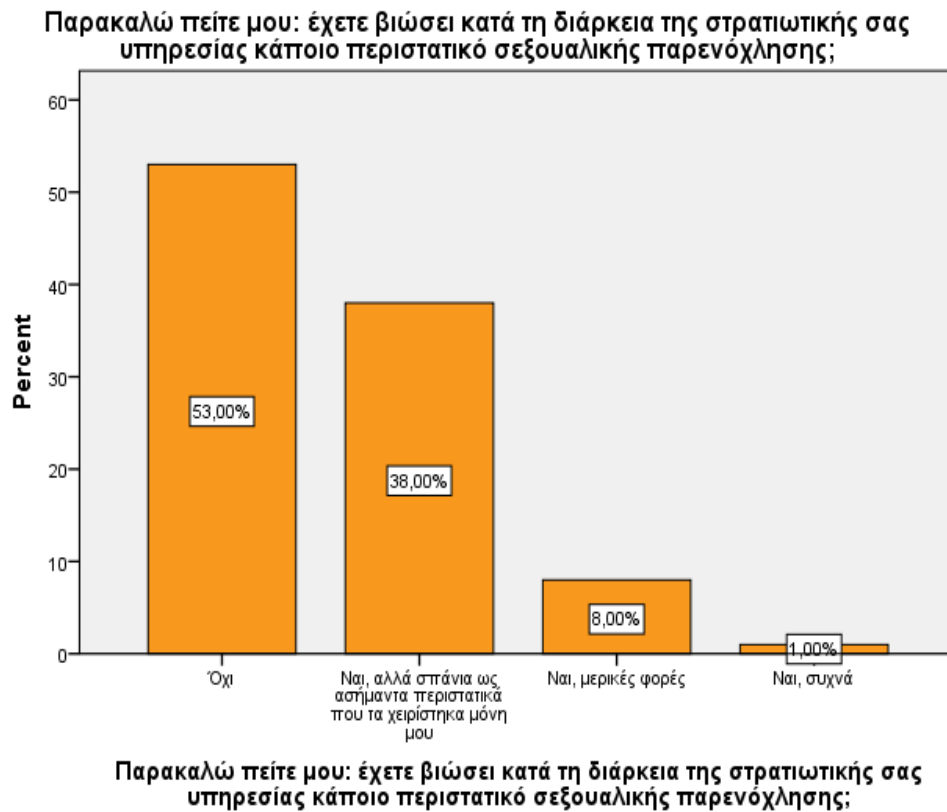
Από τον πίνακα 9 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν ότι σε υψηλό βαθμό επηρεάζει το ηθικό της Μονάδας η ηγεσία (N=61, 61%). Στην συνέχεια επηρεάζουν σε υψηλό βαθμό το ηθικό της Μονάδας η συνοχή της ομάδας (N=39, 39%), ο εξοπλισμός/εκπαίδευση (N=26, 26%), η εργασιακή ικανοποίηση (N=24, 24%), οι ατομικές συμπεριφορές (N=23, 23%), ο φόρτος εργασίας (N=22, 22%) και τα θέματα φύλου (N=5, 5%).

Πίνακας 9: Παράγοντες που επηρεάζουν το ηθικό της Μονάδας

Παράγοντες που επηρεάζουν το ηθικό της Μονάδας	Συχνότητα	Ποσοστό
Ηγεσία	61	61%
Συνοχή ομάδας	39	39%
Εξοπλισμός/εκπαίδευση	26	26%
Εργασιακή ικανοποίηση	24	24%
Ατομικές συμπεριφορές	23	23%
Φόρτος εργασίας	22	22%
Θέματα φύλου	5	5%

Από το διάγραμμα 26 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι δεν έχουν βιώσει κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής τους υπηρεσίας κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης (N=53, 53%). Το 38% των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι έχουν βιώσει σπάνια ως ασήμαντα κάποια περιστατικά σεξουαλικής

παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής τους υπηρεσίας, όπου τα χειρίστηκαν μόνες τους. Το 8% αυτών δήλωσαν ότι μερικές φορές έχουν βιώσει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής τους υπηρεσίας και το 1% αυτών δήλωσαν ότι συχνά βιώνουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής τους υπηρεσίας.



Διάγραμμα 26: Σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής υπηρεσίας

Μέρος Ε: Διατήρηση – αποχώρηση

Από τον πίνακα 10 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν πολύ σημαντικούς παράγοντες για την διατήρηση / παραμονή στο στρατό την μέριμνα προσωπικού (N=58, 58%), το ενδιαφέρον για τα προβλήματα προσωπικού (N=51, 51%), την αναγνώριση της προσφοράς προσωπικού (N=48, 48%), την ίση μεταχείριση προσωπικού (N=46, 46%) και τα συναισθήματα αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης (N=41, 41%). Ακόμα από τον πίνακα 10 προκύπτει ότι οι

περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν αρκετά σημαντικούς παράγοντες για την διατήρηση / παραμονή στο στρατό τις υποδομές και εγκαταστάσεις (N=40, 40%), τις σχέσεις συναδέλφων (N=39, 39%) και οι ευκαιρίες καριέρας (N=38, 38%).

Πίνακας 10: Παράγοντες διατήρησης/παραμονής στο στρατό

Παράγοντες διατήρησης	Πολύ		Αρκετά		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ίση μεταχείριση προσωπικού	46	46%	31	31%	14	14%	6	6%	3	3%
Αναγνώριση της προσφοράς προσωπικού	48	48%	34	34%	9	9%	7	7%	2	2%
Ενδιαφέρον για τα προβλήματα προσωπικού	51	51%	36	36%	7	7%	5	5%	1	1%
Ευκαιρίες καριέρας	26	26%	38	38%	23	23%	4	4%	9	9%
Σχέσεις συναδέλφων	33	33%	39	39%	19	19%	6	6%	3	3%
Συναισθήματα αμοιβαίου σεβασμού/ εμπιστοσύνης	41	41%	33	33%	16	16%	6	6%	4	4%
Υποδομές/εγκαταστάσεις	21	21%	40	40%	19	19%	16	16%	4	4%
Μέριμνα προσωπικού	58	58%	31	31%	5	5%	4	4%	2	2%

Από τον πίνακα 11 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν αρκετά σημαντικούς λόγους αποχώρησης από την στρατιωτική τους καριέρα την έλλειψη ενδιαφέροντος για τα προβλήματα προσωπικού (N=35, 35%), τα συναισθήματα που συνάδουν με την έλλειψη σεβασμού και εμπιστοσύνης (N=35, 35%) και την έλλειψη της μέριμνας του προσωπικού (N=35, 35%). Ακόμα, οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν αρκετά σημαντικούς λόγους αποχώρησης από την στρατιωτική τους καριέρα την άιση μεταχείριση προσωπικού (N=30, 30%) και την αμφισβήτηση της προσφοράς προσωπικού (N=30, 30%). Επίσης, οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν σε μέτριο βαθμό σημαντικούς τους ακόλουθους λόγους αποχώρησης από την στρατιωτική τους καριέρα, δηλαδή τις ελλιπείς υποδομές και εγκαταστάσεις (N=40, 40%), τα προβλήματα στις σχέσεις συναδέλφων (N=34, 34%) και στην έλλειψη ευκαιριών καριέρας (N=32, 32%).

Πίνακας 11: Παράγοντες εξόδου από την στρατιωτική καριέρα

Παράγοντες εξόδου	Πολύ		Αρκετά		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Άνιση μεταχείριση προσωπικού	9	9%	30	30%	27	27%	18	18%	16	16%
Αμφισβήτηση της προσφοράς προσωπικού	10	10%	30	30%	25	25%	18	18%	17	17%
Έλλειψη ενδιαφέροντος για τα προβλήματα προσωπικού	20	20%	35	35%	18	18%	17	17%	10	10%
Έλλειψη Ευκαιριών καριέρας	5	5%	24	24%	32	32%	19	19%	20	20%
Προβλήματα στις σχέσεις συναδέλφων	4	4%	22	22%	34	34%	24	24%	16	16%
Συναισθήματα έλλειψης σεβασμού/εμπιστοσύνης	10	10%	35	35%	29	29%	17	17%	9	9%
Ελλιπείς υποδομές/εγκαταστάσεις	4	4%	12	12%	40	40%	27	27%	17	17%
Έλλειψη Μέριμνας προσωπικού	19	19%	35	35%	24	24%	14	14%	8	8%

Από τον πίνακα 12 προκύπτει ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι οι κύριοι λόγοι αποχώρησης από το στρατό θα ήταν τα προβλήματα υγείας (N=70), για συνταξιοδότηση (N=62), αν αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξισορρόπηση εργασίας – οικογένειας (N=36) και ήταν δυσαρεστημένοι με τις αποδοχές που λαμβάνουν (N=20). Οι υπόλοιποι λόγοι αποχώρησης παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 12: Λόγοι αποχώρησης από τον στρατό

	Συχνότητα
Προβλήματα υγείας	70
Συνταξιοδότηση	62
Δυσκολίες εξισορρόπησης εργασίας- οικογένειας	36
Δυσaréσκεια με τις αποδοχές	20
Δυσμενής μετάθεση	17
Δυσμενής μετάθεση	16
Περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης (π.χ συμμετοχή σε θέσεις εξωτερικού)	12
Περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης (π.χ συμμετοχή σε θέσεις εξωτερικού)	2
Έλλειψη σεβασμού/μέριμνας προσωπικού	1
Δεν υπάρχει εξέλιξη βάση προσόντων αλλά βάση βαθμού	1
Εύρεση νέας, καλύτερης εργασίας	1
Άνιση μεταχείριση ανδρών γυναικών.	1
Ψυχολογική πίεση από την ηγεσία και υπερβολικές απαιτήσεις χωρίς καμία αναγνώριση	1

Τέλος, σχεδόν όλες οι γυναίκες δήλωσαν ότι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει σήμερα η διαδικασία ένταξης – ενσωμάτωσης των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις είναι η ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, δηλαδή οι άντρες – συνάδερφοί τους θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε τεχνικές και χειρονακτικές εργασίες. Ενώ ελάχιστες γυναίκες δήλωσαν ότι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει σήμερα η διαδικασία ένταξης – ενσωμάτωσης των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις είναι η έλλειψη υποδομών.

4.2.Ερευνητικά ερωτήματα

1. Υπάρχει διαφορά στους παράγοντες για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων και στο αν οι συμμετέχουσες προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων ή όχι;

Αρχικά για την απάντηση του παραπάνω ερευνητικού ερωτήματος θα οριστούν οι δύο ερευνητικές υποθέσεις:

H₀: Δεν υπάρχει διαφορά στους παράγοντες για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων και στο αν οι συμμετέχουσες προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων ή όχι.

H₁: Υπάρχει διαφορά στους παράγοντες για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων και στο αν οι συμμετέχουσες προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων ή όχι.

Για την επιλογή της κατάλληλης ερευνητικής υπόθεσης θα γίνει χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Από τον πίνακα 13 προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον παράγοντα «ενθάρρυνση πρωτοβουλίας» και στο αν προέρχονται οι συμμετέχουσες από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων ($t_{98}=2.564$, $sig=0.012<0.05$), όπου οι συμμετέχουσες που δεν προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων θεωρούν ότι η ενθάρρυνση πρωτοβουλίας είναι πολύ σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων, σε σχέση με αυτές που προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων. Ακόμα από τον πίνακα 13 παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον παράγοντα «υπερηφάνεια για το έργο» και στο αν προέρχονται οι συμμετέχουσες από

Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων ($t_{98}=2.354$, $sig=0.021<0.05$), όπου οι συμμετέχουσες που δεν προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων θεωρούν ότι η υπερηφάνεια για το έργο είναι πολύ σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων, σε σχέση με αυτές που προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων. Τέλος, από τον πίνακα 13 παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον παράγοντα «συνθήκες εργασίας» και στο αν προέρχονται οι συμμετέχουσες από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων ($t_{32}=2.378$, $sig=0.024<0.05$), όπου οι συμμετέχουσες που δεν προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας είναι πολύ σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων, σε σχέση με αυτές που προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων.

Πίνακας 13: Έλεγχος *t*-testγια ανεξάρτητα δείγματα για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα

	Προέρχεστε από Παραγωγική Σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων;	N	Mean	t	df	sig																																																																																						
Προσαρμοστικότητα	Ναι	82	1,4146	0.958	98	0.340																																																																																						
	Όχι	18	1,2778				Παρακίνηση	Ναι	82	1,9634	1.063	98	0.290	Όχι	18	1,7222	Συναδελφικότητα	Ναι	82	1,5366	1.525	98	0.131	Όχι	18	1,2222	Ενθάρρυνση Πρωτοβουλίας	Ναι	82	1,9390	2.564	98	0.012	Όχι	18	1,3333	Εκπαίδευση	Ναι	82	1,4390	0.591	98	0.556	Όχι	18	1,3333	Ηγεσία	Ναι	82	2,1098	1.652	98	0.102	Όχι	18	1,6667	Υπερηφάνεια για το έργο	Ναι	82	2,1829	2.354	98	0.021	Όχι	18	1,5556	Συνθήκες Εργασίας	Ναι	82	1,5854	2.378	32	0.024	Όχι	18	1,2222	Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921	Όχι	18	1,5556	Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98
Παρακίνηση	Ναι	82	1,9634	1.063	98	0.290																																																																																						
	Όχι	18	1,7222				Συναδελφικότητα	Ναι	82	1,5366	1.525	98	0.131	Όχι	18	1,2222	Ενθάρρυνση Πρωτοβουλίας	Ναι	82	1,9390	2.564	98	0.012	Όχι	18	1,3333	Εκπαίδευση	Ναι	82	1,4390	0.591	98	0.556	Όχι	18	1,3333	Ηγεσία	Ναι	82	2,1098	1.652	98	0.102	Όχι	18	1,6667	Υπερηφάνεια για το έργο	Ναι	82	2,1829	2.354	98	0.021	Όχι	18	1,5556	Συνθήκες Εργασίας	Ναι	82	1,5854	2.378	32	0.024	Όχι	18	1,2222	Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921	Όχι	18	1,5556	Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535	Όχι	18	1,6111						
Συναδελφικότητα	Ναι	82	1,5366	1.525	98	0.131																																																																																						
	Όχι	18	1,2222				Ενθάρρυνση Πρωτοβουλίας	Ναι	82	1,9390	2.564	98	0.012	Όχι	18	1,3333	Εκπαίδευση	Ναι	82	1,4390	0.591	98	0.556	Όχι	18	1,3333	Ηγεσία	Ναι	82	2,1098	1.652	98	0.102	Όχι	18	1,6667	Υπερηφάνεια για το έργο	Ναι	82	2,1829	2.354	98	0.021	Όχι	18	1,5556	Συνθήκες Εργασίας	Ναι	82	1,5854	2.378	32	0.024	Όχι	18	1,2222	Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921	Όχι	18	1,5556	Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535	Όχι	18	1,6111																
Ενθάρρυνση Πρωτοβουλίας	Ναι	82	1,9390	2.564	98	0.012																																																																																						
	Όχι	18	1,3333				Εκπαίδευση	Ναι	82	1,4390	0.591	98	0.556	Όχι	18	1,3333	Ηγεσία	Ναι	82	2,1098	1.652	98	0.102	Όχι	18	1,6667	Υπερηφάνεια για το έργο	Ναι	82	2,1829	2.354	98	0.021	Όχι	18	1,5556	Συνθήκες Εργασίας	Ναι	82	1,5854	2.378	32	0.024	Όχι	18	1,2222	Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921	Όχι	18	1,5556	Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535	Όχι	18	1,6111																										
Εκπαίδευση	Ναι	82	1,4390	0.591	98	0.556																																																																																						
	Όχι	18	1,3333				Ηγεσία	Ναι	82	2,1098	1.652	98	0.102	Όχι	18	1,6667	Υπερηφάνεια για το έργο	Ναι	82	2,1829	2.354	98	0.021	Όχι	18	1,5556	Συνθήκες Εργασίας	Ναι	82	1,5854	2.378	32	0.024	Όχι	18	1,2222	Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921	Όχι	18	1,5556	Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535	Όχι	18	1,6111																																				
Ηγεσία	Ναι	82	2,1098	1.652	98	0.102																																																																																						
	Όχι	18	1,6667				Υπερηφάνεια για το έργο	Ναι	82	2,1829	2.354	98	0.021	Όχι	18	1,5556	Συνθήκες Εργασίας	Ναι	82	1,5854	2.378	32	0.024	Όχι	18	1,2222	Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921	Όχι	18	1,5556	Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535	Όχι	18	1,6111																																														
Υπερηφάνεια για το έργο	Ναι	82	2,1829	2.354	98	0.021																																																																																						
	Όχι	18	1,5556				Συνθήκες Εργασίας	Ναι	82	1,5854	2.378	32	0.024	Όχι	18	1,2222	Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921	Όχι	18	1,5556	Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535	Όχι	18	1,6111																																																								
Συνθήκες Εργασίας	Ναι	82	1,5854	2.378	32	0.024																																																																																						
	Όχι	18	1,2222				Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921	Όχι	18	1,5556	Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535	Όχι	18	1,6111																																																																		
Ικανότητες-Δεξιότητες	Ναι	82	1,5366	-0.099	98	0.921																																																																																						
	Όχι	18	1,5556				Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535	Όχι	18	1,6111																																																																												
Εμπειρία	Ναι	82	1,4878	-0.622	98	0.535																																																																																						
	Όχι	18	1,6111																																																																																									

2. Η σημαντικότητα των παραγόντων της απόδοσης διαφέρει ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχουσών;

Αρχικά για την απάντηση του παραπάνω ερευνητικού ερωτήματος θα οριστούν οι δύο ερευνητικές υποθέσεις:

H₀: Η σημαντικότητα των παραγόντων της απόδοσης δεν διαφέρει ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχουσών

H₁: Η σημαντικότητα των παραγόντων της απόδοσης διαφέρει ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχουσών.

Για την επιλογή της κατάλληλης ερευνητικής υπόθεσης θα γίνει χρήση του ελέγχου ANOVA, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Από τον Πίνακα 14 προκύπτει ότι δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στην σημαντικότητα των παραγόντων και της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχουσών, αφού το επίπεδο σημαντικότητας είναι μεγαλύτερο του 5%.

Πίνακας 14: Έλεγχος ANOVA για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Γυναικολογικοί παράγοντες – Εγκυμοσύνη	Between Groups	6,821	3	2,274	1,708	,170
	Within Groups	127,769	96	1,331		
	Total	134,590	99			
Οικογένεια -Μητρότητα	Between Groups	5,659	3	1,886	1,311	,275
	Within Groups	138,101	96	1,439		
	Total	143,760	99			
Ψυχολογική πίεση	Between Groups	6,922	3	2,307	1,738	,164
	Within Groups	127,438	96	1,327		
	Total	134,360	99			
Κοινωνικοί παράγοντες(στερεότυπα)	Between Groups	3,056	3	1,019	,808	,493
	Within Groups	121,054	96	1,261		
	Total	124,110	99			
Οικονομικοί παράγοντες(μείωση αποδοχών)	Between Groups	7,125	3	2,375	1,715	,169
	Within Groups	132,985	96	1,385		
	Total	140,110	99			
Πολιτικοί παράγοντες (επίσημες/ βάσει διαταγών πολιτικές που εφαρμόζονται και ασκούνται)	Between Groups	2,398	3	,799	,570	,636
	Within Groups	134,562	96	1,402		
	Total	136,960	99			
Ανθρωποκεντρικοί παράγοντες (χαρακτηριστικά σώματος)	Between Groups	4,194	3	1,398	,912	,438
	Within Groups	147,196	96	1,533		
	Total	151,390	99			
Ψυχολογικοί παράγοντες (συναισθήματα/ στάσεις/ πεποιθήσεις)	Between Groups	5,907	3	1,969	1,169	,326
	Within Groups	161,733	96	1,685		
	Total	167,640	99			

3. Η σημαντικότητα των παραγόντων συνοχής διαφέρει ανάλογα με την σχολή αποφοίτησης;

Αρχικά για την απάντηση του παραπάνω ερευνητικού ερωτήματος θα οριστούν οι δύο ερευνητικές υποθέσεις:

H₀: Η σημαντικότητα των παραγόντων της συνοχής δεν διαφέρει ανάλογα με την σχολή αποφοίτησης των συμμετεχουσών

H₁: Η σημαντικότητα των παραγόντων της απόδοσης διαφέρει ανάλογα με την σχολή αποφοίτησης των συμμετεχουσών.

Για την επιλογή της κατάλληλης ερευνητικής υπόθεσης θα γίνει χρήση του ελέγχου ANOVA, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Από τον Πίνακα 15 προκύπτει ότι δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στην σημαντικότητα των παραγόντων της συνοχής και της σχολής αποφοίτησης των συμμετεχουσών, αφού το επίπεδο σημαντικότητας είναι μεγαλύτερο του 5%.

Πίνακας 15: Έλεγχος ANOVA για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ηγεσία	Between Groups	20,540	9	2,282	,527	,851
	Within Groups	389,570	90	4,329		
	Total	410,110	99			
Φόρτος Εργασίας	Between Groups	29,104	9	3,234	,902	,527
	Within Groups	322,686	90	3,585		
	Total	351,790	99			
Συνοχή Ομάδας	Between Groups	13,917	9	1,546	,747	,665
	Within Groups	186,323	90	2,070		
	Total	200,240	99			
Εργασιακή Ικανοποίηση	Between Groups	20,841	9	2,316	,658	,745
	Within Groups	316,919	90	3,521		
	Total	337,760	99			
Ατομικές Συμπεριφορές	Between Groups	20,073	9	2,230	,681	,724
	Within Groups	294,837	90	3,276		
	Total	314,910	99			
Εξοπλισμός/Εκπαίδευση	Between Groups	39,988	9	4,443	1,145	,340
	Within Groups	349,322	90	3,881		
	Total	389,310	99			
Θέματα φύλου	Between Groups	53,901	9	5,989	1,226	,289
	Within Groups	439,539	90	4,884		
	Total	493,440	99			

4. Η σημαντικότητα των παραγόντων διατήρησης στο στρατό διαφέρει ανάλογα με την ηλικία των συμμετεχουσών;

Αρχικά για την απάντηση του παραπάνω ερευνητικού ερωτήματος θα οριστούν οι δύο ερευνητικές υποθέσεις:

H₀: Η σημαντικότητα των παραγόντων διατήρησης στο στρατό δεν διαφέρει ανάλογα με την ηλικία των συμμετεχουσών

H₁: Η σημαντικότητα των παραγόντων διατήρησης στο στρατό διαφέρει ανάλογα με την ηλικία των συμμετεχουσών

Για την επιλογή της κατάλληλης ερευνητικής υπόθεσης θα γίνει χρήση του ελέγχου ANOVA, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Από τον Πίνακα 16 προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ηλικία των συμμετεχουσών και της σημαντικότητας του παράγοντα «ευκαιρίες εργασίας» ($F_{3,99}=3.431$, $p=0.020<0.05$), όπου οι συμμετέχουσες που έχουν ηλικία από 26 έως 35 ετών τον θεωρούν πολύ σημαντικό παράγοντα για την παραμονή τους στον στρατό σε σχέση με τις συμμετέχουσες που έχουν ηλικία από 18 έως 25 ετών.

Πίνακας 16: Έλεγχος ANOVA για το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ίση μεταχείριση Προσωπικού	Between Groups	2,524	3	,841	,753	,523
	Within Groups	107,266	96	1,117		
	Total	109,790	99			
Αναγνώριση της Προσφοράς Προσωπικού	Between Groups	3,713	3	1,238	1,242	,299
	Within Groups	95,677	96	,997		
	Total	99,390	99			
Ενδιαφέρον για τα προβλήματα Προσωπικού	Between Groups	3,644	3	1,215	1,581	,199
	Within Groups	73,746	96	,768		
	Total	77,390	99			
Ευκαιρίες καριέρας	Between Groups	13,146	3	4,382	3,431	,020
	Within Groups	122,614	96	1,277		
	Total	135,760	99			
Σχέσεις συναδέλφων	Between Groups	4,683	3	1,561	1,532	,211
	Within Groups	97,827	96	1,019		
	Total	102,510	99			
Συναισθήματα αμοιβαίου σεβασμού/εμπιστοσύνης	Between Groups	,645	3	,215	,177	,912
	Within Groups	116,345	96	1,212		
	Total	116,990	99			
Υποδομές/Εγκαταστάσεις	Between Groups	1,522	3	,507	,403	,751
	Within Groups	120,838	96	1,259		
	Total	122,360	99			
Μέριμνα Προσωπικού	Between Groups	,088	3	,029	,035	,991
	Within Groups	81,702	96	,851		
	Total	81,790	99			

Πίνακας 17: Έλεγχος Post Hoc για το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα

Dependent Variable		Mean Difference				
		(I) Ηλικία	(J) Ηλικία	(I-J)	Std. Error	Sig.
Ευκαιρίες καριέρας	Scheffe	18-25	26-35	-1,02011*	,35841	,050
			36-45	-,50758	,40558	,668
			46 και άνω	-,41667	,51584	,884
		26-35	18-25	1,02011*	,35841	,050
			36-45	,51254	,28298	,356
			46 και άνω	,60345	,42623	,574
		36-45	18-25	,50758	,40558	,668
			26-35	-,51254	,28298	,356
			46 και άνω	,09091	,46659	,998
		46 και άνω	18-25	,41667	,51584	,884
			26-35	-,60345	,42623	,574
			36-45	-,09091	,46659	,998
	Bonferro ni	18-25	26-35	-1,02011*	,35841	,032
			36-45	-,50758	,40558	1,000
			46 και άνω	-,41667	,51584	1,000
		26-35	18-25	1,02011*	,35841	,032
			36-45	,51254	,28298	,439
			46 και άνω	,60345	,42623	,960
		36-45	18-25	,50758	,40558	1,000
			26-35	-,51254	,28298	,439
			46 και άνω	,09091	,46659	1,000
		46 και άνω	18-25	,41667	,51584	1,000
			26-35	-,60345	,42623	,960
			36-45	-,09091	,46659	1,000

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ -ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα μελέτη συμβάλλει στο μικρό αλλά αυξανόμενο σώμα της έρευνας για την ένταξη και ενσωμάτωση των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, καθώς και των παραγόντων που δύναται να επηρεάσουν την αξιοποίηση και αποτελεσματικότητά τους στη μαχητική ισχύ των όπλων.

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας μας παρέχει το ιστορικό και κοινωνικό πλαίσιο για την καλύτερη κατανόηση του υπό μελέτη θέματος, ενώ τα δεδομένα που αποκτήθηκαν από τη μελέτη του ερωτηματολογίου μας δίνουν επιπρόσθετες πληροφορίες, που μας βοηθούν να συσχετίσουμε τα πρωτογενή εμπειρικά δεδομένα της έρευνας με τα αποτελέσματα της διεθνούς βιβλιογραφίας.

Στην συγκεκριμένη έρευνα έλαβαν μέρος 100 γυναίκες, οι οποίες εργάζονται στον στρατό. Οι περισσότερες συμμετέχουσες υπηρετούν στις Ένοπλες Δυνάμεις από 11 – 15 χρόνια, δήλωσαν ότι προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ένοπλων Δυνάμεων και είναι απόφοιτες της σχολής ΣΜΥ. Ακόμη τα περισσότερα άτομα του δείγματός δήλωσαν ότι δεν είχαν πραγματοποιήσει επιπλέον σπουδές. Εντούτοις το 19% των συμμετεχουσών είναι κάτοχοι επιπλέον τίτλου σπουδών, το 6% αυτών είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου και καμία συμμετέχουσα δεν είναι κάτοχος Διδακτορικού τίτλου. Όλες οι συμμετέχουσες γνωρίζουν Αγγλικά, 19 συμμετέχουσες γνωρίζουν Γαλλικά, όπου οι περισσότερες συμμετέχουσες γνωρίζουν είτε πολύ καλά, είτε καλά Γαλλικά, 13 συμμετέχουσες γνωρίζουν Γερμανικά και 10 συμμετέχουσες γνωρίζουν και άλλες γλώσσες, χωρίς όμως να αναφέρουν ποια είναι η γλώσσα που γνωρίζουν. Τα στοιχεία αυτά αποδεικνύουν ένα αρκετά υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Επίσης, κατά μέσο όρο τα άτομα του δείγματος έχουν ολοκληρώσει 2 σχολεία εκπαίδευσης/εξειδίκευσης βάσει βαθμού και ειδικότητας, πέραν από την βασική τους εκπαίδευση. Ακόμα από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες έχουν ηλικία από 26 – 35 ετών, είναι έγγαμες και νοιώθουν πολύ ικανοποιημένες από την επιλογή τους να υπηρετήσουν στις Ένοπλες Δυνάμεις

Επιπλέον, από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως ο λόγος ένταξής τους στο Στρατό ήταν για να έχουν μια σίγουρη θέση εργασίας, ένα συμπέρασμα που συνάδει με τα γενικότερα ευρήματα προηγούμενων μελετών, που έχουν διεξαχθεί για τους λόγους ένταξης των γυναικών στον στρατό, με την αναζήτηση οικονομικής ασφάλειας να παραμένει βασικό κοινό κίνητρο ένταξης

(Dichter και True, 2014; Gouliquer, 2011). Επίσης οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι αισθάνονται πως το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογή τους στο περιβάλλον της Μονάδας τις προετοίμασε καλά, έχουν ουδέτερη στάση, αναφορικά με το ότι στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις υπάρχει ισότιμη μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών συμφωνούν πως οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εκπαιδεύουν τις γυναίκες ισότιμα, παρέχοντας τους τις ίδιες ευκαιρίες συμμετοχής και πως οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εκπαιδεύουν τις γυναίκες ισότιμα, παρέχοντας τους τις ίδιες ευκαιρίες.

Επιπρόσθετα, οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό είναι αρκετά διαδεδομένες, έχουν βιώσει ή γνωρίσει κάποια που να έχει υποστεί διακρίσεις βάσει φύλου και πως αν έπεφταν θύμα διακρίσεων θα προτιμούσαν να το αναφέρουν το περιστατικό σε ανώτερο/η στην εργασία τους. Επίσης, η πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν αν έχουν οι Ένοπλες Δυνάμεις θεσμοθετημένους μηχανισμούς αντιμετώπισης διακρίσεων, αξιολογούν απαραίτητη την ύπαρξη θεσμοθετημένων μηχανισμών και έχουν εντοπίσει την ύπαρξη στερεότυπων/προκαταλήψεων που αποτελούν εμπόδιο και επιδρούν αρνητικά στις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας έγινε φανερό ότι καθίσταται αναγκαία η γνωστοποίηση των διαδικασιών για την υποβολή παραπόνων και τη διερεύνηση καταγγελιών, που αντιμετωπίζουν τα εμπόδια φύλου και προωθούν την ισότιμη συμμετοχή στην απασχόληση (Lipari, Cook, Rock & Matos, 2006).

Τέλος, τα περισσότερα άτομα του δείγματος δήλωσαν πως μερικοί άντρες συνάδερφοί τους φαίνεται να πιστεύουν ότι πρέπει να επιτρέπεται στις γυναίκες να υπηρετούν στον τομέα απασχόλησης/σταδιοδρομίας και άλλοι όχι και δήλωσαν πως οι άντρες στην μονάδα τους φαίνεται να μην ανησυχούν καθόλου για το πώς θα συμπεριφερθούν στις γυναίκες.

Αναφορικά με τα καθήκοντα και τη απόδοση στην Μονάδα που εργάζονται, οι περισσότερες συμμετέχουσες χαρακτηρίζουν τα καθήκοντα που εκτελούν στην παρούσα Μονάδα πιο επιθυμητά σε σχέση με τα καθήκοντα που εκτελούσαν στο πλαίσιο της εκπαίδευσής τους και δήλωσαν πως αφού ξεκίνησαν την πρώτη ανάθεση καθηκόντων στον τομέα τους, χρειάστηκε διάστημα μηνών για να εκτελέσουν με επιδεξιότητα/ικανά την αποστολή τους. Ακόμα, οι περισσότερες συμμετέχουσες αναλαμβάνουν ακριβώς στην μέση τιμή θέσεις ευθύνης κατά την

εκτέλεση υπηρεσίας και αναλαμβάνουν περισσότερες από τη μέση τιμή θέσεις ευθύνης κατά την εκτέλεση εργασίας.

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι η έρευνα των Boyd, Dufilho, Hungerland & Taylor (1975), σχετικά με την προσανατολισμένη στην απόδοση εκπαιδευτική διαδικασία της βασικής κατάρτισης των γυναικών, χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα μελέτη για την άντληση πληροφοριών αναφορικά με τα καθήκοντα για την ανάπτυξη του ερωτηματολογίου. Από τα ευρήματα της ανωτέρω έρευνας προκύπτουν τα παρακάτω συμπεράσματα για την πλειονότητα των πτυχιούχων της βασικής εκπαίδευσης: (1) έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, (2) βρίσκουν τις επακόλουθες εργασίες διαφορετικές από αυτές που περίμεναν, (3) εκφράζουν θετικά συναισθήματα σε σχέση με την εμπειρία του Στρατού, (4) έχουν εμπιστοσύνη στους προϊστάμενους τους, (5) αναφέρουν χαμηλή συχνότητα χρήσης των γνώσεων και των καθηκόντων που διδάσκονται στη Βασική εκπαίδευση κατά την πρώτη ανάθεση καθηκόντων τους (6) δεν είναι προσανατολισμένες προς τη σταδιοδρομία και (7) έχουν καλές επιδόσεις κατά τις πρώτες μεταθέσεις τους (Boyd, et al., 1975). Παρόμοια θετικά συναισθήματα σε σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων και καλή εφαρμογή των γνώσεων της βασικής εκπαίδευσης εκφράζουν και οι ερωτώμενες του παρόντος δείγματος.

Επίσης, τα περισσότερα άτομα του δείγματος δήλωσαν πως πιστεύουν ότι τα καθήκοντα τους ανταποκρίνονται στην ιεραρχία του βαθμού και της θέσης ευθύνης τους και δήλωσαν ότι τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί είναι απαραίτητα για την αποστολή της Μονάδας. Ακόμα, οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι είναι πολύ αποτελεσματικά για την εκτέλεση καθηκόντων η συναδελφικότητα, η εκπαίδευση, η προσαρμοστικότητα, η εμπειρία, οι συνθήκες εργασίας, οι ικανότητες και οι δεξιότητες, η ενθάρρυνση πρωτοβουλίας και η ηγεσία. Ενώ οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι είναι αρκετά αποτελεσματικά για την εκτέλεση καθηκόντων η παρακίνηση και η υπερηφάνεια για το έργο. Επιπρόσθετα, οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι θα βαθμολογούσαν είτε υψηλή, είτε μέτρια την ετοιμότητά τους για μια αποστολή, στο πλαίσιο της επιχειρησιακής ανάπτυξης της Μονάδας τους.

Ακόμη, οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν πως οι ελλείψεις προσωπικού, οι ελλείψεις πόρων, το επίπεδο εκπαίδευσης, η σαφήνεια οργάνωσης, ο φόρτος εργασίας/χρονοδιάγραμμα, η ηγεσία και οι προσωπικοί ή οικογενειακοί λόγοι επηρεάζουν το βαθμό της επιχειρησιακής ετοιμότητας του δείγματος. Ενώ οι

περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι το φύλο δεν επηρεάζει το βαθμό της επιχειρησιακής ετοιμότητας του δείγματος. Επίσης, οι περισσότερες συμμετέχουσες δεν πιστεύουν ότι κατά τη διάρκεια των ετών υπηρεσίας τους, οι εργασιακές τους δεξιότητες αμφισβητήθηκαν/υποτιμήθηκαν λόγω έμφυλων διακρίσεων.

Επιπρόσθετα, οι περισσότερες συμμετέχουσες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν αρκετά την απόδοσή τους είναι οι γυναικολογικοί παράγοντες – εγκυμοσύνη, η ψυχολογική πίεση, η οικογένεια – μητρότητα και οι ψυχολογικοί παράγοντες, συνάδοντας με τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης που αναδεικνύουν τους παραπάνω λόγους καθοριστικούς για την ενίσχυση της στρατιωτικής αποτελεσματικότητας και την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης στον Οργανισμό (Voulgaris, Liakoura, Kounoussis & Apostolakis, 2016).

Όπως παρατηρεί η Cohn (2000), οι αναπαραγωγικές λειτουργίες των γυναικών φαίνεται ότι προκαλούν εμπόδια στην αποτελεσματική στρατιωτική λειτουργία (σελ:134-135) και κυρίως σε ρόλους μάχης, όπου η εγκυμοσύνη περιγράφεται ως πρόκληση για τη στρατιωτική ετοιμότητα, καθώς και για τις ίδιες έγκυες γυναίκες οι οποίες δεν μπορούν να εκτελέσουν πλήρως τα καθήκοντά τους κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όπως μπορούν ως επί το πλείστον σε πιο παραδοσιακές εργασίες.

Ακόμα, οι περισσότερες συμμετέχουσες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν μέτρια την απόδοσή τους είναι οι οικονομικοί παράγοντες και οι κοινωνικοί παράγοντες. Επίσης, οι περισσότερες συμμετέχουσες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν ελάχιστα την απόδοσή τους είναι οι ψυχολογικοί παράγοντες και οι περισσότερες συμμετέχουσες πιστεύουν ότι οι παράγοντες που δεν επηρεάζουν καθόλου την απόδοσή τους είναι οι ανθρωποκεντρικοί παράγοντες και οι πολιτικοί παράγοντες. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι οι άλλες γυναίκες στη μονάδα τους έχουν την τάση να εκτελούν το ίδιο όπως οι άντρες.

Όσον αφορά την συνοχή και το ηθικό της ομάδας, οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι είναι υψηλοί παράγοντες συνοχής η ομαδική δουλειά, η ποιότητα ανθρώπων, οι πρακτικές καθοδήγησης, η εργασιακή ικανοποίηση, οι πρακτικές ηγεσίας, οι συγκρούσεις/ θέματα φύλου και η υπερηφάνεια για το έργο της μονάδας. Ακόμα, οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν ότι σε υψηλό βαθμό επηρεάζει το ηθικό της Μονάδας η ηγεσία, η οποία σύμφωνα και με τους Szayna, Larson, O'Mahony, Robson, Gereben, Schaefer, et al.(2015) θεωρείται ως το κλειδί, για την επιτυχία, στην ολοκλήρωση της ένταξης των γυναικών στο στρατό και ιδιαίτερα σε

μάχιμους ρόλους. Στην συνέχεια επηρεάζουν σε υψηλό βαθμό το ηθικό της Μονάδας η συνοχή της ομάδας, ο εξοπλισμός/εκπαίδευση, η εργασιακή ικανοποίηση, οι ατομικές συμπεριφορές, ο φόρτος εργασίας και τα θέματα φύλου.

Και τέλος, οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι δεν έχουν βιώσει κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής τους υπηρεσίας κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Εντούτοις ένα μικρότερο ποσοστό δήλωσαν ότι έχουν βιώσει σπάνια ως ασήμαντα κάποια περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής τους υπηρεσίας, που τα χειρίστηκαν μόνες τους, επιβεβαιώνοντας και πάλι παρόμοια αποτελέσματα ερευνητικών μελετών ότι η σεξουαλική παρενόχληση παραμένει ένα διαδεδομένο πρόβλημα στο στρατό (Estrada & Berggren, 2009), καθώς και ευρήματα ορισμένων ερευνητών που εστιάζουν σε διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες που εμφανίζονται συνήθως ως παρενόχληση λόγω φύλου με τη μορφή δυσφημιστικής γλώσσας και σεξιστικού χιούμορ, που υποτιμούνται συνήθως ως ασήμαντα περιστατικά (Sasson-Levy, 2002; Ford, Boxer, Armstrong, και Edel, 2008, όπ. αναφ. στο Machtan, 2019:4).

Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα ερευνών επισημαίνουν σύμφωνα με τους Glick & Fiske (1996, 2001a, 2001b, όπ. αναφ. στο Ivarsson, Estrada, & Berggren, 2005) τη σημασία της κατανόησης του ρόλου των σεξιστικών πεποιθήσεων στην επιρροή των συμπεριφορών των ανδρών έναντι των γυναικών στο στρατό, καθώς διαπιστώνουν ότι η στήριξη των σεξιστικών ιδεολογιών σχετίζεται αρνητικά με την αποδοχή των γυναικών στο στρατό. Σύγχρονη έρευνα για το σεξισμό δείχνει ότι τα άτομα που υποστηρίζουν τις σεξιστικές πεποιθήσεις είναι λιγότερο πιθανό να υποστηρίξουν τα δικαιώματα και τους ρόλους των γυναικών, ιδίως τους ρόλους των γυναικών σε μη παραδοσιακά περιβάλλοντα όπως το στρατό (Ivarsson, Estrada, & Berggren, 2005:279).

Στην συνέχεια εξετάστηκαν οι παράγοντες διατήρησης και αποχώρησης των συμμετεχουσών από το στρατό. Έτσι, οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν πολύ σημαντικούς παράγοντες για την διατήρηση / παραμονή στο στρατό την μέριμνα προσωπικού, το ενδιαφέρον για τα προβλήματα προσωπικού, την αναγνώριση της προσφοράς προσωπικού, την ίση μεταχείριση προσωπικού και τα συναισθήματα αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης. Ακόμα οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν αρκετά σημαντικούς παράγοντες για την διατήρηση / παραμονή στο στρατό τις υποδομές και εγκαταστάσεις, τις σχέσεις συναδέλφων και οι ευκαιρίες καριέρας. Ακόμα οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν πολύ

σημαντικούς παράγοντες για την διατήρηση / παραμονή στο στρατό την μέριμνα προσωπικού, το ενδιαφέρον για τα προβλήματα προσωπικού, την αναγνώριση της προσφοράς προσωπικού, την ίση μεταχείριση προσωπικού και τα συναισθήματα αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης. Επίσης, οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν αρκετά σημαντικούς παράγοντες για την διατήρηση / παραμονή στο στρατό τις υποδομές και εγκαταστάσεις, τις σχέσεις συναδέλφων και οι ευκαιρίες καριέρας.

Ακόμα, οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν αρκετά σημαντικούς λόγους αποχώρησης από την στρατιωτική τους καριέρα την έλλειψη ενδιαφέροντος για τα προβλήματα προσωπικού, τα συναισθήματα που συνάδουν με την έλλειψη σεβασμού και εμπιστοσύνης και την έλλειψη της μέριμνας του προσωπικού. Επίσης, οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν αρκετά σημαντικούς λόγους αποχώρησης από την στρατιωτική τους καριέρα την άνιση μεταχείριση προσωπικού και την αμφισβήτηση της προσφοράς προσωπικού. Επιπρόσθετα, οι περισσότερες συμμετέχουσες θεωρούν σε μέτριο βαθμό σημαντικούς τους ακόλουθους λόγους αποχώρησης από την στρατιωτική τους καριέρα, δηλαδή τις ελλείψεις υποδομές και εγκαταστάσεις, τα προβλήματα στις σχέσεις συναδέλφων και στην έλλειψη ευκαιριών καριέρας. Τα παραπάνω συμπεράσματα είναι συνεπή με τα γενικότερα ευρήματα της παρούσας βιβλιογραφίας, αναδεικνύοντας τη μέριμνα προσωπικού σε καθοριστικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση και την αύξηση της στρατιωτικής αποτελεσματικότητας. Οι πολιτικές μέριμνας θεωρούνται από τους Kelley, Hock, Bonney, Jarvis, Smith & Gaffney (2001), επιτακτικές για να διατηρούν οι Ένοπλες Δυνάμεις «προσωπικό με υψηλή εξειδίκευση σε μια ανταγωνιστική αγορά» και να προάγουν την επιχειρησιακή ετοιμότητα (σελ:69-70).

Επιπλέον, σύμφωνα με τους Bellou και Gkousgkounis (2014), «τα περισσότερα δυτικά στρατιωτικά ιδρύματα έχουν πραγματοποιήσει μελέτες που διαπίστωσαν ότι η υποστήριξη στο στρατιωτικό προσωπικό πρέπει να περιλαμβάνει υποστηρικτικές ενέργειες για τα μέλη της οικογένειας, επειδή η οικογένεια είναι πιθανό να αυξήσει το ηθικό των στρατιωτών και των αξιωματικών, να αυξήσει την προθυμία να παραμείνει και να συνεισφέρει και να ενισχύσει εποικοδομητικές στάσεις και συμπεριφορές απέναντι στον στρατό. Στο βαθμό που ένας οργανισμός προσφέρει υποστήριξη και ανταμοιβές που είναι συνεπείς με τις ικανότητες και τις ανάγκες ενός ατόμου και της οικογένειάς του, η τελευταία είναι πιο πιθανό να προσφέρει υποστήριξη στο εργαζόμενο άτομο» (σελ:452).

Επίσης, από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι οι κύριοι λόγοι αποχώρησης από το στρατό θα ήταν τα προβλήματα υγείας, για συνταξιοδότηση, αν αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξισορρόπηση εργασίας – οικογένειας και ήταν δυσαρεστημένοι με τις αποδοχές που λαμβάνουν. σχεδόν όλες οι γυναίκες δήλωσαν ότι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει σήμερα η διαδικασία ένταξης – ενσωμάτωσης των γυναικών στις ένοπλες Δυνάμεις είναι η ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, δηλαδή οι άντρες – συνάδερφοί τους θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε τεχνικές και χειρονακτικές εργασίες. Ενώ ελάχιστες γυναίκες δήλωσαν ότι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει σήμερα η διαδικασία ένταξης – ενσωμάτωσης των γυναικών στις ένοπλες Δυνάμεις είναι η έλλειψη υποδομών.

Τέλος, από την έρευνά προέκυψε ότι οι συμμετέχουσες που δεν προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ένοπλων Δυνάμεων θεωρούν ότι η ενθάρρυνση πρωτοβουλίας, οι συνθήκες εργασίες και η υπερηφάνεια για το έργο είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων, σε σχέση με αυτές που προέρχονται από Παραγωγική σχολή των Ένοπλων Δυνάμεων. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι η εκπαίδευση προσωπικού αδιαμφισβήτητα είναι ένα κορυφαίο κριτήριο για την επίτευξη του συνολικού στόχου της αποτελεσματικότητας (Domazos, 2008), καθώς επίσης και ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στους παράγοντες παρακίνησης προσωπικού για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους. Κατά κοινή ομολογία η παρακίνηση αποτελεί την κινητήριο δύναμη της αποδοτικής συμπεριφοράς και επηρεάζει άμεσα την ικανοποίηση των εργαζομένων και την αύξηση της απόδοσής τους.

Τέλος, οι συμμετέχουσες που έχουν ηλικία από 26 έως 35 ετών θεωρούν πολύ σημαντικό παράγοντα τις ευκαιρίες εργασίας για την παραμονή τους στον στρατό σε σχέση με τις συμμετέχουσες που έχουν ηλικία από 18 έως 25 ετών.

Όπως αναφέρει η Bellou (2009), η ηλικία των εργαζομένων φαίνεται να προκαλεί διακυμάνσεις στις απόψεις τους, επαληθεύοντας σε κάποιο βαθμό τις προτάσεις του Baruch (2004) για χαρακτηριστικά ηλικιακών ομάδων. Όπως σημειώνουν οι Smithson και Lewis (2000, όπ. αναφ. στο Bellou, 2009), οι νεότεροι εργαζόμενοι προσπαθούν για ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Ωστόσο, οι άλλες προσδοκίες τους είναι μάλλον περιορισμένες, πιθανώς επειδή συνειδητοποιούν πόσο δύσκολο είναι να βρουν δουλειά, πόσο μάλλον μια πολλά υποσχόμενη» (σελ:823).

Είναι κοινά παραδεκτό ότι οι ένοπλες δυνάμεις αποτελούν αναπόσπαστη δομή στην κοινωνία λόγω του ρόλου που διαδραματίζουν για την προστασία και υπεράσπιση της χώρας στην οποία υπηρετούν (Edmunds, 2006:1061, όπ. αναφ. στο Bartlett, 2015:20). Όπως επισημαίνουν οι Kollias, Paleologou, και Stergiou (2016), τις τελευταίες δεκαετίες, η Ελλάδα υπέστη σημαντικές αλλαγές που επηρέασαν τη θέση της στην περιφερειακή γεωπολιτική ρύθμιση της ανατολικής Μεσογείου και βγαίνοντας σχετικά από μια ακμάζουσα οικονομία τα τελευταία χρόνια παλεύει με μια οξεία ύφεση και κρίση που προκαλείται από το δημόσιο χρέος της (σελ:32), η οποία ταλανίζει όλες τις δομές του δημοσιονομικού συστήματος της χώρας, με τις ανάλογες προεκτάσεις και στον τομέα της Άμυνας.

Αναμφισβήτητα, με βάση τις ανωτέρω σύγχρονες προκλήσεις και την πολυπλοκότητα των σύγχρονων λειτουργιών, όπως και ο Brower σχολιάζει, «οι γυναίκες είναι ένα απαραίτητο στρατιωτικό πλεονέκτημα για τους μελλοντικούς νικηφόρους στρατούς»(Dill, 2009:25) και απαιτεί από την οργανωτική ηγεσία του στρατού να «αγκαλιάσει» και να αξιοποιήσει την κοινή και ισότιμη δύναμη γυναικών και ανδρών σε μια μετασχηματιστική δομή δυνάμεων με στόχο το «βέλτιστο» αποτέλεσμα.

Μέσα από τη διενέργεια της παρούσας έρευνας για τη διερεύνηση της ενσωμάτωσης των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, καθώς επίσης και των παραγόντων που δύναται να επηρεάσουν την αξιοποίηση και την απόδοσή τους και από την αξιολόγηση των παραπάνω συμπερασμάτων, προκύπτουν δύο σημαντικές προκλήσεις:

- Όπως επισημαίνει η Michiels (2012), «εάν οι Ένοπλες Δυνάμεις θέλουν πραγματικά τους καλύτερους ανθρώπους, τότε, έχουν δύο σαφή συμφέροντα:
 - Το πρώτο είναι να βεβαιωθούν ότι αξιολογούν όλους τους πιθανούς υποψηφίους.
 - Το δεύτερο είναι να βεβαιωθούν ότι οι εξετάσεις συσχετίζονται όσο το δυνατόν πιο κοντά όχι με την αρρενωπότητα, αλλά με την πραγματική δουλειά που πρέπει να εκτελέσουν οι στρατιωτικοί (κάτι που απαιτεί όχι μόνο καθαρή φυσική δύναμη, αλλά και πτυχές όπως η αντοχή, η πειθαρχία και υπακοή). Δυστυχώς, δεν επισημαίνει το προφανές για τις Ένοπλες Δυνάμεις ότι ακόμη και αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της

αρρενωπότητας και της ικανότητας εργασίας, η ικανότητα εργασίας είναι μια καλύτερη μεταβλητή για την αξιολόγηση της ικανότητας εργασίας από τον αντιπρόσωπο του ανδρισμού» (σελ:29).

- Η δεύτερη πρόκληση αφορά τον καθοριστικό ρόλο της οικογενειακής μέριμνας για τη διατήρηση του αξιόμαχου του προσωπικού, καθώς επίσης και την ανάδειξη γυναικών σε ρόλους μέντορα, όπου σύμφωνα και με την έρευνα των Ragins και McFarlin (1990), μέσα από αυτή τη σχέση οι γυναίκες προστατευόμενες μαθαίνουν εναλλακτικές στρατηγικές διαχείρισης για αντιμετώπιση των συγκρούσεων επαγγέλματος-οικογένειας, καθώς και εμποδίων που σχετίζονται με το φύλο και αφορούν την πρόοδο στην εργασία και την εξέλιξη στη σταδιοδρομία. Είναι επομένως σημαντικό για τους οργανισμούς να αναπτύξουν γυναίκες μέντορες και να υποστηρίξουν τη μύηση της γυναικείας σχέσης μέντορας-γυναίκας (Ragins&.McFarlin, 1990:62).

Το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ) έχει πραγματοποιήσει τα τελευταία χρόνια σημαντικά βήματα για την ένταξη και αξιοποίηση των γυναικών στους κόλπους του στρατού, με την αντιμετώπιση ζητημάτων που αφορούν την καθημερινότητα του προσωπικού, με στόχο τη μέριμνα και τη συνεχή βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου. Ένα πολύ σημαντικό βήμα στην υλοποίηση αυτού του στόχου ήταν το Αναπτυξιακό Πρόγραμμα «ARTEMIS», για την ισότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Για την επιτυχή ολοκλήρωση της παραπάνω προσπάθειας και την επίτευξη του βέλτιστου αποτελέσματος κρίνεται επιτακτική η συνεχής μελέτη και αξιολόγηση του εκσυγχρονισμού στις μεθόδους διοίκησης του Οργανισμού και της ίσης μεταχείρισης του προσωπικού, με την παροχή ίσων ευκαιριών ανάπτυξης και εξέλιξης. Επιπρόσθετα, εξίσου σημαντική είναι και η μελέτη του επιπέδου της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία και του προσδιορισμού των σχέσεων μεταξύ των παραγόντων που την επηρεάζουν, προκειμένου να βελτιωθούν κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες προς όφελος της επιχειρησιακής ετοιμότητας. Ακόμη η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης προβάλλει ως καθοριστική κίνηση προς την εξισορρόπηση των φύλων, καθώς οι γυναίκες θα λειτουργήσουν ως ηγετικά πρότυπα για τις νεώτερες ένστολες γυναίκες, ενισχύοντας το κίνητρο για επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη.

Σύμφωνα με τον Moskos (όπ. αναφ. στο Abrams, 1993), ο στρατός εφάρμοσε μια σειρά προγραμμάτων που έχουν μετριάσει τις φυλετικές εντάσεις και εξισώσει τις ευκαιρίες σε βαθμό που σπάνια επιτυγχάνεται στην πολιτική κοινωνία (σελ:226).

Από την πλευρά της η Carreiras, (2015a) διέβλεψε την «πιθανότητα οι εντάσεις και οι αντιπαραθέσεις σχετικά με το φύλο να συνεχίσουν να ενημερώνουν τις συζητήσεις και πολιτικές στον τομέα των πολιτικοστρατιωτικών σχέσεων» (σελ:14).

Εξάλλου, «οι γυναίκες είναι ένα από τα ταχύτερα αναπτυσσόμενα τμήματα του πληθυσμού του στρατού» (Amara, 2020:1) και όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει η Kelley (1997), «αν και ο στρατός κυριαρχείται παραδοσιακά από άντρες (και ορισμένα σενάρια μάχης μπορεί να απαιτούν αυστηρή διοίκηση και έλεγχο), οι μελλοντικές προκλήσεις απαιτούν στρατηγικό όραμα και ηγεσία» (σελ:30).

5.1 Επίλογος

Το 1952 αποτελεί χρονιά ορόσημο για τη θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία, καθώς απέκτησε δικαίωμα ψήφου μετά τον ποικίλο και πολύ-επίπεδο αγώνα της υπερμάχου των γυναικείων δικαιωμάτων, Καλλιρροής Παρρέν, η συμβολή της οποίας ήταν καθοριστική σε συνδυασμό και με την πίεση των διεθνών εξελίξεων. Ωστόσο ουσιαστικά η θέση της γυναίκας στην ελληνική πραγματικότητα άρχισε να μεταβάλλεται μετά τη στρατιωτική διδακτορία, το 1975, όταν και κατοχυρώνεται στο άρθρο 4 παρ. 2 η αρχή της ισότητας των φύλων στο σύνταγμα της Ελλάδος, όπου ορίζεται ρητά ότι «οι Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Εντούτοις, η νομική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των γυναικών και της θέσης τους εν γένει στο κοινωνικό και πολιτικό γίνεσθαι δεν υποβαθμίζει την εξέχουσα θέση, που κατέχουν στο πέρασμα των αιώνων, μέσα από τους αγώνες και τις δοκιμασίες του έθνους.

Μεγάλοι πεφωτισμένοι άνδρες της εποχής αναγνωρίζουν την δεσπόζουσα θέση της γυναίκας και τη μεγάλη παιδευτική της δύναμη στη διάπλαση και ανάπτυξη του ανθρώπου.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα ο Ρήγας Βελεστινλής, ο οποίος επηρεασμένος από το γαλλικό σύνταγμα του 1793, συντάσσει ένα σχέδιο συντάγματος, που καθιέρωνε στο άρθρο 22 την υποχρεωτική εκπαίδευση αγοριών και κοριτσιών.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Ελένη Λεοντσίνη (2014) «πρωτοποριακές για την εποχή τους είναι, επιπλέον, και οι θέσεις που ο Ρήγας διατυπώνει στη Διακήρυξη για τη θέση και την εκπαίδευση των γυναικών στο νέο «βασίλειο», στην «Ελληνική Δημοκρατία», που οραματίζεται και δηλώνουν επιπροσθέτως τον ριζοσπαστικό χαρακτήρα της πολιτικής του σκέψης..... καθώς θεσπίζει στρατιωτικές υποχρεώσεις και δικαιώματα των γυναικών (άρθρο 109 του Συντάγματος) και υποχρεωτική εκπαίδευση των γυναικών (άρθρο 22 των Δικαίων του ανθρώπου του Ρήγα) (Λεοντσίνη 2014:894).

Η θέση της γυναίκας στην κοινωνία βρισκόταν για αιώνες υπό τη σκιά του άνδρα, ο οποίος λόγω της ρώμης και της δύναμής του ήταν επιφορτισμένος με τις εξωτερικές εργασίες του «οίκου», την εύρεση τροφής και τις βαριές χειρωνακτικές εργασίες, ενώ η γυναίκα, με την ευταξία του «οίκου». Χαρακτηριστικός είναι ο διάλογος που αποτυπώνεται στον «Οικονομικό» του Ξενοφώντα ανάμεσα στο Σωκράτη και τον Ισχόμαχο έναν ευυπόληπτο Αθηναίο πολίτη, ο οποίος αφηγείται τον τρόπο διαπαιδαγώγησης της συζύγου του και τη σημασία της ευταξίας σε κάθε κοινωνική έκφανση, όπως και στον στρατό επίσης, όπου όταν δεν επικρατεί τάξη, είναι ένα μπερδεμένο σύνολο που μπορεί εύκολα να νικηθεί από τους εχθρούς (Κεκροπούλου, 1997). Αναμφισβήτητα την έντονη διαφοροποίηση μεταξύ των φύλλων ενδυνάμωνε η πεποίθηση ότι η κυριότερη κοινωνική λειτουργία της γυναίκας είναι η τεκνοποιία.

Οι Κυρτάτας και Ράγκος (2010) αναφέρουν τα κάτωθι:

«Πολλοί αρχαίοι συγγραφείς θεώρησαν τον άνδρα και τη γυναίκα ως συμπληρωματικά αντίθετα, η σωστή εναρμόνιση των οποίων παράγει οικογενειακή σταθερότητα και πολιτική ισορροπία. Ο διαχωρισμός των σφαιρών δράσης για τα δύο φύλα υπήρξε σαφέστατος: το μέσα, το κλειστό, το περιορισμένο, προστατευμένο και ιδιωτικό ήταν ο χώρος του θηλυκού, ενώ το έξω, το ανοιχτό, το υπαίθριο, δημόσιο και εντέλει πολιτικό ήταν ο χώρος του αρσενικού.

Μετά την κριτική αποτίμηση της ιστορικής πραγματικότητας από τους σοφιστές, το ζήτημα της φύσεως τέθηκε με μεγαλύτερη οξύτητα. Κάποιοι είχαν αρνηθεί να δεχτούν ότι όλες οι παραπάνω διαφορές στους κοινωνικούς ρόλους ανδρών και γυναικών ή δούλων και ελευθέρων προέρχονταν από τη φύση. Ορισμένες ήταν το αποτέλεσμα σύμβασης (νόμου) και καταναγκασμού (βίας) - ισχυρίζονταν. Οι εθνογραφικές γνώσεις πολυταξιδεμένων ανθρώπων, όπως του Ηροδότου, μπορούσαν να κλονίσουν την εδραιωμένη πεποίθηση για τη φυσικότητα των ελληνικών θεσμών. Μέσα στον ίδιο τον ελληνικό χώρο υπήρχε επίσης το αντιπαράδειγμα της Σπάρτης:

κορίτσια που χαίρονταν τον ήλιο και την άσκηση με μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων από οπουδήποτε αλλού. Ακόμη και αν οι γυναίκες ήταν, όπως κάποιοι άρχιζαν τώρα να πιστεύουν, ικανές για πολύ περισσότερα επιτεύγματα από όσα η πόλη συνήθως απαιτούσε από αυτές, η ίδια η βιολογική διαφοροποίηση των φύλων υποδείκνυε διαφορετικές λειτουργίες και, κατά συνέπεια, διακριτές αρετές. Η φυσική ανομοιότητα απέκλειε κάθε λόγο για κοινωνική εξομοίωση ή ισότητα:

Νομίζω ότι οι θεοί, γυναίκα μου, δημιούργησαν με περίσκεψη μεγάλη αυτό το ζεύγος που αποκαλούμε θηλυκό και αρσενικό, για να επωφελείται στον μέγιστο βαθμό από τη συνύπαρξη. Και εξηγούμαι. Τα φύλα υπάρχουν για να δίνουν απογόνους και να μην εκλείπει το είδος. Επίσης, ο άντρας και η γυναίκα αποκτούν με τον τρόπο αυτό μέλη ικανά για να τους φροντίσουν στα γεράματα. Μάλιστα, επειδή η ζωή των ανθρώπων δεν είναι, όπως των άλλων ζώων, στο ύπαιθρο αλλά χρειάζεται στέγη, [...] ο θεός, νομίζω, έφτιαξε ευθύς εξαρχής τη φύση της γυναίκας κατάλληλη για τα εσωτερικά έργα, ενώ του άντρα για τα εξωτερικά. Με άλλα λόγια, ο θεός διευθέτησε έτσι το σώμα και την ψυχή του άντρα ώστε να αντέχει τα κρύα και τις ζέστες και τις πεζοπορίες και τις εκστρατείες και του ανέθεσε αυτές τις υπαίθριες δραστηριότητες, ενώ στη γυναίκα έδωσε ασθενέστερο σώμα, της επέβαλε τις εσωτερικές δουλειές [...] και της χάρισε μεγαλύτερη στοργή και αγάπη για τα βρέφη και [...] περισσότερο φόβο. Στον άντρα, αντίθετα, έδωσε ο θεός μεγαλύτερο θάρρος, επειδή γνώριζε ότι όποιος είναι υπεύθυνος για τα εξωτερικά έργα θα χρειαστεί να υπερασπιστεί το δίκιο του απέναντι σε αυτόν που τον αδικεί.

Με αυτά τα λόγια παρουσιάζει ο Ξενοφών έναν χρηστό Αθηναίο πολίτη να διαπαιδαγωγεί τη νεαρή σύζυγό του» (Κυρτάτας & Ράγκος, 2010).

Εντούτοις, οι γυναίκες συμμετείχαν πάντα ενεργά σε όλους τους πολέμους του έθνους, με επίσημη ή ανεπίσημη ιδιότητα και η συμβολή τους υπήρξε αξιοθαύμαστη. Η πρώτη αναφορά για συμμετοχή των γυναικών σε μάχη έχουμε από τον αρχαίο Έλληνα ιστορικό Θουκυδίδη (Θουκυδίδου Ιστορία, βιβλίο Γ΄ Κερκυραϊκά Κεφ. 74):

«Διαλιπούσης δ' ήμέρας μάχη αΰθις γίγνεται καὶ νικᾷ ὁ δῆμος χωρίων τε ἰσχύι καὶ πλήθει προύχων· αἱ τε γυναῖκες αὐτοῖς τολμηρῶς ξυνεπελάβοντο βάλλουσαι ἀπὸ τῶν οἰκιῶν τῷ κεράμῳ καὶ παρὰ φύσιν ὑπομένουσαι τὸν θόρυβον».

Και αφού πέρασε μια μέρα γίνεται πάλι μάχη και νικούν οι δημοκρατικοί και εξαιτίας της ισχύος των θέσεων τους και επειδή υπερείχαν ως προς τον αριθμό· και οι γυναίκες τους βοήθησαν με τόλμη χτυπώντας από τα σπίτια με κεραμίδια και υπομένοντας την ταραχή σε αντίθεση με τη (γυναικεία) φύση τους (Μτφ).

«Ο Θουκυδίδης προβάλλει τον ενεργό ρόλο των γυναικών στις συγκρούσεις, καθώς και την ψυχραιμία και την τόλμη που αυτές υπέδειξαν. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση σ' αυτή την αντίδραση γιατί οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες, θορυβούνται κατά κανόνα περισσότερο και δεν υπομένουν εύκολα συνήθως τους πολεμικούς κινδύνους. Έχουν δηλαδή περισσότερο αμυντική αντοχή και όχι ορμή επιθετική. Εντούτοις όταν απειλούνται τα αγαπημένα τους πρόσωπα ή η πατρίδα τους βρίσκεται σε κίνδυνο, δείχνουν τόλμη, που υπερβαίνει τη γυναικεία τους φύση. Ανάλογη αναφορά γίνεται από το Θουκυδίδη και στο 2^ο βιβλίο, όπου περιγράφεται η εισβολή των ολιγαρχικών Θηβαίων στις Πλαταιές (431 π.Χ) και η αντίσταση των γυναικών όπως και των δούλων, που συμπαραστάθηκαν στους άνδρες που υπερασπιζόταν την πατρίδα τους» (Αμπελάς & Θώδης, 2014).

Στη σύγχρονη ιστορία, η παρουσία των γυναικών στις ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις ξεκινά το 1912-1913, όπου παρείχαν υγειονομική περίθαλψη στους στρατιώτες των Βαλκανικών Πολέμων και ενισχύεται το 1933 με τη πρόσληψή τους στο στρατό με την ιδιότητα δημοσίου υπαλλήλου.

Επτά ημερομηνίες αποτελούν «σταθμούς» στη θεσμοθετημένη παρουσία των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις:

1946 – Στρατιωτική Σχολή Εκπαιδεύσεως Αδελφών Νοσοκόμων

Το 1946 αποφασίστηκε η συγκρότηση της πρώτης παραγωγικής σχολής γυναικών αξιωματικών ως μόνιμο στρατιωτικό νοσηλευτικό προσωπικό και η εισαγωγή των πρώτων 21 σπουδαστριών το Νοέμβριο της ίδιας χρονιάς. Η απόφαση λήφθηκε στα πλαίσια της αναδιοργανώσεως του ΕΣ, που πραγματοποιείτο την εποχή εκείνη, αλλά και ως αποτέλεσμα των συνεπειών και των εμπειριών του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Η Σχολή ονομάστηκε «Στρατιωτική Σχολή Εκπαιδεύσεως Αδελφών Νοσοκόμων», από την οποία προέκυψε αργότερα η σημερινή ΣΑΝ.

1979 : Κέντρο Εκπαιδεύσεως Γυναικών

Ο Νόμος 705/1977 “Περί στρατεύσεως των Ελληνίδων” απετέλεσε την αφετηρία για την κατάρτιση και θέσπιση νόμων, προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων, που σκοπό είχαν τη νομοθετική ρύθμιση των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις. Με βάση το νόμο αυτό, κατά το διάστημα 5-7 Φεβρουαρίου

1979 πραγματοποιήθηκε κατάταξη της 1ης Σειράς στο ΣΞ, στο Κέντρο Εκπαιδύσεως Γυναικών στην Αθήνα, που τότε υπαγόταν στην ΑΣΔΕΝ. Ήταν η αρχή για την ένταξη σε εθελοντική βάση των γυναικών, ως Υπαξιωματικοί στους τρεις Κλάδους.

1985 – 1992 : Ο.Π.Υ. – Ε.Π.Υ – Ε.Μ.Θ.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 1513/85 κατατάχθηκαν Οπλίτες Πενταετούς Υποχρέωσης (ΟΠΥ) το 1985 στο Στρατό Ξηράς, ενώ το 1989 κατατάχθηκαν στο Πολεμικό Ναυτικό και το 1990 στην Πολεμική Αεροπορία (με το άρθρο 13 του Ν. 1848/89).

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 του Νόμου 2109/92, ο θεσμός των Ο.Π.Υ. μετονομάστηκε σε «Εθελοντές Πενταετούς Υπηρεσίας (Ε.Π.Υ.)». Οι υπαξιωματικοί προελεύσεως Ε.Π.Υ., μετά την παρέλευση της πενταετίας, εντάσσονται στο θεσμό των «Εθελοντών Μακράς Θητείας» (ΕΜΘ).

1991 : ΣΣΕ/Σώματα – ΣΝΔ/Μηχανικοί – ΣΙ/Μηχανικοί – ΣΣΑΣ

Το 1991, με βάση το Νόμο 1911/90, πραγματοποιήθηκε η ένταξη των πρώτων γυναικών στις παραγωγικές Σχολές Αξιωματικών και των τριών Κλάδων, αλλά όχι σε μάχιμες θέσεις. Στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων (ΣΣΕ) στα «Σώματα», στη Σχολή Ναυτικών Δοκίμων (ΣΝΔ) ως Μηχανικοί, στη Σχολή Ικάρων (ΣΙ) ως Μηχανικοί και στη Στρατιωτική Σχολή Αξιωματικών Σωμάτων (ΣΣΑΣ).

1996 : ΣΜΥ – ΣΤΥΑ – ΣΥΔ

Με Υπουργική απόφαση Φ.3//1996 καθορίζεται η εισαγωγή γυναικών στις Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών των Ενόπλων Δυνάμεων. Οι Σχολές είναι : α) Σχολή Μονίμων Υπαξιωματικών (ΣΜΥ) μόνο η ειδικότητα των Διοικητικών, β) Σχολή Τεχνικών Υπαξιωματικών Αεροπορίας (ΣΤΥΑ), γ) Σχολή Υπαξιωματικών Διοικητικών (ΣΥΔ).

2001 : Επαγγελματίες Οπλίτες

Σύμφωνα με το νόμο 2936/2001, το 2001 προσλαμβάνονται και γυναίκες Επαγγελματίες Οπλίτες (ΕΠ.ΟΠ) σε ειδικότητες διοικητικής μέριμνας και υποστήριξης των κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων. Το 2007 προσλαμβάνονται και στα Όπλα.

2002 : ΣΣΕ/Όπλα – ΣΝΔ/Μάχιμοι – ΣΙ/Ιπτάμενοι – ΑΣΥ/Μάχιμοι

Η εισαγωγή των πρώτων γυναικών στην κατηγορία των «Όπλων» στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων, στους Ιπτάμενους της Σχολής Ικάρων και στους Μάχιμους της Σχολής Ναυτικών Δοκίμων, καθώς και στις «μάχιμες» ειδικότητες των παραγωγικών

Σχολών Υπαξιωματικών, ολοκλήρωσε την χωρίς περιορισμό εισαγωγή των γυναικών σε όλες τις σχολές των Ενόπλων Δυνάμεων.

Πλέον, ο ρόλος της γυναίκας στις Ένοπλες Δυνάμεις έχει θεσμοθετηθεί σε όλες τις ειδικότητες και συμμετοχή του γυναικείου φύλου σε μάχιμες θέσεις είναι πλέον αυξημένη, και η γυναικεία παρουσία στις Ένοπλες Δυνάμεις έχει ισχυροποιηθεί και ως προς την εξέλιξή της στη ιεραρχία και ως προς το ποσοστό κάλυψης θέσεων από το γυναικείο φύλο (Πηγή: www.armynow.net).

Ο ρόλος και η έκταση της συμμετοχής των γυναικών και ο ενεργός ρόλος τους στον πόλεμο της Ανεξαρτησίας του ελληνικού έθνους από την οθωμανική κυριαρχία (18ος/19οςαι) ήταν ουσιαστικός και σημαντικός με συνεχή και εξέχουσα παρουσία. Η συνεισφορά των γυναικών έγινε αποδεκτή στην αξία και σημασία της μέσα από την πορεία της ιστορίας του έθνους, οι γυναίκες δείχνοντας ηγετικές ικανότητες παίρνουν τα όπλα και αγωνίζονται μαζί με τους άντρες αγωνιστές, έχοντας μια ισορροπία που τους έδωσε ξεχωριστή αναγνώριση και θέση στην ελληνική κοινωνία. Ο ρόλος των γυναικών στο στρατιωτικό περιβάλλον του έθνους μπορεί να θεωρηθεί ως οριακός, βασικά πολωμένος γύρω από τον παραδοσιακό άξονα της οικογένειας. Ιστορικοί και κοινωνικοί επιστήμονες έχουν εντοπίσει το διπλό ρόλο που έπαιζαν οι γυναίκες, καθιστώντας προφανές την έλλειψη συμμετοχής των γυναικών σε άλλες σημαντικές κοινωνικοπολιτικές πολιτικές δραστηριότητες ή δομές μέχρι το τελευταίο μέρος του 20ού αιώνα, όπως στη δημόσια διοίκηση του κράτους, την εκκλησία, τα πανεπιστήμια, την πολιτική κλπ. Και όμως, το ελληνικό επαναστατικό πνεύμα του Ρήγα, υπό την επιρροή του Γαλλικού Συντάγματος του 1789, είχε ήδη δηλώσει τον 18ο αιώνα ορισμένες διατάξεις για την ίση κατάσταση των γυναικών στη δημόσια ζωή. Η πρόσληψη γυναικών στον ελληνικό στρατό έγινε αργά. Η στρατολόγηση των γυναικών στον Στρατό εισήχθη το 1977 (το 1946 εισήχθησαν οι γυναίκες στο στρατό ως στρατιωτικές νοσοκόμες) με το σχετικό διάταγμα του Κοινοβουλίου 705 /1977, το οποίο καθορίζει τους όρους της εθελοντικής υπηρεσίας, οι οποίοι ήταν πανομοιότυποι σε μεγάλο βαθμό με εκείνες που είχαν οι άνδρες εθελοντές. Ένα άλλο σχετικό διάταγμα (444/1974) το οποίο έδινε υπηρεσία στρατού υποχρεωτική για τους Έλληνες πολίτες, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών, ενώ εξακολουθεί να ισχύει, δεν έχει τεθεί σε ισχύ μέχρι τώρα. Οι λόγοι για τους οποίους προτιμήθηκε το διάταγμα 705/1977 από εκείνο του 444/1974 ήταν: (α) Το γεγονός ότι η στρατολόγηση του συνολικού γυναικείου πληθυσμού δεν μπορούσε να επιβληθεί, καθώς δεν υπήρχε από την άποψη της υπεράσπισης, ανάγκη για μια τέτοια ενέργεια

και (β) Η Ελληνική κοινωνική και πολιτιστική πραγματικότητα δεν επέτρεψε την εφαρμογή του σχετικού νόμου, παρά την έντονη δυναμική του γυναικείου κινήματος για ίσα δικαιώματα (Nicolaou-Smokoviti, 2009:195-197).

Η αύξηση του αριθμού των γυναικών στις τάξεις του στρατού είναι εντυπωσιακή τα τελευταία χρόνια και οφείλεται τόσο στην ανάγκη πλήρωσης του αριθμητικού ορίου του ελληνικού στρατού, όσο και στην ανάδειξη της ως πιθανή λύση στο πρόβλημα ανεργίας που αντιμετωπίζει το γυναικείο εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα.

Η ύπαρξη του μεγάλου αριθμού μελετών και εμπειρικών ερευνών για το θέμα της παρουσίας των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις, μέσα από την ενσωμάτωση, την ιστορική διαδρομή, την συνεργασία των δύο φύλλων, τη συνοχή και την ομαδικότητα, την αποτελεσματικότητα και την επιχειρησιακή ετοιμότητα, τις αιτίες, τα κοινωνικά και ιστορικά αίτια που οδήγησαν σ' αυτή την παρείσδυση, τους πόρους και τα κόστη, που συνεπάγεται σε όρους απόδοσης στους τομείς άμυνας και ασφάλειας και μια σειρά άλλων θεμάτων, αποδεικνύει ότι το ενδιαφέρον της συζήτησης παραμένει αναλλοίωτο και συνεχίζει να κεντρίζει το ενδιαφέρον, καθώς αναφέρεται σε ένα θεσμό που αποτελεί τον εγγυητή και φρουρό για την ιστορία του σύγχρονου κράτους. Ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η στελέχωση των Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων και οι μεταρρυθμίσεις που υιοθετήθηκαν από τον Οργανισμό στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων για την αξιόμαχη διατήρηση της επιχειρησιακής του ετοιμότητας, στο πλαίσιο του διαρκούς προβληματισμού και της ορθής και αποτελεσματικής διαχείρισης και ανάπτυξης του προσωπικού για την επίτευξη του οράματος και των στόχων του.

Για μια χώρα που βρίσκεται σε μια «δύσκολη γειτονιά», οι Ένοπλες Δυνάμεις αποτελούν ένα από τα βασικότερα «εργαλεία» αντιμετώπισης απειλών και διαχείρισης κρίσεων, όπως επισημαίνουν οι Ηλιάδης και Ντόκος (2019).

Για τους ανωτέρω ερευνητές, καθώς «στην περίπτωση της χώρας μας οι λόγοι διατήρησης ισχυρών Ε.Δ. δυστυχώς δεν έχουν ακόμη εκλείψει, είναι σαφής η ανάγκη χάραξης μιας νέας αμυντικής πολιτικής που θα λαμβάνει υπόψη το νέο παγκόσμιο και περιφερειακό περιβάλλον ασφαλείας, τις τεχνολογικές εξελίξεις, οργανωτικές δομές και μοντέλα εκπαίδευσης, αλλά και τα νέα εσωτερικά οικονομικά, κοινωνικά και δημογραφικά δεδομένα. Στόχο θα πρέπει να αποτελέσει η μέγιστη δυνατή αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων και η διατήρηση της αποτρεπτικής ικανότητας της χώρας, στοιχείο που θα βελτιώσει επιπροσθέτως και τη διαπραγματευτική μας ισχύ και περιφερειακό ρόλο» (σελ:5).

Σε τελική ανάλυση, όπως διαπιστώνουν οι Biernat, Crandall, Young, Kobrynowicz and Halpin (1998), «ένας στρατιώτης χρειάζεται φυσικό και ηθικό θάρρος, εφευρετικότητα και ακεραιότητα, αποφασιστικότητα και πίστη, αίσθηση του χιούμορ και φυσικά τύχη για να είναι επιτυχής. . . . Δεν πιστεύω και δεν είδα στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι αυτές οι ιδιότητες κατανέμονται βάσει φύλου ή φυλής (Major Rhonda Cornum, όπ. αναφ. στο Biernat, et. al., 1998:301).

Συμπερασματικά, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω και ανακεφαλαιώνοντας σε ένα τελικό συμπέρασμα, αξίζει να έχουμε υπόψη μας το σχόλιο του στρατηγού Martin E. Dempsey, που διετέλεσε ο 18ος Πρόεδρος του Αρχηγού του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας και ανώτατος στρατιωτικός αξιωματικός στις ένοπλες δυνάμεις των Ηνωμένων Πολιτειών, ο οποίος δηλώνει τα ακόλουθα σχετικά με την ένταξη των γυναικών:

«Όταν υποτιμούμε τις συνεισφορές ενός φύλου, το κάνουμε μόνοι μας δικό μας κίνδυνο ... αρνούμαστε τον εαυτό μας το μισό ταλέντο, τους μισούς πόρους, το μισό δυναμικό του πληθυσμού. Και καθώς πλησιάζουμε τις μελλοντικές προκλήσεις, που πρέπει να σκεφτούμε παρά να παλέψουμε, πρέπει να είμαστε σε θέση να αξιοποιήσουμε όλες τις καλύτερες σκέψεις εκεί έξω» (Υπουργείο Άμυνας των ΗΠΑ [DoD], 2013:1, όπως αναφέρεται στο Walker, 2017:1).

Εν κατακλείδι, στο σύγχρονο περιβάλλον του στρατού η διαχείριση ανθρώπινων πόρων και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού αναγνωρίζονται ως μια επενδυτική προοπτική, η οποία μεγιστοποιεί τους επιδιωκόμενους στρατηγικούς στόχους παραγωγής της Διοίκησης. Ο ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός των γυναικών στις τάξεις των Ενόπλων Δυνάμεων, η γεωπολιτική θέση της χώρας μας σε μια «επικίνδυνη γειτονιά» και οι περιορισμένοι πόροι της Οικονομίας σε μια δύσκολη δημοσιονομική συγκυρία, προβάλλουν την αδήριτη ανάγκη της πλήρους αξιοποίησης του συνόλου του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων για την επαύξηση των επιχειρησιακών δυνατοτήτων. Η διαχείριση ενός διαφορετικού εργατικού δυναμικού είναι μια επαναλαμβανόμενη πρόκληση για την αντιμετώπιση ευρύτερων ζητημάτων εντός της δύναμης του Στρατού, που καθιστά τον Οργανισμό ικανό να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις σε ένα σύνθετο μελλοντικό κόσμο. Μελέτες που εξετάζουν στρατιωτικά θέματα σχετικά με τις επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, τις συγκεκριμένες απαιτήσεις εκτέλεσης εργασίας, τη μέτρηση του επιπέδου της συνολικής ικανοποίησης από τη εργασία, τη μέριμνα προσωπικού, τα πρότυπα, τη δημιουργία δικτύων υποστηρικτικών προς τις γυναίκες, στο πρότυπο χωρών που

έχουν εφαρμόσει ανάλογες πρακτικές, το ρόλο της ηγεσίας και γενικά θεμάτων που αρθρώνονται γύρω από το θεσμό του στρατού και τον πολυσήμαντο και διευρυμένο ρόλο που καλείται να διαδραματίσει στη σύγχρονη κοινωνία, προάγουν την ενίσχυση της γνώσης των ισότιμων ευκαιριών. Ακόμη η μελέτη του προσδιορισμού των σχέσεων μεταξύ διαφόρων παραγόντων, προκειμένου να βελτιωθούν κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες προς όφελος της επιχειρησιακής ετοιμότητας καθίσταται επιτακτική. Η συλλογή ερευνητικών δεδομένων και η ενίσχυση της έρευνας από αρμόδιους φορείς και οργανισμούς, καθώς και η συνεργασία με Πανεπιστημιακά Ιδρύματα, θα προσφέρει τις απαραίτητες πληροφορίες, που το Υπουργείο Άμυνας μπορεί να χρησιμοποιήσει για να μετριάσει ή και να εξαλείψει ανησυχητικά φαινόμενα που απειλούν την επιχειρησιακή του ετοιμότητα και λειτουργία και αποτελούν εμπόδιο για την ολοκλήρωση της ενσωμάτωσης των γυναικών στις τάξεις του Στρατού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Αμπελάς, Ι-Π., & Θώδης, Γ., (2014), «*Αρχαίοι Έλληνες Ιστοριογράφοι: Θουκυδίδου Ιστορίαι*», Α΄ μέρος βιβλίο 3.70-75, *Αρχαία Ιστοριογραφία – Θουκυδίδου «Ιστορίαι»*, Πρότυπο Πειραματικό Λύκειο, Ευαγγελικής Σχολής Σμύρνης, εκδόσεις Νέα Σμύρνη
Ανακτήθηκε από: <https://paperzz.com/doc/51967897.pdf>
- Ηλιάδης, Μ., & Ντόκος, Θ., (2019), «*Στρατιωτική θητεία και άμυνα*» Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) ΡΡ No 27| Ιανουάριος 2019
Ανακτήθηκε από:
<https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2019/01/Policy-Paper-No-27.pdf>
- Κεκροπούλου, Μ. (1997) *Μτφρ. Ξενοφών Οικονομικός, ΞΕΝ. Οικ 8.1-8.10, Εισαγωγή μετάφραση* Αθήνα: Ενάλιος
Ανακτήθηκε από: https://www.greek-anguage.gr/greekLang/ancient_greek/tools/-corpora/anthology/content.html?t=478&m=1
- Κόλλιας, Χ., (2017), «*Οικονομική της Άμυνας*» εκδόσεις Τουρίκη, σελ.16
- Λεοντσίνη, Ε. (2014), «*Έννοιες της ελευθερίας στο έργο του Ρήγα: αρχαία παράδοση, νέος πολιτισμός και κοινωνική ισότητα*» Υπέρεια, ΤΟΜΟΣ 6,2014, σελ.894
Ανακτήθηκε από: <https://www.academia.edu>
- Μούσης, Ν. (2003), «*Ευρωπαϊκή Ένωση, δίκαιο, οικονομία, πολιτική*» Εκδόσεις Παπαζήση σελ. 248-249
- Νασιάκου, Μ, (1979). Διαφορές των φύλων και ψυχολογική ταυτότητα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Τομ. 36(36-37)*, 357-364.
DOI: <https://doi.org/10.12681/grsr.462>
- Νικολουδάκης, Α. Γ., (2013) Η τήρηση της αρχής της ισότητας των φύλων στις Αεροπορικές Ένοπλες Δυνάμεις από την ισότητα στην ανισότητα (Μεταπτυχιακή εργασία).
Ανακτήθηκε από:<https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/15377>
- Χαλικιάς, Μ., Μανωλέσου, Α., & Λάλου, Π., (Επιμ.) (2015), *Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS*. Διαθέσιμο στο: www.Kallipos.gr

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Abrams, K., (1993) Gender in the Military: Androcentrism and Institutional Reform, Duke University School of Law, *Law and Contemporary Problems*, Autumn, 1993, Vol.56, No.4, Elected Branch Influences in Constitutional Decision making (Autumn, 1993), pp. 217-241. Ανακτήθηκε από:
<http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4210&context=lcp>
- Acker, J., (1992), From Sex Roles to Gendered Institutions. *American Sociological Association, Contemporary Sociology*, Sep., 1992, Vol. 21, No. 5 (Sep., 1992), pp. 565-569. Ανακτήθηκε από:
https://www.researchgate.net/publication/258131441_From_sex_roles_to_gender_structure
- Adler-Baeder, F., Pittman, J. F., & Taylor, L., (2006), The Prevalence of Marital Transitions in Military Families. *Journal of Divorce & Remarriage*,44:1-2,91-106. DOI: 10.1300/J087v44n01_05
- Ahronson, A. & Cameron, J.E., (2007) The Nature and Consequences of Group Cohesion in a Military Sample. *Military Psychology*, 19:1, 9-25, DOI: 10.1080/08995600701323277
- Alfonso, K., L. M., (2009) «Femme fatale : an examination of the role of women in combat and the policy implications for future American military operations», Air University Press p. ; cm. – (Drew paper, 1941-3785 ; no. 5). Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a516852.pdf>
- Allen, B. P., (1995) Gender Stereotypes Are Not Accurate: A Replication of Martin (1987) Using Diagnostic vs. Self-Report and Behavioral Criteria. *Sex Roles*, Vol.32, Nos.9/10,1995 . Ανακτήθηκε από:
https://www.researchgate.net/profile/Sylvia_Beyer/publication/238720632_The_Accuracy_of_Academic_Gender_Stereotypes/links
- Alvinus, A., Krekula, C., & Larsson, G., (2018) Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces, *Journal of Gender Studies*, 27:5, 534-546, DOI: 10.1080/09589236.2016.1243048
- Amara, J., (2020) Military Women and the Force of the Future. *Defence and Peace Economics*, Vol. 31:1, 1-3. DOI: 10.1080/10242694.2019.1697500
- Archer, E. M., (2012) The Power of Gendered Stereotypes in the US Marine Corps. *Armed Forces & Society* 39(2) 359-391. DOI: 10.1177/0095327X12446924
- Armey, L.(2020) Women at War: Understanding the Impacts of Combat on Women's Educational Attainment. *Defence and Peace Economics*, 31:1, 34-47. DOI: 10.1080/10242694.2018.1467104

- Bacolod, M., and Seagren C., (2019) "Intangible Benefits In The Composition Of The Marine Corps: An Occupation—Based Framework".(TECHNICAL REPORT NPS-NPS-18-M222) Monterey, California, NAVAL POSTGRADUATE SCHOOL
Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/AD1073561>
- Barling, J., and Dekker I., Loughlin, C.A., Kelloway, E. K., Fullagar, C., Johnson, D., (1996), Prediction and replication of the organizational and personal consequences of work place sexual harassment, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.11 No.5, 1996,pp.4-25.
Ανακτήθηκε από: <http://citeseerx.ist.psu.edu>
- Bartlett, T. K., (2015) A Content Analysis of Civil-Military Issues Written by European Authors for the Journal *Armed Forces & Society* (Μεταπτυχιακή εργασία).
Ανακτήθηκε από: <https://digital.library.txstate.edu/handle/10877/5933>
- Bateman, S. L., (1987) Female Air Force Pilots and Combat Aircraft
"The Right Stuff has no Gender", *Air Command and Staff College*, vol. 01 issue: 3-Air University, Maxwell AFB, AL. Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA181021>
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., and McLendon C. L., (2003) Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations
Journal of Applied Psychology 2003, Vol. 88, No. 6, 989–1004
DOI: 10.1037/0021-9010.88.6.989
- Bedeian, A. G., and Armenakis, A. A., (1981) A Path-Analytic Study of the Consequences of Role Conflict and Ambiguity, *Academy of Management, The Academy of Management Journal*, Jun., 1981, Vol. 24, No. 2 (Jun., 1981),
Ανακτήθηκε από:
<https://pdfs.semanticscholar.org/d1d0/05cfe14f9019b35f6102b14f3539425bf8>
- Bellou, V., (2009) Profiling the desirable psychological contract for different groups of employees: evidence from Greece. *The International Journal of Human Resource Management*,20:4,810-830.
DOI: 10.1080/09585190902770711
- Bellou, V., (2010), Organizational culture as a predictor of job satisfaction : the role of gender and age. *Career Development International* Vol.15 No.1, 2010 pp.4-19q, Emerald Group Publishing Limited 1362-0436
DOI 10.1108/13620431011020862

- Bellou, V., & Gkousgkounis, G., (2015) Spouse-and Service related Antecedents of Officers' Commitment: The Case of the Greek Army, *Armed Forces & Society* 2015, Vol:41 (3), 440-459
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X13514226>
- Biernat, M., and Kobrynowicz, D.,(1997) Gender- and Race-Based standards of Competence: Lower Minimum Standards but Higher Ability Standards for Devalued Groups. *Journal of Personality and Social Psychology* 1997,Vol.72, No.3,544-557.
 Ανακτήθηκε από:
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.710.4217&rep=rep1&type=pdf>
- Biernat, M., Crandall, C.,Young, L., Kobrynowicz, D., & Halpin, S., (1998), All That You Can Be: Stereotyping of Self and Others in a Military Context. *Journal of Personality and Social Psychology* 1998, Vol.75, No.2, 301-3177. DOI: 10.1037/0022-3514.75.2.301
- Bohm,T. L., (2015) A Phenomenological Analysis of Gender Integration Policies of the U.S. Military: 1980 to 2013 (Διδακτορική διατριβή).
 Ανακτήθηκε από: <https://commons.lib.niu.edu>
- Boldry, J., Wood, W., & Kashy, D. A., (2001), Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training. *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 4, 2001, pp. 689–705. DOI: [10.1111/0022-4537.00236](https://doi.org/10.1111/0022-4537.00236)
- Bond, M. A., (1995) Prevention and the Ecology of Sexual Harassment: Creating Empowering Climates. *Prevention in Human Services*, 12:2, 147-173.
 DOI: 10.1300/J293v12n02_07
- Bourg, C., & Segal, M. W., (1999) The Impact of Family Supportive Policies and Practices on Organizational Commitment to the Army. *Armed Forces & Society*, Vol.25, No. 4, Summer 1999, pp.633-652. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X9902500406>
- Boyd; H. Alton, L. Paul- Dufilho, Jacklyn E. Hungerland, and John E. Taylor (1975),
 “Performance of First Tour WAC Enlisted Women: Data Base for the Performance Orientation of Women's Basic Training” (Service Report 75-10), Arlington Va: National Technical Information
- Bray, R. M., Camlin, C. S., Fairbank, J. A., Dunteman, G. H., & Andwheless, S. C., (2001) The Effects of Stress on Job Functioning of Military Men and Women. *Armed Forces & Society*, Vol. 27, No. 3, Spring 2001, pp. 397-417.
<https://dx.doi.org/10.1177/0095327X0102700304>
- Bridges, D. V., (2005), “The Gendered Battlefield” Women in the Australian Defence Force (Διδακτορική διατριβή). Ανακτήθηκε από:
<https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:471>

- Bridges, D., Horsfall, D., (2009) Increasing Operational Effectiveness in UN Peace Keeping Toward a Gender-Balanced Force. *Armed Forces and Society Volume 36* Number 1, pp:120-130. DOI:10.1177/0095327X08327818
- Britton, D. M., (2000), The Epistemology Of The Gendered Organization, Department of Sociology, Kansas State University, Manhattan. *Gendered & Society, Vol.14* No. 3, June 2000 418-434. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/089124300014003004>
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., & Rosenkrantz, P. S., (1972), Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues 1972, Volume 28*, Number 2, 59-78. Ανακτήθηκε από:
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00018.x>
- Brown, M. T., (2012) "A Woman in the Army Is Still a Woman": Representations of Women in US Military Recruiting Advertisements for the All-Volunteer. *Force, Journal of Women, Politics & Policy, 33:2*, 151-
 DOI: 10.1080/1554477X.2012.667737
- Brummond, K. M., (2015), A "Greedy" Institution with Great Job Benefits: Family Structure and Gender Variation in Commitment to Military Employment. (Μεταπτυχιακή εργασία). Ανακτήθηκε από:
http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1199&context=masters_theses_2
- Bryman, A. (2008). *Social Research Methods* (3rd edn.). Oxford: University Press.
- Bucher, M. A., (1999) The Impact of Pregnancy on U.S. Army Readiness. (Research Report:U/ACSC/016/1999-04). Alabama April 1999, Maxwell Air Force Base.
- Burba, K., (2007) Leveraging the Army Vision to Amend the Combat Exclusion Law (Research paper). Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a469395.pdf>
- Buttsworth, S., (2002) 'Bite Me': Buffy and the penetration of the gendered warrior-Hero. *Journal Continuum: Journal of Media & Cultural Studies, Vol:16:2*, 185-199.
 DOI:10.1080/10304310220138750
- Carli, L. L., & Eagly, A. H., (2001) Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction. *Journal of Social Issues, Vol. 57*, No. 4, 2001, pp. 629–636
 Ανακτήθηκε από:
<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/0022-4537.00232>
- Carreiras, H., (2009) "Gender integration policies in the armed forces: A double-edged sword?" In *Advances in Military Sociology: Essays in Honor of Charles C. Moskos. Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development, Volume 12B*, 183–194. DOI: 10.1108/S1572-8323(2009)000012B016

- Carreiras, H., (2015a) Gender and Civil-Military Relations in Advanced Democracies
Published in *Res Militaris* (<http://resmilitaris.net>), ERGOMAS issue n°1, *Women in the Military, Part One*, September 2015. Ανακτήθηκε από:
<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/10653>
- Carreiras, H. (2015b) Women and Peace Operations. In *Managing Crises, Making Peace* (pp. 69-90). *Palgrave Macmillan UK*. Ανακτήθηκε από:
https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137442253_4
- Cawkill, P., Rogers, A., Knight, S., & Spear, L., (2009), "Women in Ground Close Combat Roles: The Experiences of other Nations and a Review of the Academic Literature" *Defence Science and Technology Laboratory UK*, Porton Down, Salisbury, Wiltshire, SP4 0JQ.
Ανακτήθηκε από;
http://esq.h-cdn.co/assets/cm/15/06/54d58f0226587_-_women_combat_experiences_literature.pdf
- Chan, D. K. S., Lam, C. B., Chow, S. Y., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 362–376 Ανακτήθηκε από:
<http://scholar.google.com.hk/citations>
- Cohn, C., (2000) "How Can She Claim Equal Rights When She Doesn't Have to Do as Many Push-Ups as I Do?" *Men and Masculinities*. Vol. 3 No. 2, October 2000, 131-151. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1097184X00003002001>
- Cnossen, C. L., (1994), *Token or Full Member of the Team?: An Examination of the utilization and Status of Women in Combat Arms Positions in the Armed Forces of Canada, the United Kingdom and the United States of America*. (Διδακτορική διατριβή). Ανακτήθηκε από:
<https://core.ac.uk/download/pdf/2731584.pdf>
- Coolican, H. (2004). *Research Methods and Statistics in Psychology* (4th edn.). London: Hodder & Stoughton
- Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Έλλην.
- Crull, P., Cohen, M., (1984), Expanding the Definition of Sexual Harassment. *Occupational Health Nursing* 1984 Mar; 32(3):141-5
<https://citeseerx.ist.psu.edu>

- Dallaire, R., Whitman, S., & Holland, S., (2016) Innovation in the Prevention of the Use of Child Soldiers Women in the Security Sector, FEATURES. PRISM 6, no.1 National Defense University
- D'Amico, F., (1996) Feminist perspectives on women warriors. *Peace Review*, 8:3, 379-384. DOI: 10.1080/10402659608425983
- Davis, K. D., (Επιμ.). (2007) "Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience" Canadian Defence Academy Press, Kingston, Ontario, (2007)
Ανακτήθηκε από:
<https://www.isofms.org/resource/dm/213400107917832681.pdf>
- DeGroot, G. J., (2001) A few good women: Gender stereotypes, the military and peacekeeping. *International Peacekeeping*, 8:2, 23-38, DOI: 10.1080/13533310108413893
- Dichter, M. E., and True, G., (2014) "This Is the Story of Why My Military Career Ended Before It Should Have": Premature Separation From Military Service Among U.S. Women Veterans *Affilia: Journal of Women and Social Work* 2015, Vol. 30(2) 187-199, SAGE. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886109914555219>
- Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000), Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1171–1188. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0146167200262001>
- Dill, K. J., (2009) "Removing the Rose Colored Glasses: Exploring Modern Security Environment's Effect on the Army Assignment Policy For Women" (Μεταπτυχιακή εργασία). Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA502175>
- Dlugosz, I., (2014) Mothers or Warriors? Women Combat Soldiers in the Face of Gender Stereotypes in the Israel Defense Forces (Διδακτορική διατριβή). Ανακτήθηκε από:
<https://studenttheses.universiteitleiden.nl/access/item%3A2603117/view>
- Do, J. J., and Samuels, S. M., 2020 I Am a Warrior: An Analysis of the Military Masculine-Warrior Narrative Among U.S. Air Force Officer Candidates *Armed Forces & Society* 1-23 sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/0095327X2093156
- Domazos, E., (2008) The Choice: Social Representation and the Formation of the Hellenic Armed Forces (Μεταπτυχιακή εργασία). Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA494094>

- Donadio, M., Mazzotta, C., (2010) «Women in the armed and police forces : resolution 1325 and peace operations in Latin America» Buenos Aires : RESDAL, pp.10 Ανακτήθηκε από:
<http://www.resdal.org/genero-y-paz/women-in-the-armed-and-police-forces.pdf>
- Dharmapuri, S. (2011). Just Add Women and Stir? *Parameters*, 41(1), 56-70.
 Ανακτήθηκε από:
https://www.peacewomen.org/assets/file/Resources/Academic/1325-1820-partpp_justaddwomenandstir_gender_peaceprocesses__parametersquarterly_2011.pdf
- Eagly, A. H., and Steffen, V. J., (1984) Gender Stereotypes Stem From the Distribution of Women and Men Into Social Roles. *Journal of Personality and Social Psychology* 1984, Vol.46, No.4, 735-754.
 DOI: 10.1037/0022-3514.46.4.735
- Eagly, A. H., & Carli L. L., (2003) The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly* 14 (2003) 807–834.
 doi:10.1016/j.leaqua.2003.09.004
- Egnell, R.,(2013) “Women in Battle: Gender Perspectives and Fighting” *Parameters* 43(2) Summer 2013, 33-41. Ανακτήθηκε από:
<https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:662271>
- Ellner, A., (2015) The Ethics of Inclusion: Gender Equality, Equal Opportunity and Sexual Assault in the Australian, British, Canadian and US Armed Forces Final version published in George Lucas (ed.). Routledge Handbook of Military Ethics. Abingdon: Routledge. 2015. Ανακτήθηκε από:
http://www.academia.edu/download/56917787/ELLNER-The_Ethics_of_Inclusion-Preprint-2014.pdf
- Epstein, Y., Yanovich, R., Moran, D. S., Heled, Y., (2012), “Physiological employment standards IV: integration of women in combat units physiological and medical considerations” *Eur. J. Appl. Physiol*, 113:2673–2690 (2013)
https://idp.springer.com/authorize/casa?redirect_uri=https://link.springer.com/article/10.1007/s00421-012-2558-
- Estrada. A. X., & Berggren, A. W., (2009) Sexual Harassment and its Impact for Women Officers and Cadets in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology*, 21:2, 162-185, DOI: 10.1080/08995600902768727
- Escarda, M. G., Agudo Arroyo Y., & Pérez Redondo R. J. (2020): Work-family spillover in the Spanish armed forces, *Community, Work & Family*, DOI: 10.1080/13668803.2020.1771284

- Eulriet, I. (2009) Towards More Coherence? Policy and Legal Aspects of Gender Equality in the Armed Forces of Europe. *European Integration*, 31:6, 741-756, DOI:10.1080/07036330903274649
- Evertson, A., & Nesbitt, A., (2004), The Glass Ceiling Effect and Its Impact on Mid-Level Female Military Officer Career Progression in the United States Marine Corps and Air Force (Μεταπτυχιακή εργασία). Ανακτήθηκε από: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.843.7014&rep=rep1&type=pdf>
- Favara, J. B., (2017), Recruiting for Difference and Diversity in the U.S. Military (Διδακτορική διατριβή). Ανακτήθηκε από: https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/23102/Favara_oregon_0171A_11977.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Febbraro, A. R., (2007) Gender and Leadership in the Canadian Forces Combat Arms: Perspectives of Women Leaders. Στο Karen, D., (Επιμ.), “Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience” Canadian Defence Academy Press, Kingston, Ontario, (2007)
Ανακτήθηκε από: <https://www.isofms.org/resource/dm/213400107917832681.pdf>
- Fenner, L.M. (1998) Either you need these women or you do not: Informing the debate on military service and citizenship. *Gender Issues*, 16(3), pp. 5-32.
Ανακτήθηκε από: https://idp.springer.com/authorize/casa?redirect_uri=https://link.springer.com/article/10.1007/s12147-998-0020-
- Ferrant, G. and A., Kolev (2016), The economic cost of gender-based discrimination in social institutions. *OECD Development Centre Working Paper N°330*.
Ανακτήθηκε από:https://www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI_cost_final.pdf
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R., (1999) Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11:3, 243-263,
DOI: 10.1207/s15327876mp1103_3
- Forgues, S.,(2007) Building Trust and Credibility at Home and Abroad. Στο Karen,D., (Επιμ.), “Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience” Canadian Defence Academy Press, Kingston, Ontario, (2007)
Ανακτήθηκε από: <https://www.isofms.org/resource/dm/213400107917832681.pdf>

- Gil Ruiz, J. I., (2012) Women, NATO and the European Union, στο Spanish Ministry of Defence' s Strategic Dossier 157-B (2012) The Role of Women and Gender in Conflicts, Spanish Institute for Strategic studies (IEEE), Canada University- Army Training and Doctrine Command Combined Centre (MADOC)
Ανακτήθηκε από: <http://www.publicacionesoficiales.boe.es>
- Goldstein, A. N., (2018) "Why are you trying to destroy the last good thing men have?" Understanding resistance to women in combat jobs. *International Feminist Journal of Politics*, 20:3, 385-404,
DOI: 10.1080/14616742.2018.1451259
- Gouliquer, L., (2011), Soldiering in the Canadian Forces: How and Why Gender Counts! (Διδακτορική διατριβή). Ανακτήθηκε από:
https://www.researchgate.net/profile/Lynne_Gouliquer/publication/50278950_Soldiering_in_the_Canadian_forces_how_and_why_gender_counts/links/55297bf80cf29b22c9bf4ec3.pdf
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N., J. (1985), Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* , Jan.,1985, Vol.10, No.1 (Jan.,1985), pp.76-88. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Haeri, M., and Puechguirbal, N., (2010), From helplessness to agency: examining the plurality of women's experiences in armed conflict. *Review Volume 92* Number 877 March 2010. Ανακτήθηκε από:
<https://doi.org/10.1017/S181638311000044>
- Hampson, S. C., (2018), Mothers Do Not Make Good Workers: The Role of Work/Life Balance Policies in Reinforcing Gendered Stereotypes. SIAS Faculty Publications.1019. https://digitalcommons.tacoma.uw.edu/ias_pub/1019
- Haring, E.L. (2013). What women bring to the fight. *Parameters: U.S. Army War College*, 43(2), 27-32. Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA598572.pdf>
- Harding, T., (2012) "Women in Combat Roles: Case Study of Female Engagement Teams" Standard Form 298 (Rev. 8-98) Prescribed by ANSI Std. Z39.18
Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a561195.pdf>
- Harel-Shalev, A., & Daphna-Tekoah S.,(2015) "Gendering Conflict Analysis: Analyzing Israeli Female Combatants' Experiences", In *Female Combatants in Conflict and Peace*, edited by Seema Shekhawat, 69–83. London: Palgrave Macmillan.

Ανακτήθηκε από:

https://www.academia.edu/11732265/Gendering_Conflict_Analysis_Analyzing_Israeli_Female_Combatants_Experiences

Harrell, M., & Miller, L., (1997) *New Opportunities for Military Women Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale*, Santa Monica, Calif: RAND for the Office of the Secretary of Defense, Washington, DC:RAND Corporation. Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA332893>

Heilman, M. E., & Okimoto T. G., (2007), *Why Are Women Penalized for Success at Male Tasks?: The Implied Communitativity Deficit*. *Journal of Applied Psychology* Copyright 2007 by the American Psychological Association 2007, Vol.92, No.1, 81–92. DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.81

Herrera, S.,(2014) “Integration of Female Pilots in the 160th Special Operations Aviation Regiment (Airborne) - A Culture Already Set-Up for Success.” Research Report, Air War College, Air University, February 12, 2014. Ανακτήθηκε από:
<http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/1019180.pdf>

Hoffman, C., & Hurst, N., (1990), *Gender Stereotypes: Perception or Rationalization?* *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, Vol.58, No.2, 197-208
Ανακτήθηκε από:
https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/%CE%92310/Hoffman%20&%20Hurst%2090_rationalization%20stereotypes.pdf

Hunt, S., and Posa, C., (2001) *Women Waging Peace*. *Foreign Policy* 124 (May/June 2001): 38-47. Ανακτήθηκε από:
<https://www.inclusivesecurity.org>

Iskra, D., Trainor, S., Leithauser, M., and Segal, M. W., (2002) *Women’s Participation in Armed Forces Cross - Nationally: Expanding Segal’s Model*. *Current Sociology*, September 2002, Vol. 50(5): 771–797. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0011392102050005009>

Ivarsson, S., & Estrada, A. X., & Berggren A. W., (2005) “Understanding Men’s Attitudes Toward Women in the Swedish Armed Forces”. *Military Psychology*, 2005, 17(4), 269–282. Ανακτήθηκε από:
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327876mp1704_2

Jackson, S. E., Zedeck, S., and Summers, E., (1985) *Family Life Disruptions: Effects of Job-Induced Structural and Emotional Interference* *The Academy of Management Journal*, Sep., 1985, Vol. 28, No. 3 (Sep., 1985), pp.574-586.

Ανακτήθηκε από:

https://www.researchgate.net/publication/274583322_Family_life_disruptions_Effects_of_job-induced_structural_and_emotional_interference

- Jenkins, Gwyn H., (2002) "Women in Extended Roles in the Military: Legal Issues"-
Current Sociology, September 2002, Vol. 50(5): 745–769 SAGE Publications (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi). Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0011392102050005008>
- Johnson, A, G. (1997), *The Gender Knot Unraveling Our Patriarchal Legacy*. Temple University Press 1601 North Broad Street Philadelphia PA19122
www.temple.edu/tempres www.temple.edu/tempres
- Johnstone, R., and Momani, B., (2020) *Gender Mainstreaming in the Canadian Armed Forces and the Department of National Defence: Lessons on the Implementation of Gender-Based Analysis Plus (GBA+) Armed Forces & Society 1-27, 2020*, Article reuse guidelines: sagepub.com/journals-permissions
 DOI: 10.1177/0095327X20956722
- Justi, S., (2017) "Eliminating Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule: Internal Preparations for Implementation". Walden University Scholar Works, διαθέσιμο στο σύνδεσμο: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3792/>
- Karim., S., & Beardsley., K., (2013) «Female Peacekeepers and Gender Balancing: Token Gestures or Informed». *International Interactions, 39(4)*, 461-488. Ανακτήθηκε από:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03050629.2013.805131>
- Kavanagh, J., & Wenger, J. W., (2020), *Integrating Women Into the Marine Corps Infantry: Costs, Representation, and Lessons from Earlier Integration Efforts. Defence and Peace Economics, 31:1, 4-23*
 DOI: 10.1080/10242694.2018.1465675
- Kelan, E. K., (2009) *Gender Fatigue: The Ideological Dilemma of Gender Neutrality and Discrimination in Organizations Canadian. Journal of Administrative Sciences Revue canadienne des sciences de l'administration 26:197–210(2009)*, Published online 18 June 2009 in Wiley Interscience (www.interscience.wiley.com).
 DOI: 10.1002/CJAS.106
- Keller, K. M., Hall, K. C., Matthews, M., Payne, L. A., Saum-Manning, L., Yeung, D., Schulker, D., Zavislan, S., Lim, N., (2018), "Addressing Barriers to Female Officer Retention in the Air FORCE", Santa Monica, Calif.:RAND Corporation. Ανακτήθηκε από: <https://apps.dtic.mil/sti/citations/AD1057239>
- Kelley, M. J. (1997), "Gender Differences and Leadership". (Research Report AU/AWC/RWP2-104/97-04). Alabama, Maxwell Airforce.
 Ανακτήθηκε από:
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.445.4464&rep=rep1&type=pdf>

- Kelley, M. L., Hock, E., Bonney, J. F., Jarvis, M. S., Smith, K. M. & Gaffney, M. A., (2001) Navy Mothers Experiencing and Not Experiencing Deployment: Reasons for Staying in or Leaving the Military, *Military Psychology*, 13:1,55-71
DOI:10.1207/S15327876MP1301_04
- Kennedy Pipe C., (2000) Women and the military, *The Journal of Strategic Studies*, 23:4, 32-50, DOI: 10.1080/01402390008437811
- Kimbrell, C., (2015), «Thoughts About Integrating Women Into Combat Roles as Depicted Opinion Newspaper Articles Following the Rescission of the Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule” COMMUNICATION, Baltimore,MD. Ανακτήθηκε από: <https://jscholarship.library.jhu.edu/handle/1774.2/38029>
- King, A., (2013), Women in Combat, *The RUSI Journal*, 158:1, 4-11,
DOI:10.1080/03071847.2013.774634
- King, A., (2016), The female combat soldier. *European Journal of International Relations* 2016, Vol. 22(1) 122–143. DOI: 10.1177/1354066115581909
- Kollias, C., Paleologou, S. M., and Stergiou A., (2016) Greek military expenditure. *The Economics of Peace and Security Journal* Vol. 11, No. 1 (2016).
doi:10.15355/epsj.11.1.28
- Korabik, K., (2006) “Leadership And Diversity In The Canadian Forces: A Conceptual And Research Agenda.” Defence R&D Canada – Toronto Contract Report CR 2006-135, September 2006.
- Kronsell, A., (2016) Sexed Bodies and Military Masculinities: Gender Path Dependence in EU’s Common Security and Defense Policy. *Men and Masculinities* 2016, Vol. 19(3) 311-336 DOI: 10.1177/1097184X15583906
- Kümmel, G., (2002), When Boy Meets Girl: The ‘Feminization’ of the Military An Introduction Also to be Read as a Postscript. *Current Sociology*, September 2002, Vol. 50 (5): 615–639, SAGE Publications. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0011392102050005002>
- Lackenbauer, H., and Langlais, R., (eds) (2013), Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions. Swedish Defence Research Agency (FOI). Ανακτήθηκε από:
https://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2013_10/20131021_131023-UNSCR1325-review-final.pdf
- Lafontaine, E., and Tredeau, L., (1986) The Frequency, Sources, and Correlates of Sexual Harassment Among Women in Traditional Male Occupations. *Sex Roles*, Vol. 15, Nos.7/8,1986,pp.433-442
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF00287982>

- Lancaster, S. L., Erbes, C. R., Kumpula, M. J., Ferrier-Auerbach, A., Arbisi, P. A., Polusny, M. A., (2013), Longitudinal Predictors of Desire to Re-enlist in the Military Among Male and Female National Guard Soldiers. *MILITARY MEDICINE*, 178, 3:267-273, 2013.
Ανακτήθηκε από:
<https://academic.oup.com/milmed/article/178/3/267/4210818>
- Letendre L. A., (2016), Women Warriors Why the Robotics Revolution Changes the Combat Equation, *FEATURES. PRISM* 6, no.1 National Defense University
- Lipari, R. N., Cook, P. J., Rock, L. M., Matos, K., (2006) Gender Relations Survey of Active Duty Members a Defense Manpower Data Center (DMDC) Human Resources Strategic Assessment Program 1600 Wilson Boulevard, Suite 400, Arlington, VA 22209-2593. Ανακτήθηκε από:
https://www.researchgate.net/publication/235146006_2007_Workplace_and_Equal_Opportunity_of_Survey_of_Reserve_Component_Members_Report_on_Scales_and_Measures
- Loken, M., (2020) Both needed and threatened: Armed mothers in militant visuals. *SecurityDialogue1–24*.journals.sagepub.com/home/sdi
DOI: 10.1177/0967010620903237
- Machtan, M. L., (2019), “Gender Identity Development of Women in the U.S. Army” (Διδακτορική διατριβή). Ανακτήθηκε από:
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7555/>
- Magley, V. J., Waldo, C. R., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F., (1999) The Impact of Sexual Harassment on Military Personnel: Is It the Same for Men and Women? *Military Psychology*, 11:3, 283-302,
DOI: 10.1207/s15327876mp1103_5
- Maninger, S., (2008) “Women in Combat: Reconsidering the Case Against the Deployment of Women in Combat-Support and Combat Units” “In Women in the Military and in Armed Conflict, ed. Hellena Carreiras and Gerhard Kümmel, 9-27 Wiesbaden, Germany: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Michiels, K. (2012) The Battles Women Ought to Fight: Strategic Considerations for Feminists and the Armed Forces (Μεταπτυχιακή εργασία). Department of International Politics, Aberystwyth University Ανακτήθηκε από:
https://pure.aber.ac.uk/portal/files/27711004/michielskarolien_ipm0060_.pdf
- Mitchell, M. L. & Jolley, J. M. (2007). *Research Design Explained* (6th edn.). USA: Thomson Wadsworth.

- Moen, P., and Smith, K. R., (1986) Women at Work: Commitment and Behavior over the Life Course. *Sociological Forum Vol: 1(3) Sum1986*, pp.450- 475. Ανακτήθηκε από:
<https://www.jstor.org/stable/pdf>.
- Nicolaou-Smokoviti, L., (2009), "Women in the military profession: The Greek case" In *Advances in Military Sociology: Essays in Honor of Charles C. Moskos. Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development, Volume 12B*, 195–211. Ανακτήθηκε από:
[https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1572-8323\(2009\)000012B011/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1572-8323(2009)000012B011/full/html)
- Nordqvist, J., & Röjd, L., (2018), Perceptions of Gender Equality in a Military Organization (Μεταπτυχιακή εργασία).
 Ανακτήθηκε από: <http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/8943769>
- Parham, A., The Quiet Revolution: Repeal of the Exclusionary Statutes in Combat Aviation –What We Have Learned from a Decade of Integration. *12 Wm. & Mary J. Women & L. 377 (2006)*, 162<https://scholarship.law.wm.edu/wmjowl/vol12/iss2/5>
- Pendlebury, J., (2018) “This Is a Man’s Job”: Challenging the Masculine “Warrior Culture” at the U.S. Air Force Academy. *Armed Forces & Society 2020, Vol. 46 (1)* 163 - 184 2018, Article reuse guidelines: sagepub.com/journals-permissions
 DOI: 10.1177/0095327X18806524
- Pettersson, L., Persson, A., & Berggen, A. W., (2008), Changing Gender Relations: Women Officers’ Experiences in The Swedish armed Forces. *Economic and Industrial Democracy Vol.29(2):192-216*. DOI:10.1177/0143831X07088541
- Planiol, A., (2016), “The Integration of Women in the U.S Military”, *Etudes de l'IRSEM No. 43*. Legal deposit.ISSN:2268-3194. Ανακτήθηκε από:
https://www.irsem.fr/data/files/irsem/documents/document/file/2443/Etude_IRSEM_n43_En.pdf
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., and Parent, J. D., (2002), Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?, *Journal of Management 2002 28(2)* 177–193. Ανακτήθηκε από:
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/014920630202800203>
- Powell, J. D. (2013) Implications of Women in the Infantry: Will this improve Combat Efficiency? Marine Corps University Standard Form 298 (Re . 8-98) Prescribed by ANSI Std. Z39.18. ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA601581>

- Prentice, D. A., & Carranza, E., (2002), What Women and Men Should Be, Shouldn't Be, Are Allowed To Be, and Don't Have to be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, **26** (2002), 269–281.
Ανακτήθηκε από:
<https://psych.princeton.edu/file/214/download?token=yuumEVIO>
- Ragins., B. R., & McFarlin, D B., (1990), Mentor Roles: An Investigation of Cross-Gender Mentoring Relationships. *Academy of Management , Best Papers Proceedings*. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ambpp.1989.4977937>
- Ridgeway, C. L., (1997) Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. *American Sociological Review , Apr., 1997, Vol. 62, No. 2* (Apr., 1997), pp. 218-235. Ανακτήθηκε από:
<https://www.jstor.org/stable/2657301>
- Riswold, K., (2011) What More Could a Woman Ask For? Issues of Gender Equity in the Canadian Forces. (Μεταπτυχιακή εργασία). Ανακτήθηκε από:
<http://dc.msvu.ca:8080/xmlui/handle/10587/1136>
- Ritchie, J., (2011), Gendered Discourses of War: Deconstructing Gender and the Warrior Myth in Postmodern Warfare (Διδακτορική διατριβή).
Ανακτήθηκε από: <http://cat.lib.unimelb.edu.au/record=b4191458>.
- Robson, C. & McCartan, K. (2015). *Real World Research* (4th edn.). New Jersey: Wiley.
- Rosen, L.N., & Martin, L., (1998a) Incidence and Perceptions of Sexual Harassment Among Male and Female U.S. Army Soldiers. *Military Psychology*, *10:4*, 239-257.
DOI:10.1207/s15327876mp1004_2
- Rosen, L.N., & Martin, L., (1998b), Psychological Effects of Sexual Harassment, Appraisal of Harassment, and Organizational Climate among U.S. Army Soldiers. *MILITARY MEDICINE*, *Vol:163,(2):063*, 1998. Ανακτήθηκε από:
<https://academic.oup.com/milmed/article-abstract/163/2/63/4831820>
- Russell, E., (2020) A Study of the Military Exclusion Policy for Women: Its Ethical Dimensions and Practical Impact (Μεταπτυχιακή εργασία). Ανακτήθηκε από:
<https://rucore.libraries.rutgers.edu/rutgers-lib/63332/>
- Sadler, A. G., Booth, B. M., Nielson, D., & Doebbeling, B. N, (2000), Health-Related Consequences of Physical and Sexual Violence: Women in the Military, *Obstetrics & Gynecology* *96* (3), 473-480, 2000. 238, 2000
doi: 10.1016/s0029-7844(00)00919-4.

- Sasson-Levy, O., (2003) "Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in "Masculine" Roles, *Sociological Inquiry*, Vol. 73, No. 3, August 2003, 440-65. Ανακτήθηκε από:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1475-682X.00064>
- Scott,A.,(2013) "Elimination of 1994 Gender Restriction: Will Earning the Ranger Tab Achieve Full Career Potential for Women?"Standard Form 298 (Rev. 8-98) Prescribed by ANSI Std. Z39.18. ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA599115>
- Segal, M., Smith,D., Segal, D.,& Canuso, A., (2016), "The Role of Leadership and Peer Behaviors in the Performance and Well-Being of Women in Combat: Historical Perspectives, Unit Integration, and Family Issues" *MILITARY MEDICINE*, Vol. 181, January Supplement 2016. Ανακτήθηκε από:
https://academic.oup.com/milmed/article-abstract/181/suppl_1/28/4209396
- Siebold, G. L., (2007), The Essence of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society*, Vol:33, No:2, January 2007, 286-295. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327x06294173>
- Shaffer, R. A., Rauh M. J., & Brodine, S. K., Trone, D. W., Macera, C., (2015), "Predictors of Stress Fracture Susceptibility in Young Female Recruits", Naval Health Research Center, Reportt No. 04-30, Am J Sports Med 2006 Jan:34 (1) 108-15,3 Epub 2005 Sep 16. Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0363546505278703>
- Shore., L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K., H., & Singh, G., (2011), Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research, *Journal of Management* Vol.37 No.4, July 2011 1262-1289, DOI:10.1177/0149206310385943
- Silva, J.M. (2008) A New Generation of Women? How Female ROTC Cadets Negotiate the Tension between Masculine Military Culture and Traditional Femininity. *Social Forces*, 87(2), 937-960 (Gender stereotypes).
 Ανακτήθηκε από:
<https://academic.oup.com/sf/article/87/2/937/2235508>
- Smith, D. G., Rosenstein, J. E., (2016) Gender and the Military Profession: Early Career Influences, Attitudes, and Intentions, *Armed Forces & Society* 1-2, 1-20, DOI: 10.1177/0095327X15626722
- Snyder, R. C.,(2003),The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of die U.S. Military, *Armed Forces & Society*, Vol. 29, No. 2, Winter 2003, pp. 185-204.
 Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X0302900203>

- Sjoberg, L., (2010) Women Fighters and the 'beautiful soul' narrative.
International Review of the Red Cross, Volume 92 Number 877 March 2010.
 Doi: : 10.1017/S181638311000010X
- Street, A. E., Vogt, D., Dutra, L., (2009), A new generation of women veterans:
 Stressors faced by women deployed to Iraq and Afghanistan, *Clinical Psychology Review 29* (2009) 685–694. doi:10.1016/j.cpr.2009.08.007
- Surawicz, C. M., (2016), Women in Leadership: Why So Few and What to Do About It.
Journal of the American College of Radiology Volume 13 Number (12 PtA):1433-1437, Dec; 2016. Ανακτήθηκε από: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jacr.2016.08.026>
- Szayna, T. S., Larson, E. V., O'Mahony, A., Robson, S., Gereben Schaefer, A.,
 Matthews, M., Polich, J. M., Ayer, L., Eaton, D., Marcellino, W.,
 Miyashiro, L., Posard, M., Syme, J., Winkelman, Z., Wright, C.,
 Zander Cotugno, M., Welser IV W., (2015) Considerations for Integrating Women
 into Closed Occupations in the U.S Special operations Forces
 (Technical Report RR-1058-USSOCOM) RAND National Defense Research Institute.
 Ανακτήθηκε από:
https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1058.html
- Taber, N., (2013) A composite life history of a mother in the military: storying gendered
 experiences. *Women's Studies International Forum 37* (2013) 16-25
 Ανακτήθηκε από: <http://dx.doi.org/10.1016/j.wsif.2013.01.007>
- Taber, N., (2015) Intersecting discourses of militarism: military and academic
 gendered organizations. *International Journal of Lifelong Education, 34*:2,230-246.
 DOI: 10.1080/02601370.2014.988188
- Taylor, S. E., Klein Cousino, L., Lewis, B.P., Gruenewald, T. L., Gurung, R. A. R., and
 Updegraff, J. A., (2000), Biobehavioral Responses to Stress in Females: Tend-and-
 Befriend, Not Fight-or-Flight, *Psychological Review 2000. Vol. 107*, No. 3, 411-429
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0033-295X.107.3.411>
- Tett, R.P., & Meyer J.P., (1993), Job Satisfaction, Organizational Commitment,
 Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta- Analytic Findings.
Personnel Psychology 1993, 46(2), 259-293
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tidy, J., (2016), The Gender Politics of "Ground Truth" in the Military Dissent
 Movement: The Power and Limits of Authenticity Claims Regarding War. *International
 Political Sociology (2016) 10*, 99–114. Ανακτήθηκε από:
<https://academic.oup.com/ips/article/10/2/99/1750351>
- Titunik, R. F., (2000), The First Wave: Gender Integration and Military Culture, *Armed
 Forces & Society, Vol.26*, No.2, Winter 2000, pp229-257.

- Ανακτήθηκε από:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X0002600204>
- Titunik, R.F.,(2008) The Myth of the Macho Military. *Polity* , Apr., 2008, Vol. 40, No. 2 (Apr., 2008), pp. 137-163. Ανακτήθηκε από:
www.palgrave-journals.com/polity
- TRAC-F-TR-15-016 (2015), "Gender Integration Study", TRADOC Analysis Center
255 Sedgwick Avenue Fort Leavenworth, KS 66027-2345.
Ανακτήθηκε από:
<https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/wisr-studies/Army%20-%20Gen>
- Trybus, M.,(2003) Sisters in Arms: European Community Law and Sex Equality in the
Armed Forces *European Law Journal*, Vol. 9, No. 5, December 2003, pp. 631–658.
Ανακτήθηκε από:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1046/j.1468-0386.2003.00196.x>
- Tsui, A. S., Egan, T. D., and O'Reilly C. A., (1992), Being Different: Relational
Demography and Organizational Attachment. *Administrative Science Quarterly*,
Dec., 1992, Vol. 37, No. 4 (Dec., 1992), pp.549-579. Ανακτήθηκε από:
<https://www.jstor.org/stable/2393472>
- Van Creveld, M.,(2000a) Less than we can be: Men, women and the modern military.
The Journal of Strategic Studies, 23:4, 1-20,
DOI:10.1080/01402390008437809
- Van Creveld,M.,(2000b)The Great Illusion:Women in the Military. *Millennium: Journal
of International Studies*, 2000. ISSN 0305-8298. Vol. 29, No. 2, pp. 429-442.
Ανακτήθηκε από:
<https://doi.org/10.1177/03058298000290021101>
- Villalobos, P., & Aviles N. R., (2012) Equality and Gender. Basic Concepts for
Application in the Fields of Security and Defence στο Spanish Ministry of Defence' s
Strategic Dossier 157-B (2012) The Role of Women and Gender in Conflicts,
Spanish Institute for Strategic studies (IEEE), Canada University- Army Training and
Doctrine Command Combined Centre (MADOC)
Ανακτήθηκε από: <http://www.publicacionesoficiales.boe.es>
- Voulgaris, C., Liakoura, E., Kouvoussis, E., Apostolakis, I., (2016) Job Satisfaction of
Lower-Ranking Officers serving at the Financial Department of the Hellenic Armed
Forces. *International Journal of Caring Sciences* January – April 2016 Volume 9,
Issue 1, Page 64-70. Ανακτήθηκε από:
http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/6_Apostolakis_original_9_1.pdf

- Walker, A. H., (2017), Strategies For Increasing Female Navy Officer Retention: Deploying Mothers' Perspectives (Διδακτορική διατριβή). Ανακτήθηκε από:
<https://aquila.usm.edu/dissertations/1420>
- Weinstein, S. F.,(2013),Constructed Service:Gendered Discourses across the United States Military (Διδακτορική Διατριβή). Ανακτήθηκε από:
<https://research-repository.st-andrews.ac.uk/handle/10023/4198>
- Williams, J. H., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F., (1999) The Effects of Organizational Practices on Sexual Harassment and Individual Outcomes in the Military. *Military Psychology*,11:3,303-328, DOI: 10.1207/s15327876mp1103_6
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K., (2007), A Meta-Analysis of The Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment. *Personnel Psychology* 2007, 60 (1), 127–162. DOI: [10.1111 / j.1744-6570.2007.00067.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x)
- Wood, W., & Eagly, A.H., (2002), A Cross-Cultural Analysis of the Behavior of Women and Men: Implications for the Origins of Sex Differences. *Psychological Bulletin* 2002, Vol. 128, No. 5, 699-727.
Ανακτήθηκε από:
http://humanbehaviors.free.fr/telechargement/origins_of_sex_differences.pdf
- Woodward, R., and Winter, P., (2004), “Gender and the Limits to Diversity in the Contemporary British Army” Gender. *Work and Organization* 2006, 13(1), 45-67.
Ανακτήθηκε από:
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00295.x>
- Wooten, Jeff, (2015) Gender Integration Into Te Military: A Meta-Analysis Of Norway, Canada, Israel ,And The United States (Διδακτορική διατριβή).
<https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/1060125.pdf>
- Wright Piet, M. A. (2016), Historical Perspectives on Female Participation in Hunting and War (Μεταπτυχιακή εργασία). Ανακτήθηκε από:
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/AD1020345>
- Young, L. M., and Nauta, M. M., (2013), Sexism as a Predictor of Attitudes Toward Women in the Military and in Combat. *Military Psychology* 2013, Vol. 25, No 2,166–171 DOI: 10.1037/h0094958

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

Πηγή: <http://www.greek-language.gr/digitalResources/index.html>

Πηγή: <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/d8c34181-f3bf-45ea-a2d5-40edb796a779/language-el>

Πηγή: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_01/1801-2016-Summary-NR-to-NCGP.pdf

Πηγή: <https://www.armylib.gr/1o-grafio/fakelos-merimnas-prosopikou/isotita-ton-dyo-fylon/>

Άλλες Πηγές

Σύνταγμα της Ελλάδας, (ΦΕΚ 187/Α' /28.11.2019), όπως ψηφίστηκε την 25 Νοε 2019 από τη Θ' Αναθεωρητική Βουλή των ελλήνων

Νόμος 3896/2010 - ΦΕΚ 207/Α/8-12-2010, άρθρο 1, Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

Νόμος 4604/2019, άρθρο 2, Ορισμοί (ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - gender mainstreaming, θετικά μέτρα, θετικές δράσεις, ουσιαστική ισότητα, σχέδια ισότητας, άμεση διάκριση, έμμεση διάκριση, πολλαπλή διάκριση, βία στην εργασία, έμφυλη διάκριση, παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση, σήμα ισότητας, δίκτυο δομών) Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 50/Α'/26-03-2019)

NATO (2015) Summary of the National Report of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives, διαθέσιμο στο:

http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf

NATO (2016) Summary of the National Report of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives, διαθέσιμο στο

https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2016_01/1801-2016-Summary-NR-to-NCGP.pdf

NATO (2018) Summary of the National Report of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives, διαθέσιμο στο

https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_01/1801-2016-Summary-NR-to-NCGP.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
«ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΣΤΗΝ ΑΜΥΝΑ»
«ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ
ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ»

Παρακαλούμε, διαβάστε προσεκτικά τις ακόλουθες ερωτήσεις και απαντήστε με όσο το δυνατό μεγαλύτερη ακρίβεια και ειλικρίνεια. Η συνεργασία σας είναι **πολύ σημαντική**, καθώς οι απαντήσεις σας θα συμβάλουν στην εμπειρική διερεύνηση της ενσωμάτωσης των γυναικών στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, καθώς και των παραγόντων που δύναται να επηρεάσουν την αξιοποίηση και την απόδοση τους. Σας διαβεβαιώνουμε ότι θα εξασφαλιστεί η **απόλυτη εχεμύθεια** και **εμπιστευτικότητα** των πληροφοριών που παρέχετε και ότι αυτές θα χρησιμοποιηθούν **αποκλειστικά** για την εξυπηρέτηση των σκοπών της παραπάνω έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και οι απαντήσεις θα πάρουν τη μορφή απρόσωπων στατιστικών αριθμητικών συνόλων.

Δώστε τη δική σας άποψη και όχι αυτό που νομίζετε ότι ο Στρατός ή οποιοσδήποτε άλλος μπορεί να θέλει να πείτε.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την πολύτιμη συνεργασία!

A. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παρακαλώ σημειώστε με Χ την κάθε επιλογή σας στο ανάλογο τετράγωνο

1. Πόσα χρόνια υπηρετείτε στις Ένοπλες Δυνάμεις;

0-5 05-10 11-15 16-25 25 –άνω

2. Προέρχεστε από Παραγωγική σχολή των Ενόπλων Δυνάμεων;

Ναι

Όχι

3. Είστε Απόφοιτος:

ΣΣΕ

ΣΜΥ

ΑΛΛΟ , (παρακαλώ συμπληρώστε)

4. Είστε:

• Κάτοχος επιπλέον τίτλου σπουδών: Ναι Όχι

• Κάτοχος Μεταπτυχιακού: Ναι Όχι

• Κάτοχος Διδακτορικού: Ναι Όχι

5. Ξένες γλώσσες:

	Άριστα	Πολύ καλά	Καλά	Μέτρια
Αγγλικά				
Γαλλικά				
Γερμανικά				
Άλλη (συμπληρώστε):.....				

6. Αριθμός Σχολείων Εκπαίδευσης/Εξειδίκευσης που έχετε ολοκληρώσει βάσει βαθμού και ειδικότητας, πέραν της βασικής σας εκπαίδευσης:

7. Ηλικία: 18-25 26-35 36-45 46 –άνω

8. Οικογενειακή κατάσταση:

- Έγγαμη
- Άγαμη
- Διαζευγμένη/σε διάσταση
- Σύμφωνα συμβίωσης

9. Αριθμός Τέκνων:

10. Παρακαλώ δηλώστε πόσο ικανοποιημένη νοιώθετε από την επιλογή σας να υπηρετήσετε στις Ένοπλες Δυνάμεις;

- Καθόλου ικανοποιημένη
- Ελάχιστα ικανοποιημένη
- Μέτρια ικανοποιημένη
- Πολύ ικανοποιημένη
- Απόλυτα ικανοποιημένη

B. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ - ΕΝΤΑΞΗ

Παρακαλώ σημειώστε με X την κάθε επιλογή σας στο ανάλογο τετράγωνο

1. Ποιός ήταν ο λόγος για την ένταξη σας στο Στρατό; Επιλέξτε **μία** από τις παρακάτω επιλογές. Αν δεν σας καλύπτουν οι δοθείσες επιλογές επιλέξτε «**άλλοι λόγοι**» και δώστε συνοπτικά το δικό σας λόγο κατάταξης.

ΛΟΓΟΙ ΕΝΤΑΞΗΣ	
Για να μπω σε ένα συγκεκριμένο τομέα σταδιοδρομίας	
Για να έχω ταξιδιωτικές/εκπαιδευτικές εμπειρίες	
Για να βελτιώσω/αλλάξω την κατάστασή μου/να κάνω κάτι διαφορετικό	
Για να αποδράσω από το σπίτι/να είμαι οικονομικά ανεξάρτητη	
Για να υπηρετήσω τη χώρα μου	
Για να έχω μια σίγουρη θέση εργασίας	
Για να είμαι μαζί με τον φίλο/φίλη μου	
Για να συνεχίσω την οικογενειακή παράδοση	
Για να έχω μια αξιοπρεπή εργασία πληρωμής	
Για να έχω δωρεάν σπουδές	
Άλλοι λόγοι (Παρακαλώ συμπληρώστε συνοπτικά το λόγο)	

2. Η βασική εκπαίδευση του Στρατού προορίζεται να χρησιμεύσει ως παράγοντας μετάβασης από την πολιτική στη στρατιωτική ζωή, προάγοντας συμπεριφορές και στάσεις υπέρ του Στρατού. Πόσο καλά πιστεύετε ότι σας προετοίμασε το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης για την προσαρμογή σας στο περιβάλλον της Μονάδας σας;

- Αισθάνομαι/αισθάνθηκα πολύ καλά προετοιμασμένη
- Αισθάνομαι/αισθάνθηκα καλά προετοιμασμένη
- Αισθάνομαι/αισθάνθηκα ελάχιστα επαρκώς προετοιμασμένη
- Αισθάνομαι/αισθάνθηκα πολύ λιγότερο από επαρκώς προετοιμασμένη

3. Πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις;

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις υπάρχει ισότιμη μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών					
Οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εκπαιδεύουν τις γυναίκες ισότιμα, παρέχοντάς τους τις ίδιες ευκαιρίες συμμετοχής					
Οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις εκπαιδεύουν τις γυναίκες ισότιμα, παρέχοντάς τους τις ίδιες ευκαιρίες αξιολόγησης					

4. Κατά τη γνώμη σας, οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο στρατό πιστεύετε ότι είναι

- Πολύ διαδεδομένες
- Αρκετά διαδεδομένες
- Αρκετά σπάνιες
- Πολύ σπάνιες
- Ανύπαρκτες

5. Παρακαλώ πείτε μου: έχετε βιώσει εσείς ή γνωρίζετε κάποια που να έχει υποστεί διακρίσεις βάσει φύλου;

Ναι Όχι

6. Αν πέφτατε θύμα διακρίσεων, σε ποιον θα προτιμούσατε να αναφέρετε το περιστατικό;

1. Σε ανώτερο/η στην εργασία μου
2. Μη κυβερνητικές οργανώσεις
3. Δικαστήρια
4. Δικηγόρο
5. Φίλο/ ή μέλος οικογένειας
6. Σε κανέναν/καμία
7. ΆΛΛΟ , (παρακαλώ συμπληρώστε.....

.....)

7. Θεωρείτε ότι έχουν οι ΕΔ θεσμοθετημένους μηχανισμούς αντιμετώπισης διακρίσεων;

Ναι Όχι Δεν γνωρίζω

8. Πως αξιολογείτε την ύπαρξη θεσμοθετημένων μηχανισμών;

- Απαραίτητη
- Επιθυμητή
- Όχι αναγκαία
- Αδιάφορη

9. Έχετε εντοπίσει την ύπαρξη στερεότυπων/προκαταλήψεων που αποτελούν εμπόδιο και επιδρούν αρνητικά στις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών;

Ναι Όχι

10. Αν έχετε απαντήσει θετικά στην παραπάνω ερώτηση παρακαλώ αναφέρετε τουλάχιστον ένα:

11. Οι άνδρες συνάδελφοί σας φαίνεται να πιστεύουν ότι πρέπει να επιτρέπεται στις γυναίκες να υπηρετούν στον τομέα της απασχόλησης / σταδιοδρομίας σας;

- Οι περισσότεροι φαίνεται να πιστεύουν ότι οι γυναίκες θα πρέπει να μπορούν να υπηρετούν στο δικό μου τομέα απασχόλησης
- Μερικοί πιστεύουν ότι οι γυναίκες πρέπει να επιτρέπονται, άλλοι όχι
- Οι περισσότεροι φαίνεται να πιστεύουν ότι οι γυναίκες δεν θα πρέπει να επιτρέπεται να υπηρετούν στο δικό μου τομέα απασχόλησης
- Δεν μπορώ πραγματικά να πω τι σκέφτονται

12. Οι άνδρες στη μονάδα σας φαίνεται να ανησυχούν για το πώς θα συμπεριφερθούν στις γυναίκες;

- Όχι, δεν ανησυχούν καθόλου
- Ναι, ανησυχούν λίγο
- Ναι, ανησυχούν αρκετά
- Ναι, ανησυχούν πολύ

Γ. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ - ΑΠΟΔΟΣΗ

Παρακαλώ σημειώστε με Χ την κάθε επιλογή σας στο ανάλογο τετράγωνο

1. Πως θα χαρακτηρίζατε τα καθήκοντα που εκτελείτε στην παρούσα Μονάδα σας σε σχέση με τα καθήκοντα που εκτελούσατε στο πλαίσιο της εκπαίδευσης σας;

- Πιο επιθυμητά
- Ίδιοι τύποι εργασιών
- Λιγότερα επιθυμητά

2. Αφού ξεκινήσατε την πρώτη ανάθεση καθηκόντων στον τομέα σας, πόσο καιρό χρειάστηκε να εκτελέσετε με επιδεξιότητα/ικανά την αποστολή σας;

- Διάστημα εβδομάδων
- Διάστημα μηνών
- Δεν αισθάνομαι ακόμη καλά

3. Χρησιμοποιείτε τους παρακάτω ελέγχους για να υποδείξετε πόσες θέσεις ευθύνης έχετε αναλάβει στην πραγματικότητα στην εργασία σας:

	Πολύ περισσότερο από τη μέση τιμή	Περισσότερο από τη μέση τιμή	Μέση τιμή	Πιο λίγο από τη μέση τιμή	Πολύ λιγότερο από τη μέση τιμή
Κατά την εκτέλεση υπηρεσίας					
Κατά την εκτέλεση εργασίας					

4. Επιλέξτε την ακόλουθη δήλωση, η οποία περιγράφει καλύτερα τα συναισθήματά σας σχετικά με τη δικά σας παρούσα ανάθεση:

- Αισθάνομαι ότι πρέπει να μου ανατεθούν περισσότερα καθήκοντα ευθύνης
- Πιστεύω ότι τα καθήκοντα μου ανταποκρίνονται στην ιεραρχία του βαθμού και της θέσης ευθύνης μου
- Αισθάνομαι ότι έχω υπερβολικά καθήκοντα ευθύνης

5. Πόσο σημαντικά πιστεύετε ότι είναι τα καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί, σε σχέση με την αποστολή της Μονάδας σας:

- Απαραίτητα για την αποστολή της Μονάδας
- Χρήσιμα αλλά όχι απαραίτητα
- Δεν είναι ούτε χρήσιμα, ούτε επιβλαβή

6. Παρακαλώ πείτε μου: πόσο σημαντικά πιστεύετε ότι είναι για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων σας τα παρακάτω;

ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	Πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
Προσαρμοστικότητα					
Παρακίνηση					
Συναδελφικότητα					
Ενθάρρυνση Πρωτοβουλίας					
Εκπαίδευση					
Ηγεσία					
Υπερηφάνεια για το έργο					
Συνθήκες Εργασίας					
Ικανότητες-Δεξιότητες					
Εμπειρία					

7. Πως θα βαθμολογούσατε την ετοιμότητά σας για μια αποστολή, στο πλαίσιο της επιχειρησιακής ανάπτυξης της Μονάδας σας;

Υψηλή Μεσαία Χαμηλή

8. Πιστεύετε ότι οι παρακάτω παράγοντες επηρεάζουν το βαθμό της επιχειρησιακής σας ετοιμότητας;

	Ναι	Όχι
• Επίπεδο Εκπαίδευσης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Φόρτος Εργασίας/Χρονοδιάγραμμα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ελλείψεις Προσωπικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ηγεσία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Σαφήνεια Οργάνωσης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Έλλειψη πόρων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Προσωπικοί/Οικογενειακοί λόγοι (Παιδική Φροντίδα)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Το Φύλο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Πιστεύετε ότι κατά τη διάρκεια των ετών υπηρεσίας σας, οι εργασιακές σας δεξιότητες αμφισβητήθηκαν/υποτιμήθηκαν λόγω έμφυλων διακρίσεων;

- Όχι
- Ναι, αλλά σπάνια
- Ναι, μερικές φορές
- Ναι, συχνά

10. Ποιοί από τους παρακάτω παράγοντες και σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι δύναται να επηρεάσουν την απόδοσή σας;

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	Πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
Γυναικολογικοί παράγοντες – Εγκυμοσύνη					
Οικογένεια -Μητρότητα					
Ψυχολογική πίεση					
Κοινωνικοί παράγοντες(στερεότυπα)					
Οικονομικοί παράγοντες (μείωση αποδοχών)					
Πολιτικοί παράγοντες (επίσημες/βάσει διαταγών πολιτικές που εφαρμόζονται και ασκούνται)					
Ανθρωποκεντρικοί παράγοντες (χαρακτηριστικά σώματος)					
Ψυχολογικοί παράγοντες (συναισθήματα/στάσεις/πεποιθήσεις)					

11. Παρακαλώ πείτε μου: πώς θα αξιολογούσατε την απόδοση των άλλων γυναικών στη μονάδα σας, σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας;

- Τείνουν να αποδίδουν καλύτερα από τους άνδρες
- Έχουν την τάση να εκτελούν το ίδιο όπως οι άνδρες
- Τείνουν να έχουν χειρότερη απόδοση από τους άνδρες
- Δεν ξέρω: δεν έχω πραγματικά πολύ αλληλεπίδραση μαζί τους

Δ. ΣΥΝΟΧΗ - ΗΘΙΚΟ ΟΜΑΔΑΣ

Παρακαλώ σημειώστε με Χ την κάθε επιλογή σας στο ανάλογο τετράγωνο

1. Παρακαλώ αξιολογήστε σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικούς τους παρακάτω παράγοντες για τη συνοχή της ομάδας:

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΥΝΟΧΗΣ	Υψηλή	Μεσαία	Χαμηλή	Αδιάφορη
Πρακτικές Ηγεσίας				
Πρακτικές Καθοδήγησης				
Ποιότητα Ανθρώπων				
Ομαδική Δουλειά				
Εργασιακή Ικανοποίηση				
Υπερηφάνεια για το Έργο της Μονάδας				
Συγκρούσεις/Θέματα Φύλου				

2. Ποιοί παράγοντες θεωρείτε ότι επηρεάζουν το ηθικό της Μονάδας; Χαρακτηρίστε το πιο σημαντικό με 1, το λιγότερο σημαντικό με 2 κ.ο.κ

- Ηγεσία
- Φόρτος Εργασίας
- Συνοχή Ομάδας
- Εργασιακή Ικανοποίηση
- Ατομικές Συμπεριφορές
- Εξοπλισμός/Εκπαίδευση
- Θέματα φύλου

3. Παρακαλώ πείτε μου: έχετε βιώσει κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής σας υπηρεσίας κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης;

- Όχι
- Ναι, αλλά σπάνια ως ασήμαντα περιστατικά που τα χειρίστηκα μόνη μου
- Ναι, μερικές φορές
- Ναι, συχνά

Ε. ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ

Παρακαλώ σημειώστε με Χ την κάθε επιλογή σας στο ανάλογο τετράγωνο

1. Παρακαλώ αξιολογήστε πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους παρακάτω παράγοντες για τη διατήρηση/ παραμονή σας στο Στρατό:

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ	Πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
Ίση μεταχείριση Προσωπικού					
Αναγνώριση της Προσφοράς Προσωπικού					
Ενδιαφέρον για τα προβλήματα Προσωπικού					
Ευκαιρίες καριέρας					
Σχέσεις συναδέλφων					
Συναισθήματα αμοιβαίου σεβασμού/εμπιστοσύνης					
Υποδομές/Εγκαταστάσεις					
Μέριμνα Προσωπικού					

2. Παρακαλώ πείτε μου: θα μπορούσε να αποτελέσει κάποιος από τους παραπάνω παράγοντες και σε ποιο βαθμό λόγο εξόδου από τη στρατιωτική σας καριέρα;

	Πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
Άνιση μεταχείριση Προσωπικού					
Αμφισβήτηση της Προσφοράς Προσωπικού					
Έλλειψη Ενδιαφέροντος για τα προβλήματα Προσωπικού					
Έλλειψη Ευκαιριών καριέρας					
Προβλήματα στις Σχέσεις συναδέλφων					
Συναισθήματα έλλειψης σεβασμού/εμπιστοσύνης					
Ελλιπείς Υποδομές/Εγκαταστάσεις					
Έλλειψη Μέριμνας Προσωπικού					

3. Για ποιούς από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι θα αποχωρούσατε από το Στρατό; Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία από τις παρακάτω επιλογές. Αν δεν σας καλύπτουν οι δοθείσες επιλογές επιλέξτε «άλλοι λόγοι» και δώστε συνοπτικά το δικό σας λόγο αποχώρησης.

ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ	
Δυσκολίες εξισορρόπησης εργασίας - οικογένειας	
Περιορισμένη ανάθεση καθηκόντων ευθύνης	
Περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης (π.χ συμμετοχή σε θέσεις εξωτερικού)	
Δυσaréσκεια με τις αποδοχές	
Συνταξιοδότηση	
Προβλήματα υγείας	
Δυσμενής μετάθεση	
Άλλοι λόγοι (Παρακαλώ συμπληρώστε συνοπτικά το λόγο)	

4. Κατά την άποψη σας, ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει σήμερα η διαδικασία ένταξης – ενσωμάτωσης των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις;

Σας ευχαριστώ θερμά για τη συνεργασία σας!