

Διλήμματα γυναικών

Θα παγώνετε τα ωάρια ή τις φιλοδοξίες σας;

Ασφαλιστική παροχή κρυοσυντήρησης προσφέρουν οι κολοσσοί Apple και Facebook στις ΗΠΑ στις γυναίκες εργαζόμενες που δεν θέλουν μια εγκυμοσύνη να διακόψει την καριέρα τους, ξεσηκώνοντας μεγάλη αντιπαράθεση

ΕΙΣΑΝ

«Δηλαδή θα το κρατήσεις;» είναι η απορία που έχει ακούσει εργαζόμενη όταν ανακοίνωσε στον εργοδότη της ότι είναι έγκυος...

«Παγώνοντας τα ωάρια μου αγόρασα χρόνο και ελπίδα να γίνω μητέρα στο μέλλον. Δεν είναι σίγουρο, αλλά είναι ένα ρίσκο που είμαι διατεθειμένη να πάρω»

«Η διαδικασία επιλογής ήταν μακρά και επίπονη. Χρειάστηκαν αρκετές συνευντεύξεις για να τους πείσω, όχι για τις δεξιότητές μου –αυτές ήταν δεδομένες όπως μου είπαν –, αλλά για τις αποφάσεις μου σχετικά με τον οικογενειακό μου προγραμματισμό»

ΡΕΠΟΡΤΑΖ
ΟΛΓΑ ΚΛΩΝΤΖΑ,
ΕΛΕΝΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΑΤΟΥ

«Όταν πριν από τέσσερα χρόνια έγινα επικεφαλής του τμήματος πιστωτικού ελέγχου, σκεφτόμουν ήδη να γίνω μητέρα, αλλά το ανέβαλα. Δεν μου ζητήθηκε. Ηθελα να ανταποκριθώ στις απαιτήσεις της νέας θέσης, στις πολλές ώρες εργασίας. Πριν από έναν χρόνο έμεινα έγκυος, με πολύ άγχος για την καριέρα μου. Μόλις γύρισα σπίτι με το μωρό μου ξεκίνησα τη δουλειά και στους τρεις μήνες είχα επιστρέψει στο γραφείο» λέει η 37χρονη Κ.Π., εργαζόμενη σε πολυεθνική εταιρεία. «Αν και όλοι επέμεναν να μείνω σπίτι, οικογένεια και συνάδελφοι, ήθελα να έχω τον έλεγχο. Δεν κρύβω φυσικά πως φοβόμουν μήπως γυρίσω και βρω τη θέση μου πιασμένη» εξηγεί μιλώντας στο «Βήμα».

Μια «λύση» σε αυτόν τον φόβο ήρθε από την άλλη πλευρά του Ατλαντικού. Τον περασμένο Φεβρουάριο, μια δυναμική επαγγελματίας, η Ντενίζ Γιανγκ Σμιθ, έγινε επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού της Apple αναλαμβάνοντας μια πρόκληση, να προσελκύσει νέες ταλαντούχες γυναίκες στην ανδροκρατούμενη Σίλικον Βάλεϊ. Ανάμεσα στις ασφαλιστικές παροχές προστασίας της μητρότητας, η εταιρεία ανακοίνωσε στις 98.000 εργαζόμενες ότι θα προσφέρει σε όσες εργάζονται σε αμερικανικό έδαφος τη δυνατότητα κρυοσυντήρησης ωαρίων από τον Ιανουάριο του 2015.

Το πάγωμα ωαρίων, «egg freezing», επιδοτείται ήδη από έναν άλλο τεχνολογικό κολοσσό, το Facebook, με 20.000 δολάρια ανά εργαζόμενη που το επιθυμεί, με το επιχείρημα ότι εκείνες θα μπορούν να αφοσιωθούν στην καριέρα τους χωρίς να θυσιάσουν τη χαρά της μητρότητας. Απλώς πατούν «αναβολή» στο βιολογικό τους ρολόι, αξιοποιώντας ένα σημαντικό οικονομικό βοήθημα, όταν το μέσο κόστος ενός κύκλου παγώματος ωαρίων στις ΗΠΑ είναι 10.000 δολάρια. Σε αυτό δεν περιλαμβάνονται η φαρμακευτική αγωγή και το ετήσιο κόστος συντήρησης που ανέρχονται περίπου σε 3.000

και 1.000 δολάρια. Εξοδα που κανένα ασφαλιστικό πακέτο δεν καλύπτει.

Σύμφωνα με έρευνες, στην Αμερική από το 1970 έχουν αυξηθεί κατά 150% οι γυναίκες που αποκτούν παιδί σε ηλικία 35-39 ετών, ενώ μόνο το 2010 αυξήθηκαν κατά 5% εκείνες που γίνονται πια μητέρες στα 40-45. «Παγώνοντας τα ωάρια μου αγόρασα χρόνο και ελπίδα να γίνω μητέρα στο μέλλον. Δεν είναι σίγουρο, αλλά είναι ένα ρίσκο που είμαι διατεθειμένη να πάρω» λέει η 39χρονη Μπριγκίτε Ανταμς, στέλεχος μάρκετινγκ, συμμετέχοντας στη δημόσια διαμάχη που έχει ξεσπάσει στην Αμερική.

Η πρόσφατη ανακοίνωση της Apple άναψε τα αίματα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (#eggs #freezing). Ορισμένοι Αμερικανοί κάνουν λόγο για μια «ιστορία που εγγυάται μόνο κέρδος, αφού κανείς δεν μπορεί να εγγυηθεί το αποτέλεσμα». Ένας χρήστης γράφει χαρακτηριστικά: «Apple και Facebook προωθούν ένα μη ανθρώπινο μέλλον», ενώ πολλές γυναίκες αντιτάσσουν δικές τους εμπειρίες. Μεγάλα αμερικανικά μέσα κάνουν πολυσέλιδα αφιερώματα. «Μπορεί το πάγωμα ωαρίων να ελευθερώσει την καριέρα σου;» διερωτάται το πρακτορείο Bloomberg, «Η παροχή της κατάψυξης ωαρίων στέλνει λάθος μήνυμα στις γυναίκες» αποφαινεται το περιοδικό «Business Insider», ενώ το περιοδικό «The New Yorker» αναρωτιέται «Ποιος ωφελείται όταν οι εργαζόμενες παγώνουν τα ωάρια τους;».

Η αγωνία της απόλυσης

Οι Ελληνίδες, με κάποια χρόνια καθυστέρηση, ακολουθήσαν αυτή την εξέλιξη. Η μετάθεση της ηλικίας τεκνοποίησης των ζευγαριών, ακόμη και περισσότερο από δέκα χρόνια, έγινε αισθητή από τα μέσα της δεκαετίας του '90, όταν τα αποτελέσματα των απογραφών έδειχναν μείωση γεννήσεων σε σχέση με την προηγούμενη δεκαετία. Σήμερα, η οικονομική ύφεση είναι αυτή που αναμένεται να επιφέρει περαιτέρω μείωση την επόμενη δεκαετία. Το στερεοτυπικό δίλημμα «καριέρα ή οικογένεια;» μεταμορφώνεται και

επανέρχεται δριμύτερο υπό διαφορετικές συνθήκες.

Πολλές εργαζόμενες αγωνιούν ότι μια εγκυμοσύνη όχι μόνο θα καθυστερήσει την ανέλιξή τους – αυτό μάλλον είναι το καλό σενάριο –, αλλά κυρίως ότι θα τους στοιχίσει τη δουλειά τους. Και όχι άδικα. Όπως ανέφερε η Συνήγορος του Πολίτη, κυρία Καλλιόπη Σπανού, σε ημερίδα που διοργάνωσε η ΓΣΕΕ, οι αναφορές που δέχθηκε η Αρχή εντός του 2013 για διακρίσεις λόγω φύλου στην εργασία εμφάνισαν άνοδο κατά 25%, με αυξανόμενο κίνδυνο αυτόν της απόλυσης κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης ή της άδειας μητρότητας.

«Δυστυχώς έχουν αυξηθεί τα περιστατικά αυτά τα τελευταία χρόνια. Στατιστικά στοιχεία όμως δεν υπάρχουν και εδώ εντοπίζεται ένα σημαντικό πρόβλημα» σχολιάζει στο «Βήμα» η κυρία Κατερίνα Μπουγιούκου, γραμματέας Γυναικών και Ισότητας της ΓΣΕΕ, εξηγώντας ότι η Ελλάδα έχει εξαιρεθεί από τον ευρωπαϊκό μηχανισμό παρακολούθησης και αξιολόγησης στις επιπτώσεις των μέτρων που επιβλήθηκαν στα εργασιακά τα χρόνια του Μνημονίου.

Παράδειγμα η περίπτωση της Σοφίας, σερβιτόρας σε μικρή ξενοδοχειακή μονάδα, η οποία όταν προσπάθησε να επιστρέψει στη δουλειά της μετά την εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας του ΟΑΕΔ, ο εργοδότης αρνήθηκε να της αναθέσει καθήκοντα. Χαρακτηριστικά της είπε ότι έλειπε τόσο καιρό χωρίς να ενδιαφερθεί για την επιχείρηση, αφού το μόνο που την απασχολούσε ήταν το παιδί της, οπότε αναγκάστηκε να προσλάβει νέο εργαζόμενο στη θέση της. Σε άλλη περίπτωση, εργαζόμενη σε διαφημιστική εταιρεία με σύμβαση αορίστου χρόνου ανέφερε πως όταν ανακοίνωσε στο αφεντικό της τα «ευχάριστα», εκείνος πρότεινε να την απολύσει, αλλά εκείνη να παραμείνει στην εταιρεία ως ανασφάλιστη.

Τέκνα ή «εν λευκώ» παραίτηση

Αρκετές είναι οι εργαζόμενες, όπως προσθέτει η κυρία Μπουγιούκου, που εξαναγκάζονται σε «εν λευκώ υπογραφή, μαζί με την ατομική

κή σύμβαση, οικειοθελούς αποχώρησης και κάποιοι εργοδότες ενεργοποιούν την υπογραφή αυτή με την αναγγελία του γεγονότος». Η 34χρονη Μαρία παρουσιάστηκε σε μια από τις Δομές Ισότητας του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ ρωτώντας αν είναι νόμιμο μια εταιρεία να υπογράψει σύμβαση με νέα εργαζόμενη με τον όρο αυτή να μην τεκνοποιήσει για τα επόμενα δύο έτη.

«Η διαδικασία επιλογής ήταν μακρά και επίπονη. Χρειάστηκαν αρκετές συνευντεύξεις για να τους πείσω, όχι για τις δεξιότητές μου –αυτές ήταν δεδομένες όπως μου είπαν –, αλλά για τις αποφάσεις μου σχετικά με τον οικογενειακό μου προγραμματισμό». Τελικά, η εταιρεία κατάφερε να αποσπάσει την προφορική της δέσμευση ότι αν έμενε έγκυος τον επόμενο χρόνο, θα υπέβαλλε παραίτηση από τη δουλειά. Οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες της εποχής ήταν εκείνες που την ώθησαν τελικά σε αυτή τη δέσμευση.

Δεν είναι λίγες και οι περιπτώσεις που οι εργοδότες προσπαθούν με έμμεσο τρόπο να ωθήσουν τις γυναίκες σε παραίτηση. Η Χριστίνα, για παράδειγμα, που εργαζόταν ως μαγείρισσα, μόλις ενημέρωσε ότι διανύει τον τέταρτο μήνα της εγκυμοσύνης της μετακινήθηκε από τον εργοδότη της σε άλλο υποκατάστημα της επιχείρησης και με διαφορετικό ωράριο, προκειμένου να παρατηθεί. Πρακτικές που, αν και συχνά δεν καταγγέλλονται λόγω φόβου, βάζουν φρένο εν μέσω κρίσης στην επιθυμία πολλών γυναικών να αποκτήσουν παιδιά.

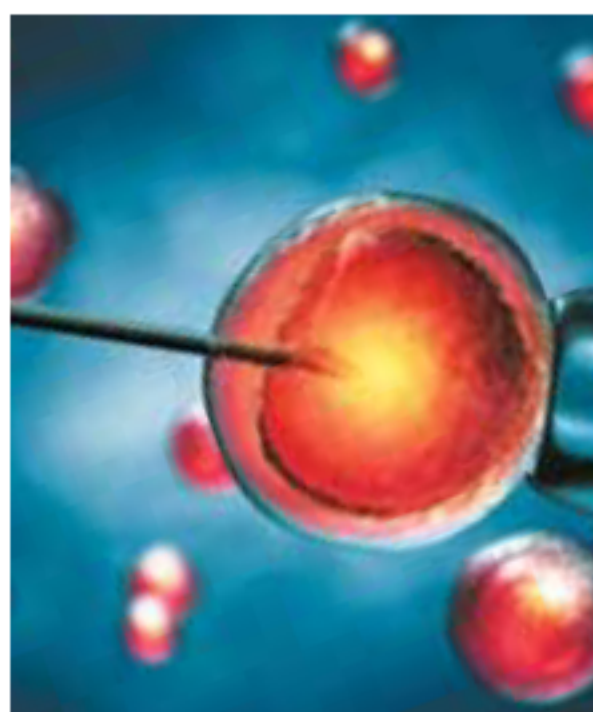
«Στην καθημερινή ζωή, η ανισότητα ανάμεσα στα φύλα παραμένει σε μεγάλο βαθμό κυρίαρχη σε πολλές πτυχές της ζωής. Το τρίπτυχο «οικογένεια - οικονομική ανεξαρτησία - κοινωνική και προσωπική ολοκλήρωση» δεν λειτουργεί όπως θα έπρεπε. Παρότι οι γυναίκες μορφώνονται περισσότερο από τους άνδρες και αρκετά συχνά εργάζονται εκτός σπιτιού, εξακολουθούν να επωμίζονται κατά κύριο λόγο τα βάρη της οικιακής φροντίδας» επισημαίνει στο «Βή-

μα» η γενική γραμματέας Ισότητας των Φύλων, κυρία Βάσω Κόλλια. Συγκεκριμένα στη χώρα μας, με την οικιακή φροντίδα απασχολούνται σε συστηματική βάση κατά μέσο όρο γυναίκες σε ποσοστό 78% και άνδρες μόνον κατά 9%. Αυτό το χάσμα είναι το δεύτερο μεγαλύτερο που εντοπίζεται στην Ευρωπαϊκή Ένωση μετά την Πορτογαλία.

Ακριβώς αυτή η ανισότητα θέτει σοβαρά εμπόδια στην ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στην οικονομική αυτονομία των γυναικών. Τα μεγάλα διαστήματα διακοπής της επαγγελματικής τους ζωής λόγω της γέννησης και αναστροφής παιδιών δυσκολεύονται ακόμη περισσότερο τα πράγματα. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, οι γυναίκες αφήνουν την εργασία τους 5,8 φορές πιο συχνά από τους άνδρες για προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους, ενώ δημιουργούνται ακόμη εμπόδια στην επαγγελματική τους ανέλιξη και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης.

Η στάση των Ελληνίδων

Δεδομένης της κατάστασης, προκύπτει εύλογα το ερώτημα αν μια πρωτοβουλία όπως αυτή των εταιρειών Apple και Facebook μπορεί να προσφέρει μια λύση. Μέχρι στιγμής,



Ενας κύκλος διέγερσης ωαρίων κοστίζει περίπου 2.500 ευρώ





Πολλές εργαζόμενες αγωνιούν ότι μια εγκυμοσύνη όχι μόνο θα καθυστερήσει την ανέλιξή τους – αυτό μάλλον είναι το καλό σενάριο –, αλλά κυρίως ότι θα τους στοιχίσει τη δουλειά τους

οι Ελληνίδες φαίνεται πως δεν βλέπουν μια τέτοια προοπτική με καλό μάτι. Ποσοστό 77% των γυναικών που έχουν ήδη λάβει μέρος στο σχετικό γκάλοπ της ΓΤ Ισότητας των Φύλων δηλώνουν πως «διαφωνούν» ή «μάλλον διαφωνούν». «Εμείς πιστεύουμε ότι όχι μόνον η βιολογική πράξη της τεκνοποίησης, αλλά και η δημιουργία οικογένειας, η ανατροφή, η φροντίδα και η διαπαιδαγώγηση των παιδιών αποτελεί θέμα και ευθύνη όλων μας» σχολιάζει η γενική γραμματέας, θέτοντας ένα πλαίσιο προβληματισμού για όλες τις συμμετέχουσες.

«Αφορά εξίσου άνδρες και γυναίκες. Αφορά την πολιτεία, τους θεσμούς κοινωνικοποίησης και φροντίδας, τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες. Αν ενέχει κόστος, αυτό είναι ένα κόστος που πρέπει όλοι μας να αναλάβουμε. Η επένδυση στη φροντίδα και στην ανατροφή των παιδιών μας είναι μια επένδυση υψηλής απόδοσης» συμπληρώνει και καταλήγει: «Αν δεν αντιμετωπίσουμε σοβαρά και υπεύθυνα το ζήτημα της μητρότητας, αλλά και της πατρότητας, την ίδια την ισορροπία των φύλων μέσα στην οικογένεια, θα υπονομεύουμε την ίδια την επιβίωση και την ευημερία της κοινωνίας μας».

ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στη χώρα μας, εκτός από τις περιπτώσεις που προχωρούν σε κρυσταλλοποίηση ωαρίων για ιατρικούς λόγους, εκτιμάται ότι ήδη 100 γυναίκες έχουν επιλέξει αυτή τη μέθοδο για λόγους κοινωνικούς

Διατηρούν τη γονιμότητά τους για αργότερα

«Από τις γυναίκες που έρχονται καθημερινά στο ιατρείο μου για ζητήματα υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, ποσοστό 40% είναι άνω των 40 ετών. Βλέπω την αγωνία τους καθώς ξέρουν ότι η γονιμότητά τους βρίσκεται στη δύση της» λέει στο «Βήμα» ο μαιευτήρας-γυναικολόγος δρ Μηνάς Μαστρομηνάς. Η πεποίθησή του ότι η μητρότητα είναι αναφαίρετο δικαίωμα κάθε γυναίκας τον κάνει να βλέπει θετικά την πρωτοβουλία των δύο μεγάλων εταιρειών στις ΗΠΑ για επιδότηση της κατάψυξης ωαρίων. «Ευνοεί τις γυναίκες, εφόσον είναι πλήρως ενημερωμένες και υπό την προϋπόθεση ότι η απόφαση ανήκει στις ίδιες και δεν λαμβάνεται υπό πίεση. Κρίσιμο είναι επίσης να μπορούν να επωφεληθούν όλες οι εργαζόμενες χωρίς διακρίσεις, από την πιο απλή υπάλληλο μέχρι τα μεγάλα στελέχη» επισημαίνει.

Στη χώρα μας, εκτός από τις περιπτώσεις που προχωρούν σε κρυσταλλοποίηση ωαρίων για ιατρικούς λόγους, εκτιμάται ότι ήδη 100 γυναίκες έχουν επιλέξει αυτή τη μέθοδο για λόγους κοινωνικούς. Πρόκειται για γυναίκες οικονομικά ανεξάρτητες, ανώτατης εκπαίδευσης, που είτε εργάζονται πολύ είτε δεν έχουν βρει ακόμα κατάλληλο σύντροφο. Με το πάγωμα των ωαρίων τους, παγιώνουν τις πιθανότητες που έχουν σε μια δεδομένη ηλικία για μια επιτυχημένη εξωσωματική γονιμοποίηση αργότερα.

«Προσκαλώ όσους είναι αρχικά επικριτικοί απέναντι σε αυτή την πρωτοβουλία να μπουν στη θέση αυτών των γυναικών, οι οποίες φτάνουν σε μια ηλικία που ούτε η επιστήμη δεν μπορεί να τις βοηθήσει. Ας αναλογιστούν ότι οι περισσότερες επιτυχημένες εξωσωματικές άνω των 40 ετών γίνονται με δανεικά ωάρια» καταλήγει ο κ. Μαστρομηνάς.

Το κόστος της διαδικασίας κρυσταλλοποίησης ωαρίων στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλότερο από ό,τι στις ΗΠΑ, καθώς ένας κύκλος διέγερσης ωαρίων κοστίζει περίπου 2.500 ευρώ.

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΙΔΙΚΟΙ

Ζητήματα νομιμότητας και ηθικής

«Η ενέργεια των δύο εταιρειών, κατά τη γνώμη μου, είναι νομικά και ηθικά προβληματική, καθώς δεν απευθύνεται στις γυναίκες που δεν μπορούν να τεκνοποιήσουν με φυσικό τρόπο, αλλά σε όλες αδιακρίτως, μεταθέτοντας τη διαδικασία τεκνοποίησης σε αργότερο χρόνο, καθιστώντας την εκ των πραγμάτων πιο δύσκολη λόγω της μεγαλύτερης ηλικίας» σχολιάζει στο «Βήμα» ο διδάκτωρ Νομικής, δικηγόρος Βαγγέλης Μάλλιος. Όπως επισημαίνει, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία (Ν. 3089/2002 και 3305/2005) για να υποβληθεί μια γυναίκα σε οποιαδήποτε μέθοδο υποβοηθούμενης αναπαραγωγής πρέπει, μεταξύ άλλων, αφενός μεν να μην μπορεί να αποκτήσει παιδιά με φυσικό τρόπο, αφετέρου δε να το αποφασίσει ελεύθερα.

Διαθέτοντας εμπειρία σε ζητήματα βιοηθικής, διατυπώνει τις ενστάσεις και ως προς την ελεύθερη επιλογή. «Δεν είναι καθόλου προφανές ότι η συμμετοχή στο εν λόγω πρόγραμμα είναι πραγματικά ελεύθερη. Η εργαζόμενη, λόγω της θέσης της, είναι πολύ πιθανό να συνυπολογίζει τυχόν δυσανεξία των ανωτέρων της ή να συμμετέχει από φόβο αποφυγής κυρώσεων» εξηγεί. «Κάτι τέτοιο δεν θα μπορούσε βάσει νόμου να εφαρμοστεί στην Ελλάδα, όπως και σε μεγάλο βαθμό στην υπόλοιπη Ευρώπη» ξεκαθαρίζει μιλώντας στο «Βήμα» ο επιστημονικός συνεργάτης της Εθνικής Επιτροπής Βιοηθικής δρ Τάκης Βιδάλης. Παράλληλα, εκφράζει επιφυλάξεις για τις οικονομικές προεκτάσεις αυτής της πρωτοβουλίας, όπως πιθανές συνεργασίες με τράπεζες συντήρησης ωαρίων και ασφαλιστικές εταιρείες. «Μέχρι σήμερα, η Επιτροπή υπολειπόμενες λόγω έλλειψης προσωπικού και πόρων, όμως οι έλεγχοι τήρησης των νόμων στα Κέντρα υποβοηθούμενης αναπαραγωγής ξεκινούν άμεσα» σημειώνει.

ΕΙΡΑΝ

«Η ενέργεια των δύο εταιρειών είναι νομικά και ηθικά προβληματική, καθώς δεν απευθύνεται στις γυναίκες που δεν μπορούν να τεκνοποιήσουν με φυσικό τρόπο, αλλά σε όλες αδιακρίτως, μεταθέτοντας τη διαδικασία τεκνοποίησης σε αργότερο χρόνο, καθιστώντας την εκ των πραγμάτων πιο δύσκολη λόγω της μεγαλύτερης ηλικίας»

Στην Αμερική από το 1970 έχουν αυξηθεί κατά 150% οι γυναίκες που αποκτούν παιδί σε ηλικία 35-39 ετών

