



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



**Εργαστήριο Ψυχολογικών Εφαρμογών και Σχεδιασμού
Τμήμα Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης, Πανεπιστήμιο Αθηνών**

***Αναπαραστάσεις Ανδρών και Γυναικών
για τη Σχέση τους με το Άλλο Φύλο:
Εικόνες του Συναισθήματος και της Σεξουαλικότητας***

*

***Εργασιακές Σχέσεις
Ερευνητική Έκθεση 3***

Σύσση Κορίζη
Τζίνα Τασιοπούλου

Παραδοτέο 3^ο: Ερευνητική Έκθεση περί ετερόφυλων εργασιακών σχέσεων, Ιούνιος 2005

Ερευνητικό Πρόγραμμα: ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ Ι: Αναπαραστάσεις Ανδρών και Γυναικών για τη Σχέση τους με το Άλλο Φύλο: Εικόνες του Συναισθήματος και της Σεξουαλικότητας

Επιστημονική υπεύθυνη: Μπετίνα Ντάβου

Στην ερευνητική ομάδα συμμετέχουν επίσης:

Ιλένα Αποστολοπούλου, Βασιλική Γαλάνη, Ελισάβετ Εκμεκτζάν, Ζωή Κακκαρά, Σωτηρία Λύκου, Κατερίνα Σπετσιώτου, Παναγιώτης Χαλάτσης, Αθηνά Χατζούλη, Νικόλας Χρηστάκης

Ευχαριστίες

Ευχαριστίες στο έργο ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ το οποίο συγχρηματοδοτείται κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 25% από εθνικούς πόρους.

Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και Εθνικούς Πόρους
(ΕΠΕΑΕΚ Ι) ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ.

Περιεχόμενα

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	2
1. Εισαγωγή	2
2. Περί Εργασιακών Σχέσεων	3
3. Εργασία και Καταστολή... Προς έναν ορισμό των Εργασιακών Σχέσεων	6
4. Τα Δύο Φύλα στον Εργασιακό Χώρο	11
4.1 Αλλαγές που επέφερε η είσοδος των γυναικών στον εργασιακό χώρο	13
4.2 Η συνύπαρξη των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο	17
4.3 Αναπροσαρμογές στη βίωση και τη διαχείριση της σεξουαλικότητας και των συνοδών συναισθημάτων	20
5. Σύνοψη	22
B. ΕΥΡΗΜΑΤΑ	
1. Εικόνες του εαυτού και του άλλου: Τα στερεότυπα είναι στερεότυπα...	25
2. Συνεργασία	40
2.1 Συνεργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών	40
2.2 Φύλο και συνεργασία	45
2.2.1 Ο ρόλος του φύλου μας στη συνεργασία	45
2.2.2 Συνεργασία με το «άλλο» φύλο	49
2.3 Συνεργασία και ιεραρχία	53
3. Συγκρούσεις	58
4. Σεξουαλικότητα	69
4.1 Η σεξουαλικότητα στον εργασιακό χώρο και η αναγνώρισή της	69
4.2 Διαχείριση της σεξουαλικότητας	71
4.2.1 Πως βιώνεται η σεξουαλικότητά μας (θηλυκότητα-αρρενωπότητα)	71
4.2.2 Η σεξουαλικότητα του «Άλλου»	78
4.3. Τρόποι διαχείρισης της εκδήλωσης ερωτικής επιθυμίας (ερωτικού/σεξουαλικού στοιχείου) εντός του εργασιακού χώρου	82
4.3.1 Καταστολή σεξουαλικότητας ή εκδήλωσης ερωτικής επιθυμίας	84
4.3.2 Αποδοχή ύπαρξης ερωτικής επιθυμίας	88
4.3.3 Δυσκολίες – μειονεκτήματα ύπαρξης του ερωτικού σεξουαλικού στοιχείου στον εργασιακό χώρο	94
5. Προς μια ιδανική εργασιακή σχέση	97
Γ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	101
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	113
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	115
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ	116

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Εισαγωγή

Η αμειβόμενη εργασία αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο έχει μελετηθεί από διάφορους επιστημονικούς κλάδους, κυριότεροι εκ των οποίων είναι ο νομικός, ο κοινωνιολογικός, ο οικονομικός και ο φιλοσοφικός, γεγονός που καταδεικνύει ότι η εργασία είναι ένα αρκετά εξέχον θέμα της κοινωνικής ζωής και έχει αρκετές διαστάσεις μέσα από τις οποίες μπορεί να διερευνηθεί. Η επιστημονική οργάνωση της εργασίας, γνωστή σε όλους μας ως μανατζμεντ, θεμελιώθηκε ως αυτόνομος επιστημονικός κλάδος στα τέλη του 19^{ου} αιώνα από τον θεωρητικό F. Taylor και σηματοδότησε όλο το σύγχρονο τρόπο σκέψης γύρω από του οργανισμούς και την οργάνωση της εργασίας.

Οι σχέσεις που διαμορφώνονται εντός των χώρων εργασίας, είτε αφορούν τα εργασιακά καθήκοντα και τους εργασιακούς ρόλους είτε άλλα ζητήματα της κοινωνικής ζωής, αποτέλεσαν και αποτελούν ένα θέμα συζήτησης στον επιστημονικό κόσμο, το οποίο εμπλουτίζεται συνεχώς από νέα στοιχεία και διερευνάται υπό το φως νέων προοπτικών, λόγω των αλλαγών που συντελέστηκαν σε κοινωνική κλίμακα και επέδρασαν στον εργασιακό χώρο. Η κυριότερη αλλαγή που πραγματοποιήθηκε είναι η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας με ίσες πια ευκαιρίες για απασχόληση, η οποία αποτελεί και τη μεγαλύτερη επιτυχία του φεμινιστικού κινήματος. Έκτοτε, ο φεμινισμός προσπαθεί να μελετήσει όλα εκείνα τα φαινόμενα που κάνουν την εμφάνισή τους στον εργασιακό χώρο και αφορούν τις σχέσεις των δύο φύλων, αλλά ίσως μονοδιάστατα από τη στιγμή που αναγάγει την πλειοψηφία τους στην πατριαρχία.

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι μέχρι πρόσφατα, η επιστημονική έρευνα αντιμετώπιζε τα προβλήματα ή τις δυσλειτουργίες στις εργασιακές σχέσεις κυρίως μέσα από μια ά-φυλη προοπτική. Δηλαδή χωρίς να δίνει σημαντική

βαρύτητα στον παράγοντα του κοινωνικού φύλου. Όμως, κυρίως μέσω της επίδρασης του φεμινιστικού λόγου, πολλοί ερευνητές και θεωρητικοί άρχισαν να στρέφουν την προσοχή τους και να εξετάζουν τις ετερόφυλες σχέσεις εργασίας, όχι τόσο τις σχέσεις καθ' αυτές, όσο τη διαμεσολάβησή τους από τη διαφορετική σημασία που κάθε φύλο αποδίδει στη βίωση και τη διαχείριση του συναισθήματος.

Το ερευνητικό μας πρόγραμμα μας αποσκοπώντας στο να εξετάσει δύο βασικές διαστάσεις που επηρεάζουν και διαμορφώνουν την επικοινωνία στις ετερόφυλες σχέσεις, τη σεξουαλικότητα και το συναίσθημα, συμπεριέλαβε το εργασιακό πλαίσιο ως θεμελιώδες σχεσιακό πλαίσιο της κοινωνικής ζωής.

2. Περί Εργασιακών Σχέσεων

Στα λεξικά της ελληνικής γλώσσας, ως εργασία ορίζεται «η διάθεση σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων για την παραγωγή έργου, η δουλειά, το βιοποριστικό επάγγελμα, η καθημερινή επαγγελματική απασχόληση ή ο τρόπος με τον οποίο εργάζεται κανείς» (Τεγόπουλος-Φυτράκης, 2000). Σύμφωνα με το Ιδιωτικό Δίκαιο (Σπυριδάκης, 1981), *εργασία* είναι κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα που έχει ένα (οποιοδήποτε) σκοπό, ενώ η *εργασία ως αντικείμενο της σχέσεως εργασίας* είναι η «δραστηριότητα που ένας άνθρωπος (*εργαζόμενος*) θέτει στην υπηρεσία ενός άλλου προσώπου, φυσικού ή νομικού (*εργοδότης*) για την εξυπηρέτηση ορισμένου θεμιτού σκοπού»¹.

Για τις εργασιακές σχέσεις δεν υπάρχει στη βιβλιογραφία ένας σαφής ορισμός παρά μόνο ότι είναι οι σχέσεις που αναπτύσσονται στα πλαίσια ενός επαγγελματικού/εργασιακού χώρου, οι οποίες περιορίζονται ή προδιαγράφονται

¹ Ο ορισμός αυτός συνεχίζει ως εξής: «Είναι αδιάφορο αν ο σκοπός αυτός θα πραγματοποιηθεί ή όχι. Η δραστηριότητα μπορεί να έχει οποιαδήποτε μορφή (πνευματική ή σωματική εργασία, θετική ενέργεια ή ακινησία, ετοιμότητα για εργασία κλπ.). Η εργασία διακρίνεται σε *εξαρτημένη* και *ανεξάρτητη (ανεξάρτητες υπηρεσίες)*. Η διάκριση ενδιαφέρει, διότι μόνο στην εξαρτημένη εργασία εφαρμόζονται οι κανόνες του Εργατικού Δικαίου», στο Σπυριδάκη, Ι.Σ., (1981), *Βασικοί Θεσμοί του Ιδιωτικού Δικαίου (Τεύχος Β)*

από τις οργανωτικές δομές και κανόνες του εκάστοτε εργασιακού χώρου ή οργανισμού. Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, αυτό για το ποίο μπορούμε να κάνουμε λόγο είναι για τα χαρακτηριστικά που καθορίζουν τις σχέσεις αυτές ή για τα στοιχεία που τις διαμορφώνουν και τα οποία είναι κοινά για την πλειοψηφία των εργασιακών σχέσεων.

Πρώτον, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα είδος σχέσεων που αναπτύσσει το κάθε εργαζόμενο άτομο *είτε το επιθυμεί είτε όχι*, δηλαδή χωρίς να επιλέγει, εφόσον μέρος αυτών των σχέσεων επιβάλλονται από τα εργασιακά καθήκοντα και την περιγραφή της θέσης εργασίας. Για παράδειγμα ο/η ταμίας μιας εμπορικής επιχείρησης πρέπει να αναφέρεται στον οικονομικό διευθυντή του τμήματος ανεξάρτητα από το αν το επιθυμεί. Από τη στιγμή που υπάρχει κάποια μορφή αλληλεπίδρασης για ανταλλαγή πληροφοριών, υφίσταται σχέση και συγκεκριμένα *τυπική* σχέση.

Στις τυπικές σχέσεις «*οι συναισθηματικές ανταλλαγές είναι μικρές, ενώ κυριαρχούν οι ανταλλαγές πληροφοριών και υπηρεσιών μεταξύ των αλληλεπιδρώντων*»², καθώς επίσης υπάρχει έντονη χρήση των τυπικών οργανωτικών κανόνων. Το γεγονός ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν τυπικές σχέσεις δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να εξελιχθούν σε πιο στενές διαπροσωπικές όπου οι συναισθηματικές ανταλλαγές αποτελούν μεγάλο μέρος τους, όπως για παράδειγμα σχέσεις φιλίας που αναπτύχθηκαν και εξελίχθηκαν στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων. Πολλές φορές αυτή η διαδικασία μπορεί να γίνει σχεδόν αυτόματα λόγω της μακροχρόνιας συνύπαρξης και αλληλεπίδρασης ατόμων εντός ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου η τυπική σχέση αρχίζει και παρουσιάζει προοπτικές ανταλλαγής προσωπικών πληροφοριών και κάποιο είδος συναισθηματικής σύνδεσης³.

² Για τον ορισμό της *τυπικής* σχέσης και τη διαφορά της με τη *διαπροσωπική* σχέση χρησιμοποιείται ο ορισμός που δίνει η Παπαδάκη-Μιχαηλίδη (1997) στο *Η Σιωπηλή Γλώσσα των Συναισθημάτων*, σελ. 159-160

³ για την πληρέστερη ανάλυση της εξέλιξης των μορφών σχέσεων βλ. Παπαδάκη-Μιχαηλίδη ο.π. 177-179

Σύμφωνα με την δομό-λειτουργική προσέγγιση οι περισσότερες επαφές και σχέσεις προκαλούνται από την άσκηση κάθε είδους κοινωνικών ρόλων (Maisonpueve, 2001) –στους οποίους ανήκει και ο *εργασιακός ρόλος* που προσδιορίζουν το είδος της αλληλεπίδρασης που αναπτύσσουμε. Ο εργασιακός ρόλος που αναλαμβάνουν τα άτομα όταν εισέρχονται σε έναν επαγγελματικό χώρο αφορά το σύνολο των συμπεριφορών που απαιτούνται από όποιον κατέχει την αντίστοιχη εργασιακή θέση. Ο εργασιακός ρόλος είναι ένα είδος λειτουργικού ρόλου εφόσον το άτομο λειτουργεί σύμφωνα με τη δική του συγκεκριμένη τοποθέτηση και σύμφωνα με την τοποθέτηση των άλλων, διατηρώντας μαζί τους σχέσεις σαφώς διαφοροποιημένες (Maisonpueve, 2001).

Με δεδομένα τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι οι εργασιακές σχέσεις προκύπτουν από την άσκηση του εργασιακού ρόλου, ο οποίος με τη σειρά του καθορίζεται από το ιεραρχικό πλαίσιο ενός οργανισμού ή εργασιακού χώρου, δηλαδή τις σχέσεις εξουσίας, τις νόρμες που επικρατούν και την ευρύτερη οργανωτική κουλτούρα (Muchinsky, 1996). Καθίσταται σαφές ότι οι εργασιακές σχέσεις, εκτός του ότι δεν είναι πάντα ηθελημένες, αλλά επιβεβλημένες από τους εργασιακούς στόχους, προσκρούουν στην οργανωτική δομή και στην *κουλτούρα του οργανισμού*⁴. Η κουλτούρα παρέχει ένα υπόβαθρο για τις σχέσεις εξουσίας και επιρροής, οι οποίες περιορίζουν τα άτομα στις αλληλεπιδράσεις και την επίδοσή τους εντός του εργασιακού χώρου. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων όμως, η κουλτούρα της εργασίας ενός οργανισμού τείνει να συσχετίζεται με τον έξω κόσμο των τοπικών κοινωνικών κοινοτήτων ή σχηματισμών (Maddock, 1999).

⁴ Η κουλτούρα του οργανισμού «περιγράφει ένα σύνολο αξιών, κανόνων και τη συμβολική εκδήλωσή τους που έχουν δημιουργηθεί από τη διοίκηση και διαδίδονται, επίσημα και ανεπίσημα, στο υπόλοιπο εργατικό δυναμικό (Turner 1990). Συνήθως έχει να κάνει με μια οπτική επίτευξης υψηλών επιπέδων αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας μέσω μιας εντεινόμενης ταυτοποίησης με τον οργανισμό και τις αξίες που πρεσβεύει.» στο Hancock Ph., Tyler , M. (2001), *Work, Postmodernism and Organization: A critical Introduction*, σελ. 100

3. Εργασία και Καταστολή ... Προς έναν ορισμό των εργασιακών σχέσεων

Η κοινωνία μετατρέπει κάθε τι που αγγίζει σε μια πιθανή πηγή προόδου αλλά και αλλοτρίωσης, μόχθου αλλά και ικανοποίησης, ελευθερίας αλλά και καταπίεσης. Η σεξουαλικότητα δεν εξαιρείται.
(Marcuse, 1986(1964): 78)

Η αμειβόμενη εργασία δεν είναι μια αυθύπαρκτη πλευρά της σύγχρονης κοινωνικής οργάνωσης, αλλά αποτελεί ένα ζήτημα κοινωνικό-οικονομικό, το οποίο αντανakλά το ευρύτερο κοινωνικό σύστημα από το οποίο καθορίζεται και έχει απασχολήσει αρκετούς θεωρητικούς. Ανάμεσα σε αυτούς, καθοριστική είναι η συμβολή του Marcuse, ο οποίος ανέλυσε εκτενώς το πώς η δημιουργία του πολιτισμού που στηρίζεται στην εργασία και στη διαιώνιση και επέκταση των παραγωγικών διαδικασιών, οφείλεται εν μέρει στην καταπίεση του αισθησιασμού και της σεξουαλικότητας, που εναντιώνονται από τη φύση τους στη διαδικασία της εργασίας.

Στο δοκίμιο του «Για τον Ηδονισμό» (1938)⁵, ο Marcuse συνδέει την ηδονή με την ευτυχία και υποστηρίζει ότι ο άνθρωπος δεν μπορεί να βρει την ευτυχία στην εργασία, από τη στιγμή που αναγκάζεται -ή καλύτερα του επιβάλλεται- να καταστείλει τις επιθυμίες του⁶. Σύμφωνα με τον Marcuse, οι εργασιακές σχέσεις δεν ρυθμίζονται από τις ανάγκες και τις ικανότητες των ατόμων, αλλά από το κέρδος του κεφαλαίου και από την παραγωγή των εμπορευμάτων. Από τη σφαίρα της παραγωγής, αυτή η μορφή συμβολαίου που

⁵ Στο βιβλίο *Αρνήσεις*, (μετάφρ.) 1985, εκδ. ύψιλον / βιβλία, Αθήνα

⁶ Εισάγοντας την έννοια της αρχής του ηδονισμού, ο Marcuse γράφει: «Ο ηδονισμός έχει υπογραμμίσει την ουσιαστική ανάδυση και την εκπλήρωση των ανθρώπινων επιθυμιών και αναγκών, την απελευθέρωση από μια απάνθρωπη διαδικασία εργασίας και τη δυνατότητα σύλληψης του κόσμου ως αντικείμενου απόλαυσης» στο *Αρνήσεις*, σελ. 112

παίρνουν οι ανθρώπινες σχέσεις επεκτείνεται και σε όλες τις πλευρές της κοινωνικής ζωής⁷.

Η εργασία, όχι απλώς δεν είναι αποκομμένη από τις ενδοψυχικές ιδιότητες των εργαζομένων, αλλά τις επηρεάζει με τρόπους που δεν είναι άμεσα εμφανείς, εφ' όσον οι εργαζόμενοι, για να καταφέρουν να διατηρήσουν την όποια θέση εργασίας τους, οφείλουν να προσαρμόσουν τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους στα πλαίσια σχέσεων των οποίων τα χαρακτηριστικά υπαγορεύονται από αυστηρούς κοινωνικούς μηχανισμούς. Η βασική υπαγόρευση προκειμένου να επιτευχθούν τα βέλτιστα επίπεδα παραγωγικότητας και αποδοτικότητας είναι να κατασταλούν όσες από τις επιθυμίες των εργαζομένων δεν συμβάλουν ή δεν έχουν αφορούν την αποτελεσματικότητά τους.

Κατά τον Marcuse οι απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας για οικονομική πειθαρχία εισάγουν ένα περιττό (και συνεπώς υπερβολικό) φορτίο καταστολής της ηδονής το οποίο διαποτίζει όλες τις σχέσεις, αλλά κυρίως τις εργασιακές: η εργασιακή πειθαρχία είναι δυνατή μόνον στο βαθμό που το σώμα απεκδύεται των ερωτικών επενδύσεών του, γιατί αν η σεξουαλικότητα και η ερωτική επιθυμία (κατά Freud, η λιβιδινική ενέργεια) αφηνόταν ελεύθερη, η πειθαρχία θα καταστρεφόταν. Υπό αυτή την οπτική, η εργασιακή σχέση είναι ασύμβατη με οποιασδήποτε μορφής ερωτική διάθεση και επιθυμία.

Ο Marcuse, θεωρώντας όπως και ο W. Reich, ότι η μοντέρνα κουλτούρα και ο πολιτισμός λειτουργούν εγγενώς κατασταλτικά, υποστηρίζει ότι και η διαδικασία της εργασίας ως προϊόν τους είναι οργανωμένη έτσι ώστε να καταστέλλει την επιθυμία και συνεπώς την ηδονή που μπορεί να προέκυπτε από την εκπλήρωσή της.

Ως εκ τούτου η εργασία επιβάλλει κάποια μορφή καταστολής και κυρίως αυτό που «απαιτεί» από τους εργαζομένους είναι να καταστείλουν την επιθυμία τους για ηδονή, γιατί θεωρείται ότι δεν συμβαδίζει με τους στόχους της. Η σεξουαλικότητα βρίσκεται στο επίκεντρο αυτών των επιβολών για καταστολή.

⁷ ο.π. σελ. 110

Από τη μια πλευρά βρίσκεται η διαδικασία της εργασίας που προσπαθεί να την ελέγξει προκειμένου να την καταστείλει και από την άλλη είναι οι ίδιοι εργαζόμενοι που επιθυμούν και να είναι αποτελεσματικοί αλλά και να βρουν τρόπο να συμβαδίσουν με αυτές τις «απαιτήσεις», δηλαδή τον κατάλληλο τρόπο να διαχειριστούν τη σεξουαλικότητά τους, που είναι εγγενής της ανθρώπινης ύπαρξης.

Λίγο νωρίτερα από τον Marcuse, ο Gramsci (1920)⁸, είχε παρατηρήσει ότι ο έλεγχος της σεξουαλικότητας και της σεξουαλικής συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο συνέβη διαμέσου μιας, όπως την ονόμασε, «ψυχο-φυσιολογικής διαδικασίας προσαρμογής και ότι δεν ήταν κάτι «φυσικό» ή έμφυτο, αλλά κάτι το οποίο έπρεπε να αποκτηθεί δια της μάθησης. Υποστήριξε ότι η διαμόρφωση αυτού του σεξουαλικού «habitus» ήταν απαραίτητο στοιχείο για τη διατήρηση των τεχνικών μαζικής παραγωγής του φορντισμού⁹, που απαιτούσε τη μηχανοποίηση και τον αποκλεισμό της σεξουαλικότητας από τη σφαίρα της εργασίας. Μια νέα σεξουαλική ηθική, αυτή της ρύθμισης και της εκλογίκευσης ήταν απαραίτητη για να ταιριάζει με τις μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης του εργασιακού χώρου που πρότεινε ο Ford. Δηλαδή το καπιταλιστικό σύστημα συντηρούσε και ανέπτυσε το εργασιακό καθεστώς και τις διαδικασίες του εις βάρος της σεξουαλικότητας. Υπήρχε, συνεπώς, μια κοινωνική δικαιολόγηση της καταστολής στο όνομα της μεγαλύτερης παραγωγής και του αυξανόμενου οικονομικού κέρδους για εργοδότες και εργαζομένους.

Ωστόσο, όπως επισημαίνει ο Giddens (2004), τα προβλήματα της νεωτερικότητας με τα οποία ασχολήθηκε ο Marcuse, αφορούσαν ένα πεδίο όπου κυριαρχούσαν οι άνδρες, οι οποίοι την εποχή εκείνη αποτελούσαν το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού και την κύρια πηγή οικονομικής δύναμης. Ως εκ τούτου, η «αρχή της επίδοσης» η οποία κυβερνά το καπιταλιστικό σύστημα, και η

⁸ Αναφέρεται στους Hancock Ph., Tyler , M. (2001), *Work, Postmodernism and Organization: A critical Introduction*, σελ. 156-7

⁹ Η έννοια του φορντισμού ανάγεται στον Ford ο οποίος θεμελίωσε τις τεχνικές μαζικές παραγωγής στη βιομηχανία και τον διαχωρισμό του εργατικού δυναμικού με την ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων και έργων και σηματοδοτεί μια ολόκληρη εποχή του μοντέρνου καπιταλισμού από το 1940 έως το 1970.

οποία όπως υποστήριξε ο Marcuse εξαρτάται θεμελιωδώς, από την «κατασταλτική οργάνωση της σεξουαλικότητας»¹⁰, της σύγκρουσης δηλαδή που βιώνει το άτομο μεταξύ των συναισθημάτων αλλοτρίωσης στην εργασία και του Έρωτα, ήταν χαρακτηριστικό κυρίως του ανδρικού φύλου. Η καταστολή της σεξουαλικότητας, στο βωμό της επίδοσης και της αποδοτικότητας οδήγησαν κατά τον Goldberg¹¹ το ανδρικό φύλο σε μια κατάσταση «κατεστραμμένης αρρενωπότητας», όπου οι άνδρες έχασαν την επαφή με τα συναισθήματά τους και τη συνείδηση των εαυτών τους ως ανθρώπων.

Εάν έως τα μέσα περίπου του 20^{ου} αιώνα, οι άνδρες που κατά πλειοψηφία αποτελούσαν το εργατικό δυναμικό, ήταν υποχρεωμένοι να καταστείλουν τη σεξουαλικότητά τους προς χάριν της εργασιακής παραγωγικότητας, οι γυναίκες ήταν υποχρεωμένες να την περιστείλουν και να την προσαρμόσουν στις υπαγορεύσεις των περί της οικίας και της μητρότητας. Αυτό το πιο «ανθρώπινο» πλαίσιο τους επέτρεπε να διατηρήσουν την επαφή με αρκετά (κυρίως τα πιο θετικά) από τα συγγενή με τη σεξουαλικότητα συναισθήματα (τη φυσική επαφή, την τρυφερότητα, την ενδοτικότητα κλπ.), αν και υπό αυστηρά ελεγχόμενες συνθήκες, εφ' όσον η σεξουαλικότητα για τη γυναίκα υπήρξε αυστηρά συνδεδεμένη με τη μητρότητα.

Εισερχόμενη στην αγορά εργασίας, η γυναίκα βρέθηκε αντιμέτωπη με δύο χώρους στους οποίους οι κανόνες περί σεξουαλικότητας διαφέρουν. Στο πλαίσιο της οικίας και των σχέσεων της οικογένειας (που εξακολουθεί να είναι κυρίως υπό τη βασική «ευθύνη» των γυναικών) τα συναφή με τη σεξουαλικότητα συναισθήματα περιστέλλονται ή μεταμορφώνονται αλλά πάντως επιτρέπονται και είναι λειτουργικά. Στο πλαίσιο της εργασίας, τα συναισθήματα αυτά καταστέλλονται για τη είναι φύση δυσλειτουργικά.

Αν λοιπόν, μέρος του συναισθηματισμού των ανδρών θυσιάστηκε όπως παρατηρεί ο Goldberg στο βωμό της εργασίας και οι άνδρες σήμερα υποφέρουν

¹⁰ Στο Hancock Ph., Tyler, M. (2001), *Work, Postmodernism and Organization: A critical Introduction*, σελ. 157

¹¹ Αναφέρεται στον Giddens ο.π. σελ. 254-5.

από «κατεστραμμένη αρρενωπότητα», μπορούμε να υποθέσουμε ότι και οι γυναίκες ως «νεότερο» εργατικό δυναμικό και εξαιτίας των ίδιων επιδράσεων, βρίσκονται μπροστά στην απειλή της καταστροφής της θηλυκότητάς τους, και ίσως (ακόμη πιο δύσκολο), μπροστά στην απαίτηση μιας «πλαστικότητας» της σεξουαλικότητας¹², η οποία να προσαρμόζεται στις εκάστοτε συνθήκες (π.χ. από τη μια να καταστέλλεται στο χώρο εργασίας και από την άλλη να περιστέλλεται ή να «μεταμφιέζεται» στο πλαίσιο της οικογένειας και των λοιπών κοινωνικών σχέσεων).

Αν αυτή είναι η σύγχρονη περιπέτεια της σεξουαλικότητας, του κατ'εξοχήν παράγοντα που συνδέει τα δύο φύλα, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η συνύπαρξη ανδρών και γυναικών σε ένα χώρο που την καταστέλλει δεν είναι μια καθόλου εύκολη υπόθεση. Οι ίδιοι άνδρες και οι ίδιες γυναίκες που εντός του εργασιακού χώρου είναι υποχρεωμένοι να απεκδύονται τις ερωτικές επενδύσεις του σώματός τους, εκτός του χώρου αυτού πρέπει να αποκτούν ξανά την επαφή με την επιθυμία, τη σεξουαλικότητα, την αρρενωπότητα και τη θηλυκότητά τους αντιστοίχως, εάν είναι να συνυπάρξουν ως ερωτικά υποκείμενα και αντικείμενα. Το θέμα αυτό αναλύεται διεξοδικά στο επόμενο κεφάλαιο.

Συνοψίζοντας, οι **εργασιακές σχέσεις** μπορούν να οριστούν ως τυπικές σχέσεις που περιέχουν μικρές ανταλλαγές συναισθημάτων. Υπάρχει έλλειψη επιλογής στην ανάπτυξή τους και απαιτείται σε μεγάλο βαθμό η άρνηση ή η απάρνηση της επιθυμίας. Διέπονται, ορίζονται και περιορίζονται από μια προϋπάρχουσα κουλτούρα του οργανισμού που στις περισσότερες περιπτώσεις

¹² Αναλυτικότερα περί βίωσης και διαχείρισης της σεξουαλικότητας στο πλαίσιο των σχέσεων των φύλων βλ. Μπ. Ντάβου, Σ. Κορίζη, Τζ. Τασιοπούλου & Ν. Χρηστάκης, Ερευνητική Έκθεση (Παραδοτέο 1^ο), Βιβλιογραφική Ανασκόπηση: *Αναπαραστάσεις Ανδρών και Γυναικών για τη Σχέση τους με το Άλλο Φύλο (Εικόνες του Συναισθήματος και της Σεξουαλικότητας)*, Εργαστήριο Ψυχολογικών Εφαρμογών και Σχεδιασμού, Τμήμα Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης Πανεπιστήμιο Αθηνών, Νοέμβριος 2004.

δημιουργεί πιέσεις προς την καταστολή της σεξουαλικότητας και την απέκδυση του σώματος από ερωτικές επενδύσεις.

4. Τα δύο φύλα στον εργασιακό χώρο

Όσο ο χώρος της εργασίας αποτελείτο κυρίως από ομόφυλους (γιατί υπήρχαν ανέκαθεν και «γυναικείες δουλειές», π.χ νοσοκόμες, δασκάλες κ.α.) το είδος εργασιακής σχέσης που αναφέρθηκε προηγουμένως ίσως είχε καταστεί «λειτουργικό» για τον εργασιακό οργανισμό και το σύστημα, αν και όχι για το άτομο, το οποίο μόνον ως αλλοτριωμένο, μπορούσε, κατά τον Marcuse, να υπάρξει εντός του χώρου εργασίας. Με την ραγδαία είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την ανάμειξη των φύλων, η πλήρωση των παραμέτρων που συνιστούν τον παραπάνω ορισμό καθίσταται δυσκολότερη και συνεπώς, ο ίδιος ο ορισμός των εργασιακών σχέσεων, «εύθραυστος»: Όταν γυναίκες και άνδρες συνυπάρχουν στον ίδιο εργασιακό χώρο (α) η καταστολή της σεξουαλικότητας και η «απέκδυση» του σώματος από ερωτικές επενδύσεις, (β) η άρνηση της επιθυμίας και (γ) η μικρή ανταλλαγή του συναισθήματος, καθίστανται ιδιαίτερα κοπιαστικές διεργασίες.

Οι σχέσεις των δύο φύλων εκτός του εργασιακού χώρου εμπεριέχουν υπό σχετικά σαφώς κοινωνικά εγκαθιδρυμένους και παγιωμένους κανόνες, τη δράση της σεξουαλικότητας, την ανταλλαγή συναισθημάτων και την ικανοποίηση των επιθυμιών. Ο νέος χώρος που τα δύο φύλα αλληλεπιδρούν (ο εργασιακός) και το νέο είδος των σχέσεων που καλούνται να συνάψουν υπαγορεύει, νέους, εν μέρει άγνωστους και υπό αμοιβαία διαπραγμάτευση κανόνες για τη διαχείριση της σεξουαλικότητας και του συναισθήματος, εφ' όσον μολονότι ασκούνται πιέσεις προς την καταστολή της σεξουαλικότητας, ο εργασιακός χώρος «κατοικείται» από ενσώματα και έμφυλα υποκείμενα. Ορισμένοι θεωρητικοί της οργάνωσης της εργασίας αποπειράθηκαν να αναγνωρίσουν τις ιδιαιτερότητες αυτής της νέας

μορφής συνύπαρξης των φύλων, προτείνοντας τροποποιήσεις στις οργανωτικές δομές, ώστε αυτές να καταστούν πιο ευέλικτες¹³.

Η είσοδος των γυναικών στον εργασιακό χώρο συμπίπτει με την έλευση της μετανεωτερικότητας, παράλληλα με την οποία η σύγχρονη μορφή εργασίας θεμελιώνει έναν καινούριο λόγο. Ενώ ο αποκλεισμός του συναισθήματος από την οργάνωση του χώρου εργασίας (Hancock - Tyler, 2001) ήταν φαινόμενο της νεωτερικότητας, από τα τέλη της δεκαετίας του '80, παρατηρείται στους οργανισμούς η προσπάθεια να αναγνωριστεί και να ενταχθεί δομικά η σεξουαλική και συναισθηματική πτυχή της προσωπικότητας των εργαζομένων, αλλά με έναν τρόπο εξαιρετικά απλουστευτικό, ο οποίος στα πλαίσια του μάνατζμεντ, εντάσσει τις ενέργειες που καθοδηγούνται από το συναίσθημα στο φάσμα των «άλογων/μη-λογικών, ασυνείδητων και σωματικών ανθρώπων ενεργειών» (Hancock - Tyler, 2001). Είναι προφανές ότι αυτή η απλουστευτική και μονοδιάστατη προοπτική του συναισθήματος προέκυψε από μια σειρά συμβασιακών αντιθέσεων που υπόκεινται στον μοντερνισμό και κυρίως απορρέουν από τον καρτεσιανό διαχωρισμό μεταξύ νου και σώματος.

Αυτό που δεν είναι ευδιάκριτο, λόγω της χρονικής σύμπτωσης της εισόδου των γυναικών στον εργασιακό χώρο και του μετανεωτερικού ρεύματος στην οργάνωση της εργασίας, είναι το αν η σημασία που αποδόθηκε στο συναίσθημα και τη σεξουαλικότητα οφειλόταν στο ότι ο προηγούμενος τρόπος εργασίας ήταν αρκετά κατασταλτικός και καταπιεστικός για τους εργαζόμενους –άνδρες στη πλειονότητα- οπότε και δυσλειτουργικός ή στο γεγονός ότι τα δύο φύλα που κλήθηκαν να συνυπάρξουν αποτελούσαν μια απειλή για το εργασιακό σύστημα, το οποίο προσπαθούσε να αποτρέψει την επιθυμία που ήταν δυνατόν να προκληθεί από αυτή τη συνύπαρξη, όποτε χρειαζόταν να βρεθούν τρόποι ώστε να ενταχθεί το συναίσθημα, η σεξουαλικότητα και τα νέα κοινωνικά δεδομένα στις εργασιακές οργανωτικές δομές.

¹³ Πρόκειται για το φαινόμενο των μεταμοντέρνων ή μετανεωτερικών οργανισμών που αναλύεται εκτενώς στους Hancock Ph., Tyler , M. (2001), *Work, Postmodernism and Organization: A critical Introduction*

Μια απάντηση που μπορεί να δοθεί είναι ότι εφόσον το συναίσθημα και η σεξουαλικότητα δεν μπορούν να «αποσχιστούν» από έναν ενσώματο, αλληλεπιδρών υποκείμενο, χωρίς «παρενέργειες», δεν μένει παρά να αναγνωριστούν και να ενταχθούν υπό όρους και κανόνες στο νέο μικτό εργασιακό περιβάλλον, ώστε να ελεγχθούν και να χειραγωγηθούν προς όφελος της παραγωγικής διαδικασίας και της ομαλής λειτουργίας του οργανισμού. Αυτό είναι μια πιθανή εξήγηση, ιδιαιτέρως εάν λάβουμε υπόψη τις σύγχρονες τάσεις προς την αποδοχή, την αναγνώριση και την οργάνωση της βίωσης και της εκτόνωσης του συναισθήματος (Wouters, 1992). Ας δούμε τα πράγματα αναλυτικότερα.

4.1 Αλλαγές που επέφερε η είσοδος των γυναικών στον εργασιακό χώρο

Η είσοδος των γυναικών με ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας αποτελεί ένα φαινόμενο του 20^{ου} αιώνα. Ως εκ τούτου οι *ετερόφυλες* εργασιακές σχέσεις –με τις οποίες ασχολήθηκε η έρευνα μας- αποτελούν και αυτές πολύ πρόσφατο φαινόμενο στην ιστορία των σχέσεων των δύο φύλων. Όταν ένας οργανισμός προσλαμβάνει ένα άτομο, δεν προσλαμβάνει απλά το νου του, αλλά και το σώμα του που είναι προικισμένο με έμφυλα χαρακτηριστικά. Για αυτό επιπρόσθετα των προσδοκιών που είναι συνδεδεμένες με τον εργασιακό ρόλο, υπάρχουν και αυτές που είναι συνδεδεμένες με τον θεσμικό ρόλο του φύλου. Οι Nieva & Gutek (1981) χρησιμοποίησαν τον όρο «υπερχείλιση ρόλου» (role spillover) για να δηλώσουν τις φερόμενες, βασισμένες στο φύλο, προσδοκίες μέσα στους χώρους εργασίας και ο Benson (1986)¹⁴ περιγράφει το ίδιο φαινόμενο ως την προσάρτηση των έμφυλων χαρακτηριστικών στον εργασιακό ρόλο.

Οι ετερόφυλες εργασιακές σχέσεις, εκτός όλων των παραπάνω στοιχείων που αφορούν κυρίως τον εργασιακό ρόλο, επηρεάζονται, αυτονόητα, από την

¹⁴ Οι θεωρητικές θέσεις των Nieva & Gutek και ο Benson αναφέρονται εκτενώς στην Gherardi, S., (1995), *"Gender, Symbolism and Organizational Cultures"*, σελ. 42

ευρύτερη κοινωνική εξέλιξη της σχέσης των δύο φύλων. Παρόλο που η ευρωπαϊκή νομοθεσία απαγορεύει τη διάκριση κατά φύλο στην εργασία και οι ευρωπαϊκοί οργανισμοί δεσμεύονται για ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον επαγγελματικό στίβο η επικρατούσα κοινωνική πραγματικότητα αναπαράγεται εντός των εργασιακών χώρων και επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις. Επειδή γυναίκες και άνδρες δεν μπορούν αφήσουν τον κοινωνικό τους κόσμο εκτός όταν εισέρχονται σε μια δουλειά, οι πεποιθήσεις τους για τον έξω κόσμο και ο τρόπος που αντιμετωπίζουν τους συνεργάτες τους είναι υπό το φως των δικών τους προσωπικών κοινωνικών κατασκευών περί φύλου.

Θα μπορούσαμε να **περιγράψουμε τις εργασιακές σχέσεις** ως εξής: πρόκειται για σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των ατόμων σε ένα χώρο εργασίας, οι οποίες είναι συνήθως προδιαγεγραμμένες όσον αφορά τη μορφή τους εφόσον υπαγορεύονται από τις οργανωτικές δομές, προκύπτουν από την άσκηση του εργασιακού ρόλου και εκκινούν συνήθως ως τυπικές σχέσεις. Ειδικότερα, οι ετερόφυλες εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται και από τα κοινωνικά δεδομένα των σχέσεων των δύο φύλων που είναι δύσκολο να αγνοηθούν από τη στιγμή που οι εργασιακοί ρόλοι και η υποκειμενική πραγματικότητα των εργαζομένων επιφορτίζονται με προσδοκίες ή κοινωνικά χαρακτηριστικά σχετικά με το φύλο, αλλά και επειδή γυναίκες και άνδρες ακόμη κι αν είναι ίσοι, δεν είναι όμοιοι ως προς την ενσώματη (και συνεπώς σεξουαλικά επενδεδυμένη) υπόστασή τους. Επιπλέον, οι ετερόφυλες εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται από την κουλτούρα του συγκεκριμένου οργανισμού.

Η είσοδος των γυναικών στις ανδρικές επαγγελματικές κοινότητες μολονότι υπήρξε ορισμένες φορές καλοδεχούμενη από τους άνδρες, σε αρκετές περιπτώσεις αποτέλεσε μια απειλή για την καθιερωμένη τάξη πραγμάτων. Έως τότε οι άνδρες βασίζονταν σε πολύ μεγάλο βαθμό στον εργασιακό ρόλο για τη συγκρότηση της ταυτότητας τους, και αυτό το προνόμιο κατασχέθηκε από τις γυναίκες που εισήλθαν με ορμή στους χώρους εργασίας. Νέα στοιχεία προσδιορισμού της ταυτότητας και διαφοροποίησης από το γυναικείο φύλο έπρεπε τώρα να αναζητηθούν. Αυτό, σε συνδυασμό με την «κατεστραμμένη

αρρενωπότητα» επιφόρτισε τις προσπάθειες αυτοπροσδιορισμού ιδιαίτερα σε σχέση με την έμφυλη πτυχή της ανδρικής προσωπικότητας. Οι νέες αυτές συνθήκες επιφορτίζουν, λοιπόν, και

Οι γυναίκες, από την άλλη πλευρά, εισερχόμενες σε έναν εκ φύσεως διαφορετικό από τα της οικίας χώρο, έσπευσαν να «υιοθετήσουν» συμπεριφορές που παραδοσιακά θεωρούνταν ανδρικές, όπως η ανταγωνιστικότητα και η επιθετικότητα και να απεκδυθούν χαρακτηριστικά που παραδοσιακά συνδέονταν με τη θηλυκότητα. Αυτό έγινε (και είναι ακόμη) ιδιαίτερα φανερό, στους τρόπους ένδυσης των γυναικών (π.χ. το σκούρο ταγιέρ σε αντιστοιχία με το σκούρο κοστούμι) που εισήλθαν στους πλέον ανδροκρατούμενους εργασιακά χώρους. Η ίδια γυναίκα, που εξακολουθούσε (και ακόμη εξακολουθεί) να έχει την κύρια ευθύνη της ανατροφής των παιδιών και της φροντίδας της οικογένειας, δηλαδή, η γυναίκα που στο σπίτι χρειάζεται να είναι συναινετική, τρυφερή, υποχωρητική και στραμμένη προς τη φροντίδα των άλλων, στο χώρο της εργασίας της, για να υπάρξει αποτελεσματικά, υποχρεώνεται, μέσα στο ίδιο εικοσιτετράωρο να στραφεί προς τη φροντίδα του εαυτού της και την προστασία των εργασιακών της υποχρεώσεων και δικαιωμάτων και να λειτουργήσει διεκδικητικά και χωρίς πολλούς «συναισθηματισμούς». Οι νέες αυτές συνθήκες επιφορτίζουν, λοιπόν, και τις γυναικείες προσπάθειες αυτοπροσδιορισμού.

Ο εργασιακός ρόλος ήταν κατεξοχήν ένας ρόλος που ανήκε στους άνδρες. Στην ευρωπαϊκή εργατική κουλτούρα, το να είσαι άνδρας σήμαινε ότι είσαι και η οικονομική δύναμη της οικογένειας. Υπήρχε μια σύνδεση αρρενωπότητας και οικονομικής ισχύος, η οποία κατά τον Goldberg¹⁵ πρέπει να διαλυθεί ώστε να επιτευχθεί η πραγματική ισότητα των φύλων γυναικών και ανδρών.

Έχουμε συνεπώς σήμερα, εργαζόμενους άνδρες και εργαζόμενες γυναίκες οι οποίοι διαπραγματεύονται την ατομική τους ταυτότητα με κοινωνικά δεδομένα (ιδιαίτερα όσον αφορά τα χαρακτηριστικά του φύλου) πολύ

¹⁵ Αναφέρεται στον Giddens (2004) ο.π. σελ. 235

διαφορετικά από αυτά των πατεράδων και των μητέρων τους, τα οποία όχι απλώς δεν είναι παγιωμένα, αλλά βρίσκονται συνεχώς σε εξέλιξη. Και επιπλέον, αυτοί οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να βρουν τους τρόπους να σχετιστούν μεταξύ τους αποτελεσματικά και παραγωγικά, σε έναν χώρο ο οποίος έως πολύ πρόσφατα ανήκε αποκλειστικά στους άνδρες, και όπου η κατεξοχήν ιδιότητα που συνέδεε ανέκαθεν τα δύο φύλα, η σεξουαλικότητα, οφείλει αν όχι να κατασταλεί, να μεταστραφεί και να τεθεί στην υπηρεσία της παραγωγικής διαδικασίας.

Αυτός ο ατομικός και σχεσιακός αγώνας διεξάγεται σε μια αρένα, όπου οι όροι του παιχνιδιού δεσμεύονται από το βάρος της ιστορίας τους. Οι περισσότεροι οργανισμοί σήμερα προσπαθούν να μη δίνουν καθοριστική και αξιολογική σημασία στο φύλο των εργαζομένων τους ως προς το ρόλο που αυτοί επιτελούν εντός του οργανισμού¹⁶. Προσπαθούν, δηλαδή, να αντιμετωπίζουν ισότιμα τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες. Πρόκειται όμως για μια κατ'επίφαση ισότιμη αντιμετώπιση, γιατί τις περισσότερες φορές ο διαχωρισμός των φύλων διατηρείται στον τίτλο που επιλέγεται για συγκεκριμένα εργασιακά καθήκοντα, ανάλογα με το αν τα επιτελεί άνδρας ή γυναίκα. Όπως για παράδειγμα ο τίτλος διοικητική γραμματέας για τις γυναίκες και ο τίτλος διοικητικός βοηθός για τους άνδρες που ουσιαστικά αναφέρονται στην ίδια εργασιακή θέση. Στον επαγγελματικό χώρο, οι οργανισμοί εξακολουθούν να αναμένουν διαφορετικές συμπεριφορές από έναν άνδρα εργαζόμενο ή υπάλληλο γραφείου από ότι από μια γυναίκα· διαφοροποιούν το περιεχόμενο της εργασίας ανάλογα με το αν εκχωρείται σε άνδρα ή σε γυναίκα.

Παρόλο που η γενικευμένη θεσμική ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα έχει επιτευχθεί και ειδικά στην εργασία είναι κατοχυρωμένη νομικά, υπάρχει ένα ακόμα στοιχείο που δυσχεραίνει τις ετερόφυλες σχέσεις μέσα στο εργασιακό

¹⁶ Αυτό φαίνεται χαρακτηριστικά σήμερα στις αγγελίες για ανεύρεση προσωπικού ή υπαλλήλων. Ενώ παλαιότερα οι περισσότερες αγγελίες όριζαν και το φύλο που απαιτείται για τη συγκεκριμένη εργασία (π.χ. «..ζητείται άνδρας... ή ζητείται γυναίκα....»), σήμερα οι περισσότερες αγγελίες δεν αναγράφουν το φύλο αλλά αντίθετα αναφέρουν ότι «..ζητείται άτομο» ή ότι «...ζητείται νέος/α...»

περιβάλλον: ο τρόπος με τον οποίο η ιεραρχία και η εξουσία που διέπουν κάθε οργανισμό κατακτώνται από τους εργαζόμενους του. Αν και οι γυναίκες έχουν κατορθώσει σε σημαντικό βαθμό να ανέβουν στις υψηλότερες βαθμίδες της ιεραρχικής κλίμακας, η πλειοψηφία των θέσεων εξουσίας ανήκει στους άνδρες. Όπως παρατηρεί ο Giddens, το γεγονός αυτό είναι βαθιά συνδεδεμένο με την πατριαρχία που συνεχίζει να εμποτίζει ολόκληρη την οικονομική και κοινωνική τάξη¹⁷.

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας πέρα από το ότι αποσταθεροποίησε τη διαδικασία της εργασίας όπως ήταν διαμορφωμένη προηγουμένως, επέφερε και αλλαγές στον κοινωνικό ορίζοντα, αφού πλέον και τα δύο φύλα ανακαλύπτουν ένα νέο είδος ανταγωνισμού, τον εργασιακό, που δεν είναι απαλλαγμένος από στερεότυπα και αντιλήψεις αναφορικά με τον κοινωνικό ρόλο των δύο φύλων.

4.2 Η συνύπαρξη των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο

Όπως είδαμε και πιο πάνω, η συμπαρουσία των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο είχε ως συνέπεια να γίνει πιο εμφανής η ύπαρξη της σεξουαλικότητας και της συναισθηματικότητας των ατόμων εντός του, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζονται τώρα από τους θεωρητικούς των οργανισμών και του μάνατζμεντ ως μια ανεκμετάλλευτη διάσταση της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Οι σύγχρονες μορφές οργανωτικής κουλτούρας προσπαθούν μέσω της συστηματοποίησης των ανθρώπινων αλληλεπιδράσεων εντός του χώρου εργασίας να χειραγωγήσουν τη σεξουαλικότητα και να εκλογικεύσουν το συναίσθημα προκειμένου να μην παρεμποδίζεται η παραγωγική διαδικασία. Πρόκειται για μια νέου τύπου καταστολή μέσα από μια απατηλή ανεκτικότητα,

¹⁷ Ο Giddens αναφέρει πως οι γυναίκες δυσκολεύονται να επιτύχουν την ισότητα ευκαιριών που θέλουν, από τη στιγμή που υπάρχουν οικονομικοί και κοινωνικοί περιορισμοί, με την έννοια ότι οι γυναίκες παραμένουν βασικοί παράγοντες κηδεμονίας των παιδιών και μέριμνας για τα οικιακά, γεγονός που οφείλεται στην πατριαρχία που εμποτίζει την κοινωνική και οικονομική τάξη. (Αναλυτικότερα στο *Ο Μετασχηματισμός της Οικειότητας*, σελ. 236)

που με κανέναν τρόπο δεν είναι το ίδιο με την ελευθερία στην επιλογή ικανοποίησης των επιθυμιών που τόνιζε ο Marcuse, ούτε με την απελευθέρωση και την «πλαστική σεξουαλικότητα» που προτείνει ο Giddens. Βέβαια οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε πλεονεκτικότερη θέση από ότι παλαιότερα, γιατί το υπερβολικό φορτίο της καταστολής του παρελθόντος έχει μειωθεί ωθούμενο από ευρύτερης κλίμακας κοινωνικές μετατροπές, αλλά από την άλλη έχουν να αντιπαλέψουν νέα εξουσιαστικά φαινόμενα που τούς είναι προς το παρόν άγνωστα.

Ο εργάτης του Marcuse μπορούσε να απελευθερωθεί μέσα από την υπέρβαση της αλλοτριωμένης εργασίας. Ο σημερινός εργαζόμενος δεν αναζητά τόσο την απελευθέρωση, αφού δεν νιώθει ανελεύθερος, όσο την ένταξη και τη ρύθμιση της επιθυμίας και των συναισθημάτων μέσα στον εργασιακό χώρο και έχοντας απέναντί του το άλλο φύλο.

Στον σημερινό μετανεωτερικό οργανισμό, η σεξουαλικότητα είναι μια σημαντική συνιστώσα της εργασιακής κουλτούρας (Maddock, 1999). Οι σύγχρονοι οργανισμοί υπόκεινται σε αλλαγές που μπορούν να εξομοιωθούν με μια διαδικασία εκ(μετά)μοντερνισμού. Αυτές οι αλλαγές περιλαμβάνουν ένα εύρος οργανωτικών πρακτικών που εστιάζονται στην ευελιξία, την από-διαφοροποίηση, την κατάλυση των οργανωτικών ιεραρχιών και την υιοθέτηση ποιοτικών διαδικασιών που βασίζονται σε μεγαλύτερα επίπεδα δέσμευσης και εμπλοκής των εργαζομένων (Hancock-Tyler, 2001). Μέσα από αυτή τη διαδικασία, ο οργανισμός ακούσια προσφέρει και περιοχές όπου μπορεί να ευδοκιμήσει κάποιας μορφής φυσική και ψυχολογική εγγύτητα μεταξύ των εργαζομένων. Το ζήτημα είναι ποια μορφή παίρνει η εργασιακή σχέση των δύο φύλων, πόσο ορατή είναι η σεξουαλικότητα των εργαζομένων και πώς τη διαχειρίζονται υπό τις διαφορετικές πιέσεις που δέχονται, δηλαδή των δικών τους επιθυμιών και των υπαγορεύσεων της οργανωτικής κουλτούρας.

Παρ' όλη την προσπάθεια για καταστολή της σεξουαλικής επιθυμίας που επιζητά η φύση της διαδικασίας της εργασίας, η εργασιακή σχέση, μπορούμε να ισχυριστούμε, ότι νομιμοποιεί κάποιες συμπεριφορές που εκτός αυτής της

σχέσης θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως σεξουαλικού χαρακτήρα. Δηλαδή, η εργασιακή σχέση παρέχει κάποια πλαίσια «νόμιμης» ή αποδεκτής έκφρασης της σεξουαλικότητας (όπως π.χ. μέσω του φλερτ) και καθιστά επίσης αποδεκτές –και απαλλαγμένες από εμπόδια- κάποιες μορφές οικειότητας μεταξύ των εργαζομένων (Κορίζη, 2003 και Τασιοπούλου, 2004). Οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να προσφέρουν στα άτομα μια δυνατότητα για εγγύτητα και οικειότητα μεταξύ τους που θα ήταν δύσκολο να επιτευχθεί αν η συγκεκριμένη σχέση τους δεν ήταν κωδικοποιημένη ως εργασιακή σχέση.

Η συμπαρουσία ανδρών-γυναικών υπενθυμίζει και φέρνει στο προσκήνιο τη σεξουαλικότητα και την επιθυμία, τις οποίες όμως η οργανωτική κουλτούρα και η ευρύτερη κοινωνική αρχή της επίδοσης τείνουν να καταστείλουν. Συνυπάρχοντας, οι άνδρες και οι γυναίκες παλεύουν ανάμεσα στο να αποσεξουαλικοποιηθούν ή στο να βιώσουν και να επαναπροσδιορίσουν τη σεξουαλικότητά τους και να βρουν νέους τρόπους να τη διαχειριστούν (τόσο αυτή καθαυτή όσο και τα σύνθετα συναισθήματα που τη συνοδεύουν, π.χ. την ερωτική έλξη, τη ματαίωση, το θυμό, τη θλίψη, τη χαρά κλπ.). Εξ' ου και τα φαινόμενα της παρενόχλησης που καταγράφονται και της όλης σύγχυσης που επικρατεί μεταξύ παρενόχλησης και φλερτ¹⁸ στη διαδικασία της εργασίας.

4.3 Αναπροσαρμογές στη βίωση και διαχείριση σεξουαλικότητας

και των συνοδών συναισθημάτων

Με δεδομένο ότι η σεξουαλικότητα και το συναίσθημα είναι στοιχεία της ανθρώπινης ύπαρξης που δεν μπορούν να αποκοπούν από τις σχέσεις των ατόμων ακόμη και αν πρόσκαιρα κατασταλούν ή υποστούν τις γενικές μετατροπές που επιφέρει ο πολιτισμός στις ενορμήσεις (δηλαδή π.χ. ανασταλούν, μεταστραφούν ή μετουσιωθούν) –είτε από τα ίδια τα άτομα είτε από κάποια ανώτερη μορφή εξουσίας- είναι εύλογο ότι θα δρουν και μέσα στον εργασιακό

¹⁸ Ειδικότερα περί της σύγχυσης μεταξύ φλερτ και παρενόχλησης βλ. Τασιοπούλου (2004), *Τα όρια της σεξουαλικότητας*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Τμήμα ΕΜΜΕ, Πανεπιστήμιο Αθηνών

χώρο, επηρεάζοντας τις ετερόφυλες εργασιακές σχέσεις τόσο σε συνειδητό όσο και σε ασυνείδητο επίπεδο.

Το τι επιτρέπει ένας οργανισμός ή μια καθορισμένη εργασιακή σχέση όσον αφορά τη σεξουαλικότητα και το συναίσθημα δεν είναι πάντα ορατό ή προδιαγεγραμμένο. Αυτό, όπως προαναφέρθηκε, συμβαίνει γιατί η διαδικασία της εργασίας στην πορεία της εκ(μετά)μοντέρνισής της, υπονοεί ότι επιτρέπει και τη συναισθηματική ανταλλαγή μεταξύ των εργαζομένων, αλλά χωρίς ξεκάθαρους για τα άτομα όρους και προϋποθέσεις. Ορισμένοι οργανισμοί απαγορεύουν τη σύναψη ερωτικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, άλλοι την παραβλέπουν και άλλοι (κυρίως στην περίπτωση των μικρών δομών) την ενσωματώνουν. Σπανίως είναι ξεκάθαρο το ποια μορφή εκδήλωσης συναισθημάτων ή σεξουαλικού ενδιαφέροντος είναι αποδεκτή ή το τι συνιστά φλερτ και τι παρενόχληση. Η σύγχυση αυτή είναι ιδιαίτερα φανερή τα τελευταία χρόνια, όπου η αύξηση των καταγγελιών (ως επί το πλείστον από γυναίκες) για παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ιδιαίτερα στην Αμερική, έστρεψε το ενδιαφέρον των ερευνητών στη μελέτη αυτής της μορφής εκδήλωσης της σεξουαλικότητας.

Ως *φλερτ* ορίστηκε η διαδικασία προσέγγισης ενός ατόμου μέσω της μεταφοράς μηνυμάτων με κύριο στόχο την εκδήλωση σεξουαλικού ενδιαφέροντος ή συμπάθειας (Κορίζη, 2003). Τα μηνύματα αυτά μπορεί να γίνουν δεκτά ή και να απορριφθούν. Πρόκειται για ένα είδος επικοινωνίας με σεξουαλικό περιεχόμενο. Η (*σεξουαλική*) *παρενόχληση* ορίστηκε ως η αυτόκλητη μη αμοιβαία συμπεριφορά, η οποία περιλαμβάνει είτε την επιβολή σεξουαλικών απαιτήσεων ή την εκδήλωση μη επιθυμητού σεξουαλικού ενδιαφέροντος, είτε την ακατάλληλη στρόφη της προσοχής στα σώματα των ατόμων και τη σεξουαλικότητά τους και είναι εξαναγκαστική στο βαθμό που ο αυτουργός έχει κάποια εξουσία πάνω στο άλλο πρόσωπο (Τασιοπούλου, 2004). Παρά το γεγονός ότι τα όρια του φλερτ και της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι συγκεχυμένα, το ένα δεν αποτελεί προϋπόθεση και συνέπεια του άλλου. Δεν ξεκινούν όλα τα είδη σεξουαλικής παρενόχλησης από το φλερτ, ούτε όλα τα είδη φλερτ καταλήγουν σε σεξουαλική παρενόχληση.

Στον εργασιακό χώρο, με δεδομένη την ιεραρχική κλίμακα και την εξουσία που συγκεντρώνεται σε κάποιες βαθμίδες της, είναι πιο δύσκολο να γίνει ο διαχωρισμός των δύο εννοιών και ποια συμπεριφορά συνιστά φλερτ ή παρενόχληση. Τα όρια μεταξύ του φλερτ και της παρενόχλησης, του ερωτισμού και της εκμετάλλευσης είναι συγκεχυμένα εξαιτίας των δεσμών που υπάρχουν μεταξύ των κυρίαρχων σεναρίων στον εργασιακό χώρο για την σεξουαλικότητα και τη καταστολή της, καθώς και για την επιθυμία και τον τρόπο εκδήλωσής της και των σεναρίων στο κοινωνικό πεδίο που είναι πιο απελευθερωτικά.

Με την εμφάνιση του όρου σεξουαλική παρενόχληση και την ερμηνεία του, πολλές συμπεριφορές που αποτελούσαν ένα είδος φλερτ από πλευράς του αυτουργού, κατονομάζονται ως παρενόχληση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αποδυναμώνεται το φλερτ και το άτομο να έρχεται αντιμέτωπο με δυσκολίες στη διαχείριση και έκφραση των συναισθημάτων του, καθώς και με το φόβο για εκδήλωση σεξουαλικού ενδιαφέροντος, πράγμα που οδηγεί σε μια γενικότερη καταστολή μορφών συναισθηματικής έκφρασης. Το φαινόμενο της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο με τη συνεπακόλουθη αποδυνάμωση του φλερτ στο κοινωνικό πλαίσιο, μπορούν να βρουν κάποια από τα γενεσιουργά αίτια τους στην αναπροσαρμογές που συντελούνται στο τρόπο διαχείρισης της σεξουαλικότητας από πλευράς εργαζομένων και στο πώς άνδρες και γυναίκες καλούνται να τον αναπροσαρμόσουν υπό το φως των σχέσεων που ορίζονται ως εργασιακές.

Οι εργασιακές σχέσεις με τη σύγχρονη μορφή τους είναι σχέσεις που αντικατοπτρίζουν πιο ευκρινώς την κοινωνική πραγματικότητα, οπότε η καταγραφή και η ανάλυση τους, μπορούμε να πούμε ότι συμβαδίζει με το τι χαρακτηρίζει τις κοινωνικές σχέσεις και τους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων. Η ισότητα στην εργασία και οι ενέργειες των οργανισμών προς την επίτευξή της, έχουν αλλάξει τη κοινωνική θέση των γυναικών και έχουν γίνει η «δημόσια» αρένα στην οποία οι έμφυλες σχέσεις ανδρών και γυναικών τίθενται υπό διαπραγμάτευση.

5. Σύνοψη

Με δεδομένα όσα περιγράψαμε παραπάνω, ο στόχος του μέρους του ερευνητικού προγράμματος που παρουσιάζεται στην παρούσα ερευνητική έκθεση ήταν η καταγραφή του τρόπου με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους (ιδιαίτερα ως προς την έμφυλη και ενσώματη πτυχή του) και τη σχέση τους με το άλλο φύλο στο πλαίσιο του εργασιακού χώρου, καθώς επίσης και η καταγραφή της εμπειρίας τους, όπως την αφηγούνται, αναφορικά με τις παραμέτρους που ευνοούν ή δυσχεραίνουν την ετερόφυλη επικοινωνία στο χώρο της εργασίας.

Συμπερασματικά, λαμβάνοντας τα παραπάνω υπόψη και επιστρέφοντας στο ευρύτερο θέμα που μας ενδιαφέρει, δηλαδή τις σχέσεις ανδρών-γυναικών, επανατίθεται ο προβληματισμός αφενός εάν υφίσταται μια κρίση στις σχέσεις ανδρών και γυναικών και αφετέρου εάν γίνεται φανερή κάποια διάθεση και προσπάθεια από τις δυο αυτές πλευρές να αναπροσδιορίσουν τις σχέσεις τους με το άλλο φύλο. Επίσης, σε τι αισθάνονται όμοιοι και σε τι διαφορετικοί άντρες και γυναίκες, δηλαδή πως αντιλαμβάνονται το φύλο τους, εντός του εργασιακού χώρου; Πώς συνεργάζονται μεταξύ τους και πως διαφοροποιούνται οι συνεργασίες του αναφορικά με τον ομόφυλο ή ετερόφυλο συνεργάτη; Ποια είναι τα στοιχεία εκείνα που δυσχεραίνουν ή διευκολύνουν μια συνεργασία με τον ετερόφυλο «άλλο» και γιατί; Και επιπλέον, τι ρόλο διαδραματίζει η σεξουαλικότητα και το συναίσθημά τους μέσα στις ετερόφυλες εργασιακές σχέσεις και πώς τα διαχειρίζονται;

Για να προσεγγίσουμε ερευνητικά τις παραπάνω προβληματικές επιλέξαμε να εστιάσουμε στις αναπαραστάσεις και πρακτικές αντρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο και τον τρόπο που βιώνουν και διαχειρίζονται τη σεξουαλικότητά τους σε έναν χώρο που είναι προδιαγεγραμμένος για σύναψη λιγότερο προσωπικών σχέσεων.

Για το σκοπό αυτό ορίσαμε τους εξής άξονες προσέγγισης:

α) Πώς άντρες και γυναίκες συνεργάζονται μεταξύ τους και τι ρόλο θεωρούν ότι παίζει το φύλο τους ή το φύλο του συνεργάτη για την εξέλιξη της συνεργασίας.

β) Πώς άντρες και γυναίκες κατανοούν (αντιλαμβάνονται, αξιολογούν και ερμηνεύουν) τις διαφορές ομόφυλων και ετερόφυλων εργασιακών σχέσεων και πώς τις συνδέουν με τις ευρύτερες αναπαραστάσεις για το άλλο φύλο.

γ) Πώς αντιμετωπίζουν τις συγκρούσεις ή τα θέματα ανταγωνισμού που μπορεί να προκύψουν στον εργασιακό χώρο.

δ) Ποιος είναι ο ρόλος της σεξουαλικότητας στον εργασιακό χώρο και πώς την διαχειρίζονται.

ε) Ποια είναι τα στοιχεία εκείνα που θα καθιστούσαν μια εργασιακή σχέση ιδανική

Τα ευρήματα που ακολουθούν προέκυψαν από την ανάλυση του απομαγνητοφωνημένου υλικού που συλλέχθηκε από 33 ερευνητικές συνεντεύξεις βάθους με άνδρες και γυναίκες στο ηλικιακό φάσμα από 25 έως 55 ετών. Η αναλυτική μεθοδολογία του ερευνητικού προγράμματος, καθώς επίσης και τα κριτήρια επιλογής των συμμετεχόντων έχουν παρουσιαστεί λεπτομερώς και τεκμηριώνονται στο 1^ο Παραδοτέο¹⁹. Ο οδηγός συνέντευξης που καθοδήγησε τη συλλογή των στοιχείων περί ετερόφυλων εργασιακών σχέσεων, παρουσιάζεται αναλυτικά στο Παράρτημα I και το προφίλ των συμμετεχόντων στο Παράρτημα II.

Αυτό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι κατά τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας δεν εξετάστηκε η παράμετρος της κουλτούρας των οργανισμών (π.χ. αν είναι ιδιωτικός, δημόσιος, πολυεθνικός, οικογενειακές επιχειρήσεις) που εργάζονται τα άτομα. Παρόλο που είναι ένα σημαντικό στοιχείο για τον τρόπο που δομούνται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, αποτελεί ένα τεράστιο και ξεχωριστό πεδίο έρευνας.

¹⁹ Βλ. Ντάβου, Μπ., Κορίζη, Σ., Τασιοπούλου, Τζ., Χρηστάκης, Ν. *Αναπαραστάσεις ανδρών και γυναικών για τη σχέση τους με το άλλο φύλο: Εικόνες του συναισθήματος και της σεξουαλικότητας: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση*, Ιούνιος, 2004, σσ. 4-9.

B. ΕΥΡΗΜΑΤΑ

1. Εικόνες του εαυτού και του άλλου: Τα στερεότυπα είναι στερεότυπα...

Βρισκόμαστε εν τώ μέσω σημαντικών αλλαγών στο εργασιακό τοπίο για το οποίο τα άτομα, και άντρες και γυναίκες, είναι πολύ λίγο προετοιμασμένα. Ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας, εδραιωμένος δεκαετίες, καταρρίπτεται, ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών αυξάνεται, τα όρια μεταξύ θηλυκών και αρσενικών ρόλων θολώνουν.

«Οι γυναίκες δεν είναι πια στο σπίτι... η γυναίκα έχει μπει δυναμικά όχι μόνο στο δικό μου χώρο αλλά και σε άλλους χώρους εργασίας.» (Γιάννης, 49)

«...[στη δουλειά] έχει πάρα πολλές γυναίκες. οι περισσότερες είναι γυναίκες...» (Πάρης, 43)

Η εκ του σύνεγγυς συνύπαρξη και συνεργασία ανδρών και γυναικών μεταλλάζει την εικόνα του «άλλου», με αποτέλεσμα τα άτομα να προσπαθούν να κατασκευάσουν ένα νέο «χάρτη» σχέσεων και δυναμικών μεταξύ τους, μέσα από τον οποίο να αποκτά νόημα η παρουσία τους στον εργασιακό χώρο και ο ρόλος τους στην εργασία γενικότερα.

«Οι άνδρες τώρα πια θέλουν να συνεργάζονται με γυναίκες. Πολλές φορές τις «πιστεύουν» κιόλας. Αυτό εξελίχθηκε, δεν ήταν έτσι. Οι άνδρες άλλαξαν θέλοντας και μη αφού πια υπάρχουν πολλές ικανές γυναίκες στον επαγγελματικό χώρο. Προσαρμόστηκαν και οι γυναίκες. Οι γυναίκες απέδειξαν ότι μπορούν και σήμερα οι εργασιακές σχέσεις βρίσκονται σε ένα πολύ καλό επίπεδο.» (Μαριάνθη, 37)

«Λοιπόν με το που πήγα σε αυτόν τον χώρο... εγώ περισσότερο με άντρες στο παρελθόν σχετιζόμουνα, εντάξει και με γυναίκες... Αλλά εκεί πέρα ήμουνα ο εργοδότης. Εγώ ο ίδιος. Εδώ τώρα είμαι ένας εργαζόμενος. Κι έχω να κάνω με συνάδελφους. Αυτές ήταν πελάτισσες, έχουν άλλη εργασιακή σχέση. Εδώ τώρα είναι... ε, συνάδελφοι και μάλιστα, επειδή εγώ ας πούμε με το PC, για παράδειγμα, δεν είχα καμία σχέση βρέθηκα τώρα να μπω σε μια εταιρεία όπου έπρεπε να μου δείξουν και αυτό το πράγμα.... Έχω να κάνω με αυτό τώρα ότι ναι είναι άνθρωποι, απλά είναι άνθρωποι του αντίθετου φύλου. Κι είναι δύσκολο...» (Πάρης, 43)

Πρόκειται πράγματι για μια διαδικασία που αποδεικνύεται «δύσκολη» για όλους τους συμμετέχοντες, και άνδρες και γυναίκες. Η μέχρι τώρα κατανομή ρόλων, αρμοδιοτήτων και εξουσίας μέσα στον εργασιακό χώρο υφίσταται για τόσο μεγάλο διάστημα, που έχει καταγραφεί στη συνείδηση τους ως μια «φυσική τάξη πραγμάτων».

«Δηλαδή ο άντρας βάλ' τον σε περιβάλλον που έχει κίνητρο, ερέθισμα και άγχος και τα λοιπά, εντάξει είναι πολύ κοντά στη φύση του.» (Αποστόλης, 36)

«Υπάρχουν ωστόσο νομίζω δουλειές για τις οποίες είναι πιο κατάλληλες [οι γυναίκες] μέσα στην ίδια εταιρεία... Και αντίστοιχα δουλειές για τις οποίες ο άντρας είναι πιο κατάλληλος... Η οργάνωση, η γραμματειακή υποστήριξη. Εδώ οι γυναίκες είναι καλύτερες.» (Δημοσθένης, 38)

«Θεωρούσα δεδομένο ότι οι διευθυντές άντρες θα ήταν άντρες...» (Σόνια, 43)

Η πραγματικότητα όμως που βιώνουν, κυρίως λόγω των κοινωνικο-οικονομικών εξελίξεων, έχει σαν αποτέλεσμα η έννοια της «φυσικότητας» αυτού

του διαχωρισμού να εμφανίζει -για διαφορετικούς, ίσως, λόγους για τον καθένα- ρωγμές. Σε αυτό φαίνεται να συμφωνούν οι περισσότεροι.

«Στον επαγγελματικό χώρο και στις συνεργασίες μου με άνδρες, νομίζω ότι η συμπεριφορά μου ανταποκρίνεται στα στερεότυπα. Δηλαδή όταν θέλω μια βοήθεια από ένα συνάδελφο, ας πούμε, σε ένα ταξίδι που ήταν μεικτό το γκρουπ, άνδρες και γυναίκες, ζήτησα να κρατάνε σημειώσεις από τις γυναίκες και όχι από τους άνδρες. Από τους άνδρες ζητάω πιο αντρικές δουλειές. Τα στερεότυπα είναι στερεότυπα.» (Ελεάννα, 51)

«...στις κοινωνικές επιστήμες οι άντρες έχουν λακίσει. Μόνο γυναίκες είναι. Αυτό, δείχνει τη μητρότητα και τέτοια... δεν υπάρχει ένας άντρας. Λες και οι άντρες νομίζουν ότι δεν έχουν τρυφερότητα, τα έχουν ξεχάσει όλα αυτά και το παίζουν άντρας, λένε εγώ θα γίνω μπετατζής να κάνω μπράτσα.» (Λεωνίδα, 47)

Μέσω του έμφυλου καταμερισμού της εργασίας κατασκευάζονταν οι κοινωνικές κατηγορίες «άνδρας» και «γυναίκα» και ενισχυόταν η διαφοροποίησή τους. Οποιαδήποτε αλλαγή στην κατανομή των εργασιακών ρόλων φαίνεται πράγματι να προσβάλλει την ουσία της ύπαρξης, την ίδια την ταυτότητα των ατόμων. Εξελίξεις τις οποίες οι άνδρες φαίνεται να βιώνουν περισσότερο τραυματικά.

και με τις κοπέλες που ένιωσα πιο χαλαρά ... ήταν εξαιτίας του Διονύση. Σαν να μπήκα μέσω του Διονύση.. ένιωσα πιο ανθρώπινα, να γελάσω ή να δείξω κάτι... ή να βγάλω το κομπολόι μου ξέρω γω. Και να παίξω με το κομπολόι που δεν το έκανα. [εκείνη τη στιγμή το βγάζει από την τσέπη του και παίζει]. ... επειδή τον είδα κι είχε ένα κομπολόι [και έπαιξε]... (Πάρης, 43)

Τα στεγανά καταρρίπτονται, η σχετικότητα των διαχωρισμών καταδεικνύεται, αφήνοντας τελικά τα άτομα αμήχανα. Χωρίς να μπορούν να

καταλήξουν για το όριο μεταξύ των έμφυλων διαφορών και των διαφορών που δημιουργούνται από την άσκηση του επαγγελματικού ρόλου, καταφεύγουν, τις περισσότερες φορές, σε ερμηνείες χαρακτηριστικού περιεχομένου.

«...μερικοί άντρες, στο χώρο εργασίας, κάποιοι χαρακτήρες, προσπαθούν να επιβληθούν... Άμα κάνεις σύγκριση και με γυναίκες που βρίσκονται σε πιο... σε θέσεις διευθυντικές και είναι... πιο σπαστικές... πρόσεξε τη διαφορά, εκεί είναι θέμα σπαστικότητας... είναι θέμα προσωπικότητας καθαρά, γυναικείας, ή και ένα είδος ρόλου τον οποίο έχουν μάθει ίσως λίγο υπόγεια και είναι πιο διστακτικές...» (Μάρω, 45)

«...οι γυναίκες είμαστε πιο «στρίγγλες»... Το ότι οι γυναίκες είναι έτσι στον επαγγελματικό χώρο οφείλεται στο ότι είναι λίγο πιο «υστερικές» από τους άνδρες, οι οποίοι είναι πιο ήρεμοι και πιο cool.» (Βάσια, 28)

«...με μια προϊσταμένη μόνο δεν τα πήγαινα καλά, αλλά δεν ήταν θέμα φύλου... ίσως και ο άντρας νιώθει λίγο άβολα να έχει γυναίκα προϊσταμένη και η γυναίκα νιώθει ότι είναι δύσκολο να παίξει ένα παραδοσιακά αντρικό ρόλο.» (Μάκης, 31)

«Νομίζω είναι το σύνδρομο της εξουσίας που έχουν πολλοί άνθρωποι, γι' αυτό σου είπα δεν παίξει ρόλο που είναι γυναίκα αλλά ναι τώρα που το σκέφτομαι, το ότι μια γυναίκα κυριαρχούσε και ασκούσε εξουσία πάνω σε άνδρες ίσως να» ναι και κάποια κατάλοιπα δηλαδή των κοινωνικών γενικά σχέσεων.» (Άρης, 25)

«...είναι πιο ήπιοι οι άνδρες; Είναι πιο ήρεμοι, είναι πιο σαφείς, είναι πιο ορθολογιστές, πιθανά; Γιατί στα σχολεία τώρα, έχε υπόψη σου, κυρίως έχει φιλολογίνες... οπότε δύσκ... ξέρεις αυτό το ορθολογιστικό το δικό μας, η ειδικότητα... κυρίως με άνδρες μπορείς να συζητήσεις. Ή είναι φυσικοί, είναι μαθηματικοί, είναι αυτών των ειδικοτήτων. Ίσως να έχει να

κάνει και με αυτό γιατί δεν βρίσκω κανένα άλλο λόγο.» (Δήμητρα, 46)

Αυτό θα αποτελούσε, ίσως, μια πρώτη εξήγηση της αντίφασης που δημιουργείται μεταξύ της αδιαπραγμάτευτης άρνησης, από τους περισσότερους, ότι το φύλο παίζει ρόλο στη συνεργασία και αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων.

«Για μένα δεν υπάρχει διαφορά...» (Δημοσθένης, 38)

«Όχι για μένα όχι δεν παίζει ρόλο.» (Λίτσα, 36)

«...στις εργασιακές μου σχέσεις ουδέποτε αντιμετώπισα τους συνεργάτες κατηγοριοποιώντας τους ως προς το φύλο.» (Τάκης, 38)

«Δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά [μεταξύ των δύο φύλων]. Είναι κατά πόσο εργασιομανής είναι ο άλλος πόσο θέλει να προσφέρει. Εκεί είναι θέμα προσωπικότητας.» (Έλενα, 49)

Και της επίκλησης έμφυλων διαφορών από τα ίδια τα άτομα σε άλλο σημείο του λόγου τους,

«Ο άντρας στις αποφάσεις δε θέλει σπρώξιμο. Η γυναίκα μπορεί να πει άστο αύριο το βλέπουμε, ο άντρας θα αποφασίσει εκείνη την ώρα για κάτι. Ο άντρας δε σκέφτεται τόσο τις επιπτώσεις για κάτι. Οι γυναίκες είναι πιο προσεκτικές.» (Έλενα, 49)

Η αντίφαση πολλές φορές γίνεται κατανοητή προκαλώντας σύγχυση, με αποτέλεσμα ο λόγος να μένει μετέωρος, να μην μπορεί να αποφανθεί για αυτό το όριο, να γίνεται αόριστος και περιγραφικός.

«Όχι, δεν είναι μόνο αντρικό, ανδρικό είναι μέχρι... εγώ ας πούμε που μου «δειχνε την εργασία κάποιος συνάδελφος...» (Μάρω, 45)

Η κοσμιότητα και η ευγένεια, απαραίτητες προϋποθέσεις για αρμονική συνύπαρξη μέσα σε μια κοινωνία, καθώς και η επιβαλλόμενη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο, πέρα από τις όποιες προϋποθέσεις, θετικές ή αρνητικές, που μπορεί να έχει ο καθένας για το άλλο φύλο, θα μπορούσαν να αποτελέσουν μια δεύτερη εξήγηση της αντίφασης που αναφέρθηκε προηγουμένως.

«Δε θα σ» αρέσει...θα βγάλω μισογυνισμό...» (Μανόλης, 45)

«Είμαι λίγο πώς να στο πω ωραία, να μην ακουστεί κακά, (..) βγάζω λίγο κόντρα με τους άντρες.» (Λίτσα, 36)

Ειδικότερα, οι γυναίκες φαίνεται να έχουν έναν επιπλέον λόγο να αρνούνται την επίδραση του φύλου στην εργασία. Έχουν προσπαθήσει πολύ να μπουν στην αγορά εργασίας, έχουν ήδη, κάποιες μεγαλύτερες, προσπαθήσει σκληρά να εδραιωθούν και να μπουν μέσα στο «παιχνίδι της εξουσίας». Ξέρουν ότι το φύλο τους, όχι μόνο δεν τις βοήθησε σε αυτή τους την προσπάθεια αλλά πολλές φορές τους δημιούργησε και προβλήματα, για αυτό και προτιμούν να το παραβλέπουν. Στρατηγική την οποία φαίνεται να υιοθετούν ως μια κίνηση «καλής θελήσεως», ως αντάλλαγμα της προσδοκώμενης παραδοχής και αποδοχής τους, ως «ικανές», από τους άντρες συναδέλφους τους.

«Δεν με βοήθησε ποτέ το φύλο να σταθώ, να επιβιώσω. Πάντα το άφηνα απ» έξω αυτό. Ήμουνα πολύ φοβισμένη. Δεν πίστευα στον εαυτό μου. Φοβόμουνα ότι δεν έχω τις δυνάμεις, τις δυνατότητες, ότι δεν είμαι επαρκής.» (Βάλια, 49)

«Οι γυναίκες από ανασφάλεια περισσότερο, παίρνω παράδειγμα και από τον εαυτό μου, πρέπει να εδραιωθούν σε μια θέση με αποτέλεσμα να έχουν πιο πολλές συγκρούσεις. Μάχονται με νύχια και με δόντια, προσπαθούν συνέχεια, συνέχεια να «αυτοεπιβεβαιωθούν» αλλά και να το δείξουν και στους άλλους. Δεν είναι εύκολο.» (Μαριάνθη, 37)

Ίσως πάλι αυτή η «παράβλεψη», η οποία στο λόγο πολλών γυναικών φτάνει και στο σημείο της απόλυτης διαφοροποίησης από την κοινωνική κατηγορία «γυναίκα», να υπονοεί το αυτονόητο: την διεκδίκηση της ιδιαιτερότητας και της διαφορετικότητάς τους. Εξάλλου, όπως και η Πετρονώτη υπογραμμίζει «κάθε υποκείμενο έχει μια προσωπική ιστορία, η οποία διασταυρώνεται, επικαλύπτεται αλλά και αποκλίνει από ευρύτερες διαφοροποιήσεις» (Πετρονώτη, 2003)²⁰. Έτσι στο απόσπασμα που ακολουθεί, η συμμετέχουσα αυτό που πρωτίστως διεκδικεί -εκτός από την ένταξή της στην κατηγορία της «ικανής εργαζόμενης»- είναι η ιδιαιτερότητά της ως άτομο με όνομα και επώνυμο, ως άτομο δηλαδή με μια προσωπική ιστορία, ένα ατομικό παρελθόν, παρόν και μέλλον.

«Για μένα δεν παίζει ρόλο στις συνεργασίες μου το ότι είμαι γυναίκα. Για εκείνους [τους άνδρες] δεν ξέρω αν παίζει ρόλο.... Μερικές φορές, επειδή ο χώρος μου έχει να κάνει με υπολογιστές, που θεωρείται περισσότερο αντρική δουλειά, νιώθω ότι κάποιοι υποτιμούν τις γνώσεις μου. Επειδή είμαι γυναίκα, δεν πιστεύουν ότι μπορώ να ξέρω τόσο καλά κάτι... Θέλω αυτοί που δουλεύουν μαζί μου να με ξέρουν όχι ως γυναίκα, αλλά ως εργαζόμενη και ως Αλίκη Ε[πώνυμο]....» (Αλίκη, 35).

Αυτό που φαίνεται να διακυβεύεται εδώ είναι η κατασκευή μιας νέας εικόνας της γυναίκας ως «συναδέλφους», ισότιμης και ισάξιας, ακόμα και ανταγωνίστριας, που θα αντικαταστήσει την «εικόνα» της γραμματέα, της βοηθού, της κατώτερης ιεραρχικά. Σε αυτή τη «μεταστροφή» μεγαλύτερη αντίσταση φαίνεται να παρουσιάζουν οι άντρες. Γι' αυτούς, η αντιμετώπιση της γυναίκας ως «συναδέλφου» προσκρούει στην ισχυρότερη, *αρχετυπική*, εικόνα της γυναίκας ως «ερωτικού αντικειμένου». Η αναφορά και μόνο στον όρο

²⁰ Πετρονώτη, Μ., (2003), «Καλή» ναι η φωνή, μα να ξέρεις πού σταματάς»: Οι άδηλες συγκρούσεις ως σύμβολο εξουσίας και επιβολής σε μια διαπολιτισμική σχέση, στο Βλαχούτσικου, Χρ., Kain-Hart, L. (2003), ό.π., σ. 252

«αντίθετο φύλο» παραπέμπει αυτόματα στο φυσικό νόμο της έλξης των αντιθέτων. Στα αποσπάσματα που ακολουθούν, ο τρόπος με τον οποίο η εικόνα του «ερωτικού αντικειμένου» διαπλέκεται και παρεμβαίνει σε εκείνη της «συναδέλφου» παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Φαίνεται ωσάν η εκπλήρωση των όρων ένταξης στην πρώτη κατηγορία να αποτελεί, απαραίτητη προϋπόθεση υπαγωγής στην δεύτερη. Η *αρχετυπική* βέβαια «γυναίκα» για τον καθένα μπορεί να είναι διαφορετική.

«...έχω στο μυαλό μου αυτό το αρχέτυπο, γυναίκα αυτό άντρας αυτό. [γέλια] Ωραία μαζί κλπ. Οπότε μερικές γυναίκες οι οποίες έχουν πάρει πολύ σοβαρά το ρόλο τους με απωθούνε. Ακόμη και επαγγελματικά δεν μπορώ να συνεργαστώ πολύ μαζί τους.» (Αποστόλης, 36)

«...εδώ υπάρχει κι ένα άλλο στοιχείο ότι είμαστε αντίθετα φύλα.... χαίρομαι να δουλεύω με γυναίκες. Δηλαδή αυτό το ερωτικό που υπάρχει...» (Λεωνίδας, 47)

Για κάποιους δε άλλους η εξίσωση «γυναίκας» και «ερωτικού αντικειμένου» είναι συνυφασμένη με το επικίνδυνο και κατά συνέπεια αποτελεί αιτία απομάκρυνσης.

«...σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί οι γυναίκες με τις οποίες δούλευα να ήταν πολύ ελκυστικές και να βλέπεις το πράγμα διαφορετικά. Εκεί μόνο υπάρχει διαφορά. Στις διαπροσωπικές σχέσεις όχι στις καθαρά επαγγελματικές. Μπορεί να φλερτάρεις... Προτιμώ να συνεργάζομαι με άντρες, είναι πιο χαλαρά. Και αν σου αρέσει κιόλας η γυναίκα...αν κάνεις κάτι μετά πώς θα γυρίσεις στη δουλειά; Μπορεί να μπλεχτείς προσωπικά.» (Γεράσιμος, 25)

«Νομίζω πιο δύσκολα με τις γυναίκες κάνεις παρέα. Καλά είναι αλλά προτιμώ πάντα άντρες... Με τις γυναίκες αν είσαι και πολύ στενά μαζί είναι και ερωτικό.» (Γρηγόρης, 26)

Πρόκειται για αλλαγή που φαίνεται, για αρκετούς, να προκύπτει βίαια. Οι άνδρες νιώθουν *κουρασμένοι* από τη συναναστροφή τους με γυναίκες που δεν ανταποκρίνονται στην *αρχετυπική* γυναίκα, *δυσκολεύονται* όταν αναγκάζονται να παραβλέψουν το ερωτικό κομμάτι στη σχέση μαζί τους, θυμώνουν με εκείνες που επικεντρώνονται στις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες σε κόστος, ίσως, των καλών διαπροσωπικών τους σχέσεων με τους συναδέλφους τους, και τις αντιμετωπίζουν ως ειδική κατηγορία γυναικών, *αυτές*. Το παρακάτω απόσπασμα κατασκευάζει εύγλωττα αυτό το σκηνικό της βίαιης επιβολής της γυναίκας στο χώρο της εργασίας.

*«Το 52 τοις εκατό είναι γυναίκες...είμαστε πρότυπο εταιρείας... Ναι έχουμε πολύ μεγάλη γυναικεία ποσόστωση [γέλια] παρουσία. Είναι εμφανέστατο παντού στους διαδρόμους της εταιρείας, στα κτήρια της εταιρείας, παντού. Το οποίο φτάνει μέχρι και την πολύ κορυφή. Δηλαδή.. δεν ξέρω ίσως έχει να κάνει πάλι με τη συνήθεια του εγκεφάλου να αναγνωρίζει τη γυναίκα ως ένα πρότυπο, ως ένα.. κι όχι με ένα άλλο πρότυπο της γυναίκας *magica* ή της γυναίκας πώς την λένε ..Κρουέλα αυτό, ξέρεις. Για να θέσω όρους κόμικς.»* (Αποστόλης, 36)

Η *ποσόστωση* δημιουργεί, κοινωνικά και πολιτικά, ένα *πρότυπο εταιρείας*. Η γυναικεία παρουσία, όμως, *στους διαδρόμους, στα κτήρια, παντού* δημιουργεί, σε προσωπικό επίπεδο, την εικόνα μιας εταιρείας «σε πολιορκία» από ραδιούργες γυναίκες που παρουσιάζονται με *όρους κόμικς* είτε για να ευτελιστούν εκείνες, είτε για να «εξορκιστεί» ο φόβος και η απέχθεια που εκείνες προκαλούν. Η έκβαση της «πολιορκίας» είναι ήδη προδιαγεγραμμένη υπέρ των γυναικών αφού έχουν καταφέρει να «καταλάβουν» *και την πολύ κορυφή* της εταιρείας, προσθέτοντας στα παραπάνω αρνητικά συναισθήματα και μια αίσθηση παγίδευσης.

Αυτή η αλληλοδιαπλοκή σεξουαλικότητας και εργασίας, που παραμένει υπόρρητη καθότι απαγορευμένη στον εργασιακό χώρο, ενισχύεται από τα

αποσπάσματα που ακολουθούν. Ο λόγος περί σεξουαλικότητας παρεισφρύει στις εργασιακές σχέσεις και μάλιστα ως εργαλείο επαναδιαπραγμάτευσης των κατεστημένων σχέσεων εξουσίας.

«Δεν μπορούσαν να καταλάβουν τι κάνει μια γυναίκα μόνη της, και μάλιστα τότε, σ» ένα ξενοδοχείο. Τότε στη Μυτιλήνη, ήτανε εμπορικοί αντιπρόσωποι άνδρες και οι γυναίκες οι οποίες έμεναν, ήτανε γυναίκες οι οποίες δούλευαν στα μπαρ της πόλης. Ήτανε πολύ συχνό που με ρωτούσαν σε ποιο κέντρο δουλεύω! Δεν μπορούσε να πει ο νους τους ότι μπορούσα να κάνω κάτι άλλο. Και τότε και τώρα, που κάνω πολλά ταξίδια, και λενε στον άντρα μου «καλά που πάει μόνη της;»...Αυτό... έχει να κάνει με τη θέση της γυναίκας στο επάγγελμα... Θα παω τώρα ένα ταξίδι με επτά άνδρες -ταξίδι θα παω. Όταν το συζητάω αυτό έξω μου λένε «ποιος τη χάρη σου!»» (Ελεάννα, 51)

«Με την Έ. [προϊσταμένη του], ειδικά, παρόλο που ήταν μια πολύ όμορφη κοπέλα, πολύ ωραία κοπέλα η οποία πρόσεχε πολύ και το ντύσιμό της και... αντιοργασμική έτσι την έβλεπα εγώ... Αφού και τα αστεία που λέγανε καμιά φορά οι άντρες της εταιρείας, κι όχι μόνο οι άντρες, καμιά φορά για καλαμπούρι έλεγε ο Δ. μπροστά στις κοπέλες... άντε ρε Παναγιώτη. θυσιάσου για το καλό της εταιρείας. [γέλια]» (Πάρης, 43)

«Υπάρχουν διάφοροι τύποι γυναικών: ελεύθερες, παντρεμένες, σε θέσεις ευθύνης –που έχουν καταλάβει καλώς ή κακώς...» (Μαριάνθη, 37)

«Υπάρχει όμως χρήση του κρεβατιού... έχω δει ανθρώπους να χρησιμοποιούν τη σχέση μεταξύ των δύο φύλων εξουσιαστικά. Κλασική περίπτωση προϊσταμένου προς υφιστάμενο η οποία αγγίζει τα όρια της σεξουαλικής παρενόχλησης και του βιασμού.... Ε... Αντιστοίχως έχω δει και το φαινόμενο της ανελικτικής διαδρομής.... δηλαδή αυτό που λένε

συνειδητά κοιμάμαι μαζί σου για να έρθω ένα σκαλάκι παραπάνω... είναι απλώς λίγο βρώμικο παιχνίδι στα πλαίσια του υγιούς ανταγωνισμού (γέλιο) το να χρησιμοποιεί κάποιος ή κάποια το κορμί του ή το κορμί της για να πάει σε μια θέση που θα είναι πιο ανίκανος από σένα.» (Τάκης, 38)

«Βέβαια αυτός ο άνθρωπος κατάφερε αυτό που ήθελε να κάνει στη ζωή του, και μάλλον και πολύ παραπάνω από όσα θα είχε ονειρευτεί ίσως πριν 10 χρόνια. Τώρα είναι παντρεμένη με το διευθύνοντα σύμβουλο της [εταιρείας] κατάλαβες;» (Αποστόλης, 36)

Ο παραπάνω διαχωρισμός δεν υπονοεί ότι οι γυναίκες έχουν προχωρήσει, ήδη, σε αυτή τη μεταστροφή ή ότι παρουσιάζονται περισσότερο έτοιμες για αυτή τη διαδικασία. Το άγχος και οι ανασφάλειες βιώνονται ακόμα κι από αυτές που έχουν καταφέρει να αποδείξουν την αξία και τις ικανότητές τους²¹. Η θηλυκότητα και για αυτές διαπλέκεται με τη σεξουαλικότητα και τον ερωτισμό και προκύπτει, «φυσικά», στις εργασιακές σχέσεις με το άλλο φύλο. Η διαφορά έγκειται εδώ στο ότι είναι δική τους ευθύνη ο έλεγχος και ο περιορισμός της, για εκείνες, τουλάχιστον, που ενστερνίζονται την αναπαράσταση της «προκλητικής και επικίνδυνης θηλυκότητας».

«Είναι σαφές ότι υπήρξαν κάποιες περιπτώσεις όπου άφησα το γυναικείο κομμάτι να βγει... όταν το ένιωσα και μου το εξέφρασαν κιόλα, το έβαλα στα πόδια, παρόλο που δεν θα ήθελα να το κάνω (κλαίει)... Ίσως έμαθα ότι αυτό το κομμάτι (το γυναικείο) πρέπει να το βάζω πίσω, να βγάζω ουδέτερα χαρακτηριστικά για να επιβιώνω στο χώρο τον επαγγελματικό...» (Ελεάννα, 51)

²¹ Η σύντομη και αποσπασματική αναφορά στο θέμα της σεξουαλικότητας στο παρόν κεφάλαιο γίνεται μόνο με στόχο την εξυπηρέτηση της επιχειρηματολογίας που αναπτύσσουμε εδώ. Αναλυτικότερα για αυτό το θέμα σε επόμενο σχετικό κεφάλαιο.

«Δηλαδή όταν η πρώτη μου δουλειά... ήτανε πωλήσεις, να κλείνω διαφημίσεις για ένα περιοδικό, εάν το ραντεβού μου ήταν με άντρα, π.χ. είχα 10 ραντεβού, τα 9 στα 10 θα έκλεινα διαφήμιση. Δεν υπήρχε περίπτωση να μην κλείσω διαφήμιση. Ενώ οι γυναίκες... πιστεύω ότι αντίστοιχα αν έβλεπαν άντρα θα ήταν πιο εύκολες στο να δώσουν μια διαφήμιση... Εμένα το γεγονός πάντως ότι είμαι γυναίκα με έχει βοηθήσει πάρα πολύ σε πολλά πράγματα. Γιατί υποτίθεται ότι στις μεγάλες θέσεις συνήθως, εδώ στην Ελλάδα, είναι άντρες.» (Σταυρούλα, 29)

Οι γυναίκες στη διαδικασία αυτής της αλλαγής στις εργασιακές σχέσεις βιώνουν την αντίσταση, την καθυστέρηση, την υποκρισία εκ μέρους των αντρών, και εν τέλη τον κόπο, ψυχικό και σωματικό. Ξέρουν ότι οι αλλαγές που απαιτούνται προς την πλήρη εξίσωσή τους με τους άνδρες συναδέλφους, δεν έχουν ακόμα επιτελεστεί ούτε καν στις ίδιες.

«Πιστεύω ότι οι άντρες τα βλέπουν πιο επιφανειακά τα πράγματα. Είναι εξουσιαστικού ακόμα κι αν έχουν μια επίφαση δημοκρατικότητας. Ακόμα κι αν ισχυρίζονται ότι όχι.» (Βάλια, 49)

«Στις συνεργασίες μου με άνδρες πιστεύω ότι για κάποιους ίσως παίζει ρόλο το ότι είμαι γυναίκα. Να σου πω ένα παράδειγμα, κάποιος είχε νεύρα με ένα άσχετο θέμα και όταν του είπα κάτι, έκανε απόπειρα να μου πετάξει μια καρέκλα. Έβαλα τα κλάματα στη δουλειά για πρώτη φορά. Αν στη θέση μου ήταν ένας άνδρας δεν θα είχε κάνει αντίστοιχη κίνηση, γιατί ένας άνδρας θα τον πλάκωνε στο ξύλο. Ένωσα μειονεκτικά που ήμουν γυναίκα εκείνη τη στιγμή. Πήγα κλαίγοντας στον προϊστάμενό μου. Αν ήταν άνδρας πιστεύω ότι δεν θα έκανε αυτός την ίδια κίνηση και θα το σκεφτόταν. Ίσως το έκανε και τότε, αλλά θα το σκεφτόταν ένα δευτερόλεπτο παραπάνω. Οι άνδρες θα είχαν πιαστεί στα χέρια, ενώ εγώ τι θα μπορούσα να κάνει; Να «πιαστώ στα χέρια»; (Βάσια, 28)

«Μια γυναίκα που θα τους οδηγήσει και θα τους εποπτεύσει δεν τους είναι ευχάριστο...Βγάζω εξουσία κι έτσι οι άνδρες αποφεύγουν τη σχέση μαζί μου...» (Ελεάννα, 51)

Πέρα από τις προϋδεάσεις για το άλλο φύλο, τα άτομα φαίνεται να πραγματεύονται και την εικόνα που έχουν για την εργασία γενικότερα, η οποία στη συνέχεια παρεμβαίνει και επανακαθορίζει τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Για πολλούς, ο χώρος της εργασίας είναι ένας χώρος διακριτός από το χώρο των διαπροσωπικών σχέσεων/συναισθημάτων και η οποιαδήποτε επικάλυψη προκαλεί σύγχυση. Ο απαραίτητος ορθολογισμός και ο αυτοέλεγχος, προκειμένου το αποτέλεσμα της εργασίας να είναι το καλύτερο και το μέγιστο δυνατό, δεν μπορεί να συνυπάρξει με τον ανορθολογισμό του συναισθήματος.

«Θέλω στο χώρο της δουλειάς να είναι μόνο δουλειά. Δεν θέλω να τα μπερδεύω, θέλω να τα διαχωρίζω. Θα με επηρέαζε και στο αποτέλεσμα της δουλειάς μου και στην καθημερινότητα... Θέλω αυτοί που δουλεύουν μαζί μου να με ξέρουν όχι ως γυναίκα, αλλά ως εργαζόμενη και ως Αλίκη Ε[πώνυμο].» (Αλίκη, 35)

«Δηλαδή θέλω να πηγαίνω και το μόνο που να σκέφτομαι να είναι τα προβλήματα της δουλειάς και όχι το πώς θα είναι σήμερα ... [η σύντροφός μου] μετά από χτες το βράδυ που βγήκαμε και της μίλησα έτσι και έγινε αυτό...Ξέρεις μες το γραφείο θέλω να είμαι τουλάχιστον μόνο για τη δουλειά (παύση)...»(Κυριάκος, 29)

«Με τους άνδρες συνεργάζομαι καλά, επειδή λείπει το σεξουαλικό κομμάτι...Με τις γυναίκες όταν υπάρχει συνεργασία επαγγελματική πρέπει να ξεχάσεις εντελώς το κομμάτι το ερωτικό. Να τα δεις καθαρά δουλειά και τίποτε άλλο για να έχεις αποτέλεσμα.» (Ντίνος, 49)

«Όταν θα με έβλεπε ο προϊστάμενός μου... να μιλάω με τον Κώστα π.χ. και ξέρει ότι είμαστε μόνο φίλοι, για 5 λεπτά έτσι στα όρθια δεν θα μου έλεγε... δεν θα σκεφτόταν κοίτα να δεις τα προσωπικά τους και του κρεβατιού τους τα φέρνουν στο γραφείο. Θα πει εντάξει μπορεί να λενε και για τη δουλειά. Ενώ αν ξέρει ότι υπάρχει ερωτική σχέση κατά συνέπεια θα πηγαίνει το μυαλό της κατευθείαν εκεί. Έτσι το» χω σκεφτεί εγώ.» (Σταυρούλα, 29)

Είναι ο επαγγελματικός χώρος και η εργασία σε αντιδιαστολή με το σπιτάκι, τα ανεκδοτάκια, τις σχέσεις, την τσαντούλα, το τακουνάκι, το γραφειάκι. Στον οποίο διαχωρισμό βλέπουμε να υπονοούνται οι κλασσικές αντιτιξίες «δημόσιο/ιδιωτικό», «ορθολογισμός/ανορθολογισμός», «λογική/συναίσθημα», «εργασία/παιχνίδι», «μεγάλο/μικρό» και, εν τέλει, «ανδρικό/γυναικείο». Ό,τι έχει να κάνει με την εργασία, είναι σοβαρό, σημαντικό, ορθολογιστικό. Είναι ο φυσικός χώρος του «κλασσικού άνδρα». Σε αντίθεση με τον «φυσικό γυναικείο χώρο» που αφορά στις σχέσεις, το συναίσθημα και το σπίτι και παρουσιάζεται μικρός, ασήμαντος και ανάλαφρος.

«...αυτό είναι το ιδανικό. Ο επαγγελματικός χώρος για μένα είναι επαγγελματικός χώρος. Επιτελείς μια εργασία και μετά πας στο σπιτάκι σου και κάνεις όλα τα υπόλοιπα που έχεις να κάνεις συμπεριλαμβανομένων και των σχέσεων.Πέρα από τα ανεκδοτάκια που είναι για να χαλαρώσεις και να γελάσεις και να ξελαμπικάρεις εντάξει τίποτα άλλο... Πολλές φορές [η γυναίκα] θα παρασυρθεί και πάει ... πιο πολύ στο συναισθηματικό.» (Δημοσθένης, 38)

«Δεν θεωρώ ότι θα είμαι αντικειμενική πάνω στη δουλειά μου θα είμαι πολύ υποκειμενική πλέον αν με τον άλλον δεθώ συναισθηματικά....δεν θα είμαι επαγγελματίας.» (Σταυρούλα, 29)

«Δεν είμαι... ο κλασσικός τύπος της γυναίκας που ξυπνάω το πρωί, πάω στη δουλειά μου, φοράω το ταγεράκι μου, το τακουνάκι μου και το... και την τσαντούλα μου, που κάθομαι στο γραφειάκι μου και κάνω αυτά. ... να σου πω ότι δεν έχω πάει μόνο σε οικοδομές να δουλέψω. Γιατί είναι βαριά δουλειά.... Ήταν η επιβεβαίωσή μου ότι είμαι το ίδιο καλή όσο κι αυτοί.»
(Λίτσα, 36)

Ο χώρος της εργασίας είναι ένας χώρος ανταγωνιστικός, όπου αυτά που διακυβεύονται και απασχολούν τα άτομα ξεπερνούν, στις περισσότερες των περιπτώσεων, το πεδίο των ετερόφυλων σχέσεων. Παρατηρούμε, παρόλα αυτά, μια αλληλοδιαπλοκή και αλληλεπίδραση μεταξύ των συνθηκών εργασίας και των ετερόφυλων σχέσεων. Γεγονός, βέβαια, που δεν παρουσιάζει κάποια ιδιάζουσα περίπτωση, αφού ο χώρος της εργασίας, ως πλαίσιο, τοποθετείται και εγγράφεται, έτσι κι αλλιώς, σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιβάλλον με το οποίο «επικοινωνεί».

Αυτό που αποτελεί ιδιαίτερη περίπτωση είναι η μελέτη, αυτών καθαυτών, των ετερόφυλων σχέσεων μέσα στο συγκεκριμένο χώρο, σε σχέση τουλάχιστον με τα άλλα πλαίσια στα οποία η παρούσα έρευνα επιχειρεί να τις μελετήσει. Κι αυτό γιατί παρατηρούμε ότι οι σύγχρονες συνθήκες εργασίας περιπλέκουν και επιβαρύνουν ακόμα περισσότερο τις ήδη περίπλοκες σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στον αιώνα που διανύουμε. Έτσι, ακούμε τους συμμετέχοντες στην έρευνά μας να μιλούν για *κούραση*, για *δυσκολία*, τους βλέπουμε να κλαινε ή να γελούν αμήχανα, όταν αναφέρονται στο φύλο τους ή στο αντίθετο φύλο. Τα παιχνίδια εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα, στο συγκεκριμένο πλαίσιο, δεν υποκινούνται μόνο, ή πρωταρχικά, από ανάγκες απόκτησης γοήτρου και ισχύος. Στην παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας ο αγώνας για απόκτηση εξουσίας μπορεί να εκπορεύεται ακόμα και από πρωτογενείς ανθρώπινες ανάγκες, όπως είναι η εξασφάλιση της ίδιας τους της επιβίωσης. Έτσι μπορεί η συνεργασία μεταξύ των δύο φύλων να επιβάλλεται αλλά οι συγκρούσεις που κατατίθενται,

σαν υλικό στην έρευνα, και μεταξύ των δύο φύλων όσο και των φύλων μεταξύ τους να είναι σφοδρές.

2. Συνεργασία

2.1 Συνεργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών

Η συνεργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί βασικό παράγοντα για το πώς δομούνται οι ετερόφυλες εργασιακές σχέσεις. Η πλειοψηφία των ανδρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα υποστήριξε ότι έχει πολύ καλές εργασιακές σχέσεις με άτομα του αντίθετου φύλου.

Το φύλο δείχνει να μην παίζει καθοριστικό ρόλο στο πώς εξελίσσεται η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων. Αυτό που επηρεάζει το πως θα συνεργαστούν με άτομα του άλλου φύλου είναι στοιχεία του «χαρακτήρα» ή της «προσωπικότητας» κυρίως, όπως μας λένε. Δεν εστιάζουν στο φύλο του συνεργάτη τους ούτε κάνουν διακρίσεις βάσει αυτού. Μιλούν για συναδέλφους και όχι άνδρες ή γυναίκες. Το φύλο σε καμία περίπτωση δεν διαφοροποιεί τους συνεργάτες.

«Όχι δε με πειράζει αν είναι άντρας ή γυναίκα. Δεν είναι θέμα φύλου.»

(Έλενα, 49 ετών)

«Πολύ καλές, δηλαδή όσες φορές έχω συνεργαστεί, τα πάμε πολύ καλά.

Πιστεύω στο να είμαστε κι οι δύο ίσοι, να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες.

(Γεράσιμος, 25 ετών)

«Πάνω στη δουλειά με την μέχρι τώρα εμπειρία μου δε νομίζω ότι κάνει

διαφορά το φύλο, όχι.» (Δάφνη, 25)

«Βλέπω χαρακτήρα, δε βλέπω φύλο, βλέπω συνεργασία». (Γιάννης, 49)

*«Οι συνεργασίες μου με άνδρες είναι πολύ καλές και γενικά δεν έχω αντιμετωπίσει δυσκολίες. Συνεργάζομαι με πολλούς άνδρες και δεν έχω να θυμηθεί κάτι αρνητικό. Πιστεύω ότι με βοηθάνε στη δουλειά μου.»
(Βάσια, 28)*

«Με τις γυναίκες δεν αντιμετωπίσα ιδιαίτερες δυσκολίες στο χώρο της δουλειάς. Οι δυσκολίες έχουν να κάνουν με το χαρακτήρα του άλλου και όχι με το φύλο.» (Μανόλης, 45)

«Είναι αυτό που σου έλεγα πριν. Αυτό εννοούσα πριν όταν σου έλεγα ισότητα. Δηλαδή δεν ξεχωρίζω αν είναι άντρας ή γυναίκα είναι 2 άνθρωποι οι οποίοι δουλεύουμε στον ίδιο εργασιακό χώρο.» (Λεωνίδα, 47)

«Υπήρχε συναδερφική αλληλεγγύη, οπότε δεν έχει να κάνει γυναικεία αλληλεγγύη, αντρική αλληλεγγύη, ήταν συναδερφική.» (Δάφνη, 25)

«Όχι. Λειτουργώ ακριβώς το ίδιο. Δε μου έχει τύχει κάτι άλλο. Είναι περισσότερο θέμα χαρακτήρα.» (Μάκης, 31 ετών)

«Τους υπαλλήλους μου μπορώ να τους επιλέξω. Και τα δυο φύλα μπορούν να κάνουν άψογα τη δουλειά του μπαρ.» (Ντίνος, 49)

«Έχω πολλούς άντρες συνεργάτες. Επτά. Με άλλους συνεργάζομαι καλύτερα και περνάει η ώρα ευχάριστα στη δουλειά, με άλλους δεν μπορώ ούτε να συνεννοηθώ. Είναι θέμα χαρακτήρα και γνώσεων πάνω στη δουλειά, όχι θέμα φύλου.» (Αλίκη, 35)

Παρόλο που οι περισσότεροι λένε ότι η συνεργασία με άτομα του άλλου φύλου είναι καλή και ότι το φύλο δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για το πως θα συνεργαστούν, πολλοί από τους συμμετέχοντες εντοπίζουν διαφορές στις συνεργασίες τους με άτομα του ίδιου και του αντίθετου φύλου. Ενώ υποστήριξαν ότι δεν υπάρχει διαφορά και ότι συνεργάζονται εξίσου καλά είτε έχουν να κάνουν με ομόφυλό είτε με ετερόφυλο συνεργάτη, τελικά ο εντοπισμός διαφορών από τους ίδιους ήταν αναπόφευκτος. Ακόμα και αν αρχικά φαίνεται να μην υπάρχει διαφορά, αμέσως αναιρείται από τα ίδια άτομα, όπως βλέπουμε να μας λέει η Έλενα, που βλέπει τους άνδρες να λειτουργούν διαφορετικά από τις γυναίκες εξαιτίας κάποιων συμπεριφορών που αποδίδει στο φύλο τους.

«Δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά. Είναι κατά πόσο εργασιομανής είναι ο άλλος πόσο θέλει να προσφέρει. Εκεί είναι θέμα προσωπικότητας. Ο άντρας στις αποφάσεις δε θέλει σπρώξιμο. Η γυναίκα μπορεί να πει άστο αύριο το βλέπουμε, ο άντρας θα αποφασίσει εκείνη την ώρα για κάτι. Ο άντρας δε σκέφτεται τόσο τις επιπτώσεις για κάτι. Οι γυναίκες είναι πιο προσεκτικές. Δεν είναι πάντως πιο ευχάριστο ή δυσάρεστο το αντίθετο φύλο.» (Έλενα, 49 ετών)

Αλλά και πολλοί ακόμα συμμετέχοντες, εντοπίζουν διαφορές οι οποίες αποδίδονται σε χαρακτηριστικά που φέρουν οι συνεργάτες βάσει του φύλου που ανήκουν. Για παράδειγμα μας λένε ότι οι άνδρες είναι πιο «άμεσοι» στην επικοινωνία τους και λιγότερο ανταγωνιστικοί από τις γυναίκες.

«Πιο εύκολο στη συνεργασία με έναν άνδρα, συγκριτικά με μια γυναίκα, είναι η «αμεσότητα» της επικοινωνίας. Με μια γυναίκα δεν είναι απαραίτητα λιγότερο άμεση η επικοινωνία, αλλά είναι θέμα χαρακτήρα της κάθε γυναίκας. Υπάρχουν και άνδρες δύσκολοι.» (Βάσια, 28)

«Συνεργάζομαι με άνδρες και γυναίκες πολύ καλά. Έχω παρατηρήσει ότι οι γυναίκες είναι λίγο πιο πονηρές, ενώ οι άντρες λίγο πιο «αυθεντικοί». Η διαφορά στις συνεργασίες; Μμμ... με έναν άνδρα ο ανταγωνισμός είναι αθέμιτος, με μια γυναίκα θεμιτός. Για να στερεωθείς σε μια επαγγελματική

σχέση πρέπει να περάσεις από διάφορες δοκιμασίες και οι γυναίκες μας κοιτάνε πιο ύπουλα. (Μαριάνθη, 37)

«Είχα λιγότερα προβλήματα στη συνεργασία μου με άντρες. Υπάρχει ανταγωνισμός με τις γυναίκες, ενώ οι άντρες είναι πιο ευθείς, οπότε είμαι πιο χαλαρή με άντρες». (Σόνια, 43)

Παρόλα αυτά, ακόμα και αν η σύγκριση δεν γίνεται ευθέως ή δεν εκφράζεται άμεσα, συχνά υπάρχει κάποιο στοιχείο όπου τα δύο φύλα γίνονται αντικείμενα σύγκρισης στον τρόπο που δραστηριοποιούνται ή παρουσιάζονται στον εργασιακό χώρο.

«Συναδελφικές σχέσεις με συναδέλφους σήμερα έχω πολύ καλές σχέσεις στο τομέα της δουλειά μου, αλλά είναι σαφώς περισσότερες οι γυναίκες με τις οποίες συνεργάζομαι. Αυτό οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους δηλ: το ότι οι γυναίκες είναι περισσότερες στο τομέα της εκπαίδευσης και επίσης οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σε θέματα που άπτονται του δικού μου αντικειμένου δηλαδή στο πως λειτουργούν τα παιδιά στο σχολείο, σε θέματα ψυχικής υγείας., τα προγράμματα αγωγής υγείας.» (Ελεάννα, 51)

Ακόμα και αν αυτές οι διαφορές δεν αποτελούν κριτήριο για την επιλογή συνεργάτη ή προτίμηση του ενός φύλου έναντι του άλλου, εντοπίζουν διαφορές στο πως θα εξελιχθεί μια συνεργασία ανάλογα με το αν έχει να κάνει με ομόφυλο ή ετερόφυλο.

«Κοίταξε να δεις τώρα εμένα (.) δεν ξέρω δεν έχω πολλές προτιμήσεις πώς να το πω προτιμώ και με τους δύο. Γιατί αλλιώς μου βγαίνει με τον άντρα αλλιώς μου βγαίνει με τη γυναίκα η συζήτηση. Η συνεργασία. Αλλά από ένα σημείο και μετά μπορεί να μου βγαίνει το ίδιο, αλλά όχι δεν έχω προτιμήσεις. Προτιμώ και τους δυο.» (Λεωνίδα, 47)

Υπάρχουν όμως και λίγες περιπτώσεις όπου η προτίμηση για συνεργασία με ομόφυλους υπερτερεί έναντι της ετερόφυλης συνεργασίας, ακόμα αν εκφράζεται ρητά ότι το φύλο δεν αποτελεί κριτήριο. Δηλαδή όπως μας λέει ο Αποστόλης δεν

έχει πρόβλημα να συνεργαστεί με γυναίκες αρκεί να μην είναι ανταγωνιστικές. Αλλά επειδή η πλειοψηφία των γυναικών είναι ανταγωνιστική, τελικά προτιμά τους άνδρες.

«από τη στιγμή που καλούμαι να δουλέψω 10, 8-10 ώρες την ημέρα σε ένα μεγάλο με πολλούς ανθρώπους πρέπει κάποιοι άνθρωποι να είναι γυναίκες σίγουρα. Δεν έχω πρόβλημα να βρίσκομαι με γυναίκες να δουλεύω με γυναίκες, αρκεί να μην είναι αυτό που σου είπα προηγουμένως. Να μην είναι επιθετικές, να μην είναι.. τόσο ανταγωνιστικές, κανένα απολύτως. Απλά επειδή ξέρω ότι οι πιο πολλές γυναίκες σε αυτά τα περιβάλλοντα είναι ανταγωνιστικές μ» αρέσει να δουλεύω πιο πολύ με άντρες. Αλλά έχω δει πολλές γυναίκες οι οποίες είναι μια χαρά. Συνεργάζομαι μια χαρά μαζί τους. Ίσως δεν ξέρω θα μου άρεσε πιο πολύ με κάποιες γυναίκες να δουλεύω παρά με το μέσο όρο των αντρών, αλλά αυτό το ποσοστό αποτελεί μειοψηφία.» (Αποστόλης, 36)

Ή, όπως μας λένε δύο ακόμα συμμετέχοντες, ότι νιώθουν πιο άνετα με ομόφυλους συνεργάτες τους παρόλο που θα συνεργάζονταν ακριβώς το ίδιο και με γυναίκες!

«Θα συνεργαζόμουν...Ακριβώς το ίδιο! Όπως εγώ μ» έναν άντρα. Δε θ» άλλαζε κάτι! Μόνο ίσως αυτό που σου λέω ο χαβαλές δηλαδή η συζήτηση εκτός δουλειάς και οι συζητήσεις προσωπικές αντρών...ξέρεις...κάτι τέτοια πράγματα. 'να μπορείς να μιλάς λίγο πιο ελεύθερα. Αυτά. Κατά τα άλλα τίποτα. Όπως είμαι με έναν άντρα είμαι και με μια γυναίκα. Δε θεωρώ δηλαδή ότι αν στη θέση του συναδέλφου μου υπήρχε μια κοπέλα δε θα ήταν τόσο καλή όσο αυτός ή θα είχα κάποια κόντρα μαζί της επειδή είναι κοπέλα ή οτιδήποτε. Όχι.» (Κυριάκος, 29)

«Προτιμώ να συνεργάζομαι με άντρες, είναι πιο χαλαρά. Και αν σου αρέσει κιόλας η γυναίκα...αν κάνεις κάτι μετά πώς θα γυρίσεις στη δουλειά. Μπορεί να μπλεχτείς προσωπικά. Και πάντα με άντρες κάνεις

καλύτερη παρέα. Ίσως με τους άντρες να μιλάω πιο άνετα. Αλλά και την κοπέλα αν τη γνωρίσεις καλά μετά το ίδιο είναι.» (Γρηγόρης, 26 ετών)

2.2 Φύλο και συνεργασία

Όπως είδαμε άνδρες και γυναίκες δηλώνουν ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο στο πως θα συνεργαστούν και συχνά δεν επηρεάζει καθόλου τις συνεργασίες τους ή τις εργασιακές τους σχέσεις. Παρόλα αυτά εντόπισαν διαφορές στο τρόπο που συνεργάζονται τα δύο φύλα, πράγμα που σημαίνει ότι ο παράγοντας φύλο είναι καθοριστικό στοιχείο για τη δόμηση των εργασιακών σχέσεων.

Το πως επηρεάζει το φύλο τις εργασιακές σχέσεις μπορεί να αναλυθεί σε δύο επίπεδα. Το πρώτο είναι πως επηρεάζει *το δικό μας φύλο* τις συνεργασίες μας ή τι ρόλο παίζει στο χώρο εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις το ότι «είμαστε άνδρες ή γυναίκες». Σε δεύτερο επίπεδο, μπορούμε να εξετάσουμε τι ρόλο παίζει, στο πως θα συνεργαστούμε, το φύλο του ατόμου που έχουμε απέναντί μας ειδικά αν ανήκει στο άλλο φύλο.

2.2.1 Ο ρόλος του φύλου μας στη συνεργασία

Το φύλο τους κάνει διαφορά στις συνεργασίες όπως λένε οι περισσότερες γυναίκες. Στις συνεργασίες τους ή στις εργασιακές σχέσεις τους γενικότερα παίζει ρόλο το φύλο, άλλοτε υποστηρικτικό, δηλαδή που τις βοηθάει...

«είναι οι δυναμικές διαφορετικές. Δηλαδή οι άντρες όταν έχουν μια γυναίκα και δουλεύουν μαζί της είναι πιο μαλακοί την βλέπουν λιγότερο... είναι πιο... πώς να το πω; (.) Πιο κάτω από αυτούς, λιγότερο ανταγωνιστικά, οπότε νομίζω... ενώ αν είναι μια γυναίκα ανώτερή σου ξέρω γω αν ήτανε γιατρός η γυναίκα που δούλευα θα είχα πρόβλημα, γιατί οι γυναίκες σε βλέπουν πιο ανταγωνιστικά στη δουλειά. Δηλαδή δεν θα μπορούσα να κάνω έτσι αυτόν τον καλό τρόπο που κάνω στους άντρες, στο αφεντικό μου και τον καταφέρνω. Με τις γυναίκες θα ήταν διαφορετικά. Στο γιατρό ας πούμε που δουλεύω μπορώ να πάω να του

πω να φύγω λίγο νωρίτερα [είναι χαϊδευτική, χαμηλωμένη η φωνή και ναζάρικη] ε, σε γυναίκα τι θα λεγα; Δεν θα το έλεγα καν.» (Κέλλυ, 26)

«Το ότι είμαι γυναίκα δεν παίζει ρόλο τώρα στις συνεργασίες μου. Με βοήθησε στην αρχή, επειδή προσλήφθηκα ως γραμματέας, που αν ήμουν άνδρας δεν θα με έπαιρναν για αυτή τη θέση. Αν ήμουν άνδρας θα έπρεπε να προσπαθήσω εξαρχής να καταλάβω ένα συγκεκριμένο τμήμα. Ενώ τώρα εξελίχθηκα ιεραρχικά.» (Μαριάνθη, 37)

...και άλλοτε καθόλου υποστηρικτικό που τους δημιουργεί πρόβλημα και τις καθιστά αδύναμες απέναντι σε έναν άνδρα συνεργάτη, όπως στην περίπτωση της Βάσιας.

«Στις συνεργασίες μου με άνδρες πιστεύω ότι για κάποιους ίσως παίζει ρόλο το ότι είμαι γυναίκα. Θυμάμαι ένα παράδειγμα που κάποιος είχε νεύρα με ένα άσχετο θέμα και όταν του είπα κάτι, έκανε απόπειρα να μου πετάξει μια καρέκλα. Έβαλα τα κλάματα στη δουλειά για πρώτη φορά. Αν στη θέση μου ήταν ένας άνδρας δεν θα είχε κάνει αντίστοιχη κίνηση, γιατί ένας άνδρας θα τον πλάκωνε στο ξύλο. Ένιωσα μειονεκτικά που ήμουν γυναίκα εκείνη τη στιγμή. Η αντίδρασή μου ήταν να πάω κλαίγοντας στον προϊστάμενό μου. Αν ήμουν άνδρας, πιστεύω ότι δεν θα έκανε αυτός την ίδια κίνηση και θα το σκεφτόταν. Ίσως το έκανε και τότε, αλλά θα το σκεφτόταν ένα δευτερόλεπτο παραπάνω. Οι άνδρες θα είχαν πιαστεί στα χέρια, ενώ εγώ τι θα μπορούσε να κάνω; Να «πιαστώ στα χέρια»;» (Βάσια, 28)

Παρόλα αυτά οι περισσότερες γυναίκες έχουν την αίσθηση ότι οι άνδρες τις προτιμούν στις συνεργασίες τους, επειδή τις θεωρούν ικανές ή επειδή μέσω της συνεργασίας –που στην προκειμένη περίπτωση είναι ετερόφυλη- προκύπτει ένα είδος «φλερτ» που καθιστά τη συνεργασία πιο εύκολη και χωρίς προβλήματα...

«Οι άνδρες τώρα πια θέλουν να συνεργάζονται με γυναίκες. Πολλές φορές τις «πιστεύουν» κιόλας. Αυτό εξελίχθηκε, δεν ήταν έτσι. Οι άνδρες άλλαξαν θέλοντας και μη, αφού πια υπάρχουν πολλές ικανές γυναίκες

στον επαγγελματικό χώρο. Προσαρμόστηκαν και οι γυναίκες. Οι γυναίκες απέδειξαν ότι μπορούν και σήμερα οι εργασιακές σχέσεις ανδρών-γυναϊκών βρίσκονται σε ένα πολύ καλό επίπεδο.» (Μαριάνθη, 37)

«Οι άντρες θέλουν να συνεργάζονται μαζί μου και με γυναίκες γενικότερα. Οι άντρες όπως και οι γυναίκες θέλουν να συνεργάζονται με άτομα του άλλου φύλου, γιατί κάνουν και την «τσαχπινιά» τους, λένε και ένα συγγνώμη μετά και είναι ο.κ. –ένα είδος φλερτ-. Βέβαια αυτό είναι κάτι που δεν τον κάνουν όλοι, αλλά έχει να κάνει με το χαρακτήρα του καθενός.» (Βάσια, 28)

Όμως δεν το αποδίδουν πάντα σε κάποια γενική τάση που επικρατεί στους εργασιακούς χώρους, αλλά στον «χαρακτήρα» που έχουν οι ίδιες, ο οποίος τυχαίνει να είναι προτιμητέος έναντι οποιασδήποτε άλλης γυναίκας.

«Δεν με πειράζει αν έχω να κάνω με άνδρα ή γυναίκα, λόγω του ότι είμαι η συγκεκριμένη γυναίκα. Αν ήμουν κάποια άλλη, πιο «γυναικουλέ» ίσως ήταν διαφορετικά. Έχω δημιουργήσει καλό «networking» στη δουλειά μου και δεν έχω τέτοια προβλήματα.» (Αναστασία, 34)

Υπάρχουν όμως και γυναίκες που θεωρούν ότι δεν έπαιξε, ούτε παίζει, ρόλο στις συνεργασίες τους το ότι είναι γυναίκες. Οι δηλώσεις αυτών των γυναικών συμπυκνώνονται στο λόγο της Δάφνης που μας λέει ότι

«νομίζω ότι είναι καθαρά θέμα άνθρωποι, δηλαδή, θέμα χαρακτήρα. Αν πέσεις σε κανά περίεργο, δύστροπο, απαιτητικό υπερβολικά ή δεν ξέρω γω τι, εντάξει τι σχέση έχει αν είναι γυναίκα ή άντρας. Δηλαδή, εγώ δεν αισθάνθηκα κάποιος ας πούμε λόγω ότι είναι γυναίκα ή λόγω ότι είναι άντρας να βγάζει κάποιος κάποια κόμπλεξ παραπάνω ή κάποιος να αφορά εμένα.» (Δάφνη, 25)

Από την άλλη πλευρά, για τους άνδρες δεν φαίνεται το φύλο τους να τους επηρεάζει ή να παίζει κάποιο ρόλο στις συνεργασίες τους. Και εδώ είναι θέμα «προσωπικότητας» του συνεργάτη όπως λένε και μπορούν να συνεργάζονται

καλά επειδή έχουν «εύκολο» χαρακτήρα ή επειδή δεν διαφοροποιούνται βάσει του φύλου τους.

«Καμιά διαφορά. Το ίδιο ανέκδοτο θα πω, την ίδια απαίτηση θα έχω, την ίδια παρατήρηση θα κάνω. Για μένα δεν υπάρχει διαφορά.» (Δημοσθένης, 38)

«Έχει να κάνει και με το χαρακτήρα. Εγώ είμαι εύκολος χαρακτήρας. Το κατά πόσο είσαι ήπιος να μπορείς να πεις μια καλημέρα. Αν είναι λίγο στρίντζας ο άλλος δε θα έχεις φιλία ποτέ. Δε θα υποχωρήσεις ποτέ. Κι εκείνος δεν υποχωρεί. Εξαρτάται από τον τρόπο που δουλεύεις. Πρέπει να κάνεις κι εσύ υποχωρήσεις. Με την καλή έννοια. Αν σου πει ένας ανώτερος «κάνε αυτό» είσαι υποχρεωμένος να το κάνεις. Το λάθος το βλέπεις, το λες, αλλά δεν μπορείς να αρνηθείς να το κάνεις. Κάποιος άλλος έχει την ευθύνη. Και στη δουλειά είναι πώς έχεις μάθει να δουλεύεις.» (Μανόλης, 45)

«Αλλά σε επίπεδο δουλειάς δε νομίζω ότι με βλέπουν διαφορετικά επειδή είμαι άντρας. Καμία σχέση, σου είπα είναι θέμα προσωπικότητας.» (Γεράσιμος, 25 ετών)

«Όπως συνεργάζομαι με άντρα δημοσιογράφο θα συνεργαστώ και με γυναίκα. Σε συνεργασία μου με γυναίκα διευθύντρια παραγωγής όπου αντιμετωπίσαμε τεχνικά προβλήματα συνεργαστήκαμε πολύ καλά. Εκεί είσαι συνεργάτης ανεξάρτητα από φύλο και πρέπει να βρεθεί λύση. Ο χαρακτήρας είναι σημαντικός. Αυτό μετράει σε σχέση με το πώς λειτουργεί το άτομο στην ομάδα. "ο καλός συνεργάτης είναι καλός συνεργάτης".» (Γιάννης, 49)

2.2.2 Συνεργασία με το «άλλο» φύλο

Από τη στιγμή που το φύλο παίζει ρόλο έστω και σε ασυνείδητο επίπεδο στο πως θα συνεργαστούν άνδρες κι γυναίκες, είναι εύλογο να εγείρονται διαφορετικά συναισθήματα και να υπάρχουν άλλες προσδοκίες στο πως θα εξελιχθεί μια συνεργασία μεταξύ ετερόφυλων ατόμων. Αρκετοί άνδρες και γυναίκες όχι μόνο συνεργάζονται καλύτερα με ετερόφυλους, αλλά συχνά το «άλλο» φύλο είναι προτιμητέο έναντι του ίδιου φύλου για μια συνεργασία. Στον ετερόφυλο συνεργάτη εντοπίζουν χαρακτηριστικά που ίδιοι δεν έχουν, όποτε είναι χρήσιμα για να προσδώσουν μια συμπληρωματικότητα στη συνεργασία.

«Επειδή είχα και μια μικρή εμπειρία, 21 συγκεκριμένα μέρες εκεί που δούλευα στο τηλεφωνικό τμήμα που σου είπα, οι σχέσεις μου ήταν καλύτερες με τις γυναίκες από ότι με τους άνδρες υπαλλήλους. Γιατί αντιλαμβάνοντουσαν πολύ καλύτερα αυτό που λέω εγώ συναδελφική αλληλεγγύη. Δηλαδή ήταν πιο εντάξει, ξέρω θάβαμε παρέα τους άλλους, ήταν καλύτερες οι σχέσεις με τις γυναίκες εκεί. Και ήταν φιλομεγάλες, δηλαδή ήταν 35 εγώ ήμουν 22-23 τότε αλλά ήταν πολύ καλές οι σχέσεις. Αλλά έκατσα πολύ λίγο. Δηλαδή δεν μπορώ να σου πω με σιγουριά ότι θα συνεχίζονταν και μετά.» (Άρης, 25)

«Ίσως τελικά προτιμώ να συνεργαστώ με γυναίκα γιατί πιστεύω ότι είναι λιγότερο παρορμητικές από τους άντρες.» (Κυριάκος, 29)

Ή ότι τα άτομα του άλλου φύλου δεν έχουν τα αρνητικά χαρακτηριστικά ή ιδιότητες που έχει το φύλο μας, όπως τα αντιλαμβάνονται κάποιοι συμμετέχοντες. Για παράδειγμα κάποιες γυναίκες βλέπουν τους άνδρες ως πιο «αυθεντικούς» από τις γυναίκες και επίσης ότι μπορούν να δείξουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη.

«Όταν έχω να συνεργαστώ με άνδρα δεν φοβάται, ξέρω ότι θα μπορέσω να συνεργαστώ καλά. Ποτέ δεν είχα πρόβλημα, μέχρι τώρα. Αν έχω να κάνω με γυναίκα δεν ξέρω «πως θα τους κάτσω» εγώ. Αν και αυτή είναι

όπως εγώ, δηλαδή καλή και να μην κοιτάξει να το «παίξει», αλλά κοιτάξει να κάνει τη δουλειά της, δεν θα υπάρξει πρόβλημα.» (Αλίκη, 35)

«Όταν συνεργάζομαι με άντρα, τα πάντα είναι πιο εύκολα. Είναι πιο αυθεντικοί και νομίζω ότι ξέρουν καλύτερα το αντικείμενο τους ή έχουν το χρόνο να το μάθουν, ενώ οι γυναίκες δεν αφιερώνουμε πολύ χρόνο να το μάθουμε, εκ των πραγμάτων είναι πιο λίγος ο χρόνος μας.» (Μαριάνθη, 37)

«Οι άνδρες νιώθουν πιο σιγουριά όταν συνεργάζονται με μια γυναίκα. Ότι θα ακούσουν και την άλλη άποψη ή αν δεν μπορεί κάποιος να διεκπεραιώσει κάτι να τον βοηθήσεις. Έχουν εμπιστοσύνη. Αλλά αυτό δεν είναι θέμα φύλου. Πάλι είναι η προσωπικότητα.» (Έλενα, 49 ετών)

Η καλή και ομαλή συνεργασία με το «άλλο» φύλο δεν επιτυγχάνεται πάντα χωρίς κάποιες δυσκολίες για τα ίδια τα άτομα, όπως μας λένε. Κάποιες φορές χρειάζεται να προσαρμόσουν τη δική τους συμπεριφορά ώστε να επιτύχουν αυτό που ονομάζεται «καλή συνεργασία» με το άλλο φύλο. Συχνά χρειάζεται να γίνουν πιο ανεκτικοί και φιλικοί ή να προσέξουν να μην μειώσουν τον άλλο με τη συμπεριφορά τους.

«Πιστεύω ότι είναι και η δική μου συμπεριφορά που παίζει ρόλο στο ότι δεν έχω αντιμετωπίσει πρόβλημα στις συνεργασίες μου. Με τους άνδρες είμαι ορισμένες φορές πιο ανεκτική και φιλική, χωρίς να νιώθω ότι αναγκάζομαι να το κάνω.» (Βάσια, 28)

Κάποιες άλλες φορές προσπαθούν να υιοθετήσουν μια πιο προσεκτική στάση ή έναν άλλο τρόπο προσέγγισης για να μην δημιουργηθεί το οποιοδήποτε πρόβλημα στις εργασιακές σχέσεις.

«Με τις γυναίκες στο γραφείο πρέπει να είμαι πιο προσεκτικός στον τρόπο που τους μιλάω για να μην αισθανθούν ότι τις μειώνω. Είμαι πιο μαλακός με τις γυναίκες στο γραφείο.» (Κυριάκος, 29)

«Έχω ένα πρόβλημα να προσεγγίσω άντρες να εμπλακούν στην διαδικασία τελικά της δουλειάς της συγκεκριμένης. Ίσως γιατί και οι περισσότεροι άνδρες πέρα από τη δουλειά τους στο σχολείο κάνουν και κάτι άλλο π.χ. ιδιαίτερα και δεν το βλέπουν αυτό τόσο απαραίτητο. Παρόλο που όμως στην περιβαλλοντική δραστηριότητα έχει περισσότερους άνδρες. Οφείλεται στο ότι είναι άνδρας ο συνάδελφος και εγώ είμαι γυναίκα; Δεν ξέρω». (Ελεάννα, 51)

Ακόμα και αν υποστηρίζουν σθεναρά ότι το φύλο δεν έχει καμία σχέση, αντιμετωπίζουν διαφορετικά τα άτομα του αντίθετου φύλου

«Όχι, ρε. Έχει να κάνει με την παιδεία που έχουμε όλοι μας τώρα πια. Καμία σχέση. Το φύλο δεν έχει καμία σχέση. Ίσα-ίσα που οι γυναίκες, δεν πιστεύω ότι οι γυναίκες περνάνε άσχημα στη δουλειά. Τώρα οι γυναίκες κάνουν τα πάντα. Αν και τις προσέχουμε. Τις προσέχουμε. Αν και η γυναίκα έχει περισσότερες αντοχές...εκτός ορισμένων περιπτώσεων θεωρώ ότι η γυναίκα έχει περισσότερες αντοχές.» (Πάρης, 43)

Αν και οι περισσότερες γυναίκες προτιμούν να συνεργάζονται με άνδρες, δεν ισχύει το ίδιο για όλους τους άνδρες. Υπήρξαν περιπτώσεις όπου η συνεργασία τους με γυναίκες τους δυσκόλεψε, όχι καθεαυτή η συνεργασία αλλά ίσως κάποια στερεότυπα για το πως είναι διανεμημένοι οι ρόλοι ανάλογα με το φύλο σε έναν εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα μας λένε ότι οι γυναίκες δεν έχουν το λεγόμενο «μαθηματικό» μυαλό και δεν μπορούν εύκολα να μιλήσουν τη «γλώσσα του επιχειρείν».

«Δεν μ» αρέσει...δηλαδή έχω στο μυαλό μου αυτό το αρχέτυπο...γυναίκα αυτό άντρας αυτό.[γέλια] Ωραία μαζί κλπ. οπότε μερικές γυναίκες οι οποίες έχουν πάρει πολύ σοβαρά το ρόλο με απωθούνε. Ακόμη και επαγγελματικά δεν μπορώ να συνεργαστώ πολύ μαζί τους. Μετά από κάποιο... με κουράζουνε αισθάνομαι κουρασμένος. Πράγμα που οι άντρες ίσως επειδή είναι και στο φυσικό τους χώρο είναι πολύ πιο υπεράνω. Μιλάνε πολύ.. είναι πιο ήρεμοι, πιο .. ξέρεis δεν...ναι δεν τα παίρνουν

τόσο σοβαρά τα πράγματα. Τα πράγματα! Είναι επαγγελματίες αλλά εντάξει θα το βρούμε, ξέρεις. Η γυναίκα είναι πιο... έχει πιο υπερβάλλοντα ζήλο .. ειδικά αυτή που θέλει να κάνει σταδιοδρομία. Που έχουν αρχίσει πλέον να γίνονται αρκετές. ...πιστεύω ότι με έναν άντρα είναι πιο εύκολο να μιλήσω τη γλώσσα του επιχειρείν, επειδή το αντρικό μυαλό είναι ίσως πιο μαθηματικό ή και αυτό, δηλαδή αντιλαμβάνονται τα οικονομο... επιχειρήματα πολύ πιο εύκολα από μια γυναίκα. Και οι δύο έχουν τις γνώσεις του πανεπιστημίου, τις γνώσεις τις μαθηματικές αλλά σε επίπεδο, στο επίπεδο του επιχειρείν εκτιμώ πιο πολύ την άποψη του άντρα. Χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν εκτιμώ την άποψη της γυναίκας απλά την εκτιμώ σε άλλα πράγματα.» (Αποστόλης, 36)

Ή ακόμα ότι οι γυναίκες παραμένουν κάτι «κατώτερο» εντός του επιχειρηματικού κόσμου.

«.. υπάρχει αυτό στο βάθος ότι οι γυναίκες είναι κάτι κατώτερο παρόλο που δεν το πιστεύω βγαίνει σαν προγραμματισμός, να λειτουργεί... έπρεπε να περάσω από όλη αυτή τη διαδικασία εκπαίδευσης. Δεν έχω κακές σχέσεις αλλά δεν είναι και καλές. Δηλαδή στο σώμα μου τα βιώνω όλα. Και σαν σκέψεις και σαν συναισθήματα, αλλά εκεί που τα καταλαβαίνω καλά είναι στο σφίξιμο των πνευμόνων, το ανακάτεμα των εντέρων, το γύρισμα του στομαχιού, το σφίξιμο των κλειδώσεων, ηλεκτρικές εκκενώσεις στα νεύρα, η πίεση του αίματος, όλα αυτά τα παρακολουθώ, ε, ζορίστηκα [γέλιο] αρκετά μπορώ να σου πω. Και πάνω που έχω αρχίσει και συνηθίζω πάνω σε αυτό, να μπαίνω σε μια.. να εναρμονίζονται οι σχέσεις μας, γιατί τον πρώτο καιρό πέρασα δύσκολα, πολύ δύσκολα, ειδικά με τις γυναίκες» (Πάρης, 43)

Τα οποία στερεότυπα όμως δεν είναι αποκλειστικό «προνόμιο» των ανδρών, «Στον επαγγελματικό χώρο και στις συνεργασίες μου με άνδρες νομίζω ότι η συμπεριφορά μου ανταποκρίνεται στα στερεότυπα δηλαδή όταν θέλω μια βοήθεια από ένα συνάδελφο. Ας πούμε σε ένα από τα ταξίδια που ήτανε μεικτό γκρουπ άνδρες και γυναίκες, ζήτησα να κρατάνε

σημειώσεις από τις γυναίκες και όχι από τους άνδρες. Από τους άνδρες ζητάω να κάνουν πιο αντρικές δουλειές. Τα στερεότυπα είναι στερεότυπα» (Ελεάννα, 51).

2.3 Συνεργασία και ιεραρχία

Στο θέμα της συνεργασίας, είτε έχει να κάνει με το φύλο είτε όχι, μια παράμετρος που παρεμβαίνει στο πως θα συνεργαστούν τα άτομα μεταξύ τους είναι η ιεραρχία. Η ιεραρχική θέση που κατέχει κάποιος προσαρτεί στον εργασιακό ρόλο και διαφορετικές αρμοδιότητες. Όταν η ιεραρχική θέση εμπλέκεται με τον ρόλο που επιτελεί το φύλο, οι σχέσεις περιπλέκονται, ειδικά σε περιπτώσεις όπου το άτομο που κατέχει την ανώτερη θέση ανήκει σε άτομο του αντίθετου φύλου.

Όπως παρατηρούν άνδρες και γυναίκες, οι ανώτερες ιεραρχικά θέσεις αν και καταλαμβάνονται και από γυναίκες, ενώ παλαιότερα άνηκαν κυρίως στους άνδρες, κάποιες παραμένουν «ανδρικές», για αυτό το λόγο οι εργαζόμενοι προσπαθούν με κάθε τρόπο να παραμένουν οι σχέσεις με τους συνεργάτες τους, ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας, όσο πιο ισότιμες γίνεται.

«δεν σε αυτό είμαι κάθετος, δηλαδή απόλυτα ισότιμη, από πλευράς μου θα είναι απόλυτα ισότιμη. Πιστεύω πάρα πολύ στο δυναμισμό στην ικανότητα, των γυναικών, ακούω όχι από το δικό μου χώρο αλλά από άλλους χώρους ότι οι γυναίκες αρχίζουν και τις εμπιστεύονται πλέον για ψηλά πόστα σε managers, διοίκηση, και και και... βέβαια είναι εντυπωσιακό τα top top στελέχη πάλι είναι ανδρικά. Δηλαδή όσο ψηλώνει οι πυραμίδα [γέλια], βέβαια υπάρχει μια σαφής άνοδος των γυναικών σε μεσαίες και ανώτερες θέσεις, πληροφορίες αυτές έρχονται από φίλες μου, τη σύζυγό μου, που δουλεύει σε ιδιωτική επιχείρηση, ή ανάλογα το είδος της επιχειρήσεως, γιατί οι διαφημιστικές και ασφαλιστικές και αυτά τα πράγματα είναι πιο χαλαρά λίγο. Σε άλλα, άμα πας ας πούμε σε μια

βιομηχανία δεν υπάρχει περίπτωση, άντρες είναι οι top. Αλλά όσον αφορά σε αυτό πώς να σας πω τη θεωρώ a priori, πώς τώρα να το πω, μεικτή ομάδα δεν την θεωρώ μόνο αντρική ή μόνο.. τους μηχανικούς που βλέπω εγώ στα μελετητικά γραφεία γυναίκες είναι μια χαρά, δεν .. φοβερές είναι δεν έχουνε.. άρα δεν θα είχα κανένα πρόβλημα να πω 3 συνεργάτες γυναίκες και 2 άντρες.» (Θοδωρής, 46)

«Παρόλο που είμαι ιεραρχικά ανώτερη από πολλούς άνδρες εκεί μέσα, θα ξεχώριζα έναν άντρα ή μια γυναίκα μόνο αν τεθόταν θέμα δύναμης. Σαν γυναίκα είμαι πιο αδύναμη. Δεν μπορώ να σηκώσω τα ίδια πράγματα το ίδιο βάρος που μπορεί να σηκώσεις εσύ.. που μπορεί να σηκώσει ένας άντρας. Μόνο εκεί θα έκανα τον ξεχωρισμό. Κατά τα άλλα δεν , τους θεωρώ ίσους.» (Λίτσα, 36)

Αν και όλοι οι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι δεν παίζει ρόλο το φύλο του «ανώτερου» τους τελικά διαφαίνεται σε κάποιους –άλλοτε ξεκάθαρα και άλλοτε όχι- ότι αυτό επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις τους. Υπήρξε περιπτώσεις όπου, οι εργασιακές σχέσεις με την προϊσταμένη δεν ήταν καλές και ευθυνόταν για αυτό ο χαρακτήρας της συγκεκριμένης γυναίκας, όπως μας λέει ο Άρης, όπου σκεπτόμενος πάλι το γεγονός αναγνωρίζει ότι μπορεί τελικά να ευθυνόταν το γεγονός ότι ήταν γυναίκα αυτή που ασκούσε εξουσία επάνω του.

«ήταν ο τρόπος, το φύλο δεν νομίζω να παίζει καμία σχέση, δηλαδή ήταν ο τρόπος που δούλευε. Εκεί ήταν η σύγκρουση όλη, δεν ήταν γενικά, αντιπάθησα το χαρακτήρα της τον αντιπάθησα μετά, αλλά μετά είχα και την κακή προδιάθεση να την αντιπαθήσω. Ήταν του πως λειτουργούσε στην αρχή πάνω στη δουλειά που λειτουργούσε με το χειρότερο τρόπο, και μετά ήρθαν όλα τα άλλα. Σαν χαρακτήρα όπως τη γνώρισα μετά την αντιπάθησα, αλλά είχα την προδιάθεση έτσι κι αλλιώς, δηλαδή δεν θα μπορούσα να την συμπαθήσω.

[...]

ναι. Νομίζω είναι το σύνδρομο της εξουσίας που έχουν πολλοί άνθρωποι, γι' αυτό σου είπα δεν παίζει ρόλο που είναι γυναίκα αλλά ναι τώρα που το σκέφτομαι το ότι μια γυναίκα κυριαρχούσε και ασκούσε εξουσία πάνω σε άνδρες ίσως να» ναι και κάποια κατάλοιπα δηλαδή των κοινωνικών γενικά σχέσεων. Δηλαδή για μένα ναι σαν κοσμοθεωρία υφίσταται καταπίεση της γυναίκας, ακόμα και σήμερα είναι ανδροκρατούμενη η κοινωνία, τουλάχιστον η Δυτική η γνωστή σε εμάς,..και εντάξει όταν είσαι από πάνω σε κάποια φάση της ζωής σου προφανώς βγάζεις και κάποια σύνδρομα κάποια κόμπλεξ. Και εννοείται δεν μιλάω γενικά.» (Άρης, 25)

Άλλοι συμμετέχοντες εντοπίζουν αρνητικές ιδιότητες σε ιεραρχικά ανώτερούς τους που «συμπτωματικά» ανήκουν σε άτομα του αντίθετου φύλου.

«είμαι στους Γιατρούς του Κόσμου με έναν ψυχολόγο άντρα. Δεν έχω κανένα πρόβλημα. Είμαι μια χαρά. Βέβαια αυτός είναι πιο μεγάλος μερικές φορές με εκνευρίζει γιατί το παίζει λίγο πιο μεγάλος κι αυτά, αλλά δεν αντικρούομαι πιστεύω ότι αυτό είναι θέμα προσωπικότητας και γυναίκα να ήτανε κι ήταν πιο μεγάλη μπορεί το ίδιο να έκανε αλλά ποτέ δεν... ποτέ δεν θα κάτσω να πω ξέρεις γιατί μου το παίζεις έτσι κι... εγώ έχω τη δουλειά μου αυτός κάνει τη δουλειά του.» (Κέλλυ, 26)

«Φιλικές αν είμαστε στο ίδιο επίπεδο, με μια προϊστάμενη μόνο δεν τα πήγαινα πολύ καλά, αλλά δεν ήταν θέμα φύλου.» (Μάκης, 31 ετών)

«κοίτα να δεις, αν συνεργάζομαι, ίσως έχω ένα απωθημένο η προηγούμενη διευθύντριά μου έκανε τη ζωή πάρα πολύ δύσκολη.» (Αποστόλης, 36)

«Ναι. Κοίταξε να δεις, υπάρχει... η διευθύντρια του προσωπικού είναι μια γυναίκα πολύ έξυπνη αλλά είναι ένα άτομο το οποίο δεν έχει τρόπους, δηλαδή απότομη. Ναι από διοίκηση η γυναίκα δεν έχει καμία σχέση, κι έχει σπουδάσει διοίκηση επιχειρήσεων. Με αποτέλεσμα ότι έκανε να το

απαιτεί, με έναν τρόπο που να σε μειώνει, είναι σαν να σου έλεγε «βρε βλάκα». Δεν στο λεγε ποτέ με λόγια αλλά ο τρόπος της αυτό πάντοτε έδειχνε.» (Πάρης, 43)

Βλέπουμε ότι περισσότεροι άνδρες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στις εργασιακές σχέσεις τους με γυναίκες προϊσταμένες ή διευθύντριες. Από τη μια, αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι δεν είχαν συνηθίσει μέχρι τώρα να έχουν γυναίκα προϊσταμένη...

«Ίσως και ναι σε επίπεδο προϊστάμενου-υφιστάμενου αλλά δεν μπορώ να το πω με σιγουριά γιατί μου έχει τύχει μόνο μία φορά με προϊστάμενη γυναίκα και ίσως και ο άντρας νιώθει λίγο άβολα να έχει γυναίκα προϊστάμενη και η γυναίκα νιώθει ότι είναι δύσκολο να παίξει ένα παραδοσιακά αντρικό ρόλο. Το αντίθετο είναι πιο συνηθισμένο άρα και πιο εύκολο. Τώρα στο ίδιο εργασιακό επίπεδο δεν υπάρχει καμία διαφορά. Βέβαια δουλεύω σε ένα περιβάλλον που δεν είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικό.» (Μάκης, 31 ετών)

...και από την άλλη στο ότι οι γυναίκες θεωρούν πιθανό να κάνουν «κατάχρηση» αυτού του ρόλου ή της θέσης τους, εάν βρίσκονταν σε αυτή την ανώτερη θέση, όπως λένε οι ίδιες

«Αν είχα έναν κατώτερο άντρα στη δουλειά τι θα έκανα; Υποθετικά βέβαια. Νομίζω θα ήμουν πολύ πιο αυστηρή... θα ήμουν πολύ πιο αυστηρή και πιο δυναμική γιατί αυτό θα απαιτούσε η δουλειά. Είναι πάντα θέμα ρόλων. Και στα 3 που συζητήσαμε και στις ερωτικές και φιλικές και στις εργασιακές σχέσεις είναι θέμα ρόλων το φύλο. Ναι μεν είσαι γυναίκα άντρας οι γυναίκες πιο εγκεφαλικές οι άντρες πιο λογικοί αλλά πάντα είναι θέμα ρόλων. Δηλαδή μπορεί μια γυναίκα να παίξει και τη δυναμική να παίξει και το λογικό κι όχι το συναισθηματικό αναλόγως σε τι ρόλο βρίσκεται. Βρίσκεται σε ρόλο φίλης, σε ρόλο γκόμενας, σε ρόλο διευθύντριας ας πούμε σε μια επιχείρηση; Για αυτό δεν είναι τυχαίο που βλέπεις γυναίκες οι οποίες είναι πολύ δυναμικές στη δουλειά τους οι οποίες στην ουσία είναι μόνες τους γιατί δεν μπορούν να γίνουν αυτές οι

γατούλες που ζητάει ένας γκόμενος ας πούμε. Δεν είναι τυχαίο αυτό. Δεν μπορούν να παίξουν άλλο ρόλο πέρα από αυτόν που έχουν». (Κέλλυ, 26)

«Ότι σε ανούσια θέματα ξέρω γώ μπορεί να κολλήσει, σε όχι σοβαρά, ενώ οι άντρες δεν... δηλαδή πέρα από το...αυτό της επιβλητικότητας, στο θέμα εργασίας μετά ξεπερνάνε κάποια εμπόδια και προχωράει η δουλειά μ» άλλο τρόπο. Ενώ οι γυναίκες, τα ανώτερα έτσι στελέχη, πιστεύω ότι κολλάνε σε κάποια πιο ανούσια πράγματα ως προς την εξέλιξη της εργασίας, κι είναι πιο συντηρητικές...όταν βρίσκονται σε διαφορετική θέση, έτσι; κι όταν... Υπάρχει μια μεγάλη ευθυνοφοβία στις γυναίκες, ενώ οι άντρες δεν είναι ευθυνόφοβοι στο χώρο εργασίας, όταν είναι προϊστάμενοι ή διευθυντές.

Οι γυναίκες είναι έτσι γιατί...Υπάρχουν παλιά κόμπλεξ (γέλιο) κάτι κουβαλάνε, κάποια κόμπλεξ που κουβαλάνε τα βγάζουν μ» αυτό τον τρόπο.» (Μάρω, 45)

Επειδή όμως και οι άνδρες και οι γυναίκες κατανοούν ο καθένας από την πλευρά του, ότι η ανώτερη θέση τους στην ιεραρχία, άρα και η περισσότερη εξουσία που τους αναλογεί, μπορεί να είναι απειλητική για τους υφισταμένους τους προσπαθούν να μετριάσουν τον αρνητικό αντίκτυπο που αυτό μπορεί να έχει στις ετερόφυλες εργασιακές σχέσεις.

«Μια γυναίκα που θα τους καθοδηγήσει και θα τους εποπτεύσει δεν τους είναι ευχάριστο. Βγάζω εξουσία και έτσι οι άνδρες αποφεύγουν τη σχέση μαζί μου. Όταν όμως οι άνδρες εμπλέκονται στη δουλειά μαζί μου έχω μια μεγάλη εκτίμηση γι αυτούς. Ίσως όμως δεν το περνάω. Την εκτίμηση την περνάω με το τρόπο που μιλώ. Γενικότερα και προς στους άνδρες και στις γυναίκες επειδή η συμμετοχή τους είναι εθελοντική προσπαθώ να είμαι όσο το δυνατόν περισσότερο επικοινωνιακή και σαφέστατα να μην βγάζω ένα κομμάτι εξουσίας.» (Ελεάννα, 51)

«όταν έχεις μια συνάδελφο κοπέλα και προσπαθείς να της πεις να κάνουμε μια δουλειά ή οτιδήποτε τουλάχιστον εγώ θέλω, προσπαθώ να είμαι πιο προσεκτικός στον τρόπο που θα της το πω να το κάνει...και πώς θα της το πω. Παρά αν είχα έναν άντρα υφιστάμενό μου. Ε...θα «ταν πιο εύκολο να του πω κάνε αυτό ή κάνε εκείνο και νομίζω ότι δε θα παρεξηγιότανε ενώ στην κοπέλα πρέπει να μιλάς λίγο πιο ωραία (γελάει) να το πω έτσι λίγο πιο στοργικά για να μην παρεξηγηθεί. Όπως βλέπεις αν της μιλήσεις λίγο άσχημα, τη μειώνεις επειδή είναι κοπέλα και αυτό είναι αρνητικό. Η φύση της δουλειάς μας, τουλάχιστον εκεί που εργαζόμαστε εγώ, επειδή οι κοπέλες δεν είναι στο τμήμα...ουσιαστικά είναι για γραμματειακή υποστήριξη οι κοπέλες που είναι στο γραφείο, δεν υπάρχει μεταξύ μας κάποια κόντρα για το ποιος θα ανέβει πιο πολύ ή ποιος θα πάρει τη θέση μου ή τη θέση της ή οτιδήποτε...αυτό συμβαίνει με τους άντρες στο γραφείο.» (Κυριάκος, 29)

3. Συγκρούσεις

Η μελέτη των τρόπων που τα άτομα επιλέγουν να διαχειριστούν τις διαπροσωπικές τους συγκρούσεις και η καταγραφή των όσων διακυβεύονται κάθε φορά κατά τη διάρκεια μιας σύγκρουσης, μας επιτρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα το είδος της σχέσης που δημιουργούν. Από την άποψη αυτή οι συγκρούσεις αποτελούν ένα πολύ χρήσιμο πεδίο έρευνας για το θέμα που μας απασχολεί εδώ.

Οι συγκρούσεις όσο κι αν αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι των ανθρωπίνων σχέσεων, δεν είναι μια ευχάριστη κατάσταση για κανέναν. Πόσο μάλλον σε ένα πλαίσιο, όπως είναι το εργασιακό, και σε μια εποχή που εντείνει τον ανταγωνισμό και την εξατομίκευση. Όσο, όμως, κι αν οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο θεωρούνται αναμενόμενες ή και αναπόφευκτες, φαίνεται ότι κι

αυτές έχουν «φύλο», ανεξάρτητα από το πόσο τα άτομα επιλέγουν να το παραδέχονται ή όχι.

Από το υλικό μας καταγράφουμε, καταρχήν, μια διαφοροποίηση στο πώς οι άνδρες και οι γυναίκες επιλέγουν να μιλήσουν για αυτές, στο πώς τις αντιμετωπίζουν και, εν τέλη, ποια ψυχολογικά κατάλοιπα κουβαλάνε από αυτές τις συγκρούσεις στις επόμενες σχέσεις τους.

Υπάρχουν συγκρούσεις μεταξύ αντρών που μπορεί να περιορίζονται σε απλή διαφωνία πάνω σε εργασιακά θέματα, και οι οποίες επιλύονται, ίσως, πιο δύσκολα από τις αντίστοιχες με γυναίκες, λόγω του «ανδρικού» χαρακτήρα που θεωρείται από ομόφυλους λιγότερο *ευέλικτος* και *ειλικρινής* από τον «γυναικείο»:

«Υπήρξαν συγκρούσεις αλλά σου λεω λόγω δουλειάς δεν είχε να κάνει με άντρες γυναίκες, έτυχε να είναι με άντρες. Απλώς η σύγκρουση με άντρες ίσως είναι λίγο πιο ανοιχτή.» (Γρηγόρης, 26)

«[η σύγκρουση μεταξύ αντρών]...βγαίνει πιο έντονα...στυλώνουμε τα πόδια...και πολύ πιο δύσκολα ερχόμαστε σε κάποια μέση λύση.»
(Θοδωρής, 46)

...ή και συγκρούσεις που αφορούν στο λεγόμενο «ανδρικό» ανταγωνισμό:

«Βέβαια έχω παρατηρήσει ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ειλικρινείς και λιγότερο δήθεν ενώ με τους άντρες παίζει πιο πολύ ανταγωνισμός, να αποδείξει ότι είναι πιο πάνω. Και όχι σε θέματα καθαρά εργασιακά.»
(Μάκης, 31)

«...οι σχέσεις μου ήταν καλύτερες με τις γυναίκες από ότι με τους άνδρες υπαλλήλους. Γιατί αντιλαμβάνοντουσαν πολύ καλύτερα αυτό που λεω εγώ συναδελφική αλληλεγγύη.» (Άρης, 25)

«...όταν είναι άντρας μπορεί να κάνουμε την κόντρα αλλά κι αυτή η κόντρα ένα παιχνίδι είναι γιατί γίνεται πάλι παρουσία γυναικών. Εγώ πάντα πιστεύω ότι το ερωτικό παίζει παντού.» (Λεωνίδα, 47)

Πρόκειται, όμως, για συγκρούσεις και ανταγωνισμό για τις οποίες γίνεται ελάχιστη αναφορά από τα άτομα, πολύ λιγότερο απασχολεί από τις συγκρούσεις μεταξύ γυναικών, όπως θα φανεί και στη συνέχεια, πολύ λίγο ξενίζει και ακόμα λιγότερο τους προβληματίζει. Ή τουλάχιστον έτσι αφήνουν, κι έτσι επιθυμούν, να φανεί, οι άνδρες συμμετέχοντες, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Είναι γνωστό ότι ο ανταγωνισμός αποτελεί μέρος της κοινωνικοποίησης του «άνδρα» και όσο και αν προκαλεί αρνητικά συναισθήματα αυτά πρέπει επιμελώς να «καταπνιγούν» σε μια επίδειξη «σκληρότητας» και «αντοχής». Το κόστος μιας ανοιχτής σύγκρουσης, σύμφωνα με το κυρίαρχο πολιτισμικό σενάριο, είναι πάντα λιγότερο από το κέρδος που αποκομίζουν τα εμπλεκόμενα μέρη, ανεξάρτητα από την έκβαση της σύγκρουσης αυτής καθαυτής. Αντίθετα η αποφυγή της αποτελεί ένδειξη «έλλειψης ανδρισμού».

Δεν είναι παράξενο λοιπόν που σε πολλές γυναίκες αυτός ο ανταγωνισμός φαντάζει ανύπαρκτος, γεγονός που ερμηνεύεται στη βάση του «ανδρικού ψυχισμού» που είναι πιο *cool* και *ήπιος*, που έχει πιο *αγνά συναισθήματα*. Πάντα σε σύγκριση με τις διενέξεις μεταξύ γυναικών, που είναι λιγότερο ανοιχτές, μεγαλύτερης διάρκειας, πιο *επίπονες*. Συγκρούσεις που, ενώ, πραγματοποιούνται στο συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο το «οπλοστάσιό» τους αντλεί «πυρομαχικά» και από άλλους χώρους, μετατρέποντας την αντιπαλότητα μεταξύ ενηλίκων σε «ανταρτοπόλεμο»...

«Η δυσκολία έγκειται στο αν κάτι δεν πάει καλά, οι γυναίκες μεταφέρουν τη σύγκρουση σε προσωπικό επίπεδο, με «χτυπήματα κάτω από τη ζώνη». Με πόσους ή ποιους έχεις πάει...Τι έχεις κάνει στη ζωή σου, κλπ. Δύσκολα θα έλεγα ότι έχω γυναίκα πραγματική φίλη –την έχω πατήσει.» (Αναστασία, 34)

Απέναντι στα κυρίαρχα πολιτισμικά «σενάρια» για τις ανδρικές συγκρούσεις υπάρχουν αντίστοιχα γυναικεία. Σε αυτά κοινωνικοποιούνται οι γυναίκες, σαν ένα είδος προπαίδευσης και προετοιμασίας για την είσοδό τους στο δημόσιο χώρο. Πρόκειται για σενάρια που τις προετοιμάζουν στην αντιμετώπιση *υστερικών γυναικών, που ζηλεύουν η μια την άλλη, ανταγωνίζονται σε εμφάνιση, κουτσομπολεύουν*, που «θάβουν» πίσω από την πλάτη σου ενώ μπροστά σου είναι οι καλύτερες φίλες.²² Σενάρια που εντείνουν το φόβο και την αποστροφή προς την «άλλη», την ομόφυλη, και προτρέπουν σε αποφυγή της σύγκρουσης μαζί της παρά διαχείρισής της.

«Οι γυναίκες είναι πιο ανταγωνιστικές για αυτό και δεν ξεπερνιούνται εύκολα οι διαφωνίες. Οι άντρες μεταξύ τους έχουν πολύ λιγότερο ανταγωνισμό.» (Μαριάνθη, 37)

«...λένε το εξής ότι όταν είναι πολλές γυναίκες μαζεμένες σε ένα χώρο γίνεται μπάχαλο. Επικρατούν καυγάδες, κόντρες, κι αυτά ξεκινάνε από το ποια είναι η πιο όμορφη πια είναι η πιο καλή πια είναι η πιο έτσι πια είναι η πιο...» (Λίτσα, 36)

«Οι άντρες δεν έχουν αυτό το πονηρό. Μια γυναίκα μπορεί όταν φύγεις να σου πει χίλια δύο. Είναι η αντιπαλότητα που έχουν οι γυναίκες. Ο ανταγωνισμός. Είναι διαφορετικός ο τρόπος συμπεριφοράς. Οι άντρες έχουν πιο αγνά συναισθήματα.» (Έλενα, 49)

Στα παρακάτω αποσπάσματα αποτυπώνονται εύγλωττα διαδικασίες κατά τις οποίες αυτά τα «σενάρια» λειτουργούν ως αυτοεκπληρούμενες προφητείες:

«Δεν έχω εμπειρία να δουλεύω με γυναίκες. Αλλά θεωρώ ότι θα έκανε τις εργασιακές σχέσεις διαφορετικές μεταξύ γυναικών, η ζήλια. Αμφίδρομη ζήλια... Ακόμα και με γυναίκες που δεν συνεργάζομαι αλλά μπορεί να

²² Μπαίνουμε στον πειρασμό να παραλληλίσουμε αυτά τα σενάρια με την κλασική μυθική αντιπαλότητα μεταξύ της Μάγισσας και της Ωραίας Κοιμωμένης και να αναρωτηθούμε για το πόσο επιτυχημένη μπορεί να είναι η διαδικασία ενηλικίωσης και προετοιμασίας των γυναικών για το δημόσιο χώρο, όταν γίνεται με όρους παιδικότητας.

βρεθούμε στον ίδιο χώρο, όπως για παράδειγμα στο καπνιστήριο, είναι διαφορετικός ο τρόπος και που με κοιτάν και που τις κοιτάω. Κοιτάνε τη φοράει η μία και η άλλη, δεν θα σου πουν γεια. Αυτά δεν τα μπορώ και για αυτό δεν έχω σχέση με γυναίκες στον εργασιακό χώρο.... Μερικές γυναίκες με βλέπουν σαν αντίζηλο. Μπορεί και εγώ να βλέπω κάποια σαν αντίζηλο γιατί και εγώ γυναίκα είμαι.... Όταν έχω ραντεβού με γυναίκα είμαι πάντα πιο αγχωμένη. Εδώ παίζει το ρόλο το φύλο.» (Αλίκη, 35)

«...ενώ αν είναι μια γυναίκα ανώτερή σου, ξέρω γω, αν ήτανε γιατρός η γυναίκα που δούλευα θα είχα πρόβλημα, γιατί οι γυναίκες σε βλέπουν πιο ανταγωνιστικά στη δουλειά.....με τις γυναίκες είμαι λίγο πιο σκληρή.» (Κέλλυ, 26)

Πρόκειται βέβαια για πολιτισμικά σενάρια τα οποία πλέον αμφισβητούνται και κατά καμία περίπτωση δεν επηρεάζουν άκριτα τα κοινωνικά υποκείμενα.

«...Η εργοδότης μου είναι γυναίκα. Με την οποία έχω πάρα πολύ καλή σχέση. Δεν υπάρχει ανταγωνισμός... όπως ακούω άλλες κοπέλες ότι ανταγωνίζονται οι εργοδότες τις υπαλλήλους τους, ας πούμε στο πιο απλό μέχρι και τι θα φορέσουνε ή να ζηλεύουν ή οτιδήποτε, δεν υπάρχει αυτό.» (Σταυρούλα, 29)

«Με τις γυναίκες η σύγκρουση είναι πιο καλυμμένη. Στη σχέση αντρών και γυναικών υπάρχει ο ερωτισμός. Όχι στις γυναίκες.... Με τη γυναίκα η σύγκρουση πιο μεγάλο ταμπού. Πιο ελεγχόμενο και προσεκτικό το επίπεδο σχέσης με γυναίκα. Έχει να κάνει με το φύλο.» (Μαριλένα, 43)

Μπορεί η εικόνα που κατασκευάζουν οι γυναίκες για τις συγκρούσεις με ομόφυλές τους να απηχούν, ή και να επιχειρούν μια αποστασιοποίηση από, τα κυρίαρχα πολιτισμικά σενάρια, διαφαίνεται, όμως, ότι ακόμα και πίσω από αυτές τις «ευτελείς» συγκρούσεις διακυβεύονται ανάγκες και επιθυμίες πολύ πιο

σημαντικές απ» ότι μπορεί να αφήνεται να εννοηθεί. Οι γυναίκες μέσα από τις συγκρούσεις τους με άλλες γυναίκες επιχειρούν ή και επιτυγχάνουν, και σε αυτήν την περίπτωση, όπως σε αντίστοιχες περιπτώσεις συγκρούσεων που έχουν μελετηθεί (Βλαχούτσικου & Kain-Hart, 2003), το άνοιγμα των επιλογών τους μέσα από την άσκηση ή και την αντίσταση στην εξουσία άλλων γυναικών.

«Για να στερεωθείς σε μια επαγγελματική σχέση πρέπει να περάσεις από διάφορες δοκιμασίες και οι γυναίκες μας κοιτάνε πιο ύπουλα.» (Μαριάνθη, 37)

Αντίθετα, οι συγκρούσεις με τους άνδρες δεν είναι τόσο *επίπονες* ούτε τόσο συχνές γιατί οι γυναίκες, μεταφέροντας στην εργασία την εμπειρία τους από άλλους χώρους, έχουν μάθει να τις προσπερνούν²³. Έχουν μάθει να είναι ευέλικτες αποφεύγοντας τη «μετωπική» σύγκρουση:

«...έχω κι αυτό το στυλ το ναζιάρικο, το γλυκό... οπότε ποτέ δεν θα έχω πρόβλημα. Από την αρχή όταν μπαίνω σε μια δουλειά το ξεκαθαρίζω ότι οτιδήποτε στραβό κάνω θέλω να μου το λετε δεν παρεξηγούμαι... Οπότε ποτέ δεν είχα πρόβλημα με άντρα.... αν ήμουνα στέλεχος εγώ σε μια εταιρεία και είχα κατώτερο άντρα... θα ήταν διαφορετικά....νομίζω θα ήμουνα... πολύ πιο αυστηρή και πιο δυναμική γιατί αυτό θα απαιτούσε η δουλειά. Είναι πάντα θέμα ρόλων... Τώρα θέση γραμματέας τι να κάνεις;» (Κέλλυ, 26)

«Οι εργασιακές σχέσεις με άνδρες είναι πάρα πολύ καλές και καλύτερες από αυτές με γυναίκες. Διαφορετικές τις κάνει το γεγονός ότι στον άντρα μπορείς να κάνεις και καμιά «τσαχπινιά» και τον «έχεις ρίξει» πιο εύκολα.» (Βάσια, 28)

²³ Άποψη η οποία ενισχύεται ιδιαίτερα στο σχετικό, για τη συνεργασία μεταξύ των δύο φύλων, κεφάλαιο.

Ανάμεσα στις στρατηγικές που υιοθετούν οι γυναίκες προκειμένου για την αποφυγή συγκρούσεων, είναι η ενίσχυση και η συνειδητή, ή ασυνείδητη, προβολή των «θηλυκών» τους χαρακτηριστικών και η ανάληψη στερεοτυπικών ρόλων όπως της μητέρας/ *αυτιά-βοηθού*. Η επικύρωση, δηλαδή, της έμφυλης διαφοράς.

«...γενικά... είμαι...ευχάριστη σαν παρουσία στην εργασία, και εργατική, που μετράει πάρα πολύ...» (Μάρω, 45)

«Είχα πάντα καλύτερες σχέσεις με τους άνδρες στον εργασιακό χώρο... οι οποίοι επιδιώκανε τη σχέση ως αυτιά... Έρχονταν και μου έλεγαν τις βλακείες που κανανε. Που γκομενίζανε, που κάνανε διάφορα.» (Δήμητρα, 46)

«Είμαι ζεστή ευγενική, κάνω καλά τη δουλειά μου.» (Σόνια, 43)

«Οι άνδρες νιώθουν πιο σιγουριά όταν συνεργάζονται με μια γυναίκα. Ότι θα ακούσουν και την άλλη άποψη ή αν δεν μπορεί κάποιος να διεκπεραιώσει κάτι να τον βοηθήσεις.» (Έλενα, 49)

«Πιστεύω ότι είναι και η δική μου συμπεριφορά που παίζει ρόλο στο ότι δεν έχω αντιμετωπίσει πρόβλημα στις συνεργασίες μου. Με τους άνδρες είμαι ορισμένες φορές πιο ανεκτική και φιλική, αλλά δεν νιώθω ότι αναγκάζομαι να το κάνω.» (Βάσια, 28)

Ενώ, για άλλες είναι η απόκρυψη της:

«Τα πάω καλά με τους άνδρες, γιατί φέρομαι «αντρικά». Αν είμαι «γυναικουλίτσα», δεν θα πάω πουθενά... στη δικιά μου δουλειά, βλέπω πτώματα, δολοφονημένους... Είναι ο μόνος τρόπος να επιβιώσω.» (Αναστασία, 34)

Οι άντρες είναι ανοικτά βιβλία αν θέλεις να τους μάθεις και πολλές από τις γυναίκες αναφέρουν αυτή ως την πιο εκλεπτυσμένη στρατηγική αποφυγής σύγκρουσης και προώθησης της συνεργασίας με το άλλο φύλο. Έχουν μάθει να χειρίζονται τους άντρες ικανοποιώντας το εγώ τους.

«Το δύσκολο με τους άνδρες είναι να τους δείξεις ότι αυτό που λες είναι σωστό. Θέλουν να βρουν πάντα ένα λάθος. Το έχω μάθει αυτό και όταν ετοιμάζω κάτι, κάνω πάντα ένα λάθος –επίτηδες-, για να το βρει ο άντρας, να το διορθώσει, να αισθανθεί καλά και έτσι να προχωρήσει η συνεργασία. Δεν τους «διαλύω την προσωπικότητα» κατά αυτό τον τρόπο. Δεν φοβάμαι ότι υποβιβάζω τις ικανότητές μου, γιατί όταν αυτός νιώσει έτσι, θα μου κάνει πιο εύκολη τη δουλειά. Αν είμαι τέλεια, θα μου πει: «είσαι τέλεια, άρα δεν χρειάζεσαι κάτι από εμένα», θα νιώσει ότι απειλείται και θα με δυσκολέψει.» (Αναστασία, 34)

Εφαρμόζουν, βέβαια, και την ενδοσκόπηση αναλαμβάνοντας έτσι την ευθύνη των σχέσεων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, επιβεβαιώνουν τον ρόλο «της ειρηνοποιού», που οι ερευνητές των οργανώσεων (Pepper, 1995) τους έχουν αποδώσει.

«...έχω μεγαλώσει έχοντας την ανάγκη να ικανοποιώ τους άντρες. Όταν ο άντρας δεν είναι ευχαριστημένος μαζί μου και θυμώνει εγώ τρομάζω. Όταν τρομάζω επιτίθεμαι. Και αυτό φέρνει καβγά.» (Μαριλένα, 43)

Υπάρχουν βέβαια και περιπτώσεις που η γυναίκα παίρνει το προβάδισμα είτε γιατί υπερισχύει αριθμητικά μέσα σε ένα χώρο εργασίας, είτε γιατί βρίσκεται ιεραρχικά ψηλότερα από τον άντρα. Σε τέτοιες περιπτώσεις οι ισορροπίες ανατρέπονται και οι σχέσεις δοκιμάζονται, έρχονται τα πάνω-κάτω.

«...έκανε σχέσεις με άλλους ανωτέρους από άλλα τμήματα και μας έχωνε εμάς συνέχεια για να κάνει τις χάρες στους άλλους... ήταν η μόνη γυναίκα μέσα σε ένα τμήμα με 30 άνδρες την είχε δει κάπως» (Άρης, 25)

«Στην παλιά μου δουλειά, μου είχε πει μία ότι εδώ δουλεύουμε πιο πολλές γυναίκες και δεν πρόκειται να τα καταφέρεις. Εκεί ένιωσα περίεργα. Και δεν με άφηναν καθόλου να κάνω κάτι.» (Γρηγόρης, 26)

Σε τέτοιες περιπτώσεις ο «πειρασμός» με τον οποίο οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες είναι μεγάλος. Μπορεί η *ήττα από έναν άντρα* να είναι *νομιμοποιημένη* αλλά μια νίκη από αυτόν έχει περισσότερο ειδικό βάρος και αξία. Η συσσωρευμένη επιθετικότητα και οι ματαιώσεις πρέπει να βρουν διέξοδο έκφρασης. Η κατεύθυνση που θα πάρουν, όμως, εξαρτάται περισσότερο από την ψυχοκοινωνική εικόνα που κατασκευάζουν οι ίδιες οι γυναίκες για τον εαυτό τους.

«Είναι σαν το καράτε: πιο εύκολο να αγωνίζομαι με τους άντρες γιατί πίστευα ότι μπορούσα να αφεθώ και να τα δώσω όλα στη μάχη με τον άντρα. Πιο εύκολο να βγάλω μαχητικότητα, επιθετικότητα με άντρα. Με γυναίκες είμαι πιο συγκρατημένη γιατί βλέπω τη γυναίκα πιο εύθραυστη. Καταλήγω να νιώθω αναστολή. Η ήττα από άντρα είναι πιο νομιμοποιημένη γιατί η "κοινωνία θέλει τον άντρα πιο δυνατό".» (Μαριλένα, 43)

«Όταν είναι ανώτερος από εμένα και μου βγάλει την κόντρα και πάλι ανώτερος σε ιεραρχικό επίπεδο, καθαρά θέμα ιεραρχίας, στον ανώτερο θα αντιδράσω αν θέλεις σε λίγο μεγαλύτερο βαθμό από ότι μπορεί να αντιδράσω σε έναν που είναι στο ίδιο επίπεδο με εμένα, στον άλλο που είναι κάτω από εμένα εκεί θα είμαι πιο διαλλακτική και θα πω δεν πειράζει... με τις γυναίκες είμαι πιο διαλλακτική... με τους άντρες βγάζω λίγο κόντρα...» (Λίτσα, 36)

Ανάμεσα στους άνδρες συμμετέχοντες δημιουργούνται κυρίως δύο κατηγορίες. Αρχικά είναι αυτοί που φαίνεται να βιώνουν τη συνύπαρξη με το άλλο φύλο

λιγότερο συγκρουσιακά, που προσπαθούν να διαχειριστούν και να κατανοήσουν τις αλλαγές που συντελούνται σε κοινωνικό και εργασιακό επίπεδο.

«...όταν έχεις μια συνάδελφο κοπέλα και προσπαθείς να της πεις να κάνουμε μια δουλειά ή ο,τιδήποτε τουλάχιστον εγώ θέλω, προσπαθώ να είμαι πιο προσεκτικός στον τρόπο που θα της το πω να το κάνει...και πώς θα της το πω. Παρά αν είχα έναν άντρα υφιστάμενό μου. Ε...θα «ταν πιο εύκολο να του πω κάνε αυτό ή κάνε εκείνο και νομίζω ότι δε θα παρεξηγιότανε ενώ στην κοπέλα πρέπει να μιλάς λίγο πιο ωραία (γελάει) να το πω έτσι λίγο πιο στοργικά για να μην παρεξηγηθεί. Όπως βλέπεις αν της μιλήσεις λίγο άσχημα, τη μειώνεις επειδή είναι κοπέλα και αυτό είναι αρνητικό.» (Κυριάκος, 29)

Υπάρχουν, όμως, κι αυτοί που ακόμα δείχνουν να ταλαιπωρούνται από αυτές τις αλλαγές. Αυτήν την ψυχική κόπωση και την επιθετικότητα που συσσωρεύουν βρίσκουν διεξόδους να την εκτονώσουν ευτελίζοντας, κυρίως, τις γυναίκες συναδέλφους τους. Η πρακτική ορισμένες φορές μάλιστα χρησιμοποιείται, εκ του ασφαλούς μέσω αστειών, μπροστά σε άλλες γυναίκες, πράξη άκρως επιθετική, σε μια προσπάθεια, θα λέγαμε, προειδοποίησης για τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε όποια πιθανόν να προσβλέπει στη διατάραξη της κατεστημένης κατανομής εξουσίας.

*«...προφανώς για να φτάσουνε σε ..τέτοια πόστα σίγουρα πρέπει να συμπεριφερθούν σαν άντρες. Θα πρέπει να αποβάλλουν πολλά χαρακτηριστικά γυναικεία. Κι αυτό φαίνεται. Δηλαδή.. δεν ξέρω ίσως έχει να κάνει πάλι με τη συνήθεια του εγκεφάλου να αναγνωρίζει τη γυναίκα ως ένα πρότυπο, ως ένα.. κι όχι με ένα άλλο πρότυπο της γυναίκας *magica* ή της γυναίκας πώς την λένε ..Κρουέλα αυτό, ξέρεις. Για να θέσω όρους κόμικς» (Αποστόλης, 36)*

«Συνάδελφος η οποία της έδιναν 150 χιλ ευρώ με μπόνους να φύγει με σύνταξη νωρίτερα και δεν έφυγε για δυο λόγους: ο πρώτος ήταν—θα γελάσουμε τώρα αλλά είναι λυπηρός—γιατί δεν είχε φιλίες έξω. Δεν υπάρχει χειρότερο πράγμα απ' αυτό. Απ' το πρωί ως το βράδυ στην τράπεζα...Δε μπορούσε να συνδυάσει και τα δύο. Μια δυστυχισμένη γυναίκα, λοιπόν. Και ο άλλος λόγος ήταν ότι ήθελε να γίνει διευθύντρια. Δηλαδή, το πρώτο πράγμα το πλήρωσε 150 χιλ ευρώ και το να γίνει διευθύντρια υπάρχει μια πιθανότητα 98% να μη γίνει. Πλήρωσε τη φιλοδοξία της και την αντικοινωνικότητα που είχε δημιουργήσει η δουλειά και αυτό γιατί;... Δεν είναι δυστυχισμένη αυτή η γυναίκα; Δεν είναι φιλόδοξη;» (Μανόλης, 45)

«Με την Έ. [ανώτερή του], ειδικά, παρόλο που ήταν μια πολύ όμορφη κοπέλα, πολύ ωραία κοπέλα η οποία πρόσεχε πολύ και το ντύσιμό της και... αντιοργασμική έτσι την έβλεπα εγώ... Αφού και τα αστεία που λέγανε καμιά φορά οι άντρες της εταιρείας, κι όχι μόνο οι άντρες, καμιά φορά για καλαμπούρι έλεγε ο Δ. μπροστά στις κοπέλες... άντε ρε Π. θυσιάσου για το καλό της εταιρείας. [γέλια] (Πάρης, 43)

Τελικά κατανοούμε, από τα παραπάνω ότι η εικόνα της ιδανικής συνεργασίας που παρουσιάζουν τα άτομα στο προηγούμενο κεφάλαιο της παρούσας μελέτης, είναι μια εικόνα που δεν στηρίζεται σε γερά θεμέλια. Πρόκειται μάλλον για επιθυμίες ή συμβιβασμούς παρά για ουσιαστική συνεργασία. Χωρίς αυτό να σημαίνει και υποκρισία από την πλευρά των συμμετεχόντων και έλλειψη προσπάθειας προσέγγισης. Φαίνεται πως απλά ήμαστε ακόμα εν τω μέσω της διαδικασίας μετάβασης σε πιο ειλικρινείς και ισορροπημένες σχέσεις όσο βέβαια αυτό επιτρέπεται στο εργασιακό πλαίσιο που έτσι κι αλλιώς είναι ανταγωνιστικό.

4. Σεξουαλικότητα

4.1 Η σεξουαλικότητα στον εργασιακό χώρο και η αναγνώρισή της

Το ερωτικό και σεξουαλικό στοιχείο είναι σύμφυτο με την ανθρώπινη φύση. Όσο και αν αρνούμαστε την επιρροή που μπορεί να έχει σε ορισμένες δραστηριότητές μας ή κοινωνικές σχέσεις, δεν μπορούμε να αρνηθούμε την ύπαρξή του. Παρόλο που ο εργασιακός χώρος δεν προάγει τη σεξουαλικότητα, αλλά αντίθετα προσπαθεί να την καταστείλει, όπως είδαμε στη θεωρητική επισκόπηση, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αρνηθεί την ύπαρξή της. Εφόσον η σεξουαλικότητα άπτεται του φύλου και ο παράγοντας φύλο επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, είναι εύλογο η σεξουαλικότητα να επηρεάζει με τη σειρά της και τις εργασιακές σχέσεις.

Τα άτομα όσο και αν προσπαθούν να κάνουν διαχωρισμούς επαγγελματικού χώρου και ερωτικού σεξουαλικού στοιχείου, τελικά με διάφορους τρόπους -πότε ευθέως, πότε εμμέσως- αναγνωρίζουν την ύπαρξη του ακόμα και στον εργασιακό χώρο, τον οποίο όμως ερωτισμό οι περισσότεροι κατονομάζουν ως ένα «παιχνίδι» που γίνεται μεταξύ ετερόφυλων συνεργατών.

«...δηλαδή γίνεται γενικά συνολικά παιχνίδι, γενικό. Εντάξει το οποίο καλό κακό δεν ξέρω αν είναι κακό, πάντως το οποίο είναι φυσιολογικό για μένα. Δεν γίνεται να έχεις μια εταιρεία το μισό.. 29 χρονών είναι ο μέσος όρος ηλικίας της [εταιρείας] των εργαζομένων. Ε, δεν γίνεται να έχεις αυτό το μέσο όρο ηλικίας και να μην γίνεται ένα αδιάκοπο παιχνίδι γενικά. Ακόμα και στο ασανσέρ για να καταλάβεις. Δεν γίνεται. Εντάξει βέβαια εντάξει πιο πολύ γίνεται πολύ ξέρεις.. διακριτικά και .. δεν είναι ξέρεις «τι κάνεις το βράδυ;» [γέλια] ξέρεις δεν μπορείς να είσαι έτσι κατευθείαν, είναι... λίγο δύσκολο να συμβεί αυτό. Δεν είμαστε σε κλαμπ ή σε μπαρ είμαστε σε χώρο εργασίας.» (Αποστόλης, 36)

«Με αυτήν την έννοια λέω ότι δεν... όταν είναι άντρας μπορεί να κάνουμε την κόντρα αλλά κι αυτή η κόντρα ένα παιχνίδι είναι γιατί γίνεται πάλι παρουσία γυναικών. Εγώ πάντα πιστεύω ότι το ερωτικό παίζει παντού. Διάχυτο. Και καλά κάνει και ωραίο πράγμα είναι. Οπότε ο άντρας μπορεί κι αυτός μέσα... το παίζουμε σαν άντρες πώς να στο πω, όταν γίνεται η κόντρα.» (Λεωνίδα, 47)

«Πιστεύω παίζει πάντα το ερωτικό στοιχείο αλλά όχι εμένα προσωπικά δε μου έχει συμβεί ποτέ γιατί δεν έτυχε και να έχω πολύ στενή συνεργασία με γυναίκες.» (Γρηγόρης, 26 ετών)

«Από ότι ακούω πάντως παίζεται πολύ είναι ένας χώρος αντικειμενικά που γνωρίζεις άλλους ανθρώπους είναι πολύ λογικό» (Θοδωρής, 46)

Και όχι απλά αναγνωρίζεται η ύπαρξη ερωτισμού, αλλά συχνά είναι και καλοδεχούμενος, όπως μας λένε, και κάνει την εργασιακή ζωή πιο ευχάριστη.

«Αποδεκτός ο ερωτισμός, δεν κινδυνεύει κανείς, είναι αναγνωρίσιμο, έρχεται στο λόγο και εξανεμίζεται. Ο ερωτισμός φέρνει καταρχήν τους ανθρώπους κοντά, αλλά αν δεν υπάρχει σχέση δεν αρκεί. Η πρώτη σπίθα που φέρνει ανθρώπους κοντά από κει και πέρα χρειάζονται άλλα πράγματα.» (Μαριλένα, 43)

«Υπάρχει αυτό το " αιώνιο φλερτ". Δεν με ενοχλεί από αυτό. Μάλλον κάνει τη δουλειά μου πιο ευχάριστη.» (Σόνια, 43)

«Γενικά μ άρεσε πάντα, και νομίζω συνεχίζει να μ» αρέσει απλά δεν το παράγω πια, είμαι σε μία φάση σου λέω ανδρανάπαυσης, να έχω ένα κίνητρο. Δηλαδή να υπάρχει κάποιος να μ» αρέσει. Μου κάνει καλό αυτό. Και πιθανά δημιουργούσα φιλοκινητράκια. Σίγουρα θα το» κανα. Σίγουρα θα το» κανα. Απλά μέχρι εκεί. Δεν έτυχε κάτι να» ναι αλλά ναι πάντα μου άρεσε ξέρεις στο χώρο να έχω ένας ο οποίος με ενδιαφέρει να μ» αρέσει

ρε παιδί μου. Να με προκαλεί λίγο και να σκέφτομαι πάω να τον δω.»

(Δήμητρα, 45)

«Η ακόμα μπορεί και να χρησιμοποιηθεί προς όφελος του εργαζομένου, αρκεί να έχει να κάνει με άτομο του αντίθετου «φύλου». Οι εργαζόμενοι, κάνοντας χρήση των στερεοτυπικών για το φύλο χαρακτηριστικών τους, δημιουργούν ένα είδος «ερωτικού παιχνιδιού» και προσφέρουν χώρο στον ερωτισμό για να επωφεληθούν τα «προνόμια» της ύπαρξής του.

«Οι εργασιακές σχέσεις με άνδρες είναι πάρα πολύ καλές και καλύτερες από αυτές με γυναίκες. Διαφορετικές τις κάνει το γεγονός ότι στον άντρα μπορείς να κάνεις και καμιά «τσαχπινιά» και τον «έχεις ρίξει» πιο εύκολα. Αυτή είναι η διαφορά τους με τις σχέσεις μεταξύ γυναικών και ακόμα το γεγονός ότι οι γυναίκες είμαστε πιο στρίγγλες.» (Βάσια, 28)

«ναι με τους άντρες είμαι λίγο πιο έτσι, πιο μαλαγάνα. Δηλαδή θα το παίξω έτσι λίγο πιο ναζιάρα, λίγο πιο τέτοιο, οπότε ποτέ δεν έχω πρόβλημα ε, με τις γυναίκες είμαι λίγο πιο σκληρή. Αλλά και με τις γυναίκες τα πάω μια χαρά. Δεν έχω κανένα πρόβλημα.» (Κέλλυ, 26)

4. 2. Διαχείριση της σεξουαλικότητας

4.2.1 Πώς βιώνεται η σεξουαλικότητά μας (θηλυκότητα-αρρενωπότητα)

Το γεγονός ότι το φύλο επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις των ατόμων, φέρνει τα άτομα αντιμέτωπα με τα χαρακτηριστικά του φύλου τους στη προσπάθειά τους να διαχειριστούν τη σεξουαλικότητά τους. Το πώς βιώνουν το φύλο τους εντός

του εργασιακού χώρου και το πώς διαχειρίζονται τα χαρακτηριστικά του, ουσιαστικά αναφέρεται στο πως βιώνουν ή διαχειρίζονται τη σεξουαλικότητα τους. Οι περισσότεροι δεν μιλούν ευθέως για τη σεξουαλικότητα τους, αλλά κάνουν λόγο για τα στοιχεία του φύλου τους –τη θηλυκότητά και την αρρενωπότητα αντίστοιχα- και πως βιώνουν στον εργασιακό χώρο το γεγονός ότι είναι άνδρες ή γυναίκες.

Οι περισσότεροι προτιμούν να μην συνεργάζονται στενά με άτομα του αντίθετου φύλου, γιατί είναι κάτι που τους φέρνει αντιμέτωπους με την ίδια τη σεξουαλικότητά τους. Ο ετερόφυλος συνεργάτης αποτελεί κίνδυνο για την μετατροπή της σχέσης από εργασιακή και τυπική σε ερωτική και προσωπική. Φοβούνται ότι η σεξουαλικότητά τους έρχεται στο προσκήνιο -είτε το επιθυμούν είτε όχι- όταν συνεργάζονται με άτομα του αντίθετου φύλου.

«Νομίζω πιο δύσκολα με τις γυναίκες κάνεις παρέα. Καλά είναι, αλλά προτιμώ πάντα άντρες. Είναι άλλη φάση και η πλάκα και ο χαβαλές και η παρέα και η συνεργασία. Με τις γυναίκες αν είσαι και πολύ στενά μαζί είναι και ερωτικό. Παρέα κάνεις πιο εύκολα με άντρες.» (Γρηγόρης, 26 ετών)

«Προσπαθώ να κρατώ απόσταση με τις γυναίκες στη δουλειά μου, ενώ με τους άντρες οι σχέσεις μπορεί να είναι πιο προσωπικές και φιλικές. Είμαι απόλυτος στο θέμα των ερωτικών σχέσεων: δεν θα τις επιδίωκα ποτέ γιατί διαταράσσουν την ισορροπία των σχέσεων στο γραφείο. Με τους άντρες στο γραφείο αισθάνομαι πιο άνετος να έχω φιλικές σχέσεις γιατί δεν υπάρχει κίνδυνος να παρερμηνευθεί η συμπεριφορά μου. Μπορώ να συζητώ πιο ελεύθερα για αντρικά θέματα όπως αθλητικά και γυναίκες.» (Κυριάκος, 29)

«Με τις γυναίκες όταν υπάρχει συνεργασία επαγγελματική πρέπει να ξεχάσεις εντελώς το κομμάτι το ερωτικό. Να τα δεις καθαρά δουλειά και τίποτε άλλο για να έχεις αποτέλεσμα.» (Ντίνος, 49)

«Όχι [δεν έχω αντιμετωπίσει πρόβλημα με άνδρες στη δουλειά]. Αυτό που θα έπαιζε ρόλο στην συγκεκριμένη περίπτωση, αν ήταν άντρας, θα ήταν αν έχω δισθανθεί ότι με φλερτάρει. Αν δισθανόμουν ότι με φλερτάρει κι ότι χρησιμοποιεί τη δουλειά σαν πρόσχημα για να βγούμε εκεί σαφώς θα έπαιζε πολύ σημαντικό ρόλο και δεν θα έβγαινα. Αν όμως δεν έχω αισθανθεί κάτι τέτοιο, δεν παίζει ρόλο αν είναι άντρας ή γυναίκα. Δηλαδή όπως θα βγω με μια γυναίκα, το ίδιο θα βγω και με έναν άντρα.» (Λίτσα, 36)

Προσπαθούν συνεχώς να κάνουν ένα διαχωρισμό μεταξύ επαγγελματισμού και ερωτισμού ή σεξουαλικότητας. Στην προσπάθεια τους αυτή ο πιο εύκολος τρόπος είναι να απαρνηθούν τα χαρακτηριστικά του φύλου τους, δηλαδή να αγνοήσουν το γεγονός ότι είναι γυναίκες ή άνδρες και να μη του δώσουν καμία αξιολογική βαρύτητα. Αυτή είναι μια τακτική που χρησιμοποιείται περισσότερο από τις γυναίκες.

«Και μόνο που ο άλλος μπορεί να είναι από τον χώρο της δουλειάς, με αποτρέπει να κάνω το οτιδήποτε. Θέλω στο χώρο της δουλειάς να είναι μόνο δουλειά. Δεν θέλω να τα μπερδεύω, θέλω να τα διαχωρίζω. Θα με επηρέαζε και στο αποτέλεσμα της δουλειάς μου και στην καθημερινότητα. Θέλω αυτοί που δουλεύουν μαζί μου να με ξέρουν όχι ως γυναίκα, αλλά ως εργαζόμενη και ως Αλίκη Ε[πώνυμο].» (Αλίκη, 35)

«Ποτέ. Άλλωστε από τις βασικές μου αρχές ήταν ότι δεν μπερδεύω ποτέ την επαγγελματική με την προσωπική μου ζωή. Αυτά είναι δύο τελείως ξεχωριστά κομμάτια, άλλο το να παντρευτώ και να πάω στη δουλειά του άντρα μου και να τον βοηθήσω ή να βοηθήσω εκεί αν θέλεις, κι άλλο το να δημιουργήσω σχέση με έναν συνάδελφό μου που είμαστε στον ίδιο

εργασιακό χώρο. Επειδή πάντα θεωρούσα ότι αυτά γυρνάνε μπούμερανγκ. Είτε θα σου βγει στην προσωπική σου ζωή είτε θα σου βγει στην επαγγελματική σου ζωή. Ήταν... αν θέλεις ήμουν κάθετη στο ότι ποτέ δεν μπλέκω αυτά τα 2. οπότε και ποτέ δεν υπήρξα προκλητική. Γι' αυτό θεωρώ ότι ο περισσότερος ανταγωνισμός βγαίνει στη μορφή που μου βγαίνει. Δηλαδή ποτέ δεν είδα, ακόμα και να υπήρχε ένας άνδρας .. ακόμα και οποιοδήποτε ερωτισμό να αισθανόμουν για έναν άντρα που θα είμαστε μαζί στον ίδιο εργασιακό χώρο, αυτόματα έπεφτε μια κουρτίνα και έπαυε, πώς να σου πω, δηλαδή δεν υπήρχε δεύτερη σκέψη στο να τον δω ερωτικά.» (Λίτσα, 36)

Κατανοούν ότι τα χαρακτηριστικά του φύλου τους μπορούν να γίνουν αντικείμενο προσοχής. Θεωρούν ότι οι άνδρες βλέπουν σε αυτές στοιχεία γυναικείου φύλου τα οποία είναι επιθυμητά από τους ίδιους και το γεγονός αυτό έχει αντίκτυπο και στο αποτέλεσμα της δουλειάς.

«Πάρα πολύ σημαντικό ρόλο. Δηλαδή όταν η πρώτη μου δουλειά όταν ήρθα στην Αθήνα ήτανε πωλήσεις, να κλείνω διαφημίσεις για ένα περιοδικό, εάν το ραντεβού μου ήταν με άντρα, π.χ. είχα 10 ραντεβού, τα 9 στα 10 θα έκλεινα διαφήμιση. Δεν υπήρχε περίπτωση να μην κλείσω διαφήμιση. Ενώ οι γυναίκες είναι πιο... πιστεύω ότι αντίστοιχα αν έβλεπαν άντρα θα ήταν πιο εύκολες στο να δώσουν μια διαφήμιση. Ενώ στη γυναίκα δεν είναι τόσο.» (Σταυρούλα, 29)

«Ωραία, παρουσία, πιστεύω ότι με θεωρούν [οι άνδρες]... εντάξει, εξηγημένη, ότι... έχω κάποιες απόψεις έτσι που τσινάω ξερωγώ για...συζύγους, για άντρες και τα λοιπά, αλλά από κει και πέρα ξέρουν ότι...αρκετά πράγματα τα βλέπω ανοιχτά, χωρίς παρωπίδες, γενικά ότι είμαι...ευχάριστη σαν παρουσία στην εργασία, και εργατική, που μετράει πάρα πολύ...(...) εκεί να δεις πρωτοβουλίες και πώς ξεπετιέται η δουλειά.» (Μάρω, 45)

Ακόμα και αν αυτό είναι αδύνατο να μη συμβεί προσπαθούν με κάθε τρόπο να «υψώσουν κάποιο τείχος» που θα τις προφυλάξει από τη θηλυκότητά τους.

«Παρόλο που σου λέω ότι έχω δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση δεν αφήνω εύκολα τα περιθώρια στον άλλο να κάνει κίνηση που εγώ δεν θέλω. Δηλαδή αυτόματα του αλλουνού αν θέλεις του υψώνω κι ένα τείχος. Και του δείχνω να καταλάβει μέχρι που τον παίρνει. Στη δουλειά αυτό αν θέλεις μου έχει βγει σε καλό. Δηλαδή είτε προϊστάμενός μου είναι είτε υφιστάμενός μου είναι, ξέρει πάρα πολύ καλά μέχρι πιο σημείο μπορεί να φτάσει.» (Λίτσα, 36)

«Αν υπάρξει ερωτική έλξη την κόβεις εγώ τουλάχιστον αυτό έκανα. Εγώ όταν το ένιωσα και μου το εξέφρασαν κιάλας το έβαλα στα ποδιά παρόλο που δεν θα ήθελα να το κάνω.(κλαίει) » (Ελεάννα, 51)

Οι άνδρες δεν φαίνεται να αισθάνονται τόσο ότι η αρρενωπότητά τους χρήζει προφύλαξης. Υπάρχουν κάποιοι που την αποδέχονται και απολαμβάνουν το γεγονός ότι γίνεται αντικείμενο προσοχής.

«Ναι. Έχω αναλάβει μια δέσμευση. Ναι βάζω ένα όριο σε αυτό. Αλλά χαίρομαι να δουλεύω με γυναίκες. Περισσότερο μιλάω με γυναίκες. Για να ξαναγυρίσω στην αρχή, χαίρομαι να είμαι με τις γυναίκες. Συζητάμε, να κάνουμε. Δηλαδή αυτό το ερωτικό που υπάρχει, έτσι, το φλου, έτσι κάπου είτε από μέρους μου είτε από μέρους τους με το βλέμμα ή τέτοιο για μένα είναι κάτι που μου δίνει. Το» χω ανάγκη, όπως κι εκείνες το» χουν ανάγκη. Αυτό πιστεύω. Γιατί ο έρωτας είναι ζωή. Τώρα εντάξει ο έρωτας δεν είναι μόνο στο κρεβάτι, ο έρωτας είναι να αντιμετωπίζεις ερωτικά την κάθε κατάσταση με την έννοια της αναγέννησης και της πώς να στο πω ρε παιδί μου, της δύναμης που αντλείς μέσα από μια κατάσταση ή κάπως έτσι.» (Λεωνίδα, 47)

«Η γυναίκα μέσα στο χώρο μου με βλέπει ως ιδιοκτήτη και αυτό τις κάνει να θέλουν να με γνωρίσουν. Αυτό έχει να κάνει με τις ανασφάλειες της

γυναίκας. Κοινωνική καταξίωση , βόλεμα που εμένα δεν μου αρέσει αλλά λειτουργεί πολύ.

Επειδή ο έρωτας και το σεξ μου αρέσει νομίζω ότι αυτό φαίνονται μέσα στο χώρο μου, δεν μπορώ να το κρύψω. Έτσι οι γυναίκες στο χώρο μου με βλέπουν ερωτικά.» (Ντίνος, 49)

Παρόλο που προσπαθούν και αυτοί να κάνουν το διαχωρισμό εργασιακού χώρου και σεξουαλικότητας ή να βάλουν κάποιο όριο μεταξύ των δύο δεν παρουσιάζονται τόσο απόλυτοι και άκαμπτοι σε αυτό το διαχωρισμό.

«Ναι, ναι θα προσπαθούσα τουλάχιστον να...όχι θα προσπαθούσα. Πιστεύω δε θα γινόταν τίποτα να στο πω έτσι. Δηλαδή θα πρέπει να μ» άρεσε πάρα πολύ αυτή η κοπέλα για να γίνει κάτι. Αλλά δεν το «χω σκεφτεί έτσι να σου πω την αλήθεια. Ακόμα δε μου «χει τύχει...» (Κυριάκος, 29)

«Το βράδυ όμως μετά τη δουλειά θα πάμε όλοι μαζί για ποτό. Εκεί το να υπάρχει γυναίκα στην παρέα κάνει διαφορά. Θα κάνω άλλα αστεία, θα δώσω θέμα για συζήτηση. Μετά τη δουλειά αλλάζει το πράγμα. Εκεί και πάλι ισχύουν τα φύλα.» (Γιάννης, 49)

Αυτό που τους δυσκολεύει και τους φοβίζει δεν είναι η δικιά τους σεξουαλικότητα, αλλά τα συναισθήματα που τους δημιουργεί τα οποία, πιθανώς, δεν μπορούν να τα διαχειριστούν εύκολα.

«Ναι μου έχει τύχει κάποια στο χώρο εργασίας να μου την πέφτει και δε μου άρεσε καθόλου, προσπαθούσα να το αποφύγω. Και αυτό επηρέαζε τη συνεργασία. Εγώ ήθελα να την αποφύγω αλλά αν δουλεύεις στον ίδιο χώρο...είναι ένα κλίμα περίεργο, με έφερνε σε αμηχανία. Αλλά σε επίπεδο δουλειάς δε νομίζω ότι με βλέπουν διαφορετικά επειδή είμαι άντρας. Καμία σχέση, σου είπα είναι θέμα προσωπικότητας.» (Γεράσιμος, 25 ετών)

Ή ακόμα και ο φόβος που τους δημιουργείται ότι μπορεί η εκδήλωση οποιουδήποτε στοιχείου, το οποίο μπορεί να έχει μια ερωτική – σεξουαλική

απόχρωση, να απειλήσει τις γυναίκες ή να παρερμηνευθεί. Όπως μας λένε, θέλουν να έρθουν πιο κοντά με τις γυναίκες, να τις πλησιάσουν, να τις ακουμπήσουν, αλλά οι ισορροπίες μεταξύ φλέρτ και παρενόχλησης εκλαμβάνονται ως τόσο λεπτές που φοβούνται να προβούν στην οποιαδήποτε κίνηση για αυτό κρατούν αποστάσεις.

«Κρατάμε λίγο τις αποστάσεις λίγο πιο τυπικά. Να» μαστε λίγο πιο τυπικοί χωρίς να... πώς να σας πω... κάποια στιγμή και με έναν συνάδελφο μπορεί να του πιάσεις το χέρι, εννοώ, εγώ εν τω μεταξύ σαν τύπος είμαι με τα χέρια μου, εκδηλώνομαι μπορεί να κάνω μια αφή μια επαφή. Αλλά στη γυναίκα θα το σκεφτόμουνα σαφώς πιο πολύ γιατί εντάξει μπορεί να ενοχληθεί μπορεί..» (Τάκης, 38)

«(.) γενικά μ» αρέσει να επικοινωνώ να γνωρίζω χαρακτήρες και να ανταλλάσσουμε εμπειρίες με χαρακτήρες, αλλά (.) δεν ξέρω αισθάνομαι ότι ο κόσμος, είμαι λίγο διστακτικός, δεν ξέρω πώς ο άλλος θα το πάρει τα μηνύματα αυτά. Δηλαδή αν ο άλλος θεωρήσει ότι εγώ τον φλερτάρω γιατί με ενδιαφέρει να γνωρίζω νέους ανθ.. δεν είμαι κλειστός δηλαδή σε μια παρέα ανθρώπων και τελείωσε, πάει και τελείωσε. Πιστεύω ότι μπορείς να γνωρίσεις έναν άνθρωπο που να ταιριάζετε να επικοινωνήσετε που να μπορείτε να μιλήσετε, μπορεί να σκεφτείτε μαζί, να συνομιλήσετε να διαλεχτείτε, αλλά διακρίνω μια πώς να το πω τώρα; Μάλλον όχι, θεωρώ ότι είναι πολύ λεπτές οι ισορροπίες ανάμεσα στο φλερτ, στο μοίρασμα εμπειριών, ξέρω γω γνώσεων. Εγώ έχω καλή διάθεση.» (Θοδωρής, 46)

Ο διαχωρισμός εργασίας και σεξουαλικότητας παραμένει μια δύσκολη διαδικασία και για τα δύο φύλα. Η ύπαρξη του σεξουαλικού ή ερωτικού στοιχείου χρειάζεται να εκφορτιστεί προκειμένου να μην απειλήσει τα ήδη υπάρχοντα όρια που έχουν βάλει τα άτομα. Όσο και αν απαρνούνται το ότι είναι άνδρες και γυναίκες που συνυπάρχουν σε ένα χώρο, ο Λόγος και τα λεκτικά σχήματα είναι ένα μέσο με το

οποίο μπορούν να εκδηλώσουν στοιχεία του φύλου τους μετουσιωμένα σε ένα «παιχνίδι».

«Δεν ξέρω αν γίνεται [να μην υπάρχει σεξουαλικότητα]. Και για μένα είναι δύσκολο. Αλλά αυτό είναι το ιδανικό. Ο επαγγελματικός χώρος για μένα είναι επαγγελματικός χώρος. Επιτελείς μια εργασία και μετά πας στο σπιτάκι σου και κάνεις όλα τα υπόλοιπα που έχεις να κάνεις συμπεριλαμβανομένων και των σχέσεων.Πέρα από τα ανεκδοτάκια που είναι για να χαλαρώσεις και να γελάσεις και να ξελαμπικάρεις εντάξει τίποτα άλλο.» (Δημοσθένης, 38)

«Ερωτισμός... Όχι. Δεν υπήρξε καθόλου. Υπήρξε φιλική διάθεση...πειράγματα και τέτοια υπήρχαν. Ήταν πολύ φιλική και παιχνιδιάρικη η διάθεση. Ήταν και καλοκαίρι ας πούμε που γενικά είναι πιο χαλαρά τα πράγματα, αλλά δεν πήγε ποτέ προς το ερωτικό. Στο χαλαρό, περνάμε καλά, δηλαδή περνάμε καλά στη δουλειά και άμα σε δω και εκτός δουλειάς θα πούμε και πέντε βλακείες ας πούμε και θα χαρούμε. Αλλά μέχρι εκεί, δεν ήτανε κάτι...» (Δάφνη, 25)

Και αν ο Λόγος δεν μπορεί να δώσει χώρο στη σεξουαλικότητα, θα βρεθεί κάποιο μέσο -όποιο και αν είναι αυτό- που θα δώσει ένα μικρό χώρο για τη σεξουαλικότητά τους.

«Ούτε. Όχι τα ανέκδοτα. Δε μιλάμε για τέτοια, τα ίδια λέμε και με τους άντρες. Από εκεί και πέρα υπάρχει το παράθυρο, βλέπω κάτω. Εκεί υπάρχει σεξουαλικότητα γιατί περνάνε τουρίστριες. Από το παράθυρο είμαι πιο κοντά στη σεξουαλικότητα απ'» ότι στο γραφείο μου.» (Δημοσθένης, 38)

4.2.2 Η σεξουαλικότητα του «Άλλου»

Είδαμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με το πως βιώνουν τη σεξουαλικότητά τους εντός του εργασιακού χώρου. Προκύπτουν όμως και άλλες

που έχουν να κάνουν με το πως τα άτομα βιώνουν ή εκλαμβάνουν την ύπαρξη και την εκδήλωση σεξουαλικότητας ατόμων του αντίθετου φύλου. Όπως μας λέει ο Δημοσθένης...

«Όχι. Όμως κοίτα. Κάνει ένα λάθος μερικές φορές. Κάνω την παρατήρηση που θα έκανα σε οποιοδήποτε. Δεν μου απαντά όμως όπως θα απαντούσε ο οποιοσδήποτε. Κάνει νάζια. Λοιπόν αυτό το νάζι εγώ δεν το αντέχω. Πες έκανα λάθος, συγγνώμη, δεν θα το ξανακάνω. Το νάζι μου δημιουργεί πρόβλημα.» (Δημοσθένης, 38)

«Έχω να κάνω με αυτό τώρα ότι ναι είναι άνθρωποι απλά είναι άνθρωποι του αντίθετου φύλου. Κι είναι δύσκολο. Δεν μπορώ να τις δω ερωτικά. Ειδικά με την Έλενα, ξέρω γω... όχι ότι δεν μπορώ να τις δω ερωτικά αλλά υπάρχει κάτι που με κρατάει σε απόσταση. Με την Έλενα ειδικά παρόλο που ήταν μια πολύ όμορφη κοπέλα, πολύ ωραία κοπέλα η οποία πρόσεχε πολύ και το ντύσιμό της και... αντιοργασμική έτσι την έβλεπα εγώ. Δηλαδή έτσι όπως ήτανε ήταν μια απογοήτευση.» (Πάρης, 43)

Ακόμα και αν τα ίδια τα άτομα έχουν καταφέρει ή νομίζουν ότι έχουν καταφέρει σε ικανοποιητικό βαθμό να απαρνηθούν, να κρύψουν ή να μετουσιώσουν τη δική τους σεξουαλικότητα, δεν είναι δυνατό να ελέγξουν την εκδήλωση της σεξουαλικότητας των ατόμων του αντίθετου φύλου. Η πιο προφανής λύση για τα ίδια τα άτομα, σε αυτή τη περίπτωση, είναι να συνδεθούν όσο λιγότερο μπορούν με συνεργάτες του αντίθετου φύλου, τόσο εντός του εργασιακού χώρου όσο εκτός. Προσπαθούν να μην αναπτύσσουν καμία σχέση εκτός της εργασιακής με ετερόφυλους συναδέλφους ή αρνούνται να εμπλουτίσουν - εμβαθύνουν την ήδη υπάρχουσα εργασιακή με συνεργάτες του άλλου φύλου.

«Συνδέομαι με τους στενούς συνεργάτες μου. Το φύλο παίζει ρόλο στο πόσο θα συνδεθω. Με γυναίκες συνδέομαι στενότερα, γιατί νιώθω πιο άνετα να κάνω περισσότερα πράγματα π.χ. να πάω ένα γυμναστήριο, να πω έναν καφέ. Και με τον άνδρα μπορώ να κάνω το ίδιο, αλλά με τις γυναίκες «ανοίγομαι» πιο εύκολα. Γενικά με γυναίκες «τσακώνομαι» και

πιο εύκολα και «ανοίγομαι» και πιο εύκολα. Με τον άνδρα συνεργάτη το να ανοιχτώ πολύ και να κάνω πολλά πράγματα μαζί, φοβάμαι μην παρεξηγηθεί ότι είναι φλερτ.» (Βάσια, 28)

«[οι σχέσεις μου με γυναίκες συναδέλφους] ...ναι είναι πιο τυπικές...προσπαθώ να είναι λίγο πιο τυπικές...Δε νομίζω ότι θα έβγαίνα με μια κοπέλα από το γραφείο, εγώ κι αυτή για καφέ οι δυο μας, εκτός αν βγαίναμε παρέα από το γραφείο, να κανονίζαμε να βγούμε έξω...το «χουμε κάνει να βγούμε όλοι μαζί. Κοίτα ερωτικά δε θέλω να κάνω τίποτε με μια κοπέλα από το γραφείο. Απλά οι σχέσεις να μείνουν φιλικές και εργασιακές...» (Κυριάκος, 29)

«Δεν θα ήθελα η γυναίκα μου να έχει το ίδιο επάγγελμα με εμένα για παράδειγμα. Να δουλεύει στο ίδιο γραφείο. Για τη δουλειά σίγουρα θα προτιμούσα άντρα. Δηλαδή αν είχα να επιλέξω ένα συνεργάτη μου που να δουλεύουμε 10 ώρες την ημέρα σε ένα γραφείο σαν αυτό το χώρο εδώ πέρα θα προτιμούσα να είναι άντρας. Χωρίς να αποκλείω βέβαια την πιθανότητα να είναι γυναίκα αλλά θα πρέπει να είναι ειδικής κατηγορίας [γέλια] γυναίκα. [γέλια] εντάξει δεν έχω κάτι στο... υπόψη μου σαν άνθρωπο για να το κάνω πιο συγκεκριμένο [γέλια] αλλά με άντρα θα ήταν σίγουρα πιο εύκολο...ναι νομίζω ναι. Στη δουλειά γενικά κάνω πιο εύκολα φιλίες με άντρες [γέλια]. Ίσως επειδή υπάρχει κι αυτή η προκατάληψη ξέρεις αυτός με αυτή βγήκαν έξω.» (Αποστόλης, 36)

Αν πάλι, δεν καταφέρουν να συνδεθούν όσο λίγο επιθυμούν τότε καταφεύγουν ξανά στους γνώριμους διαχωρισμούς τους, οι οποίοι μπορεί να είναι είτε εντελώς απόλυτοι ...

«Ναι στο ότι είναι πολύ ωραίος άντρας, αλλά φτάνει μέχρι εκεί. Δηλαδή ποτέ δεν άφησα το μυαλό μου να μπει στη διαδικασία να το σκεφτεί και παραπάνω. Ήτανε επειδή ήμουνα κάθετη στο ότι η δουλειά-δουλειά και η σχέση σου σχέση σου. Τέλος. Δεν άφησα.. ήταν αν θέλεις στις αυτόματες

διαδικασίες.. στους αυτόματους μηχανισμούς του μυαλού μου. Δεν .. ποτέ δεν το» χω σκεφτεί.» (Λίτσα, 36)

....είτε σχετικώς,

«Ναι κατάλαβα. Ως προς τη δικιά μου άποψη, αίσθηση, τακτική όχι δεν έχω διαφορά. Δεν αισθάνομαι διαφορά. Αλλά έχω αισθανθεί όταν είναι απέναντί μου μια κο... μια γυναίκα έχω αισθανθεί μια διστακτικότητα δηλαδή πώς να σας το πω; Εντάξει υπάρχει μια λεπτή διαχωριστική γραμμή να μην μπλέξουμε με προσωπικά. Ελαφρά αυτό δεν είναι...» (Θοδωρής, 46)

Ακόμα και αν τελικά «αφήσουν ανοιχτό» κάποιο παράθυρο για τη σεξουαλικότητα του άλλου φύλου, είναι κάτι που από ένα σημείο και μετά πάλι τους φοβίζει, γιατί δεν ξέρουν πώς να διαχειριστούν τη νέα κατάσταση που θα προκύψει και θα συνδυάζει εργασιακή ζωή με ερωτική σχέση.

«Τώρα εάν περάσω στην πράξη θεωρώ ότι κάτι έχει αλλάξει κάτι γίνεται εδώ πέρα. Δηλαδή αυτό δεν θα σταματήσει εκεί. Κι ούτε εγώ δεν θα το σταματήσω εκεί. Δηλαδή δεν είναι το θέμα αν θα μ» αρέσει ή θα χω οργανισμό ή θα έχει οργανισμό αυτή η κοπέλα με την οποία μπορεί να πάω ή να κάνω έρωτα, το ζήτημα είναι ότι θα ανοίξω ένα παράθυρο στη ζωή μου, στο οποία δεν ξέρω πότε θα το κλείσω [γέλια]. Προτιμώ εάν υπάρχει ερωτική έλξη να την κρατήσω έτσι και να πω ωραία, μπορεί να χαίρομαι να βλέπω ένα πρόσωπο, μπορεί να χαίρομαι να συζητάω, μπορεί να υπάρχει κάτι το ερωτικό, μπορεί να φαντασιώνομαι κιόλας βρε αδερφέ, αλλά αυτό αξίζει περισσότερο από το να περάσω στην πράξη, το θεωρώ λίγο κάπως έτσι. Θα μου πεις είναι καταπίεση; Δεν ξέρω αν είναι καταπίεση αυτό το πράγμα, αλλά μήπως αργότερα αυτή μια τέτοια σχέση γίνει τελείως καταπιεστική; Δηλαδή δημιουργηθεί μια κατάσταση στην οποία το ένα πόδι είναι εδώ και το άλλο εκεί.» (Λεωνίδας, 47)

4. 3. Τρόποι διαχείρισης της εκδήλωσης ερωτικής επιθυμίας (ερωτικού/σεξουαλικού στοιχείου) εντός του εργασιακού χώρου

Όσο επίπονα και αν προσπαθούν τα άτομα να αποκλείσουν τη σεξουαλικότητα τους και την εκδήλωση ερωτικής επιθυμίας –είτε από τους ίδιους είτε προς εκείνους-, η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής επιθυμίας προς το άτομο τους είναι κάτι που δεν εξαρτάται πάντα από τους ίδιους.

Αρκετές γυναίκες θεωρούν ότι η δική τους συμπεριφορά μπορεί να καθορίσει το αν θα εκδηλωθεί ερωτική επιθυμία προς αυτές. Δηλαδή «δεν δίνουν δικαίωμα» και δεν αφήνουν περιθώριο να εκδηλωθεί ερωτική επιθυμία προς τις ίδιες.

«Μετά. Υπάρχει γενικώς μια ποικιλομορφία. Μια ποικιλομορφία για τον εξής λόγο. Παρόλο που μου βγαίνει αυτή η επιθετικότητα ή ανταγωνιστικότητα έχω υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στη δουλειά μου. Και αυτό μου άφησε πάρα πολλά κατάλοιπα. Με αποτέλεσμα η συμπεριφορά μου στον εργασιακό χώρο να είναι λίγο μαζεμένη. Όχι έτσι όπως θα ήθελα να είναι. Ή γενικά όχι έτσι όπως είμαι σαν άνθρωπος. Δηλαδή υπάρχουν πράγματα που τα προσέχω στη δουλειά μου. Δεν πάω ποτέ προκλητικά ντυμένη. Γενικά δεν θα προκαλέσω ποτέ σε ερωτικό επίπεδο τον άλλο. Θα τον προκαλέσω πάνω στη δουλειά. Εκεί θα το βγάλω πολύ έντονα. Δεν είμαι ιδιαίτερα διαχυτική. Ενώ σαν άνθρωπος είμαι. Δεν έχω κάνει εύκολα φιλίες στη δουλειά μου με άντρες. Αυτό. Αυτά είναι αυτά που μου» ρχονται να σου πω. Τώρα αν θέλεις κάτι.»
(Λίτσα, 36)

«Δεν είχα πρόβλημα να εισέλθω σε έναν αντρικό εργασιακό χώρο, γιατί δεν είδα ποτέ κάποιον σεξουαλικά. Αντιμετώπιζα όλους όπως θα αντιμετώπιζα τον οποιοδήποτε. Δεν μου άρεσε κάποιος, ούτε άρεσε εγώ σε κάποιον ώστε να υπάρξει δυσκολία. Κρατούσα πάντα απόσταση και δεν έδωσα ποτέ δικαίωμα. Μπορεί κάποιος να σκέφτηκε κάτι για μένα ή ακόμα και αν η εγώ ίδια είχα σκεφτεί κάτι για κάποιον, το απέρριψα. Ο

χρόνος σε κάνει να εξοικειώνεσαι με τον άλλο και έτσι ποτέ δεν τον βλέπεις σεξουαλικά.» (Αλίκη, 35)

Ακόμα όμως και αν δεν καταφέρουν να επιτύχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα, δηλαδή την μη εκδήλωση ερωτικής επιθυμίας και φθάσει στο σημείο να εκδηλωθεί μη αμοιβαία ερωτική επιθυμία, τότε γίνονται πολύ προσεκτικές στο χειρισμό της.

«Ευγενικά χειρίζομαι την μη αμοιβαία ερωτική έλξη. Για να φτάσει ο άλλος να εκδηλωθεί το εκλαμβάνω ως ένα πολύ μεγάλο βήμα από πλευράς του, γιατί σήμερα δύσκολα εκδηλώνεται ο κόσμος στις μέρες μας, οπότε δεν θέλω να του «κόψω την φόρα». Θα πω ότι νιώθω κολακευμένη, αλλά ότι αυτή τη στιγμή δεν διατίθομαι για κάτι τέτοιο – όλα αυτά πάντα με ευγένεια. Δεν τον απορρίπτω. Δεν θα με επηρέαζε στον τρόπο της δουλειάς μου. Μπορεί να πρόσεχα «λίγο». Θα κράταγα την ίδια στάση, αλλά να μην δείξω και κάτι που μπορεί να παρερμηνευτεί.» (Αναστασία, 34)

«Αν υπήρχε ερωτική έλξη θα το χειριζόμουν προσεκτικά για να προστατέψω τη δουλειά μου, τον εαυτό μου και τον άλλον. Μπορεί να αποφευχθεί η ερωτική έλξη στην εργασία, αρκεί να το χειριστεί κανείς προσεκτικά. Από την αρχή να επεξεργαστεί τα μηνύματα και να το ξεκόψει. Αν το αφήσει, μετά είναι δύσκολο. Αν ο άλλος σου έχει πει τόσα, δεν μπορείς μετά να πεις για τα είπε, αφού στην αρχή δεν τον σταμάτησες.» (Αλίκη, 35)

Ο φόβος της παρερμηνείας συμπεριφορών και το να μη δώσουν δικαίωμα φαίνεται να παραμένει «γυναικεία υπόθεση». Στα πλαίσια της «ευγένειας» αντιμετωπίζεται και από άνδρες και από γυναίκες η μη αμοιβαία ερωτική επιθυμία. Από την ανάλυση των συνεντεύξεων και του λόγου των συμμετεχόντων κάνουν την εμφάνισή τους οι διαθέσιμοι τρόποι που έχουν τα άτομα για να αντιμετωπίσουν την εκδήλωση οπουδήποτε ερωτικού ή σεξουαλικού στοιχείου στο χώρο εργασίας. Από τη μία έχουμε την πλήρη καταστολή της

σεξουαλικότητας εντός του συγκεκριμένου χώρου και από την άλλη την αποδοχή του ερωτικού σεξουαλικού στοιχείου. Παρακάτω θα παρουσιαστούν αναλυτικότερα πως τα άτομα προσπαθούν να διαχειριστούν τη σεξουαλικότητά τους είτε κατασταλτικά είτε αποδεχόμενοι την ύπαρξή της εντός του εργασιακού χώρου.

4.3.1 Καταστολή σεξουαλικότητας ή εκδήλωσης ερωτικής επιθυμίας

Οι περισσότερες γυναίκες λειτουργούν εντελώς κατασταλτικά προς την οποιαδήποτε μορφή εκδήλωσης επιθυμίας. Την «πνιγούν» όπως μας λένε και δεν αφήνουν κανένα περιθώριο να εκδηλωθεί.

«Αν υπάρξει ερωτική επιθυμία σε κάποια συνεργασία μου με άνδρα και είναι από τη μεριά μου, φροντίζω να μην υπάρχει, θα «την πνίξω». Είμαι απόλυτη σε αυτό. Δεν θέλω να έχω σχέση από το χώρο εργασίας μου, χωρίς να σημαίνει ότι στο παρελθόν δεν είχα. Όταν έχει κάποιος προς εμένα, δεν αφήνω περιθώρια. Είμαι ιδιαίτερα «κουμπωμένη». Αν εκδηλωθεί, προσπαθώ με τον τρόπο μου να ξεφύγω. Όμως, δεν αφήνω περιθώρια να εκδηλώσει κάποιος κάτι προς εμένα, ειδικά με τρόπο ώστε να με αφοπλίσει.» (Μαριάνθη, 37)

«Αν υπήρχε δικιά μου ερωτική επιθυμία προς κάποιον, θα την «έπνιγα». Αν υπήρχε από άλλον προς εμένα (όπως συνέβη κάποια στιγμή) θα του την «έπνιγα», όπως και έκανα, όπου του είπα ότι δεν υπάρχει καμία περίπτωση να γίνει κάτι και καλά θα κάνει να το ξεχάσει γιατί είμαι δεσμευμένη. Του το είπα στα ίσα και σε πρόταση του να βγούμε μαζί του είπα αν επιμένει να βγούμε όλοι μαζί με τον σύντροφό μου.» (Βάσια, 28)

Ακόμα και αν δεν είναι τόσο απόλυτες προσπαθούν με κάθε τρόπο να «μην αφήσουν κανένα περιθώριο» να εκφρασθεί ο άλλος προς τις ίδιες.

«Μερικές φορές το έχω δει αλλά προσπαθώ να το αντιμετωπίσω με χιούμορ. Ξέρεις, το φλερτ. Κάτι μου έβγαине από κάποιον αλλά έκανα ότι

δεν το καταλάβαινα για να μην αφήσω το περιθώριο. Απέφευγα να είμαστε μόνοι μας στο γραφείο και να μη νιώσει και εκείνος άσχημα. Γιατί δεν το είχε εκφράσει και ανοιχτά» (Έλενα, 49 ετών)

Αν τελικά αυτό γίνει, συχνά παίρνουν και την ευθύνη. Πιστεύουν ότι οφείλεται σε δική τους όχι προσεκτική συμπεριφορά.

«Αν κάποιος εκδήλωνε ερωτική διάθεση προς εμένα θα προσπαθούσα να τον αποτρέψω χωρίς όμως να τον απορρίψω ή με άσχημο τρόπο, επειδή θα συνεχίζαμε να βρισκόμαστε στον ίδιο χώρο εργασίας και δεν θα ήθελα να συμβεί αυτό. Μου έχει συμβεί και μου δημιούργησε πρόβλημα. Επειδή ήταν η πρώτη επαγγελματική εμπειρία μου, δεν έκανα εγώ προσεκτικά βήματα. Επειδή είμαι καλή, είμαι και φιλική και εκδηλωτική και ο άλλος επειδή είναι άντρας το παίρνει αλλιώς.» (Αλίκη, 35)

Όσες, πάλι, προχώρησαν κάποια στιγμή σε κάποια σχέση με άτομο που βρισκόταν στον ίδιο εργασιακό χώρο, θεωρούν ότι είναι πολύ δύσκολο εγχείρημα γιατί πρέπει και να συνυπάρξουν στον εργασιακό χώρο και να «κρύβονται» από τους συναδέλφους για να αποφύγουν αρνητικούς σχολιασμούς. Και αν τελικά η σχέση προχωρήσει και μετά φθάσει στον χωρισμό πρέπει να προσπαθήσουν να βρουν ένα νέο τρόπο να συνυπάρξουν με τον πρώην σύντροφο ομαλά και χωρίς αντιξοότητες εντός του ίδιου εργασιακού χώρου.

«Υστερα από το γάμο μου με άτομο από το χώρο της δουλειάς μου, προτιμώ το διαχωρισμό εργασίας-προσωπικής ζωής, γιατί είχε χρειαστεί "κρύβομαι" από συναδέλφους.» (Σόνια, 43)

«Αν υπάρχει ερωτική επιθυμία στη δουλειά «πεθαίνει». Κάποτε που μου συνέβη το προχώρησα σε σχέση, αλλά δεν θα ξανάκανα κάτι τέτοιο με άτομο μέσα από την εταιρεία. Δεν θα ήθελα να ακουστεί κάτι του στυλ «τους έχει πάρει όλου σβάρνα, εδώ μέσα». Συνέβη μια φορά και από εκεί και πέρα τελείωσε. Δεν μου δημιούργησε κανένα πρόβλημα στη δουλειά μου, ούτε το ότι είχα σχέση από το χώρο, ούτε όταν χώρισα είχε πρόβλημα με το συγκεκριμένο άτομο. Δεν μου αρέσει και το στυλ των

ανδρών που εργάζονται εκεί, οπότε δεν μου δημιουργείται καμιά ερωτική επιθυμία.

Ακόμα και αν συνέβαινε κάτι τέτοιο, θεωρώ πολύ δύσκολο αυτό που είχα πετύχει, δηλαδή το να χωρίσω με συνεργάτη και μετά να είμαι μια χαρά στη δουλειά μου, οπότε δεν θέλω να ξαναμπώ σε αυτή τη διαδικασία. Ήταν δύσκολη η προσπάθεια και είχε ψυχικό κόστος, ειδικά αν σου αρέσει ο άλλος, οπότε θεωρώ ότι δεν θα το ξανακάνω ποτέ.» (Βάσια, 28)

Οι γυναίκες προτιμούν την καταστολή της σεξουαλικότητας και την αποτροπή της εκδήλωσης σεξουαλικής-ερωτικής επιθυμίας, γιατί θεωρούν δύσκολη την οριοθέτησή τους. Το να βάλουν όρια είναι πολύ πιο δύσκολο από το να λειτουργήσουν κατασταλτικά.

«Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζω στον εργασιακό χώρο στις σχέσεις μου τόσο με άντρες όσο και με γυναίκες, τις αποδίδω μάλλον σε προσωπική μου δυσκολία να θέσω όρια.» (Σόνια, 43)

Ακόμα και αν καταφέρουν να βάλουν όρια, τα όρια που βάζουν μπορεί να είναι ξεκάθαρα, αλλά είναι και πολύ στενά.

«Και τώρα έτσι λειτουργώ ίσως έμαθα ότι αυτό το κομμάτι πρέπει να το βάζω πίσω να βγάζω ουδέτερα χαρακτηριστικά για να επιβιώνω στο χώρο τον επαγγελματικό αλλιώς δεν ξέρω πως θα ήταν ποια θα ήταν η σχέση μου και με τις γυναίκες και με τους άνδρες συναδέλφους δεν ξέρω. Δηλαδή όσες φορές έχω αισθανθεί από τους άνδρες συναδέλφους ένα άλλο κλίμα είναι σαφές ότι φροντίζω να βάλω τα όρια απόλυτα ξεκάθαρα, Δεν ξέρω τι φοβάμαι...Εμένα; Φοβάμαι και τον εαυτό μου !Τι θα γίνει αν αφεθώ.» (Ελεάννα, 51)

Οι άνδρες από την άλλη, ναι μεν δεν επιθυμούν την ύπαρξη του ερωτικού-σεξουαλικού στοιχείου στο χώρο εργασίας και κάνουν και αυτοί λόγο για καταστολή της σεξουαλικότητας και της επιθυμίας, αλλά δεν παρουσιάζονται τόσο απόλυτοι όσο οι γυναίκες. Δεν το αποκλείουν εξαρχής, αλλά αναρωτιούνται τι μπορεί να προκύψει και πόσο δύσκολο μπορεί να είναι. Υπάρχει περίπτωση να

μη θέλουν να φθάσουν σε σχέση, αλλά δεν αρνούνται να βγουν έξω μαζί με τις συνεργάτριές του.

«Αν θέλει ο άλλος να συνεργαστεί θα συνεργαστεί, αλλά αν μπλέξει το ερωτικό δεν ξέρω τι μπορεί να γίνει. Δε μου έχει συμβεί και γενικά είμαι της άποψης ότι άλλο η σχέση άλλο η δουλειά. Βέβαια, αν βρεις αυτό που θέλεις...θα το σκεφτείς δεν ξέρω. Αν τύχει η περίπτωση» (Γρηγόρης, 26 ετών)

«Κι αν αρέσω σ» αυτές και μου το δείξουν, ε...και πάλι πολύ δύσκολα θα κάνω κάτι. Σίγουρα δε θα κάνω σχέση. Δεν πρόκειται δηλαδή να κάνω κάτι σταθερό και κάτι το οποίο θα μπορεί να προχωρήσει. Ίσως να βγούμε, ίσως να γίνει οτιδήποτε αλλά δε θα γίνει σχέση. Σίγουρα. Δεν ξέρω αν ακούγεται πολύ έτσι χουντικό αυτό που λέω, δηλαδή αποφασίζω και διατάσσω, αλλά δε θέλω σ» αυτό το θέμα να υπάρξει οποιαδήποτε παρεξήγηση και οτιδήποτε θα ταραξεί τη σχέση μας μες το γραφείο και τη δουλειά μας μες το γραφείο. Δηλαδή θέλω να πηγαίνω και το μόνο που να σκέφτομαι να είναι τα προβλήματα της δουλειάς και όχι το πώς θα είναι σήμερα αυτή μετά από χτες το βράδυ που βγήκαμε και της μίλησα έτσι και έγινε αυτό...ξέρεις μες το γραφείο θέλω να είμαι τουλάχιστο μόνο για τη δουλειά (παύση)... «(Κυριάκος, 29)

Ακόμα και αν βάλουν κάποιο όριο που μπορεί να είναι ξεκάθαρο (π.χ. «στο γραφείο είμαστε μόνο για δουλειά»), δεν αρνούνται ούτε καταστέλλουν την επιθυμία που μπορεί να τους δημιουργηθεί ή να εκδηλωθεί προς αυτούς.

«Ναι βάζω το όριο γιατί νομίζω ότι αν μπλέξεις το επαγγελματικό με το σεξουαλικό ή το ερωτικό κάτι γίνεται εκεί πέρα, κάτι μου γίνεται δεν μου πάει καλά. Δηλαδή θα νιώσω ότι χάνω... ας πούμε στο ίδρυμα εντάξει ήξερα και 1 και 2 και 3 εντάξει. Ταξίδια πηγαίναμε μαζί με τις κοπέλες, παίζαμε υπήρχε ένα παιχνίδι, ήμασταν και πιο νέοι τότε, δεν πέρασα στο ερωτικό. Θα μπορούσα να περάσω. Ονειρευόμουν και να περάσω δεν στο κρύβω, ήταν γυναίκες που μπορεί να τις είχα ερωτευτεί. Ε, όταν

δούλευα μαζί τους κάτι με... δεν ξέρω ήθελα να τελειώσει η πρώτη σχέση το πρώτο επαγγελματικό που είχαμε για να περάσω σε κάτι άλλο, αν θα πέρναγα. Ε, συνήθως δεν πέρναγα έφευγα και τελείωνε αυτή η υπόθεση. Όπως και τώρα, ας πούμε, τώρα εντάξει είμαι σε μια άλλη φάση, δεν είμαι ελεύθερος τώρα και το αναγνωρίζω αυτό, ελεύθερος με ποια έννοια, ελεύθερος είμαι αλλά έχω βάλει κάποια όρια στον εαυτό μου. Δεν μπορώ σήμερα εγώ να αναποδογυρίσω μια κατάσταση που έφτιαξα για μένα. Δεν μπορώ δηλαδή να παίξω στο ταμπλό που παίζουν οι πελάτες μου. Άμα παίξω το ταμπλό που παίζουν οι πελάτες μου να το κλείσω το μαγαζί και να σηκωθώ να φύγω [γέλια] κατάλαβες τι γίνεται;» (Λεωνίδας, 47)

Αυτό που κυρίως κάνουν είναι να την ελέγξουν και όχι να την καταστείλουν.

«κοιτάξτε μου χει τύχει, αλλά μου χει τύχει από... ναι μου χει τύχει βεβαίως. Αλλά επειδή δουλεύω με παιδιά έχω εισπράξει κάποια μηνύματα μιας πιο, καταλαβαίνετε, ερωτικά ή κάτι τέτοιο από μαθήτριάς μου. Το οποίον καταλαβαίνετε εκεί πέρα πλέον, οποιαδήποτε [γέλια] καλά δεν είχα τέτοια διάθεση, αλλά εκεί πέρα βάζω κάποια όρια. Ε, και λέω όχι μακριά, δεν θέλω να γίνει τέτοιο πάντρεμα, πιστεύω ότι είναι καταστροφικό. Δεν το επιδιώκω όχι μόνο δεν το επιδιώκω, προσπαθώ να το ελέγχω, όσο.. δεν το αφήνω ελεύθερο, ή δεν το τροφοδοτώ πιθανόν.» (Θοδωρής, 46)

4.3.2 Αποδοχή ύπαρξης ερωτικής επιθυμίας

Εκτός των ατόμων που προσπαθούν να καταστείλουν την ύπαρξη οποιασδήποτε μορφής ερωτικής επιθυμίας, υπάρχουν και κάποια άλλα άτομα που κατά κάποιον τρόπο την αποδέχονται ή τουλάχιστον δεν την βιώνουν ως απειλητική.

«Δεν είναι κάτι που το έχω επιδιώξει, δηλαδή δεν είναι ότι πάω σε μια δουλειά ή γενικά το έχω θέσει σαν όρο στη ζωή μου ότι στο εργασιακό περιβάλλον δεν θα γίνει ποτέ τίποτα δεν έχει τύχει όμως.» (Σταυρούλα, 29)

«Όταν μου εκφράστηκε η ερωτική επιθυμία ένιωσα μεν κολακευμένη, αλλά δεν μου άρεσε το συγκεκριμένο άτομο ούτε το να κάνω κάποια σχέση μαζί του.» (Βάσια, 28)

«Δεν έχω ζήσει κάτι τέτοιο, γενικά προσπαθώ στα εργασιακά να δημιουργώ φιλικό κλίμα αλλά ως εκεί. Και δεν μου έχει τύχει να μην έχω σχέση ενώ δούλευα, οπότε είχα αλλού την προσοχή μου. Ήμουν καλυμμένος προσωπικά, για αυτό.» (Μάκης, 31 ετών)

Συχνά τα άτομα θεωρούν την ύπαρξη ερωτικής επιθυμίας, αναζωογονητική, δηλαδή ένα «παιχνίδι» που είναι και θεμιτό και μπορούν να το χρησιμοποιήσουν θετικά, ασχέτως με το αν θα προχωρήσει σε σχέση ή όχι.

«Τι θα κάνω; [γέλια] (.) καταρχάς δεν θα προχωρήσω στην πράξη. (.) να σου πω και κάτι λίγο, τελικά δεν θα προχωρήσω στην πράξη και νομίζω ότι περισσότερο αξίζει να μην προχωρήσω στην πράξη γιατί έτσι έχει και ουσία. Διότι το να προχωρήσεις στην πράξη δεν νομίζω... όσο και να σου φανεί περίεργο το βλέπω όπως την ηρωίνη, λεμε τώρα. Κάνεις μια υποτροπή φιλαράκο εδώ πέρα. Τι σημαίνει υποτροπή; Σημαίνει ότι ξανακάνουμε 15 βήματα πίσω και ξεκινάμε από την αρχή για να φτάσουμε εκεί που φτάσαμε. Ξανακάνουμε υποτροπή. Εγώ πιστεύω στη ζωή μου ερωτικές έλξεις μπορεί να υπάρχουνε, αλλά πιστεύω ότι ίσως είμαι λίγο τετράγωνος, δεν ξέρω πώς με ακούς, αλλά τέλος πάντων είπα, μέχρι τα 40 είχα μια γεμάτη ερωτική ζωή. Δηλαδή, εντάξει, άλλωστε από ένα επίπεδο και μετά σταμάτησα να έχω. Ήθελα κάτι περισσότερο. Αν περάσω σε μια ερωτική πράξη με μια γυναίκα, πιστεύω ότι τι να γίνει; Το σκέφτομαι έτσι, τι να γίνει; Να είμαστε έτσι να βρισκόμαστε και να κάνουμε έρωτα; Αυτό μόνο συμβαίνει; Όχι συμβαίνουν κι άλλα πράγματα. Δεν είναι μόνο το ερωτικό, άρα με βάζει σε μια διαδικασία άλλη. Εγώ αυτή τη στιγμή είμαι ικανοποιημένος όσον αφορά τη σχέση μου με τη γυναίκα μου, το παιδί μου, έχω δημιουργήσει ένα χώρο, το να βάλω κάποιον

άλλον... κοίταξε το να υπάρχει μια έλξη, υπάρχει μια έλξη, αυτό μπορώ να το χρησιμοποιήσω και θετικά στη δικιά μου τη ζωή. Και όσον αφορά σαν άτομο να πω κοίτα ρε μεγάλε περνάει [γέλια] η μπογιά σου ακόμα, ένα είναι αυτό, όσο και να μου δώσει κι εμένα κάτι.» (Λεωνίδας, 47)

«Δηλαδή σου λέω εγώ μόνο μια φορά προχώρησα στο... στο μετά. Ναι και δεν εξελίχθηκε σε σχέση αλλά τέλος πάντων προχώρησε να βγούμε έξω τέλος πάντων. Αυτό κι άλλη μια φορά που έγινε μια προσπάθεια να βγούμε πολλά άτομα μαζί και μια κοπέλα που μου άρεσε για παράδειγμα. Ε, αυτές είναι οι 2 περιπτώσεις στα 5 χρόνια.» (Αποστόλης, 36)

Θεωρούν «ωραίες» τις καταστάσεις που μπορεί να προκύψουν εντός του εργασιακού χώρου όταν υπάρχει ερωτική επιθυμία ή ενδιαφέρον.

«Εγώ; Εξαρτάται τι υπάρχει πίσω, αυτό λίγο έτσι με... ταρακουνάει, αν υπάρχουν παιδιά, αν υπάρχει οικογένεια, και πώς γίνεται και με τι τρόπο γίνεται. Κάπου πιστεύω ότι... με σοκάρει, όταν υπάρχουνε πίσω οικογένεια που διαλύονται κι όλα αυτά, διαφορετικά, αν δεν υπάρχουνε αυτά, εντάξει, γιατί όχι. Φτιάχνονται... ωραίες καταστάσεις, αν το πάρεις έτσι. Αν είναι έτσι είναι καλά, αξίζει. Διαφορετικά δεν τρελαίνομαι, δεν μ» αρέσει, μπορώ να πω ότι μ» ενοχλεί.» (Μάρω, 45)

Ειδικά αν καταφέρουν να τον οριοθετήσουν, φθάνουν σε σημείο να τον απολαμβάνουν και να μην τον φοβούνται ή να τον θεωρούν εμπόδιο στην εργασιακή ζωή.

«Τον ερωτισμό παλιά τον αντιμετώπιζα ανασταλτικά. Όταν τον ένιωθα παλιότερα, το θεωρούσα επικίνδυνο. Τώρα τον απολαμβάνω γιατί τον οριοθετώ. Είναι μια κινητήρια δύναμη που εμπνέει, αρκεί να μη φύγεις σε άλλες σφαίρες, ειδικά σε σχέσεις με άντρες που είναι παντρεμένοι. Είναι στοιχείο ενός παιχνιδιού, ζωογόνο, φέρνει ενέργεια, όταν λειτουργεί μες την πραγματικότητα. Περνάς μια δοκιμασία και πρέπει να οριοθετηθείς: ο

άλλος δεν είναι άντρας μου, είναι φίλος μου και δε χρειάζεται να με αποδέχεται εντελώς.» (Μαριλένα, 43)

Υπάρχουν και περιπτώσεις όπου έν ερωτικό ενδιαφέρον ή έλξη δεν προχώρησε σε σχέση, όχι εξαιτίας του γεγονότος ότι ήταν συνεργάτες (δηλαδή λόγω κοινού εργασιακού χώρου), αλλά γιατί εκείνη τη δεδομένη χρονική στιγμή δεν υπήρχε διάθεση ή διαθεσιμότητα από τα άτομα για τη σύναψη μιας σχέσης.

«Στον επαγγελματικό χώρο όχι δεν είχα συνάψει καμία σχέση. Υπήρχε μια κοπέλα που μου είχε, συνάδελφος, η οποία μου είχε κινήσει το ενδιαφέρον, την συμπάθησα, μ' άρεσε και σαν γυναίκα, πώς να το πω κι αυτά, αλλά εκείνη την εποχή ήταν με κάποιο άλλο παλικάρι, ήταν αφοσιωμένη δεν είχε διάθεση και δεν ήταν δα και τόσο, καταλαβαίνετε ξέρω γω τι να πω, μου ταν τόσο δύσκολο να πω είπα εντάξει. Δεν υπήρξε πεδίο δράσης κι είπα εντάξει. Τελείωσε, αφού είναι τώρα από κει, δεν...» (Θοδωρής, 46)

«Έχει υπάρξει έλξη. Συμπεριφέρομαι όπως αισθάνομαι εκείνη τη στιγμή. Έχω κοιμηθεί με άτομο από τη δουλειά και μετά ήμασταν πάλι φίλοι και συνεργάτες. Αν δε γίνει η προσέγγιση αποδεκτή τελειώνει εκεί το θέμα. Αυτό συνήθως γίνεται μετά τη δουλειά. Δεν θεωρώ ότι κάτι τέτοιο επηρεάζει τη συνεργασία, εκτός αν ο άλλος "κολλημένος". (Γιάννης, 49)

Οι άνδρες παρουσιάζονται πιο δεκτικοί από τις γυναίκες στην ύπαρξη και την αποδοχή ερωτικής επιθυμίας στον εργασιακό χώρο. Πιθανώς αυτό να οφείλεται σε μια δική τους καλύτερη οριοθέτηση, ενώ οι γυναίκες ακόμα και αν αποδεχθούν την επιθυμία τους ή την επιθυμία του άλλου εξακολουθούν να βάζουν κάποιους «όρους». Παραδείγματος χάρη η Σταυρούλα δεν λέει όχι σε σχέση με άτομο από τον ίδιο εργασιακό χώρο, αρκεί να μην είναι εργοδότης της.

«Εδώ νομίζω ότι θα μπει η αρχή μου: ποτέ με κάποιον εργοδότη μου δεν θα κάνω κάτι. Ποτέ όμως. Όπως και να είναι όποιος και να είναι. Ναι.

Παύει να είναι επαγγελματική η σχέση σου. Παύει. Κατά συνέπεια δεν είναι ξεκάθαρα τα πράγματα. Δεν θεωρώ ότι θα είμαι αντικειμενική πάνω στη δουλειά μου, θα είμαι πολύ υποκειμενική πλέον αν με τον άλλον δεθώ συναισθηματικά. Θεωρώ δηλαδή ότι ο άλλος, όχι ο άλλος, κατά συνέπεια θα είμαι τελείως.. δεν θα είμαι επαγγελματίας. Δηλαδή τώρα αν έχω μια δουλειά, ναι μεν θα προσπαθήσω να την τελειώσω, αλλά θα πω εντάξει και αύριο μέρα είναι θα συνεχίσω και αύριο. Ενώ αν δεθώ συναισθηματικά θα πω όχι πρέπει να την κάνω σήμερα. Θέλω να προσφέρω στον άλλο πιο πολλά. Παραπάνω από επαγγελματικά. Και δεν μ» αρέσει και το δηλαδή θα φαίνεται, δεν νομίζω να μην φαίνεται. Δεν θα μ» αρέσει να.. να καταλαβαίνουν όλοι οι άλλοι ότι υπάρχει κάτι. Δεν μ» αρέσει αυτό καθόλου.

[Ενώ αντίστοιχα αν αυτή η σχέση ήταν με έναν συνάδελφό ή με έναν κατώτερό]...δεν θα το έδειχνα τόσο πολύ. Αλλά θεωρώ ότι δεν θα γινόταν τόσο... με ενδιαφέρει στους χώρους που είμαι κάποιοι να έχουν καλή άποψη για μένα. Θεωρώ ότι θα χαλούσε σε κάποιους αυτό. Θα μου πεις κοιτάς τους άλλους τι άποψη έχουν και δεν κοιτάς εσένα; Ο συνάδελφός μου δεν με πληρώνει όμως.» (Σταυρούλα, 29)

Όρους δεν θέτουν μόνο οι γυναίκες, θέτουν και οι άνδρες, απλά δεν είναι τόσο απόλυτοι.

«κι έχω πάει και με διάφορες κοπέλες από αυτές τις δουλειές. Ποτέ όμως δεν θυμάμαι να έχω κάνει σχέση με αυτές τις γυναίκες μέσα από τη δουλειά μου. Και υπάρχουνε και φορές που έχω αρνηθεί να κάνω σχέση ή να περάσω σε μια ερωτική πράξη ας πούμε γιατί δεν βόλευε. Δηλαδή αν δουλεύαμε μαζί κι είχα μια ερωτική σχέση με μια κοπέλα που πήγαινα στο ίδρυμα και δουλεύαμε με μια κοπέλα που είχαμε μαζί γιατί δουλεύαμε τέσσερα άτομα μαζί ήταν μεγάλο... οι πιτσιρικάδες αυτό το πιάνουνε. Δεν λέω ήμουν... έπαιζα με τις γυναίκες, αλλά δεν πέρναγα στην πράξη κι

όταν πέρασα στην πράξη με 2-3 από αυτές είχε τελειώσει η δουλειά τους σε αυτό το ίδρυμα. Κρατούσα αυτή την τέτοια.» (Λεωνίδας, 47)

Βέβαια και για κάποιους άνδρες είναι δυσδιάκριτα τα όρια του πότε ένα «παιχνίδι» παύει να είναι ένα ζωογόνο στοιχείο στην καθημερινότητα της εργασίας τους και αρχίζει να γίνεται επικίνδυνο. Δηλαδή πότε το φλερτ σταματάει να είναι φλερτ και αρχίζει να γίνεται παρενόχληση. Όπως μας λέει ο Τάκης...

«Και υπάρχει ε... δεν ξέρω τώρα γαμώτο γιατί στην πραγματικότητα νομίζω ότι είναι πάρα πολύ δύσκολο να διαχωρίσεις την...ε... είναι πολύ δύσκολο να διαχωρίσεις το πότε ένα πράγμα σταματάει να είναι παιχνίδι και αρχίζει να γίνεται κάτι απ» τα υπόλοιπα, δηλαδή θεωρώ φυσικό κατά μία έννοια το ότι οι άνθρωποι, μέσα σε ένα εργασιακό χώρο που περνάνε πάρα πολλές ώρες μαζί, είναι... θεμιτό ρε παιδί μου, είναι... πιθανό αν θες, να δημιουργήσουν μια ερωτική σχέση. Η ερώτηση, και εκεί είναι το στοιχείο που διαχωρίζει την... δυστυχώς έχεις να κάνεις μόνο με την πρόθεση. Δηλαδή αυτό που πραγματικά διαχωρίζει κάτι το οποίο θα μπορούσε να συμβεί κοινή συναινέσει μεταξύ δύο ανθρώπων και να αποτελεί μέρος της ζωής τους και κάτι το οποίο στη μία περίπτωση ορίζεται ως παρενόχληση και στην άλλη περίπτωση ορίζεται ως χρήση, δεν μπορείς να το κρίνεις παρά μόνο εκ των υστέρων. Δηλαδή τη στιγμή που δημιουργείται... Ούτε επίσης είμαι της άποψης ότι πρέπει να γίνουμε τελείως political correct και άρα να μπαίνεις στον εργασιακό σου χώρο και να μη λες ποτέ τίποτα το οποίο να μπορεί να θεωρηθεί δυναμικά αστείο σεξουαλικού περιεχομένου γιατί αυτό μετά μπορεί να... μου φαίνεται παράνοια, σα να λες στους ανθρώπους ότι...[]

...αφήστε τη σεξουαλικότητά σας στο βεσιτάριο...Ναι, δε γίνεται, τελικά. Η ερώτηση είναι πώς μπορείς, με δεδομένο ότι αυτό είναι μέρος της ανθρώπινης διάστασης, έτσι; να κόψεις από κει και πέρα τη χρηστική του ή την... ή την εξουσιαστική του. Δηλαδή αυτό που θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ε... παρενέργειες αυτής της συμπεριφοράς, με την ιατρική έννοια, ανεπιθύμητες ενέργειες...» (Τάκης, 38)

4.3.3 Δυσκολίες – μειονεκτήματα ύπαρξης του ερωτικού σεξουαλικού στοιχείου στον εργασιακό χώρο

«η ερωτική εμπλοκή σ» έναν εργασιακό χώρο σημαίνει αυτόματα μία σειρά από προβλήματα. Με αποτέλεσμα να έχω αποφύγει πολύ συγκεκριμένα, σε όλο το διάστημα που έκανα free lancing σε εταιρείες παραγωγής και σε διάφορα τέτοια, να εμπλακώ ερωτικά με ανθρώπους... μέσα απ» το χώρο.» (Τάκης, 38)

Εκτός των προσωπικών δυσκολιών που έχουν τα άτομα να αποδεχθούν την ερωτική επιθυμία στον εργασιακό χώρο ή να εκδηλώσουν τα ίδια ερωτική επιθυμία προς κάποιον άλλον, πολλοί από τους συμμετέχοντες κατονομάζουν μια σειρά από άλλες δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν σε περίπτωση που την αποδεχθούν και προχωρήσουν στη σύναψη σχέσης. Θεωρούν «πνιγηρό» το να συνδέονται επαγγελματικά και ερωτικά και να μοιράζονται συνεχώς τον ίδιο χώρο με το άλλο άτομο.

«είναι δύσκολο όταν συνεργάζεσαι επαγγελματικά και συνδέεσαι κι ερωτικά και δη τώρα να έχεις κι οικογένεια και παιδιά και χίλιες δυο, δηλαδή εμένα μου ακούγεται τρομερά απαιτητικό και με πνίγει η σκέψη αυτού. Αν μπορούσα να το αποφύγω αυτό, ευχαρίστως θα το απέφευγα (γελάει). Δε μου αρέσει σαν προοπτική. Δηλαδή ούτε μπορώ να το δω θετικά, δε μπορώ να το δω καθόλου θετικά, ούτε το θα ξυπνάμε το πρωί και θα πηγαίνουμε μαζί στη δουλειά και «α, θα» χω παρέα για το πήγαινε-έλα», ούτε αυτό. Θεωρώ ότι είναι πολύ πιο σημαντικό να «χει ο καθένας το δικό του χώρο και τα δικά του πράγματα παρά αυτό το όλη μέρα όλοι μαζί. Τώρα βέβαια, αν τον ερωτεύεις θα μου πεις τι θα κάνεις;» (Δάφνη, 25)

Άλλες φορές φοβούνται τις αντιδράσεις του εργασιακού περιγυρου που μπορεί να νομίζει ότι τα «προσωπικά» ενός ζευγαριού παρεμβαίνουν με τα εργασιακά.

«Όταν θα με έβλεπε ο προϊστάμενός μου, η εργοδότηριά μου τέλος πάντων, να μιλάω με τον Κώστα π.χ. και ξέρει ότι είμαστε μόνο φίλοι, για 5 λεπτά έτσι στα όρθια δεν θα μου έλεγε, δεν θα σκεφτόταν «κοίτα να δεις τα προσωπικά τους και του κρεβατιού τους τα φέρνουν στο γραφείο»; Θα πει εντάξει μπορεί να λένε και για τη δουλειά. Ενώ αν ξέρει ότι υπάρχει ερωτική σχέση κατά συνέπεια θα πηγαίνει το μυαλό της κατευθείαν εκεί. Έτσι το» χω σκεφτεί εγώ. Τώρα αν μου τύχει θα το αντιμετωπίσω ανάλογα δεν ...» (Σταυρούλα, 29)

Επιπλέον φοβούνται και το ενδεχόμενο ότι αν χάσει ο ένας τη δουλειά του, θα τη χάσουν και οι δύο.

«Για παράδειγμα όταν ζητούσαμε γραμματέα εδώ ήθελε η Σοφία (η σύζυγος) να έρθει. Της είπα όχι και είναι δυο οι λόγοι. Ο ένας είναι δεν μπορώ να το δω πώς μπορούμε να συνυπάρξουμε στον επαγγελματικό χώρο με ένα άτομο που δεν μπορώ να κάνω τις παρατηρήσεις που μπορώ να κάνω στη Λίζα (στη γραμματέα του) ή που μπορεί να μου κάνει. Που είναι καθαρά επαγγελματική σχέση και θα μου κρατάει μούτρα αν κάτι έγινε χτες το βράδυ στο σπίτι ξέρω γω. Και θα μένει πίσω η δουλειά. Και δεύτερο για οικονομικούς λόγους. Αν χάσει ο ένας τη δουλειά, να μην τη χάσουμε κι οι δυο αν δεν πάει καλά η εταιρεία.» (Δημοσθένης, 38)

Το «πάντρεμα» εργασιακής και προσωπικής ζωής θεωρείται επικίνδυνο γιατί διαταράσσει ισορροπίες που είναι παγιωμένες και η ανεύρεση νέων ισορροπιών είναι μια δύσκολη διαδικασία.

«Έχω την εντύπωση ότι όταν κάνω...αν θα κάνω κάποια σχέση με μια κοπέλα από το γραφείο θα χαλάσω την ισορροπία. Δηλαδή, μετά σίγουρα θα δημιουργηθούν προβλήματα μέσα στο γραφείο, μπορεί κάποιος να πει

κάτι που θα με πειράξει, γενικά δεν θέλω να σχολιάζεται κάτι αρνητικά μέσα στην εταιρεία...ε, ποτέ δεν θα «κανα κάτι με συνάδελφο κι αν μου αρέσει. Υπάρχουν και συνάδελφοι που μου αρέσουν, δεν κάνω κάτι μαζί τους. Τέλος!» (Κυριάκος, 29)

«Διατηρώ σχέσεις και μετά το χωρισμό με τον άνδρα μου, με τον οποίο δουλεύουμε στον ίδιο χώρο. Είναι δύσκολο να βρίσκεσαι στον ίδιο εργασιακό χώρο με πρώην που δε συνδέεσαι.» (Σόνια, 43)

Συχνά, ανασταλτικό παράγοντα για τη σύναψη μιας σχέσης μεταξύ συναδέλφων αποτελεί και ο περίγυρος των εργαζομένων, οι υπόλοιποι συνάδελφοι.

«Το πιο αρνητικό στην υπόθεση είναι ο τρόπος που αντιδρούν οι γύρω. Ο τρόπος δηλαδή που...αυτά που λένε...ο ένας πάει και το λέει στον άλλο. Ο άλλος θα βάλει και το δικό του. Ο άλλος θα βάλει και το δικό του. Ο άλλος θα το κάνει πιο πιπεράτο να στο πω έτσι και στο τέλος φτάνει και γίνεται ταινία ακατάλληλη για ανηλίκους (χαμογελάει).» (Κυριάκος, 29)

Βέβαια, αυτές οι αντικειμενικές δυσκολίες που αναφέρουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα δεν μοιάζουν να είναι οι κύριοι λόγοι που τους αναγκάζουν να καταστείλουν την ερωτική επιθυμία τους στον εργασιακό χώρο. Σίγουρα όμως αποτελούν ένα ακόμη εμπόδιο στο να αφήσουν ελεύθερη την επιθυμία τους. Τέλος, υπάρχουν και κάποιοι που θεωρούν ότι είναι αδύνατο να υπάρξει πραγματική ερωτική έλξη ή επιθυμία σε έναν χώρο όπως ο εργασιακός.

«Βασικά θεωρώ πολύ μικρό το ποσοστό, δεν ξέρω αν έχω άδικο ή δίκιο, αλλά είναι τέτοιοι πολλοί παράγοντες, που μπορεί να σε κάνουν να πας με κάποιον ή με κάποια, που ο παράγοντας έρωτας μπορεί να δημιουργηθεί από καταστάσεις άλλες. Ερωτεύεσαι κάποιον επειδή είναι πιο δυνατός, επειδή είσαι πολλές ώρες μαζί, είναι πολλά πράγματα. Βλακεία μεγάλη. Το θεωρώ χαζό γιατί με κάποιον που είσαι στην ίδια δουλειά δε χρειάζεται

να...ερωτική έλξη γιατί ο άλλος μπορεί να σε τραβάει απ' το...και είναι ψευδαίσθηση βασικά. Ή επειδή είστε πολλές ώρες στο ίδιο χώρο, στην ίδια δουλειά. Πολλά πράγματα. Βασικά θεωρώ πολύ μικρό το ποσοστό, δεν ξέρω αν έχω άδικο ή δίκιο, αλλά είναι τέτοιοι πολλοί παράγοντες που μπορεί να σε κάνουν να πας με κάποιον ή με κάποια που ο παράγοντας έρωτας μπορεί να δημιουργηθεί από καταστάσεις άλλες. Ερωτεύεσαι κάποιον επειδή είναι πιο δυνατός, επειδή είσαι πολλές ώρες μαζί, είναι πολλά πράγματα» (Μανόλης, 45)

5. Προς μια ιδανική εργασιακή σχέση

Είδαμε το πως συνεργάζονται άνδρες και γυναίκες μεταξύ τους, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, τις προτιμήσεις που έχουν για συνεργασία, το πως εμπλέκεται το φύλο με αυτές, καθώς και την γίνεται με την ύπαρξη του ερωτικού στοιχείου ή την εκδήλωση επιθυμίας. Ποια όμως είναι τα στοιχεία εκείνα που καθιστούν μια εργασιακή – επαγγελματική σχέση ιδανική; Πώς αντιλαμβάνονται τα άτομα την ιδανική εργασιακή σχέση;

«Μια εργασιακή σχέση την κάνει ιδανική η κατανόηση, η ηρεμία και η ποιότητα της δουλειάς ανεξαρτήτως αν έχει να κάνει με άνδρα ή γυναίκα.» (Βάσια, 28)

«Μια εργασιακή σχέση μπορεί να είναι ιδανική είτε είναι άντρας είτε είναι γυναίκα. Είναι ζήτημα περισσότερο προσωπικότητας νομίζω. Τι σκέφτεται, καθαρά αυτό.» (Γεράσιμος, 25 ετών)

«(..) επαγγελματική σχέση (..) ιδανική. (..) να μπορώ να φέρομαι στο χώρο εργασίας μου (..) έτσι όπως είμαι φυσική. Δηλαδή να μην χρειάζεται να.. να είμαι κουμπωμένη να προσποιούμαι για κάτι, να είμαι μαζεμένη να προσέχω τι θα πω να προσέχω πώς θα ντυθώ όλα αυτά. Να νιώθω ελεύθερη. Να νιώθω άνετα μέσα στο χώρο εργασίας μου κι αυτό βέβαια

πιστεύω ότι μου βγάζει ο εργοδότης μου. Ο εκάστοτε εργοδότης.»
(Σταυρούλα, 29)

«Βάζω τα όρια για να κρατηθεί η ποιότητα της δουλειάς αλλά τους δίνω πρωτοβουλίες, έτσι πρέπει να προσεγγίζεις τους ανθρώπους και να μην αποφασίζω εγώ για αυτούς.» (Ελεάννα, 51)

Η εργασιακή σχέση είναι ιδανική, λοιπόν, όταν υπάρχει επικοινωνία, κατανόηση, όταν τα άτομα μπορούν να πάρουν πρωτοβουλίες και όταν δεν χρειάζεται να προσποούνται ή να προσέχουν τη συμπεριφορά τους. Τι γίνεται όμως με το παράγοντα φύλο. Πότε είναι ιδανική η εργασιακή σχέση; Όταν υπάρχουν μόνο άνδρες ή γυναίκες;

«Δεν έχω πρόβλημα. Αρκεί να μπορώ να τα πάω καλά με τον άλλο, να υπάρχει επικοινωνία. Δεν είναι ότι περιμένω άλλα από τους άντρες και άλλα από τις γυναίκες. Απλώς αν δουλέψω με μια γυναίκα μπορεί να μην μπορέσω να συζητάω τόσο πολύ όσο με έναν άντρα. Μπορεί με έναν άντρα να μπορώ να συζητήσω πιο πολλά θέματα» (Γεράσιμος, 25 ετών)

«Ε...πιστεύω ότι η σχέση άντρα γυναίκα πάνω στη δουλειά πιστεύω ότι είναι καλύτερη απ» την άποψη ότι εκτός ότι οι ιδέες και οι απόψεις είναι και θέμα φύλου...δηλαδή έχω την άποψη ότι το μυαλό μιας γυναίκας στη δική μου ηλικία είναι πιο ανοιχτό...πώς να στο πω...έχει κατασταλάξει περισσότερο από το δικό μου το μυαλό και ίσως να» ταν θετικό και για τους δύο μας. Δηλαδή να μπορούσα να πάρω στοιχεία από κείνη στο να σκέφτομαι λίγο πιο λογικά. Πιστεύω ότι οι άντρες είναι λίγο πιο παρορμητικοί...λίγο πιο έτσι τρελοί να στο πω...τρελοί με την καλή έννοια. Δηλαδή μπορεί να κάνουν και πράγματα που δε θα σκεφτούν έτσι πολύ. Ή θ» αντιδράσουμε έτσι λίγο πιο αυθόρμητα. Η γυναίκα πάνω στη δουλειά δεν είναι έτσι. Για να αντιδράσει ή για να πει κάτι το «χει σκεφτεί πρώτα. Ενώ ο άντρας δεν είναι τόσο πολύ...σταθερός. Γι» αυτό νομίζω ότι

*η συνεργασία με μια γυναίκα θα» ταν καλύτερη από τον άντρα»
(Κυριάκος, 29)*

«...η γενική εικόνα που έχω για όλο αυτό το διάστημα, και έχοντας ταξιδέψει σε αρκετές δουλειές, είναι ότι υπάρχει ένα ζήτημα το οποίο αν το δεις καταρχήν μανατζερίστικα, από την πλευρά της επίτευξης του στόχου ας πούμε, το ιδανικό κατά τη γνώμη μου χαρακτηριστικό που θα «πρεπε να έχει μία επιχείρηση ή ένας κύκλος συνεργατών, είναι μια ισορροπημένη αντιπροσώπευση των φύλων. Και αυτό γιατί; Γιατί θεωρώ ότι υπάρχουν στοιχεία τα οποία στην προσέγγιση ενός προβλήματος, ε, σε μερικές περιπτώσεις η κλασική αντρική αντιμετώπισή του η οποία είναι πιο κινητική μπορεί να έχει ένας αποτέλεσμα άλφα και η κλασική γυναικεία αντιμετώπισή του πιο είναι πιο ολική μπορεί να σου δώσει αυτές τις επιπλέον διαστάσεις του προβλήματος τις οποίες ένα κλασικό αντρικό επιτελείο δεν θα δει. Άρα θέλω να πω ότι αν το δεις από την άποψη της λειτουργικότητας, οποιαδήποτε ομάδα είναι όσο το δυνατόν πιο ανοιχτή στα φύλα, νομίζω ότι είναι και δυναμικά πιο επιτυχημένη.» (Τάκης, 38)

Οι άνδρες δείχνουν να προτιμούν τη συνεργασία ανδρών και γυναικών σε μια ιδανική επαγγελματική σχέση, γιατί υπάρχει μια συμπληρωματικότητα απόψεων και αναγνωρίζουν στις γυναικεία οπτική κάποια στοιχεία που πιθανόν οι ίδιοι να μην έχουν. Οι γυναίκες προτιμούν και αυτές τη συνεργασία ανδρών και γυναικών, αλλά όχι εξαιτίας της συμπληρωματικότητας. Την προτιμούν γιατί θεωρούν μονότονη ή βαρετή την ύπαρξη του ενός μόνο φύλου στον εργασιακό χώρο.

«Όχι μ» αρέσει το μικτό γενικά. Έτυχε να» χω μια καλή εμπειρία δεν ξέρω αν κάπου αλλού πάλι με γυναίκες θα ήταν εξίσου θετικά. Ε...γενικώς δε θα μου άρεσε να δουλεύω σ» ένα χώρο που θα» ταν μόνο άντρες ή μόνο γυναίκες. Προτιμώ το μιξ ας πούμε.» (Δάφνη, 25)

«...δηλαδή εγώ δεν μ» αρέσει σ» ένα χώρα εργασίας να είσαι ξέρω γώ μόνο με γυναίκες, πιστεύω ότι είναι βαρετό, παρ» όλο που έχουμε πολλά θέματα και μπορούμε να συζητάμε ατελείωτα, αλλά...πιστεύω ότι είναι καλύτερα να δουλεύεις μαζί και με άντρες εκτός από γυναίκες, όχι δηλαδή μόνο γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Δηλαδή οι γυναίκες που ακούω που λένε ξέρω γώ «α, μ» αρέσει ας πούμε που «μαστε όλο γυναίκες» ξέρω γώ, εμένα δεν μ» αρέσει. Εμένα με γεμίζει πιο πολύ, αν αυτό το λέτε εσείς συμπληρωματικότητα, είναι ότι με γεμίζει πιο πολύ σαν χώρο. Αν έχει αλλάξει, και παλιότερα που δούλευα, πάλι και με άντρες που δούλευα, ε...έχω συνηθίσει την ιδέα του να υπάρχει κάποιος άντρας... Όχι μόνο γυναίκες. Πιο βαρετά νομίζω ότι είναι.» (Μάρω, 45)

«Καλύτερα που υπάρχουν και τα δύο φύλα στην ομάδα μας, γιατί έτσι κρατιούνται οι ισορροπίες, το ένα φύλο συμπληρώνει το άλλο – δεν υπερισχύει του άλλου. Αν υπήρχαν μόνο γυναίκες ή μόνο άνδρες θα ήταν μονότονο.» (Μαριάνθη, 37)

Μήπως τελικά η αλληλεπίδραση ανδρών-γυναικών εκτός από απαραίτητη για λόγους συμπληρωματικότητας απόψεων, ιδεών και πρακτικών είναι απαραίτητη και γιατί «τονώνει» ή «χρωματίζει» τη ρουτίνα της καθημερινότητας της εργασίας; Μήπως, όσο και αν θέλουμε να απαρνηθούμε τα χαρακτηριστικά του φύλου μας ή να καταστείλουμε την επιθυμία εντός του εργασιακού χώρου, δεν γίνεται να ξεχάσουμε ότι είμαστε άνδρες ή γυναίκες και η ύπαρξη επιθυμίας είναι θεμιτή;

Γ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Αν και η έρευνα εστίασε στις σχέσεις ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, με αποτέλεσμα τα άτομα να αναφερθούν κυρίως σ' αυτό το θέμα ανταποκρινόμενοι στις ερωτήσεις μας, δεν θα πρέπει να ξεχνάμε τις ευρύτερες οικονομικές συνθήκες μέσα στις οποίες εγγράφεται ο λόγος τους.

Για τη Δύση οι αλλαγές που επέφεραν στο εργασιακό τοπίο η τεχνολογική εξέλιξη και η παγκοσμιοποίηση από τη μια, και η είσοδος, από την άλλη, των γυναικών σε επαγγέλματα και θέσεις με 'ανδρικό πολιτιστικό πρόσημο' συνέβησαν σε διάστημα λιγότερο από μια γενιά και είναι εύλογη η σύγχυση που επιφέρει στα άτομα.

Αντιλαμβανόμαστε τι σημαίνουν αυτές οι αλλαγές που επηρεάζουν ακολούθως και την ελληνική οικονομία και κοινωνία. Μια χώρα που αναγκάζεται από τις διεθνείς συνθήκες να εκσυγχρονιστεί και να συμβαδίσει με τη Δύση, η οποία όμως ποτέ δεν ανήκε ολοκληρωτικά εκεί. Από τη μια η οικονομία της που στηριζόταν κυρίως σε μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις, χάνοντας ουσιαστικά το μεγάλο προπαρασκευαστικό στάδιο της εκβιομηχάνισης, και από την άλλη η βαθιά ριζωμένη πατριαρχική της δομή (Παπαταξιάρχης - Παραδέλης, 1992). Αν οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι σήμερα στη Δύση μοιράζονται το επαγγελματικό χάος (Kanter , 1993) στην Ελλάδα θα πρέπει να μοιράζονται μαζί με το πολιτισμικό σοκ και μια σύγχυση για την ίδια την έμφυλη ταυτότητά τους.

Οι αλλαγές συντελούνται και επηρεάζουν τα άτομα μακριά και έξω από αυτά σ' ένα απομακρυσμένο και απροσδιόριστο χώρο, την παγκόσμια αγορά, αποκλείοντας την οποιαδήποτε δυνατότητα επίδρασης πάνω τους. Τα άτομα μένουν, και εύλογα αισθάνονται, αδύναμα. Σ' αυτήν την περίπτωση νιώθουν ότι μπορούν να κάνουν λίγα για να αντιμετωπίσουν αυτή την ανασφάλεια. Από την άλλη ο ολοένα αυξανόμενος αριθμός ικανών και με αξιόλογα επαγγελματικά εφόδια γυναικών που εισρέουν στην αγορά εργασίας αποφασισμένες να αποδείξουν ότι ο μέχρι τώρα αποκλεισμός τους από κάποιες θέσεις δεν οφειλόταν σε κανενός είδους βιολογική κατωτερότητα, φοβίζονται, μπορεί ακόμα και να

τρομάζουν κάποιους. Πρόκειται, με λίγα λόγια, για γυναίκες φιλόδοξες που υπερλειτουργούν, που αντιμετωπίζουν την επαγγελματική επιτυχία ως προσωπικό στοίχημα, δραστήριες και επιθετικές γυναίκες που πριν ακόμα πεισθούν οι ίδιες για τις ικανότητές τους έχουν βαλθεί να πείσουν τους άνδρες συναδέλφους τους. Από αυτόν τον τρομαγμένο όμως συνεργάτη επιζητούν την αποδοχή. Γι' αυτό μετέρχονται άλλα «μέσα» από την απευθείας αντιπαράθεση, για να τον μεταπείσουν. Τον χειρίζονται (Pepper, 1995) τον φροντίζουν, τον προκαλούν ερωτικά. Μπορεί ακόμα να προσπαθούν να τον πείσουν ότι είναι μια εξ' αυτών συμπεριφερόμενες ως «άνδρες».

Ο χώρος της εργασίας έχει οργανωθεί κατά τέτοιο τρόπο και στηρίζεται σε τέτοιες αρχές και αξίες, όπως τον ορθολογισμό και τον έλεγχο του θυμικού, που ταιριάζει καλύτερα στην ανδρική ιδιοσυγκρασία, ή τέλος πάντων σε αυτό που πολιτισμικά θεωρείται ανδρική ιδιοσυγκρασία. Μέσα από το προϊόν του μόχθου του το άτομο επιβεβαιώνει την αξία του ως άνθρωπος και ως άνδρας και αισθανόταν ο κύριος παραγωγός πολιτισμού (Freud, 1927).

Σημαντική υπαρξιακή ικανοποίηση η οποία όμως σήμερα χάνει τα σημεία αναφοράς της. Η ρευστότητα της αγοράς εργασίας και η επιβαλλόμενη από τις συνθήκες «εργασιακή ευελιξία» που μπορεί να μεταφράζεται σε απώλεια της εργασίας ή ακόμα και αλλαγή επαγγελματικής κατεύθυνσης έρχεται αντιμέτωπη μ' ένα αυξανόμενο κύμα γυναικών που επιζητούν το δικό τους μερίδιο στην επιτυχία. Η σύγκρουση μέσα σε ένα τέτοιο κλίμα καιροφυλακτεί, βιώνεται σφοδρή από τα άτομα γι' αυτό προτιμούν να την παρακάμψουν, να την αρνούνται. Όχι το φύλο δεν παίζει ρόλο, θα υποστηρίξουν, παρόλο που το φύλο παραδέχονται ότι είναι παντού και διαμορφώνει συμπεριφορές.

Αναλύοντας τον λόγο των υποκειμένων αναφορικά με το **πώς συνεργάζονται** με άτομα του άλλου φύλου και τι ρόλο παίζει ο παράγοντας φύλο στις εργασιακές τους σχέσεις, μπορούμε να πούμε τα εξής:

Αρχικά, όπως ήδη σημειώθηκε, όλα τα άτομα δηλώνουν ότι το φύλο δεν παίζει κανένα ρόλο ούτε κάνει κάποια διαφορά στον τρόπο που θα συνεργαστούν. Συνεχίζοντας όμως να μιλούν όλοι, άνδρες και γυναίκες,

εντοπίζουν διαφορές στο πως συνεργάζονται ή στο τι περιμένουν από μια συνεργασία τους ανάλογα με το αν έχει να κάνει με ομόφυλο τους ή ετερόφυλο.

Το κοινωνικό φύλο επιδρά στις εργασιακές σχέσεις είτε τα άτομα το συνειδητοποιούν και το εκφράζουν ρητά είτε όχι. Η επιρροή του φύλου συντελείται σε δύο επίπεδα. Στο πρώτο, είναι το φύλο μας και το πως αυτό καθορίζει τον τρόπο που συνεργαζόμαστε και σε δεύτερο επίπεδο είναι το πως το φύλο του συνεργάτη επηρεάζει το πως θα συνεργαστούμε ή την προτίμησή μας για συνεργασία.

Ειδικά στις γυναίκες, φαίνεται το φύλο τους να παίζει καθοριστικό ρόλο στις συνεργασίες τους που άλλοτε είναι υποστηρικτικός και άλλοτε καθόλου, πράγμα το οποίο αντιλαμβάνονται και συνειδητοποιούν. Οι άνδρες από την άλλη δεν θεωρούν ότι το φύλο τους παρεμβαίνει ή επιδρά στον πώς θα συνεργαστούν.

Στην προτίμηση για συνεργασία βλέπουμε ότι το ανδρικό φύλο υπερτερεί έναντι του γυναικείου. Οι περισσότεροι άνδρες και οι περισσότερες γυναίκες προτιμούν να συνεργάζονται με άνδρες.

Η πλειοψηφία των ατόμων δηλώνει ότι η συνεργασία τους με ετερόφυλους είναι καλή και ομαλή στις περισσότερες περιπτώσεις. Βέβαια αυτό δεν είναι κάτι που γίνεται μέσω αυτόματων διαδικασιών, αλλά συμβαίνει γιατί τα ίδια τα άτομα καταφέρνουν ή προσπαθούν να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους κατά τέτοιο τρόπο ώστε η συνεργασία να κυλήσει ομαλά.

Εξακολουθούν σε αρκετές περιπτώσεις να υπάρχουν στερεότυπα για το ρόλο ανδρών και γυναικών εντός ενός εργασιακού χώρου, τα οποία έχουν υιοθετηθεί τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες.

Στο θέμα τη ιεραρχίας, είδαμε ότι αρκετοί άνδρες δεν συνεργάζονται ή δεν μπορούν να συνεργαστούν σε ικανοποιητικό βαθμό με γυναίκες διευθύντριες ή προϊσταμένες. Το αποδίδουν όμως περισσότερο σε θέμα χαρακτήρα ή προσωπικότητας από ότι σε θέμα φύλου. Αμυδρά φάνηκε στο λόγο κάποιων ανδρών ότι δεν έχουν συνηθίσει ακόμα στην ιδέα να υπάρχει κάποια γυναίκα ανώτερή τους στο χώρο εργασίας. Κατάσταση η οποία φαίνεται να δυσχεραίνει και από τη στάση αυτών των γυναικών.

Πιθανόν, όμως, να νιώθουν ότι τους δημιουργούνται τα συγκεκριμένα συναισθήματα δικαιολογημένα, αφού και οι ίδιες οι γυναίκες παραδέχονται ότι συχνά κάνουν κατάχρηση της εξουσίας τους ή του ρόλου τους ως ανώτερες όταν έχουν άνδρες υφισταμένους.

Συγκρίνοντας τα ευρήματά μας με τα θεωρητικά δεδομένα, παρατηρούμε τελικά ότι επιβεβαιώνεται ο Benson (1986) που υποστήριξε ότι τα έμφυλα χαρακτηριστικά προσαρτώνται στον εργασιακό ρόλο και ότι όντως πραγματοποιείται μια «υπερχείλιση ρόλου» που περιέγραψαν οι Nieva & Gutek (1981) εφόσον κάνουν την εμφάνιση τους στο χώρο εργασίας προσδοκίες βασισμένες στο φύλο των εργαζομένων²⁴.

Σε σχέση με τα θεωρητικά δεδομένα, εδώ δεν βλέπουμε τους άνδρες να απειλούνται από τη γυναικεία παρουσία εντός των χώρων εργασίας παρά μόνο όταν αυτές βρίσκονται σε ανώτερη ιεραρχικά θέση, πράγμα το οποίο συμβαίνει όχι γιατί απειλείται η δικιά τους θέση ή ο δικός τους εργασιακός ρόλος, αλλά κυρίως γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με αυτή την τάξη πραγμάτων. Όμως ούτε και οι γυναίκες δείχνουν να έχουν εξοικειωθεί με αυτό τον σχετικά πρόσφατο ρόλο τους –στην ιστορία των ετερόφυλων εργασιακών σχέσεων- για αυτό και πιθανόν εμφανίζονται πιο καταχρηστικές στα μάτια των ανδρών (και κάποιων γυναικών), επειδή ξαφνικά άρχισε να τους αναλογεί περισσότερο μερίδιο εξουσίας και δεν γνωρίζουν πως να το αξιοποιήσουν.

Αν και οι γυναίκες έχουν καταφέρει να ανέβουν στα υψηλότερα σκαλιά της ιεραρχικής κλίμακας, όπως παρατηρούν και οι ίδιοι οι άνδρες, στους περισσότερους χώρους η κορυφή παραμένει, συνήθως, ανδρικό προνόμιο. Αυτό είναι κάτι που δεν μπορεί να αλλάξει με γοργούς ρυθμούς γιατί όπως ανέφερε και ο Giddens αποτελεί ένα γεγονός που είναι συνδεδεμένο βαθιά με την πατριαρχία που συνεχίζει να εμποτίζει την οικονομική και κοινωνική τάξη²⁵.

²⁴ σελ. 13 του Θεωρητικού Πλαισίου στην παρούσα ερευνητική έκθεση

²⁵ σελ. 17 του Θεωρητικού Πλαισίου στην παρούσα ερευνητική έκθεση

Και τέλος, όπως αναφέρθηκε και στο θεωρητικό πλαίσιο²⁶, παρατηρούμε ότι όσες προσπάθειες και αν γίνονται ο εργασιακός χώρος δεν έχει καταφέρει να απαλλαγεί από αντιλήψεις και στερεότυπα αναφορικά με τον ρόλο των δύο φύλων. Διακρίνουμε όμως μια δυναμική αμφισβήτησής τους από τους περισσότερους.

Μέσα σ' αυτό το ρευστό κλίμα οι μέχρι τώρα **εδραιωμένες εικόνες** του «άλλου» μεταλλάσσονται: ο προστάτης γίνεται κριτής και επικριτής, η μητέρα και η ερωμένη, ανταγωνίστρια. Η κατανομή εξουσίας τίθεται υπό νέα διαπραγματεύση. Η σύγκρουση βρίσκει διεξόδους εκτρεπόμενη προς άλλα αντικείμενα, εκεί όπου η έκφρασή της είναι λιγότερο καταστρεπτική για τις διαπροσωπικές σχέσεις. Έτσι οι γυναίκες στρέφονται προς τις ομόφυλές τους και οι άνδρες στρέφουν την επιθετικότητά τους προς *αυτές τις υπερβολικά φιλόδοξες* γυναίκες που καταφέρνουν να γίνουν προϊσταμένες τους. Και στις δυο περιπτώσεις είναι ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε ότι οι γυναίκες γίνονται φορείς αλλά και στόχοι των εργασιακών συγκρούσεων και της επιθετικότητας των συναδέλφων τους.

Τα παραπάνω μας πείθουν ότι ακόμα κι αν άνδρες και γυναίκες έχουν συνυπάρξει για κάποιο διάστημα στον εργασιακό χώρο, αυτό το διάστημα δεν είναι αρκετό για να εγκαθιδρυθεί μεταξύ τους ένα ελάχιστο επίπεδο εμπιστοσύνης το οποίο κρίνεται απαραίτητο να υπάρχει πριν τα άτομα εκκινήσουν οποιαδήποτε διαδικασία επίλυσης διαφορών και **συγκρούσεων**. Φαίνεται ότι ακόμα βρίσκονται ακόμα στη φάση προσαρμογής στις νέες συνθήκες και έτσι δεν διακινδυνεύουν την εμπλοκή τους σε μια ανοικτή σύγκρουση της οποίας την έκβαση δεν μπορούν να προβλέψουν.

Σκιαγραφείται, έτσι, ένα σκηνικό τεταμένων σχέσεων που προσυπογράφει, εκατέρωθεν, ο φόβος. Ο ανδρικός φόβος για την ολοκληρωτική επικράτηση των γυναικών στο εργασιακό τοπίο, και όχι μόνο, και ο γυναικείος για την αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους. Υπό το κράτος του φόβου διαφαίνεται

²⁶ σελ. 13 του Θεωρητικού Πλαισίου στην παρούσα ερευνητική έκθεση

δύσκολη μια διαδικασία προσέγγισης. Αυτή την πιθανότητα προσέγγισης ανακόπτει, επιπλέον, η προοπτική της ερωτικής έλξης. Κι αν ακόμα οι άνδρες φαίνονται διατεθειμένοι, κάποιες φορές, να ρισκάρουν εκφράζοντας την ερωτική τους επιθυμία προς τη γυναίκα συνάδελφο, έρχονται αντιμέτωποι με τη γυναικεία άρνηση που υψώνεται *σαν τείχος*. Πίσω από την *κουρτίνα* που κατεβάζουν οι γυναίκες διατηρούν τη σεξουαλικότητά τους σε έναν κατασκευασμένο και περιχαρακωμένο ιδιωτικό χώρο μακριά από τα περίεργα βλέμματα του δημόσιου άντρα. Η μόνη ίσως, περίπτωση στην οποία εκφράζεται η γυναικεία σεξουαλικότητα είναι για να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για να κερδίσει την ανδρική εύνοια.

Άνδρες και γυναίκες αναγνωρίζουν ότι η **σεξουαλικότητα** τους υπάρχει και κάνει την εμφάνιση της στο χώρο εργασίας. Οι άνδρες αναγνωρίζουν ότι το ερωτικό σεξουαλικό στοιχείο κάνει την εμφάνιση του στον εργασιακό χώρο και το εκφράζουν ρητά, αντίθετα με τις περισσότερες γυναίκες όπου δεν το δηλώνουν ευθέως. Αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ η ύπαρξη ερωτισμού αναγνωρίζεται κυρίως από άνδρες, «καλωσορίζεται» από γυναίκες, οι οποίες αρνούνται την ύπαρξή του. Αυτό ίσως να μην είναι τόσο περίεργο, αν αναλογιστούμε ότι για τις γυναίκες είναι πιο εύκολο να κάνουν χρήση στερεοτυπικών για το φύλο τους γυναικείων συμπεριφορών και χαρακτηριστικών όπως, για παράδειγμα, να είναι πιο τρυφερές, να μιλούν με περισσότερη θέρμη, να είναι πιο στοργικές, χωρίς να γίνονται αντικείμενο σχολιασμού ή να ξενίσει τους άλλους, εφόσον αυτά τα χαρακτηριστικά παραδοσιακά ήταν συνδεδεμένα με το φύλο τους.

Και οι άνδρες και οι γυναίκες κάνουν λόγο για ένα «παιχνίδι» που γίνεται μεταξύ των δύο φύλων στους χώρους εργασίας που ουσιαστικά αναφέρεται σε μια ερωτική ατμόσφαιρα που μπορεί να υπάρξει κάποιες φορές. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες υποστηρίζουν ότι καλό είναι να υπάρχει το εν λόγω «παιχνίδι», αρκεί να μην προχωρήσει ή να μην εξελιχθεί σε κάτι άλλο εμφανώς πιο ερωτικό, γιατί όπως είπαν διαταράσσει ισορροπίες και εννοούν την ισορροπία που έχει καθιερωθεί μεταξύ εργασιακής ζωής και της σεξουαλικότητας που είναι επιτρεπτή εντός της.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων επιθυμεί και προσπαθεί να επιτύχει ένα ξεκάθαρο διαχωρισμό μεταξύ εργασίας (ή εργασιακής ζωής) και σεξουαλικότητας ή ερωτικού-σεξουαλικού στοιχείου. Ο εν λόγω διαχωρισμός και ο αποκλεισμός της σεξουαλικότητας από τον εργασιακό χώρο πραγματοποιείται, όπως είδαμε μέσω της απάρνησης των στοιχείων του φύλου στα οποία είναι εγγενής η σεξουαλικότητα που δεν είναι άλλα από τη θηλυκότητα και την αρρενωπότητα αντίστοιχα για γυναίκες και άνδρες.

Είδαμε τις περισσότερες γυναίκες να προσπαθούν να ξεχάσουν το γεγονός ότι είναι γυναίκες και να απεκδύονται τη θηλυκότητά τους και τα χαρακτηριστικά που τις καθιστούν γυναίκες. Αυτό συμβαίνει κυρίως γιατί την αντιλαμβάνονται ως εμπόδιο στον εργασιακό χώρο και στην ανέλιξή τους εντός του, εφόσον η θηλυκότητα είναι νοητικά συνδεδεμένη με το αποκαλούμενο «ασθενές φύλο».

Οι άνδρες δεν απαρνούνται, ούτε προσπαθούν αν απεκδυθούν την αρρενωπότητα τους και αν τύχει να το κάνουν είναι κυρίως επειδή φοβούνται ότι θα τρώμαζε τις γυναίκες ή θα εκλαμβάνονταν ως απειλητική από εκείνες. Βλέπουμε δηλαδή ένα είδος προστατευτισμού των ανδρών προς τις γυναίκες. Ίσως επειδή ο εργασιακός χώρος και η αρρενωπότητα ήταν στενά συνδεδεμένα, θεωρούν ότι η εκδήλωση της μπορεί να ήταν ένα μήνυμα προς τις γυναίκες ότι ο χώρος δεν τους ανήκει, πράγμα το οποίο δεν ισχύει.

Επίσης, γίνεται φανερό ότι οι άνδρες βάζουν πιο ξεκάθαρα όρια και είναι έτσι καλύτερα οριοθετημένοι στον εργασιακό χώρο έχοντας το άλλο φύλο απέναντι τους. Για τους άνδρες εφόσον ο εργασιακός χώρος τους ήταν ανέκαθεν οικείος, είναι πιο εύκολο να οριοθετηθούν εντός του και δείχνουν έτσι να μην τους τρομάζει –όσο τις γυναίκες- η εκδήλωση στοιχείων του φύλου τους.

Φαίνεται να υπάρχει γενικά στον εργασιακό χώρο μια εκφόρτιση και μετουσίωση του ερωτικού σεξουαλικού στοιχείου στον Λόγο. Πράγμα το οποίο αναφέρεται και από άνδρες και από γυναίκες όταν κάνουν λόγο για «ανεκδοτάκια», «πλάκα» και για «παιχνιδιάρικη διάθεση». Μοιάζει να είναι ο πιο ακίνδυνος τρόπος να εντάξουν την οποιασδήποτε μορφής σεξουαλικότητα ή ερωτική επιθυμία στην εργασιακή ζωή από ότι είναι η προβολή των

χαρακτηριστικών ή οι συμπεριφορές που αποδίδονται στο φύλο. Εξάλλου ο Λόγος είναι πιο εύκολο να γίνει αντικείμενο διαχείρισης συγκριτικά με τη θηλυκότητα ή την αρρενωπότητα.

Όταν όμως υπάρξει ερωτική επιθυμία που δεν είναι αμοιβαία και εκδηλωθεί, είδαμε αρκετές γυναίκες να τη χειρίζονται «πολύ προσεκτικά» και «με ευγένεια». Ίσως από την πλευρά των γυναικών να γίνεται αντιληπτό ότι αν δεν λειτουργήσουν μέσα στα πλαίσια του κώδικα ευγένειας, υπάρχει ο κίνδυνος είτε να ενοχοποιηθούν οι ίδιες είτε ακόμα και να χάσουν τη θέση τους. Ίσως νιώθουν ένα φόβο να γίνουν επιθετικές απέναντι στην εκδήλωση μη αμοιβαίας ερωτικής επιθυμίας, γιατί σε θέματα που είναι κωδικοποιημένα περισσότερο ως προσωπικά ή ιδιωτικά έχουν μάθει να λειτουργούν προστατευτικά απέναντι στους άνδρες.

Η εκδήλωση επιθυμίας δεν είναι τόσο συχνό φαινόμενο και όπως παρατήρησε κάποιος από τους συμμετέχοντες, *«ο κόσμος σήμερα φοβάται να εκδηλωθεί»* (Αλίκη). Κάποια άτομα έκαναν λόγο για δυσδιάκριτες διαχωριστικές γραμμές μεταξύ φλερτ ή ερωτισμού και παρενόχλησης.

Είδαμε τα περισσότερα άτομα να κινούνται στα άκρα αναφορικά με την επιθυμία και τη σεξουαλικότητά τους. Δηλαδή είτε λειτουργούν κατασταλτικά εντελώς (η πλειοψηφία) είτε κάποιοι προχωρούν προς την πλήρη αποδοχή και τη σύναψη σχέσης. Ίσως να μην είναι τόσο παράλογο, εφόσον όταν οι ενδιάμεσες διαχωριστικές γραμμές είναι δυσδιάκριτες, τα άκρα είναι πάντα πιο εμφανή και ξεκάθαρα, άρα είναι και πιο εύκολο να τα διακρίνουμε και να κινηθούμε σε αυτά.

Η πλειοψηφία των γυναικών νομίζουν ότι είναι «στο χέρι τους» να μην εκδηλωθεί ερωτική επιθυμία προς τις ίδιες, για αυτό και όπως μας είπαν δεν ντύνονται προκλητικά, δεν «δίνουν δικαίωμα», «κουμπώνονται» και δεν είναι διαχυτικές. Πιστεύουν, δηλαδή ότι αν αποφύγουν κάποια στοιχεία του φύλου τους ή και του χαρακτήρα τους ακόμα, θα καταφέρουν να αποφύγουν τη σεξουαλικότητά τους. Θυσιάζουν, έτσι, τη θηλυκότητά τους και τις είδαμε να γίνονται απόλυτες και άκαμπτες σε αυτές τους τις θέσεις και τελικά να καταλήγουν ά-φυλες.

Οι περισσότεροι άνδρες, παρόλο που κάνουν διαχωρισμούς ερωτικού-σεξουαλικού στοιχείου και εργασίας και δεν θέλουν να διαταράξουν ισορροπίες μεταξύ των δύο στον εργασιακό χώρο, δεν είναι τόσο απόλυτοι και άκαμπτοι. Σε καμία περίπτωση δεν απαρνούνται τα χαρακτηριστικά του φύλου τους, ούτε θεωρούν απαραίτητο, (στις περισσότερες περιπτώσεις των συμμετεχόντων), να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους για να μην εκδηλωθεί προς τους ίδιους ερωτική επιθυμία.

Οι γυναίκες ίσως είναι τόσο απόλυτες γιατί είναι πιο ενοχικές από τους άνδρες. Φοβούνται περισσότερο ότι η συμπεριφορά τους μπορεί να παρερμηνευθεί και ότι οι ίδιες είναι που «δίνουν δικαίωμα». Αυτή η πιο εύκολη ενοχοποίηση των γυναικών έχει πιθανόν τις ρίζες της στην ιστορία των κοινωνικών σχέσεων των δύο φύλων και δεν σχετίζεται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις, παρά μόνο στο γεγονός ότι δεν νιώθουν ακόμα τον εργασιακό χώρο ως φυσικό τους χώρο, οπότε και δεν ξέρουν πως να οριοθετηθούν.

Τα άτομα αντιμέτωπα με τη δική τους ερωτική επιθυμία ή τη σεξουαλικότητα τους παρόλο που έχουν δυνητικά πολλές επιλογές για το πως θα τις διαχειριστούν, τα παρακολουθούμε να μην έχουν βρει ακόμα τον τρόπο να τις εντάξουν στις εργασιακές σχέσεις τους. Παρακολουθήσαμε την πλειοψηφία των γυναικών να λειτουργεί εντελώς κατασταλτικά απέναντι στην επιθυμία της, να την αρνείται ή να την απωθεί και να μην της δίνει κανένα χώρο, ενώ από την άλλη άνδρες δείχνουν να προσπαθούν να την ελέγξουν και όχι να την καταστείλουν πλήρως. Οι άνδρες ψάχνουν και να βρουν και να ξεκαθαρίσουν τα όρια μεταξύ φλερτ- ερωτισμού και παρενόχλησης, ενώ οι γυναίκες προτιμούν την καταστολή της επιθυμίας από την ανεύρεση των διαχωριστικών γραμμών.

Αναφορικά με τη σύναψη σχέσεων μεταξύ συνεργατών εντός του ίδιου χώρου εργασίας τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες δεν τις προτιμούν ούτε τις υποστηρίζουν, γιατί όπως μας είπαν διαταράσσουν τις ισορροπίες. Οι τόσο γνώριμες σε όλους ισορροπίες που προκύπτουν από τον διαχωρισμό εργασιακής και προσωπικής ζωής έχουν παγιωθεί τόσο σταθερά και τα άτομα έχουν εξοικειωθεί σε τέτοιο βαθμό μαζί τους που μια ανατροπή ή διατάραξη τους

σημαίνει μια επαναδιαπραγμάτευση διάφορων κοινωνικών ρόλων που έχουν μάθει να επιτελούν μέχρι στιγμή επιτυχώς, η οποία είναι μια πολύπλοκη και μακρόχρονη διαδικασία.

Οι αντικειμενικές δυσκολίες που κατονομάζουν τα άτομα στην περίπτωση που συνάψουν μια σχέση με κάποιο άτομο από τον ίδιο εργασιακό χώρο μοιάζει να είναι ένα επιπρόσθετο στοιχείο που θα επιβαρύνει αυτή τη διαδικασία επαναδιαπραγμάτευσης και όχι ο βασικός λόγος που δεν επιθυμούν την εκδήλωση επιθυμίας εντός του εργασιακού χώρου και τη σύναψη μιας σχέσης. Οι κύριοι λόγοι είναι οι προσωπικές τους δυσκολίες να οριοθετηθούν στους νέους ρόλους που θα προκύψουν.

Συγκρίνοντας όλα τα παραπάνω ευρήματα με τα θεωρητικά δεδομένα, γίνεται φανερό πρώτα από όλα ότι η καταστολή της σεξουαλικότητας και η καταπίεση της επιθυμίας εντός του εργασιακού χώρου που παρατήρησε ο Marcuse (1938) είναι αναπόφευκτη και δεν γίνεται να αφηθεί ελεύθερη γιατί όντως εναντιώνεται στη διαδικασία της εργασίας, πράγμα το οποίο αντιλαμβάνονται όλα τα άτομα.

Παρόλο που ο Giddens παρατήρησε ότι η καταστολή ήταν κάτι που έπληττε κυρίως τους άνδρες²⁷, εμείς είδαμε τις γυναίκες να είναι πιο κατασταλτικές από τους άνδρες απέναντι στη σεξουαλικότητά τους. Και παρόλο που οι γυναίκες είχαν μάθει να περιστέλλουν και να προσαρμόζουν τη σεξουαλικότητα τους στον ιδιωτικό χώρο, τώρα δείχνουν να μην γνωρίζουν πως να κάνουν το ίδιο στον εργασιακό χώρο, πιθανότατα γιατί ο χώρος εργασίας δεν υπήρξε ανέκαθεν ο φυσικός τους χώρος.

Οι άνδρες σήμερα δεν φαίνεται να υποφέρουν τόσο πολύ από την «κατεστραμμένη αρρενωπότητα»²⁸ που υποστήριξε ο Goldberg, αλλά περισσότερο από την ανάγκη εξεύρεσης νέων ορίων ένταξης της αρρενωπότητάς τους στον εργασιακό χώρο έχοντας απέναντί τους τις γυναίκες. Η «πλαστικότητα» της σεξουαλικότητας που απαιτείται είναι πραγματικά μια

²⁷ σελ. 8 του Θεωρητικού Πλαισίου στην παρούσα ερευνητική έκθεση

²⁸ σελ. 9 του Θεωρητικού Πλαισίου στην παρούσα ερευνητική έκθεση

δύσκολη υπόθεση για τις γυναίκες, οι οποίες προτιμούν να την καταστείλουν πλήρως και να οδηγηθούν έτσι προς μια κατάσταση «καταστροφής» ή απάρνησης της θηλυκότητάς τους.

Στη θεωρητική επισκόπηση είδαμε τον μεταμοντέρνο οργανισμό (εργασιακό χώρο) να εντάσσει στις δομές τους το συναίσθημα και τη σεξουαλικότητά των εργαζομένων. Πράγματι αυτό επιτευχθεί, εφόσον οι εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες αναγνωρίζουν ότι η σεξουαλικότητα ή το ερωτικό σεξουαλικό στοιχείο μπορεί να υπάρχει στον εργασιακό χώρο.

Οι γυναίκες σπεύδουν να απεκδυθούν τη θηλυκότητά τους και να υιοθετήσουν συμπεριφορές που παραδοσιακά θεωρούνταν ανδρικές²⁹ ή σε κάποιες περιπτώσεις συμπεριφορές που είναι α-φυλες, που δηλαδή δεν προσδιορίζουν ούτε λαμβάνουν υπόψη τους την παράμετρο του φύλου. Αυτό συμβαίνει γιατί θεωρούν τη θηλυκότητα τους εμπόδιο στην ανέλιξή τους στον εργασιακό χώρο. Η ιστορία τους είχε διδάξει ότι τα ανδρικά χαρακτηριστικά ήταν προτιμητέα στις υψηλές ιεραρχικές βαθμίδες. Όσο και αν άλλαξε αυτό, εξακολουθούν να απεκδύονται τη θηλυκότητα τους γιατί μέσω αυτής καταφέρνουν να καταστείλουν και τη σεξουαλικότητά τους που τη θεωρούν ασύμβατη με τον εργασιακό χώρο.

Ο διαχωρισμός φλερτ ή ερωτισμού και παρενόχλησης παραμένει δύσκολος όπως είδαμε τόσο στα θεωρητικά δεδομένα όσο και στο λόγο των συμμετεχόντων. Οι άνδρες διερευνούν και προσπαθούν να βρουν τα όρια μεταξύ των δύο, ενώ οι γυναίκες εμφανίζονται περισσότερο κατασταλτικές προς την εκδήλωση επιθυμίας κάτι που εντάσσεται στα πλαίσια της γενικότερης καταστολής της σεξουαλικότητάς τους. Οι μορφές συναισθηματικής έκφρασης πράγματι έχουν κατασταλεί ή περιοριστεί και υπάρχει ένας φόβος για την εκδήλωση σεξουαλικού ενδιαφέροντος ή επιθυμίας³⁰ με το ανάλογο ψυχικό κόστος εκατέρωθεν.

²⁹ σελ. 15 του Θεωρητικού Πλαισίου στην παρούσα ερευνητική έκθεση

³⁰ σελ. 21 του Θεωρητικού Πλαισίου στην παρούσα ερευνητική έκθεση

Η συμπαρουσία ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο φέρνει στο προσκήνιο, όσο και αν τα άτομα προσπαθούν το αντίθετο, τη σεξουαλικότητα και την επιθυμία³¹. Όπως και να έχει αυτό που διακρίνουμε είναι άνδρες και γυναίκες που προσπαθούν, τότε καταστέλλοντας εντελώς την επιθυμία και τη σεξουαλικότητα και τότε ελέγχοντάς τη, να αυτοπροσδιοριστούν και να οριοθετηθούν, τόσο απέναντι στον εαυτό τους όσο και απέναντι στο άλλο φύλο, υπό το φως της σημερινής εργασιακής πραγματικότητας.

Η **ιδανική εργασιακή σχέση**, όπως μας την περιέγραψαν, είναι για όλους μια σχέση όπου άνδρες και γυναίκες συνεργάζονται. Οι άνδρες προέβαλαν ως κύριο λόγο την ανάγκη για συμπληρωματικότητα των δύο φύλων σε επίπεδο πρακτικών, ιδεών και οπτικών, σε όλες τις διαδικασίες που συντελούνται σε έναν εργασιακό χώρο. Οι γυναίκες δήλωσαν ότι είναι προτιμότερη η συνύπαρξη των δύο φύλων, διότι αν υπήρχε μόνο το γυναικείο φύλο θα ήταν «βαρετά», όπως είπαν. Μια πιθανή εξήγηση για αυτή τη δήλωση των γυναικών είναι ότι από τη στιγμή που οι περισσότερες γυναίκες λειτουργούν πολύ κατασταλτικά απέναντι στην επιθυμία τους και τη σεξουαλικότητά τους, ίσως τελικά κάποιες φορές αντιλαμβάνονται ή νιώθουν ότι χρειάζονται το «άλλο» φύλο για να τις κάνει να βιώσουν το δικό τους, δηλαδή τη θηλυκότητά τους που σχεδόν την αγνοούν όταν την έχουν απεκδυθεί ή απωθήσει τόσο έντονα.

³¹ σελ. 19 του Θεωρητικού Πλαισίου στην παρούσα ερευνητική έκθεση

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βλαχούτσικου, Χρ., Kain-Hart, L., (επιμ.) (2003), *Όταν γυναίκες έχουν διαφορές: Αντιθέσεις και συγκρούσεις γυναικών στη σύγχρονη Ελλάδα*, Μέδουσα/Σέλας Εκδοτική, Αθήνα
- Freud, S. (1927) (μετ. Βαμβαλής Γ.), *Το μέλλον μιας αυταπάτης*, Επικούρος, Αθήνα
- Gherardi, S., (1995), *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*, Sage Publications, London
- Giddens, A. (2005), *Η μεταμόρφωση της οικειότητας. Σεξουαλικότητα, αγάπη και ερωτισμός στις μοντέρνες κοινωνίες*, Πολύτροπον (αγγλική έκδ. 1992), Αθήνα
- Hancock Ph., Tyler , M. (2001), *Work, Postmodernism and Organization: A critical Introduction*, Sage Publications, London
- Kanter, R. M. (1993), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, (1st edition 1977)
- Κορίζη Σ. (2003), *Το χαμένο ραντεβού*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Επικοινωνίας & ΜΜΕ, Πανεπιστήμιο Αθηνών
- Maddock, S., (1999), *Challenging Women: gender, culture and organization*, Sage Publications, London
- Maisonneuve, J. (2001), *Εισαγωγή στην Ψυχοκοινωνιολογία* (μετάφραση Νικόλας Χρηστάκης), Δαρδανός, Αθήνα
- Muchinsky, P.M., (1996) *Psychology Applied to Work* (5th Edition), Brooks/Cole Publishing Company
- Μαρκούζε, Χ., (1985) μετ., *Αρνήσεις*, εκδ. ύψιλον / βιβλία, Αθήνα
- Ντάβου, Μπ., Κορίζη, Σ., Τασιοπούλου, Τζ., Χρηστάκης, Ν. (2004) *Αναπαραστάσεις ανδρών και γυναικών για τη σχέση τους με το άλλο φύλο: Εικόνες του συναισθήματος και της σεξουαλικότητας: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση*, Παραδοτέο 1^ο Ερευνητικού Προγράμματος «Πυθαγόρας Ι»

- Παπαδάκη-Μιχαηλίδη, Ε. (1997), *Η Σιωπηλή Γλώσσα των Συναισθημάτων*, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Pepper, G. L. (1995), *Communicating in Organisations: A Cultural Approach* Mc Graw-Hill, Singapore
- Πετρονώτη, Μ., (2003), «Καλή» ναι η φωνή, μα να ξέρεις πού σταματάς»: Οι άδηλες συγκρούσεις ως σύμβολο εξουσίας και επιβολής σε μια διαπολιτισμική σχέση, στο Βλαχούτσικου, Χρ., Kain-Hart, L. (2003), *Όταν γυναίκες έχουν διαφορές: Αντιθέσεις και συγκρούσεις γυναικών στη σύγχρονη Ελλάδα*, Μέδουσα/Σέλας Εκδοτική, Αθήνα
- Σπυριδάκης, Ι.Σ., (1981), *Βασικοί Θεσμοί του Ιδιωτικού Δικαίου (Τεύχος Β)*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Τασιοπούλου, Γ. (2004), *Τα όρια της σεξουαλικότητας; Μια γυναικεία οπτική για τη σεξουαλικότητα, τη διαχείρισή της στον εργασιακό χώρο και την παρενόχληση*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Επικοινωνίας & ΜΜΕ, Πανεπιστήμιο Αθηνών
- Wouters, C., (1992) "On Status Competition and Emotion Management: The Study of Emotions as a New Field" in M. Featherstone, *Cultural Theory and Cultural Change*, Sage Publications London.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Οδηγός συνέντευξης εργασιακών σχέσεων:

1. Μίλησέ μου για τις εργασιακές σου σχέσεις με άνδρες. Είναι διαφορετικές από ότι με τις γυναίκες;
2. Τι τις κάνει διαφορετικές; (Αν μας απαντήσουν όχι, τότε ρωτάμε ευθέως: Το φύλο δεν κάνει διαφορά; Και συνεχίζουμε τη συζήτηση περί «ομοιότητας» στο χώρο της εργασίας για να καταλάβουμε τι κάνει η γυναίκα αυτή με τη σεξουαλικότητά της όταν δουλεύει).
3. Μίλησέ μου για κάποια συνεργασία σου με άνδρα. Ποια ήταν η εμπειρία σου; Ποια πράγματα ήταν δύσκολα, δυσάρεστα; Ποια ήταν ευχάριστα, εύκολα; Τι θα άλλαζε αν η συνεργασία αυτή είχε γίνει με μια γυναίκα;
4. Τι είδους συγκρούσεις υπήρξαν; Πώς αντιμετωπίστηκαν; Αν η συνεργασία αυτή ήταν με μια γυναίκα θα υπήρχαν συγκρούσεις; Πώς θα αντιμετωπιζόνταν (με τον ίδιο τρόπο, διαφορετικά);
5. Προτιμάς να συνεργάζεσαι περισσότερο με άνδρες ή με γυναίκες (για ποιους λόγους); Περιμένεις διαφορετικά πράγματα σε κάθε περίπτωση; Συμβάλλεις με διαφορετικό τρόπο; Εσύ πιστεύεις ότι οι άνδρες θέλουν να συνεργάζονται μαζί σου (ειδικά, με γυναίκες γενικά); Για ποιους λόγους;
6. Συνδέεσαι με τους στενούς σου συνεργάτες; Πώς και πόσο (π.χ. γίνεστε φίλοι, κάνετε άλλες δραστηριότητες μαζί, κλπ.); Παίξει ρόλο το φύλο στο αν, στο πώς και στο πόσο θα συνδεθείς;
7. Τι κάνει μια εργασιακή σχέση ιδανική; Αλλάζει αυτό αν ο άλλος είναι γυναίκα ή άνδρας; Πώς αλλάζει;
8. Παίξει ρόλο στις συνεργασίες σου με άνδρες το ότι είσαι γυναίκα; Αισθάνεσαι να σε βλέπουν διαφορετικά; Γιατί; Για σένα, παίζει ρόλο ότι ο άλλος είναι άνδρας; Αν υπάρξει ερωτική έλξη σε μια συνεργασία τι απογίνεται; Πώς τη διαχειρίζεσαι, αν τη νιώθεις εσύ; Πώς αν τη νιώθει και την εκφράζει ο άλλος;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Προφίλ Συμμετεχόντων

		ΨΕΥΔΩΝΥΜΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΕΠΙΕΠΛΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
25-34	Άνδρες					
	1	Άρης	25	Φοιτητής	Ανώτατο	Σχέση 4 χρόνια
	2	Κυριάκος	29	Υπάλληλος ναυτιλιακής εταιρείας	Ανώτατο	
	3	Γεράσιμος	25	Φοιτητής	Ανώτατο	Σχέση 2 μ.ηνες
	4	Γρηγόρης	26	Δημοσιογράφος	Ανώτατο	Σχέση 1 χρόνο
	5	Μάκης	31	Τραπεζικός Υπάλληλος	Ανώτατο	Σχέση 3 χρόνια
	Γυναίκες					
	1	Κέλλυ	26	Ιδιωτική υπάλληλος	Ανώτατο	Σχέση 2,5 χρόνια
	2	Αναστασία	34	Εγκληματολόγος-Εκπαιδευτικός	Ανώτατο	Χωρίς Σχέση
	3	Σταυρούλα	29	Ιδιωτική υπάλληλος	Ανώτερο	Χωρίς Σχέση
	4	Βάσια	28	Ιδιωτική υπάλληλος	Ανώτερο	Συζεί-Σχέση 3 χρόνια
5	Δάφνη	25	Πρώην ιδιωτική υπάλληλος-προς αναζήτηση εργασίας	Ανώτατο	Συζεί-Σχέση 3 χρόνια	
35-44	Άνδρες					
	1	Δημοσθένης	38	Ναυτιλιακά		Παντρεμένος-2 παιδιά
	2	Πάρης	43	Ιδιωτικός Υπάλληλος	Ανώτερο	Χωρισμένος-χωρίς σχέση
	3	Αποστόλης	36	Ιδιωτικός Υπάλληλος	Ανώτατο	Χωρίς Σχέση
	4	Τάκης	38			Συζεί
	5	Διονύσης	44			
	Γυναίκες					
	1	Σόνια	43	?		Σε διάσταση - 2 παιδιά
	2	Μαριάνθη	37	Ιδιωτική Υπάλληλος	Ανώτερο	Σχέση 2,5 χρόνια
	3	Αλίκη	35	Ιδιωτική Υπάλληλος	Ανώτατο	Παντρεμένη-1 παιδί
	4	Λίτσα	36	Ιδιωτική Υπάλληλος	Ανώτερο	Σχέση 7 μήνες
5	Μαριλένα	43	Ψυχολόγος	Ανώτατο	Χήρα - 1 παιδί	
45-54	Άνδρες					
	1	Μανόλης	45	Προϊστάμενος ασφάλειας σε τράπεζα	Μέσο	Χωρισμένος-2 παιδιά-Σχέση
	2	Λεωνίδας	47	Ψυχολόγος	Ανώτατο	Παντρεμένος-1 παιδί
	3	Γιάννης	49			
	4	Θοδωρής	46	Ελεύθερος Επαγγελματίας	Ανώτερο	Παντρεμένος

	5	Ντίνος	49	Επιχειρηματίας	Μέσο	Χωρισμένος-2 παιδιά
	Γυναίκες					
	1	Μάρω	45	Δημ.Υπάλληλος	Ανώτερο	
	2	Βάλια	49	Εκπαιδευτικός	Ανώτατη	Παντρεμένη-2 παιδιά
	3	Ελεάννα	51	Εκπαιδευτικός	Ανώτατη	Παντρεμένη-2 παιδιά
	4	Δήμητρα	46	Χημικός	Ανώτατη	Χωρίς Σχέση
	5	Έλενα	49	Δημ.Υπάλληλος	Ανώτερο	Παντρεμένη-2 παιδιά