



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**Η ΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ
ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ.
ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ**

του

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ Γ. ΝΙΚΟΛΟΥΔΑΚΗ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού
διπλώματος ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων
(με εξειδίκευση στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων)

Ιανουάριος 2013

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Θωμά Χατζηγάγιο για την καθοδήγηση και τις συμβουλές του, στην υλοποίηση της παρούσας εργασίας. Επίσης ευχαριστώ την οικογένεια μου για την κατανόηση και την συμπαράσταση τους κατά τη φοίτησή μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της εργασίας ήταν να ερευνηθεί αν τηρείται η αρχή της ισότητας των φύλων στο χώρο των αεροπορικών ενόπλων δυνάμεων και πως αυτή επηρεάζει τη λειτουργία και τη μαχητική ικανότητα των συγκεκριμένων οργανισμών. Η διερεύνηση του θέματος είναι σημαντική καθώς ο διαρκώς αυξανόμενος αριθμός γυναικών στις πολεμικές αεροπορίες και η απασχόλησή τους σε όλες τις ειδικότητες, απαιτούν την υλοποίηση πολιτικών που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων στο συγκεκριμένο περιβάλλον εργασίας. Η υπάρχουσα βιβλιογραφία προσεγγίζει το θέμα της ισότητας των φύλων στις ένοπλες δυνάμεις γενικότερα, χωρίς να εξειδικεύει ιδιαίτερα στον αεροπορικό κλάδο, με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και απαιτήσεις. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με την αναζήτηση βιβλιογραφικών πηγών για ένα αριθμό παραγόντων που δύναται να επηρεάζουν την αξιοποίηση, την απόδοση, τη διατήρηση, αλλά και στάση των γυναικών στο μέχρι πρόσφατα ανδροκρατούμενο περιβάλλον του αεροπορικού όπλου. Τα ευρήματα καταλήγουν ότι αν και η ισότητα σε νομικό επίπεδο έχει επιτευχθεί, στην πράξη παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, υπάρχουν ανισότητες, τόσο σε βάρος των γυναικών όσο και των ανδρών, ανάλογα με τις σκοπιμότητες που αυτές εξυπηρετούν. Παράλληλα, η ευρεία συμμετοχή γυναικών σε μάχιμα καθήκοντα, δημιουργεί προβλήματα, τα οποία, στην περίπτωση χώρας με περιορισμένους πόρους, δύναται να επηρεάσουν τη μαχητική ισχύ του αεροπορικού της όπλου. Η τήρηση της αρχής της ισότητας, με ένα φάσμα ενεργειών βασιζόμενες στην αξιοκρατία, προτείνεται ως επιβεβλημένη, για την αξιοποίηση των ικανοτήτων του συνόλου του προσωπικού και την επαύξηση των επιχειρησιακών δυνατοτήτων μιας πολεμικής αεροπορίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελ.
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 Ερωτήματα της Έρευνας και Αιτιολόγηση του Θέματος.....	2
1.2 Βασικές Έννοιες – Μεθοδολογία.....	3
1.3 Δομή της Εργασίας.....	4
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	5
2.1 Γυναίκες και Ένοπλες Δυνάμεις.....	5
2.2 Αποδοχή και Ενσωμάτωση των Γυναικών.....	7
2.3 Γυναίκες και Μάχιμα Καθήκοντα.....	9
2.4 Διακρίσεις - Εύνοια – Προβληματισμοί.....	10
2.5 Νομοθεσία Ισότητας στην Εργασία.....	12
2.6 Το αεροπορικό όπλο: Χαρακτηριστικά – Περιβάλλον Εργασίας.....	15
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	18
3.1 Σκοπός της Έρευνας.....	18
3.2 Το Δείγμα.....	18
3.3 Παράγοντες – Παράμετροι.....	19
4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ – ΕΡΜΗΝΕΙΑ.....	21
4.1 Η Υλοποίηση της Νομοθεσίας για την Ισότητα Η περίπτωση των ΗΠΑ και της Ελλάδας.....	21
4.2 Εφαρμοζόμενες Πολιτικές στις Αεροπορικές Ένοπλες Δυνάμεις.....	25
4.3 Η Στάση των Γυναικών.....	30
4.4 Γυναίκες και Ηγεσία.....	32
4.5 Απαιτήσεις Απόδοσης – Αποτελεσματικότητα- Σχέσεις Φύλων.....	34
4.6 Σωματομετρικοί - Γυναικολογικοί Παράγοντες - Εγκυμοσύνη.....	37
4.7 Μάχιμες Θέσεις.....	39
4.8 Γυναίκες και Μαχητικά Αεροσκάφη.....	42
4.9 Οικογένεια και Μητρότητα	47
4.10 Ψυχολογική Πίεση από την Εργασία - Οικογένεια.....	49
4.11 Διατήρηση Γυναικών ως Προσωπικού.....	51
5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	52
5.1 Συμπεράσματα.....	52
5.2 Προτάσεις.....	56
5.3 Περιορισμοί Έρευνας.....	58
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	60

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο πόλεμος και η ενασχόληση με αυτόν, για αιώνες, θεωρούνταν μία ανδρική υπόθεση. Σε όλες τις χώρες του κόσμου, οι ένοπλες δυνάμεις, αποτελούσαν ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, παρά τη σποραδική απασχόληση γυναικών σε αυτές. Η συμμετοχή των γυναικών, ως επαγγελματίες στρατιωτικοί, έγινε εντονότερη μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, ιδιαίτερα δε από τα τέλη της δεκαετίας του 1960. Στις μέρες μας αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό του ένστολου προσωπικού, με αυξητικές τάσεις. Οι πολεμικές αεροπορίες, ως κλάδος των ενόπλων δυνάμεων, δεν μπορούσαν να αποτελέσουν εξαίρεση σε αυτή τη νέα πραγματικότητα. Η αυξανόμενη είσοδος των γυναικών, επέφερε μια σειρά προβληματισμών που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων στην εργασία και του τρόπου αξιοποίησης των γυναικών στο αεροπορικό όπλο.

Η ισότητα μεταξύ των φύλων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής όλων των ανεπτυγμένων κρατών και θεωρείται σημαντικός παράγοντας για την κοινωνική τους συνοχή και ευημερία («Άρτεμις» 2006). Επίσης, η ισότητα και η δικαιοσύνη, απαιτούν το φορτίο της Εθνικής Άμυνας να κατανέμεται σε όλο το εύρος της κοινωνίας στο μέτρο του εφικτού (Scott, 2009). Ωστόσο, οι ένοπλες δυνάμεις θεωρείται ότι είναι συντηρητικοί οργανισμοί που ανθίστανται στις κοινωνικές αλλαγές και ότι, η πλήρης ενσωμάτωση των γυναικών σε αυτές, γίνεται με αργούς ρυθμούς, όπως συμβαίνει σε πολλούς άλλους ανδροκρατούμενους θεσμούς (Winslow – Dunn, 2002). Αρχικά οι στρατιωτικές εργασίες που προσφέρονταν για την απασχόληση των γυναικών, ταίριαζαν με τα στερεότυπα που αφορούσαν τις γυναίκες στα πολιτικά επαγγέλματα. Έτσι μέχρι τη δεκαετία του 1970, ο μεγαλύτερος όγκος των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις απασχολούνταν σε νοσηλευτικά και γραμματειακά καθήκοντα (Quester, 1977). Για τους Binkin και Bach (1977) ο ρόλος των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις εξαρτάται από τον βαθμό στον οποίο οι εθνικοί θεσμοί, κοινωνία, πολιτική, δικαιοσύνη, ένοπλες δυνάμεις είναι πρόθυμοι να έρθουν σε ρήξη με το παρελθόν, το οποίο αντανάκλα τη διαρκή ανδρική ηγεμονία. Ακόμη είναι αποδεκτό, ότι η σύνθεση και η κουλτούρα των ενόπλων δυνάμεων μίας χώρας αντικατοπτρίζουν την κοινωνία από οποία συγκροτήθηκαν.

Στις μέρες μας, μεγάλος αριθμός ερευνών ασχολείται με τη θέση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, με κυριότερα θέματα την καταλληλότητα, την τοποθέτηση και την επιθυμία των γυναικών να χρησιμοποιηθούν σε έναν θεσμό ο οποίος προορίζεται να συμμετάσχει ή και να διεξάγει πόλεμο. Η Kennedy-Pipe (2000) διακρίνει δυο κύριες

απόψεις σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις. Υπάρχουν αυτοί που πιστεύουν ότι η ισότητα στα φύλα απαιτεί την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις της χώρας τους, ακόμη και σε μάχιμα καθήκοντα ενώ όσοι αντιτίθενται, θεωρούν ότι γυναίκες είναι «ανεπαρκείς» (σωματικά και συναισθηματικά) για τα καθήκοντα του πολεμιστή.

Για τις αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις, η αξιοποίηση του προσωπικού στο πνεύμα της ισότητας των φύλων, σχετίζεται άμεσα με τη διαμόρφωση πολιτικών σε όλο το εύρος της διοίκησης των ανθρωπίνων πόρων, με τελικό στόχο την υλοποίηση της στρατηγικής του οργανισμού. Λόγω του αξιοσημείωτου αριθμού γυναικών που απασχολούνται σήμερα στις πολεμικές αεροπορίες, η τήρηση της ισότητας είναι επιτακτική όπως και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της.

1.1 Ερωτήματα της Έρευνας – Αιτιολόγηση Ερευνητικού Θέματος

Ο κύριος σκοπός αυτής της εργασίας είναι, να ερευνήσει αν τηρείται η αρχή της ισότητας των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον που ορίζουν οι αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις και πως η ισότητα, δύναται να επιδράσει στην επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα μιας πολεμικής αεροπορίας. Για την υλοποίηση του ανωτέρου σκοπού θα εξεταστούν τα παρακάτω ερωτήματα:

1) Τηρείται και σε πιο βαθμό, η αρχή της ισότητας των φύλων στις πολεμικές αεροπορίες ανά τον κόσμο, μέσω των εφαρμοζόμενων πολιτικών της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων.

2) Εάν υπάρχει ανισότητα, ποιες είναι οι αιτίες που την προκαλούν.

3) Η τήρηση ή μη, της ισότητας, ποιες επιπτώσεις έχει στην επιχειρησιακή ικανότητα μίας πολεμικής αεροπορία.

4) Η ύπαρξη ανισότητας, πότε είναι αποδεκτή και γιατί.

Η απάντηση στα ανωτέρω ερωτήματα είναι σημαντική και αναγκαία καθώς ο συνεχώς αυξανόμενος αριθμός γυναικών στις τάξεις κάθε πολεμικής αεροπορίας απαιτεί, την ορθή ενσωμάτωση και αξιοποίησή τους, με στόχο την επαύξηση της

μαχητικής ικανότητας των αεροπορικών ενόπλων δυνάμεων και την αποφυγή δυσλειτουργιών στο εσωτερικό τους.

Επιπρόσθετα στο πλαίσιο της έρευνας προκύπτει και το ερώτημα, που αφορά την περίπτωση της Ελλάδας και συγκεκριμένα:

5) Αν οι ανωτέρω προτεινόμενες και ερευνώμενες ερωτήσεις, βελτιώνουν ή αποσταθεροποιούν το φαινόμενο πρόσβασης και επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών τις Ελληνικές αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις.

1.2 Βασικές Έννοιες – Μεθοδολογία της Έρευνας

Στο τμήμα αυτό γίνεται αναφορά στους βασικούς όρους της εργασίας όπως η ισότητα των φύλων και οι αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις. Επίσης γίνεται αναφορά στον τρόπο υλοποίησης της έρευνας και αιτιολόγηση της επιλογής του συγκεκριμένου θέματος από τον συντάκτη.

Ισότητα των φύλων

Η ισότητα ως βασική αρχή μιας ευνομούμενης πολιτείας, θεσπίζει την ισότιμη αντιμετώπιση των φύλων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Μια πληρέστερη προσέγγιση του όρου είναι η ακόλουθη:

«Η ισότητα, ως παγκόσμια αξία, η οποία προστατεύεται στο σκληρό πυρήνα των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων κάθε δημοκρατικής κοινωνίας, συνδέεται άρρηκτα με την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων και αποτελεί έκφραση της αντίληψης ότι όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι σε αξιοπρέπεια και δικαιώματα, χωρίς καμία δυσμενή διάκριση και, κυρίως, χωρίς διάκριση φύλου» (ΣΕΒ 2009).

Αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις – αεροπορική ισχύς

Σκοπός των αεροπορικών ενόπλων δυνάμεων μίας χώρας είναι η συμβολή στην εθνική άμυνα με τη χρήση των αεροπορικών μέσων και δε διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα. Όπως για παράδειγμα περιγράφει το επικαιροποιημένο βασικό δόγμα της αμερικανικής πολεμικής αεροπορίας (USAF) κατά το έτος 2003 «η βασική υπηρεσία της

πολεμικής αεροπορίας στο Έθνος είναι η ανάπτυξη, εκπαίδευση, διατήρηση και ενσωμάτωση των στοιχείων της αεροπορικής και διαστημικής ισχύς με σκοπό να εκτελεί τα καθήκοντά της σε όλο το φάσμα των επιχειρήσεων» (Berg 2007).

Για την υλοποίηση των στόχων της εργασίας, πραγματοποιήθηκε δευτερογενής έρευνα (library - desk based). Η δευτερογενής έρευνα, ως θεωρητική, βασίστηκε στη διερεύνηση, αξιολόγηση και σύνθεση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, των υπαρχουσών εμπειρικών ερευνών, που σχετίζονται άμεσα με το θέμα της εργασίας. Για τη συλλογή των σχετικών με την έρευνα στοιχείων, χρησιμοποιήθηκε η βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου Μακεδονία, και το Διαδίκτυο. Οι κύριες πηγές για όλη την εργασία ήταν βιβλία, επιστημονικά περιοδικά, καθώς και μελέτες διαθέσιμες από ερευνητικά ινστιτούτα και οργανισμούς.

Το προσωπικό ενδιαφέρον του συγγραφέα για το θέμα της εργασίας προέκυψε από την ενασχόλησή του με θέματα που αφορούν τη διοίκηση προσωπικού και την εμπειρία του σε περιβάλλον εργασίας, στο οποίο η συμμετοχή των γυναικών αν και περιορισμένη, αναμένεται μεγαλύτερη τα επόμενα χρόνια.

1.3 Δομή της Εργασίας

Η εργασία αποτελείται από τέσσερα κύρια κεφάλαια. Αναλυτικότερα, το 1^ο Κεφάλαιο παρέχει μια ανασκόπηση θεμάτων σχετικών με την ισότητα των φύλων στις ένοπλες δυνάμεις και των απόψεων - τάσεων που αναπτύχθηκαν με την είσοδο των γυναικών σε αυτές. Επίσης γίνεται αναφορά στην υπάρχουσα νομοθεσία για θέματα ισότητας στην εργασία και καταγράφονται οι ιδιαιτερότητες του αεροπορικού όπλου ως περιβάλλον εργασίας, σε σχέση τους άλλους κλάδους των ένοπλων δυνάμεων. Στο 2^ο Κεφάλαιο διατυπώνονται τα ερωτήματα που εξετάστηκαν για την επίτευξη του σκοπού της έρευνας και οι μεταβλητές - παράμετροι που οδήγησαν στην απάντηση των ερωτημάτων. Ακόμη, περιγράφεται η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε για τη συλλογή των στοιχείων της έρευνας. Στο 3^ο Κεφάλαιο αναλύονται τα στοιχεία της έρευνας σχετικά με την εφαρμογή της ισότητας και τις πιθανές επιδράσεις σε μια πολεμική αεροπορία, στο πλαίσιο των παραγόντων που προσδιορίστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο. Τέλος, στο 4^ο Κεφάλαιο γίνεται καταγραφή των συμπερασμάτων, παρουσιάζονται οι προτάσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων στις αεροπορικές δυνάμεις και θέτονται ερωτήματα για περαιτέρω για διερεύνηση.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Οι ένοπλες δυνάμεις ενός κράτους έχουν ως κύριο καθήκον να υπηρετούν την χώρα προετοιμαζόμενες για πόλεμο. Για μεγάλο αριθμό κρατών, η χρησιμοποίηση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις και ιδιαίτερα στην πολεμική τους αεροπορία είναι, εδώ και αρκετά χρόνια, γεγονός. Χώρες όπως οι ΗΠΑ, το Ισραήλ, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γαλλία, η Ελλάδα αποτελούν μερικές μόνο από αυτές. Η περίπτωση των ΗΠΑ αποτελεί πηγή πληροφοριών λόγω της πρωτοπορίας τους σε αυτό το θέμα και της ύπαρξης μεγάλου αριθμού ερευνών σχετικά με τη χρησιμοποίηση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις της χώρας αυτής.

2.1 Γυναίκες και Ένοπλες Δυνάμεις

Η «Άρτεμις» (2006) στην έρευνά της αναφέρεται σε δύο από τις μορφές ισότητας των φύλων. Στην ισότητα στην απασχόληση και στην ισότητα στις ευκαιρίες. Η ισότητα στην απασχόληση, η οποία επιβάλλει την ίδια αντιμετώπιση ανδρών - γυναικών, έχει κατηγορηθεί για έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών καθώς δεν αναγνωρίζει την ταυτότητα του φύλου και αντιμετωπίζει τις γυναίκες με ανδρικού τύπου κριτήρια. Από την άλλη πλευρά η ισότητα στις ευκαιρίες «οδηγεί στην αποκατάσταση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας... αναγνωρίζοντας την ταυτότητα του φύλου, τους κοινωνικούς ρόλους, τις επαγγελματικές αξίες και τις πρακτικές στους χώρους εργασίας» («Άρτεμις», 2006, σελ.5). Φυσικά το ερώτημα που προκύπτει είναι ποια από τις δύο αυτές μορφές ισότητας είναι η καταλληλότερη ώστε να συμβάλει στους αντικειμενικούς σκοπούς μια πολεμικής αεροπορίας και των ενόπλων δυνάμεων γενικότερα.

Για την Werrell (1977) οι γυναίκες στις ένοπλες δυνάμεις, με την απόδοσή τους κατά το παρελθόν και τις ικανότητες τους, καταδεικνύουν ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν επιτυχώς στην ευκαιρία - πρόκληση συμμετοχής σε μάχιμους ρόλους και είναι θέμα δικαιοσύνης η χρησιμοποίησή τους σε τέτοιου είδους καθήκοντα. Βέβαια στο σημείο αυτό θα πρέπει να σχολιάσουμε ότι η ισότητα, δεν θα πρέπει να έρχεται αντιπαλότητα με την αξιοκρατία.

Η αύξηση του αριθμού των γυναικών καθώς και των ειδικοτήτων στις οποίες απασχολούνται κατά τα τελευταία χρόνια στις ένοπλες δυνάμεις των ΗΠΑ οφείλεται σύμφωνα με τη Hicks Stiehm (2008) στην ισχυροποίηση των πεποιθήσεων ενάντια στο

διαχωρισμό με βάση το φύλο και στην κατάργηση της υποχρεωτικής στρατολόγησης των ανδρών από το 1974. Παρά την Αμερικανική κουλτούρα και την ύπαρξη νόμων που τάσσονται κατά των διαχωρισμών με βάση το φύλο, την φυλή ή τη θρησκεία, η επικρατούσα άποψη ήταν αρχικά αντίθετη με τη χρησιμοποίηση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις. Όταν τελικά η θέση αυτή κάμφθηκε, η αντίθεση για τη χρησιμοποίηση των γυναικών σε μάχιμες θέσεις συνέχισε να παραμένει ισχυρή (Hicks Stiehm, 2008). Βέβαια για την πολεμική αεροπορία των ΗΠΑ υπήρχαν εκτιμήσεις ήδη από τη δεκαετία του 1970 ότι το ποσοστό των γυναικών μπορούσε να ανέλθει μέχρι και στο 60% επί του συνόλου του προσωπικού της, χωρίς καμία αλλαγή στους περιορισμούς που ίσχυαν για τη χρήση γυναικών σχετικά με μάχιμες θέσεις (Quester, 1977).

Οι ένοπλες δυνάμεις συμβολίζουν την ίση μεταχείριση και την ομαδική εργασία (Hicks Stiehm, 2008). Παρόλα αυτά οι γυναίκες ανακαλύπτουν ότι οι ένοπλες δυνάμεις δεν λειτουργούν πάντα έτσι. Όπως παρατηρεί η Hicks Stiehm (2008) οι επίσημες και νομικές προσεγγίσεις δεν έχουν λύσει το πρόβλημα της ίσης αντιμετώπισης.

Παρά την ύπαρξη νόμων και κανονισμών που καθορίζουν την ισότητα ανδρών - γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, η εφαρμογή τους στην πράξη μπορεί να είναι διαφορετική. Μια σημαντική διάκριση είναι η έλλειψη σεβασμού προς τις γυναίκες. Στην έκθεση του ο Schulzke (2012) αναφέρει ότι οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών μπορεί να συνδέονται με τη στρατιωτική κουλτούρα, η οποία παρέχει στους «δράστες», τις δικαιολογίες για τη συμπεριφορά τους. Μια μορφή διάκρισης είναι οι άνισες ευκαιρίες για τις γυναίκες να αποκτήσουν αξιοκρατικά τον σεβασμό των συναδέλφων τους. Ο αποκλεισμός τους, από ειδικές εκπαιδεύσεις και συγκριμένα μάχιμα καθήκοντα, τις εμποδίζει να κερδίσουν τον σεβασμό (π.χ. στην περίπτωση της USAF, ισχύει η μη συμμετοχή γυναικών σε ομάδες αλεξιπτωτιστών ως διασώστες μάχης) (Schulzke, 2012). Το γεγονός ότι η κουλτούρα των ενόπλων δυνάμεων βασίζεται στην παράδοση και κατά το παρελθόν οι γυναίκες είχαν περιορισμένο ρόλο, κάνει πιο δύσκολη την προσπάθειά τους να κερδίσουν τον σεβασμό στην πράξη. Αυτό συνδέεται με την άποψη που καταγράφει η Sadler το 1999 και την μνημονεύει στην εργασία του ο Schulzke (2012), ότι οι γυναίκες, αν και ανεβαίνουν σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας και ασκούν διοίκηση σε μονάδες, τα επιτεύγματα τους, επισκιάζονται από ισχυρισμούς για προνομαϊκή τους μεταχείριση, επειδή και μόνο, ο νόμος απαιτεί την ίση μεταχείριση τους.

Οι Tarrasch *et al* (2011) θεωρούν ότι οι ένοπλες δυνάμεις, ως κλειστό κοινωνικό σύστημα, με τους δικούς του παμπάλαιους κανόνες πιθανότατα βλέπει την είσοδο των γυναικών και ιδιαίτερα σε μάχιμες θέσεις, ως απειλή για την εικόνα του. Έτσι πάντα με τους Tarrasch *et al* (2011) οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν απόρριψη, αποξένωση, προκατάληψη, και διακρίσεις, εντός των μονάδων που υπηρετούν. Οι Winslow και Dunn, (2002), μνημονεύουν την έρευνα των Davis και Thomas η οποία πραγματοποιήθηκε το 1998 και σύμφωνα με τα αποτελέσματά της, οι γυναίκες στο στράτευμα τακτικά βιώνουν ένα περιβάλλον εργασίας με διακρίσεις και παρενοχλήσεις, που ουσιαστικά μεταφέρει το μήνυμα της, μη αποδοχής τους. Η Basham (2009) στην έρευνά της στις Βρετανικές ένοπλες δυνάμεις, παρατηρεί ότι οι γυναίκες που απασχολούνται σε μάχιμα καθήκοντα αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στις σχέσεις τους με τους άνδρες συναδέλφους τους, απ' ότι όσες ασχολούνται σε παραδοσιακά γυναικεία καθήκοντα. Ειδικότερα θεωρεί ότι θα πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά από τους άνδρες για να κερδίσουν τον σεβασμό των συναδέλφων τους και να αποδείξουν την επιχειρησιακή τους αποτελεσματικότητα. Ο Walsh (2007) σημειώνει ότι οι γυναίκες στις ένοπλες δυνάμεις της Σιγκαπούρης παραπονιούνται πως βρίσκονται κάτω από αυξημένο έλεγχο εξαιτίας του φύλου τους, ενώ οποιοδήποτε λάθος τους στην εργασία θεωρείται άμεσα συσχετισμένο με το φύλο τους.

Οι Winslow – Dunn (2002) μνημονεύουν την άποψη του Moskos την οποία διατύπωσε το 1973, για μελλοντικό διαχωρισμό των ενόπλων δυνάμεων σε τμήματα που θα συνεχίσουν να έχουν τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά (όπως οι μάχιμες δυνάμεις) και σε τμήματα που θα έχουν συγκλίνοντα χαρακτηριστικά προς την πολιτική κοινωνία. Παράλληλα θεωρούν ότι διαφορετικοί κλάδοι και υπηρεσίες εντός των ενόπλων δυνάμεων πιθανόν να έχουν διαφορετικές θέσεις απέναντι στην ενσωμάτωση των γυναικών. Με βάση τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά, μία πολεμική αεροπορία τείνει περισσότερο προς τα πολιτικά χαρακτηριστικά και δομές, σε σύγκριση με το ναυτικό και πολύ περισσότερο με το στρατό ξηράς (Winslow – Dunn, 2002). Ως παράδειγμα αναφέρουν τις ΗΠΑ όπου οι γυναίκες έχουν ενσωματωθεί σε μεγαλύτερο βαθμό στην «υψηλής τεχνολογίας» USAF (Winslow – Dunn, 2002).

2.2 Αποδοχή και Ενσωμάτωση των Γυναικών

Για τους Winslow και Dunn (2002) υπάρχουν δύο συνιστώσες, για την ενσωμάτωση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις του Καναδά, κάτι που ουσιαστικά ισχύει για τις

περισσότερες χώρες. Η πρώτη αφορά το νομικό επίπεδο, όπου σύμφωνα με τους νόμους του Καναδά, άνδρες και γυναίκες έχουν ίση πρόσβαση για εργασία σε όλες τις ειδικότητες εντός των ενόπλων δυνάμεων της χώρας χωρίς διάκριση με βάση το γένος τους. Η δεύτερη συνιστώσα αφορά την κοινωνική φύση της πλήρους αποδοχής της γυναίκας ως ίσης. Δηλαδή στην ουσιαστική αποδοχή της ισότητας ως καθιερωμένης αντίληψης της κοινωνίας.

Παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις των ΗΠΑ αντιπροσωπεύει το 15% του προσωπικού και η παρουσία τους σε ανώτερους βαθμούς είναι αυξημένη, οι Matthews *et al* (2009) θεωρούν ότι οι στάσεις της κοινωνίας απέναντι στις γυναίκες που υπηρετούν σε μάχιμα καθήκοντα ή σε θέσεις που ασκούν διοίκηση, αντανakλούν στερεότυπα και προκαταλήψεις, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την απόδοση των γυναικών. Η McNulty (2012) θεωρεί ότι υπάρχουν πολλές προκαταλήψεις εις βάρος των γυναικών οι οποίες θα μπορούσαν να ξεπεραστούν μέσω της εκπαίδευσης, της ηγεσίας και της καθοδήγησης. Η ύπαρξη ή μη κλίματος ισότητας στις ένοπλες δυνάμεις αλλά και οι απόψεις της κοινωνίας για τη συμμετοχή σε μάχιμα καθήκοντα, μπορεί να επηρεάσουν την τάση συμμετοχής των γυναικών ως στρατιωτικό προσωπικό.

Σε έρευνά που διεξήχθη ανάμεσα σε δόκιμους στρατιωτικών σχολών (άνδρες και γυναίκες) των ΗΠΑ και αντίστοιχων σπουδαστών σε κολέγια, οι Matthews *et al* (2009) συμπέραναν ότι οι δόκιμοι παρουσίαζαν τη μικρότερη αποδοχή ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στο στράτευμα σε ρόλους με ρίσκο στη μάχη, όπως οι πιλότοι μαχητικού αεροσκάφους, ενώ οι πολίτες σπουδαστές ήταν περισσότερο θετικοί. Επίσης ως σύνολο οι άνδρες παρουσίασαν μικρότερο ποσοστό αποδοχής των γυναικών σε αυτούς τους ρόλους. Ειδικά στους δόκιμους υπήρχε το συμπέρασμα ότι πιθανώς δεν αντιλαμβάνονταν τις γυναίκες ως ίσες σε όλα τα καθήκοντα (Matthews *et al*, 2009). Η Mutisya (2010) γράφει ότι η αντίληψη της «ηρωικής» προσωπικότητας που χαρακτηρίζει για παράδειγμα έναν πιλότο, δημιούργησε την πλάνη ότι οι γυναίκες δεν κατέχουν το συγκεκριμένο τύπο χαρακτήρα και ικανοτήτων (θάρρος, ενέργεια, καθαρή κρίση, ευστροφία, φυσική επιδεξιότητα). Οι Winslow και Dunn (2002) θεωρούν ότι αυτό οφείλεται εν μέρει στην αντίληψη ότι η μάχη είναι ένα ανδρικό πεδίο δράσης. Οι αντιλήψεις των ανδρών ενδεχομένως να προϋδεάζουν για τη συμπεριφορά τους απέναντι στις γυναίκες (έλλειψη σεβασμού, σεξισμό κλπ), ακόμα και αν οι θεσμοθετημένοι κανόνες δεν το επιτρέπουν, επηρεάζοντας τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας των γυναικών. Πιθανότατα οι αντιλήψεις αυτές να οφείλονται στην εικόνα που έχουν στο μυαλό τους οι δόκιμοι (αυριανά ηγετικά στελέχη) και

ενδεχομένως να επηρεάζει τη στάση τους απέναντι στις γυναίκες. Βέβαια η θέση τους αυτή μπορεί να οφείλεται σε άγνοια και πιθανότατα, η συνύπαρξη με τις γυναίκες να αμβλύνει την αρχική εικόνα. Προϋπόθεση αποτελεί και οι γυναίκες να αποδίδουν στην εργασία όπως και οι άνδρες συνάδελφοί τους, αποκλείοντας με τη στάση τους αφορμές για φαινόμενα διακρίσεων και άνισης συμπεριφοράς. Όπως αναφέρει μια Αμερικανίδα αεροναύτιλος σε αεροσκάφος AC-130 Gunship, αισθάνεται ότι οι άνδρες συνάδελφοί της στη Μοίρα την κρίνουν από τις δεξιότητες και τον επαγγελματισμό της, μέσα και έξω από το αεροπλάνο και όχι από το φύλο της (Alfonso, 2009).

Όμως σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη ακαδημία της USAF το 2010, ποσοστό 90,57% των δόκιμων (ανδρών - γυναικών), δήλωσαν ότι οι γυναίκες θα πρέπει να εμπλέκονται σε μάχιμα καθήκοντα στον αέρα, ενώ ακριβώς το ίδιο ποσοστό πιστεύει ότι ήδη επιτρέπεται στις γυναίκες να πετάζουν σε μάχη (McNulty, 2012). Άρα βλέπουμε ότι στο συγκεκριμένο δείγμα προσωπικού της πολεμικής αεροπορίας των ΗΠΑ, που αντιπροσωπεύει τις επερχόμενες γενεές, η αποδοχή των γυναικών για τα συγκεκριμένα καθήκοντα είναι μεγάλη.

2.3 Γυναίκες και Μάχιμα Καθήκοντα

Σχετικά με τη συμμετοχή - αξιοποίηση των γυναικών σε μάχιμα καθήκοντα, έχει διατυπωθεί η άποψη ότι η απασχόληση τους στις ένοπλες δυνάμεις, δεν πρέπει να καθορίζεται από τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις του παρελθόντος αλλά από το τι είναι ικανές οι γυναίκες να κάνουν κατά τη διάρκεια σύγχρονων πολεμικών επιχειρήσεων (McNulty, 2012). Οι Winslow και Dunn (2002) θεωρούν ότι οι μάχιμες μονάδες είναι περισσότερο απομακρυσμένες (σε σχέση με τις μη μάχιμες) από την κοινωνία και δίνουν έμφαση σε στάσεις και αξίες που παραδοσιακά είναι προσανατολισμένες σε ένα ανδροκρατούμενο οργανισμό και ανθίστανται στην ενσωμάτωση των γυναικών. Για την Titunik (2000) η εξαίρεση των γυναικών από τα μάχιμα καθήκοντα είχε ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται ως κατώτερες, καθώς στερούνται το πρεστίτζ και τις προαγωγές που δίνει η συμμετοχή σε μάχιμους ρόλους.

Στις ΗΠΑ και στις χώρες του NATO, με την αύξηση του αριθμού των γυναικών στις Ένοπλες Δυνάμεις, οι απαιτήσεις για ισότητα εντάθηκαν με την επιμονή στο δικαίωμα για συμμετοχή σε καθήκοντα μάχης. Για πολλούς φεμινιστές η συμμετοχή των γυναικών στη μάχη θα προχωρούσε περισσότερο τη θέση της γυναίκας (Kennedy-Pipe, 2000). Το επιχείρημα αυτό φαίνεται να έχει ως αυτοσκοπό τη βελτίωση της θέσης

της γυναίκας μέσα στο κοινωνικό σύνολο αδιαφορώντας για τυχόν επιπτώσεις που θα είχε μια τέτοια ενέργεια, σε οποιοδήποτε επίπεδο, για τις ένοπλες δυνάμεις.

Πολλοί ερευνητές όπως η Kennedy-Pipe (2000) θέλοντας να υποβαθμίσουν το επιχείρημα «αδύναμο φύλο», ισχυρίζονται ότι η εξέλιξη της τεχνολογίας κάνει λιγότερο πιθανή την παραδοσιακή μάχη εκ του σύνεγγυς. Όμως παρά την πρόοδο της τεχνολογίας η χρήση ανθρώπων στο πεδίο τη μάχης παραμένει επιβεβλημένη, όχι μόνο στον αεροπορικό πόλεμο από τον αέρα, αλλά και στις χερσαίες και θαλάσσιες συγκρούσεις. Επίσης η Kennedy-Pipe (2000) μνημονεύει την αυξανόμενη συμμετοχή των ενόπλων δυνάμεων, κυρίως των δυτικών χωρών, σε επιχειρήσεις επιβολής της ειρήνης, και σε αποστολές ανθρωπιστικής βοήθειας, δίδοντας έμφαση στις ικανότητες των γυναικών σε τέτοιες αποστολές. Την προβολή χρησιμοποίησης των γυναικών σε αυτά τα καθήκοντα, θα μπορούσαμε να τη χαρακτηρίσουμε ως μια έμμεση παραδοχή της διαφορετικότητας των γυναικών ως προς την ικανότητα ανταπόκρισής τους στις απαιτήσεις απόδοσης, των μάχιμων θέσεων. Ακόμα και εάν για πολλές χώρες ο εθνικός κίνδυνος από εξωτερικό εχθρό σήμερα δεν υπάρχει (π.χ. Ολλανδία, Καναδάς), υπάρχουν χώρες όπου συνεχίζουν να δέχονται τέτοιου είδους απειλές (π.χ. Ισραήλ, Ελλάδα). Άρα το επιχείρημα ότι η ανθρωπότητα κατευθύνεται προς πολέμους ή στρατιωτικές επιχειρήσεις «ελαφρού τύπου» δεν ισχύει για όλες τις χώρες.

Όπως εύστοχα παρατηρούν οι Winslow και Dunn (2002) για κάθε επιχείρημα συμμετοχής των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις και ιδιαίτερα σε μάχιμες θέσεις υπάρχει και ένα αντεπιχείρημα. Για τους παραπάνω ερευνητές τα επιχειρήματα, κατά της χρησιμοποίησης γυναικών σε μάχιμα καθήκοντα «φαίνονται να είναι περισσότερο συναισθηματικά παρά προσγειωμένα στην πραγματικότητα» (Winslow – Dunn, 2002, p. 653).

2.4 Διακρίσεις - Εύνοια – Προβληματισμοί

Η αύξηση χρησιμοποίησης των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις καθώς και η ανάθεση πλέον στις γυναίκες μάχιμων καθηκόντων δεν έχει μόνο υποστηρικτές αλλά και επικριτές. Ο Creveld (2000) μιλάει για «θηλυκοποίηση» των ενόπλων δυνάμεων και ότι οι πρόοδος των γυναικών σε αυτόν τον τομέα είναι αποτέλεσμα της παρακμής των σύγχρονων ενόπλων δυνάμεων ανά τον κόσμο. Η Alfonso (2009) συνοψίζει τα επιχειρήματα όσων αντιτίθενται στη συμμετοχή των γυναικών σε μάχιμες θέσεις σε

τρεις κύριους άξονες: α) στις σωματικές δυνατότητες (φυσιολογία) των γυναικών, β) στην απειλή της συνοχής και της πειθαρχίας των μονάδων από την παρουσία των γυναικών και γ) ότι μια πολιτισμένη κοινωνία δεν θα πρέπει να στέλνει κόρες και μητέρες στον πόλεμο.

Η επικρατούσα άποψη ότι οι γυναίκες δέχονται διακρίσεις εις βάρος τους δεν είναι η μόνη. Υπάρχει και η άλλη άποψη, ότι σε κάποιες περιπτώσεις οι γυναίκες έχουν την εύνοια του συστήματος που λέγεται ένοπλες δυνάμεις. Για παράδειγμα οι Καναδικές ένοπλες δυνάμεις (τουλάχιστον μέχρι το 2008) εφάρμοζαν επίσημα ένα πρόγραμμα προώθησης των γυναικών αξιωματικών (και από τα τους τρεις κλάδους) για να φοιτήσουν στη Σχολή Πολέμου της χώρας, παρακάμπτοντας άνδρες συναδέλφους τους που διέθεταν, αξιοκρατικά, περισσότερα προσόντα, με σκοπό την αύξηση του αριθμού των γυναικών στους ανώτατους βαθμούς, στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης ανδρών – γυναικών (Gray, 2008). Επίσης ενώ οι ένοπλες δυνάμεις προβάλλουν την ισότητα ως προς την άσκηση καθηκόντων από τις γυναίκες, στην πράξη χρησιμοποιούν χαμηλότερα στάνταρτ για τη στρατολόγηση, εκπαίδευση και χρησιμοποίησή τους, ευνοώντας έτσι τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες (Alfonso, 2009).

Ο Creveld (2000) θεωρεί ότι η είσοδος των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις συνοδεύεται από διακρίσεις ενάντια στους άνδρες, (όπως και σε κάθε πεδίο της κοινωνικής ζωής που οι γυναίκες απαιτούν ισότητα και ταυτόχρονα ειδική μεταχείριση). Ως απόδειξη του ανωτέρω μπορούμε να αναφέρουμε τις συστάσεις από το Κογκρέσο των ΗΠΑ προς το υπουργείο Άμυνας να συμπεριλάβει την ανάγκη ύπαρξης πολιτικών με βάση το φύλο του προσωπικού, που αφορούν τη στρατολόγηση, διατήρηση και ανάθεση καθηκόντων στις γυναίκες με σκοπό να βελτιώσει τη χρησιμοποίησή τους στις ένοπλες δυνάμεις (Pierce, 1998, p. 210). Αντίστοιχα το 1997 η κυβέρνηση του Καναδά απαιτούσε από τον στρατό ξηράς, «μέχρι το έτος 1999, οι γυναίκες να ανέρχονται σε ποσοστό 25% του προσωπικού στις μάχιμες μονάδες» (Winslow – Dunn, 2002, p.652).

Η Pierce (1998, p. 210) ισχυρίζεται «ότι είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι τα θέματα διατήρησης των γυναικών μπορεί να είναι διαφορετικά από αυτά των ανδρών» παρουσιάζοντας ως παράδειγμα την ψυχολογική πίεση και τις δεσμεύσεις που έχει η γυναίκα, η οποία παραδοσιακά ασχολείται με το μεγάλωμα των παιδιών. Όμως και σε αυτό το επιχείρημα έχουμε ουσιαστικά προβολή υπαρκτών προβλημάτων των γυναικών

και ταυτόχρονα την απαίτηση για ισότητα και προσαρμογή ενός θεσμού, όπως οι ένοπλες δυνάμεις, στα προβλήματα αυτά, και κατά συνέπεια σε διάκριση εις βάρος των ανδρών. Ένας θεσμός όπως οι ένοπλες δυνάμεις οι οποίες εντέλλονται να αντανακλούν τις βασικές αξίες της κοινωνίας την οποία υπηρετούν, όπως η ισότητα, η δικαιοσύνη, η αμεροληψία, δε θα πρέπει να ενεργούν με κριτήριο το φύλο, το χρώμα, ή τη θρησκεία του ατόμου. Όπως εύστοχα παρατηρεί η Gray (2008) ένα ερώτημα που τίθεται είναι, εάν οι ένοπλες δυνάμεις οφείλουν να είναι νομικά υποταγμένες σε κυβερνητικές πολιτικές που αφορούν την προώθηση της εργασιακής ισότητας σχετικά με τις γυναίκες. Για την αποτελεσματική λειτουργία ενός οργανισμού η αξιοκρατία είναι σημαντικός συντελεστής. Όπως σημειώνει η Gray (2008, p.298) «η ισότητα δεν είναι συμβατή με ένα σύστημα το οποίο βασίζεται στην αξιοκρατία». Η προώθηση της ισότητας σε βαθμό υπονόμησης της αξιοκρατίας, δύναται να επηρεάσει τη μαχητική ισχύ μιας πολεμικής αεροπορίας. Μια πολεμική αεροπορία, απαιτείται να στελεχώνεται με το καλύτερο δυνατό προσωπικό για τη σωστή λειτουργία της και αυτό είναι μια λογική απαίτηση από τους φορολογούμενους πολίτες κάθε χώρας.

Πέρα από τις θεωρητικές θέσεις των ερευνητών για τον συσχετισμό ανδρών - γυναικών με τον πόλεμο και τις ένοπλες δυνάμεις, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές θα πρέπει να προάγουν την αποστολή κάθε πολεμικής αεροπορίας που δεν είναι άλλη από την ικανότητά της να διεξάγει αεροπορικές επιχειρήσεις σύμφωνα με τις εντολές της κυβέρνησης της χώρας.

2.5 Νομοθεσία Ισότητας στην Εργασία

Στη Διεθνή έννομη τάξη, Κείμενα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών και Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας καθορίζουν το πλαίσιο προστασίας των γυναικών από διακρίσεις στην εργασία και προωθούν την ισότητα των φύλων. Σχετικά κείμενα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών είναι, ο Καταστατικός Χάρτης του ΟΗΕ (1945) (αναφέρεται στην απαγόρευση διάκρισης λόγω φύλου), η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1948), (διακηρύσσεται η ισότητα των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών), το Διεθνές Σύμφωνο της Νέας Υόρκης για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (1966) και η «Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» (CEDAW – 1979). Θέματα για την ισότητα ρυθμίζονται και σε Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας όπως για παράδειγμα στην υπ' αρ. 100 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (1951) όπου κατοχυρώνεται η αρχή της ίσης αμοιβής

για εργασία ίσης αξίας και στην υπ' αρ. 103 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, όπου περιλαμβάνονται διατάξεις για την προστασία της μητρότητας (ΣΕΒ, 2009).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ένα πλούσιο νομοθετικό έργο σχετικά με την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, το οποίο έχει ενσωματωθεί στις εθνικές νομοθεσίες και πολιτικές των κρατών της σε μεγάλο βαθμό. Με την Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης του 1957, η Ευρωπαϊκή Ένωση, ασχολήθηκε με την ισότητα των φύλων, καθιερώνοντας την αρχή της παροχής ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Σημαντική πρόοδος στα θέματα ισότητας των φύλων πραγματοποιήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1999) όπου ενισχύθηκε η νομική βάση για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών («Άρτεμις» 2006). Η ισότητα ανδρών και γυναικών θεσπίζεται πλέον ως θεμελιώδης αρχή του Κοινοτικού Δικαίου και κηρύσσεται ρητά ως «καθήκον» και «στόχος» της Κοινότητας (ΣΕΒ, 2009, σελ. 4).

Κατά τη διάρκεια των δεκαετιών 1970-1980 εκδόθηκε ένας σημαντικός αριθμός οδηγιών σχετικά με την ισότητα των φύλων στην απασχόληση («Άρτεμις», 2006). Ενδεικτικά αναφέρουμε την Οδηγία 75/117/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες, την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την υλοποίηση της αρχής, της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική επιμόρφωση, την προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας καθώς και την Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΣΕΒ, 2009). Έτσι ο μεγάλος αριθμός κοινοτικών οδηγιών και οι σχετικές αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων συνιστούν εδραιωμένο κεκτημένο, την ισότητα των φύλων στην απασχόληση εντός της Ένωσης («Άρτεμις, 2006).

Στην Ελληνική έννομη τάξη, η αρχή της ισότητας και ειδικότερα η αρχή της ισότητας των φύλων στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, κατοχυρώνεται τόσο από το Σύνταγμα όσο και από τη νομοθεσία περί ισότητας. Με τα άρθρα 2§1, 4§1, 5§1 και 2, 21§1, 25§1 και 106§2 του Συντάγματος διακηρύσσεται η αναγνώριση και η προστασία της αξίας του ανθρώπου και των δικαιωμάτων του, (ατομικών και κοινωνικών) μέσω της ισότητας και της ελευθερίας.

Ειδικότερα σε ότι αφορά τα φύλα, το Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 4§2 ορίζει ότι, «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» απαγορεύοντας οποιεσδήποτε διακρίσεις, υπέρ ή κατά, του ενός ή του άλλου φύλου. Πέρα από τη

θεσμική ισότητα, το Σύνταγμα προχωρά στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην πράξη (ιδιαίτερα των γυναικών) και στην παύση ανισοτήτων που είχαν παγιωθεί κατά το παρελθόν καθώς με το άρθρο 116§2 «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Επίσης με το άρθρο 22§1 ορίζεται το δικαίωμα της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζόμενου. Επιπρόσθετα με το άρθρο 28 προβλέπεται η ενσωμάτωση των παραδεγμένων κανόνων του διεθνούς δικαίου και των διεθνών συμβάσεων, ως μέρους του εσωτερικού Ελληνικού δικαίου όπου μετά την επικύρωσή τους υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου (Σύνταγμα της Ελλάδας, 2008).

Με σκοπό την εφαρμογή των συνταγματικών - ευρωπαϊκών διατάξεων και των διεθνών συμβάσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εργασία θεσπίστηκαν στην Ελλάδα σχετικοί νόμοι, ιδιαίτερα μετά την είσοδο της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ένας από τους σημαντικότερους ήταν ο 1414/84 για την εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117 και 76/207 της ΕΟΚ με κύριους άξονες την ίση πρόσβαση στην απασχόληση και την εξάλειψη διακρίσεων στις εργασιακές σχέσεις λόγω φύλου (ΣΕΒ, 2009 «Άρτεμις» 2006). Με τον νόμο 1424/84 κυρώθηκε η υπ' αριθμό 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας σύμφωνα με την οποία τα κράτη δεσμεύονταν να εφαρμόσουν πολιτικές προαγωγής της ισότητας στις ευκαιρίες και τη μεταχείριση στην απασχόληση χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο τη θρησκεία κλπ (ΣΕΒ, 2009 «Άρτεμις» 2006). Με το νόμο 3304/2005 εισήχθη η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό του ατόμου και ορίστηκε η έννοια των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (Νόμος 3304/2005).

Τέλος, ο νόμος 3488/2006 ο οποίος έχει ευρύ πεδίο εφαρμογής (Ιδιωτικό, Δημόσιο, ευρύτερο δημόσιο τομέα, ελεύθερους επαγγελματίες) ενσωματώνει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο επαγγελματικό πεδίο (πρόσβαση, εκπαίδευση, ανέλιξη συνθήκες εργασίας) σύμφωνα με την οδηγία 2002/73 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Επίσης στο νόμο αυτό εισήχθησαν οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και ορίστηκε νομοθετικά η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφή διάκρισης λόγω φύλου στον τόπο εργασίας (Νόμος 3488/2006).

2.6 Το αεροπορικό όπλο: Χαρακτηριστικά – Περιβάλλον Εργασίας

Η προσέγγιση των θεμάτων ισότητας στις αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις προϋποθέτει την κατανόηση του περιβάλλοντος, των συνθηκών εργασίας καθώς και της κουλτούρας του συγκεκριμένου εργασιακού χώρου. Τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά που υπάρχουν στις πολεμικές αεροπορίες σε παγκόσμιο επίπεδο, πηγάζουν από την ίδια τη φύση του κλάδου. Θα πρέπει να τονίσουμε ότι τουλάχιστον στις πολεμικές αεροπορίες των χωρών του πρώην Δυτικού κόσμου, οι βασικοί άξονες της κουλτούρας τους, είναι κοινοί. Αυτό οφείλεται στη χρησιμοποίηση μέσω (π.χ. αεροσκαφών) ίδιας τεχνοτροπίας, στις κοινές εμπειρίες μέσω της εκπαίδευσης και της συνεργασίας μεταξύ τους.

Κατά τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο δημιουργήθηκαν οι πρώτοι πυρήνες για τις μελλοντικές Πολεμικές Αεροπορίες, αρχικά, ως τμήματα των χερσαίων ή των ναυτικών δυνάμεων. Με την εξέλιξη της τεχνολογίας αλλά και την αύξηση των δυνατοτήτων που πρόσφερε το αεροπλάνο για στρατιωτικούς σκοπούς έγινε γρήγορα αντιληπτή η αναγκαιότητα ανεξαρτητοποίησης και διαχωρισμού των εναέριων δραστηριοτήτων και την ανάπτυξη ενός νέου κλάδου των ενόπλων δυνάμεων. Η δημιουργία του ξεχωριστού κλάδου συνοδεύτηκε από την ανάπτυξη μιας διαφορετικής κουλτούρας σε σύγκριση με τις χερσαίες και ναυτικές δυνάμεις. Οι Αεροπορικές Ένοπλες Δυνάμεις, παρουσιάζουν σημαντικές ιδιαιτερότητες σε σύγκριση με τους άλλους κλάδους των Ενόπλων Δυνάμεων. Οι ιδιαιτερότητες αυτές επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο διαχείρισης του ανθρωπίνου δυναμικού τους.

Το αεροπορικό όπλο είναι ο μόνος κλάδος της στρατιωτικής δομής ο οποίος μπορεί να εκμεταλλευτεί τον χώρο πάνω από την επιφάνεια της ξηράς ή της θάλασσας με αποτέλεσμα την ελευθερία κινήσεων προς όλες τις κατευθύνσεις και κυρίως με μεγάλη ταχύτητα καθώς τα αεροπλάνα είναι πολύ ευέλικτα και γρήγορα. Θα πρέπει να τονίσουμε ότι οι αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις εξαρτώνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις βάσεις τους, δηλαδή τα αεροδρόμια από τα οποία επιχειρούν. Μία πολεμική αεροπορία καθώς είναι εξαρτημένη από τις βάσεις της, δίνει ιδιαίτερο βάρος στην οργάνωση, λειτουργικότητα και ασφάλεια των αεροδρομίων της τα οποία είναι στατικές εγκαταστάσεις και η επιβίωσή τους από ενέργειες του αντιπάλου είναι κρίσιμη.

Οι οικονομικοί πόροι που απαιτούνται για την κατασκευή και λειτουργία πολεμικών αεροδρομίων, σταθμών ραντάρ και άλλων αεροπορικών εγκαταστάσεων είναι σημαντικοί. Η υποστήριξη των βάσεων και η εφοδιαστική ροή υλικών είναι σημαντικό έργο και απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες, για τη συνεχή υποστήριξη των αεροσκαφών και του συνόλου του προσωπικού. Ένα κύριο χαρακτηριστικό του αεροπορικού όπλου είναι ότι επηρεάζεται σε άμεσα από τις τεχνολογικές εξελίξεις. Παράλληλα το κόστος συμβαδίζει με την τεχνολογική ανάπτυξη καθώς τα αεροπορικά οπλικά μέσα είναι ακριβά, όχι μόνο κατά την απόκτηση τους αλλά και κατά την χρήση τους. Το προσωπικό χρειάζεται συνεχή και ακριβή εκπαίδευση ενώ απαιτείται να διαθέτει ικανότητες και δεξιότητες που να ανταποκρίνονται στις συνεχείς αλλαγές της τεχνολογίας. Το επίπεδο ποιότητας του προσωπικού αλλά και η διατήρησή του είναι θέματα ιδιαίτερα σημαντικά για μια πολεμική αεροπορία.

Θα μπορούσαμε να κατατάξουμε το προσωπικό μιας πολεμικής αεροπορίας σε τρεις κατηγορίες σε σχέση με το βαθμό συμμετοχής του σε αεροπορικές επιχειρήσεις. Στην πρώτη κατηγορία, το προσωπικό το οποίο έχει άμεση επαφή με τον εχθρό όπως οι πιλότοι των αεροσκαφών, οι ομάδες διάσωσης πιλότων από το πεδίο της μάχης και η αντιαεροπορική άμυνα. Στη δεύτερη κατηγορία το προσωπικό που εκτελεί καθήκοντα που αφορούν άμεσα την υλοποίηση των ενεργειών της πρώτης κατηγορίας. Εδώ περιλαμβάνονται οι μηχανικοί αεροσκαφών, οι χειριστές σταθμών ραντάρ κλπ. Η τρίτη κατηγορία αφορά το προσωπικό που με τις εργασίες του υποστηρίζει την απρόσκοπτη λειτουργία των δύο προηγούμενων ομάδων. Εδώ θα μπορούσαμε να κατατάξουμε το διοικητικό προσωπικό, το προσωπικό που ασχολείται με τον εφοδιασμό και την υποστήριξη και το προσωπικό που ασχολείται με τη φύλαξη και προστασία των εγκαταστάσεων. Το προσωπικό της δεύτερης και τρίτης κατηγορίας δύναται να έρθει σε επαφή με τον εχθρό μόνο εάν ο εχθρός προσεγγίσει τις φίλιες αεροπορικές εγκαταστάσεις.

Κοινός στόχος για όλες τις κατηγορίες του προσωπικού είναι τα αεροπορικά μέσα δηλαδή τα αεροπλάνα, να είναι ετοιμοπόλεμα και να μπορούν να βρίσκονται στον αέρα ανά πάσα χρονική στιγμή, καθώς καθηλωμένα στο έδαφος από οποιαδήποτε αιτία δεν προσφέρουν απολύτως τίποτα. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το προσωπικό για μία πολεμική αεροπορία είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Τόσο για την ποιότητα που πρέπει να το χαρακτηρίζει όσο και στον τρόπο αξιοποίησης και ανάπτυξης του.

Το γεγονός ότι μία αεροπορική δύναμη κατά την ειρήνη ή τον πόλεμο επιχειρεί από σταθερές βάσεις, έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία συγκεκριμένων συνθηκών εργασίας. Οι υποδομές – εγκαταστάσεις προϋπάρχουν για την εκτέλεση των εργασιών, το προσωπικό είναι εξοικειωμένο με αυτές και του παρέχεται ένα σύνολο ευκολιών. Επίσης, σε περίοδο επιχειρήσεων υπάρχουν σημαντικές πιθανότητες, ο μεγαλύτερος αριθμός προσωπικού, να μη μετακινηθεί από τη βάση παραμένοντας κοντά στις οικογένειες του. Η πλειοψηφία του προσωπικού δεν αντιμετωπίζει δυσκολίες που αφορούν τη άμεση εμπλοκή σε πολεμικές επιχειρήσεις. Σημαντικός παράγοντας για την ασφάλεια του προσωπικού είναι το γεγονός ότι οι αεροπορικές βάσεις βρίσκονται αρκετά μακριά από την πρώτη γραμμή μάχης. Ταυτόχρονα όμως ακόμα και σε περίοδο ειρήνης υπάρχει προσωπικό (π.χ. πιλότοι) που η εργασία τους χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό επικινδυνότητας.

Συνοψίζοντας σε ότι αφορά το περιβάλλον εργασίας από την άποψη εγκαταστάσεων, υποδομών και διοικητικής μέριμνας, το αεροπορικό όπλο προσφέρει στο προσωπικό του ένα μεγάλο αριθμό ευκολιών και ανέσεων σε σχέση με τους άλλους κλάδους των ενόπλων δυνάμεων. Κατόπιν αυτού οι γυναίκες σε μία πολεμική αεροπορία δεν έχουν να αντιμετωπίσουν ιδιαίτερες καταστάσεις ως προς τα παραπάνω θέματα.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Σκοπός της Έρευνας

Ο σκοπός αυτής της εργασίας ήταν να ερευνηθεί σε ποιο βαθμό τηρείται η αρχή της ισότητας των φύλων στις πολεμικές αεροπορίες και τις επιπτώσεις που έχει στις επιχειρησιακές τους δυνατότητες. Λαμβάνοντας υπόψη το μεγάλο οικονομικό κόστος που απαιτείται για τη διατήρηση μιας αξιόμαχης πολεμικής αεροπορίας κατανοούμε ότι το θέμα της ισότητας των φύλων είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Σχετίζεται άμεσα με τις πολιτικές που αφορούν το προσωπικό, καθώς λόγω του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού γυναικών που υπηρετούν στις πολεμικές αεροπορίες ανά τον κόσμο απαιτείται η βέλτιστη αξιοποίηση τους σε ένα παραδοσιακά ανδροκρατούμενο εργασιακό χώρο που αφορά την Εθνική Άμυνα.

Τα στοιχεία για την εργασία συλλέχτηκαν μέσω βιβλιογραφικής έρευνας (δευτερογενής έρευνα). Η μέθοδος αυτή επιλέχτηκε ως ένας αξιόπιστος τρόπος για τη συλλογή όσο το δυνατό περισσότερων στοιχείων σε μία σχετικά μικρή χρονική περίοδο. Η χρήση συνεντεύξεων ή ερωτηματολογίων θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί, όμως, η έρευνα περιοριζόμενη εντός της χώρας, δε θα έδινε τη δυνατότητα εξέτασης των συνθηκών και των τάσεων που επικρατούν και σε άλλες χώρες με ανεπτυγμένες πολεμικές αεροπορίες.

3.2 Το Δείγμα

Το δείγμα περιλαμβάνει εργασίες συγγραφέων και ερευνητών σε θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων στις ένοπλες δυνάμεις ή που σχετίζονται με τον τρόπο λειτουργίας των αεροπορικών δυνάμεων ανά τον κόσμο. Επίσης διερευνάται η νομοθεσία που ισχύει σε διαφορετικές χώρες στο θέμα αυτό. Καθώς το θέμα της έρευνας είναι εξειδικευμένο και αφορά ένα συγκεκριμένο κλάδο των ενόπλων δυνάμεων, η διαθέσιμη βιβλιογραφία ήταν σχετικά περιορισμένη. Δεν επιχειρήθηκε πρόσβαση σε στρατιωτικά ερευνητικά ινστιτούτα για αξιοποίηση μελετών σχετικών με το θέμα της έρευνας.

Η έρευνα επικεντρώθηκε σε πολεμικές αεροπορίες χωρών οι οποίες διατηρούν μια αξιόλογη αεροπορική δύναμη και έχουν διαρκή παρουσία από τα πρώτα χρόνια χρησιμοποίησης του αεροπλάνου για στρατιωτικούς σκοπούς. Επίσης ως παράγοντας επιλογής των χωρών αποτέλεσε το οικονομικό και στρατιωτικό τους μέγεθος και

κυρίως, ο σκοπός ύπαρξης των ενόπλων δυνάμεων τους και της πολεμικής τους αεροπορίας ιδιαίτερα. Στόχος ήταν η συλλογή στοιχείων, που αφορούν χώρες με διαφορετικό επίπεδο διαθέσιμων πόρων, διαφορετικό είδος απειλής για την Εθνική τους Άμυνα αλλά και διαφορετικοί τρόποι χρήσης της πολεμικής αεροπορίας για την υλοποίηση της εθνικής στρατηγικής τους.

3.3 Παράγοντες – Παράμετροι

Ένα αριθμός παραγόντων επισημάνθηκαν πριν την αναζήτηση της βιβλιογραφίας και εξετάστηκαν προκειμένου να είναι εφικτή η έρευνα του θέματος, στο πλαίσιο της διοίκησης των ανθρώπινων πόρων. Οι παράγοντες αυτοί, που οδηγούν στην απάντηση των ερωτημάτων της έρευνας τα οποία αναγράφονται στην εισαγωγή της εργασίας, είναι οι παρακάτω:

1. Οι ισχύουσες - εφαρμοζόμενες πολιτικές αξιοποίησης των γυναικών σε σχέση με τους άντρες, ως προσωπικό στις πολεμικές αεροπορίες και η στάση ανδρών - γυναικών απέναντι στις πολιτικές αυτές.

2. Η υλοποίηση της ισχύουσας διεθνής, ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσία για θέματα ισότητας στις αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις.

3. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αεροπορικού κλάδου και οι επιπτώσεις τους στο προσωπικό.

4. Οι απαιτούμενες επιδόσεις του προσωπικού ανά ειδικότητα, σε μία πολεμική αεροπορία και η δυνατότητα κάλυψης των απαιτήσεων που προκύπτουν και από τα δύο φύλα.

5. Κοινωνικοί, οικονομικοί, πολιτικοί, ανθρωπομετρικοί και ψυχολογικοί παράγοντες που επηρεάζουν τα θέματα ισότητας και την απόδοση του προσωπικού.

6. Οι διαδικασίες – πολιτικές επιλογής αξιοποίησης, αξιολόγησης και σταδιοδρομίας του προσωπικού. Ύπαρξη διαφορών στην υλοποίηση σε σχέση με τη νομοθεσία.

7. Η τυχόν εφαρμογή εκούσιας ή ακούσιας εύνοιας υπέρ των ανδρών ή των γυναικών στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον σε συνάρτηση με την εθνική στρατηγική σε θέματα άμυνας και εργασίας.

Στο επόμενο κεφάλαιο επιχειρείται η προσέγγιση - ανάλυση των ανωτέρω παραγόντων για την επίτευξη των στόχων αυτής της εργασίας.

4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ – ΕΡΜΗΝΕΙΑ

4.1 Η Υλοποίηση της Νομοθεσίας για την Ισότητα. Η περίπτωση των ΗΠΑ και της Ελλάδας

Καθώς στην παρούσα έρευνα δεν είναι δυνατή η εξέταση - παρουσίαση της νομοθεσίας όλων των χωρών για την ισότητα στο αεροπορικό τους όπλο επιλέχθηκαν η περίπτωση των ΗΠΑ και της Ελλάδας. Δύο χώρες με διαφορετικό μέγεθος ενόπλων δυνάμεων και διαφορετικές απαιτήσεις – προτεραιότητες από αυτές.

Η περίπτωση των ΗΠΑ

Η επίσημη θεσμοθέτηση της συμμετοχής των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις των ΗΠΑ έγινε το 1901 με την ίδρυση από το Κογκρέσο του σώματος των στρατιωτικών Νοσοκόμων. Αν και το 1948 οι γυναίκες έγιναν μόνιμο τμήμα των ενόπλων δυνάμεων των ΗΠΑ, εξακολούθησαν να υπάρχουν πολλοί περιορισμοί στη συμμετοχή τους (κυρίως ως προς τον αριθμό τους) (Truhon, 2000). Ωστόσο «μέχρι τη δεκαετία του 1960 στις ΗΠΑ, οι γυναίκες στις ένοπλες δυνάμεις μεταχειρίζονταν ως κάτι ιδιαίτερο και κατώτερο» (Werrell, 1977). Βαθμιαία, σταμάτησαν οι ποσοτώσεις για τη συμμετοχή των γυναικών και τους αναγνωρίστηκε το δικαίωμά να μην απολύονται από την υπηρεσία εάν είναι παντρεμένες, εάν έχουν παιδιά ή εάν είναι σε εγκυμοσύνη.

Όπως αναφέρουν στο βιβλίο τους οι Binkin και Bach (1977) η συνθήκη ενσωμάτωσης των γυναικών στις ΕΔ των ΗΠΑ του 1946 προέβλεπε την πολεμική αεροπορία ως υπεύθυνη για τον καθορισμό των εργασιών στις γυναίκες που θα υπηρετούν σε αυτή, με τον περιορισμό τη μη ανάθεση καθηκόντων σε γυναίκες σε αεροσκάφη τα οποία θα εμπλέκονται σε μάχιμες αποστολές. Η αεροπορία έχοντας αποκλείσει τις γυναίκες από θέσεις εργασίας οι οποίες αφορούσαν την ενεργό εμπλοκή με τον εχθρό ή την εξαπόλυση όπλων εναντίον του, ο συνολικός αριθμός θέσεων, τις οποίες δεν μπορούσαν να στελεχώσουν γυναίκες το 1977 ήταν 67000 θέσεις. Αφορούσαν για τις γυναίκες αξιωματικούς το 40% των συνολικών θέσεων και για τις εθελόντριες υπαξιωματικούς το 6%.

Στις ΗΠΑ σημαντική χρονιά για την εισαγωγή των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις ήταν το 1972 με την ψήφιση από το Κογκρέσο της τροποποίηση των ίσων δικαιωμάτων και την κατάργηση της υποχρεωτικής στράτευσης (Hicks Stiehm, 2008). Η ανάγκη για εθελοντές υπήρξε μεγάλη και εκπονήθηκαν σχέδια για την αύξηση του αριθμού των

γυναϊκών. Έτσι ενώ το 1972 κατά τη στρατολόγηση νέου προσωπικού υπήρχε μια γυναίκα σε κάθε τριάντα νέο-προσληφθέντες, ο αριθμός των γυναικών αυξήθηκε και το 1976 αντιστοιχούσε μια γυναίκα ανά δεκατρείς κατατάξεις. (Hicks Stiehm, 2008). Από το 1976 οι γυναίκες στις ένοπλες δυνάμεις των ΗΠΑ άρχισαν να εισέρχονται σε άλλες ειδικότητες πέρα των παραδοσιακών μέχρι τότε, δηλαδή ως νοσοκόμες ή σε θέσεις γραφείου. Ωστόσο οι νέες ειδικότητες δε θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν μάχιμες. Το 1976 το Κογκρέσο των ΗΠΑ (Hicks Stiehm, 2008) έδωσε εντολή για την είσοδο των γυναικών ως σπουδαστών, σε όλες τις στρατιωτικές ακαδημίες της χώρας. Έτσι το 1977, στην ακαδημία της πολεμικής αεροπορίας των ΗΠΑ εισάγονται για πρώτη φορά 157 γυναίκες (Werrell, 1977) και οι γυναίκες στην USAF έγιναν «υποψήφιας» για ιπτάμενα καθήκοντα σε αεροπλάνα (εξαιρουμένων όμως των μαχητικών αεροσκαφών).

Το 1980 το Κογκρέσο διέταξε την υλοποίηση ενός κοινού συστήματος προαγωγών για άνδρες και γυναίκες για όλους τους κλάδους των ενόπλων δυνάμεων, παρέχοντας έτσι στις γυναίκες τη δυνατότητα για ίσο ανταγωνισμό με τους ομότιμους τους, άνδρες. Παράλληλα κατά την προώθηση των θεμάτων της ίσης μεταχείρισης στις ΗΠΑ, το υπουργείο Άμυνας υιοθέτησε τις κατευθυντήριες οδηγίες του Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) για τη σεξουαλική παρενόχληση και προσδιόρισε τον γενικό ορισμό της παρενόχλησης Hicks Stiehm (2008).

Το 1992 συγκροτήθηκε η Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces μέλη της οποίας κατέληξαν ότι, υπάρχουν συνθήκες στις οποίες οι γυναίκες θα μπορούν να αναλάβουν μάχιμους ρόλους. Το ισχυρότερο κοινωνικό επιχείρημα για αυτό ήταν ότι, «ένα πρόσωπο οφείλει να επιλέγεται ανεξάρτητα του φύλου του επειδή αυτός ή αυτή είναι περισσότερο ικανός για αυτή την εργασία και επειδή οι γυναίκες δε θα πρέπει να αποκλείονται από στρατιωτικές θέσεις μέχρι να αποδεικνύεται με στοιχεία, ότι δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές απαιτήσεις αυτών των θέσεων» (Solaro, 2006, p.180). Τα μέλη της επιτροπής προχώρησαν σε διαχωρισμό των μάχιμων καθηκόντων για την αεροπορία, το ναυτικό και τον στρατό ξηράς. Ωστόσο τελικά η επιτροπή ψήφισε τον αποκλεισμό των γυναικών από την πτήση με μαχητικά αεροσκάφη της αεροπορίας και του ναυτικού καθώς και του στρατού ξηράς. Μέλη της επιτροπής που ήταν κατά της χρήσης γυναικών σε μάχιμους ρόλους παρουσίασαν επιχειρήματα όπως: ότι οι μονάδες που διαθέτουν γυναίκες δεν είναι ίσες με άλλες που διαθέτουν μόνο άντρες, καθώς παρουσιάζουν χαμηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης στο πεδίο της μάχης, χαμηλότερη φυσική αντοχή και υπάρχουν σεξουαλικές σχέσεις ανάμεσα στα μέλη, καταστρέφοντας

την επιχειρησιακή ετοιμότητα, τη συνοχή και την αποτελεσματικότητα των μονάδων. Καταληκτικό συμπέρασμα όσων καταηγήφισαν ήταν ότι, καθώς καμία συνεισφορά των γυναικών δεν αξίζει την επιζήμια παρουσία τους στην αποτελεσματικότητα της μονάδας τους, τότε δε θα πρέπει να τους επιτρέπεται η συμμετοχή σε μάχιμες μονάδες (Solaro, 2006).

Σε ότι αφορά την αεροπορία των ΗΠΑ εξακολουθούσε να υπάρχει περιορισμός από τον νόμο για την πτήση γυναικών με μαχητικά αεροσκάφη, όπου τελικά επί διακυβέρνησης Clinton το 1993, και παρά την αντίθετη συμβουλή της USAF και τις συστάσεις της αρμόδιας επιτροπής (Presidential Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces) άρθηκε ο περιορισμός της χρησιμοποίησης των γυναικών ως πιλότων σε μαχητικά αεροσκάφη σε όλους τους κλάδους των ΕΔ (Hicks Stiehm, 2008), (Titunik, 2000). Έτσι ουσιαστικά άνοιξε η πρόσβαση για τις γυναίκες σε όλες τις θέσεις και ειδικότητες στην αμερικανική πολεμική αεροπορία πλην των δυνάμεων ειδικών επιχειρήσεων (διάσωση πιλότων από εχθρικό έδαφος). Δηλαδή πλέον οι γυναίκες θα μπορούσαν να διαγωνίζονται για την κάλυψη θέσεων ως πιλότοι μαχητικών.

Γενικότερα σε ότι αφορά την USAF υπάρχει η άποψη ότι, ο συγκεκριμένος οργανισμός σε θέματα ισότητας των φύλων και των φυλετικών ομάδων, «έχει επιδείξει ένα μακροχρόνιο ενδιαφέρον να διασφαλίσει ίσες ευκαιρίες και δίκαιες εργασιακές πρακτικές» (Carreta, 1997, p.115).

Η περίπτωση της Ελλάδας

Αρχικά οι μόνες γυναίκες που άνηκαν στις Ελληνικές ένοπλες δυνάμεις ήταν οι νοσηλεύτριες των στρατιωτικών νοσοκομείων με βάση τον Αναγκαστικό Νόμο 915/1946 με τον οποίο συστάθηκε το σώμα των Αδελφών Νοσοκόμων του Στρατού. Με το Νομοθετικό διάταγμα 1032/1971 καταργείται ο ανωτέρω Νόμος και ορίζεται ότι οι Αξιωματικοί Αδελφές Νοσοκόμοι προέρχονται από τη Στρατιωτική Σχολή Αξιωματικών Αδελφών Νοσοκόμων (αργότερα Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής Σ.Α.Ν.). Με τον Νόμο 705/1977 περί στρατεύσεως των Ελληνίδων ανοίγει ο δρόμος για την εισαγωγή των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις (και στην Ελληνική Πολεμική Αεροπορία) ως εθελόντριες – υπαξιωματικοί σε όλες τις υπηρεσίες - ειδικότητες εκτός υπηρεσιών μάχης (για την αεροπορία αυτές ήταν, οι Μοίρες Αεροσκαφών). Στη συνέχεια με μία σειρά Νόμων μέχρι σήμερα ρυθμίστηκαν θέματα των γυναικών

σχετικά με την εκπαίδευση, τη εξέλιξη, τις ειδικότητες, την άδεια κήσης – τοκετού , άδεια υιοθεσίας κλπ..

Σημαντικό όμως βήμα για την ισότητα πραγματοποιήθηκε με τον νόμο 1911/1990 με τον οποίο επιτράπηκε η εισαγωγή γυναικών στις ανώτατες στρατιωτικές σχολές (όμως όχι για τα μάχιμα τμήματα αυτών) και επιπλέον με τον περιορισμό ποσόστωσης η οποία προβλέπονταν να καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Άμυνας κάθε πέντε χρόνια. Παράλληλα επιτράπηκε η εισαγωγή ανδρών στη σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής με ποσοστό. Έτσι στο τμήμα Ιπταμένων της Σχολής Ικάρων (ως μάχιμη ειδικότητα) δεν εισάγονταν γυναίκες. Τέλος, με τον Νόμο 2913/2001 επιτρέπεται πλέον η εισαγωγή ανδρών και γυναικών χωρίς ποσόστωση, σε όλα τα τμήματα των Ανώτατων Στρατιωτικών σχολών και των σχολών Υπαξιωματικών των ενόπλων δυνάμεων.

Σύμφωνα με τη μελέτη της «Άρτεμις» (2006) παρατηρείται αύξηση του αριθμού γυναικών στις στρατιωτικές σχολές της Ελλάδας καθώς οι γυναίκες έχουν καλύτερη απόδοση στις εισαγωγικές εξετάσεις (σε ακαδημαϊκό επίπεδο). Η ίδια μελέτη αναγράφει ότι για το ακαδημαϊκό έτος 2006-2007 το ποσοστό εισαγωγής γυναικών σε ορισμένες σχολές πλησίαζε το 50%. Στη Σχολή Τεχνικών Υπαξιωματικών Αεροπορίας το ποσοστό εισαγωγής γυναικών ανήλθε σε 43,4% (86 σε σύνολο 200 θέσεων). Αντίθετα όμως, για το τμήμα Ιπταμένων της Σχολής Ικάρων, οι επιτυχήσες ήταν μόλις 4 επί συνόλου 90, δηλαδή ποσοστό 4,54% («Άρτεμις», 2006). Από το ανωτέρω ποσοστό μπορούμε να συμπεράνουμε ότι, είτε το ενδιαφέρον και τα κίνητρα των νεαρών Ελληνίδων είναι χαμηλά για τη συγκεκριμένη ειδικότητα (για μια σειρά λόγων όπως π.χ η επικινδυνότητα της εργασίας) είτε υπάρχει μικρός αριθμός επιτυχόντων γυναικών στις προκαταρκτικές δοκιμασίες (υγειονομικές –ψυχοτεχνικές και αθλητικές εξετάσεις) ή συνδυασμό και των δύο.

Η περίπτωση της Ελλάδας παρουσιάζει ενδιαφέρον, για τον τρόπο προσέγγισης του θέματος της ισότητας στην πρόσβαση για εργασία στο χώρο των ενόπλων δυνάμεων. Το 2009, ο Συνήγορος του Πολίτη ασχολήθηκε με καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των γυναικών υποψηφίων στις εξετάσεις για την εισαγωγή στις στρατιωτικές σχολές. Οι καταγγελίες αφορούσαν την άνιση αύξηση του κατώτατου ορίου ύψους για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες υποψηφίους, την ύπαρξη κοινών κατώτατων ορίων στις αθλητικές δοκιμασίες και το ότι, για την αξιολόγηση των γυναικών στη δοκιμασία της ρίψης σφαίρας, χρησιμοποιούνταν σφαίρα ίδιου βάρους με αυτή για τους άνδρες (Συνήγορος του Πολίτη, 2010). Βασιζόμενος στην κοινοτική οδηγία 2002/73/EK και

στο εθνικό δίκαιο ν.3488/2006 ο Συνήγορος του πολίτη κατέληξε ότι η ασύμμετρη αύξηση ύψους αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, ενώ η ύπαρξη κοινών ορίων και η χρήση ανδρικής σφαίρας από τις γυναίκες, έμμεση διάκριση εις βάρος τους. Ειδικότερα για την ύπαρξη κοινών αθλητικών ορίων ο Συνήγορος του πολίτη αναφέρει ότι «η διάκριση αυτή έγκειται στο γεγονός ότι η κατ' αρχήν ουδέτερη νομοθετική πρόβλεψη κοινών ορίων, δεν ανταποκρίνεται εξίσου στις δυνατότητες και των δύο φύλων» (Συνήγορος του Πολίτη, 2010). Επίσης για την ύπαρξη διάκρισης από τη χρήση σφαίρας ανδρών μνημονεύει έγγραφο της Ελληνικής Ολυμπιακής Επιτροπής, σύμφωνα με το οποίο τα όρια μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι διαφορετικά, αφού διαφορετικές είναι και οι σωματικές δυνατότητες των φύλων (Συνήγορος του Πολίτη, 2010). Παρά την απάντηση του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας ότι είναι επιχειρησιακή απαίτηση η ύπαρξη ενός κατά το δυνατό κοινού σωματότυπου ώστε τα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων να ανταποκρίνονται στις δύσκολες συνθήκες εκπαίδευσης ή πολέμου, ο Συνήγορος του πολίτη ζήτησε από το ΓΕΕΘΑ να άρει τη διάκριση εις βάρος των γυναικών σχετικά με τα όρια του ύψους και να θεσπίσει όρια στις αθλητικές δοκιμασίες στα οποία να δύναται να ανταποκριθεί ο μέσος όρος και των δύο φύλων. Στο σημείο αυτό όμως θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι το συμφέρον μιας χώρας είναι η επιλογή των καλύτερων (ανεξαρτήτως φύλου) και όχι αυτών που ανήκουν στο μέσο όρο (έστω και σε ένα κριτήριο).

Με τα ανωτέρω, στην περίπτωση της Ελλάδας βλέπουμε ότι τηρείται η αρχής της ίσης μεταχείρισης χωρίς να υπερισχύει η γνώμη του άμεσου εργοδότη. Θεωρώντας ως θεμελιώδη αρχή ότι οι απαιτήσεις της εργασίας θα πρέπει να καθορίζουν τα προσόντα του ατόμου (ανεξάρτητα από το φύλο του), η παραπάνω προσέγγιση έχει την τάση για παροχή περισσότερων ευκαιριών στις γυναίκες ενώ παράλληλα να δημιουργεί διάκριση σε βάρος των ανδρών

Από την ανάλυση των ανωτέρω περιπτώσεων βλέπουμε ότι η ισότητα σε νομικό επίπεδο στο χώρο των αεροπορικών ενόπλων δυνάμεων έχει βαθμιαία επιτευχθεί. Βέβαια καθώς η περίπτωση κάθε χώρας ανά τον κόσμο είναι διαφορετική, η νομοθεσία μπορεί να περιέχει και ένα βαθμό εύνοιας προς τις γυναίκες ή τους άνδρες ή και το αντίθετο, ανάλογα με τις προτεραιότητες κάθε χώρας.

4.2 Εφαρμοζόμενες πολιτικές στις Αεροπορικές Ένοπλες Δυνάμεις

Η ισότητα στις ευκαιρίες στελέχωσης θέσεων σε μια πολεμική αεροπορία επιτρέπει την είσοδο ολοένα και μεγαλύτερου αριθμού γυναικών σε όλες τις ειδικότητες. Αυτό

εξηγείται σύμφωνα με τον DeGroot, (2001) από το γεγονός ότι για τους άνδρες η ελκυστικότητα της στρατιωτικής καριέρας ελαττώνεται κατά τη διάρκεια περιόδων οικονομικής ανάπτυξης και χαμηλής ανεργίας, με αποτέλεσμα η δεξαμενή γυναικείου εργατικού δυναμικού για τις ένοπλες δυνάμεις να είναι μεγαλύτερη και η ποιότητα των γυναικών που στρατολογούνται, υψηλότερη από των ανδρών.

Από τη δεκαετία του 1990 η επικροτούσα αντίληψη αποκλεισμού των γυναικών από τις μάχιμες θέσεις βαθμιαία εξασθένησε, κάνοντας σημαντική πρόοδο ειδικά σε χώρες όπως οι ΗΠΑ ο Καναδάς και οι χώρες της Σκανδιναβίας (DeGroot, 2001). Ειδικά για τον Καναδά όλοι οι περιορισμοί για την εργασία γυναικών σε μονάδες της πολεμικής αεροπορίας της χώρας, έχουν αρθεί από το 1987 (Winslow – Dunn, 2002). Οι Tarrasch *et al* (2011) μνημονεύουν στοιχεία που αναφέρει η Ισραηλι το 1997, σύμφωνα με τα οποία, στις ένοπλες δυνάμεις του Ισραήλ οι ειδικότητες - καθήκοντα στις οποίες είχαν πρόσβαση οι γυναίκες το 1976 αφορούσαν το 30% του συνόλου, ενώ το ποσοστό αυτό ανέβηκε στο 78% το 1997. Έτσι σήμερα στην πολεμική αεροπορία του Ισραήλ (IAF) υπηρετούν γυναίκες ως πιλότοι μαχητικών - βομβαρδιστικών αεροσκαφών καθώς και σε αντιαεροπορικές μονάδες.

Στις ΗΠΑ, στην πολεμική αεροπορία το μέσο ποσοστό γυναικών στην κατηγορία αξιωματικών και υπαξιωματικών ανέρχεται στο 20%, ενώ στο στρατό ξηράς και στο ναυτικό των ΗΠΑ είναι 15% και στο σώμα των πεζοναυτών μόλις 6% (Hicks Stiehm, 2008). Τα πιο πρόσφατα στοιχεία όπως παρουσιάζονται από το Women's Research and Education Institute για το 2011 προσδιορίζουν το ποσοστό των γυναικών στην USAF στο 19% (62.592 γυναίκες επί συνόλου προσωπικού 328.821). Αντίστοιχα για τους άλλους κλάδους τα ποσοστά είναι μικρότερα με τις γυναίκες να αριθμούν το 13,5% στο στρατό ξηράς, το 16,3% στο ναυτικό και το 6,8% στους στο σώμα των πεζοναυτών, ενώ το συνολικό ποσοστό γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις συμπεριλαμβανόμενης και της ακτοφυλακής ανέρχεται στο 14,5%. Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι είτε οι γυναίκες βρίσκουν ελκυστικότερη την προοπτική εργασίας τους στη USAF, είτε η USAF είναι πιο «ανοικτή» στη χρησιμοποίηση των γυναικών ή και τα δυο μαζί. Η Dunivin (1991) αναφέρει την άποψη ότι η USAF θεωρείται περισσότερο, κοινωνικά προοδευτική από τους άλλους κλάδους των ενόπλων δυνάμεων των ΗΠΑ, με αποτέλεσμα οι γυναίκες αξιωματικοί να αντιμετωπίζουν λιγότερα εμπόδια τα οποία πηγάζουν από την κουλτούρα και τις δομές του οργανισμού.

Σύμφωνα με την Brown (2012) η USAF αν και έχει το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών, έχει το μικρότερο κίνητρο σε σχέση με τους άλλους κλάδους των ενόπλων δυνάμεων για να τις επιλέξει. Η έλλειψη κινήτρου οφείλεται στο ότι προσελκύει μεγάλο αριθμό ανδρών, με υψηλό επίπεδο προσόντων, λόγω της πρωτοποριακής τεχνολογίας που χρησιμοποιεί σε μεγάλο φάσμα εργασιών. Σύμφωνα με την παραπάνω τοποθέτηση η τήρηση της αρχής της ισότητας ίσως να μην είναι επωφελής για μία πολεμική αεροπορία. Παράλληλα μία αεροπορία θα μπορούσε να επιλέξει το καταλληλότερο προσωπικό περιορίζοντας τη δεξαμενή υποψηφίων θέτοντας εξειδικευμένες απαιτήσεις - κριτήρια χωρίς να παραβαίνει την αρχή της ισότητας.

Το έτος 2005 σε συνέντευξη τύπου ο πρόεδρος των ΗΠΑ ανακοίνωσε ότι δε θα υπάρξουν «γυναίκες στη μάχη» διευκρινίζοντας ότι εννοεί μονάδες του στρατού ξηράς στο έδαφος (πεζικό, πυροβολικό και τεθωρακισμένα) καθώς και τις ειδικές δυνάμεις όλων των όπλων περιλαμβανομένης και της πολεμικής αεροπορίας (Solaro, 2006, p.8). Πράγματι σήμερα στις ΗΠΑ σύμφωνα με τα στοιχεία του Women's Research and Education Institute οι ειδικότητες - θέσεις οι οποίες είναι προσβάσιμες για τις γυναίκες στη USAF ανέρχονται σε ποσοστό 99% επί του συνόλου, ποσοστό μεγαλύτερο από κάθε άλλο κλάδο των ΕΔ της χώρας. Στη RAF του Ηνωμένου Βασιλείου το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 96% (Walsh, 2007). Βέβαια δεν εφαρμόζουν όλες οι χώρες τέτοιες πολιτικές. Η Σιγκαπούρη, η οποία διατηρεί αξιόλογες ένοπλες δυνάμεις, λόγω της κουλτούρα της κοινωνίας η οποία είναι ισχυρά αντίθετη με τη χρησιμοποίηση γυναικών σε μάχιμες θέσεις, δε χρησιμοποιεί γυναίκες σε μαχητικά αεροσκάφη (Walsh, 2007).

Αν και κατά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο είχαν χρησιμοποιηθεί γυναίκες πιλότοι αεροπλάνων σε πολεμικές αποστολές από τη Σοβιετική Ένωση (Alfonso, 2009) η επόμενη συμμετοχή γυναικών το 1998 ήταν στην επιχείρηση Desert Fox (επιβολή απαγόρευσης πτήσεων σε περιοχές του Ιράκ) όπου για πρώτη φορά γυναίκες πιλότοι μαχητικών αεροσκαφών, πέταξαν επιχειρησιακές αποστολές για τις ΗΠΑ (McNulty, 2012).

Το 2010 σύμφωνα με επίσημα στοιχεία, η USAF απασχολούσε 512 γυναίκες πιλότους και 9630 άνδρες. Από τις γυναίκες, οι 58 υπηρετούσαν σε μοίρες αναχαίτισης-βομβαρδισμού, οι 335 ήταν πιλότοι μεταφορικών αεροσκαφών- ιπτάμενων τάνκερ, 38 ήταν πιλότοι αναγνωριστικών αεροσκαφών, 12 ήταν πιλότοι ελικοπτέρων και οι υπόλοιπες 69 ήταν εκπαιδευτές πτήσεων (Chappelle *et al*, 2010). Λαμβάνοντας υπόψη

ότι ο αριθμός των γυναικών στα μαχητικά αεροσκάφη (αναχαίτισης – βομβαρδισμού) το 2008 ήταν 70 (Alfonso, 2009) ενώ το 2010 ήταν 58 βλέπουμε μια μείωση των γυναικών σε αυτές τις μάχιμες θέσεις. Γενικά όμως ο αριθμός τους είναι πολύ μικρός σε σχέση με των ανδρών, κάτι το οποίο μπορεί να οφείλεται, είτε σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών είτε σε απροθυμία των γυναικών να στελεχώσουν θέσεις, με αυξημένες απαιτήσεις και βαθμό κινδύνου. Βέβαια ένα επιχείρημα ενάντια στην ύπαρξη διακρίσεων σε αυτόν τον τομέα στις ΗΠΑ είναι η περίπτωση αμερικανίδας Martha McSally η οποία πετούσε με μαχητικό αεροσκάφος A-10. Ήταν μία από τις πρώτες γυναίκες πιλότους που συμμετείχαν σε πολεμικές επιχειρήσεις και έγινε η πρώτη γυναίκα διοικητής πολεμικής μοίρας αεροσκαφών (Alfonso, 2009).

Ο βαθμός εξοικείωσης, αντιμετώπισης, αποδοχής και ενσωμάτωσης των γυναικών σε μάχιμες θέσεις και ειδικότερα ως πιλότων μαχητικών στις ΗΠΑ διαφαίνεται από διαφήμιση στρατολόγησης της USAF που αναρτήθηκε το 2003 σε περιοδικό που απευθύνεται σε γυναικείο κοινό. Η διαφήμιση απεικονίζει γυναίκα πιλότο στο κοκπιτ μαχητικού αεροσκάφους εν πτήση (Brown, 2012). Είναι εμφανές ότι παραπέμπει στις ίσες ευκαιρίες των γυναικών για μία προκλητική και συναρπαστική εργασία σε ένα πεδίο που μέχρι το πρόσφατο παρελθόν, κυριαρχούσαν οι άνδρες.

Στη USAF σχετικά με την ισότητα των γυναικών και στη δυνατότητα μιας γυναίκας να επιλεγεί σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ως πιλότος, σε έρευνα του ο Carretta (1997) καταλήγει ότι τα τεστ επιλογής που χρησιμοποιεί η USAF δεν έχουν προκαταλήψεις εις βάρος των γυναικών και εξασφαλίζουν την ισότητα στις ευκαιρίες.

Σε έρευνα που διεξήγαγαν οι Chappelle *et al* (2010) στο σύνολο των ανδρών και γυναικών πιλότων της USAF προέκυψε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ανάμεσα στην ομάδα των ανδρών, με αυτή των γυναικών. Ωστόσο όπως εύστοχα παρατηρούν οι Chappelle *et al* (2010), οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να γίνουν αποδεκτές σε ένα υψηλά επιθυμητό και ανδροκρατούμενο επάγγελμα, είναι πιθανό εσκεμμένα να απαντούσαν σε ερωτήματα της έρευνας με τέτοιο τρόπο ώστε να δίνουν την εντύπωση ότι ανταποκρίνονται στον όρο «κατάλληλο προσωπικό». Η Martinussen (1996) χωρίς να διαχωρίζει ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες θεωρεί ότι οι υποψήφιοι πιλότοι δίνουν τις κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις ή απαντούν ότι θα όφειλε ένας πιλότος μαχητικού. Κατά συνέπεια στην αναζήτηση γυναικών που θα έχουν επιτυχημένη απόδοση ως πιλότοι δεν μπορεί να ακολουθηθεί μία διαφορετική διαδικασία από αυτή που ισχύει για τους άνδρες και σχετίζεται με την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας.

Η Alfonso (2009) θεωρεί ότι η πολεμική αεροπορία των ΗΠΑ επιτρέπει ή και ακόμα ενθαρρύνει, τις γυναίκες να στελεχώσουν εθελοντικά μάχιμες θέσεις. Για την Dunivin (1991) η πολεμική αεροπορία, όπως όλες οι ένοπλες δυνάμεις εκπέμπει μια κουλτούρα αρρενωπότητας λόγω της προϋπάρχουσας ανδρικής παρουσίας και τον προσανατολισμό της προς τα μάχιμα καθήκοντα. Έτσι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ένα περιβάλλον όπου το φύλο τους έρχεται σε αντίθεση με την ανδροκρατούμενη μορφή εργασίας τους.

Σε ότι αφορά την προοπτική εξέλιξης των γυναικών στην USAF, μέχρι το 2012 υπήρχε τουλάχιστον μία γυναίκα στην USAF στο βαθμό του αντιπτεράρχου (Three Star General). Κατά το έτος 2012 υπήρχε η πρώτη υποψηφιότητα γυναίκας για την απόκτηση ανώτερου βαθμού (Four Star General) σύμφωνα με το Women's Research and Education Institute. Η αξιωματικός αυτή προερχόταν από την πρώτη σειρά γυναικών που εισήχθησαν στην αεροπορική ακαδημία των ΗΠΑ το 1976. Συμπερασματικά καταλήγουμε ότι πλέον στη USAF όχι μόνο τυπικά αλλά και ουσιαστικά, μέσα από κριτήρια αξιολόγησης, οι γυναίκες δύναται να φτάσουν στα ανώτατα αξιώματα της ιεραρχίας του οργανισμού αυτού.

Ωστόσο, καθώς οι μικροί αριθμοί γυναικών ως πιλότοι προσελκύουν ακόμα το ενδιαφέρον των μέσων μαζικής ενημέρωσης, πολλοί εκπαιδευτές αέρος πιστεύουν ότι υπάρχει μια αυξημένη πίεση, κυρίως από το εξωτερικό περιβάλλον, ώστε οι γυναίκες να περνούν τα στάδια εκπαίδευσης και ότι θα πρέπει να συμπεριφέρονται διαφορετικά στις γυναίκες από ότι στους άνδρες εκπαιδευομένους (Smart, 1998). Η τελευταία παρατήρηση είναι σημαντική καθώς, μπορεί να υπάρχουν πολιτικές σκοπιμότητες παρουσίασης της ισότητας των γυναικών στο συγκεκριμένο πεδίο, το οποίο ουσιαστικά αποτελεί μια άμεση διάκριση εις βάρος των ανδρών οι οποίοι πρέπει να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις ενός άτεγκτου συστήματος για την καθιέρωση τους ως πιλότοι αεροσκαφών.

Παρατηρούμε ότι στην πράξη μέσα από την ισότητα οι γυναίκες έχουν τις ευκαιρίες να συμμετάσχουν σε όλα σχεδόν τα καθήκοντα που μέχρι μερικά χρόνια αφορούσαν μόνο τους άνδρες. Το ερώτημα που προκύπτει είναι σε πιο βαθμό αυτό είναι εφικτό και εύκολα πραγματοποιήσιμο σε σύγκριση με τους άνδρες μέσα στο περιβάλλον του οργανισμού.

4.3 Η Στάση των Γυναικών

Σύμφωνα με έκθεση του Women's Research and Education Institute των ΗΠΑ το 2005 στοιχεία καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη τάση - ροπή να ακολουθήσουν το επάγγελμα του στρατιωτικού, αλλά επίσης σύμφωνα με την Hicks Stiehm (2008) και οι ένοπλες δυνάμεις των ΗΠΑ δεν είναι ιδιαίτερα πρόθυμες και επιδέξιες να τις στρατολογήσουν

Ωστόσο, σύμφωνα με την Hicks Stiehm (2008) στις ΗΠΑ οι γυναίκες και οι άνδρες εστιάζουν σε διαφορετικές ειδικότητες. Πάνω από το 40% των ανδρών αξιωματικών υπηρετούν σε μάχιμες θέσεις ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι 11% επί του συνόλου τους. Αντίθετα το 38 % των γυναικών αξιωματικών απασχολείται σε ειδικότητες που έχουν σχέση με τον κλάδο της υγείας, σε αντίθεση με τους άνδρες που το ποσοστό είναι 13%. Σε διαχειριστικά καθήκοντα απασχολείται το 12% τη δύναμης των γυναικών αξιωματικών και αντίστοιχα το 6% του συνόλου των ανδρών. Οι διαφορές είναι μικρότερες σε άλλες κατηγορίες ειδικοτήτων όπως τεχνικών συντήρησης, πληροφοριών, εφοδιαστών κλπ. Οι ειδικότητες αυτές καταλαμβάνουν το 40% της δύναμης ανδρών και γυναικών αξιωματικών ωστόσο κατά το παρελθόν δε θεωρούνταν παραδοσιακές ειδικότητες για γυναίκες (Hicks Stiehm, 2008). Ανάλογες διαφορές ισχύουν και στα ποσοστά καταμερισμού ανδρών γυναικών που υπηρετούν ως εθελοντές υπαξιωματικοί. Από τα παραπάνω βλέπουμε τουλάχιστον στις ΗΠΑ μία προτίμηση των γυναικών σε ειδικότητες που δεν μπορούν να χαρακτηριστούν μάχιμες. Ο Creveld (2000) περιγράφει ότι «οι γυναίκες έχουν την τάση να δραπετεύουν από κάποιες από τις πιο δυσάρεστες πλευρές της στρατιωτικής ζωής, προστρέχοντας κατευθείαν σε πιο βολικές ειδικότητες, ενώ όταν πρόκειται να εισαχθούν σε ειδικότητες υψηλών απαιτήσεων και κύρους όπως ως πιλότοι μαχητικών, οι φυσικές απαιτήσεις (τεστ δοκιμασίας) προς τις γυναίκες είναι μικρότερες» (Creveld, 2000, p.13)

Οι Binkin και Bach (1977) μνημονεύουν ένα αριθμό ερευνών που έγιναν στα μέσα της δεκαετίας του '70 και έδειξαν ότι τότε, το υπάρχων στρατιωτικό προσωπικό δεν ήταν ισχυρά αντίθετο στην ανάθεση καθηκόντων σε γυναίκες σε μάχιμες μονάδες. Η πλειοψηφία των ανδρών και των γυναικών ήταν υπέρ αυτής της προοπτικής ωστόσο το ποσοστό στους άνδρες ήταν μικρότερο. Ταυτόχρονα σύμφωνα με τις έρευνες «πολλές από τις γυναίκες οι οποίες προσυπογράφουν την ανάθεση μάχιμου ρόλου στις γυναίκες, δεν φαίνονται να θέλουν τέτοιο ρόλο για τον εαυτό τους» (Binkin, Bach, 1977, p.51).

Στην έρευνα που πραγματοποίησε η «Άρτεμις» (2006) για την ισότητα στις Ένοπλες δυνάμεις της Ελλάδας επισημαίνει ότι με δεδομένο το υψηλότερο ποσοστό ενεργείας των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, πολλές γυναίκες στρέφονται προς τις στρατιωτικές σχολές και στις ένοπλες δυνάμεις γενικότερα, με σκοπό την επαγγελματική τους αποκατάσταση, «επιδιώκοντας» μια θέση στο Δημόσιο. Έτσι εισέρχονται, έχοντας συχνά λανθασμένη αντίληψη για το ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν ως ένστολες και τείνουν να «παραβλέπουν τις ιδιαιτερότητες και τις απαιτήσεις του συγκεκριμένου επαγγέλματος» («Άρτεμις», 2006, σελ. 68). Η ανωτέρω έρευνα σημειώνει το φαινόμενο στελέχωσης μάχιμων θέσεων (με αυξημένες επιχειρησιακές απαιτήσεις) από τις γυναίκες, οι οποίες στη συνέχεια κάνοντας χρήση κοινωνικών κριτηρίων σχετικών με τη μητρότητα ή τις οικογενειακές υποχρεώσεις, τοποθετούνται σε διοικητικές θέσεις, μειωμένων απαιτήσεων, που δε σχετίζονται απόλυτα με την ειδικότητά τους («Άρτεμις», 2006). Η είσοδος των γυναικών σε τεχνικά και επιχειρησιακά καθήκοντα, τα οποία μετά από ένα χρονικό διάστημα δεν τα ασκούν, καθώς αρκούνται σε διοικητικές θέσεις, ζημιώνει παράλληλα και τις ένοπλες δυνάμεις δημιουργώντας τους ελλείψεις σε προσωπικό μάχιμων θέσεων, ενώ αντίθετα υπερπληθυσμό για κάλυψη διοικητικών θέσεων. Ως παράδειγμα της νοοτροπίας σημαντικής μερίδας των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, αποτελεί η στάση τους κατά τη συμμετοχή της Ελλάδας σε ειρηνευτικές αποστολές. Σύμφωνα με την «Άρτεμις» (2006) η πλειονότητα των γυναικών δηλώνει κώλυμα να συμμετάσχει σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις μακριά από την Ελλάδα, λόγω μητρότητας, οικογενειακών υποχρεώσεων κλπ. Έτσι ο αριθμός γυναικών που έχουν συμμετάσχει σε ειρηνευτικές αποστολές είναι σημαντικά μικρότερος από αυτόν των ανδρών οι οποίοι δεν έχουν την ίδια ευνοϊκή μεταχείριση. Καταλήγοντας η μελέτη αναφέρει ότι οι γυναίκες στις ένοπλες δυνάμεις «δε φαίνεται να έχουν κατανοήσει πλήρως ότι οι υποχρεώσεις τους είναι πολύ μεγαλύτερες από εκείνες μιας τυπικής θέσης στο Δημόσιο» («Άρτεμις», 2006, σελ. 69). Χωρίς το παραπάνω συμπέρασμα να αφορά όλες τις ένστολες, τα αίτια θα πρέπει να αναζητηθούν στην κουλτούρα της Ελληνικής κοινωνίας. Πώς αντιμετωπίζει και πως βλέπει τις γυναίκες, πέρα από τις τυπικές διαδικασίες που ορίζουν οι νόμοι καθώς και πως οι ίδιες οι Έλληνίδες τοποθετούν τους εαυτούς τους στο χώρο των ενόπλων δυνάμεων.

Συνοψίζοντας, η στάση των γυναικών (όπως και των ανδρών) για το ρόλο τους μέσα σε μία αεροπορική δύναμη εξαρτάται αποκλειστικά από κάθε άτομο και

προκύπτει από τις ιδέες του, τη βαρύτητα που δίνει στην εργασία του και τις φιλοδοξίες του. Στόχος κάθε οργανισμού θα πρέπει να είναι η προσέλκυση των καταλληλότερων για κάθε θέση. Ωστόσο σύμφωνα με του επικριτές των γυναικών, η πλειοψηφία των γυναικών είναι προσανατολισμένη σε πιο «ήπια» καθήκοντα. Αυτό δεν θα πρέπει να αποτελεί παράγοντα αποκλεισμού τους από καθήκοντα «υψηλών απαιτήσεων» εφόσον το επιθυμούν. Παράλληλα όμως η πιθανή αποφυγή των υποχρεώσεων που τους αντιστοιχούν, από αριθμό των γυναικών, θα πρέπει να προβληματίζει ανάλογα κάθε αεροπορική δύναμη καθώς όταν αυτή η στάση γίνεται αποδεκτή, τότε δημιουργείται ανισότητα σε βάρος των ανδρών.

4.4 Γυναίκες και Ηγεσία

Η ηγεσία μιας πολεμικής αεροπορίας, θα πρέπει να αποτελείται από επαγγελματίες οι οποίοι έχουν κερδίσει τη θέση τους με βάση την εμπειρία που έχουν, την αξιοπιστία τους, τα προσόντα και τις ικανότητές τους (Gray, 2008), με σκοπό να ανταποκριθούν στα καθήκοντα τους αλλά και να εμπνεύσουν το προσωπικό τους. Οι προκλήσεις για ένα στρατιωτικό ηγέτη, σε όποια βαθμίδα και αν ανήκει αφορούν την παρακίνηση του προσωπικού, την τήρηση της πειθαρχίας, τη συνοχή της μονάδας και σίγουρα την αποτελεσματικότητα του ατόμου και του συνόλου στο πεδίο της μάχης και να κερδίσει το σεβασμό των υφισταμένων του με τις πράξεις του.

Η Gendey (1999) στην ερευνά της για την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας σε σχέση με το φύλο, αναλύοντας τα μοντέλα και χαρακτηριστικά της ηγεσίας καταλήγει ότι, το φύλο του ατόμου δεν αποτελεί παράγοντα που να επηρεάζει την εφαρμογή αποτελεσματικής ηγεσίας. Επίσης σημειώνει ότι δεν υπάρχουν ισχυρά στοιχεία (θεωρητικά ή εμπειρικά) που να καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές ως ηγέτες. Όμως σύμφωνα με την Kelly (1997), το φύλο πιθανότατα παίζει μεγάλο ρόλο στο τύπο της ηγεσίας που ασκεί το άτομο. Ο τύπος ηγεσίας επηρεάζεται από τις γενετικές - βιολογικές διαφορές των φύλων, την καλλιέργεια του ατόμου και τον τρόπο που επικοινωνεί καθώς και τα χαρακτηριστικά της επιλεγμένης εργασίας. Οι γυναίκες ηγέτες λειτουργούν διαφορετικά από τους άνδρες δίνοντας έμφαση, στη σύνδεση, στην κοινή συναίνεση και στην εγγύτητα με το προσωπικό (Kelly, 1997). Για την ανωτέρω ερευνήτρια, «οι γυναίκες που επιλεγούν καριέρα ως στρατιωτικοί ηγέτες, γενικά προσαρμόζονται ή συνταιριάζονται για να επιβιώσουν, είτε απομονώνονται μέσα στον οργανισμό ή φεύγουν από αυτόν» (Kelly, 1997, p.35) δηλαδή δεν αναπτύσσουν το δικό τους μοναδικό στυλ ηγεσίας και μάνατζμεντ. Η προσαρμογή αυτή δημιουργεί

περισσότερη ομοιογενοποίηση αλλά περιορίζει τα οφέλη από την ποικιλότητα, τη διαφοροποίηση και τη δημιουργικότητα που είναι κρίσιμη για ένα ευέλικτο - αναπτυσσόμενο οργανισμό ενώ ταυτόχρονα προδιαθέτει για παρενόχληση των γυναικών (Kelly, 1997). Για την Kelly (1997), το πιο σημαντικό πρόβλημα είναι η οργανωσιακή δυσκαμψία του στρατεύματος να στεγάσει διαφορετικούς τύπους προσωπικότητας, δείχνοντας προτίμηση για συγκεκριμένο τύπο. Συμπερασματικά, για διαφορετικούς τύπου ηγεσίας, όπως αυτούς που κατά πλειοψηφία πρεσβεύουν οι γυναίκες, το έδαφος δεν είναι πρόσφορο, δημιουργώντας έτσι διάκριση σε βάρος των γυναικών.

Η πλήρης και ίση πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις για να ασκήσουν ηγεσία αποτελεί μια βασική παράμετρο για την ισότητα των φύλων σε μια πολεμική αεροπορία. Στην περίπτωση των ΗΠΑ, με δεδομένο τη σημαντική απουσία των γυναικών στους ανώτατους βαθμούς της ιεραρχίας και σε ηγετικές θέσεις στην πολεμική αεροπορία (το 1999 επί συνόλου 284 ανωτάτων αξιωματικών στη USAF μόνο οι 7 ήταν γυναίκες, ποσοστό 2%) η Gendey (1999) θεωρεί ότι υποβόσκει προκατάληψη των ανδρών σε βάρος των γυναικών παρά κάποια άλλη λογική εξήγηση. Για την ανισότητα αυτή παραθέτει τα παρακάτω αίτια: α) οι ένοπλες δυνάμεις αποτελούν πεδίο εργασίας που δίδει στους άνδρες τη δυνατότητα να ασκήσουν ιδιαίτερα ασυνήθιστα πνευματικά και φυσικά καθήκοντα β) ότι οι άνδρες θεωρούν και θα θεωρούν τους εαυτούς τους, προστάτες των γυναικών, ως το δυνατότερο σωματικά φύλο γ) οι άνδρες χρησιμοποιούν τη ρώμη και το σφρίγος τους για να δείχνουν ότι οι γυναίκες δεν είναι αποτελεσματικές και ικανές ως ηγέτες και τέλος δ) οι άνδρες ενεργούν με τρόπους που φέρουν «δέσιμο» μεταξύ τους και ουσιαστικά αποκλείουν τις γυναίκες (Gendey, 1999).

Για τον Creveld (2000) η σχέση που προκύπτει από την τοποθέτηση μιας γυναίκας ως ανώτερη διοικητικά από ένα άνδρα είναι προβληματική, καθώς όπως έρευνες στις ένοπλες δυνάμεις των ΗΠΑ καταδεικνύουν, οι γυναίκες έχουν την τάση να περιφρονούν τους άνδρες τους οποίους ξεπερνούν. Μια τέτοια συμπεριφορά θα διατάρασσε το κλίμα λειτουργίας μιας Μοίρας αεροσκαφών όπου, ιδιαιτερότητες σχετικές με την εργασία, την ασφάλεια των πτήσεων, την αμοιβαία υποστήριξη στον αέρα, απαιτούν την ύπαρξη επαγγελματικού κλίματος χωρίς διαπροσωπικές εντάσεις. Για την Gendey (1999) η ύπαρξη της ανδρικής στρατιωτικής υποκουλτούρας, με τις παλαιές απόψεις σχετικά με τις γυναίκες στις ένοπλες δυνάμεις, είναι βαθιά ριζωμένη

και θεωρεί αμφίβολη την πλήρη ισότητα των φύλων στις ανώτατες βαθμίδες της ιεραρχίας των ενόπλων δυνάμεων των ΗΠΑ.

Λαμβάνοντας ως βάση τα παραπάνω μπορούμε να καταλήξουμε ότι οι γυναίκες δεν έχουν ακόμα επιτύχει ουσιαστική ισότητα σε θέματα εξέλιξης και ηγεσίας. Βέβαια ο μικρός αριθμός τους στις υψηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας οφείλεται και στους μικρούς αριθμούς γυναικών που έχουν τα απαιτούμενα χρόνια υπηρεσίας για αυτές τις θέσεις. Επίσης, σε χαμηλότερα επίπεδα ηγεσίας διαφαίνεται μια χειραγώγηση των γυναικών σύμφωνα με ανδροκρατούμενα πρότυπα.

4.5 Απαιτήσεις Απόδοσης - Αποτελεσματικότητα – Σχέσεις Φύλων

Η εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις ένοπλες δυνάμεις άρα και στις πολεμικές αεροπορίες θα πρέπει να εξετάζεται σε σχέση με τις συνέπιες στην αποτελεσματικότητα των συγκεκριμένων οργανισμών. Ένα πλέγμα παραγόντων όπως η πειθαρχία, η ηγεσία, η εκπαίδευση, οι σχέσεις εντός των ομάδων ακόμα και οι επιδράσεις της κοινωνίας έχουν άμεση συσχέτιση με την αποτελεσματικότητα (Binkin και Bach, 1977). Οι Binkin και Bach (1977) ορίζουν τρεις αποφασιστικούς συντελεστές για την αποτελεσματικότητα των ενόπλων δυνάμεων, α) τις ικανότητες των ατόμων που τις αποτελούν, β) την απόδοση των ομάδων τους και γ) την «προς τα έξω εικόνα» και πως οι διαφορές των φύλων μπορεί να επηρεάζουν καθένα από αυτούς τους παράγοντες.

Το 1993 εκδόθηκε στις ΗΠΑ μια μελέτη σχετικά με τη συμμετοχή γυναικών σε εμπόλεμη ζώνη με τίτλο “Women in military Deployment in the Persian Gulf War”. Στη σύνταξη της, συμμετείχαν άνδρες και γυναίκες και των τεσσάρων κλαδών των ΕΔ των ΗΠΑ, με τα ακόλουθα συμπεράσματα: α) Η ομαδική εργασία εκμηδενίζει τις διαφορές ανδρών – γυναικών στη σωματική δύναμη. β) Η συνοχή της μονάδας δε επηρεάζεται αρνητικά από την παρουσία γυναικών και η συνεισφορά τους στις διαπροσωπικές σχέσεις είναι ουδέτερη ή θετική. γ) Θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν φαίνεται να είναι σοβαρά προβλήματα καθώς κατά τον πόλεμο το προσωπικό είναι πολύ απασχολημένο για τέτοιες δραστηριότητες (Solaro, 2006).

Όπως αναγράφει η Solaro (2006) το μεγαλύτερο θέμα κατά την ενσωμάτωση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις ήταν, πως επηρεάζεται η συνοχή, δηλαδή οι συναισθηματικοί δεσμοί ανάμεσα στα μέλη της Μονάδας - ομάδας. Για την Hicks Stiehm (2008) η απλή και μόνο παρουσία των γυναικών διαταράσσει ή μειώνει το

σημαντικό στοιχείο που χαρακτηρίζει το στράτευμα, τη συνοχή. Κατ' επέκταση η παρατήρηση αυτή θα μπορούσε να αφορά και μία πολεμική αεροπορία. Ειδικότερα η παρουσία γυναικών στις μάχιμες μονάδες θεωρήθηκε ως απειλή της συνοχής για τους παρακάτω λόγους. Η σωματική υστέρηση των γυναικών θα είχε ως αποτέλεσμα να μη συμβαδίζουν με τη Μονάδα επηρεάζοντας την αποτελεσματικότητα και τη συνοχή της. Δεύτερος λόγος, η επίδραση στην κοινωνική συνοχή της μονάδας καθώς η παρουσία γυναικών θα εμφάνιζε φαινόμενα εύνοιας και θα αναπτύσσονταν σεξουαλικές σχέσεις όπου μερικές ίσως θα στόχευαν σε ευνοϊκή μεταχείριση (Solaro, 2006). Παρότι η Solaro (2006) θεωρεί ότι όλα τα ανωτέρω επιχειρήματα μπορούν να επιλυθούν με κατάλληλη εκπαίδευση και πολιτικές η πιθανότητα επαλήθευσης αυτών των επιχειρημάτων στην πράξη, πάντα υπάρχει. Θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι ο βαθμός επίδρασης των γυναικών στη συνοχή και στην πειθαρχία της μονάδας, εάν υπάρχει, είναι θέμα και ευθύνη αυτών που ηγούνται της στρατιωτικής μονάδας.

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε στις ΗΠΑ το 1997 σε μονάδες όλων των κλάδων των ενόπλων δυνάμεων (όπου παλαιότερα είχαν θέσεις κλειστές σε γυναίκες), κατέληξε ότι η ενσωμάτωση των γυναικών εκτιμάται να έχει μικρή επίδραση στην ετοιμότητα, στη συνοχή και στο ηθικό στις μονάδες αυτές (McNulty, 2012).

Ο Schulzke (2012) θεωρεί ότι οι σχέσεις των φύλων στις ένοπλες δυνάμεις των ΗΠΑ παραμένουν πρόβλημα, φέρνοντας για παράδειγμα περιστατικά κακοποίησης ένστολων γυναικών κατά τη δεκαετία του 1990 και το 2000 συμπεριλαμβανόμενης και της υπόθεσης σεξουαλικών επιθέσεων στην αεροπορική ακαδημία το 2003. Υποθέσεις σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στις Καναδικές ένοπλες δυνάμεις κατά τη δεκαετία του 1990 ανέγειραν ερωτήματα για την κουλτούρα των ενόπλων δυνάμεων και τη θέση των γυναικών σε αυτή (Winslow – Dunn, 2002). Θέματα όπως ο βιασμός, η σεξουαλική παρενόχληση και η διακρίσεις σε βάρος των γυναικών δημιουργούν μια κρίση έλλειψης εμπιστοσύνης ανάμεσα στα φύλα, η οποία μπορεί να παραμένει στο πεδίο της μάχης και να επηρεάσει την αποτελεσματικότητα του συνόλου (Schulzke, 2012). Άρα η στρατιωτική κουλτούρα επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την υλοποίηση της ισότητας στην πράξη και αφορά όλες τις χώρες, άλλες σε μεγαλύτερο βαθμό και άλλες σε μικρότερο. Για παράδειγμα στις ένοπλες δυνάμεις του Ηνωμένου Βασιλείου οι περιπτώσεις σεξουαλικής βίας ήταν σε χαμηλότερο επίπεδο απ' ότι στις ΗΠΑ (Schulzke, 2012). Φυσικά υπάρχει και η πιθανότητα εκμετάλλευσης από τις γυναίκες των πολιτικών που εφαρμόζονται σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Για τον Creveld η προκατάληψη και ανισότητα εις βάρος των ανδρών στο θέμα της

σεξουαλικής παρενόχλησης αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι, «η καριέρα ενός ένστολου άνδρα μπορεί να καταστραφεί από την κατηγορία και μόνο μιας γυναίκας ότι αυτός την, κοίταξε περίεργα» (Creveld, 2000 p.13).

Η Solaro (2006) υποστηρίζει ότι, η ιστορικά και πολιτιστικά καθιερωμένη άποψη κατωτερότητας της γυναίκας οφείλεται λιγότερο στη σωματική αδυναμία και περισσότερο, στην τρωτότητα των γυναικών λόγω σοβαρών κινδύνων (μέχρι θάνατο) κατά την εγκυμοσύνη και τη γέννα. Ωστόσο η συμμετοχή της γυναίκας σε βαριές εργασίες δεν αμφισβητείται, με παράδειγμα, την απασχόληση τους ως βιομηχανικό εργατικό δυναμικό. Βέβαια όπως παρατηρούν οι Tarrasch *et al* (2011) ως κανόνα, οι γυναίκες υστερούν σε σχέση με τους άνδρες στις σωματικές δυνατότητες, το οποίο με τη σειρά του οδηγεί σε μεγαλύτερες προκλήσεις για τις γυναίκες οι οποίες στελεχώνουν μάχιμες θέσεις. Σχετικά με τη συμπεριφορά των ανδρών και πως αυτοί θα αντιδράσουν από στην παρουσία γυναικών ιδιαίτερα στις μικρές μονάδες, η Solaro (2006) θεωρεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες σήμερα έχουν αλλάξει και η κουλτούρα τους σε μεγάλο βαθμό αποδέχεται πολύ περισσότερο την ισότητα των γυναικών. Ωστόσο σε έρευνας που έχουν διεξαχθεί διαφαίνεται ότι οι δόκιμοι των στρατιωτικών σχολών των ΗΠΑ είναι περισσότερο πιθανό να πιστεύουν ότι η παρουσία των γυναικών σε μάχιμα καθήκοντα θα ήταν επιζήμια για τη μαχητική ικανότητα μιας μονάδας (Snider, Priest, & Lewis, 2001).

Σε έκθεση αξιολόγησης προσωπικού που διεξήχθη στην πολεμική αεροπορία των ΗΠΑ μετά το άνοιγμα ειδικοτήτων, (πέρα από τις παραδοσιακές, νοσηλεύτριες, γραμματείς), διαφάνηκε ότι συγκεκριμένες ειδικότητες με απαιτήσεις σε φυσιολογία, περιορίζαν ή αποκλείαν την αποτελεσματική απόδοση κάποιων γυναικών. Εξήντα δύο από ενενήντα επτά γυναίκες οι οποίες τοποθετήθηκαν σε καθήκοντα συντήρησης αεροσκαφών, αναφέρθηκε ότι δεν είχαν επαρκή δύναμη για να εκτελέσουν αρκετά από τα καθήκοντά τους όπως, την αλλαγή ελαστικών και φρένων σε αεροσκάφος, να μετακινήσουν ηλεκτρικούς συσσωρευτές αεροπλάνων ή να αφαιρέσουν εκτινασόμενα καθίσματα από αεροπλάνα και άλλες εργασίες που απαιτούν φυσική δύναμη (Binkin και Bach, 1977). Ο Creveld (2000) σχολιάζοντας την αποτελεσματικότητα των γυναικών αναφέρεται σε επίσημες έρευνες κατά τη διάρκεια του πολέμου στον Κόλπο, λέγοντας ότι ο όρος «ομαδική εργασία» εφευρέθηκε για να καλύψει τις αδυναμίες των γυναικών και ότι ουσιαστικά η παρουσία τους, ανάγκαζε τους άνδρες συναδέλφους τους, να επωμίζονται περισσότερα από αυτά που τους αντιστοιχούσαν.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει όμως να αναφερθούμε και στην έρευνα των Vail και Ekman (1986) για την εμπλοκή ανδρών και γυναικών πιλότων σε αεροπορικά ατυχήματα. Αν και η συγκεκριμένη έρευνα αφορούσε την πολιτική αεροπορία, η συγκεκριμένη εργασία έχει αυξημένες απαιτήσεις και στον πολιτικό τομέα όπου θεωρείται μια μάχιμη εργασία, με αυξημένα επίπεδα στρες. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες πιλότοι είχαν μικρότερα ποσοστά συμμετοχής σε αεροπορικά ατυχήματα. Από το 1971 έως το 1981, το ποσοστό των γυναικών πιλότων που από σφάλμα, προκάλεσαν αεροπορικό ατύχημα, ήταν 0,23% ενώ για τους άνδρες πιλότους το ποσοστό επί του συνόλου των ανδρών, ήταν 0,52% (Vail, Ekman 1986). Ακόμα και αν δεχθούμε το γεγονός ότι τα παραπάνω στοιχεία αφορούν τη γενική αεροπορία σίγουρα είναι εντυπωσιακά ως προς τον παράγοντα, «ασφάλεια πτήσεων» που σχετίζεται με τον επαγγελματισμό και ικανότητες του προσωπικού και αφορούν κάθε πολεμική αεροπορία. Οι Binkin και Bach (1977) καταλήγουν ότι κάποιες γυναίκες είναι τουλάχιστον ικανές όπως κάποιοι άντρες, στο να κάνουν τις πιο απαιτητικές στρατιωτικές εργασίες περιλαμβανομένων των μάχιμων καθηκόντων.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω μπορούμε να καταλήξουμε ότι η παρουσία των γυναικών μπορεί να επηρεάσει πιθανότατα αρνητικά, συνοχή μιας αεροπορικής Μονάδας, αλλά ο βαθμός εξαρτάται από το επίπεδο επαγγελματισμού και αλληλοσεβασμού που έχουν αναπτύξει τα μέλη αυτής. Οι γυναίκες, ή τουλάχιστον κάποιες από αυτές μπορούν να ανταποκριθούν σε «δύσκολα» καθήκοντα όπως αυτό άλλωστε ισχύει και για τους άνδρες. Η διατάραξη της συνοχής είναι πρόβλημα που απαιτεί έγκαιρη αντιμετώπισή, σε περίπτωση που εμφανιστεί.

4.6 Σωματομετρικοί – Γυναικολογικοί παράγοντες - Εγκυμοσύνη

Ένα σημαντικό πεδίο που απασχόλησε αρχικά τη συζήτηση για την είσοδο των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις και ακόμα περισσότερο στην ανάθεση σε αυτές μάχιμων καθηκόντων, ήταν τα θέματα που σχετίζονται με τη φυσιολογία των γυναικών.

Η ύπαρξη ίσων ευκαιριών για εργασία έχει σαν αποτέλεσμα μεγαλύτεροι αριθμοί γυναικών να αναζητούν εργασία σε επαγγέλματα τα οποία απαιτούν υψηλά επίπεδα φυσικών ικανοτήτων, με αποτέλεσμα να απαιτείται ένα αυξημένης αξιοπιστίας σύστημα επιλογής προσωπικού σχετικά με τις φυσικές ικανότητες των ατόμων (Campion, 1983). Ορισμένες ειδικότητες που υπάρχουν σε όλες τις αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις ανά τον κόσμο απαιτούν συγκεκριμένες ελάχιστες φυσικές

ικανότητες για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων ανεξάρτητα από το φύλο του ατόμου. Θα πρέπει εδώ να αναφέρουμε ότι, από έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 1997 στο ιατρικό ερευνητικό κέντρο του Στρατού των ΗΠΑ, τα συμπεράσματα ήταν ότι οι γυναίκες με την κατάλληλη εκπαίδευση, μπορούν να ασκήσουν εργασίες αυξημένων απαιτήσεων φυσιολογίας, παρά τη φαινομενική τους αδυναμία. (Alfonso, 2009).

Σύμφωνα με έκθεση του Εθνικού Κέντρου Στατιστικών Υγείας των ΗΠΑ από στοιχεία που συλλέχτηκαν το 1974 μόνο μία στις δώδεκα γυναίκες του εργατικού δυναμικού θα μπορούσε να αναμένεται να αναφέρει διαταραχή λόγω εμμηνόρροιας, η οποία τελικά θα οδηγούσε κατά μέσο όρο σε απώλεια 1,3 ημερών εργασίας ανά έτος. Συνολικά το 1974, το γυναικείο εργατικό δυναμικό έχασε κατά μέσο όρο, το ένα δέκατο μίας ημέρας το χρόνο για λόγους εμμηνόρροιας (Binkin, Bach 1977), ποσοστό πολύ μικρό. Ωστόσο δεν είναι μόνο η απουσία από την εργασία, αλλά και η επίδραση στη απόδοση και στη συμπεριφορά. «Η πτώση στις γυναικείες ορμόνες (οιστρογόνα) κατά το τέλος του έμμηνου κύκλου εμφανίζεται να συνδέεται με άνοδο στην ένταση και στην ανησυχία» (Binkin, Bach, 1977, p.87). Το θέμα αυτό ίσως να αφορά τις θέσεις με υψηλές απαιτήσεις και ψυχολογική πίεση (μάχιμα καθήκοντα).

Το ποσοστό γυναικών που αποχωρούν από την εργασία τους λόγω εγκυμοσύνης είναι 4,6% στον πολιτικό τομέα συμφωνά με στοιχεία του 2004 για τις ΗΠΑ (Solaro, 2006). Σύμφωνα με τη Lindberg (2011, σχεδόν μία στις πέντε γυναίκες στρατιωτικής ηλικίας 18 έως 44, ήταν έγκυος την περίοδο 2005, ποσοστό υψηλότερο από αυτό των γυναικών πολιτών. Αντίστοιχα στην έρευνα των Ventura, *et al* (2009) φαίνεται ότι μια στις δέκα συνολικά γυναίκες στις ΗΠΑ ηλικίας από 15 έως 44 ετών βρέθηκε σε κατάσταση εγκυμοσύνης, το έτος 2005.

Το έτος 1992 το περιοδικό *Military Medicine* δημοσίευσε την έρευνα του Λοχαγού Hines J. σχετικά με τους ρυθμούς εγκυμοσύνης γυναικών που συμμετείχαν σε μονάδες που αναπτύχθηκαν κατά τον πόλεμο του Κόλπου κατά το χρονικό διάστημα από 27 Οκτωβρίου 1990 έως 20 Μαρτίου 1991. Η έρευνα κατέγραψε 24 εγκυμοσύνες σε σύνολο 1065 γυναικών στην 1^η Τεθωρακισμένη Μεραρχία δηλαδή ποσοστό 2,27%. Το ποσοστό αυτό μέσα στο συγκεκριμένο, μικρό, χρονικό διάστημα, μπορεί να θεωρηθεί σημαντικό. Μια γυναίκα που μένει έγκυος πρέπει να αποχωρήσει από την εργασία της και αφήνει ένα κενό, το οποίο θα επιφορτιστούν οι υπόλοιποι συνάδελφοί της.

Η απρογραμμάτιστη εγκυμοσύνη ανάμεσα στις γυναίκες στρατιωτικούς είναι μία ιδιαίτερη παράμετρος και εκτός από τις επιπτώσεις σε αυτές και τις οικογένειες τους, επηρεάζει και την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα των μονάδων και δύναται να εκθέσει την ετοιμότητα αντίδρασης (Lindberg, 2011). Σύμφωνα με την έρευνα της Lindberg (2011) κατά το έτος 2005 το μέσο ποσοστό των απρογραμμάτιστων εγκυμοσύνων στις γυναίκες στρατιωτικούς ήταν περισσότερο από 10%, διπλάσιο από το ποσοστό 5,1%, για τις γυναίκες πολίτες. Το ποσοστό των γυναικών στην USAF ήταν 9,2% σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο των άλλων κλάδων, όπου ειδικότερα για το στρατό ξηράς ήταν 14,1% και για το σώμα των πεζοναυτών 17,5%.

Σχολιάζοντας την εύνοια του συστήματος προς τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες ο Creveld (2000) παρατηρεί ότι, μια γυναίκα όταν το επιθυμεί, με την εγκυμοσύνη μπορεί να κερδίσει ένα εισιτήριο για το σπίτι της, αντίθετα ένας άνδρας συνάδελφος της που αυτοτραυματίζεται οδηγείται στο στρατοδικείο (προφανώς εννοεί όταν η γυναίκα χρησιμοποιεί την εγκυμοσύνη για να αποφύγει κάτι σε σχέση με την εργασία της).

Από την αρχή της συζήτησης του θέματος για την είσοδο των γυναικών σε μάχιμα καθήκοντα στις ένοπλες δυνάμεις, ερευνητές όπως οι Binkin και Bach (1977) κατανόησαν ότι δεν πρέπει να αναμένεται από γυναίκες σε εγκυμοσύνη, να ασκούν κουραστικά μάχιμα καθήκοντα, όπως θα μπορούσαν σε άλλες, λιγότερο απαιτητικές θέσεις. Παράλληλα, σημειώνουν την απουσία για παρατεταμένη χρονική περίοδο, των γυναικών σε εγκυμοσύνη για ιατρική φροντίδα.

Μπορούμε να καταλήξουμε ότι οι σωματομετρικός ιδιαιτερότητες των γυναικών δεν αποτελούν αποτρεπτικό παράγοντα χρησιμοποίησης τους σε όλες τις εργασίες. Όπου υπάρχει απαίτηση συγκεκριμένων σωματικών δυνατοτήτων, μέσα από την διαδικασία μιας ορθής αξιολόγησης, μπορούν να επιλέγονται οι καταλληλότεροι, άνδρες και γυναίκες. Το πρόβλημα της απουσίας των γυναικών κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης μπορεί να θεωρηθεί σημαντικό εάν η γυναίκα στελεχώνει μια θέση που απαιτεί εξειδικευμένα προσόντα και δεξιότητες. Ιδιαίτερα δε, αν ο αριθμός των γυναικών σε αυτές τις θέσεις είναι σε μεγάλο ποσοστό.

4.7 Μάχιμες θέσεις

Πολλά επιχειρήματα από ακαδημαϊκούς, πολιτικούς, στρατιωτικούς και ερευνητές έχουν διατυπωθεί κατά της χρησιμοποίησης των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις και

ειδικότερα στο να στελεχώσουν μάχιμες θέσεις. Τα κυριότερο επιχείρημα είναι ότι οι γυναίκες ως το «αδύναμο φύλο» είναι ακατάλληλες για μάχη, ανίκανες να ασκήσουν την απαιτούμενη βία (Kennedy-Pipe, 2000). Για τη Solaro (2006) η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών σε μάχιμες θέσεις είναι ένα τεράστιο στρατιωτικό, πολιτικό, και πολιτιστικό επίτευγμα. Θεωρεί ότι η ανάθεση μάχιμων καθηκόντων στις γυναίκες είναι το τέλος, του τελευταίου μεγάλου εμποδίου για την ισότητα των γυναικών σαν πολίτες και την ίση συμμετοχή τους στην εθνική άμυνα σε όλα τα επίπεδα και με όλους τους τρόπους. Ο Quester (1977, p.88) αναφέρει ότι οι κοινωνία για μεγάλη χρονική περίοδο πίστευε ότι «οι γυναίκες πρέπει να προστατεύονται από τη μάχη ανεξάρτητα εάν μπορούν να είναι καλές στη μάχη ή όχι» και ότι, θέματα ηθικής κρύβονται πίσω από υποτιθέμενα πρακτικά προβλήματα.

Όπως αναγράφουν οι Meremmani *et al* (2011) τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, επηρεάζουν τις επιλογές του ατόμου σχετικά με την καριέρα που θα ακολουθήσει και ερευνώντας άτομα που ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα είναι δυνατό να σκιαγραφηθεί το πλαίσιο της προσωπικότητας και ιδιοσυγκρασίας που χαρακτηρίζει συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων. Επίσης μνημονεύουν τη θέση της Seiden, την οποία διατύπωσε το 1976, ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν στην ιδιοσυγκρασία, στις καθημερινές ασχολίες, στις προσωπικές φιλοδοξίες και στάσεις. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2005 σε υποψήφιους για εισαγωγή στην ακαδημία αξιωματικών της πολεμικής αεροπορίας της Ιταλίας, με το ερώτημα εάν οι διαφορές ιδιοσυγκρασίας ανάμεσα στα φύλα, παραμένουν, σε ένα πεδίο όπως η στρατιωτική καριέρα, για τις γυναίκες υποψηφίους προέκυψε ότι η ιδιοσυγκρασία τους δε διέφερε από αυτή των ανδρών, ενώ παράλληλα είχαν μειωμένα χαρακτηριστικά που αφορούν τη θηλυκότητα (Meremmani *et al*, 2011). Όπως οι ίδιοι ερευνητές σχολιάζουν, είναι πιθανό οι ίδιες προσδοκίες και αντιλήψεις σχετικά με το στρατιωτικό επάγγελμα να επηρέασαν την κοινή συμπεριφορά ανδρών και γυναικών.

Η πολεμική αεροπορία και οι ένοπλες δυνάμεις γενικότερα εστιάζουν στη μάχη. Πολλοί όμως, άνδρες και γυναίκες, επιλέγουν ειδικότητες που δε θα τους φέρουν στη πρώτη γραμμή. Σύμφωνα με την Solaro (2006) θεωρούνται δεύτερης κατηγορίας καθώς η πραγματική αξία προσδιορίζεται από τη συμμετοχή στη μάχη. Καθώς ο αποκλεισμός από μάχιμα καθήκοντα καθιστά κάποιον δεύτερης κατηγορίας, το να συμβαίνει αυτό, απλώς επειδή ένα άτομο είναι γυναίκα είναι ασέβεια και αγένεια. Και στο στρατιωτικό περιβάλλον «δεν υπάρχει χειρότερη ύβρης από το να θεωρείται κάποιος ως ανίκανος να

τον εμπιστευτούν στη μάχη» (Solaro, 2006, p.161). Όμοια η Werrell (1977) αναφέρει ότι ο αποκλεισμός οποιασδήποτε ομάδας ατόμων από τη μάχιμη εκπαίδευση και τα μάχιμα καθήκοντα, την αποκλείει να επιτύχει την ισότητα, ενώ η συμμετοχή σε μάχιμες θέσεις αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τις προαγωγές (Werrell, 1977), (Alfonso, 2009). Παρ' όλα αυτά η Solaro (2006) συμφωνεί με το επιχείρημα ότι πολλές γυναίκες βρίσκουν ιδιαίτερα ανταποδοτική και εκπληρωτική την καριέρα σε υποστηρικτικές εργασίες τόσο στο στρατιωτικό όσο και στο πολιτικό περιβάλλον εργασίας.

Υπάρχει και η άποψη ότι οι ένοπλες δυνάμεις απλά χρησιμοποιούν τις γυναίκες κατά τρόπο τέτοιο, ώστε να κατευνάζει αυτούς που θέλουν να βλέπουν τις γυναίκες σε μάχιμα καθήκοντα (Solaro, 2006). Σε αυτούς θα πρέπει να συμπεριλάβουμε τους πολιτικούς, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τις φεμινιστικές οργανώσεις κλπ. Θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι ο φεμινισμός ως ρεύμα, έχει στοχοποιήσει τις μάχιμες θέσεις στις ένοπλες δυνάμεις σαν ένα πεδίο που θα οδηγήσει στην ολοκλήρωση των στόχων του. Κατά τη δεκαετία του 1970 κάποιοι φεμινιστές θεωρούσαν τις μάχιμες θέσεις ως ένα σημαντικό οχυρό της πατριαρχίας και καθήκον τους να το κυριέψουν. Σύμφωνα με τον DeGroot, (2001) αυτές οι φεμινίστριες που πάλευαν για το «δικαίωμα στις μάχιμες θέσεις» οδήγησαν κυβερνήσεις και ένοπλες δυνάμεις να επιτρέψουν τη συμμετοχή γυναικών σε περιοχές μάχιμων καθηκόντων, όπου μέχρι πρόσφατα η γυναίκες δεν επιτρέπονταν. Όμως για τις περισσότερες φεμινίστριες το θέμα ήταν συμβολικό και στην πραγματικότητα ελάχιστες είναι αυτές που θα ήθελαν να στελεχώσουν μάχιμη θέση (DeGroot, 2001).

Με βάση τα συμπεράσματα των Chappelle *et al* (2010) και συγκεκριμένα για την ειδικότητα του ιπταμένου σε στρατιωτικά αεροσκάφη, πέρα από την ικανότητα και το κίνητρο, χαρακτηριστικά της προσωπικότητας παίζουν σημαντικό ρόλο για να γίνει κάποιος πετυχημένος πιλότος. Ωστόσο η Martinussen (1996) στη μελέτη της σημειώνει ότι τα τεστ προσωπικότητας που εφαρμόζονται στους υποψήφιους πιλότους, δεν είναι ικανά να προβλέψουν την απόδοση ενός ατόμου, άνδρα ή γυναίκας, στο χειρισμό ενός αεροσκάφους. Σύμφωνα πάντως με το συμπέρασμα της επιτροπής των ΗΠΑ το 1992 για την απασχόληση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις (Commission on the Assignment of Women in the Armed Forces) δεν υπάρχουν σωματικοί ή λόγοι φυσιολογίας για τους οποίους οι γυναίκες να μην μπορούν να πετάξουν μαχητικά αεροσκάφη (Smart, 1998)

Η Alfonso (2009) στην έρευνά της, με μία σειρά περιπτώσεων, προβάλλει την αποτελεσματική συμμετοχή των γυναικών σε μάχιμα ιπτάμενα καθήκοντα. Όμως σε κάθε περίπτωση παραβλέπει το γεγονός ότι οι πολεμικές επιχειρήσεις που διεξάγουν οι ΗΠΑ ιστορικά, αφορούν αντίπαλους οι οποίοι έχουν σημαντικά κατώτερο επίπεδο εξοπλισμού, εκπαίδευσης και γενικότερα περιορισμένες δυνατότητες - ικανότητες. Κατ' επέκταση τόσο για τους άνδρες και γυναίκες πιλότους ή άλλες μάχιμες ειδικότητες στη USAF, ο βαθμός επικινδυνότητας των αποστολών τους είναι ιδιαίτερα υποβαθμισμένος από το εάν αντιμετώπιζαν εχθρούς που να διέθεταν ισάξια μέσα και ικανότητες με αυτά της USAF. Η ορθότερη διατύπωση θα ήταν ότι οι γυναίκες τα καταφέρνουν εξίσου καλά με τους άνδρες σε αυτές τις «περιορισμένου κινδύνου» συνθήκες.

Σχετικά με τις απαιτήσεις ικανοτήτων και φυσιολογίας, ειδικά στις μάχιμες θέσεις, σε ότι αφορά τη συμμετοχή γυναικών είναι αποδεκτό ότι οι απαιτήσεις σε αυτές τις θέσεις δε θα πρέπει να αλλάζουν για να περιλαμβάνουν περισσότερες γυναίκες. Αντίθετα, για κάθε ειδικότητα, θα πρέπει να υπάρχουν συγκεκριμένα και καθορισμένα κριτήρια για ένταξη και παραμονή σε αυτήν τη θέση και οι υποψήφιοι θα πρέπει να επιλέγονται με βάση αυτά τα κριτήρια ανεξαρτήτως γένους (McNulty, 2012). Με τον τρόπο αυτό δίνεται η δυνατότητα σε μια αεροπορία να επιλέξει από τους καλύτερους ολόκληρου του πληθυσμού. Εξάλλου για τήρηση της δικαιοσύνης, θα πρέπει να συμφωνήσουμε με την άποψη σπουδαστή της ακαδημίας της USAF ότι, «εάν η δουλειά είναι η ίδια, τότε και τα κριτήρια (επιλογής - απόδοσης) θα πρέπει να είναι τα ίδια» (McNulty, 2012, p. 156).

Συνοψίζοντας καταλήγουμε ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν σε μάχιμα καθήκοντα εφόσον πληρούν τα απαιτούμενα κριτήρια που ισχύουν για τη θέση που πρόκειται να στελεχώσουν. Ο αποκλεισμός τους από την πρόσβαση σε αυτές τις θέσεις ενδεχομένως να περιορίζει τη δεξαμενή επιλογής ικανών και πρόθυμων στελεχών για τον οργανισμό.

4.8 Γυναίκες και μαχητικά αεροσκάφη.

Ο χειρισμός και η αξιοποίηση ενός στρατιωτικού αεροσκάφους θεωρούνται ένα ξεχωριστό επάγγελμα το οποίο απαιτεί ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, προσόντα και ικανότητες και χαρακτηρίζεται από υψηλό ρίσκο. Η εικόνα που έχουμε για κάποιον ο οποίος είναι πιλότος παραπέμπει σε άτομο που διακρίνεται από θάρρος, αυτοπειθαρχία,

εμπιστοσύνη στον εαυτό του και υψηλό επίπεδο ευφυΐας (Chappelle *et al* 2010). Στην αναφορά των McGlohn, *et al* (1996) αναφέρεται ότι άνδρες και γυναίκες πιλότοι της USAF παρουσιάζουν τιμές δείκτη νοημοσύνης που ανήκουν στο ανώτερο 10% του γενικού πληθυσμού (σε εκατό - εικοσαβάθμια κλίμακα). Οι ιδιαιτερότητες αυτού του επαγγέλματος που πηγάζουν από τη φύση του αλλά και οι απαιτήσεις του κάθε κράτους που σχετίζονται, με τη συνεισφορά της αεροπορίας στη στρατιωτική ισχύ, στην άσκηση εξωτερικής πολιτικής, το κόστος εκπαίδευσης, λειτουργίας και απωλειών υλικού σε ατυχήματα, είναι παράγοντες που εγείρουν επιφυλάξεις - προβληματισμούς για τη χρησιμοποίηση των γυναικών σε αυτή την ειδικότητα.

Όπως παρατηρεί η Bateman (1987) ο αποκλεισμός των γυναικών από επαγγελματικές ειδικότητες που άπτονται της μάχης (όπως πιλότοι μαχητικών) και είναι σημαντικές για προαγωγή στα ανώτατα αξιώματα, συνεπάγεται ανισότητα για τις γυναίκες. Ο Carretta (1997) αναφέρει ότι, αν και κατά τα τεστ επιλογής οι άνδρες υποψήφιοι πιλότοι παρουσιάζουν υψηλότερη μέση βαθμολογία από τις γυναίκες και είναι περισσότερο πιθανό να ολοκληρώσουν επιτυχώς την εκπαίδευση, οι γυναίκες που επιτυγχάνουν ίδια καλή βαθμολογία με τους άνδρες στα τεστ, στις περισσότερες περιπτώσεις τα καταφέρουν εξίσου καλά στην πράξη. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και τις αρχές της δεκαετίας του '80 οι Καναδοί διεξήγαγαν μία έρευνα (Servicewomen in Non-traditional Roles) με αποκορύφωμα – αποτέλεσμα, η πρώτη Καναδή υποψήφια πιλότος για μαχητικά αεροσκάφη CF-18 να λάβει εκπαίδευση το 1987. Οι ΗΠΑ ακολούθησαν σύντομα και σήμερα οι περισσότερες Δυτικές χώρες επιτρέπουν στις γυναίκες να πετούν όλους τους τύπους αεροσκαφών. Στην Αυστραλία η πρώτη γυναίκα σε μαχητικά αεροσκάφη εντάχθηκε τελικά το 1997 (Smart, 1998).

Η Bateman (1987) υποστηρίζει τη χρησιμοποίηση των γυναικών ως πιλότων μαχητικών αεροσκαφών και αντικρούει επιχειρήματα που προβάλλουν όσοι αντιτίθενται σε αυτήν την άποψη. Επιχειρήματα που αφορούν, α) τις επιπτώσεις στο δεσμό συνοχής ανάμεσα στους πιλότους ενός σμήνους από την παρουσία γυναικών, β) τις επιδράσεις στο ηθικό του υπόλοιπου προσωπικού από την κακομεταχείριση της γυναίκας ως αιχμάλωτη του εχθρού, γ) την τάση για προστασία της γυναίκας πιλότου στη μάχη από τα υπόλοιπα μέλη του σμήνους και δ) την απουσία εμπειρίας από τη συμμετοχή γυναικών σε αεροπορικές αποστολές ως πιλότοι αεροσκαφών.

Ένα από τα επιχειρήματα κατά της χρήσης των γυναικών σε μάχιμες θέσεις αφορά τη συμπεριφορά των ανδρών προς τις γυναίκες κατά τη μάχη. Λέγεται, ότι οι άνδρες αισθάνονται την ανάγκη να προστατευόσουν τις γυναίκες, με αποτέλεσμα οι ικανότητες

και η απόδοση τους κατά τη μάχη να ελαττώνονται εξ αιτίας αυτής τους της στάσης (Kennedy-Pipe, 2000). Ωστόσο αναμένει κανείς ότι, κατά τη διάρκεια μιας αεροπορικής αποστολής όπου ο επαγγελματισμός και η αυτοπειθαρχία χαρακτηρίζει το ιπτάμενο προσωπικό η πιθανότητα τέτοιας συμπεριφοράς είναι μάλλον μικρή λόγω ακριβώς της γνώσης των ιπταμένων, για τις επισφαλείς επιπτώσεις μιας τέτοιας ενέργειας. Στην έρευνα των McGlohn, *et al* (1996) ένα σημαντικό ποσοστό των ανδρών (73%) δηλώνει ότι θα ήταν περισσότερο προστατευτικό απέναντι σε μία γυναίκα σε περιβάλλον μάχιμης δράσης, με το ποσοστό για τις γυναίκες να είναι μόλις 6% για άτομα του άλλου φύλου (McGlohn, *et al*, 1996). Είναι εμφανής η ανησυχία των ανδρών σχετικά με την ασφάλεια των γυναικών σε μάχιμο περιβάλλον. Αν και η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε σε πιλότους μεταφορικών και εκπαιδευτικών αεροσκαφών δεν μπορεί να αποκλειστεί μια αντίστοιχη αντίδραση από έναν άνδρα πιλότο μαχητικού και τις πιθανές δυσάρεστες ή επικίνδυνες συνέπειες που μπορεί να έχει στην επιτυχία της αποστολής, μία υπέρμετρη προστατευτική στάση του ως προς τη γυναίκα πιλότο που συμμετέχει στον σχηματισμό (όπως πιθανώς να έκανε και για ένα σχετικά άπειρο μέλος του σχηματισμού). Με τα παραπάνω, η άποψη όσων υποστηρίζουν ότι η απόδοση και οι αποφάσεις των ανδρών δε θα επηρεαστούν από την παρουσία γυναικών στο πεδίο της μάχης, αμφισβητείται.

Όπως εύστοχα παρατηρεί η Smart, (1998) υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες προβληματισμών για το εάν δε θα έπρεπε να πετούν οι γυναίκες με αεροσκάφη και ιδιαίτερα με μαχητικά. Οι κατηγορίες αυτές σχετίζονται α) με τις σωματομετρικές διαφορές σε σχέση με τους άνδρες, β) τη σωματική αδυναμία των γυναικών, γ) με συγκεκριμένα θέματα υγείας που αφορούν τις γυναίκες και δ) θέματα κουλτούρας σε μία Μοίρα αεροσκαφών.

Στα θέματα που σχετίζονται με τα σωματομετρικά χαρακτηριστικά η Smart, (1998) αναφέρει ότι σύμφωνα με έρευνες σε για την ανταπόκριση στην υποξία δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα. Σε ότι αφορά την αδιαθεσία από απότομη αποσυμπίεση οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς, ωστόσο θεωρεί ότι καθώς η πιθανότητα τέτοιου συμβάντος είναι μικρή δεν επηρεάζει το θέμα αξιοποίησης των γυναικών από πλευράς ρίσκου. Στις επιδράσεις των δυνάμεων επιτάχυνσης (g) η Smart, (1998) μνημονεύει έρευνες οι οποίες δεν καταδεικνύουν σημαντικές διαφορές στην αντοχή και στην κόπωση με τη χρήση φόρμας αντί g ακόμα και κατά τη χρήση αντισυλληπτικού χαπιού. Ωστόσο αναφέρθηκαν περιπτώσεις ακράτειας κατά τη διάρκεια εκτέλεσης μυϊκής προσπάθειας αντιμετώπισης των g (Anti G Straining Manoeuvre). Για την

αντοχή στις υψηλές θερμοκρασίες δεν υπήρξαν σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες ειδικά εάν υπάρχει η κατάλληλη φυσική κατάσταση. Όμοια ήταν και τα συμπεράσματα για την αντοχή στο κρύο, (σχετίζεται με θέματα επιβίωσης σε εχθρικό περιβάλλον) Τέλος σε θέματα ναυτίας και αποπροσανατολισμού οι έρευνες έδειξαν ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς.

Στα θέματα που σχετίζονται με τη φυσική δύναμη (π.χ. εκτέλεση ελιγμών Anti G Straining Manoeuvre) η Smart, (1998) διατυπώνει την άποψη ότι κάθε άτομο θα πρέπει να αξιολογείται με βάση τις δυνατότητές του και στις προβλεπόμενες δοκιμασίες να κρίνεται σαν ξεχωριστή περίπτωση και όχι από τις γενικές επιδόσεις του φύλου στο οποίο ανήκει. Θέματα ανθρωπομετρίας μπορούν να αντιμετωπιστούν με αλλαγές ή τροποποιήσεις του εξοπλισμού με το αντίστοιχο κόστος ενώ οι κίνδυνοι για μία γυναίκα (μικρότερο βάρος) σε περίπτωση εκτίναξης με εκτινασσόμενο κάθισμα είναι «μη απαγορευτικοί» (Smart, 1998, p.11).

Για τα γυναικολογικά θέματα τα οποία αφορούν τις γυναίκες η Smart, (1998) θεωρεί ότι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται όπως όλα τα άλλα ιατρικά θέματα με γνώμονα την επίδραση τους στην ασφάλεια των πτήσεων και την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Ειδικότερα, για την εγκυμοσύνη και την ασφάλεια του εμβρύου, μια σειρά από παράγοντες λαμβάνονται υπόψη, όπως η υποξία, οι δονήσεις στο πιλοτήριο, μια πιθανή αποσυμπίεση, οι επιδράσεις των επιταχύνσεων g, η ακτινοβολία από συστήματα του αεροσκάφους (ραντάρ) και η έκθεση στην κοσμική ακτινοβολία (σε μεσαία - μεγάλα ύψη). Καθώς υπάρχουν ιατρικές - νομικές πλευρές του θέματος εάν προκύψουν ανωμαλίες στην εγκυμοσύνη και στο έμβρυο κατά την πτήση ή μετά, οι περισσότερες πολεμικές αεροπορίες καθιλώνουν στο έδαφος τις έγκυες πιλότους κατά το πρώτο τρίμηνο της εγκυμοσύνης ή αμέσως μόλις διαγνωστεί η κύηση (Smart, 1998).

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο για τη λειτουργία μίας πολεμικής Μοίρας αεροσκαφών είναι η διαθεσιμότητα των ιπταμένων ανά πάσα χρονική στιγμή. Όμως από μελέτες που έχει πραγματοποιήσει η USAF, διαφαίνεται ένα αυξημένο ποσοστό απουσίας για τις γυναίκες, από τα πτητικά τους καθήκοντα, για ιατρικούς λόγους. Όπως αναγράφουν στην αναφορά τους οι McGlohn, *et al* (1996) ποσοστό 36% των γυναικών πιλότων έχουν παραμείνει στο έδαφος περισσότερες από τριάντα ημέρες για ιατρικά θέματα, ενώ για τους άντρες το ποσοστό αυτό ανέρχεται σε 17%. Τα ποσοστά αυτά βρίσκονται σε συμφωνία με την έρευνα των Voge και King (1996) (στο ίδιο ερώτημα), όπου τα ποσοστά είναι 33% και 15% για γυναίκες και άνδρες αντίστοιχα. Τα αίτια για τις γυναίκες σε ποσοστό 50% είναι μαιευτικά-γυναικολογικά και 33% ορθοπεδικά (McGlohn, *et al* 1996).

Μια γυναίκα η οποία σταματά τις πτήσεις με την αρχή της κύησης και ασχολείται με καθήκοντα εδάφους μέχρι να αποχωρήσει με άδεια κύησης - ανατροφής του παιδιού της απέχει από τα πτητικά της καθήκοντα για ένα αξιόλογο χρονικό διάστημα. Μετά την επιστροφή της στη Μοίρα αεροσκαφών θα απαιτηθεί ένα εξίσου σημαντικό χρονικό διάστημα, ώστε να επανέλθει στο επίπεδο ικανοτήτων πριν την εγκυμοσύνη, με μια σειρά πτήσεων επανάκτησης των ικανοτήτων της. Για έναν πιλότο, άνδρα ή γυναίκα, η απουσία μεγάλης διάρκειας από τη θέση του, συνεπάγεται χρόνο και οικονομικούς πόρους σε επανεκπαίδευση για να μπορέσει να αναλάβει ξανά, τα καθήκοντά του (Mutisya, 2010). Κατά το χρονικό αυτό διάστημα, η αντίστοιχη πολεμική αεροπορία θα πρέπει να διαθέτει το κατάλληλο σε εμπειρία προσωπικό ώστε στελεχώσει την κενή θέση. Αυτό πιθανώς να απαιτεί την ύπαρξη μιας δεξαμενής προσωπικού (με το αντίστοιχο κόστος ή την απόσπαση προσωπικού από άλλη θέση).

Στα επιχειρήματα που αφορούν τις επιδράσεις σε σχέση με την υπάρχουσα κουλτούρα σε μια Μοίρα αεροσκαφών, η Smart, (1998) αντικρούει ότι το δέσιμο ανάμεσα στους πιλότους θα διαταραχτεί με την παρουσία των γυναικών, καθώς έρευνες της USAF αποκάλυψαν ότι το 97% των ανδρών νιώθουν άνετα να πετούν στη μάχη με μέλη και από τα δύο φύλα. Στην έρευνα των McGlohn, *et al* (1996) καταγράφεται ότι στο ιπτάμενο προσωπικό το 56% των ανδρών και το 78% των γυναικών πιστεύουν ότι η παρουσία των γυναικών βελτίωσε τις εργασιακές σχέσεις στη Μοίρα και η πλειοψηφία ανέφερε θετική ή ουδέτερη στάση ως προς την εργασιακή τους σχέση με άτομα του αντίθετου φύλου.

Ενισχυτικό στο ανωτέρω είναι και η έρευνα που έγινε στην πολιτική αεροπορία από τους Kristovics, Mitchell *et al* (2006) για τις σχέσεις ανδρών γυναικών στο θάλαμο διακυβέρνησης τα αποτελέσματα της οποίας έδειξαν ότι η ευκαιρία να πετάξει κάποιος με το αντίθετο φύλο και να ολοκληρώσει εκπαίδευση διαχείρισης προσωπικού πληρώματος CRM (Crew Resource Management) τείνει να οδηγήσει σε περισσότερο θετική αντίληψη των ανδρών για τις γυναίκες πιλότους

Στη περίπτωση αποκλεισμού ή ακόμα και ποσόστωσης γυναικών σε μία Πολεμική Μοίρα, όπου οι απαιτήσεις εργασίας είναι αυξημένες (στρες, κίνδυνος) συνιστά διάκριση όχι μόνο εις βάρος τους αλλά εξίσου και εις βάρος των ανδρών. Ενώ δηλαδή θεωρητικά θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και γυναίκες ως πιλότοι μαχητικών αεροσκαφών η εργασία ανατίθεται στους άνδρες ενώ παράλληλα οι γυναίκες χρησιμοποιούνται σε αεροπλάνα χαμηλότερων απαιτήσεων.

Η Gray (2008) εστιάζοντας στις τάσεις για ευνοιοκρατία υπέρ των γυναικών με συγκεκριμένες πράξεις, (ως διόρθωση των λαθών κατά το παρελθόν), θεωρεί ότι αποτελούν διάκριση σε βάρος των ανδρών. Επιπλέον οι τάσεις εύνοιας στοχοποιούν τις γυναίκες ως ομάδα που «δεν τα καταφέρνει και χρειάζεται βοήθεια» και διαιωνίζουν την εικόνα της «αδύναμης γυναίκας». Ως παράδειγμα αποφυγής της εύνοιας προς τις γυναίκες αναφέρει ότι εάν ήταν ασθενής και έπρεπε να χειρουργηθεί σε ένα νοσοκομείο για μια σημαντική επέμβαση, θα ήθελε η χειρουργός να έχει προσληφτεί εκεί για τις ικανότητες και τις γνώσεις της και όχι γιατί ήταν γυναίκα. Η εμφάνιση εύνοιας υπέρ μιας ομάδας στις ένοπλες δυνάμεις πλήττει την αξιοπιστία και ακεραιότητα του ίδιου του θεσμού, επηρεάζοντας βασικές αρχές που τον χαρακτηρίζουν όπως η τιμιότητα, η αξιοκρατία, η ομαδική εργασία, η ηγεσία.

Συνοψίζοντας, οι γυναίκες μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντα πιλότου σε μαχητικά αεροσκάφη εφόσον πραγματικά το επιθυμούν και τα κριτήρια αξιολόγησης τους είναι ίδια με αυτά των ανδρών, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της ειδικότητας. Σημείο προβληματισμού θα πρέπει να αποτελεί, η πιθανή απουσία γυναικών από τα καθήκοντα τους κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης.

4.9 Οικογένεια και Μητρότητα.

Είναι αποδεκτό ότι, οι γυναίκες σε μια οικογένεια έχουν αναλάβει το κύριο ρόλο της ανατροφής των παιδιών και της καθημερινής φροντίδας του σπιτιού ακόμα και όταν εργάζονται σε θέσεις καριέρας.

Η εργασιακή ζωή της γυναίκας αναπόφευκτα λαμβάνει υπ' όψη και τον διπλό ρόλο ως μητέρας και ως συζύγου (Pierce, 1998). Η επιτυχής ισορρόπηση ανάμεσα στα παραπάνω καθήκοντα είναι ιδιαίτερα προβληματική για τις γυναίκες στρατιωτικούς καθώς οι απαιτήσεις της εργασίας τους είναι ιδιαίτερα ακραίες. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα ορισμένες γυναίκες στρατιωτικοί να δυσκολεύονται να συνδυάσουν με επιτυχία την καριέρα τους στις ένοπλες δυνάμεις με την οικογενειακή ζωή ως μητέρες και σύζυγοι (Wahl, Randall, 1996). Θέματα όπως η ανατροφή των παιδιών, η εργασία κοντά στον τόπο διαμονής της οικογένειας ή εργασίας του άνδρα, η συνυπηρέτηση με τον σύζυγο εάν αυτός είναι στρατιωτικός, αποτελούν παράγοντες που δύναται να επηρεάζουν την απόδοση στην εργασία.

«Οι γυναίκες στρατιωτικοί, οι οποίες αποτελούν ζευγάρι με άνδρες που έχουν και αυτοί μια εργασία καριέρας, είναι πολύ πιθανό να παρατήσουν την καριέρα τους»

(Wahl, Randall, 1996, p.317). Από το παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι σε αυτή την περίπτωση υπάρχουν γυναίκες όπου επιλέγουν να αφοσιωθούν στην οικογένεια τους δημιουργώντας όμως ένα κενό κατά την αποχώρησή τους για το οποίο θα απαιτηθεί χρόνος και πόροι για να καλυφθεί. Επίσης αυτό που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι η πιθανότητα μια γυναίκα να επιθυμεί, μετά την απόκτηση παιδιού να αναλάβει καθήκοντα ή θέσεις με λιγότερες μάχιμες απαιτήσεις ώστε να είναι περισσότερο διαθέσιμη για τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Ο γάμος και η μητρότητα πιθανότατα να οδηγούν τις γυναίκες στρατιωτικούς σε μια βαθμιαία αλλαγή των κινήτρων για εργασία αλλά και του βαθμού ικανοποίησης μέσα από αυτή.

«Οι οικογενειακές απαιτήσεις εμφανίζονται να επιδρούν στις αποφάσεις των γυναικών για την καριέρα τους περισσότερο δραματικά με τη γέννα ενός παιδιού ή όταν αποτελούν μονογονεϊκή οικογένεια» (Pierce, 1998, p.210). Κατά τη χρονική περίοδο μετά τη γέννηση ενός παιδιού οι γονείς θεωρείται ότι είναι πιο «αδύναμοι», «τρωτοί» λόγω των πιθανών δυσκολιών να ανταποκριθούν σε όλες τις απαιτήσεις εργασίας - οικογένειας. Έτσι στην έρευνα της Pierce (1998) καταγράφεται ότι η απόφαση για τις γυναίκες να αποχωρήσουν από τη USAF οφείλονταν πολύ περισσότερο στις σκέψεις τους για το μέγλωμα και τη φροντίδα των μικρών παιδιών τους κατά την απουσία τους σε επιχειρήσεις. Η παραπάνω θέση είναι άμεσα εξαρτώμενη με την ταυτόχρονη ύπαρξη αυξημένων επιχειρησιακών (π.χ. πολεμική περίοδος) και οικογενειακών απαιτήσεων. Τα ανωτέρω αφορούν τον βαθμό αφοσίωσης και δέσμευσης των γυναικών στον οργανισμό που τους παρέχει εργασία και έχει επενδύσει σε αυτές, ως μέρος του προσωπικού του.

Στη μονογονεϊκή οικογένεια, ο γονέας και στην περίπτωση που εξετάζουμε ο στρατιωτικός, αντιμετωπίζει ιδιαίτερες δυσκολίες ειδικά με τη φροντίδα των παιδιών, όταν θα πρέπει να μετακινηθεί σε μια περιοχή επιχειρήσεων, όταν θα πρέπει να συμμετάσχει σε ταξίδια σχετικά με την εργασία ή όταν μετατίθεται (Wahl, Randall, 1996). Καθώς η μονογονεϊκή οικογένεια απαριθμεί περισσότερες περιπτώσεις γυναικών, κατανοούμε το πώς οι γυναίκες σχετίζονται περισσότερο με αυτή την ιδιαίτερη κατάσταση που δύναται να επηρεάσει την απόδοσή τους στην εργασία, (με την παρατήρηση ότι κάθε άτομο αντιδρά διαφορετικά).

Από τις ανωτέρω απόψεις καταλήγουμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών σε κάποια τουλάχιστον χρονική περίοδο δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην οικογένεια και στη φροντίδα των παιδιών σε σχέση με την εργασία ή η μητρότητα δύναται να επηρεάσει τις προτεραιότητες μιας γυναίκας. Μπορούμε να εκτιμήσουμε ότι η δέσμευση και η

αφοσίωση μιας μερίδας γυναικών προς την εργασία θα μειωθεί. Το αποτέλεσμα αυτό αποτελεί πρόβλημα για ένα οργανισμό που επιθυμεί όλο το προσωπικό του να διέπεται συνεχώς από υψηλά επίπεδα αφοσίωσης.

4.10 Ψυχολογική Πίεση από την Εργασία - Οικογένεια

Ερευνώντας εάν η τήρηση της ισότητας έχει πιθανές επιπτώσεις στη μαχητική ικανότητα σε μία πολεμική αεροπορία και ειδικότερα με τη στελέχωση μάχιμων θέσεων από γυναίκες, θα πρέπει να εστιάσουμε πώς η απόδοση δύναται να επηρεαστεί από παράγοντες όπως η ψυχολογική πίεση από την εργασία. Η αντιστροφή σχέση μεταξύ εργασιακού στρες και απόδοσης του εργαζομένου είναι τεκμηριωμένη (Bray *et al*, 2001). Σύμφωνα με τους Tarrasch *et al* (2011) οι στρατιώτες των μάχιμων μονάδων αντιμετωπίζουν περισσότερους στρεσογόνους παράγοντες κατά την προετοιμασία και εμπλοκή τους στη μάχη. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες που επιλέγουν να συμμετάσχουν σε μάχιμες μονάδες, ίσως να έχουν να αντιμετωπίσουν περισσότερους στρεσογόνους παράγοντες στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν σε απαιτητικά καθήκοντα, όπως οι άνδρες συνάδελφοί τους. Το επιχείρημα αυτό ενισχύεται από το συγκεκριμένο περιβάλλον εργασίας, το οποίο παραδοσιακά διαθέτει ανδροκρατούμενη κουλτούρα. Η συσσωρευμένη ψυχολογική πίεση μπορεί να επηρεάσει την ενσωμάτωσή τους στο σύνολό, καθώς και να οδηγήσει σε προβλήματα υγείας (Tarrasch *et al*, 2011). Με βάση τις ανωτέρω θέσεις, η συμμετοχή των γυναικών σε μάχιμα καθήκοντα με μεγάλη ψυχολογική πίεση, μπορεί πιθανώς να επηρεάσει την απόδοσή τους σε βαθμό μεγαλύτερο απ' ό,τι τους άντρες.

Έρευνες οι οποίες αφορούν το εργασιακό και οικογενειακό στρες καταδεικνύουν ότι περίπου το ένα τρίτο των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις δηλώνουν ότι βιώνουν σημαντικό ή πολύ σημαντικό ποσοστό στρες εξ αιτίας του ότι είναι γυναίκες στο στράτευμα (Bray *et al*, 2001). Πιθανοί παράγοντες γι' αυτό είναι, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της στρατιωτικής ζωής, οι προκλήσεις ανταγωνισμού εντός ενός ανδροκρατούμενου χώρου, η ύπαρξη σχετικά χαμηλών προσόντων (σωματικών), σεξουαλική παρενόχληση ή συνδυασμός των ανωτέρω (Bray *et al*, 2001).

Καθώς η σημασία της οικογένειας παραμένει δεσπόζουσα στις ζωές των γυναικών ενώ παράλληλα η εργασία είναι ένα σημαντικό και αναπτυσσόμενο πεδίο για τις γυναίκες, αυξάνεται η δυναμική για αντιπαραθέσεις ανάμεσα στους ρόλους που υπάρχουν σε αυτούς του δύο χώρους δραστηριοποίησης των γυναικών (Vinokur *et al*,

1999). Οι γυναίκες στρατιωτικοί αντιλαμβάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό το στρες που σχετίζεται με την οικογένεια απ' ό,τι οι άνδρες. Όμως, αυτή η μορφή στρες τις επηρεάζει σε μικρότερο βαθμό απ' ό,τι τους άντρες καθώς έχουν παραδοσιακά προσαρμοστεί στην αντιμετώπισή του (Bray *et al*, 2001).

Σύμφωνα με τους Vinokur *et al* (1999) πουθενά αλλού δεν υπάρχει τόσο αυξημένη τάση για αντιπαράθεση ανάμεσα στις απαιτήσεις της οικογένειας και της εργασίας, όπως στις ζωές των γυναικών που υπηρετούν στις ένοπλες δυνάμεις. Ενώ ταυτόχρονα, οι ένοπλες δυνάμεις είναι ένας θεσμός που θεωρεί τις απαιτήσεις του σημαντικότερες από τις οποιεσδήποτε ανταγωνιστικές, οικογενειακές ή ατομικές ανάγκες ενός στελέχους. Η Seagal (1986) περιγράφει την εργασία και την οικογένεια σαν άπληστους θεσμούς, που τοποθετούν τις γυναίκες στρατιωτικούς σε μία λεπτή θέση, με θυσίες και συμβιβασμούς ανάμεσα στους δύο ρόλους.

Όπως κατανοούν και αναφέρουν οι Vinokur *et al* (1999) οι γυναίκες στρατιωτικοί ζουν μία απαιτητική ζωή καθώς η εργασία τους και η οικογένεια τους, είναι γεμάτες από πιεστικές καταστάσεις και γεγονότα, όπως οι συχνές μεταθέσεις και οι μακρόχρονες απουσίες από το οικογενειακό περιβάλλον και τα παιδιά. Επίσης η παρουσία σε εμπόλεμες περιοχές και η απόκτηση εμπειριών μακριά από την οικογενειακή εστία επιτείνουν την πίεση που αισθάνονται οι γυναίκες και εκφράζεται ως διαμάχη μεταξύ εργασίας - οικογένειας με επιπτώσεις στη ψυχική τους υγεία. Στην έρευνα τους οι Vinokur *et al* (1999) κατέληξαν ότι γυναίκες της USAF οι οποίες είχαν υπηρετήσει κατά την περίοδο των επιχειρήσεων Desert Shield/Storm στον πόλεμο του Κόλπου από τον Αύγουστο του 1990 έως το Μάιο του 1991 είχαν υψηλότερα επίπεδα, στο οικογενειακό στρες, στις διαμάχες μεταξύ οικογένειας - εργασίας και στην εργασιακή κόπωση.

Οι Vinokur *et al* (1999) καταλήγουν ότι για τις μητέρες, ο ρόλος τους ως γονιός είναι ο πρωταρχικός παράγοντας δημιουργίας στρες ο οποίος επηρεάζει τη διαμάχη μεταξύ οικογένειας - εργασίας η οποία με τη σειρά της έχει αρνητικές επιπτώσεις στη ψυχική και φυσική τους υγεία. Οι απαιτήσεις του επαγγέλματος που αφορούν τις σύγχρονες γυναίκες στρατιωτικούς, σε συνάρτηση με τις παραδοσιακές αντιλήψεις για τον γάμο, την οικογένεια, και τη μητρότητα, πιθανότατα δημιουργούν σε αυτές ένα ψυχολογικό φορτίο και ενδεχόμενος μια σύγχυση στόχων.

Μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες στρατιωτικοί δέχονται μεγαλύτερη ψυχολογική πίεση σε σχέση με τους άνδρες τόσο από την εργασία τους όσο και από τις υποχρεώσεις τους προς την οικογένεια τους. Το θέμα αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς σχετίζεται με την απόδοση τους στο χώρο εργασίας καθώς και με τη

δέσμευση τους ως προς τον οργανισμό που τις απασχολεί. Το γεγονός αυτό θα πρέπει να προβληματίζει σε περίπτωση αθρόας εισόδου γυναικών, κάθε πολεμική αεροπορία που επιθυμεί να έχει το σύνολο του προσωπικού της σε υψηλά επίπεδα απόδοσης και αφοσίωσης.

4.11 Διατήρηση των Γυναικών ως Προσωπικού

Μια πολεμική αεροπορία, αποτελεί για μία χώρα, ένα πολυδάπανο οργανισμό ανάλογα με το μέγεθος του προσωπικού και την ποιότητα των μέσων που χρησιμοποιεί. Η χρήση τεχνολογίας αιχμής καθιστά τον αεροπορικό κλάδο ιδιαίτερα κοστοβόρο. Παράλληλα αυξάνει τις απαιτήσεις για ικανά και καλά εκπαιδευμένα στελέχη. Η στρατολόγηση, εκπαίδευση, συντήρηση και διατήρηση του προσωπικού μεταξύ άλλων, αποτελεί μεγάλη οικονομική επένδυση. Όπως σημειώνει η Pierce (1998), η προστασία των εισροών για αυτού του είδους την επένδυση από μία πολεμική αεροπορία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό, από την ικανότητα της να περιορίσει τις υψηλές διαρροές - αποχωρήσεις προσωπικού και να διατηρεί το προσωπικό της ετοιμοπόλεμο.

Για τον McCrogy (2002) η στρατολόγηση και διατήρηση του προσωπικού είναι ακρογωνιαίος λίθος για τη διατήρηση της ετοιμότητας, ενώ οι αποχωρήσεις πέρα από το οικονομικό κόστος, διαταράσσουν τη συνοχή των μονάδων.

Σε έρευνα που πραγματοποίησε η Pierce (1998) σχετικά για τους λόγους που επηρεάζουν τις γυναίκες ώστε να εγκαταλείψουν την εργασία τους στη USAF, μετά από συμμετοχή σε περίοδο επιχειρήσεων, κατέληξε ότι η συμμετοχή σε πολεμική επιχείρηση, ο αποχωρισμός της οικογένειας και των φίλων, η έλλειψη αναγνώρισης και προαγωγών καθώς και η συγκρούσεις μεταξύ δουλειάς - οικογένειας είναι ο κυριότεροι λόγοι που τις επηρεάζουν στο να αφήσουν την πολεμική αεροπορία ή να σκέπτονται την αποχώρησή τους. Η καταπολέμηση αυτών των παραγόντων και ο έλεγχός τους θα οδηγούσε σε τρόπους ελάττωσης της ψυχολογικής πίεσης στις γυναίκες και παράλληλα θα αύξανε την αφοσίωσή - δέσμευσή τους στον συγκεκριμένο είδος οργανισμού.

Καταλήγοντας, εκτιμάται ότι η αυξημένη χρησιμοποίηση γυναικών εμπεριέχει την πιθανότητα δημιουργίας προβλημάτων, τα οποία προκύπτουν από ενδεχόμενη χαμηλή διατήρησή τους ως προσωπικού, λόγω των υψηλών απαιτήσεων της εργασίας σε μια πολεμική αεροπορία.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.1 Συμπεράσματα

Όπως σχολιάζει η Werrell (1977) και δεν μπορεί να αμφισβητηθεί, ο στρατιωτικός, θα πρέπει να κρίνεται δίκαια, στην ικανότητά του να υλοποιεί την εργασία του και όχι από το φύλο του, το χρώμα ή την ηλικία του. Απώτερος στόχος η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού να είναι στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο. Συμπερασματικά οι Binkin και Bach (1977) καταλήγουν ότι οι γυναίκες στις παραδοσιακές ειδικότητες στις οποίες απασχολούνταν εξαρχής είναι τουλάχιστον ισάξιες με τους άνδρες. Για τις τεχνικές και διαχειριστικές ειδικότητες που είναι ανάλογες με τις αντίστοιχες του πολιτικού τομέα η φυσική δύναμη είναι σχετικά άνευ σημασίας.

Ακόμη το 2011, μέλος επιτροπής των ΗΠΑ για την αξιολόγηση των ευκαιριών για προαγωγή και εξέλιξη των μειονοτήτων στις ένοπλες δυνάμεις (όπου συμπεριλαμβάνονται και οι γυναίκες λόγω της εξαίρεσης τους από συγκεκριμένα μάχιμα καθήκοντα) σημείωνε ότι το άνοιγμα όλων των καθηκόντων - θέσεων για τις γυναίκες δε θα πρέπει να σημαίνει χαμήλωμα των στάνταρτ ή δημιουργία νέων ειδικά για γυναίκες. Αντίθετα τα κριτήρια θα πρέπει να παραμείνουν σταθερά, όπως απαιτούνται για κάθε θέση για όλους τους ικανούς υποψήφιους, ανεξάρτητα από το φύλο τους (McNulty, 2012)

Η τήρηση της ισότητας στις πολεμικές αεροπορίες και η επίδρασή της στην επιχειρησιακή τους ικανότητα είναι το βασικό θέμα διερεύνησης αυτής της εργασίας. Σύμφωνα με όσα παρουσιάστηκαν και αναλύθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο οι απαντήσεις στα ερωτήματα της έρευνας διαμορφώνονται ως εξής:

1) Τηρείται και σε πιο βαθμό, η αρχή της ισότητας των φύλων στις πολεμικές αεροπορίες.

Σε νομικό επίπεδο, σε ότι αφορά όλες της πτυχές της ισότητας (ευκαιρίες, απασχόλησης, αμοιβές, κλπ) η ισότητα έχει επιτευχθεί. Στην πράξη, αν και η ισότητα τηρείται σε ένα βαθμό, υπάρχουν ανισότητες - διακρίσεις κυρίως κατά των γυναικών, ενώ υπάρχουν και θέματα που οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ευνοϊκά, με αποτέλεσμα τη δημιουργία διακρίσεων σε βάρος των ανδρών. Στην πραγματικότητα φαίνεται ότι οι αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις, αυτόβουλα ή και λόγω εξωτερικών παρεμβάσεων

(κυβέρνησεις, φεμινιστικές οργανώσεις κλπ), προσπαθούν να ισορροπήσουν ανάμεσα στην τήρηση της ισότητας για τα φύλα και την επίτευξη των απαιτήσεων της αποστολής τους. Έτσι εφαρμόζουν πολιτικές ή ανέχονται παρεμβάσεις που στην ουσία ευνοούν την ανισότητα.

2) Εάν υπάρχει ανισότητα ποιες είναι οι αιτίες.

Ένα πλέγμα παραγόντων είναι ικανό να καταστρατηγήσει την τήρηση της ισότητας και να οδηγήσει στην ανισότητα. Στο πνεύμα μιας ανάλυσης SWOT μπορούμε να προσδιορίσουμε αυτούς τους παράγοντες.

Το εξωτερικό περιβάλλον για μία πολεμική αεροπορία είναι η κοινωνία με τις απόψεις της για το πως αυτή αντιμετωπίζει τις ένοπλες δυνάμεις και τη θέση των γυναικών σε αυτές. Επίσης ένα σύνολο πιέσεων σχετικά με την ισότητα μπορεί να προέρχεται τόσο από την επίσημη πολιτεία όσο και από άλλους φορείς, όπως φεμινιστικές οργανώσεις, εθνικιστικές ή θρησκευτικές ομάδες, πάντα σε συνάρτηση με το βαθμό πίεσης - επιρροής που δύναται να ασκήσουν. Ακόμα και η ύπαρξη ανταγωνιστών (αντιπάλων - εχθρών) μπορεί να διαμορφώσει τις πολιτικές μιας πολεμικής αεροπορίας σε θέματα ισότητας.

Το εσωτερικό περιβάλλον επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ισότητα στην πράξη και σχετίζεται άμεσα με την κουλτούρα των στελεχών, τόσο των νεαρότερων σε ηλικία όσο και των μεγαλύτερων. Από την έρευνα προέκυψε ότι οι νέες γενιές είναι περισσότερο εξοικειωμένες με την ισότητα στον εργασιακό χώρο.

Φυσικά και οι αδυναμίες του οργανισμού, επηρεάζουν τον τρόπο εφαρμογής της ισότητας. Οι αδυναμίες μπορεί να αφορούν, τον τρόπο αφομοίωσης των νέων απόψεων για την ισότητα, τη συμπεριφορά του προσωπικού και πως θα επιτευχθεί η οργανωσιακή αλλαγή. Ακόμα η αδυναμία του οργανισμού να αντισταθεί στις εξωτερικές πιέσεις όταν δεν είναι προς όφελος της αποστολής του, και η αδυναμία κατάλληλης επικοινωνίας με το εξωτερικό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσουν σε υλοποίηση πολιτικών με ανισότητα.

Τα δυνατά σημεία μιας πολεμικής αεροπορίας (π.χ. οι ικανότητες λόγω μέσων, ή τεχνολογίας), μπορεί να οδηγήσουν στην υποτίμηση της αξίας μιας ορθής υλοποίησης της ισότητας και στην υποβάθμιση του θέματος με αποτέλεσμα την εμφάνιση ανισοτήτων.

3) Εάν η τήρηση ή μη, της ισότητας των φύλων, έχει επιπτώσεις στην επιχειρησιακή ικανότητα μίας πολεμικής αεροπορίας.

Εφόσον τηρούνται τα αναγκαία κριτήρια επιλογής και ανάπτυξης ανά ειδικότητα εργασίας δε διαφαίνεται κάποιου είδους πρόβλημα. Βέβαια είναι σημαντικό το πώς αντιλαμβάνεται κάποιο κράτος ή οργανισμός την έννοια της ισότητας. Η τήρηση της ισότητας αν και επιβεβλημένη, ενδέχεται να δημιουργήσει προβλήματα στην επιχειρησιακή ικανότητα μιας πολεμικής αεροπορίας εφόσον δεν τηρούνται επακριβώς τα απαραίτητα κριτήρια για το προσωπικό, ιδιαίτερα στις θέσεις αυξημένων απαιτήσεων (μάχιμες). Αν και σε χώρες με επάρκεια σε πόρους, πιθανότατα, οι αρνητικές επιπτώσεις να μην είναι ορατές, σε χώρες που διαθέτουν περιορισμένους πόρους απαιτείται προσοχή ως προς την αθρόα είσοδο γυναικών (ειδικά σε ότι τις επιχειρησιακές θέσεις – καθήκοντα). Ιδιαίτερα δε, εάν οι γυναίκες αυτές δεν αισθάνονται σε μεγάλο βαθμό δέσμευση στον οργανισμό και μπορούν εύκολα να απουσιάσουν, ή να αποχωρήσουν. Επίσης, εάν κατά την είσοδο και αξιοποίηση των γυναικών ισχύσουν διαφορετικά κριτήρια από τα απαιτούμενα, που οδηγούν σε «θηλυκοποίηση» του οργανισμού, ή οι απαιτήσεις για τις γυναίκες διαφοροποιούνται και είναι μικρότερες (διάκριση κατά των ανδρών), τότε η δυνατότητες του αεροπορικού όπλου θα υποβαθμιστούν.

4) Εάν υπάρχει ανισότητα, τότε είναι αναγκαία και γιατί.

Νομικά και πολύ περισσότερο ηθικά, η ανισότητα δεν είναι αποδεκτή. Ωστόσο η ύπαρξη ανισότητας σε μία πολεμική αεροπορία πιθανότατα να είναι αναγκαία όταν εξωτερικοί και εσωτερικοί παράγοντες το επιβάλουν. Από την έρευνα διαφάνηκε προβληματισμός, μόνο για την παρουσία των γυναικών σε θέσεις που αφορούν μάχιμες ειδικότητες. Εάν στο πνεύμα της ισότητας, η αξιοποίηση των γυναικών γίνεται κατά τρόπο που να μην ωφελεί τον οργανισμό, ή να δημιουργεί νέα προβλήματα (π.χ. λόγω απουσιών των γυναικών), τότε, για μία χώρα που αντιμετωπίζει απειλές από εχθρικά κράτη ή διαθέτει περιορισμένα μέσα, η χρησιμοποίησή τους σε μεγάλους αριθμούς είναι παρακινδυνευμένη. Σε αυτή την περίπτωση, η αναγκαιότητα ύπαρξης ανισότητας στις μάχιμες ειδικότητες (π.χ. ποσόστωση γυναικών πιλότων σε Μοίρα μαχητικών για εξασφάλιση μικρού ποσοστού απουσιών) μπορεί να γίνει αποδεκτή. Ταυτόχρονα δικαιολογείται και η ανισότητα που δύναται να εφαρμόζεται σε βάρος των ανδρών (π.χ. χρησιμοποίηση γυναικών σε εκπαιδευτικά αεροσκάφη και όχι σε Μοίρες μαχητικών).

Αντίθετα μια χώρα που διαθέτει άφθονους οικονομικούς πόρους και δε διατρέχει τους παραπάνω εξωτερικούς κινδύνους, δεν έχει κανένα λόγο να εφαρμόζει διακρίσεις στο συγκεκριμένο περιβάλλον εργασίας Μπορεί να εφαρμόσει πολιτικές που ικανοποιούν τη δημοκρατική απαίτηση για ισότητα, σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και κοινωνική δικαιοσύνη (χωρίς εύνοια προς τις γυναίκες ή τους άνδρες).

Το γενικό συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι ενώ σε θεωρητικό – νομικό επίπεδο η ισότητα θεωρείται δεδομένη, στην πράξη παρά τα βήματα προόδου, δεν επιτυγχάνεται πλήρως. Η ύπαρξη ανισοτήτων παρατηρείται τόσο σε βάρος των γυναικών όσο και των ανδρών, ανάλογα με τους σκοπούς που εξυπηρετεί. Επίσης η συμμετοχή των γυναικών σε μάχιμες ειδικότητες επιφέρει και προβλήματα, τα οποία στην περίπτωση χώρας με περιορισμένους πόρους και αυξημένες επιχειρησιακές ανάγκες, μπορούν να επηρεάσουν την μαχητική ισχύ του αεροπορικού κλάδου των ενόπλων δυνάμεών της.

5) Σχετικά με το ερώτημα που αφορά την Ελλάδα, αν οι ερευνώμενες ερωτήσεις, βελτιώνουν ή αποσταθεροποιούν το φαινόμενο πρόσβασης και επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών στις Ελληνικές αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις μπορούμε να καταλήξουμε στα ακόλουθα:

Ο βαθμός βελτίωσης ή αποσταθεροποίησης εξαρτάται από την κατηγορία στην οποία μπορεί να τοποθετηθεί (για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα) η Ελληνική περίπτωση. Αν η χώρα κατατάσσεται στην κατηγορία αυτών των χωρών, που διαθέτουν περιορισμένους πόρους για το αεροπορικό τους όπλο και ταυτόχρονα έχουν μεγάλες απαιτήσεις από αυτό, τότε, σε ότι αφορά την πρόσβαση και την εξέλιξη των γυναικών σε μάχιμα καθήκοντα τα αποτελέσματα αποσταθεροποιούν τις προοπτικές χρησιμοποίησής τους σε μεγάλους αριθμούς. Αντίθετα σε ότι αφορά τις μη μάχιμες θέσεις, ανεξάρτητα από την κατηγοριοποίηση (ύψος διατιθέμενων πόρων και αναγκών), τα αποτελέσματα βελτιώνουν και ενισχύουν την αξιοποίηση των γυναικών καθώς οι γυναίκες αποδεικνύονται εξίσου ικανές και αποτελεσματικές όπως και οι άνδρες.

Οι πολεμικές αεροπορίες ανά τον κόσμο ως οργανισμοί δίνουν πλέον σε όσες γυναίκες το επιθυμούν τις ευκαιρίες να είναι υποψήφιας (συχνά με εύνοια) για μάχιμες θέσεις. Από την πλευρά τους η πλειοψηφία των γυναικών δείχνουν να αρκούνται σε θέσεις περιορισμένων απαιτήσεων - όχι στην πρώτη γραμμή - ενώ ασκούν όλα τα άλλα δικαιώματα που τους παρέχει η νομοθεσία. Εντυπωσιακό είναι ότι όσοι είναι έξω από

τις ένοπλες δυνάμεις απαιτούν την ισότητα, περισσότερο, από αυτούς που εργάζονται στο συγκεκριμένο είδος οργανισμού. Σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε μη μάχιμα καθήκοντα δεν παρατηρείται καμία διάκριση σε βάρος τους. Απεναντίας, οι γυναίκες έχουν καθιερωθεί ως ικανότες και απολαμβάνουν την αποδοχή όλων εντός των αεροπορικών ενόπλων δυνάμεων. Οι άνδρες λόγω της προϋπάρχουσας κουλτούρας συνήθως δυσκολεύονται να αποδεχθούν τις γυναίκες ως ισάξιες για τα μάχιμα καθήκοντα. Ωστόσο καθώς υπάρχουν γυναίκες ισάξιες με την πλειοψηφία των ανδρών για τα καθήκοντα αυτά, όταν αυτές αποδίδουν τα προβλεπόμενα, οι άνδρες τις αποδέχονται. Εξάλλου, τον σεβασμό που σχετίζεται με την απόδοση, κάποιος στο χώρο εργασίας του τον κερδίζει, δεν τον επιβάλλει ο νόμος.

Η ισότητα στις ευκαιρίες για εισαγωγή, ανάπτυξη, εξέλιξη για το προσωπικό ενός οργανισμού είναι ανεξάρτητη από την αποδοχή – σεβασμό που λαμβάνει ένας εργαζόμενος από τους συναδέλφους του, η οποία προκύπτει από την απόδοση και τη συμπεριφορά του. Η συνεχής προσπάθεια ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της εργασίας και η προσωπική ανάπτυξη είναι αναγκαία από την πλευρά του εργαζόμενου. Έτσι οι γυναίκες μπορούν να κερδίσουν και να επιβάλουν την ισότητα στην εργασία αποδεικνύοντας καθημερινά στην πράξη, ότι τα καταφέρνουν εξίσου καλά με τους άνδρες, χωρίς να ζητούν ειδική μεταχείριση, κάτι που αυτόματα τις κατατάσσει ως προσωπικό «ειδικού χειρισμού» και αποδομεί την αξιοκρατία και την ισότητα.

Σε μια πολεμική αεροπορία όπως σε κάθε οργανισμό υπάρχει η απαίτηση για αποτελεσματικότητα στο επιθυμητό σημείο με βάση τη θέση, ανεξάρτητα εάν τη στελεχώνει άνδρας ή γυναίκα. Δηλαδή από κάθε θέση εργασίας ζητούνται συγκεκριμένα αποτελέσματα και δεν μπορούν να υπάρχουν «εκπτώσεις» προσαρμοσμένες στις δυνατότητες του ενδιαφερομένου που επιθυμεί να στελεχώσει τη θέση. Η ισότητα δεν πρέπει να υποσκάπτει την καταλληλότητα και την αξιοκρατία, ειδικά σε ευαίσθητες θέσεις που αφορούν την Εθνική Άμυνα μιας χώρας.

5.2 Προτάσεις

Αν και η περίπτωση κάθε χώρας είναι διαφορετική, ανάλογα των απαιτήσεων που έχει από την πολεμική της αεροπορία και των μέσων με τα οποία την εφοδιάζει, η βασική πρόταση για την αύξηση της αποτελεσματικότητας μιας πολεμικής αεροπορίας εστιάζει στην τήρηση - προαγωγή της ισότητας σε όλες τις πολιτικές που αφορούν τους ανθρώπινους πόρους. Η τήρηση της ισότητας εκτός από επιβεβλημένη, θα επιφέρει ένα

κλίμα ισορροπίας, άμβλυνσης των εντάσεων, προαγωγή της ομαδικής εργασίας, και καλύτερης συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων, με αποτέλεσμα την αύξηση της επιχειρησιακής ικανότητας του οργανισμού. Οι κύριες κατευθύνσεις - προτάσεις είναι:

1) Επιλογή και συνεχή αξιολόγηση των στελεχών με βάση τις απαιτήσεις της θέσης που στελεχώνουν, ανεξάρτητα από το φύλο τους.

2) Πλήρης αξιοποίηση - ενδυνάμωση των γυναικών, παρέχοντάς τους τις ευκαιρίες να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους, σε όλο το φάσμα δραστηριοτήτων εντός του οργανισμού (από την εκπαίδευση μέχρι την ηγεσία).

3) Αποφυγή σφαλμάτων (εύνοια), κατά την προώθηση της ισότητας των γυναικών τα οποία θα επιφέρουν αντίθετα αποτελέσματα – αντιδράσεις από τους άνδρες. Η αίσθηση ύπαρξης δικαιοσύνης του οργανισμού προς όλους, ανεξάρτητα από το φύλο, θα πρέπει να διακατέχει όλο το προσωπικό.

4) Δράσεις για ενημέρωση των υποψήφιων στελεχών για το περιβάλλον εργασίας και τις απαιτήσεις που αυτό δημιουργεί, ώστε οι υποψήφιοι να έχουν μια σαφή εικόνα ως προς τα αναμενόμενα από αυτούς και τις ιδιαιτερότητες της εργασίας.

5) Εκπαίδευση – ενημέρωση των ανδρών για αποδοχή των γυναικών στις μάχιμες θέσεις, με σκοπό, την επιτάχυνση - υποβοήθηση της αλλαγής που συντελείται στην κουλτούρα του οργανισμού στο θέμα αυτό.

Πιθανές αποκλίσεις από την πιστή τήρηση της αρχής της ισότητας είναι θεμιτές, μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις που αφορούν άμεσα τη μαχητική ικανότητα του αεροπορικού όπλου μιας χώρας. Ταυτόχρονα, ο χώρος των ενόπλων δυνάμεων δεν προσφέρεται για αποδοχή προσωπικού με χαμηλότερες δυνατότητες από τις απαιτούμενες, ιδιαίτερα σε χώρες που έχουν ανάγκη από ικανά στελέχη.

Τα ερωτήματα που προκύπτουν και χρίζουν περαιτέρω έρευνας είναι, ο τρόπος με τον οποίο θα πρέπει να ενεργήσει μια πολεμική αεροπορία σε μια μαζική είσοδο γυναικών στις τάξεις της (αφού οι γυναίκες παραδοσιακά, κατά μέσο όρο έχουν καλύτερες ακαδημαϊκές επιδόσεις από τους άνδρες) και μέχρι πιο σημείο μια πολεμική αεροπορία δύναται να αιτηθεί την εξαίρεσή της από την πλήρη εφαρμογή των κανόνων

ισότητας που ισχύουν για κάθε οργανισμό μιας ευνομούμενης και δημοκρατικής πολιτείας.

Καθώς οι γυναίκες από επίπεδο σπουδών, εκπαίδευσης και οξύτητας σε θέματα μάθησης παρουσιάζονται να έχουν υψηλότερο επίπεδο από τους άντρες οι Binkin και Bach (1977) θεωρούν ότι αυξημένη παρουσία των γυναικών θα βελτίωνε την ποιότητα του προσωπικού. Εδώ όμως τίθεται το ερώτημα, εάν και κατά πόσο σχετίζεται η ακαδημαϊκή ποιότητα ενός στελέχους με την απόδοσή και τις ικανότητες του στο πεδίο της μάχης, ιδιαίτερα κάτω από ψυχολογική πίεση. Επίσης, εάν η τόλμη και η αποτελεσματικότητα ενός πολεμιστή στη μάχη, επηρεάζονται από τις ακαδημαϊκές του γνώσεις.

Οι γυναίκες είναι εξίσου ικανές με τους άνδρες για να εκτελέσουν όλα τα καθήκοντα σε μία πολεμική αεροπορία συμπεριλαμβανομένων και των μάχιμων εργασιών. Παράλληλα η δικαιοσύνη και η ηθική απαιτούν η αξιολόγηση όλων (υποψήφιων για εργασία και εργαζομένων), να γίνεται με βάση τις απαιτήσεις των θέσεων, ανεξάρτητα του φύλου, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων κλπ.. Ειδικότερα, εκείνες οι γυναίκες, οι οποίες για οποιονδήποτε λόγο, επιθυμούν να αναλάβουν απαιτητικά καθήκοντα ως μάχιμοι ένστολοι, θα πρέπει να τους δίνεται η δυνατότητα επιλογής (Solaro, 2006).

5.3 Περιορισμοί της έρευνας

Η βιβλιογραφική έρευνα βασίστηκε σε ευρήματα άλλων ερευνητών. Καθώς η περίπτωση κάθε χώρας είναι διαφορετική δεν πραγματοποιήθηκε εξειδικευμένη έρευνα ανά χώρα. Περαιτέρω έρευνα είναι απαραίτητη για το σχηματισμό εικόνας κάθε περίπτωσης. Η χρησιμοποίηση ερωτηματολογίων στους άμεσα εμπλεκόμενους, δηλαδή στους εργαζόμενους θα έδινε μια καλύτερη έρευνα του θέματος όμως απαιτείται χρόνος, άδεια από τις αρμόδιες αρχές και φυσικά συντονισμός σε διαφορετικές χώρες. Επίσης, η πρόσβαση σε διαβαθμισμένες έρευνες στρατιωτικών ινστιτούτων οι οποίες πιθανόν πραγματεύονται το συγκεκριμένο θέμα, δεν επιχειρήθηκε, λόγω του αβέβαιου αποτελέσματος της αποδοχής του αιτήματος.

Παρόλα αυτά η εργασία συμβάλει στο χώρο της διοίκησης του προσωπικού στις αεροπορικές ένοπλες δυνάμεις. Τα ευρήματα μπορούν να αξιοποιηθούν για τη βελτίωση της αποδοτικότητας των οργανισμών αυτών μέσω της ικανοποίησης, της παρακίνησης και της διατήρησης των εργαζομένων τους.

Τέλος, πεποίθηση του συγγραφέα αυτής της εργασίας είναι ότι αν και η πλειοψηφία των γυναικών είναι ισάξιες με την πλειοψηφία των ανδρών για την εκτέλεση μάχιμων καθηκόντων, είναι προτιμότερο οι γυναίκες να προβάλλονται από το χάρισμά τους να δίνουν ζωή, παρά από τη συμμετοχή τους στο πεδίο της μάχης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Alfonso - Kristal L. M., (2009) *Femme Fatale, An Examination of the Role of Women in Combat and the Policy Implications for Future American Military Operations*, *Drew Paper No. 5*, Air University Press, Maxwell Air Force Base, Alabama, available at <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf&AD=ADA550428>, viewed: 14-9-2012.

Basham Victoria, (2009) *Effecting Discrimination: Operational Effectiveness and Harassment in the British Armed Forces*, *Armed Forces & Society*, Vol. 35, No 4, pp.728-744.

Bateman L. Sandra, (1987) "The Right Stuff" Has No Gender, *Airpower Journal*, Vol. 1, No. 3, available at <http://www.airpower.au.afmil/airchronicles/apj/apj87/win87/bateman.html> viewed: 20-12-2012.

Berg P., (2007) *Developing Airman Educating and Training Leaders*, *Air & Space Power Journal*, Summer 2007 available at <http://airpower.maxwell.af.mil/airchronocles/apj/apj07/sum87/focus.html> viewed: 4-12-2012.

Binkin M., Bach J. S., (1977) *Women and the Military*. Washington D.C: The Brookings Institution.

Bray M. Robert., Camlin S. Carol, Fairbank A John, Dunteman H. George and Wheelless C. Sara, (2001) *The Effects of Stress on Job Functioning of Military Men and Women*, *Armed Forces & Society*, Vol.27., No 3., pp. 397-417.

Brown T. Melissa (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*, Vol.33, No 2, pp. 151-175.

Campion A. Michael., (1983) *Personnel Selection for Physically Demanding Jobs – Reviews and Recommendations*, *Personel Psychology*, 36, pp.527-550.

Carretta R. Thomas,. (1997) Group Differences on US Air Force Pilot Selection Test, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol 5, No 2, pp. 115-127.

Chappelle L. Wayne, Novy L. Pamela, Sowin W. Timothy & Thompson T. William (2010): NEO PI-R Normative Personality Data That Distinguish U.S. Air Force Female Pilots, *Military Psychology*, Vol 22, No 2, pp. 158-175.

Creveld Martin, (2000) Less than we can be: Men, women and the modern military, *Journal of Strategic Studies*, Vol 23, No 4, pp. 1-20.

DeGroot J. Gerard, (2001) A few good women: Gender stereotypes, the military and peacekeeping, *International Peacekeeping*, Vol 8, No 2, pp.23-38.

Dunivin O. Karen (1991): Adapting to a man's world: United States air force Female Officers , *Defense Analysis*, Vol. 7, No.1, pp.97-103.

Hicks Stiehm J., (2008) Women, Women, Everywhere... In: Reveron, S. D, Hicks Stiehm, J.(ed), *Inside Defense, Understanding the U.S Military in the 21st Century*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 221-229.

Gedney R. Chr., (1999), *Leadership Effectiveness and Gender*, AU/ACSC/061/1999-04 Research Report, Air Command and Staff College, Air University, Maxwell Air Force Base, Alabama, available at <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/acsc/99-061.pdf>, viewed 16-10-2012.

Gray L. Susan (2008) Discontinuing the Canadian Military's 'Special Selection' Process for Staff College and Moving Toward a Viable and Ethical Integration of Women into the Senior Officer Corps, *Journal of Military Ethics*, 7:4, pp. 284-301.

Kelley J. M Martha (1997) *Gender Differences and Leadership*, AU/AWC/RWP2-104/97-04 Research Report, Air Command and Staff College, Air University, Maxwell Air Force Base, Alabama, available at <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/awe/97-104.pdf>, viewed 14-11-2012.

Kennedy - Pipe Caroline, (2000) Women and the military, *Journal of Strategic Studies*, Vol 23, No 4, pp.32-50.

Kristovics A, Mitchell J., Vermeulen L., Wilson J., Martinussen M., (2006) Gender Issues on the Flight-Deck: An exploratory analysis, *International Journal of Applied Aviation Studies*, Vol. 6, No 1, pp. 99-119.

Lindberg Laura., (2011) Unintended Pregnancy among Women in the US Military, *Contraception*, 84, pp. 249 – 251.

Maremmani I., Dell'Osso L., Rovai L., Arduino G., Maremmani A. G., Schiavi E., Perugi G. Akiskal K., Akiskal H. (2011) Temperamental traits of women applying for a type of job that has been characterized historically by male identity The military career as case study, *Journal of Affective Disorders* Vol.130, pp.275–279.

Martinussen M. (1996), Psychological Measures as Predictors of Pilot Performance: A Meta Analysis, *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(1), pp. 1-20.

Matthews D. M., Ender G. M., Laurence H.J. & Rohall E. D., (2009) Role of Group Affiliation and Gender on Attitudes Toward Women in the Military, *Military Psychology*, Vol 21, No 2, pp. 241-251.

McCrary, A. R. Jr., (2002) *Recruitment & Retention: Targeting the Right Generations*, AU/ACSC/079/2002-04 Research Report, Air Command and Staff College, Air University, Maxwell Air Force Base, Alabama available at <http://dtic.mil/dtic/tr/fulltext/U2/a420596.pdf>, viewed 5-10-2012.

McGlohn E. S. et al (1996) Psychological Characteristics of United States Air Force Pilots. AL/AO-TR-1996-0097, Armstrong Laboratory, Brooks Air Force Texas, available at <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?Location=U2&doc=GeTRDocpdf&AD=ADA311379>, viewed 6-11-2012.

McNulty S. S., (2012) Myth Busted: Women are Serving in Ground Combat Positions, *The Air Force Law Review*, Volume 68, pp.119-165.

Mutisya, M. (2010) *Women in the Aviation Industry*, Senior Thesis Honors Program, Liberty University, available from http://digitalcommons.liberty.edu/cgi/view_content.cgi?/article=1131&context=honors

Pierce F. Penny, (1998) Retention of Air Force Women Serving During Desert Shield and Desert Storm, *Military Psychology*, Vol 10, No 3, pp.195-213.

Quester H., George, (1977) Women in Combat, *International Security*, Vol. 1, No. 4, pp. 80-91.

Schulzke Marcus, (2012) Kant's Categorical Imperative, The Value of Respect, and The Treatment of Women, *Journal of Military Ethics*, Vol 11 No 1, pp.26-41.

Scott E. Dunn, (2009) The Military Selective Service Act's Exemption of Women: It is Time to End It, *Army Lawyer*, April 2009, pp.1-22

Segal, M. W., (1986) The military and the family as greedy institutions, *Armed Forces and Society*, Vol. 13, No. 1, pp.9 – 38.

Smart L. Tracy, (1998) Fast women: Or why women who fly high performance aircraft are fast but not loose, *Australian Military Medicine*, Vol 7, No 1, pp.8-16.

Snider, D. M., Priest, R. F., & Lewis, F. (2001) The civilian-military gap and professional military education at the precommissioning level, *Armed Forces & Society*, Vol. 27 No. 2, pp.249–272.

Solaro Erin, (2006) *Women in the Line of Fire*, Emeryville CA: Seal Press, Avalon Publishing Group, Incorporated.

Tarrasch R., Lurie Or., Yanovich R., Moran D., (2011) Psychological aspects of the integration of women into combat roles, *Personality and Individual Differences*, Vol. 50 pp.305–309.

Titunik F. Regina, (2000) The First Wave: Gender Integration and Military Culture, *Armed Forces & Society* Vol. 26, No. 2: pp.229-257.

Truhon A. S., (2000) *How Do We Measure Equal Opportunity? Let Me Count the Ways* In Proceedings of the 42nd Annual Conference of The International Military Testing Association Edinburgh 2000, pp.98-103, Available at <http://www.internationalmta.org/Documents/2000/Proceedings2000.pdf>, viewed 4-9-2012

Vail J. G., Ekman G. L., (1986) Pilot-error accidents: male vs female, *Applied Ergonomics*, Vol 17, No 4, pp.297-303.

Ventura J. Stephanie, Abma C. Joyce, Mosher D. William, Henshaw K. Stanley, (2009) Estimated Pregnancy Rates for the US. 1990-2005: an update, U.S. Department of Health and Human Services, National Vital Statistics Reports, Vol. 58, No 4 Available at http://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr58/nvsr58_04.pdf viewed 8-12-2012.

Vinokur A. Pierce P., Buck C., (1999) Work – Family conflicts of women in the Air Force their influence on mental health and functioning, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp.865-878.

Voge V. M., King E. R., (1996) Self-reported aviation concerns of male and female US Air Force and Army rated aviators, AL/AO - TR-1996-0039. Armstrong Laboratory Brooks Air Force Base, Texas, Available from <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA308312&Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf>, viewed 16-9-2012.

Wahl Kralovansky C., Randall F. V. (1996) Military Women as Wives and Mothers *Women's Health Issues*. Vol. 6, No. 6, pp. 315-319.

Walsh P. Sean (2007) The Roar of the Lion City : Ethnicity, Gender, and Culture in the Singapore Armed Forces, *Armed Forces & Society*, Vol. 33 No. 2, pp.265-285.

Werrell P. Kenneth (1977) Should Women be Permitted in Combat? Yes *Air University Review*, July-August available at <http://www.airpower.maxwell.af.mil/airchronicles/aureview/1997/jul-aug/werrell.html>, viewed 29-9-2012.

Winslow D., Dunn J., (2002) Women in the Canadian Forces: Between Legal and Social Integration, *Current Sociology*, Vol.50, pp.641 -664.

«Άρτεμις» Αναπτυξιακή Σύμπραξη, (2006) Έργο Ισότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις: Συγκέντρωση Έρευνα και Ανάλυση Νομοθετικού Πλαισίου και Κανονισμών που Διέπουν τις Ένοπλες Δυνάμεις στα Θέματα Ισότητας και Αξιοποίησης Ανθρωπίνου Δυναμικού – Ενσωμάτωση Ελληνικής – Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας, Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, Β΄ κύκλος, διαθέσιμο στο <http://www.artemis-equal.gr/artemis/el/pdferevna/ARTEMIS-Meleti-Drasi05.pdf>, προσπελάστηκε στις 14-10-2012.

Νόμος 3304/2005, ΦΕΚ 16 Α΄/27-1-2005, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Νόμος 3488/2006, ΦΕΚ 191 Α΄/11-9-2006, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση, στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις».

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) (2009), Η Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, «Νομοθεσία», διαθέσιμο <http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/nomothesia2.pdf>, προσπελάστηκε στις 14-10-2012.

Συνήγορος του Πολίτη, Ανεξάρτητη Αρχή (2009) Κύκλος Ισότητας των Φύλων, Σύνοψη Διαμεσολάβησης: «Διακρίσεις εις βάρος των γυναικών υποψηφίων στις εξετάσεις για την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές» διαθέσιμο <http://www.synigoros.gr/resources/docs/203099.pdf>, προσπελάστηκε στις 8-10-2012.

Σύνταγμα της Ελλάδας, (2008) Βουλή των Ελλήνων, διαθέσιμο http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/syntagmaHanatheoritikiVouli_1.pdf, προσπελάστηκε 3-1-2013.