



**ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & ΜΜΕ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**Κατεύθυνση: Διαχείριση Συγκρούσεων και Επικοινωνία**

***Έμφυλες στερεοτυπικές αντιλήψεις και περιορισμοί της ισότητας στο εργασιακό πλαίσιο. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.***

**Διπλωματική εργασία Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης**



**Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια: ΜΑΥΡΟΥΔΗ ΑΛΕΞΙΑ**

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Αθηνά Χατζούλη**

**Αθήνα, 2016**

Εξώφυλλο: Φωτογραφία από το νέο σποτάκι της Γενικής Γραμματείας  
Ισότητας των Φύλων «Ανατρέπουμε τα στερεότυπα». Έγχρωμη εκτύπωση  
(High-GlossFujiFluxPrint)

*«Όταν καταργούνται οι εξωτερικοί  
περιορισμοί και κατακτώνται οι τυπικές  
ελευθερίες, ο αυτοαποκλεισμός και η  
«κλήση» έρχονται να πάρουν τη σκυτάλη  
από το σκόπιμο αποκλεισμό».*

*P. Bourdieu*



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|                                                                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>                                                                                                      | <b>7</b>  |
| <b>ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....</b>                                                                                     | <b>12</b> |
| <b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....</b>                                                                                                      | <b>14</b> |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ .....</b>                                                                       | <b>16</b> |
| 1.1 ΤΑ ΔΙΑΦΥΛΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ, ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ Η ΔΙΑΙΩΝΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.....                               | 16        |
| 1.2 Έμφυλα στερεότυπα για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις .....                                                            | 23        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....</b>                                                                                 | <b>29</b> |
| 2.1 ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ .....                                                                                          | 29        |
| 2.1.1 Εισαγωγή .....                                                                                                       | 29        |
| 2.1.2 Θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου .....                                                                                | 31        |
| 2.1.3 Θεωρία διπλού συστήματος.....                                                                                        | 33        |
| 2.1.4 Μαρξιστική προσέγγιση .....                                                                                          | 34        |
| 2.1.5 Φεμινιστικές θεωρίες .....                                                                                           | 35        |
| 2.1.6 Πολιτισμικές θεωρίες.....                                                                                            | 37        |
| 2.2 ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....                                                                           | 38        |
| 2.2.1 Εισαγωγή .....                                                                                                       | 38        |
| 2.2.2 Επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο .....                                                                           | 41        |
| 2.2.3 ΟΙ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΥΣ ΕΞΕΛΙΞΗ – ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ «ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ..... | 46        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....</b>                                                                               | <b>56</b> |
| 3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....                                                                                               | 56        |
| 3.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ .....                                                                                              | 56        |
| 3.3 Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ.....                                                                                                      | 59        |

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3.1 Ημιδομημένη συνέντευξη .....                                                                   | 61 |
| 3.3.2 Λόγοι επιλογής της ημιδομημένης συνέντευξης ως ερευνητικού εργαλείου στην παρούσα έρευνα ..... | 63 |
| 3.4 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ .....                                                                    | 66 |
| 3.5 ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΩΝ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ .....                                                     | 71 |
| 3.6 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ, ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....                    | 74 |
| 3.7 ΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΗ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ .....                                                    | 77 |
| 3.8 ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....                                                          | 79 |
| 3.9 ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....                                                                       | 81 |
| 3.10 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....                                                                    | 82 |
| 3.11 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ .....                                                         | 84 |

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ..... 85**

|                                                                                                                                                                               |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ.....                                                                                                            | 86   |
| 4.2 ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....                                                                                              | 90   |
| 4.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΦΥΛΟΥ.....                                                                                               | 92   |
| 4.4 ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ MANAGEMENT ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΤΡΙΚΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....                                | 96   |
| 4.5 ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΩΝ ΑΝΤΙΘΕΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ .....                                                                          | 102  |
| 4.6 ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....                                                                                           | 106  |
| 4.7 ΟΙ ΕΡΜΗΝΕΙΕΣ ΤΩΝ ΥΨΗΛΟΒΑΘΜΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟ-ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΣΗ ΤΟΥΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΛΗΨΕΩΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΙΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ..... | 116  |
| 4.8 ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ.....                                                                                                                                            | 1210 |

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ..... 123**

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 5.1 ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ..... | 123 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....                 | 132 |

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 132 |
| ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....     | 137 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....             | 143 |

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η θέση της γυναίκα στην σύγχρονη εποχή δεν είναι αποτέλεσμα μόνο της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής πραγματικότητας αλλά ιστορική εμπειρία δεκαετιών. Στις περισσότερες χώρες παρατηρείται μία ραγδαία αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην έμμισθη απασχόληση η οποία παίρνει μορφή ολοένα και πιο δυναμική. Οι γυναίκες σήμερα εφοδιάζονται όλο και περισσότερο με γνώσεις, πρακτικές και εμπειρία συγκριτικά με το παρελθόν.

Μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες είναι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Μόνο κατά την περίοδο 2000 - 2010, οι γυναίκες κατέλαβαν το 85% των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν, ενώ ανάλογη δυναμική εκδήλωσαν σε επαγγέλματα, ειδικότητες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας που άλλοτε κατείχαν αποκλειστικά οι άνδρες. Ωστόσο, παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει επιτευχθεί, η αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι δυσκολότερο πεδίο δράσης και εξέλιξης για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Σημαντικά εμπόδια, διακρίσεις και απόψεις για τη θέση των γυναικών στους τομείς της οικονομίας, πολιτικής, κοινωνίας και ειδικότερα για το ρόλο τους στην αγορά εργασίας έχουν διαμορφωθεί και εξακολουθούν να συντηρούν σοβαρές συνθήκες διακρίσεων σε βάρος της επαγγελματικής τους πορείας και ανέλιξης.

Ένα από τα πιο βαθιά ριζωμένα χαρακτηριστικά του ανθρώπου είναι το φύλο. Η θηλυκότητα και η αρρενωπότητα αποτελούν κατά έναν τρόπο τα αρχέτυπα της ουσιαστικής έκφρασης, που μπορεί να μεταφερθεί φευγαλέα σε οποιαδήποτε κοινωνική κατάσταση, όμως ανήκει στα πιο βασικά χαρακτηριστικά του ατόμου (Jhally, 1987).

Είναι ευρέως γνωστό από την ανθρωπολογία ότι οι κατά φύλα σχέσεις αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την οργάνωση μιας κοινωνίας και ότι σε κάθε ανθρώπινη κοινωνία υπάρχει θεσμοθετημένη κατανομή ρόλων ανάμεσα στα φύλα. Σύμφωνα με τον κονστρουκτιβισμό μάλιστα, το φύλο (gender) συνιστά θεμελιώδη πολιτισμική κατηγορία που οργανώνει τις κοινωνικές

κατηγορίες «άντρες» και «γυναίκες, θέτει τα μεταξύ τους όρια και τους κανόνες επικοινωνίας και στην ουσία οργανώνει τις κοινωνικές σχέσεις. Σύμφωνα με τον Παπαταξιάρχη (1992) δεν υπάρχει τίποτε στην κοινωνική ζωή που να μην μπορεί να κατανοηθεί μέσα από τις έμφυλες σχέσεις.

Μια από τις σημαντικότερες εξελίξεις στην αγορά εργασίας λοιπόν, είναι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στο παγκόσμιο εργατικό δυναμικό. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν διαρκώς περισσότερες θέσεις εργασίας, ενώ ανάλογη εξέλιξη εκδηλώνουν σε επαγγέλματα, ειδικότητες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας, που άλλοτε κατείχε αποκλειστικά το ανδρικό φύλο.

Ωστόσο, η ιεραρχική άνοδος των γυναικών εξακολουθεί, καταρχάς, να αποτελεί συγκρουσιακό πεδίο δράσης: δυσχερή εμπόδια που παρακωλύουν την εκπροσώπησή τους στους τομείς της εργασίας, εξακολουθούν να συντηρούν συνθήκες διακρίσεων σε βάρος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Σε δεύτερο χρόνο, εξίσου απασχολεί το υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς αποτελεί διαχρονικό αγκάθι σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ειδικότερα, το χάσμα λαμβάνει διαρκώς μεγαλύτερες διαστάσεις ως προς τις θέσεις εργασίας διευθυντικών στελεχών και ανώτερου προσωπικού, παρά την όποια ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στις θέσεις αυτές. Έτσι, το δικαίωμα προώθησης των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά σχήματα δεν αναγνωρίζεται στο βαθμό που αναλογεί στις εργαζόμενες, με αποτέλεσμα να μην τυγχάνουν της ίδιας αντιμετώπισης από τους άνδρες μάντζερ, όταν έρχεται η στιγμή της προαγωγής τους, δείχνοντας την προτίμησή τους στην επιλογή του ανδρικού πληθυσμού. Οι διακηρύξεις γύρω από την ισότητα των δύο φύλων δεν έχουν άρει το γεγονός της ανισότητας ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες στην κοινωνία, τους χώρους εργασίας και την πολιτική ζωή.

Παρά τις επιδόσεις των γυναικών σε πολλούς τομείς, όπως οικονομικό, πολιτιστικό και κοινωνικό, εξακολουθούν να βρίσκονται ακόμη και σήμερα σε πολύ χαμηλό ποσοστό συμμετοχής, σε σχέση με τους άντρες, στα πεδία λήψης των αποφάσεων, είτε αυτά αφορούν τον πολιτικό χώρο, είτε τον οικονομικό.

Έτσι, ενώ οι ποσοτικές στατιστικές καταγράφουν ότι η γυναικεία παρουσία από άποψη αριθμών κατευθύνεται προς το δρόμο της ισότητας, έρευνες δείχνουν ότι στην αγορά εργασίας εξακολουθούν να παρατηρούνται ανισότητες. Η άνιση μεταχείριση τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα αφορά στην πρόσληψη και στη μισθοδοσία, κυρίως όμως αφορά στην προαγωγή της γυναίκας στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, θέσεις συνώνυμες με τη λήψη αποφάσεων αλλά και την καταξίωση, το σεβασμό, το κύρος και την αυτοπραγμάτωση των ατόμων που τις καταλαμβάνουν.

Είναι εντυπωσιακή η διαφοροποίηση αυτή, ιδιαίτερα αν ληφθεί υπόψη ότι πολλά κράτη, ιδιαίτερα αυτά που θεωρούνται ανεπτυγμένα, υιοθετούν την αρχή των ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα. Η αρχή αυτή εκφράζεται στους στόχους της εκπαιδευτικής πολιτικής, καταλύοντας την επιχειρηματολογία απόδοσης των ανισοτήτων στην τυπική εκπαίδευση. Εκφράζεται επίσης και στο νομοθετικό και το ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο με την καθιέρωση νόμων και θεσμών για την ισότητα, καταλύοντας την επιχειρηματολογία για απόδοση ανισοτήτων στην ύπαρξη νόμων που τοποθετούν φραγμούς και εμπόδια στην άνοδο του ενός από τα δύο φύλα εις βάρος του άλλου.

Με άλλα λόγια, τα παγκόσμια δεδομένα αποκαλύπτουν μια μεγάλη διαφορά μεταξύ του οράματος των ίσων ευκαιριών που επιδιώκει η πολιτεία και της πραγματικότητας που αποδεικνύει καθημερινά ότι η πορεία προς την ισότητα δεν ακολουθεί σταθερούς κανόνες, αλλά διαφοροποιείται και προσαρμόζεται διαφορετικά για το κάθε φύλο ως προς το είδος της εργασίας, ως προς τον αριθμό των ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, ως προς το εύρος των δραστηριοτήτων καθώς και ως προς τη βαθμίδα της ιεραρχίας σε όλους τους τομείς.

Οι ανισότητες στην αγορά εργασίας φτάνουν σε ακραία επίπεδα, τουλάχιστον ποσοτικά - στην περίπτωση των διευθυντικών/διοικητικών θέσεων στην κάθετη ιεραρχία των επαγγελματιών.

Στη σύγχρονη πραγματικότητα, παρατηρείται μια εν γένει μειονεκτική εκπροσώπηση των γυναικών στο εργασιακό φάσμα των επιχειρήσεων, γεγονός που παραπέμπει στα διαφοροποιημένα πρότυπα ρόλων των φύλων, ακόμη και στις σκανδιναβικές χώρες, οι οποίες ιστορικά φημίζονται για τα

υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής. Η παρατηρούμενη ασθενής εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες διευθυντικές θέσεις εργασίας αποτελεί αναμφίβολο τεκμήριο ανισότητας των δύο φύλων. Το γεγονός ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό των ανώτερων διευθυντικών θέσεων εργασίας καταλαμβάνεται από γυναίκες, ιδίως στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αποκαλύπτει την έλλειψη ισότητας, τουλάχιστον σε αυτή τη μορφή γυναικείας απασχόλησης.

Ενώ οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 50% των εργαζομένων στις πιο αναπτυγμένες χώρες, κατέχουν ποσοστό μικρότερο του 5% των ανώτερων διευθυντικών θέσεων. Έτσι, σήμερα καθίσταται επίκαιρο παρά ποτέ το ζήτημα των διακρίσεων σε βάρος του γυναικείου φύλου, που αποτυπώνεται στο παγιωμένο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», γνωστό και ως «ολισθηρός στύλος», «προστατευτική ασπίδα», «τσιμεντένια οροφή» και «φράγμα οροφής». Ο όρος υιοθετήθηκε από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal, με στόχο την περιγραφή των τεχνητών ή αόρατων εμποδίων, που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (International Labor Organization), εάν και η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις των επιχειρήσεων παραμένει συγκριτικά χαμηλή, τα δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες διαθέτουν τόσο τα προσόντα όσο και την εργασιακή εμπειρία, προκειμένου να αναλάβουν ευθύνες σε ανώτατο επίπεδο. Σε κάθε περίπτωση, κύρια πρόκληση συνιστά η κρίσιμη μάζα γυναικών σε θέσεις ισχύος: σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στελεχών είναι σχετικά περιορισμένα, τόσο σε όρους διοίκησης άλλων εργαζομένων όσο και σε όρους αμοιβής της εργασίας. Συνεπώς, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» θίγει την ύπαρξη σοβαρών εμποδίων, δημιουργούμενων από αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις, που εμποδίζουν καταλυτικά τη σταδιοδρομία των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, οι κοινωνικές και θεσμικές πρακτικές, οι ιδεολογίες, αλλά και οι προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων, συνεπάγονται ανυπολόγιστες επιπτώσεις στην εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων και οργανισμών.

Παρά τις σημαντικές μεταβολές που παρατηρούνται αναφορικά με τη θέση των γυναικών στην απασχόληση στην Ελλάδα, διαπιστώνεται ότι είναι πολύ μικρή η συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων και γενικά στις υψηλές βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.

Οι θεωρίες που αναπτύχθηκαν για τη διοίκηση στα τέλη του 19ου αιώνα και κατά τον 20ο αιώνα είναι προσανατολισμένες στην αποτελεσματικότητα των οργανισμών και δεν λαμβάνουν υπόψη τους την αξιοποίηση, την κοινωνική εξέλιξη και τις ανάγκες των γυναικών, παρόλο που ο φεμινισμός ως κίνημα έκανε την εμφάνισή του στα τέλη του 19ου αιώνα μετά την ολοκλήρωση της βιομηχανικής επανάστασης. Ο όρος φεμινισμός πρωτοεμφανίστηκε στα τέλη του 19ου αιώνα στη δυτική κοινωνική και πολιτική ιστορία και αναφερόταν στην υποστήριξη των ίσων νομικών και πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών με τους άνδρες. Στα τέλη της δεκαετίας του 1970, γίνεται αντιληπτό ότι η υποδεέστερη θέση των γυναικών στην κοινωνία και ο αγώνας τους για τη χειραφέτησή τους θέτει το θέμα των σχέσεων των δύο φύλων.

## Σημαντικότητα της έρευνας

Η γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις Στελέχους στον Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα δεν βρίσκεται σε αναλογία με την πλειοψηφία των γυναικών ως εργαζομένων, αντίθετα είναι πολύ μικρός ο αριθμός των γυναικών που καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις στην ιεραρχία των εταιριών. Αυτό έρχεται σε αντίφαση με όσα νομοθετικά έχουν θεσπιστεί σχετικά με το ζήτημα της ισότιμης μεταχείρισης των δύο φύλων και με όσα ισχύουν στην καθημερινή πρακτική, όπου οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται σε θέσεις στελεχών διοίκησης.

Μία σειρά από πολιτικές επιλογές και ενέργειες σε διεθνές επίπεδο αναδεικνύουν τη δεκαετία 1970 - 1980, ως δεκαετία για τη γυναίκα. Η «διακήρυξη για την ισότητα των φύλων» (1975), το διεθνές έτος της γυναίκας (1975), η παγκόσμια διάσκεψη του Μεξικού (1975) και της Κοπεγχάγης (1980) είναι εκδηλώσεις που σημαδεύουν τη δεκαετία αυτή. Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προωθεί προς τα Κράτη - Μέλη οδηγίες που στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα σε όλους τους τομείς, με έμφαση στην εκπαίδευση και στην εργασία.

Η παρούσα ερευνητική εργασία προσπαθεί να αντλήσει πληροφορίες και να ερμηνεύσει τα αίτια του παραπάνω φαινομένου. Επιχειρείται η συστηματική διερεύνηση και η ερμηνεία των τυχόν εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην καριέρα τους και των μηχανισμών παρεμπόδισης τους από την ισότιμη συμμετοχή τους σε θέσεις ισχύος στο επαγγελματικό περιβάλλον.



*«Δε μπορώ να καταλάβω πώς οι γυναίκες σήμερα λένε ότι δεν είναι  
φεμινίστριες μετά από όσα οι γυναίκες – φεμινίστριες έχουν κάνει εφικτά για  
εμάς και τον τρόπο ζωής μας σήμερα».*

*Axelle Red, JUMP, 23 Απριλίου 2009*

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η συστηματική διερεύνηση και η ερμηνεία των παραγόντων και μηχανισμών παρεμπόδισης των γυναικών από την ισότιμη συμμετοχή τους στη διοίκηση, με συνέπεια την υποεκπροσώπησης τους διοικητική ιεραρχία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Επιπλέον, η παρούσα εργασία διερευνά και την ανίχνευση των παραγόντων εκείνων που οδηγούν στη διεκδίκηση ή μη διοικητικών - διευθυντικών θέσεων από τον γυναικείο πληθυσμό.

Στην παρούσα έρευνα επιχειρείται η εξέταση των απόψεων των γυναικών διευθυντριών και manager και των δυσκολιών που αυτές αντιμετωπίζουν στο εν λόγω επαγγελματικό τους πεδίο κατά την άσκηση του επαγγέλματος τους. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες συνδέονται με τις απαιτήσεις της διευθυντικής θέσης, με τις υποχρεώσεις της γυναίκας ως συζύγου και μητέρας, τις έμφυλες αντιλήψεις και προκαταλήψεις για το γυναικείο φύλο καθώς και την ελλειμματική κατοχή επιστημονικού κεφαλαίου σε σχέση με τους άνδρες ομότεχνους τους.

Οι διακρίσεις ως προς το ρόλο του φύλου είναι ιδιαίτερα εμφανείς στο επαγγελματικό πλαίσιο. Εάν και το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εργάζεται, λίγες απ' αυτές εμφανίζονται να κατέχουν υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις. Στην παρούσα εργασία επιχειρείται, μέσα από την παράθεση στοιχείων, να παρουσιασθεί η ανισομερής κατανομή του γυναικείου πληθυσμού στις θέσεις στελεχών των επιχειρήσεων και οργανισμών. Το να είσαι άντρας ή γυναίκα στην κοινωνία μας σηματοδοτεί και ερμηνεύει τους διαφορετικούς ρόλους και τη διαφορετική κατανομή δύναμης και εξουσίας στην πολιτική, οικονομική, κοινωνική και επαγγελματική σφαίρα.

Η εργασία είναι μια ποιοτική προσέγγιση. Ο βασικός λόγος που επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μέθοδος είναι η επιθυμία έμφασης στην ποιότητα των υποκειμένων της έρευνας και η εκτενή ερμηνεία των ζητούμενων. Η επιλογή του δείγματος της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας έγινε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας (snowball sampling). Τα ερευνητικά υποκείμενα είναι δέκα γυναίκες που βρίσκονται στις ανώτερες διοικητικά θέσεις

διευθυντριών και manager, οι οποίες ασκούν επιρροή και κύρος. Η ερευνητική μέθοδος της συλλογής των δεδομένων είναι η ημιδομημένη συνέντευξη, μέσα από την οποία αξιοποιήθηκαν τα ποιοτικά δεδομένα, η δε μέθοδος ανάλυσης είναι η ποιοτική ανάλυση περιεχομένου. Τα δεδομένα τα οποία προέκυψαν από την έρευνα παρουσιάζονται και αναλύονται ενώ στο τέλος της έρευνας γίνεται μια προσπάθεια ερμηνείας των δεδομένων αυτών και παρατίθενται οι προβληματισμοί για περαιτέρω έρευνα. Η συνειδητοποίηση του εύρους του προβλήματος και της σημασίας των επιπτώσεων έχει οδηγήσει σε πληθώρα δράσεων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι προσπάθειες που καταβάλλονται σε όλα τα επίπεδα έχουν κατακερματίσει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής και άρα η υπόθεση καταρρίπτεται.

**Λέξεις κλειδιά:** Φύλο, Γυναίκες, Στερεότυπα, Προκαταλήψεις, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Επαγγελματική Ανάπτυξη Γυναικών, Ετερότητα, Κοινωνική συνοχή, Έμφυλες Διακρίσεις, Ηγεσία, «Γυάλινη οροφή», Ανισότητα Φύλων στον Εργασιακό Χώρο, Επαγγελματικός διαχωρισμός, Επαγγελματική Ενσωμάτωση και Εξέλιξη, Ισότητα Πρόσβασης, Εταιρική Ευθύνη.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

### 1.1 Τα Διαφυλικά Στερεότυπα, οι Κοινωνικές Προκαταλήψεις και η Διαιώνιση των Διακρίσεων

Τον καθοριστικό όρο «στερεότυπο» εισήγαγε ο Lippmann (1922) στις αρχές της δεκαετίας του 1920. Εκ παραλλήλου, ο Lippmann ήδη υποστήριζε την άποψη ότι τα στερεότυπα διαμορφώνονται αμετακλήτως τόσο από την κοινωνική πραγματικότητα και αυθεντικότητα όσο και από τα συναισθήματα. Παρατηρεί ότι το βασικό πρόβλημά τους είναι η μερική και προκατειλημμένη φύση τους. Την εποχή εκείνη η επιστήμη χαρακτήριζε τη γνωστική διαδικασία ως μία «ψυχρή» διαδικασία η οποία δίνει την δυνατότητα στον παρατηρητή να αποκτήσει μια πιο ορθή εικόνα της «πραγματικότητας». Έτσι, αντιμετώπιζε τα στερεότυπα σαν ουδέτερα και αντικειμενικά δεδομένα, που απλά βοηθούν τον άνθρωπο να βάλει σε τάξη τις ποικίλες πληροφορίες που τον βομβαρδίζουν. Με την πάροδο των ετών και φτάνοντας τη δεκαετία του 1950, ο Lippmann αμφιταλαντευόμενος έφτασε στο συμπέρασμα ότι η διορατικότητα, διαίσθηση και η κατανόηση είναι διαδικασίες γνωστικές και ενεργητικές καθώς εμπεριέχουν κριτικούς «συντελεστές». Παρά τα γοργά βήματα εξέλιξης αυτό που προβλημάτιζε τους ερευνητές ήταν «μήπως πρόκειται για αναπόφευκτη διαδικασία». Και ενώ οι μελέτες πολλαπλασιάζονταν, η αρχική εκδοχή του Lippmann περί κοινωνικών αιτίων και κοινωνικών επιπτώσεων των στερεοτύπων είχε ξεχαστεί και αυτό που απέμενε ήταν ότι η κοινωνική πραγματικότητα είναι τόσο περίπλοκη και τόσο

συγκεχυμένη, ώστε χρειάζονται μηχανισμοί για να την οργανώνουν και να την απλοποιούν. Η παραπάνω άποψη κυριάρχησε για μεγάλο διάστημα, έως τις αρχές του 1990. Ωστόσο τα ερωτήματα παρέμεναν. Τι άραγε συμβαίνει στη διεργασία της σκέψης όταν οι άνθρωποι, για να αξιολογήσουν μια κατάσταση, έρχονται αντιμέτωποι με διχοτομίες; Όταν ο κόσμος χωρίζεται σε μαύρους, λευκούς και κίτρινους, σε Αμερικάνους και Έλληνες, σε άνδρες και γυναίκες;

Μία από τις καθοριστικές αιτίες που δημιουργούνται, αναπαράγονται και διαιωνίζονται οι προκαταλήψεις και, επομένως, τα στερεότυπα προς μια συγκεκριμένη ομάδα ατόμων είναι η κοινωνική μάθηση. Μέσω της κοινωνικοποίησης τα άτομα υιοθετούν σταθερές απόψεις, ανησυχίες, προκαταλήψεις και στερεότυπα. Η διαδικασία της κοινωνικής μάθησης, μέσω της διαδικασίας της παρατήρησης, εστιάζει στη μάθηση και την στήριξη, από τα μέσα μαζικής επικοινωνίας, το σχολείο, την ομάδα και τα κοντινά πρόσωπα όπως η οικογένεια και το γενικότερο συγγενικό περιβάλλον.

Ο όρος στερεότυπο στον τομέα των πολιτικών οικονομικών και κοινωνικών επιστημών είναι σύμφωνα με τον Lippmann (1922) «χάρτες του κόσμου» που επιτρέπουν σε διαφορετικά άτομα να σχετίζονται με ένα σύνολο πληροφοριών προερχομένων από το περιβάλλον τους. Σύμφωνα με τους Stroebe και Insko (1989), στερεότυπο είναι το σύνολο των ιδεών, γνώμων και πεποιθήσεων αναφορικά με τα προσωπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ανθρώπων. Τα στερεότυπα μπορεί λοιπόν, να εκφράζουν το χαρακτήρα μιας κοινότητας. Τα στερεότυπα αποτελούν μια γνωστική κατασκευή η οποία έχει τη δική της ζωή. Τα στερεότυπα έχουν τη δυνατότητα να ασκούν επιρροή στις πληροφορίες που λαμβάνουν τα άτομα, τόσο τις οργανώνουν όσο και τις αναδιαμορφώνουν με μια συγκεκριμένη ακολουθία γεγονότων προσανατολίζοντας τη σκέψη μας προς ορισμένες εκδοχές ή απομακρύνοντας τη από άλλες.

Τα στερεότυπα έχουν μια σημαντική διαφορά συγκριτικά με το σύνολο των γνωστικών σχημάτων η οποία είναι ότι οι κοινωνικές τους συνέπειες έχουν μεγάλη υπόσταση. Τα στερεότυπα αντλούν τη μορφή και το περιεχόμενό τους από το κοινωνικό πλαίσιο το οποίο περιστοιχίζεται άτομα και η πραγματοποίηση των στερεότυπων προκαλεί ακανθώδης κοινωνικές αδικίες. Λόγω των παραπάνω στοιχείων θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε τα

στερεότυπα ως κοινωνικές αναπαραστάσεις, καθώς περιέχουν συμβολική, συναισθηματική, πολιτική και ιδεολογική διάσταση. Τα στερεότυπα δημιουργούνται και διαμορφώνονται μέσα από πολύπλοκους μηχανισμούς εξουσίας. Είναι πολιτισμικές κατασκευές για κάποιες κοινωνικές ομάδες, καθώς αντικατοπτρίζουν την κοινωνική επάρκεια και κυριαρχία των κοινωνικών ομάδων και δρουν μέσα από το ψυχοκοινωνικό πλαίσιο. Τα στερεότυπα, τέλος, δημιουργούν προσδοκίες για το ποια είναι η προσδόκιμη συμπεριφορά του συνομιλητή, οδηγώντας στο φαινόμενο που ονομάζεται «αυτοεκπληρούμενη προφητεία» ( Augoustinos & Walker, 1995).

Η προκατάληψη είναι η αντίδραση που προέρχεται από μία ομάδα ή από ένα άτομο το οποίο αποδέχεται τα αρνητικά στερεότυπα, δηλαδή είναι το αποτέλεσμα της αρνητικής αντιμετώπισης χωρίς τον παραμικρό έλεγχο, σκέψη ή εξέταση της στάσης του ατόμου. Έτσι, τα στερεότυπα αποτελούν ένα είδος στρεβλής αντίληψης των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων προσώπων η οποία μπορεί να είναι σωστή ή λανθασμένη (Zimbardo, 2004). Η προκατάληψη είναι μια αρνητική στάση απέναντι στα μέλη μιας μειονότητας απλά και μόνο επειδή ανήκουν σ' αυτήν. Οι προκατειλημμένες γνώμες είναι αβάσιμες και εσφαλμένες, διότι συνήθως δεν σχηματίζονται μέσα από προσωπικά βιώματα, αλλά αντίθετα βασίζονται σε περιορισμένη ή και ανύπαρκτη πραγματική γνώση των μελών της ομάδας. Οι προκαταλήψεις επομένως βασίζονται κατά μεγάλο μέρος στα στερεότυπα και σε ανακριβείς και μεροληπτικές πεποιθήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά μιας μειονότητας.

Οι μεγαλύτερες αντιθέσεις σχετικά με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις επηρεάζονται από τις ατομικές διαφορές μεταξύ των ομάδων. Η οποιαδήποτε συμπεριφορά αντιμετώπισης είτε των ομάδων είτε των ατόμων με αμετακίνητο κριτήριο την κατηγορία που ανήκει το διαφορετικό άτομο ή η ομάδα ονομάζεται διάκριση (Βοσνιάδου, 2000). Οι διακρίσεις είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας που χαρακτηρίζει τον άλλον ως «διαφορετικό». Αυτή την αντιμετώπιση συνήθως την ονομάζουμε «κοινή λογική» σε πλήρη αντίθεση με τον εμπειριστατωμένο επιστημονικό τρόπο σκέψης. Τελικά, τα στερεότυπα αποτελούν ουσιαστικά τις γνώμες και τις πεποιθήσεις, η δε προκαταλήψεις αφορούν τη στάση και συμπεριφορά των ανθρώπων ενώ η διάκριση αφορά αποκλειστικά την συμπεριφορά. Τα στερεότυπα μπορούν να είναι θετικά και

αρνητικά όπως και οι προκαταλήψεις οι οποίες όμως μπορούν να οδηγήσουν στη διάκριση, που αντιστοίχως μπορεί να εμφανίζεται θετική ή αρνητική.

Η δημιουργία των «κλισέ» πιθανόν να οφείλεται στην ενεργοποίηση των « αμυντικών μηχανισμών » όπως είναι η υπεράσπιση, η προβολή και η μετάθεση κάποιας διαφοράς ή σύγκρουσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η θεωρία του αποδιοπομπαίου τράγου, η μετάθεση της ολοκληρωτικής ευθύνης και της απόλυτης επιθετικότητας του ισχυρού στον ασθενέστερο.

Είναι ευρέως γνωστό ότι τα στερεότυπα επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την πρώτη ή άμεση στάση μας σε ένα ζήτημα, όπως επηρεάζουν και τη συμπεριφορά μας σε ποικίλα πολιτισμικά πλαίσια. Σύμφωνα με τον Tajfel (1981), τα στερεότυπα είναι οι γενικεύσεις στις οποίες καταλήγουν τα άτομα αποδίδοντας χαρακτηριστικά σε ανθρώπους με βάση τη συμμετοχή τους σε διάφορες ομάδες. Το σύνολο των στοιχείων που θεωρούμε ότι προσδιορίζουν ή χαρακτηρίζουν τα μέλη μιας κοινωνικής ομάδας είναι το στερεότυπο.

Τα στερεότυπα αποκτώνται μέσω της διαδικασίας της παρατήρησης των συμπεριφορών που υπαγορεύονται από τους κοινωνικούς ρόλους (Βοσνιάδου, 2000). Είναι το αποτέλεσμα της δομής μιας κοινωνίας για παράδειγμα οι γυναίκες είναι υποταγμένα, αδύναμα και ευαίσθητα όντα λόγω του ότι ασχολούνται με τα καθήκοντα της γραμματέως, της νοικοκυράς, της μητέρας και της συζύγου. Στερεότυπο επί τούτης αποτελεί η κατηγοριοποίηση δηλαδή η σύνδεση ιδεών και πεποιθήσεων με μια ορισμένη κατηγορία και ομάδα. Κατά τη θεωρία της ρεαλιστικής σύγκρουσης σύμφωνα με τον Sherif (1966), τα στερεότυπα είναι το αποτέλεσμα της σύγκρουσης συμφερόντων ανάμεσα σε δύο ομάδες. Κατά μια άλλη θεωρία, εκείνη της κοινωνικής ταυτότητας (Tajfel & Turner, 1979) τα στερεότυπα είναι αποτέλεσμα της προσπάθειας διατήρησης ή εξύψωσης της κοινωνικής ταυτότητας του ατόμου όπου αποτελεί συμβολή για μια θετική διάκριση (Βοσνιάδου, 2000).

Στερεοτυπικές συμπεριφορές εμφανίζονται εκεί που υπάρχουν ανισότητες σε ζητήματα εξουσίας. Σύγχρονες έρευνες παρουσιάζουν τα βασικά χαρακτηριστικά των στερεοτύπων που είναι τα ακόλουθα. Πρώτον, τα στερεότυπα είναι το αποτέλεσμα γνωστικών μεροληψιών. Δεύτερον, αλλοιώνουν και επηρεάζουν την οπτική με τον οποία επεξεργαζόμαστε τις

πληροφορίες που δεχόμαστε από το αλληλοεπιδρών περιβάλλον στο οποίο δρούμε. Τρίτον, τα αμετάβλητα στερεότυπα αναπτύσσουν προσδοκίες και υποθέσεις για τους άλλους ανθρώπους με αποτέλεσμα τα άτομα να επιζητούν να αποδείξουν και να επιβεβαιώσουν τις προσδοκίες αυτές. Τέταρτον, τα στερεότυπα αναστέλλουν τα πρότυπα της επικοινωνίας των άλλων και δημιουργούν μια μορφή επικοινωνίας με μοναδικό θεμελιώδη στόχο την επιβεβαίωση των στερεοτύπων. Αυτό το φαινόμενο ονομάζεται αυτοεκπληρούμενη προφητεία (ΙΕΚΕΠ, 2000).

Μεταξύ των δύο φύλων υπάρχει ανισότητα τόσο ως προς το είδος των επαγγελματιών που ασκούν άνδρες και γυναίκες όσο και ως προς την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η ανισότητα σε βάρος των γυναικών εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους. Αρχικά οι γυναίκες παροτρύνονται να ακολουθήσουν επαγγέλματα «κατάλληλα» για το φύλο τους και κατόπιν παραμένουν στις κατώτερες θέσεις της ιεραρχίας με λιγότερες φυσικά οικονομικές απολαβές (Κανταρτζή, 1991). Από πολύ μικρή ηλικία και τα δύο φύλα αναπτύσσουν στερεοτυπικές ιδεολογίες και στάσεις αναφορικά με το είδος των επαγγελματιών που θεωρούν ότι ταιριάζουν σε άνδρες και γυναίκες, περιορίζοντας με αυτό τον τρόπο ασυνείδητα τις επιτρεπτές επιλογές των γυναικών σε ένα σαφώς παραδοσιακά «γυναικείο» πλαίσιο (Κανταρτζή, 1997 α & β τόμος). Τα στερεότυπα των ρόλων και του φύλου αφορούν την απόδοση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών στα άτομα ανάλογα με το φύλο τους ή το ρόλο τους. Έτσι, αν ένα άτομο έχει το ρόλο του πατέρα ή της μητέρας, αν είναι άντρας ή γυναίκα, υπάρχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που αναμένεται να ταιριάζουν με το ρόλο αυτό.

Πάνω στις προηγούμενες θεωρίες, βασιστήκαν τα εξής μοντέλα:

1. Σύμφωνα με το *μοντέλο των υποτύπων*, τα στερεότυπα αποτελούν ιεραρχικές δομές και αυτό οδηγεί σε διακρίσεις μεταξύ των μελών της ομάδας με αποτέλεσμα τη δημιουργία μελών με κοινά χαρακτηριστικά, δηλαδή υπότυποι (Tailor, 1981, στη Βοσνιάδου 2000).

2. Σύμφωνα με το *μοντέλο της μεταστροφής*, τα στερεότυπα μεταβάλλονται ριζικά στη περίπτωση διάψευσης του στερεοτύπου (Rothbart, 1981, στη Βοσνιάδου 2000).

3. Σύμφωνα με το *λογιστικό μοντέλο*, η μεταβολή των στερεότυπων πραγματοποιείται βραδυφλεγώς. Ειδικότερα, κάθε μη επιβεβαιωτική πληροφορία προκαλεί μικρή αλλαγή και αθροιστικά καταλήγουμε στην αλλαγή του στερεότυπου. Όσες περισσότερες λοιπόν είναι οι πληροφορίες τόσο μεγαλύτερη είναι και η αλλαγή του στερεοτύπου (Rothbart, 1981 στη Βοσνιάδου2000).

Σύμφωνα με τον Φίλια (2000), τα στερεότυπα λογίζονται ως προκατασκευασμένες θεωρίες αντίληψης, που παρεμβάλλονται ανάμεσα στην πραγματικότητα και την αντίληψη που πάμε να σχηματίσουμε γι' αυτή την πραγματικότητα, εξάπτοντας απλοποιημένες σκέψεις και γενικεύσεις που τη αλλοιώνουν και τη μεταβάλουν. Τα στερεότυπα καθοδηγούν τη σκέψη μας με τρόπο συλλεκτικό και διαιρετικό, με αποτέλεσμα να την τροποποιούν και τελικά να την νουθετούν. Είναι ένα υπεραπλουστευμένο και μεροληπτικό σύνολο γνωρισμάτων που εφαρμόζεται από τα άτομα για να περιγράψουν και τυχόν να χαρακτηρίσουν ένα συγκεκριμένο κοινωνικό σύνολο, παρεμποδίζοντας το να συναναστραφεί στενά με εκείνη την ομάδα που δημιουργεί και στη συνέχεια χρησιμοποιεί το στερεότυπο.

Η φυσιολογική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών ίσως είναι η πιο σημαντική κατηγορία στην κοινωνική ζωή όμως η ενδεδειγμένη εξέταση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για ένα σύνθετο πλέγμα κοινωνικών ιδεών, εννοιών και πρακτικών με αποτέλεσμα η κάθε κοινωνία να «γεννάει» τις δίκες της κατηγορίες και ορισμούς μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό συνεπάγεται διαφορετικά δικαιώματα, υποχρεώσεις και ευθύνες. Ως εκ τούτου, οι άνδρες και οι γυναίκες αντιμετωπίζονται με διαφορετικές πεποιθήσεις που επηρεάζουν τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές (Eckes & Trauter, 2000).

Τα στερεότυπα που έχουν διαμορφωθεί και επικρατούν για τους άνδρες και τις γυναίκες είναι εκ διαμέτρου αντίθετα. Στα στερεότυπα για τους άνδρες υπερτονίζονται τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του όπως η επιθετικότητα, η ανταγωνιστικότητα, η ανεξαρτησία, η αποφασιστικότητα, η τόλμη, η γενναιότητα, η εξυπνάδα, η εφευρετικότητα και γενικά οι θετικά επιφορτισμένες ιδιότητες που προδιαγράφουν την εξέλιξη. Αντίθετα, στα στερεότυπα για τη γυναίκα αναφέρονται χαρακτηριστικά όπως η

παθητικότητα, η υποχωρητικότητα, η δειλία, η στοργικότητα, η ευγένεια και η φιλαρέσκεια. Όλα αυτά δείχνουν ότι οι κυρίαρχες αντιλήψεις για τα φύλα δεν είναι απλά στερεότυπες αλλά μεροληπτικές υπέρ του ανδρικού φύλου (Μαραγκουδάκη, 2000).

Το φύλο είναι πολυσχιδές και πολυεπίπεδο. Η φυσιολογία διακρίνει το ανδρικό από το γυναικείο φύλο στηριζόμενη στην ανατομική και ψυχολογική διάφορα του φύλου όμως διαχρονικά κάθε κοινωνία συνδέει αυτή τη διαφορετικότητα με ένα πλέγμα κανόνων, συνηθειών και συμπεριφορών που υπό κανονικές συνθήκες τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες θα έπρεπε να έχουν. Έτσι, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι ακόμα και σε νεαρή ηλικία τα παιδιά διαχωρίζουν τον εαυτό τους από τα άλλα παιδιά του ίδιου ή του αντίθετου φύλου με γνώμονα το φύλο τους. Με αυτόν τον απλοϊκό τρόπο αναγνωρίζουν συμπεριφορές και συνήθειες «τυπικές», παραδοσιακές, καθιερωμένες και κατάλληλες για το κάθε φύλο. Συνεπώς, λειτουργούν με τρόπο ανάλογο με το βιολογικό τους φύλο και αποφεύγουν να συμπεριφερθούν με τρόπο «ακατάλληλο» και κατακριτέο. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στις μητριαρχικές κοινωνίες οι διακρίσεις γίνονται σε βάρος του ανδρικού φύλου. Στις πατριαρχικές κοινωνίες οι διακρίσεις γίνονται σε βάρος του γυναικείου φύλου. Οι διακρίσεις αυτές αφορούν τόσο την οικογενειακή και ιδιωτική ζωή, όσο και τις δημόσιες δραστηριότητες, κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές, που λαμβάνουν χώρα έξω από το σπίτι. Στις σύγχρονες κοινωνίες, όταν για παράδειγμα επιτράπηκε να εργάζονται οι γυναίκες μακριά από το οικογενειακό περιβάλλον αντιμετώπιζαν, μεταξύ άλλων, δυσμενείς διακρίσεις στην αμοιβή τους. Για πολλά χρόνια οι αμοιβές των γυναικών ήταν συστηματικά και σημαντικά χαμηλότερες από τις αντίστοιχες αμοιβές των ανδρών και στην ισόποση εργασία. Σήμερα υπάρχει νομική υποχρέωση, συνταγματικά κατοχυρωμένη, για ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών και για γενικότερη εξίσωση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των δυο φύλων (Βλαχόπουλος, Γεωργούλας, Ιντζέσινογλου, Κάλφας, Μπρίκα, 2003).

## 1.2 Έμφυλα στερεότυπα για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις

Από τη δεκαετία του 1970 ως σήμερα διεξήχθησαν αρκετές έρευνες σε διεθνές επίπεδο οι οποίες προσπάθησαν να εξηγήσουν την υποαντιπροσώπευση των γυναικών στη διοίκηση έχοντας ως θεμελιώδες αντικείμενο το κατά πόσο τα έμφυλα στερεότυπα συνδέονται με τις διοικητικές ικανότητες των στελεχών στις γραφειοκρατικές διαδικασίες και προβάλλουν μια έντονη διαφυλική διοικητική «ρύθμιση» η οποία αποκλείει τις γυναίκες από υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις.

Κάποιες από τις θεωρίες που αναπτύχθηκαν για το σκοπό αυτό είναι αυτή της κοινωνικοποίησης και των στερεοτύπων για το ρόλο των γυναικών, βάση των οποίων οι γυναίκες θεωρούνται ως θύματα που χρειάζονται να επαναπροσδιορίσουν τους επαγγελματικούς τους στόχους και να επανακοινωνικοποιηθούν για να ταιριάζουν στον αρσενικό σύγχρονο κόσμο (Shakeshaft, 1989). Σε ορισμένες περιπτώσεις οι γυναίκες διοικητικά στελέχη υποσκελίζουν τη θηλυκότητά τους για να εδραιωθούν στη εργασιακή τους θέση, υιοθετώντας ανδρικά χαρακτηριστικά στον τρόπο διοίκησης, αφού αυτά είναι και τα κυρίαρχα προβαλλόμενα. Πραγματικά, τα δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες συχνά αισθάνονται ότι πρέπει να υιοθετήσουν μια «ανδρική» συμπεριφορά για να μπορέσουν να γίνουν αποδεκτές στις θέσεις των managers (Κανταρτζή - Ανθόπουλος, 2004). Και αυτό σημαίνει ότι τείνουν να υιοθετήσουν αυταρχικές μεθόδους συμπεριφοράς, οι οποίες ταιριάζουν στο «ανδρικό» μοντέλο και πρότυπο συμπεριφοράς και όχι στην γυναικεία φύση τους.

Τα στερεότυπα που βασίζονται στο φύλο περιέχουν ορισμένες αμετάβλητες προκαταλήψεις. Βάση των προκαταλήψεων ο ανδρικός πληθυσμός διαθέτει επιχειρηματικά και επιχειρησιακά προσόντα και ο γυναικείος περισσότερο κοινωνικά. Από την μια πλευρά, οι άνδρες θεωρούνται ότι διαθέτουν δυναμισμό, αποφασιστικότητα, υπευθυνότητα, χαρακτηριστικά επιτυχημένης ηγεσίας ενώ οι γυναίκες είναι πιο συναισθηματικές, ευαίσθητες, ευάλωτες και διαθέτουν αρετές οι οποίες δεν θεωρούνται πολύ απτές και δυναμικές για μια επιτυχημένη ηγεσία. Οι

πεπαιθήμες, οι γνώμες και οι προκαταλήψεις αντικατοπτρίζουν συμφώνα με τις απόψεις αυτές είτε τα πλεονεκτήματα είτε τα μειονεκτήματα του κάθε φύλου χωριστά.

Στη σύγχρονη εποχή και κοινωνία οι παραπάνω ιδέες, οι προτιμήσεις και τα χαρακτηριστικά φαίνονται να αμβλύνονται και οι διαφορές των 2 φύλων να μειώνονται αισθητά. Εμφανές παράδειγμα μπορεί να αποτελέσουν οι παρατηρήσεις που έχουν γίνει στο διοικητικό μηχανισμό και τις ένοπλες δυνάμεις εάν και κατά διαστήματα οι άνδρες προτιμηθήκαν για γυναίκες απασχολήσεις και οι γυναίκες για ανδρικές. Πάντως επαναλαμβάνεται ότι ο ηγετικός ρόλος συνδέεται περισσότερο με το ανδρικό φύλο. Λόγω αυτού οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες για να προωθηθούν σε ανώτερες ηγετικές θέσεις. Εν τέλη, οι γυναίκες που είχαν την ικανότητα να μιμηθούν με αρμόζον τρόπο τα ανδρικά χαρακτηριστικά κατάφεραν με προσπάθεια να ανελιχθούν στην εργασιακή κλίμακα.

Πολλές έρευνες υποστηρίζουν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διοικητικά στελέχη έχουν διαφορετικές προσεγγίσεις και διοικητικά στυλ. Οι γυναίκες είναι περισσότερο συμβουλευτικές, συμβιβαστικές και επικοινωνιακές από τους άνδρες συναδέλφους τους σε παρόμοιες διοικητικές θέσεις. Το διοικητικό στυλ των γυναικών είναι συναισθηματικό, μεταβλητό και εξουσιοδοτικό σε πλήρη αντιδιαστολή με τους άνδρες που διοικούν με την άσκηση δύναμης, με τρόπο αυστηρό, τυπικό και αυταρχικό. Επιπλέον, πολλές έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες στις ιεραρχικές θέσεις αποδίδουν το ίδιο αποτελεσματικά και πολλές φορές καλύτερα από τους άνδρες συναδέλφους τους (Κανταρτζή, 2003). Οι γυναίκες είναι πιο αποτελεσματικές στο να επιλύουν συγκρούσεις, έχουν την ικανότητα επιτυχημένης διαπραγμάτευσης, καταφέρνουν να ελέγχουν το θυμό τους με αποτέλεσμα να κατευνάζουν παρά να οξύνουν τη σύγκρουση, είναι περισσότερο ενήμερες για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η εταιρεία και η ομάδα, δίνουν έμφαση στην επικοινωνία και συνεργασία με τους συναδέλφους και γενικά καλλιεργούν ένα φιλικό και οικείο εργασιακό περιβάλλον.

Συμφώνα με τους Eagly & Mladinic (1993), οι γυναίκες δέχονται μεγαλύτερη απόρριψη, κριτική και αντιπάθεια σε σχέση με τους άνδρες όταν αποδεικνύονται ικανότερες και ανώτερες συγκριτικά με αυτούς, εκφράζουν

διαφωνίες ή προβάλουν την προσωπικότητα και τις ικανότητες τους (Rudman, 1998). Οι γυναίκες λόγω των στερεότυπων που κυριαρχούν στους ανδροκρατούμενους χώρους υφίστανται κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση ακόμη και σεξουαλική παρενόχληση (Collinson, Knights & Collinson, 1990).

Η σεξουαλική παρενόχληση ως ενέργεια κρύβει το «απόγειο» του σεξουαλικού ρατσισμού. Ο σεξισμός ή αλλιώς σεξουαλικός ρατσισμός είναι η πρακτική μέσω της οποίας υποβαθμίζονται άτομα με βάση το φύλο τους. Είναι η διάκριση εναντίον ενός φύλου. Το φύλο που υποτιμάται είναι το γυναικείο, όταν σε μια πατριαρχική κοινωνία ο γυναικείος λόγος βρίσκεται στο περιθώριο και οι άντρες έχουν αισθητά μεγαλύτερη οικονομική και πολιτική δύναμη. Στο επίπεδο της γλώσσας, η υποτίμηση εναντίον των γυναικών εκφράζεται στη γραμματική, τη σύνταξη, τη σημασιολογία λέξεων και προτάσεων. Το πιο τρανταχτό ίσως παράδειγμα αποτελεί η υπερίσχυση του αρσενικού γραμματικού γένους έναντι του θηλυκού και ουδετέρου. Σε κάθε περίπτωση, η άμεση σχέση γλώσσας και σκέψης τονίζει τη σημαντικότητα μιας πιο κριτικής προσέγγισης απέναντι στη γλώσσα. «Όπως ο ρατσισμός, έτσι και ο σεξισμός, σημαίνει πάντα εύνοια προς ένα γκρουπ σε βάρος ενός άλλου, είναι συχνά περίπλοκος στις εκδηλώσεις του, είναι διεισδυτικός μέσα στις πολλές συμπεριφορές ανθρώπων, που παραδίνονται, και είναι πολύ δύσκολος να αναγνωριστεί, να ουδετεροποιηθεί και να αλλάξει» (Hetherington, 1983).

Αυτές οι αναπαραστάσεις των δύο φύλων είναι αποτέλεσμα σχέσεων δύναμης που διαμορφώθηκαν ανάμεσα στα δύο φύλα κατά το παρελθόν. Οι αναπαραστάσεις αυτές θεσπίζουν ακόμη και σήμερα, την ανδρική κυριαρχία. Προκειμένου να επιτευχθεί η νομιμοποίηση αυτή, είναι απαραίτητη μια σειρά πρακτικών κοινωνικοποίησης σύμφωνα με το φύλο. Με την διαδικασία της κοινωνικοποίησης, οι διαφορές μεταξύ των φύλων εγγράφονται ως κάτι το φυσιολογικό. Με τον τρόπο αυτό αναπαράγονται οι σχέσεις κυριαρχίας μεταξύ των δύο φύλων, δίχως αυτό να γίνεται αντιληπτό στην κριτική διάθεση των υποκειμένων (Βλαχόπουλος, κ.α, 2003).

Ο Bourdieu (2002, σελ. 107) αναφέρει στο έργο του “Η ανδρική κυριαρχία” ότι οι κυριαρχούμενοι δεν αισθάνονται ότι τους ασκείται πίεση, εν ολίγοις μας

επιτρέπει να κατανοήσουμε την έννοια της συμβολικής βίας, ως μία διάσταση των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων. Η συμβολική βία είναι μία μορφή εξαναγκασμού, που μπορεί να υπάρξει μόνο με την ενεργό συνενοχή, χωρίς αυτό να σημαίνει ενσυνείδητη και οικειοθελή συνενοχή, εκείνων που την βιώνουν και οι οποίοι ορίζονται μόνο από το βαθμό σύμφωνα με τον οποίο στερούνται της δυνατότητας μιας ελευθερίας βασισμένης στη συνειδητοποίηση. Δεδομένου ότι η αποτελεσματικότητα μιας δράσης συμβολικής βίας είναι ανάλογη του βαθμού παραγνώρισης των συνθηκών και των εργαλείων άσκησης της, η αποτελεσματικότητα κάθε ατομικής και συλλογικής δράσης με στόχο την ανατροπή της ανδρικής κυριαρχίας συνίσταται στην ικανότητά της να τροποποιεί τις κατηγορίες σκέψης, δηλαδή τις κατηγορίες πρόσληψης και εκτίμησης του κόσμου, τις γνωστικές και αξιολογικές δομές, οι οποίες συμβάλλουν στον προσανατολισμό των ατομικών και των συλλογικών πρακτικών. Και συνεχίζει ο Bourdieu (2007), επισημαίνοντας πως στην πραγματικότητα η εκπαίδευση των γυναικών τις προετοιμάζει για να μπουν στο παιχνίδι της εξουσίας σε μία θέση εξωτερική και υποταγμένη για να προσφέρουν στον ανδρικό πληθυσμό μία τρυφερή προσοχή, κατανόηση, εμπιστοσύνη και ένα βαθύ αίσθημα ασφάλειας. Η διαφορική κοινωνικοποίηση δημιουργεί στους άνδρες τη διάθεση να αγαπούν το κύρος και την εξουσία και στις γυναίκες τη διάθεση να αγαπούν και να στηρίζουν τους άνδρες που τα επιδιώκουν και προσπαθούν για αυτά.

Οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις σχετικά με την υποδεέστερη θέση και τις χαμηλές αποδοχές των γυναικών δικαιολογούνται εξαιτίας της χαμηλής παιδείας, των ανύπαρκτων σπουδών και εργασιακών εμπειριών. Οι γυναίκες επί ίσοις όροις λαμβάνουν λιγότερες και χαμηλότερες προαγωγές αλλά και μισθούς. Σύμφωνα με έρευνα της οργάνωσης Fawcett Society (2015), η οποία προωθεί τα δικαιώματα των γυναικών στον εργασιακό τομέα, οι γυναίκες που δουλεύουν με πλήρη απασχόληση αμείβονται με 7.000 ευρώ λιγότερα τον χρόνο συγκριτικά οι άνδρες.

Η φετινή Ημέρα της Ισότητας Πληρωμής, που σηματοδοτεί τη μέρα μετά την οποία οι γυναίκες «εργάζονται δωρεάν» λόγω της διαφοράς μισθού, έρχεται 52 μέρες πριν το τέλος του χρόνου, σε σχέση με τις 56 πέρσι, ανακοίνωσε η οργάνωση. Η μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων

βρίσκεται στο 14,2%, βελτιωμένη από το περσινό 15,7%, προστίθεται στην ανακοίνωση. Λίγο περισσότερες από τις μισές Βρετανίδες που ρωτήθηκαν είπαν ότι η ισότιμη αμοιβή ήταν η μεγαλύτερή τους ανησυχία στον εργασιακό τους χώρο, σύμφωνα με μεγάλη δημοσκόπηση που δημοσιοποιήθηκε τον Οκτώβριο από το Ίδρυμα Τόμσον Ρόιτερς και το Ίδρυμα Ροκφέλερ (ΤΑ ΝΕΑ, 9/11/2015).

Τελικά, επιχειρήσεις προτιμούν και επενδύουν στους άνδρες παρά στις γυναίκες χωρίς να ξεχνάμε ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις τους ευθύνονται για το ότι οι εργαζόμενες γυναίκες αποφεύγουν ανωτέρα πόστα με ανώτερες ηγετικές ευθύνες και προοπτικές. Σε ορισμένες περιπτώσεις αποδεικνύεται βέβαια πλεονέκτημα γιατί οι γυναίκες που προωθήθηκαν και επέτυχαν ανώτερες θέσεις στην ιεραρχία είναι οι πιο ανταγωνιστικές και ικανές που όχι μόνον επέζησαν αλλά επέτυχαν και διακρίθηκαν μέσα από διαδικασίες αρνητικών διακρίσεων και προκαταλήψεων και για αυτό είναι σίγουρα πιο αποφασιστικές, αποδοτικές και δυναμικές.

Ένα άλλο γυναικείο πλεονέκτημα είναι ότι οι άνδρες προτιμούν το στυλ ηγεσίας το οποίο βασίζεται στον έλεγχο, τις εντολές και τις οδηγίες ενώ οι γυναίκες τάσσονται υπέρ ενός άλλου στυλ βασισμένο στην κοινωνική αλληλοεπίδραση και ζωή. Οι απόψεις και οι γνώμες σχετικά με την υπέροχη του ανδρικού στυλ ηγεσίας έναντι του γυναικείου είναι διαχρονική, όπως μας διδάσκει και η ιστορία, και έχει θεμελιωθεί στα γνωστά στερεότυπα λόγω της αμεσότητας και της ευθύτητας του χαρακτήρα δηλαδή της μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας σε αντίθεση με το γυναικείο το οποίο διακρίνεται για την ευαισθησία και συναισθηματισμό του (Rosener, 1990). Πρόκειται για ένα φαύλο κύκλο που επαναφέρει συνεχώς μια λανθασμένη συζήτηση περί ανδρικών και γυναικείων πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων.

Η επιτυχία των ανδρών και γυναικών σε ανώτερες θέσεις εξαρτάται πολλάκις από το πλαίσιο και το περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργούν και αναπτύσσονται. Σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο οι αντιδράσεις στην προκατάληψη απαγορεύουν την πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις αλλά σε περίπτωση που οι γυναίκες αποκτήσουν τις ηγετικές θέσεις μπορούν να μειώσουν την αποτελεσματικότητα των ενεργειών τους (Eagly & Karau, 2002). Τα αποτελέσματα των αναλύσεων της Eagly καταλήγουν στα εξής.

Πρώτον, οι γυναίκες είναι λιγότερο αποτελεσματικές από τους άνδρες όταν οι θέσεις εργασίας είναι ανδροκρατούμενες. Δεύτερον, το γυναικείο φύλο είναι λιγότερο αποτελεσματικό λόγω του ότι οι άνδρες υφιστάμενοι αυξάνονται συνεχώς με πολύ γοργούς ρυθμούς. Τρίτον, οι γυναίκες είναι λιγότερο αποτελεσματικές καθώς αυξάνεται το ποσοστό των ανδρών βαθμολογητών. Τέταρτον, ο γυναικείος πληθυσμός δεν είναι αποδοτικός σε στρατιωτικούς οργανισμούς αλλά είναι πιο αποτελεσματικός όσο αφορά τους τομείς της εκπαίδευσης και τους οργανισμούς παροχής υπηρεσιών. Πέμπτον, οι γυναίκες όταν τοποθετούνται στη μεσαία κλίμακα της εταιρικής ιεραρχίας λειτουργούν πιο ενεργητικά και επιτυχημένα σε αντίθεση με όταν βρίσκονται σε θέσεις προϊσταμένων.

Με βάση τα παραπάνω μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι οι άνδρες και γυναίκες διοικητικά στελέχη ενώ θεσμικά έχουν τα ίδια καθήκοντα, υποχρεώσεις, αρμοδιότητες και εξουσία, εντούτοις διαφαίνεται μία τάση διαφορετικής εκτέλεσης των καθηκόντων αλλά και διαφορετικού τρόπου διαχείρισης και άσκησης της εξουσίας. Οι διαφοροποιήσεις αυτές αποδίδονται και ερμηνεύονται από τη σχετική βιβλιογραφία, ως συνέπεια του διαφορετικού τρόπου κοινωνικοποίησης των γυναικών και των ανδρών αλλά κυρίως ως συνέπεια της περιορισμένης εξουσίας που έχουν οι γυναίκες στα πλαίσια της πατριαρχικής κοινωνίας, οπότε μειώνονται οι πιθανότητες να κάνουν κατάχρηση της εξουσίας, όταν την έχουν (Μαραγκουδάκη, 1997). Η θεμελιακή διάφορα μεταξύ των δύο εκ διαμέτρου αντίθετων πληθυσμών είναι ότι οι άνδρες δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον και ανταγωνισμό σε ρόλους με άμεσο έλεγχο και εποπτεία σε τρίτα πρόσωπα ενώ οι γυναίκες είναι επιτυχημένες επαγγελματίες σε ρόλους που απαιτείται η συνεργασία και η ανθρώπινη προσέγγιση.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

### **2.1 Θεωρητικές Προσεγγίσεις**

#### **2.1.1 Εισαγωγή**

Η επαγγελματική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί εν γένει φαινόμενο και δεν συνδέεται με το χώρο, την γεωγραφική περιοχή, το σύστημα, το περιβάλλον, τον πολιτισμό και παράλληλα συνίσταται μια αποφασιστική αίτια άτενκτης αγοράς εργασίας και οικονομικού πλαισίου. Η διάκριση αυτή είναι αποφασιστική για τις γυναίκες γιατί επιδρά αρνητικά στον τρόπο με τον όποιον τις αντιμετωπίζουν οι άνδρες αλλά και στην ιδέα που έχει ο ίδιος ο γυναικείος πληθυσμός για τον εαυτό του και την κατάσταση του. Οι διακρίσεις κατά φύλο είναι αποτέλεσμα των επιλογών των γυναικών, όπου βασίζονται σε φυλετικές διαφορές καθώς και περιορισμούς που τις εμποδίζουν να έχουν εξέλιξη σε ορισμένα επαγγέλματα που θεωρούνται κατά παράδοση «αντρικά», ως αποτέλεσμα ενός πατριαρχικού στερεοτυπικού συστήματος.

Η επισκόπηση των θεωριών για την φυλετική διάκριση στο επαγγελματικό πλαίσιο είναι ακόλουθη: οι νεοκλασικές οικονομικές θεωρίες και οι θεωρίες

ανθρωπινού κεφαλαίου, η θεωρία του διπλού συστήματος, οι μαρξιστικές θεωρίες- οι θεσμικές θεωρίες αδηοc, καθώς και οι φεμινιστικές και οι πολιτισμικές θεωρίες.

### 2.1.2 Θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου

Κατά την θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου βασικός στόχος είναι η αναζήτηση εργασίας με τους καλύτερους δυνατούς όρους και αμοιβή λαμβανομένου υπόψη την μόρφωση, τις δεξιότητες, την εμπειρία, τους περιορισμούς όπως οι οικογενειακές και προσωπικές υποχρεώσεις, καθώς και τι προσωπικές επιλογές σε αντίθεση με τις οποίες οι εργοδότες επιζητούν τη μείωση των δαπανών και του κόστους και την ταυτόχρονη αύξηση των κερδών και ωφελημάτων τους. Εξού και η υποδεέστερη θέση των γυναικών στη αγορά εργασίας εξηγείται με την θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου (Becker, 1985).

Λοιπόν, υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες υστερούν στο επίπεδο μόρφωσης και εμπειρίας σε σχέση τους άνδρες (Mincer, 1978). Αυτό συμβαίνει λόγω του χρόνου που καταναλώνουν για την ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές ασχολίες ενώ αντίθετα οι άνδρες διαθέτουν περισσότερο χρόνο στο εργασιακό περιβάλλον. Ως εκ τούτου, λόγω των μειωμένων εμπειριών και προσόντων αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανέλιξη τους στην ιεραρχία και παράλληλα διαθέτουν μικρότερες ευθύνες όποτε και αμοιβές.

Τελικά, το στάτους των γυναικών ερμηνεύεται με σαφήνεια σύμφωνα με τις επιλογές του σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη μόρφωση τους. Σε περίπτωση που στον μέλλον, οι γυναίκες της νέας γενιάς αποκτήσουν παραπάνω προσόντα θα διεκδικήσουν με μεγαλύτερη ευκολία και αισιοδοξία τις ανώτερες θέσεις στην εργασιακή κλίμακα και τελικά είναι δυνατόν η ανισότητα των δύο φύλων με την πάροδο του χρόνου να ξεπεραστεί επιτυχώς.

Σύμφωνα με μια θεωρία ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το λεγόμενο μοντέλο των «διαφοροποιημένων αποζημιώσεων». Σε ποικίλες περιπτώσεις, οι γυναίκες επιλέγουν ασχολίες με ευνοϊκές εργασιακές συνθήκες, εφόσον αποφεύγονται επικίνδυνες και δύσκολες εργασιακές συνθήκες, και συγχρόνως είναι δυνατόν να αποκτήσουν άλλες προσφερόμενες παροχές όπως είναι ή ιατρική περίθαλψη. Εν τέλει, η θεωρία ανθρωπίνου κεφαλαίου ερμηνεύει κατά ικανοποιητικό τρόπο την επαγγελματική διάκριση μεταξύ των αντίθετων

φύλων και παρουσιάζει με ρεαλιστικό τρόπο την υποδεέστερη θέση της γυναίκες στον εργασιακό «στίβο».

Η βάση των νεοκλασικών θεωριών είναι θεσμική και επηρεάζεται από τις υπερπληθής εταιρείες και επιχειρήσεις, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις οικονομικές απολαβές και τις αναρίθμητες επιλογές της εργοδοσίας. Οι νεοκλασικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη σε διάφορα «διαμερίσματα» και είναι δυσχερές για το εργατικό δυναμικό να μετακινηθεί από το ένα τμήμα στο άλλο.

Σε αυτό το πλαίσιο, η πιο ευρέως διαδεδομένη θεωρία είναι εκείνη της διπλής αγοράς εργασίας, η διάκριση μεταξύ πρωτεύουσας και δευτερεύουσας αγοράς εργασίας P. (Doeringer and M. Piore, 1971). Η πρώτη παρέχει καλύτερους μισθούς, εξέλιξη και συνθήκες εργασίας σε αντιδιαστολή με τη δευτερεύουσα, στην οποία όλα τα ανώτερο βρίσκονται υποδεέστερα. Διαβάζοντας τους Barron & Norris (1976), οι γυναίκες έχουν θέση αποκλειστικά στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας λόγω των χαρακτηριστικών που έχουμε ήδη αναφέρει, παραδείγματος χάριν η εμπειρία, η μόρφωση, οι οικογενειακές απαιτήσεις κλπ και θεωρούνται από τους εργοδότες ότι δεν είναι ικανές να ανταποκριθούν όπως οι άνδρες στις συνεχιζόμενες εργασιακές τους απαιτήσεις.

Συμφώνα με την στατική θεωρία διακρίσεων, υπάρχουν μεγάλες ανομοιότητες σχετικά με την εμπειρία, την παραγωγικότητα και τις δεξιότητες των ανδρών και των γυναικών χωρίς βέβαια να ξεχνάμε τις ανδρικές προκαταλήψεις ως προς τις γυναίκες που σε ορισμένες περιπτώσεις χαρακτηρίζονται ως υποδεέστερο και προβληματικό εργατικό δυναμικό. Κάτι τέτοιο όμως δεν εμποδίζει τις γυναίκες, κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες και αποκτώντας ανεπτυγμένες δεξιότητες, να έχουν ανώτερη απόδοση και να προτιμώνται συγκριτικά με το ανδρικό φύλο.

Συμπερασματικά, εξαιτίας των διαχωρισμών που προαναφέραμε, τις περισσότερες φορές, οι άνδρες έχουν υψηλότερα ιεραρχικά θέσεις, καλύτερους μισθούς και απολαβές σε σχέση με τις γυναίκες.

### 2.1.3 Θεωρία διπλού συστήματος

Η θεωρία του διπλού συστήματος αναφέρεται στη παράλληλη παρουσία του καπιταλισμού και του πατριαρχικού συστήματος. Η ανισότητα βασίζεται στην κυριαρχία των ανδρών έναντι των γυναικών μέσω ενός συστήματος αποκλεισμού στις ανώτερες και περισσότερο προνομιακές θέσεις. Οι άνδρες υποστηρίζουν την ύπαρξη ενός διαχωρισμού των απασχολήσεων με σκοπό να διατηρήσουν την κυριαρχία τους ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερο όγκο και εξέχουσα δυσκολία στην απασχόληση ακόμα και όταν δουλεύουν στα πλαίσια της οικιακής οικονομίας (Bowlby, 1995).

Ο Hartmann (1976) αποδίδει την διάκριση της πατριαρχίας και καπιταλισμού προωθώντας το γεγονός ότι οι κυρίαρχοι ενός συστήματος, καπιταλιστές και άνδρες, αποκομίζουν σημαντικά οφέλη. Αυτή του η προσέγγιση χαρακτηρίζεται ως γενική και αόριστη επειδή δεν εξηγεί την παρουσία των γυναικών σε ορισμένες επαγγελματικές απασχολήσεις και παραβλέπει τις συγκρούσεις και αντιδικίες του καπιταλιστικού συστήματος και της πατριαρχίας, τη σύγκρουση των συμφερόντων ανάμεσα στα δύο συστήματα.

### **2.1.4 Μαρξιστική προσέγγιση**

Στις συγκεκριμένες θεωρίες τονίζεται ότι στο καπιταλιστικό σύστημα η καταπίεση και εκμετάλλευση των γυναικών είναι αναπόφευκτη και δεδομένη. Κάτι τέτοιο συμβαίνει γιατί ο καπιταλισμός εξαρτάται αποκλειστικά από την αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού και η γυναίκα συνίσταται ως το μέσο αναπαραγωγής της εργατικής, κυρίως ανδρικής, δυναμικής και συνεπώς η ζωογόνα συνέχεια και επέκταση του καπιταλισμού. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες θεωρούνται υποδεέστερη και περιθωριακή κατηγορία εργατικού δυναμικού. Τελικά, οι ανισότητες εξαρτώνται σε μείζων βαθμό από τη σχέση της οικογενείας με το κεφάλαιο και την εργοδοσία και πολύ λιγότερο με την αγορά εργασίας, υπό πιο στενή έννοια (Bauman, 1998). Για τους προαναφερθέντες λόγους, οι γυναίκες καταλαμβάνουν χαμηλότερες θέσεις χειρότερα αμειβόμενες. Συμφώνα με ορισμένους μαρξιστές ο καπιταλισμός είναι το θεμελιώδες αίτιο των οικονομικών ανισοτήτων και η οικογένεια η πηγή της συνεχιζόμενης καταπίεσης των γυναικών. Εν κατακλείδι, στις μαρξιστικές πεποιθήσεις ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας και αυτό σε βάρος της ιδέας της ανισότητας των δυο φύλων (Firestone, 1970).

### 2.1.5 Φεμινιστικές θεωρίες

Συμφώνα με φεμινιστικές θεωρίες, η υποδεέστερη θέση του γυναικείου πληθυσμού στην κοινωνία, την οικογένεια και στο ανδροκρατούμενο περιβάλλον οφείλεται στη προκατασκευασμένη αντίληψη ότι γυναίκες είναι οι μοναδικές υπεύθυνες για τις οικιακές ασχολίες και την ανατροφή των παιδιών ενώ οι άνδρες είναι αρμόδιοι για την εξασφάλιση της διαβίωσης και επιβίωσης της οικογένειας. Οι αντιλήψεις και συμπεριφορές επηρεάζουν και χειραγωγούν τις ανδροκρατούμενες κοινωνίες και ομάδες που παρά το ότι έχουν κενά δεν ανταποκρίνονται πάντοτε στη πραγματικότητα. Ειδικότερα, η Pateman (1988) ασπάζεται την άποψη ότι η ευνοϊκότερη θέση των ανδρών στην εργασία οφείλεται στο ότι οι οικογενειακές και συζυγικές υποχρεώσεις των θήλεων έχουν εξαιρέσει τους αρένες από τις ακανθώδης καθημερινές οικιακές υποχρεώσεις έτσι ώστε δεν αντιμετωπίζουν το δίλλημα της επιλογής: από την μία πλευρά η καριέρα, οι επαγγελματικές προοπτικές και ευκαιρίες εξέλιξης και από την άλλη, η οικογένεια, το νοικοκυριό και η φροντίδα των τέκνων.

Κατά τη δεκαετία του 1970, οι φεμινιστές θεωρητικοί κατέληξαν στο σημείο να υποστηρίξουν δυναμικά την ισότητα των δυνατοτήτων ανδρών και γυναικών και στο πλαίσιο της επαγγελματικής ζωής. Από τις θεωρίες αυτές προκύπτει με σαφήνεια ότι οι γυναίκες απασχολήσεις βασίζονται σε ορισμένα στερεότυπα και διακρίνονται αντίστοιχα σε εργασίες όπως αυτές της πωλήτριας, της οικιακή βοηθού, της δασκάλας, της νοσοκόμας, της γιατρού, της διακοσμήτριας και της αρχιτεκτόνισσας. Σε αυτή τη περίπτωση λοιπόν, επαναλαμβάνονται τα στερεότυπα των δεξιοτήτων στις θετικές επιστήμες, της μικρής σωματικής αντοχής όπου επηρεάζουν αρνητικά στα επαγγέλματα όπου απαιτούν τον απαραίτητο δυναμισμό όπως η θέση του πολιτικού ή του ανωτέρου στελέχους επιχειρησιακών μονάδων (Anker, 1998).

Τελικά, για να επαλειφθούν οι φυλετικές διακρίσεις απαραίτητο είναι να αλλάξουν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που αφορούν τα χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών και ταυτόχρονα, καλό θα ήταν οι άνδρες να

ασχοληθούν και με «γυναικεία» επαγγέλματα και οι γυναίκες αντίστοιχα με «αντρικά».

### 2.1.6 Πολιτισμικές θεωρίες

Σε όμοιο τομέα κινούνται και οι πολιτισμικές θεωρίες, οι οποίες υποστηρίζουν ότι τόσο οι αντιλήψεις όσο και οι προκαταλήψεις καθορίζουν ποια απασχόληση είναι ανδρική και ποια είναι γυναικεία.

Ορισμένες πολιτισμικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι τα άτομα των αντίθετων φύλων δημιουργούν οι ίδιοι την βασική αίτια του μεταξύ τους διαχωρισμού γιατί οι άνδρες εμποδίζουν τις γυναίκες να εισέλθουν σε εκείνους τους τομείς που αντιλαμβάνονται ως δικούς τους αλλά και για τον ίδιο ακριβώς λόγο ο ανδρικός πληθυσμός διστάζει να εισέλθουν στους «γυναικείους» τομείς. Το ίδιο αντίστοιχα ισχύει και με τις γυναίκες. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η γυναίκα για να ανέλθει επαγγελματικά θα πρέπει να κάνει μια υπέρβαση από τον κλασσικό γυναικείο της ρολό και να εμπλουτίσει την γυναικεία της φύση με νέα ελκυστικά αντρικά στοιχεία. Όπως προκύπτει από τις πολιτισμικές θεωρίες, οι άνδρες θα πρέπει να ασχοληθούν εξ ολοκλήρου με τον τομέα της εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας σε αντίθεση με τις γυναίκες, οι οποίες θα αφιερώνουν τον χρόνο τους στην οικογένεια, στις οικιακές τους υποχρεώσεις και στην ανατροφή των παιδιών.

*«Η ύπαρξη μιας ισότιμης οικογένειας, η φροντίδα των αναπαραγωγικών λειτουργιών και των λοιπών λειτουργιών που απαιτεί η οικογένεια καθώς και η κρατική προστασία της οικογένειας αποτελούν προϋποθέσεις για την απελευθέρωση των γυναικών. Το αντίθετο θα είχε ως αποτέλεσμα διατήρηση των γυναικών σε ρόλους υποτέλειας».*

Ana Cabre

## 2.2 Θεωρητικό πλαίσιο της παρούσας έρευνας

### 2.2.1 Εισαγωγή

Στις απαρχές του 21ου αιώνα, η κοινωνία γίνεται αποδέκτης καταϊγιστικών εξελίξεων της τεχνολογίας και της επιστήμης, οι οποίες επηρεάζουν στο μέγιστο βαθμό τις δομές της. Λόγω των εξελίξεων αυτών δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και νέες απαιτήσεις από τους εργαζομένους. Όλο και περισσότερες γυναίκες διεκδικούν ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες με τους άνδρες.

Παρά το γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες η είσοδος των γυναικών στη διεθνή αγορά εργασίας θεωρείται αναμφισβήτητη νίκη του φεμινισμού προς τον ανδροκρατούμενο κόσμο, η θέση της γυναίκας δεν έχει αναβαθμιστεί σε μεγάλο βαθμό. Ωστόσο κάτω από το πέπλο της ισότητας των δύο φύλων οι γυναίκες εξακολουθούν να δέχονται κάποιες έμμεσες προκαταλήψεις στον χώρο της εργασίας τους. Οι γυναίκες σε καθημερινή βάση προσπαθούν να αποδείξουν την αξία τους και την ικανότητα τους ενώ ταυτόχρονα έχουν να αντιμετωπίσουν και τις υποχρεώσεις της οικογενείας τους. Επομένως αφιερώνουν τον διπλάσιο χρόνο σε σχέση με το ανδρικό φύλο στη διεκπεραίωση των υποχρεώσεών τους. Επιπλέον γίνεται σαφές από τους διάφορους ερευνητές πως παρά την προοδευτικότητα και την οικονομική ανάπτυξη του Δυτικού Κόσμου, οι γυναίκες υφίστανται ένα είδος μισθολογικού σεξισμού αφού κερδίζουν λιγότερα σε σχέση με τους άνδρες που διαθέτουν τα ίδια προσόντα.

Σύμφωνα με την Κατή (2002) ο καταμερισμός της εργασίας στις βιομηχανικές κοινωνίες έχει «οδηγήσει» στην δημιουργία γυναικείων και ανδρικών επαγγελμάτων. Υπάρχουν κάποια επαγγέλματα που κατά τη διάρκεια των χρόνων έχουν υπάρξει αποκλειστικά γυναικεία ή ανδρικά.

Παρά το γεγονός πως οι γυναίκες διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την κάλυψη θέσεων, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού

Δυναμικού 2000 το γυναικείο φύλο καταλαμβάνει τις χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις στην παραγωγή (Κογκίδου, 2004).

Σχετικά με την έννοια της ανισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας υπάρχουν ορισμένες θεωρητικές καθοριστικές έννοιες παράλληλα με μια πρακτική και εμπειρική προσέγγιση. Ειδικότερα, έχουμε την έννοια του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο και το glass ceiling.

Η προσέγγιση σε αυτά τα θέματα είναι τόσο κοινωνιολογική, πολιτισμική, οικονομική και θεωρητική όσο και πρακτική.

Μερικοί άνδρες υποστηρίζουν πως οι γυναίκες που αναλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις, συναντούν κάποιες μορφές προκατάληψης και στερεοτυπικές απόψεις σχετικά με την θέση που έχουν αναλάβει και κρίνονται πιο αυστηρά (Κανταρτζή, 2003). Οι γυναίκες διευθύντριες δέχονται την καχυποψία, την δυσπιστία και την αμφισβήτηση όχι μόνο από τους άνδρες αλλά και από άτομα του ιδίου φύλου, που πιστεύουν πως οι άνδρες είναι καταλληλότεροι για την κατάληψη τέτοιων επιφανών θέσεων (Φούρου, Φίλιππας & Νίκας, 2005).

Παράλληλα, οι γυναίκες που αναλαμβάνουν θέσεις οι οποίες διαχρονικά θεωρούνται κατάλληλες για το ανδρικό φύλο, βρίσκονται σε δυσμενή θέση λόγω του γεγονότος πως αντιμετωπίζουν τον ανδρικό τρόπο διοίκησης και την ανδρική κυριαρχία κατά την διάρκεια της άσκησης των επαγγελματικών καθηκόντων τους. Οι γυναίκες αισθάνονται καθημερινά την υποχρέωση να προφασίζονται δικαιολογίες ως γυναίκες και ως ηγέτες αντίστοιχα με αποτέλεσμα να πρέπει να εργαστούν σκληρότερα περισσότερες ώρες και από τους άνδρες για να αποδείξουν την αξία τους (Παπασταμάτης & Κανταρτζή, 2006). Παρά τη νομοθεσία περί ίσων ευκαιριών και σε ένα επάγγελμα που αριθμητικά κυριαρχούν οι γυναίκες, το θηλυκό φύλο εξακολουθεί να βρίσκεται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την ανάληψη κάποιου ηγετικού ρόλου (Sinclair, 1998).

Έχουν παρουσιαστεί ποικίλες θεωρίες για τους λόγους διαφοροποίησης των δύο φύλων ως προς το στυλ ηγεσίας που επιλέγουν και ενεργούν (Αθανασούλα - Ρέππα, 2008). Οι πιο γνωστές θεωρίες είναι οι παρακάτω. Πρώτον, η θεωρία του βιολογικού παράγοντα, σύμφωνα με την οποία η

διαφορετική δομή του εγκεφάλου των δύο φύλων και οι διαφορετικές ορμόνες επηρεάζουν τον χαρακτήρα και την συμπεριφορά τους (Kimura, 2002; McCarthyetal, 2002 Cahill, 2005; Brizendine, 2007). Δεύτερον, η θεωρία των έμφυλων ρόλων, ο τρόπος που η κοινωνία και η πατριαρχική κυριαρχία εξακολουθεί να επηρεάζει μέχρι και σήμερα τις στάσεις και τις συμπεριφορές των ατόμων (Schein, 1978; Goodale & Douglas, 1976), και τρίτον, η θεωρία της ανδρόγυνης συμπεριφοράς.

### 2.2.2 Επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο σημαίνει την μεγαλύτερη ή τη μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και το ποσοστό που αντιπροσωπεύουν στο εργατικό δυναμικό, δηλαδή ο διαχωρισμός αυτός αφορά επαγγέλματα και ασχολίες στις οποίες το μεγαλύτερο μέρος κατέχουν κατά περίπτωση το ανδρικό ή το γυναικείο φύλο. Διακρίνουμε δυο ειδή διαχωρισμού: τον οριζόντιο και το κάθετο.

Ο οριζόντιος διαχωρισμός έχει άρρηκτη σχέση με την απασχόληση των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικούς τύπους ασχολιών και επαγγελμάτων. Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες έχουν την μεγαλύτερη συμμετοχή σε απασχολήσεις που έχουν άμεση σχέση με την τεχνολογία και το βιομηχανικό κλάδο καθώς και σε επαγγέλματα που απαιτούν μεγάλο βαθμό δεξιοτήτων και εξειδικεύσεων (Fiona Wilson, 1995). Επίσης, το ανδρικό φύλο έχει ιδιαίτερα ανεπτυγμένη επίδοση σε τομείς στους οποίους είναι αναγκαία μεγαλύτερη η σωματική δύναμη αλλά και οι διανοητικές τεχνικές και ικανότητες. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες απασχολούνται σε εργασίες φροντίδας, ιατρικής, νοσοκομειακής και άλλης, σε οικιακές εργασίες, σε όλους τους βαθμούς της εκπαίδευσης, κυρίως βέβαια στην κατώτερη και στην μέση, στα λογιστικά, στη διοικητική και τη γραμματική υποστήριξη. Σε μικρότερο βαθμό τεχνολογίας, έρευνας, ασφάλειας και οικονομικών εάν και η συμμετοχή του γυναικείου πληθυσμού στις προαναφερθείσες διοικητικές θέσεις τείνει να αυξηθεί. Μάλιστα, οι γυναίκες συντονίζουν με μεγάλη επιτυχία άτομα του ιδίου φύλου ενώ έχουν μικρότερη συμμετοχή στους τομείς λήψεως αποφάσεων (Reskin & Ross, 1992). Οι εργασίες αποσαφηνίζονται και κατηγοριοποιούνται ως «ανδρικές» και «γυναικείες», με την ασχολία των γυναικών να χαρακτηρίζεται από κάποια αστάθεια και μικρότερα ποσοστά εξέλιξης σε αντιπαράβολή με τους άνδρες των οποίων οι προοπτικές είναι κατά πολύ θετικότερες.

Στον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό, συνήθως οι άνδρες κυριαρχούν στις υψηλότερες θέσεις και οι γυναίκες στις υποδεέστερες, αυτό συμβαίνει συχνά ακόμη και στις «γυναικείες» απασχολήσεις. Οι άνδρες αποδεικνύεται

ότι είναι πιο καριερίστες συγκριτικά τις γυναίκες, οι οποίες διαθέτουν μειωμένες προοπτικές μισθολογικής και διοικητικής εξέλιξης. Ο ανδρικός πληθυσμός καταλαμβάνει συχνά ανώτερες επιτελικές θέσεις σε αντιδιαστολή με τις γυναίκες, οι οποίες αναλαμβάνουν υποστηρικτικές και γραμματικές θέσεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις, εμφανίζονται και κυριαρχούν φυλετικά κριτήρια, τα όποια επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό την επαγγελματική, μισθολογική εξέλιξη και τις μέλλουσες προοπτικές (Witz & Savage, 1992). Η διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών εξαρτάται όχι μόνο από το γεγονός ότι οι γυναίκες σε ορισμένες περιπτώσεις δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα αλλά και λόγω του ότι αποκλείονται από τους προϊστάμενους τους που είναι άνδρες (Crompton & Sanderson, 1990).

Δεδομένου του γεγονότος ότι στα κέντρα λήψεως αποφάσεων συμμετέχει ενεργά ένα πολύ μικρό ποσοστό γυναικών, εξαντλούνται τα περιθώρια για μια πιο έμφυλη προσέγγιση των σύγχρονων κοινωνικοοικονομικών προβλημάτων (Phillips, 1995; Lovenduski, 2005). Όταν στην οικονομικοκοινωνική πολιτική δεν βάζουν σε εφαρμογή το gender mainstreaming τότε, ανεξαρτήτως του μορφωτικού επιπέδου, οδηγούμαστε σε μη ισότιμη τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες πρόσβαση και ανέλιξη στην αγορά εργασίας (Καραμεσίνη, 2001).

Μια πολύ σπουδαία ερευνά διεξήχθη από το Επιστημονικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών του Βερολίνου, στα Υπουργεία Οικονομικών των 15μελών – κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Σημειώνεται ότι και στα 15κράτη μέλη της ΕΕ, υπουργοί είναι μόνο άνδρες με μοναδική εξαίρεση την αναπληρώτρια υπουργό στην Φιλανδία, η οποία ανήκει στο γυναικείο πληθυσμό. Συμφώνα με βέλγικη διερεύνηση, καθίζονται τα ζωογόνα εμπόδια για την ανέλιξη και εξέλιξη των γυναικών ως εξής (Le Groupe d' etude et de réforme de la fonction administrative, GERFA)

Οι άνδρες ευνοούνται στους κλάδους των οικονομικών, των νομικών και της μηχανολογίας καθώς διαθέτουν τα συναφή προσόντα ενώ οι γυναίκες υποαντιπροσποεύονται σε αυτούς τους τομείς. Η επιλογή για τις γυναίκες είναι δυσμενής καθώς στα αρμόδια όργανα τα μέλη τους είναι στην πλειονότητα τους άνδρες. Για το γυναικείο πληθυσμό απαγορευτικός

συντελεστής απαρτίζει και το μειωμένο ωράριο που επιδιώκουν θέλοντας να συνδυάσουν επιτυχώς μια διακριθείσα καριέρα και μια ευτυχισμένη οικογένεια. Το θεμελιώδες συμπέρασμα είναι ότι η ανάμειξη των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, εάν και είναι πάντα αναμφισβήτητα ελλιπής και ανεπαρκής παρατηρείται μία κάποια βελτίωση, ζωτικής σημασίας, της σύστασης της κατάστασης.

Ποικίλες δυσκολίες αναδύονται τόσο στην είσοδο όσο και στην άνοδο των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Απαιτείται να τονίσουμε τον παράγοντα των πολιτισμικών περιορισμών και φυλετικών εμποδίων, όπως οι προαγωγές, η ανυπαρξία καθοδήγησης, οι περιορισμοί λόγω οικιακών ασχολιών και ανατροφής των παιδιών. Εξαιρετική σημασία καταλαμβάνει η ανεπάρκεια της νουθέτησης, όπου συνιστά ανασχετικό παράγοντα για την ανέλιξη τους σε ανώτερες βαθμίδες της εταιρικής κλίμακας. Θα υπογραμμίσουμε την αλληλοεπίδραση μεταξύ των ποσοτικών και ποιοτικών παραγόντων. Η περιορισμένη παρουσία του γυναικείου φύλου σε υψηλόβαθμες θέσεις στις επιχειρήσεις ισχυροποιεί ανυπολόγιστα τις ανδρικές θέσεις και αξίες και αποτελεί τροχοπέδη για την πρόσβαση των γυναικών στα υψηλόβαθμα καθήκοντα. Πρόκειται για ένα φαύλο κύκλο που πρέπει να εκλείψει από το επαγγελματικό περιβάλλον. Βεβαίως, αυτή η φυλετική ισορροπία μεταβάλλεται βραδέως και η παρουσία των γυναικών ενισχύεται ουσιαστικά.

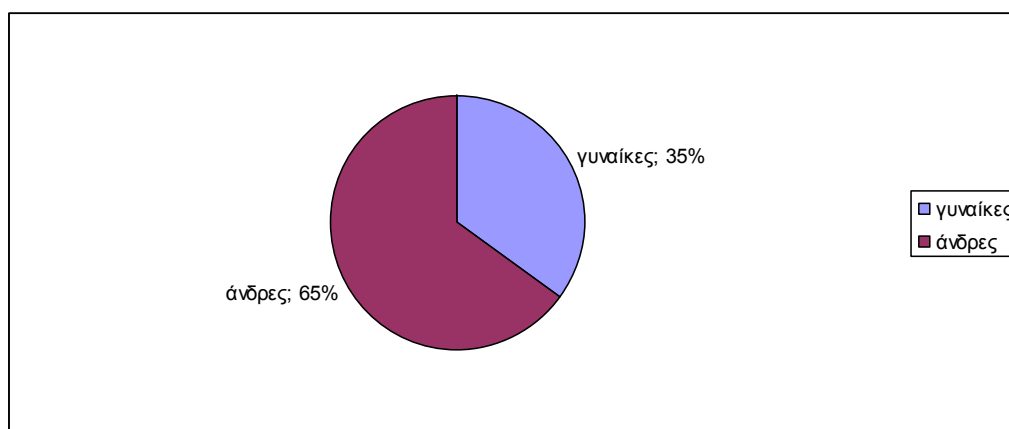
Συμφώνα με την ερευνά της Στρατιγάκη (1996) αναφορικά με τον τραπεζικό τομέα προκύπτει ότι οι διευθυντικές θέσεις και αντίστοιχα, οι θέσεις υψηλής εξειδίκευσης καταλαμβάνονται από τον ανδρικό πληθυσμό. Κάτι τέτοιο συμβαίνει λόγω του γεγονότος ότι οι γυναίκες συνδυάζουν τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές υποχρεώσεις, οι οποίες αποτελούν κύριο εμπόδιο στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη. Η μέση εργαζόμενη γυναίκα είναι υποχρεωμένη να «ακροβατεί» ανάμεσα στον διττό ρολό της εργαζόμενης και της συζύγου- μητέρας, όπου δημιουργεί μια κολοσσιαία ανισότητα, η οποία ενισχύεται από τις σχετικές προκαταλήψεις που καταλήγουν στην πράξη στις φυλετικές διακρίσεις.

Παρόλο που οι γυναίκες αποφοιτούν από τα πανεπιστήμια σε ίσο αριθμό με τους άνδρες στα 14 από τα 15 κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι

άνδρες αποτελούν την πλειονότητα του προσωπικού δυναμικού στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με στοιχεία του Διακρατικού Ερευνητικού Προγράμματος ETAN «Women in Science» (WiS) (Κογκίδου, 2004; ETAN, 1999).

Στο Πανεπιστήμιο Αθηνών λειτουργεί στο πλαίσιο «υποστήριξης σπουδών Φύλου και Ισότητας το Διατμηματικό Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ» (Βοσνιάδου, 2005). Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ για το ακαδημαϊκό έτος 2003-2004, τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν σχετικά με την κατανομή των μελών ΔΕΠ και των διοικητικών υπαλλήλων του Καποδιστριακού Πανεπιστημίου είναι τα εξής: «2021 ήταν τα μέλη ΔΕΠ εκ των οποίων 1315 (65%) ήταν άνδρες και 706 (35%) γυναίκες» (Βοσνιάδου, 2005).

**Πίνακας 2: Μέλη ΔΕΠ του Καποδιστριακού Πανεπιστημίου**



Πηγή: Βοσνιάδου, 2005 α

Εχθρός της γυναίκας εν προκειμένω είναι η προκατάληψη για τη μικρότερη συγκριτικά με τον άντρα παραγωγικότητά της, με αποτέλεσμα να θεωρείται σχεδόν αυτονόητη η χαμηλότερη αμοιβή της για την ίδια θέση εργασίας στη βάση της κατανομής και η αποφυγή ανάθεσης εργασίας υψηλής ευθύνης (Gurta, Oaxaca & Smith, 2006). Πέραν τούτου, οι εργοδότες δύνανται να επιλέξουν υπαλλήλους δίχως οικογενειακές ή γονεϊκές υποχρεώσεις. Αυτός ο συντελεστής επιδεινώνει το φαινόμενο της γυναικείας ανεργίας (Barnet - Verzat & Wolf, 2006).

Κατά την Kohlma (2004), σε περιόδους οικονομικής κρίσης παρατηρείται κατάχρηση της εξουσίας των οικονομικά ισχυρών σε βάρος των ασθενέστερων πληθυσμών. Η παράνομη εργασία, η έξαρση της σεξουαλικής παρενόχλησης και εκμετάλλευσης στον εργασιακό χώρο αποτελούν οφθαλμοφανή σημάδια της υποχώρησης και ανοχής των γυναικών στην καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

### 2.2.3 Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη – το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»

*«Η κύρια διάκριση στις πνευματικές δυνατότητες μεταξύ των δυο φύλων παρουσιάζει τον άνδρα να υπερέχει κατά πολύ έναντι της γυναίκας σε οτιδήποτε αναλαμβάνει, είτε αυτό απαιτεί βαθιά περίσκεψη, κρίση, φαντασία ή απλά τη χρήση των αισθήσεων και των χεριών».*

*Charles Darwin, The Descent of Man, 1871*

Σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι πολύ περιορισμένα, τόσο σε όρους διοίκησης όσο και σε όρους μισθοδοσίας της εργασίας. Από το μικρό ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού που καταφέρνουν να ξεπεράσουν αυτά τα εμπόδια και να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες που παρουσιάζονται και να εξελιχθούν επαγγελματικά ακόμη λιγότερες γυναίκες καταφέρνουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Αυτό το όριο που φαίνεται ότι υπάρχει και καθιστά μετά από ένα σημείο την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών ιδιαίτερα δύσκολη ορίζεται ως «γυάλινη οροφή» (glass ceiling).

Το παγιωμένο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», γνωστό και ως «ολισθηρός στύλος», «προστατευτική ασπίδα», «τσιμεντένια οροφή» και «φράγμα οροφής» δημιουργήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής τη δεκαετία του 1970 για να αναφερθεί στα λεπτά εμπόδια που δημιουργήθηκαν από προκαταλήψεις, είτε στη συμπεριφορά, είτε στην οργάνωση και εμποδίζουν τη γυναίκα από την κατάκτηση υψηλόβαθμων θέσεων.

Αναφέρεται στην ύπαρξη αρνητικών στάσεων και στερεοτύπων που εμποδίζουν τις γυναίκες να προχωρήσουν σε παραπάνω επίπεδα ιεραρχίας (Cender Equality in the Labour Market, Canada 2002). Συνεπώς, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» θίγει την ύπαρξη σοβαρών εμποδίων, δημιουργούμενων από αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις, που εμποδίζουν καταλυτικά τη σταδιοδρομία των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, οι κοινωνικές και θεσμικές πρακτικές, οι ιδεολογίες, αλλά και οι προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων, συνεπάγονται ανυπολόγιστες επιπτώσεις στην εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων και οργανισμών.

Ο όρος «γυάλινη οροφή» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1984 σε άρθρο του περιοδικού *Adweek*, με σκοπό να περιγράψει τα αόρατα εμπόδια που μπλοκάρουν την πρόσληψη, την προαγωγή και την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η αρθρογράφος σε κάποιο σημείο ανέφερε: «...οι γυναίκες έχουν φτάσει πλέον σε γυάλινη οροφή. Έχουν ανέβει στα μεσαία διοικητικά επίπεδα και εκεί σταματούν και παραμένουν». Η γυάλινη οροφή παρέμεινε στην επιστημονική ορολογία, ως όρος που χαρακτηρίζει τις δυσκολίες και τα εμπόδια που βιώνουν τα πρόσωπα, που ενώ διαθέτουν τα τυπικά προσόντα, δεν προωθούνται εξαιτίας του φύλου τους, της φυλής τους ή της εθνικότητάς τους προέλευσης. Ο Morrison et al (στο Sabatier, Carrere & Mangematin, 2006) αποδίδει στον όρο «γυάλινη οροφή» την έννοια ενός αδιαπόρευτου αόρατου εμποδίου, που ανακόπτει την ανοδική εξέλιξη των γυναικών στον χώρο της εργασίας πάνω από ένα επίπεδο.

Τον Αύγουστο του 2011 η εταιρεία Randstad<sup>1</sup> διεξήγαγε μια έρευνα για την Workmonitor, με τίτλο “Opinions on part – time work & gender diversity– job market trends around the globe”, για να εξετάσει μεταξύ άλλων και την εκπροσώπηση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο. Η έρευνα έγινε με τη μέθοδο της συμπλήρωσης online ερωτηματολογίων από εργαζόμενους 29 κρατών από όλο τον κόσμο και έδειξε ότι:

1. Σε παγκόσμιο επίπεδο το 70% των προϊσταμένων είναι άντρες

<sup>1</sup> Βλέπε [www.randstad.com/press-room/research-reports](http://www.randstad.com/press-room/research-reports) (ανακτήθηκε στις 12/10/2011).

2. Τα μεγαλύτερα ποσοστά εκπροσώπησης ανδρών σε θέσεις προϊσταμένων κατείχαν η Ιαπωνία με 83% και η Τουρκία με 80%.

3. Οι χώρες που παρουσίασαν μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών στις θέσεις προϊσταμένων είναι η Νέα Ζηλανδία (58%), η Ουγγαρία (61%), η Αυστραλία (63%), οι ΗΠΑ (64%), το Ηνωμένο Βασίλειο (65%) και ο Καναδάς (65%)

4. Από το σύνολο των ανδρών και γυναικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα, μόνο το 25% θα προτιμούσε να έχουν γυναίκα ως άμεσο προϊστάμενο τους, ενώ το 48% θεωρεί ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται αποδίδει καλύτερα όταν υπάρχει ισορροπία στο ποσοστό μεταξύ ανδρών και γυναικών

5. Στην Ελλάδα το 74% δήλωσε ότι ο άμεσα προϊστάμενος του είναι άντρας, ενώ στην ερώτηση για το αν θεωρούν ότι ένας οργανισμός θα είχε καλύτερη απόδοση εφόσον οι γυναίκες κατείχαν περισσότερες θέσεις στην ανώτερη διοίκηση, το 21% των ανδρών στην Ελλάδα συμφώνησε, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες έφτασε το 46%.

Έτσι παρ' όλο που οι γυναίκες μπορεί να έχουν πρόσβαση στο μεσαίο επίπεδο της ιεραρχίας, συνεχίζουν να αποκλείονται από τα ανώτερα επίπεδα διοίκησης. Ακόμα κι όταν αυτό το πετυχαίνουν, η κουλτούρα της διοικητικής πρακτικής, η «γυάλινη οροφή» (glass ceiling) είναι πάντα εκεί να τις περιορίζει και να τις σταματά παρόλη την τεράστια καταβολή προσπάθειας. Σύμφωνα με τη θεωρία της γυάλινης οροφής (glass ceiling), οι γυναίκες αντιμετωπίζονται δυσμενώς στις ανώτερες θέσεις της ιεραρχίας και περιορίζονται στα μεσαία ή κατώτερα επίπεδα. Ο ορός αναφέρεται στα εμπόδια, τεχνητά ή αόρατα, στις αρνητικές απόψεις και προκαταλήψεις που αποτελούν τροχοπέδη στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας. Το φαινόμενο αυτό έχει απασχολήσει τόσο καθηγητές, επιστήμονες, επιχειρηματίες, στελέχη επιχειρήσεων όσο και τα φεμινιστικά κινήματα που θεωρούν το φαινόμενο άκρως «ρατσιστικό». Από την μία πλευρά έχουμε τις γνώστες «ανδρικές» συμπεριφορές και θετικές αποδόσεις και από την άλλη τις αρνητικές εξαιτίας των οικογενειακών και λοιπών υποχρεώσεων των γυναικών.

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» εμφανίζεται σε όλους τους τομείς της ελληνικής οικονομίας. Σύμφωνα με στοιχεία του Ντερμανάκη (2004), οι επιχειρήσεις όπου απασχολούν περισσότερους από δέκα εργαζομένους έχουν ενεργή γυναικεία συμμετοχή της τάξεως των 36,1% αλλά μόνο το 17,7% στις ανώτερα μισθολογικά θέσεις στην ιεραρχία της εταιρείας( θέσεις εργασίας που ανήκουν στο ανώτερο 10% της μισθολογικής ιεραρχίας των επιχειρήσεων ) και το 25,4% στις ανώτερες μισθολογικά θέσεις στην επαγγελματική κλίμακα ( θέσεις που ανήκουν στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής ιεραρχίας των επιχειρήσεων ). Η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά θέσεις των εταιρειών καλύπτει μόνο το 49% των ανώτατων θέσεων εργασίας από αυτές που τους αναλογούν βάση της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των εταιρειών.

Η γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις στελεχών δεν βρίσκεται σε απόλυτη αναλογία με την πλειοψηφία των γυναικών εργαζομένων, αντίθετα είναι μικρός ο αριθμός όσων καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις στην ιεραρχία των επιχειρήσεων και οργανισμών. Η αποδυναμωμένη παρουσία των γυναικών στους χώρους εργασίας και ειδικότερα στη διοίκηση των επιχειρήσεων, παραμένει βέβαιη πραγματικότητα και τεκμηριώνει εν μέρει την άποψη περί αποκλεισμού τους από τις υψηλόβαθμες θέσεις. Ενώ οι γυναίκες μάνατζερ διαθέτουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα ως προς τη συμμετοχή τους στη διοίκηση και υπερτερούν έναντι των ανδρών συναδέλφων τους, ως προς τα μετρήσιμα αξιολογικά κριτήρια, όπως έχουν αποδείξει σχετικές έρευνες, φαίνεται να υποεκπροσωπούνται στις υψηλόβαθμες θέσεις της διοικητικής ιεραρχίας. Οι συνεχιζόμενες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων επιβεβαιώνουν την ανάγκη εξάλειψης των φραγμών με σκοπό την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Επιβεβλημένη είναι η μέγιστη καταπολέμηση των ριζωμένων στερεοτύπων των φύλων, που διαμορφώνουν τους ρόλους των γυναικών στην κοινωνία και επηρεάζουν την ανισορροπία στην αμειβόμενη εργασία. Προκειμένου, επομένως, να διασφαλισθεί η πλέον επαρκής συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοικητικής ευθύνης, θα πρέπει να εισαχθούν περαιτέρω δεσμευτικά μέτρα σε ενωσιακό επίπεδο, καθώς στατιστικά στοιχεία καταδεικνύουν τις μεγάλες οικονομικές απολαβές, που απορρέουν από τους

δείκτες ισότητας μεταξύ των φύλων στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του εθνικού και ευρωπαϊκού δικτύου.

Οι διαφορές και ανισότητες με την πάροδο του χρόνου φαίνεται να μειώνονται αλλά η αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι δύσκολος τομέας για τις γυναίκες εξού και οι τεράστιες διακρίσεις εις βάρος τους. Λόγω των εμποδίων που παρουσιάζονται λίγες γυναίκες μπορούν να προωθήσουν την καριέρα τους σε αντίστοιχο επίπεδο με αυτό των ανδρών συναδέλφων τους. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής μπορεί να προκαλέσει αρνητικές συνέπειες σε μια επιχείρηση. Η εταιρεία θα «αναγκαστεί» να ξοδεύει μεγαλύτερα ποσά σε δαπάνες όχι μόνο οικονομικές αλλά και επί της συνολικής της εικόνας.

Σύμφωνα με έρευνα του οργανισμού Catalyst (2004) “The Bottom Line: Connecting Corporate Performance And Gender Diversity” μία επιχείρηση έχει υψηλότερα οικονομικά αποτελέσματα όταν το γυναικείο φύλο συμμετέχει στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Όταν μία επιχείρηση αποτυγχάνει να αξιοποιήσει το ανθρώπινο δυναμικό της και τα προσόντα των γυναικών εργαζομένων της δαπανά όχι μόνο χρήμα αλλά και χρόνο στην πρόληψη και εκπαίδευση των νέων εργαζομένων που θα τις αντικαθιστούν έχοντας ως αποτέλεσμα γυναίκες που απογοητευμένες αποχωρούν από την εταιρεία. Αυτή η διαδικασία στοιχίζει «ακριβά» στην επιχειρηματική μονάδα. Έχει υπολογιστεί ότι το κόστος των αποχωρήσεων ανέρχεται στο ποσοστό του 150% του ετήσιου μισθού.

Η ποικιλομορφία στο ανθρώπινο δυναμικό έχει ποικίλα θετικά αποτελέσματα όπως αυτά είναι η μεγαλύτερη ευελιξία, η μείωση των δαπανών του προσωπικού, η αναβάθμιση των υπηρεσιών και η μείωση των απουσιών και των αποχωρήσεων. Κατά συνέπεια, ο εργασιακός χώρος μετατρέπεται σε πιο αρμονικό και φιλικό περιβάλλον για τους εργαζόμενους (Cook, 2004). Η ορθή αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού της επιχείρησης τη καθιστά αυτομάτως περισσότερο ανταγωνιστική στην αγορά δημιουργώντας τη δική της προσωπικότητα που δεν μπορεί να αντιγράψει (Hareletal, 2003 στους Ashok Chanda & Jie Shen, 2009).

Τα βαθύτερα αίτια της «γυάλινης οροφής» τα ανακαλύπτουμε στις ατομικές διαφορές των ανδρών και των γυναικών στη κοινωνία και στη

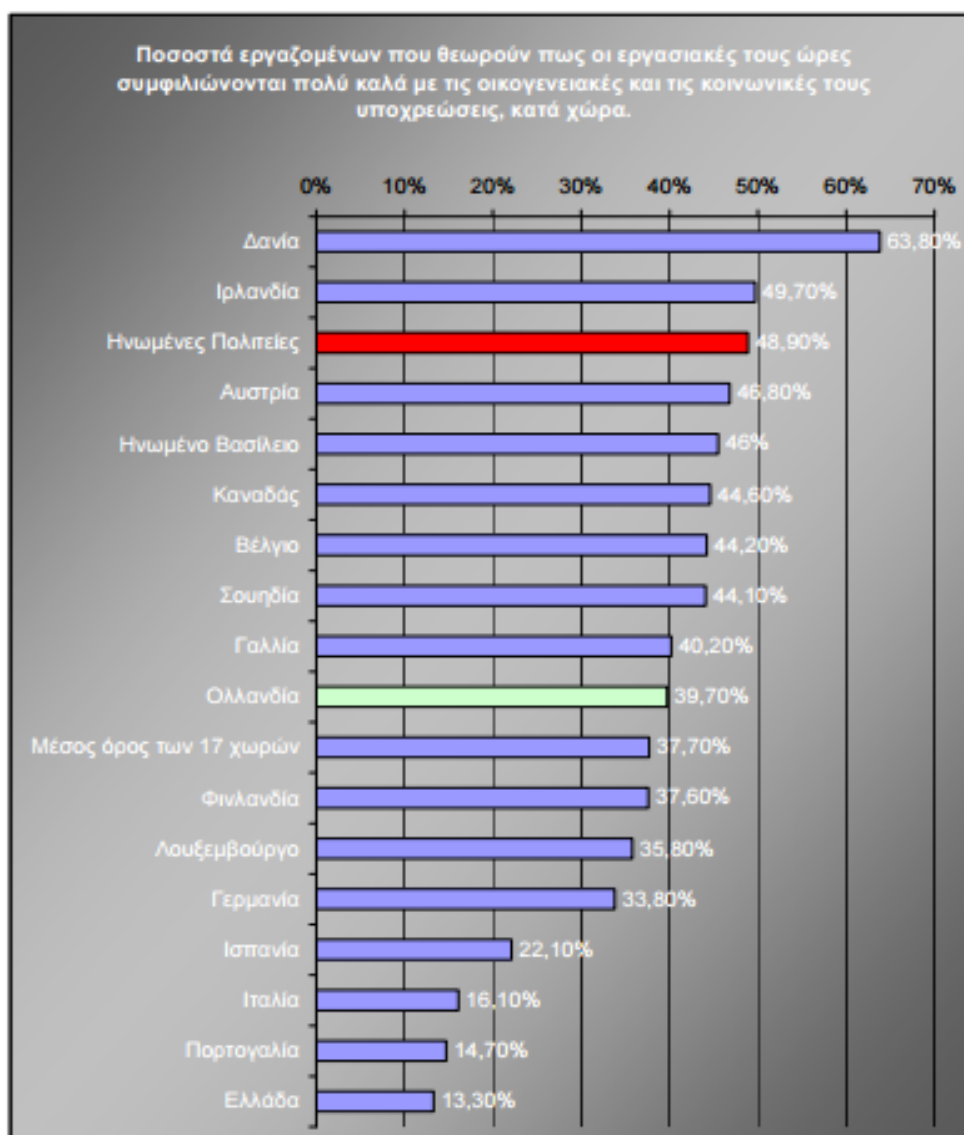
συνολικότερη δομή μιας επιχειρηματικής μονάδας. Ορισμένες ουσιαστικές διαφορές των δύο φύλων που αφορούν τον χαρακτήρα, τη φύση και τις δεξιότητες τους ερμηνεύονται λανθασμένα θεωρώντας μεγαλύτερη την αποτελεσματικότητα του ανδρικού γένους και κατά συνέπεια θεωρώντας το πιο επιτυχημένο συγκριτικά με το «αδύναμο». Η ανισότητα ενισχύεται συμπληρωματικά σε μια ανδροκρατούμενη επιχείρηση με διασυνδέσεις και λόμπι ανδρών στελεχών από τα όποια αποκλείονται οι γυναίκες ή σε σπάνια περίπτωση που αναγνωρίζεται ως επιτρεπτή η συμμετοχή γυναικών στο δίκτυο η αντιμετώπιση είναι ευτελής και ενίοτε ταπεινωτική. Τα επαναλαμβανόμενα κλισέ διαδραματίζουν αναμφισβήτητα ζωτικό ρόλο στην άδικη μεταχείριση των γυναικών σε εργασιακές συνθήκες. Τα στερεότυπα είναι τόσο ισχυρά ώστε θεωρείται κριτήριο δικαιοσύνης έναντι των εργαζομένων να απολυθεί η γυναίκα εκείνη η οποία έχει την ευνοϊκή δυνατότητα συνταξιοδότησης, ανεξαρτήτως τού αν την επιθυμεί. Τα στερεότυπα έρχονται πιο έντονα στο προσκήνιο και τείνουν να παράγουν αποκλεισμούς, απειλώντας να ακυρώσουν την όποια πρόοδο είχε συντελεστεί τα προηγούμενα χρόνια στην ίση μεταχείριση. Αυτό σημαίνει ότι η εργασία εξακολουθεί να θεωρείται μια συμπτωματική κατάσταση των γυναικών, οι οποίες κατά κύριο λόγο και προορισμό ασχολούνται με τα οικιακά. Έτσι τα στερεότυπα αναβιώνουν -για να μην πω ότι κυριαρχούν- σε συνθήκες κρίσης, είτε ομολογημένα είτε ανομολόγητα.

Αποφασιστικό ρολό στο φαινόμενο διαδραματίζει η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Σήμερα η γυναίκα καλείται να αφοσιωθεί εξίσου στην δουλεία και την οικογένεια, δύο ανεξάρτητα μεταξύ τους πεδία. Το αποτέλεσμα του συνδυασμού είναι η σύγκρουση ρόλων από τις αντίθετες απαιτήσεις που προβληματίζει και εξουθενώνει τη γυναίκα κάνοντας τη να αποδίδει λιγότερο στον ένα από τους δύο τομείς αναγκάζοντας την να παραιτηθεί από τον άλλο της ρολό (Greenhaus & Beutell, 1985).

Οι εργαζόμενοι στη σύγχρονη εποχή και ιδιαίτερα οι γυναίκες λόγω των σύνθετων ρόλων όπως είπαμε παραπάνω όπου καλούνται να συνδυάσουν, θεωρούν ότι υπάρχει αδυναμία επιτυχούς παντρέματος μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Οι Έλληνες παρουσιάζονται ως οι

λιγότεροι ικανοποιημένοι μεταξύ των ευρωπαϊών πολιτών από το βαθμό ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με ποσοστό μόλις 13% σε αντίθεση με την Δανία, η όποια όπως παρουσιάζεται στο παρακάτω διάγραμμα εμφανίζεται η χώρα με το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης αναφορικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

**Πίνακας 1: Πίνακας κατανομής ποσοστών εργαζομένων που θεωρούν πως οι εργασιακές τους σχέσεις συμφιλιώνονται πολύ καλά με τις οικογενειακές υποχρεώσεις κατά χώρα**



Πηγή: <http://www.eif.gov.cy/>

Σύμφωνα με την Καθημερινή (En thesis, 2006) υπάρχουν στρατηγικές εξισορρόπησης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που εφαρμόζονται σε επιχειρήσεις οι οποίες βρίσκονται στην κορυφή της λίστας με τις καλύτερες επιχειρήσεις για εργασία στην Ελλάδα. Εάν υλοποιηθούν τα παρακάτω προσεκτικά και επιμελώς μπορεί να συντελέσουν στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής με τη προσωπική ζωή των θηλέων.

- 7ωρο (35 ώρες) χωρίς μείωση των απολαβών
- Ευέλικτο ωράριο
- Δυνατότητα τηλεργασίας
- Ελαστικότητα στην ώρα άφιξης
- Μεγαλύτερη σε διάρκεια από την κανονική – νόμιμη άδεια θηλασμού
- Μειωμένη απασχόληση για τις μητέρες εργαζόμενες πέρα από τη νόμιμη
- Επίδομα παιδικού σταθμού
- Εγκατάσταση παιδικού σταθμού και παιχνιδότοπου μέσα στην επιχείρηση που λειτουργεί όλες τις ώρες εργασίας
- Υπηρεσία πληρωμής λογαριασμών
- Χρηματοδότηση οικογενειακών εκδρομών για τους εργαζόμενους



*Η προώθηση της ισότητας των φύλων και η ενδυνάμωση των γυναικών αποτελεί ξεκάθαρα ένα καίριο κομμάτι της εντολής των Ηνωμένων Εθνών. Η βελτίωση της ισότητας των δύο φύλων ενδυναμώνει το σεβασμό για τα ανθρώπινα δικαιώματα, μειώνει τη φτώχεια και τονώνει την οικονομική ανάπτυξη και την υγεία και αποδεικνύεται ουσιώδης για την επίτευξη των Αναπτυξιακών Στόχων της Χιλιετίας. Φέτος το Δεκέμβριο είναι η 30η Επέτειος του Συμφώνου για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών, CEDAW, ένα γεγονός που θα μας παρακινήσει να κάνουμε έναν απολογισμό των όσων έχουν επιτευχθεί και της πολλής δουλειάς που πρέπει να γίνει πάνω στην ισότητα των φύλων.*

*Δήλωση του Κου Johan Rutgersson, Δεύτερου Γραμματέα της Μόνιμης Αποστολής της Σουηδίας στα Ηνωμένα Έθνη, εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Πρόσδος των Γυναικών» (άρθρο 14 (α) 28 Ιουλίου 2009, Γενεύη)*



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 3.1 Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα εργασία μελετά τη συμμετοχή των γυναικών στον εργασιακό χώρο με σκοπό, σύμφωνα με τα ερωτήματα που διατυπώθηκαν στο 1ο μέρος της εργασίας, να αντληθούν πληροφορίες σχετικά με τις έμφυλες διακρίσεις που έχουν συναντήσει στην επαγγελματική τους πορεία και τα τυχόν εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην καριέρα τους. Στόχος της μελέτης είναι η λεπτομερής εξέταση της ύπαρξης εμποδίων στον εργασιακό χώρο. Κύρια αφορμή για την διεξαγωγή της παρούσας εργασίας προκάλεσαν οι θεμελιώδεις αλλαγές που έχουν κάνει αισθητή την παρουσία τους τις τελευταίες δεκαετίες στην αγορά εργασίας.

Παρά βέβαια την σημαντική πρόοδο που σημειώνεται, η αγορά εργασίας παραμένει ανταγωνιστικό και άκρως ακανθώδες τοπίο κινητικότητας για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Αμέτρητες δυσκολίες και εμπόδια, διακρίσεις και απόψεις για την κοινωνική, οικονομική και επαγγελματική τους θέση έχουν αναμορφωθεί και παραμένουν να διαφυλάσσουν αμίλητες καταστάσεις διακρίσεων εις βάρος της επαγγελματικής τους πορείας και εξέλιξης.

Στο μεγαλύτερο ποσοστό της αγοράς εργασίας η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι πολύ περιορισμένη, τόσο σε όρους διοίκησης όσο και σε όρους αμοιβής της εργασίας. Ακόμη και οι γυναίκες που καταφέρνουν να παραμερίσουν τα εμπόδια και να ανελιχθούν επαγγελματικά, μόνο ένα ελάχιστο ποσοστό κατορθώνει να προάγει την καριέρα του αντίστοιχα με αυτή των ανδρών εργαζομένων. Αυτό το όριο που εμφανίζεται και αναδεικνύει την επαγγελματική εξέλιξη του γυναικείου πληθυσμού ακατόρθωτη ορίζεται ως «γυάλινη οροφή» (glass ceiling).

### 3.2 Επιλογή της μεθόδου

Η επιλογή μας ήταν να ορίσουμε ως συμμετέχοντες της παρούσας μελέτης γυναίκες που κατέχουν υψηλόβαθμες ή διευθυντικές θέσεις τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

Η επιθυμία μας, όπως αναφάνεται από τα ερευνητικά ερωτήματα, να εμβαθύνουμε και να δώσουμε προτεραιότητα στη σημασία που έχει το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» για τα δρώντα υποκείμενα, πρόταξε την επιλογή μιας ποιοτικής προσέγγισης. Η αναφορά της Κυριαζή (1999) ότι ο ερευνητής σε μια ποιοτική έρευνα ταυτίζεται με τον κοινωνικό χώρο που μελετάει και προσπαθεί να δει τα πράγματα από τη σκοπιά των ερευνώμενων, ούτως ώστε να έχει τη δυνατότητα να κατασκευάσει την πραγματικότητα όπως οι ίδιοι την κατασκευάζουν, δικαιώνει την ορθότητα της επιλογής μας.

Η κοινωνική πραγματικότητα δεν είναι στατική. Αντιθέτως, συντίθεται μέσα από την κινητικότητα και την αλληλεπίδραση των δρώντων υποκειμένων. Η ποιοτική έρευνα είναι «ερμηνευτική» καθώς την απασχολεί η ακολουθία των γεγονότων που αποδίδεται, βιώνεται και κατασκευάζεται ο κοινωνικός κόσμος. Η ποιοτική έρευνα χρησιμοποιεί εύκαμπτες και επιδέξιες μεθόδους. Αποσκοπεί στην δόμηση της γενικής αντίληψης, που στηρίζεται σε μακροσκελή δεδομένα με τον τρόπο που αυτά αναδύονται στο ανεπηρέαστο κοινωνικό τους περιβάλλον (Mason, 2002). Ο σκοπός της ποιοτικής αναζήτησης είναι η ερμηνεία των κοινωνικών πράξεων, πλαισίων και στάσεων.

Οι Banister, Burman, Parker, Taylor & Tindall (1994) ορίζουν την ποιοτική έρευνα ως την ερμηνευτική μελέτη ενός ορισμένου υπό διερεύνηση ζητήματος, με τον ερευνητή να κατέχει δεσπόζουσα θέση στον τρόπο με τον οποίο το υπό εξέταση φαινόμενο περιγράφεται και νοηματοδοτείται.

Οι Denzin και Lincoln (2005) υποστηρίζουν ότι ο όρος «ποιοτική» υποδηλώνει μια έμφαση στην ποιότητα των μελετώμενων υποκειμένων, στις μεθόδους και τις ερμηνείες που δεν μπορούν να ερευνηθούν πειραματικά ή να μετρηθούν όσον αφορά την ποσότητα, την ένταση, ή τη συχνότητά τους. Η

ποιοτική έρευνα θεωρείται ταυτόχρονα ερμηνευτική και νατουραλιστική προσέγγιση, δηλαδή οι ερευνητές εξετάζουν τα φαινόμενα στο φυσικό τους περιβάλλον προσπαθώντας να τα ερμηνεύσουν με όρους και νόημα που φέρουν τα υπό μελέτη άτομα.

Στη συνέχεια, η ποιοτική έρευνα είναι ερμηνευτική καθώς το μεγάλο της ενδιαφέρον εντοπίζεται στο τρόπο με τον οποίο ερμηνεύεται, γίνεται κατανοητός, βιώνεται και παράγεται ο κοινωνικός κόσμος. Βασίζεται σε μεθόδους παραγωγής δεδομένων οι οποίες είναι ελαστικές απέναντι στο κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο παράγονται αυτά τα στοιχεία. Επιπλέον βασίζεται σε μεθόδους ανάλυσης και επεξήγησης οι οποίες έχουν ως προϋπόθεση την κατανόηση της πολυπλοκότητας, της λεπτομέρειας και του περιβάλλοντος. Η ποιοτική έρευνα έχει ως απώτερο σκοπό την παραγωγή σφαιρικής αντίληψης, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση σε ολιστικές μορφές ανάλυσης και επεξήγησης, παρά στην αποτύπωση επιφανειακών μοντέλων, τάσεων και συσχετισμών. Η ποιοτική έρευνα δεν μπορεί να περιοριστεί σε ένα σύνολο απλών ρυθμιστικών κανόνων και αρχών. Αυτό το σημείο κατά τη Mason (2002) αποτελεί δυναμικό χαρακτηριστικό της καθιστώντας την ενδιαφέρουσα και συναρπαστική διαδικασία.

Ο ερευνητής σε μια ποιοτική έρευνα δεν επικεντρώνεται στον έλεγχο της θεωρίας αλλά στην περαιτέρω ανάπτυξή της με τη συνεχή αποσαφήνιση θεωρητικών εννοιών που συνοψίζουν το υπό εξέταση φαινόμενο και βάσει των οποίων συγκροτείται η θεωρία. Πρόκειται δηλαδή για τη διαλεκτική σχέση θεωρίας και εμπειρίας. Με τον τρόπο αυτό ο ερευνητής είναι έτοιμος να επαναπροσδιορίσει τα ερωτήματά του, ταυτόχρονα τον τρόπο με τον οποίο συλλέγει τα δεδομένα του. Επιδιώκει να κατασκευάσει αναπαραστάσεις της κοινωνικής πραγματικότητας από τη μελέτη σε βάθος των περιπτώσεων (Κυριαζή, 2006).

Η Mason (2002) επισημαίνει πως ο ερευνητής στην ποιοτική έρευνα πρέπει να λειτουργεί με ενδοσκοπικό τρόπο για κάθε απόφαση που παίρνει, και ότι δεν θα πρέπει να αποφασίζει για οτιδήποτε χωρίς την ενσυνείδητη αναγνώριση ότι το κάνει. Κάτι τέτοιο δίνει στον ερευνητή έναν πολύ ενεργό ρόλο, που δεν είναι αυτός του απλού εφαρμοστή, ή έστω και δημιουργού τυποποιημένων ερευνητικών μοντέλων, αλλά το ρόλο του επαγγελματία που

σκέφτεται και δρα με συγκεκριμένους στρατηγικούς τρόπους οι οποίοι λαμβάνουν υπόψη ορισμένες περιστάσεις και πλαίσια.

Ο ερευνητής πρέπει να είναι ανοικτός στην κριτική και τον έλεγχο που του ασκείται από άλλους ερευνητές καθώς αυτό είναι μια συνήθης πρακτική ενίσχυσης της ερευνητικής του εγκυρότητας. Επιπλέον, θα πρέπει να γνωρίζει τις αδυναμίες και τις προκαταλήψεις του και να προσπαθεί να τις εξαλείψει ενισχύοντας τη συνολική εγκυρότητα της ερευνητικής διαδικασίας. Σε αντίθετη περίπτωση, καθώς η ποιοτική έρευνα οδηγεί σε βάθος επικοινωνία με κοινωνικά υποκείμενα, υπάρχει κίνδυνος στρέβλωσης της πραγματικότητας (Ιωσηφίδης, 2003).

Ανάμεσα στα πλεονεκτήματα της ποιοτικής έρευνας είναι η ευελιξία της, η εις βάθος ανάλυση, η έμφαση στα νοήματα, η μη χρήση προκαθορισμένων κατηγοριών, η ικανότητά της να τοποθετεί τις εμπειρίες των ανθρώπων μέσα στο κοινωνικό τους πλαίσιο. Από την άλλη πλευρά, μειονέκτημα της θεωρείται η σχετικά μεγάλη διάρκεια διεξαγωγής της διαδικασίας, η «εξάρτηση» από τις προσωπικές αντιλήψεις του ερευνητή και των επικοινωνιακών του προσόντων, το υψηλό κόστος και οι περιορισμένες δυνατότητες γενίκευσης και σύγκρισης λόγω του μικρού αριθμού των υπό εξέταση υποκειμένων (Ιωσηφίδης, 2003).

Στην παρούσα ερευνητική εργασία επιλέχθηκε ως βασική ερευνητική μέθοδος η ημιδομημένη συνέντευξη. Θεωρούμε απαραίτητη στη συνέχεια μια γενική αναφορά στη συνέντευξη και στις εν δυνάμει πολλαπλές μορφές της, αφενός μεν ως ερευνητικού εργαλείου και αφετέρου ως αναγνωρισμένης μορφής ποιοτικής έρευνας, καθώς και στους λόγους επιλογής στην παρούσα έρευνα της ημιδομημένης συνέντευξης.

### 3.3 Η συνέντευξη

Η συνέντευξη είναι μια μέθοδος συλλογής προφορικών πληροφοριών που παράγεται εντός ενός κοινωνικού πλαισίου ή μιας κατάστασης κοινωνικής διαντίδρασης ανάμεσα σε έναν συνεντευκτή και έναν ερωτώμενο. Αποτελεί μια από τις πιο αναγνωρισμένες μορφές ποιοτικής ερευνητικής μεθόδου. Ο ερευνητής που επιλέγει να τη χρησιμοποιήσει ως μέθοδο συλλογής στοιχείων, επιθυμεί να παραγάγει δεδομένα εμπλεκόμενος σε μια διαδραστική σχέση με τους ερωτώμενους. Η βασική θέση της συνέντευξης είναι ότι η γνώση, οι απόψεις, οι αντιλήψεις και οι διαδράσεις των ανθρώπων αποτελούν τις θεμελιώδεις ιδιότητες της κοινωνικής πραγματικότητας (Mason, 2002). Σύμφωνα με τον Mishler (1996) η συνέντευξη είναι μια μορφή συνομιλίας, η δε εγγραφή και η χρήση της στο αναλυτικό και ερμηνευτικό έργο του ερευνητή αποτελεί μια αναπαράσταση της συνομιλίας αυτής. Ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αυτή η αναπαράσταση φανερώνει τις θεωρητικές υποθέσεις του ερευνητή. Η συνέντευξη είναι ένα γλωσσικό συμβάν όπου ο λόγος δομείται από κοινού με τον συνεντευκτή και τον ερωτώμενο, η δε ανάλυση και η ερμηνεία βασίζονται σε συγκεκριμένη θεωρία. Σύμφωνα με τον Ζαφειρόπουλο (2005), η συνέντευξη είναι μια ποιοτική μέθοδος που προσφέρει ευελιξία στη διεξαγωγή, χαμηλό κόστος, αμεσότητα καθώς και εξοικείωση από μέρους των ερωτώμενων. Επιτρέπει τη διερεύνηση ενός φαινομένου μέσω της καταγραφής των απόψεων και των αντιλήψεων του ερωτώμενου, καθώς και την εις βάθος εξερεύνηση των αιτίων και των λόγων κάποιων στάσεων και συμπεριφορών του. Η συνέντευξη ορίζεται ως μία πρόσωπο με πρόσωπο συζήτηση για ένα θέμα ή ένα φαινόμενο (Reed, 2007). Μια ανταλλαγή ιδεών η οποία δεν είναι απλώς μια διαδικασία συλλογής δεδομένων, αλλά μια παροχή πληροφοριών από μέρους του ερωτώμενου, τις οποίες κάποιες φορές δέχεται παθητικά ο συνεντευκτής. Ο ερωτώμενος, στη συνέντευξη, δεν παίζει τον ρόλο του υποκειμένου που απαντά σε ένα σύνολο ερωτήσεων, όπως γίνεται στις ποσοτικές έρευνες. Αντίθετα τα δεδομένα της έρευνας πηγάζουν από τη συζήτηση και τη σχέση του ερωτώμενου και του ερευνητή. Η συνέντευξη είναι χρήσιμη όταν πρώτον, ενδιαφέρει η σημασία κάποιων φαινομένων για τους

ερωτώμενους και όταν ενδιαφέρει να μελετηθούν συγκριτικά και συνολικά οι απόψεις των μελών μιας ομάδας (Ζαφειρόπουλος, 2005).

Η συνέντευξη σύμφωνα με τον Robson (2006) παίρνει πολλές μορφές ή τύπους και μπορεί να είναι είτε πλήρως δομημένη με ερωτήσεις προκαθορισμένες με προκαθορισμένη διατύπωση, συνήθως σε προκαθορισμένη διάταξη, είτε μη δομημένη ή ανοιχτή, όπου ο συνεντευκτής έχει μια γενική περιοχή που τον ενδιαφέρει, αλλά επιτρέπει στη συζήτηση να αναπτυχθεί στο πλαίσιο αυτής της περιοχής είτε τέλος ημιδομημένη, τύπος συνέντευξης που επιλέξαμε ως εργαλείο συλλογής δεδομένων στην παρούσα μελέτη και αναπτύσσουμε ακόλουθα.

Ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα της συνέντευξης αποτελεί η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα της ως εργαλείου για την άντληση πληροφοριών. Ανάλογα με τις απαντήσεις που δίνει ο ερωτώμενος, ο συνεντευκτής έχει τη δυνατότητα να μεταβάλει τη σειρά των ερωτήσεων, καθιστώντας έτσι περισσότερο ευέλικτη τη ροή της συνέντευξης, κάνοντας πρόσθετες ερωτήσεις σε πιθανές παρεμφερείς περιοχές ενδιαφέροντος (Robson, 2006, Bell, 2007 & Ιωσηφίδης, 2003). Δεύτερο σημαντικό πλεονέκτημα είναι η υψηλή συμμετοχή του ερωτώμενου στην ερευνητική προσπάθεια. Τρίτο πλεονέκτημα θεωρείται η άμεση επικοινωνία ανάμεσα στον ερευνητή και τον ερωτώμενο (Ιωσηφίδης, 2003) καθώς και η δυνατότητα ανίχνευσης και διερεύνησης ιδεών, κινήτρων και συναισθημάτων, που δεν θα μπορούσε ποτέ να γίνει με άλλο ερευνητικό εργαλείο (Bell, 2007). Σύμφωνα με τον Ιωσηφίδη (2003) τελευταίο πλεονέκτημα είναι η δυνατότητα άντλησης πληροφοριών σε βάθος ιδιαίτερα όταν πρόκειται για τη διερεύνηση πολύπλοκων κοινωνικών διαδικασιών, συμπεριφορών, στάσεων, αξιών και αντιλήψεων.

### 3.3.1 Ημιδομημένη συνέντευξη

Η ημιδομημένη συνέντευξη αποτελεί μια ευρέως χρησιμοποιούμενη μορφή ποιοτικής ερευνητικής μεθόδου. Σύμφωνα με τον Robson (2006) η ημιδομημένη συνέντευξη έχει μεν προκαθορισμένες ερωτήσεις, αλλά ο συνεντευκτής μπορεί να τροποποιήσει τη διάταξή τους, να αλλάξει τη διατύπωση, να δώσει εξηγήσεις, να απαλείψει ή να προσθέσει ερωτήσεις κατά περίπτωση, εφόσον κάτι τέτοιο εξυπηρετεί τη συλλογή των δεδομένων του.

Η Κυριαζή (2006) σημειώνει πως ο ερευνητής επιδιώκει μέσα από ένα ανοικτό σχήμα συνέντευξης να εκμαιεύσει τις περιγραφές και απόψεις του ερωτώμενου, χρησιμοποιώντας τις δικές του εννοιολογικές κατηγορίες και όχι αυτές ενός αυστηρά δομημένου ερωτηματολογίου. Ο ερευνητής εμβυθίζεται στο κοινωνικό πλαίσιο που εξετάζει και προσπαθεί να αντιληφθεί τα ζητήματα από τη σκοπιά των ερευνώμενων υποκειμένων. Δεν ενδιαφέρεται να επικεντρωθεί στον έλεγχο της θεωρίας, αλλά στην περαιτέρω ανάπτυξή της με τη συνεχή αποσαφήνιση των θεωρητικών εννοιών που απαρτίζουν το υπό διασαφήνιση φαινόμενο και βάσει των οποίων συγκροτείται η θεωρία. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, οι θεματολογικές κατηγορίες που ανασκευάζονται επιχειρούν να είναι όσο το δυνατόν πιο κοντά στις κατηγορίες που χρησιμοποιούν οι δρώντες για τα ίδια κοινωνικά φαινόμενα.

Η Grawitz (2006) τονίζει πως η ελευθερία του ερευνητή και του ερωτώμενου περιορίζεται από το πλαίσιο της έρευνας επιτρέποντας στο ερωτώμενο υποκείμενο να απαντά όπως θέλει, όχι όμως για ότι θέμα θέλει. Επιπλέον, ο ερευνητής αποσαφηνίζει τους παράγοντες της κατάστασης που θέλει να ερευνήσει και καθορίζει ένα πλαίσιο ερωτήσεων ή έναν οδηγό συνέντευξης. Έπειτα, μπορεί να διευκρινίσει τον τρόπο με τον οποίο θα θέσει τις ερωτήσεις, τη διατύπωσή τους, τη σειρά τους, να αφαιρέσει ή να προσθέσει ερωτήματα έως ότου να αντλήσει τις πληροφορίες που επιζητά. Η Mason (2002) υποστηρίζει πως ο συνεντευκτής δεν πρέπει να παίζει παθητικό ρόλο στη διαδικασία, αλλά καλό θα ήταν να δώσει στους ερωτώμενους δείγμα του υλικού που χρειάζεται να συζητηθεί όπου

προϋποθέτει προσεκτικό και εκτεταμένος σχεδιασμό της ημιδομημένης συνέντευξης, ώστε να εξασφαλίσει την ομαλή ροή της, και την ανάλογη εστίαση της σε ζητήματα που σχετίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα.

Η Mason (2002) αναφέρει πως η ημιδομημένη συνέντευξη απαιτεί προσεκτικό και επίπονο σχεδιασμό. Σε αντίθεση με τις δομημένες συνεντεύξεις, όπου κύριο μέλημα είναι η ανάπτυξη και χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου, στη συνέντευξη βάθους απαιτείται μεγάλης έκτασης σχεδιασμός, όπως επίσης και συγκεκριμένες ενέργειες των ερευνητών. Οι ερευνητές ασχολούνται ιδιαίτερα με τη δομή και τη ροή της συνέντευξης και χρησιμοποιούν εναλλακτικούς μηχανισμούς αναπτύσσοντας διανοητικές και κοινωνικές δεξιότητες, ώστε να χειρίζονται τα κοινωνικά, διανοητικά και πρακτικά στοιχεία της διαδραστικής επικοινωνίας.

Ο ερευνητής που επιλέγει διενεργεί την ημιδομημένη συνέντευξη θα εντοπίσει το λανθάνον περιεχόμενο και θα αναλύσει ποιοτικά τα δεδομένα. Σε περίπτωση που ο ερωτώμενος αφηγηθεί πληροφορίες που έχουν σχέση με αυτοβιογραφικά στοιχεία και όχι με το καθαυτό θέμα (π.χ. αναμνήσεις από την παιδική ηλικία, φοβίες), τις λαμβάνει υπόψη, αλλά δεν τις αναλύει. Ο ερευνητής προσπαθεί να επαναφέρει τον ερωτώμενο στους άξονες της συνέντευξης (Φίλιας, 1998).

Συμπερασματικά, θα μπορούσε να ειπωθεί πως η ημιδομημένη συνέντευξη αποτελεί μια συγκατασκευή και μια απόπειρα δόμησης κοινού νοήματος, αφού προηγουμένως ο ερευνητής έχει διαφοροποιηθεί από το προσωπικό πλαίσιο αναφοράς του και έχει σχεδιάσει επαρκώς βήμα προς βήμα τη διαδικασία.

### **3.3.2 Λόγοι επιλογής της ημιδομημένης συνέντευξης ως ερευνητικού εργαλείου στην παρούσα έρευνα**

Οι λόγοι της επιλογής μας σχετίζονται με τη φύση του προς μελέτη κοινωνικού φαινομένου καθώς και το σκοπό της παρούσας έρευνας. Επιλέξαμε τη συνέντευξη διότι θέλαμε να εξετάσουμε τις απόψεις των γυναικών που βρίσκονται στην ανώτερη και ανώτατη κλίματα της εργασιακής ιεραρχίας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, να εξετάσουμε τυχόν προβλήματα που αντιμετώπισαν στην ανέλιξη τους στην ιεραρχία δίνοντας μεγάλη έμφαση στην ύπαρξη του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» (Κυριαζή, 2006). Στους λόγους για τους οποίους επιλέχθηκε η συνέντευξη ως βασικό ερευνητικό εργαλείο συγκαταλέγονται και οι εξής: Πρώτον, το μικρό ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες βαθμίδες σε επιχειρήσεις και οργανισμούς αποτέλεσαν τα υποκείμενα διερεύνησης αποκλείοντας με αυτό τον απλό τρόπο την επιλογή του ερωτηματολογίου ως ερευνητικού εργαλείου και μας οδήγησε στην επιλογή μιας ποιοτικής προσέγγισης καθόσον αυτή εμβαθύνει σε σχετικά μικρό αριθμό περιπτώσεων (Κυριαζή, 2006). Δεύτερον, η επιθυμία μας να μελετήσουμε σε βάθος την ύπαρξη των έμφυλων διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον προκειμένου να οδηγηθούμε σε πιο αξιόπιστα αποτελέσματα, καθώς με τη συνέντευξη είχαμε τη δυνατότητα να δίνουμε διευκρινίσεις στις ερωτήσεις και να ζητάμε περαιτέρω επεξηγήσεις από τον ερωτώμενο όταν οι απαντήσεις του δεν ήταν κατανοητές (Κυριαζή, 2006). Τρίτον, η επιδίωξή μας να διεγείρουμε το ενδιαφέρον των ερωτώμενων με σκοπό τη μεγαλύτερη πιθανότητα απόσπασης εμπιστευτικών δεδομένων, μέσω της άμεσης επικοινωνίας και της μεγαλύτερης ευελιξίας στον τρόπο δόμησης και παρουσίασης των ερωτήσεων, εφόσον βέβαια προηγουμένως έχει επιτευχθεί κλίμα εμπιστοσύνης (Παρασκευόπουλος, 1993). Τέταρτον, σύμφωνα με τον Robson (2006, σ. 323) η διαδικασία της συνέντευξης είναι ο συντομότερος δρόμος για να συγκεντρωθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα, λέγοντας χαρακτηριστικά ότι «...τη δυνατότητα τροποποίησης της διερευνητικής κατεύθυνσης, δίνοντας συνέχεια σε ενδιαφέρουσες αποκρίσεις και διερευνώντας υποκείμενα κίνητρα με έναν τρόπο που δεν είναι εφικτός με

ερωτηματολόγια δια του ταχυδρομείου». Πέμπτον, η συνέντευξη διαθέτει το πλεονέκτημα της προσαρμοστικότητας, η οποία μας έδωσε τη δυνατότητα να προσθέσουμε νέες ιδέες, να εμβαθύνουμε στις απαντήσεις και να διερευνήσουμε τα κίνητρα και της στάση των υποκειμένων (Bell, 2007). Έκτον, η λεκτική και μη λεκτική παρουσία του υποκειμένου (παραδείγματος χάρη: ο τόνος της φωνής, η στάση του σώματος και οι εκφράσεις του προσώπου) μας δίνει επιπλέον πληροφορίες οι οποίες δεν εμφανίζονται σε καμία γραπτή απάντηση (Bell, 2007)

Η δυνατότητα είτε επανάληψης είτε επαναδιατύπωσης βασικών ερωτήσεων. Στη περίπτωση του ερωτηματολογίου ο ερωτώμενος μπορεί και να παραλείψει να απαντήσει σε ενοχλητικές για αυτόν ερωτήσεις ή ακόμα και να προτιμήσει να μην συμμετάσχει στην έρευνα.

Παρά τα πολλά πλεονεκτήματα που χαρακτηρίζουν τη συνέντευξη ως πολύτιμο ερευνητικό εργαλείο, υπάρχει και μια σειρά δυσκολιών οι οποίες είναι αναγκαίο να αναφερθούν:

Η Grawitz, (2006) υποστηρίζει πως η συνέντευξη είναι ένας πολύ ιδιαίτερος τρόπος επικοινωνίας. Στην επικοινωνία όμως ο συνεντευκτής έχει την τάση να ερμηνεύει αυτό που ακούει σε σχέση με το πλαίσιο της σκέψης του, αξιολογώντας τα λόγια που λέγονται σε συνάρτηση με την εικόνα την οποία έχει για τον ερωτώμενο. Αυτό τείνει να ενισχύει τον κίνδυνο μεροληψίας, μειώνοντας ταυτόχρονα την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της συνέντευξης σε σχέση με τα άλλα ερευνητικά εργαλεία.

Ο Rogers (στο Grawitz, 2006) επισημαίνει ότι το σημαντικότερο εμπόδιο στην επικοινωνία είναι η τάση του ανθρώπου να κρίνει, να αξιολογεί, να αποδοκιμάζει ή να επιδοκιμάζει το συνομιλητή του. Μια βασική κριτική που ασκείται κατά της συνέντευξης είναι ότι αυτά που λένε οι άνθρωποι ότι κάνουν δεν είναι πάντα τα ίδια με αυτά που κάνουν ή με αυτά που σκοπεύουν να κάνουν συνειδητά είτε ασυνείδητα.

Η συνέντευξη προϋποθέτει σημαντικές ατομικές και επικοινωνιακές δυνατότητες από την πλευρά του συνεντευκτή και δυνατότητα αναγνώρισης των κινδύνων που πολλές φορές οδηγούν στη διαστρέβλωση των δεδομένων (απόκρυψη σημείων της πραγματικότητας από τους ερωτώμενους, σχέση

καχυποψίας ανάμεσα στον ερωτώμενο και τον ερευνητή, έμμεση καθοδήγηση των ερωτώμενων από τον ερευνητή κτλ) (Ιωσηφίδης, 2003).

Άλλο βασικό σημείο της διαδικασίας συνέντευξης είναι ότι οι ερμηνείες που αποδίδει ο συνεντευξιζόμενος δίνονται υπό ορισμένες συνθήκες σε οριοθετημένο πλαίσιο. Ακόμα και οι ερωτώμενοι που επιθυμούν να πουν την αλήθεια μπορεί να αποσιωπήσουν κάποιες πληροφορίες (Ιωσηφίδης, 2003).

Οι Verma & Mallick (2004) αναφέρουν πως ένα από τα μειονεκτήματα της συνέντευξης, το οποίο μπορεί να αποτελέσει παράγοντα αμφισβήτησης της αξιοπιστίας της ως μεθόδου συλλογής δεδομένων είναι το γεγονός ότι εμπλέκει τις κοινωνικές σχέσεις γεγονός που μπορεί να νοθεύσει το τελικό προϊόν, οδηγώντας στη διαστρέβλωση των πληροφοριών που δίνονται, καθώς είναι ευάλωτες σε ασυνείδητη προκατάληψη κατά την αξιολόγησή τους από τον ερευνητή.

Τέλος, κατά την Κυριαζή (2006) ο κίνδυνος της προκατάληψης εμφανίζεται στις συνεντεύξεις επειδή οι συνεντευκτές είναι ανθρώπινα πλάσματα και όχι μηχανές με αποτέλεσμα η συμπεριφορά ή αντιμετώπιση τους να ασκεί επιρροή στα ερωτώμενα υποκείμενα. Ο τόνος της φωνής, η μη λεκτική επικοινωνία, αλλά και οι παρεμβάσεις του συνεντευκτή μπορεί να επιδράσουν σε σημαντικό βαθμό τόσο στα αποτελέσματα της έρευνας όσο και στο βαθμό αξιοπιστίας τους.

### 3.4 Περιγραφή του δείγματος

Έχοντας αναφερθεί τη μέθοδο παραγωγής δεδομένων, θα παρουσιάσουμε θέματα που αφορούν την επιλογή του δείγματος. Η επιλογή του δείγματος της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας έγινε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας (snowball sampling), κατά την οποία οι αρχικές επαφές οδηγούσαν σε άλλες. Αυτό συνέβη διότι συναντήσαμε δυσκολίες ανταπόκρισης εκ μέρους των γυναικών manager, λόγω έλλειψης χρόνου και απροθυμίας συμμετοχής.

Η έρευνα που πραγματοποιήσαμε έγινε σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και οργανισμούς του δημόσιου τομέα και αυτό γιατί μας ενδιαφέρει ο τρόπος ανέλιξης των γυναικών και τα τυχόν εμπόδια που έρχονται αντιμέτωπες. Ο ιδιωτικός τομέας είναι περισσότερο ανταγωνιστικό περιβάλλον εργασίας συγκριτικά με αυτό του δημόσιου. Ενώ στην Ελλάδα ο δημόσιος τομέας χαρακτηρίζεται από υπερ-συγκέντρωση γυναικών, μικρό είναι το ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού που έχει προοπτικές εξέλιξης.

Σύμφωνα με την Κυριαζή (1992) η δειγματοληπτική διαδικασία ανεξάρτητα από την μέθοδο που θα χρησιμοποιήσει ο ερευνητής ακολουθεί ορισμένα στάδια. Το πρώτο βήμα είναι να οριστεί ο πληθυσμός τον οποίο θα αφορούν τα αποτελέσματα της μελέτης. Το δείγμα μας δεν είναι τυχαίο καθώς μας ενδιαφέρουν αποκλειστικά οι γυναίκες που βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις.

Διενεργήθηκαν δέκα εις βάθους συνεντεύξεις με γυναίκες σε τέτοιες θέσεις ιδιωτικών και δημοσίων οργανισμών, μέσα στη χρονική περίοδο τεσσάρων μηνών, από τον Σεπτέμβριο μέχρι και τον Δεκέμβριο του 2015.

Η επιλογή των επιχειρήσεων και οργανισμών είχε αρχικά ως στόχο να καλύψει επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε ποικίλους τομείς και αυτό για να αποκτήσουμε μία συνολική εικόνα για τη θέση και την αντιμετώπιση του γυναικείου φύλου στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, φροντίσαμε το δείγμα να αποτελείται από γυναίκες τόσο ανύπαντρες όσο και παντρεμένες με παιδιά ή χωρίς, με σκοπό να κατανοήσουμε τη σχέση μεταξύ της οικογένειας, της καριέρας και των επαγγελματικών υποχρεώσεων συγκρίνοντας τη στάση των

γυναικών με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση καθώς και τα προβλήματα που τυχόν δημιουργούνται στην καριέρα των γυναικών λόγω της απόφασης δημιουργίας οικογένειας, από τι ανύπαντρες γυναίκες του δείγματος.

Η πρόσβαση στο δείγμα μας ήταν αρκετά δύσκολη και απαιτήσε μεγάλο χρονικό διάστημα μέσα σε ένα διάστημα τεσσάρων μηνών. Είναι κατανοητό ότι οι γυναίκες που βρίσκονται σε υψηλόβαθμες θέσεις δεν έχουν πολύ χρόνο διαθέσιμο. Το πρόγραμμα των συνεντεύξεων λόγω του περιορισμένου χρόνου των managers και διευθυντριών παρουσίασε ποικίλες αναβολές ακόμα και ακυρώσεις. Γενικά, ο γυναικείος πληθυσμός που προσεγγίσαμε ήταν πολύ πρόθυμες να συζητήσουν και να μοιραστούν τις απόψεις τους αναφορικά με τη θέση της Ελληνίδας στην αγορά εργασίας. Λόγω του γεγονότος ότι οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν δεν υπήρξαν καθόλου διστακτικές καθώς υπήρξε η διαβεβαίωση από την πλευρά του ερευνητή ότι δεν θα υπάρξουν ονομαστικά στοιχεία.

Είχαμε αποφασίσει ότι το δείγμα μας θα πρέπει να έχει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, να συμμετέχουν στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις, να ελέγχουν και να συντονίζουν τη συμπεριφορά των άλλων εργαζομένων της ομάδας τους. Έτσι, προσανατολιστήκαμε στην εύρεση γυναικών που να ανταποκρίνονται σε αυτά τα χαρακτηριστικά. Η προσέγγιση των προσώπων έγινε μέσω προσωπικών γνωριμιών, όχι άμεσων, αλλά με τη βοήθεια ατόμων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις που γνωρίζαμε προσωπικά. Αυτές οι γυναίκες μας σύστησαν σε άλλες, οι οποίες ανταποκρίνονταν εξίσου στα χαρακτηριστικά που επιζητούσε ο ερευνητής.

Έρθαμε σε επαφή με δέκα (10) γυναίκες που κατέχουν τις ανώτερες διευθυντικές θέσεις ή θέσεις manager. Οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται οι γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε ανήκουν σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς. Προσεγγίσαμε εταιρίες από το χώρο της διαφήμισης, της επικοινωνίας και των δημοσίων σχέσεων, των τραπεζών του ιδιωτικού τομέα, της βιοτεχνίας, των κινηματογραφικών και θεατρικών παραγωγών, των διεθνών συμβουλευτικών, των επενδυτικών – χρηματιστηριακών, της εμπορίας καλλυντικών, της εμπορίας τροφίμων και τέλος από οργανισμό ο οποίος δραστηριοποιείται στο χώρο της έρευνας.

Πρόκειται για γυναίκες οι οποίες βρίσκονται στα ανώτερα επίπεδα της διοίκησης των επιχειρήσεων και οργανισμών που προσεγγίστηκαν. Συγκεκριμένα δύο από αυτές τις γυναίκες έχουν τον τίτλο της διευθύνουσας συμβούλου, με δραστηριότητες και ευθύνες που αφορούν την διαχείριση όλων των θεμάτων που αφορούν την επιχείρηση των οικονομικών, αλλά και των θεμάτων προσωπικού, ενώ οι υπόλοιπες οκτώ βρίσκονται σε θέσεις manager που αφορούν τον συντονισμό και τον έλεγχο μιας ομάδας ατόμων και λαμβάνουν καίριες αποφάσεις για την επιχείρηση – οργανισμό.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε με μορφή πίνακα τον αριθμό των ατόμων για τα οποία είναι υπεύθυνες οι γυναίκες αυτές βάσει των στοιχείων που μας έδωσαν οι ίδιες.

### **ΠΙΝΑΚΑΣ 3**

| Επιχείρηση/ Οργανισμός                                  | Αριθμός ατόμων για τα οποία είναι υπεύθυνες |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1 <sup>η</sup> Διαφημιστική Εταιρεία                    | 8                                           |
| 2 <sup>η</sup> Εταιρεία Επικοινωνίας                    | 17                                          |
| 3 <sup>η</sup> Βιοτεχνία                                | 15                                          |
| 4 <sup>η</sup> Ιδιωτική Τράπεζα                         | 10                                          |
| 5 <sup>η</sup> Επενδυτική Εταιρεία                      | 8                                           |
| 6 <sup>η</sup> Διεθνής Συμβουλευτική                    | 8                                           |
| 7 <sup>η</sup> Εταιρεία Κινηματογραφικών Παραγωγών      | 20                                          |
| 8 <sup>η</sup> Πολυεθνική Εταιρεία Εμπορίας Τροφίμων    | 18                                          |
| 9 <sup>η</sup> Πολυεθνική Εταιρεία Εμπορίας Καλλυντικών | 309                                         |
| 10 <sup>η</sup> Κέντρο Ερευνών                          | 20                                          |

|                                  | Κλάδος επιχείρησης     | Θέση                          | Ηλικία | Μορφωτικό επίπεδο     | Οικογενειακή κατάσταση | Αριθμός παιδιών | Μορφωτικό επίπεδο γονιών |
|----------------------------------|------------------------|-------------------------------|--------|-----------------------|------------------------|-----------------|--------------------------|
| <b>1<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Βιοτεχνία              | Διευθύνων                     | 47     | Μεταπτυχιακές         | Παντρεμένη             | 3               | Μέση Εκπαίδευση          |
| <b>2<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Ιδιωτική Τράπεζα       | Non performing loan officer A | 42     | Μεταπτυχιακές Σπουδές | Άγαμη                  | 0               | Μεταπτυχιακές Σπουδές    |
| <b>3<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Επενδυτική Εταιρεία    | Business                      | 34     | Πτυχίο                | Άγαμη                  | 0               | Πτυχίο Ιδιωτικής         |
| <b>4<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Διαφημιστική Εταιρεία  | Account manage                | 39     | Μεταπτυχιακές         | Άγαμη                  | 0               | Μέση Εκπαίδευση          |
| <b>5<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Εταιρεία Επικοινωνίας  | Senior account                | 42     | Μεταπτυχιακές         | Παντρεμένη             | 0               | Πτυχίο                   |
| <b>6<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Πολυεθνική εταιρεία    | Retail & Service              | 55     | Πτυχίο Ιδιωτικού      | Παντρεμένη             | 1               | Μέση εκπαίδευση          |
| <b>7<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Κέντρο Ερευνών         | Διευθύνων                     | 60     | Μεταπτυχιακές         | Διαζευγμένη            | 1               | Πτυχίο                   |
| <b>8<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Εταιρεία Κινηματογραφη | Υπεύθυνη                      | 27     | Πτυχίο                | Άγαμη                  | 0               | Πτυχίο                   |
| <b>9<sup>η</sup> Επιχείρηση</b>  | Διεθνής Συμβουλευτική  | Senior project                | 34     | Μεταπτυχιακές         | Παντρεμένη             | 0               | Μέση εκπαίδευση          |
| <b>10<sup>η</sup> Επιχείρηση</b> | Πολυεθνική Εταιρεία    | Operations                    | 35     | Μεταπτυχιακές         | Άγαμη                  | 0               | Πτυχίο                   |

Σχετικά με το μορφωτικό τους επίπεδο, θα είχαμε μα παρατηρήσουμε ότι είναι αρκετά υψηλό, εφόσον οι θέσεις τις οποίες κατέχουν απαιτούν και τα αντίστοιχα προσόντα. Όλες οι γυναίκες έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση, μία έχει σπουδάσει σε ιδιωτικό κολέγιο ενώ από τις δέκα οι οκτώ έχουν και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Σε γενικές γραμμές θα λέγαμε ότι το μορφωτικό επίπεδο τους είναι πολύ υψηλό, η εμπειρία τους στο χώρο εργασίας είναι αρκετά μεγάλη, ενώ παρακολουθούν σεμινάρια πάνω στη δουλειά τους σε τακτική βάση.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε, στη σελίδα που ακολουθεί, σε μορφή πίνακα αναφορικά με τις δέκα επαφές που είχαμε τον κλάδο της επιχείρησης, το αντικείμενο της εταιρείας, τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες που προσεγγίσαμε, την οικογενειακή τους κατάσταση, τον αριθμό των παιδιών που τυχόν έχουν, προσωπικές πληροφορίες που αφορούν την ηλικία και το

μορφωτικό τους επίπεδο και τέλος, στοιχεία που αφορούν το μορφωτικό επίπεδο των γονιών τους

### 3.5 Διατύπωση των εννοιολογικών κατηγοριών

Οι εννοιολογικές κατηγορίες είναι ομαδοποιήσεις σε σχέση με τις οποίες θα ταξινομηθεί το περιεχόμενο. Σε περίπτωση που ο ερευνητής επιθυμεί να επαληθεύσει μια υπόθεση οι κατηγορίες έχουν διατυπωθεί από πριν, ενώ όταν επιθυμεί να απαριθμήσει τα στοιχεία ενός περιεχομένου, χωρίς να έχει κάνει προηγουμένως κάποια ερευνητική υπόθεση, οι κατηγορίες δεν έχουν προβλεφθεί. Στη δεύτερη περίπτωση επιδιώκεται απλώς ένα είδος καταγραφής των διαφόρων γνώμων που εκφράζονται ή των επιχειρημάτων που χρησιμοποιούνται. Η αξία της ανάλυσης περιεχομένου εξαρτάται από τις υποθέσεις που κάνει ο ερευνητής κατά τη διάρκεια της έρευνας και από τις κατηγορίες οι οποίες εκφράζουν τις υποθέσεις αυτές (Grawitz, 2006).

Ο Ζαφειρόπουλος (2005) επισημαίνει πως οι εννοιολογικές κατηγορίες πρέπει να είναι περιεκτικές, σαφείς, ξεκάθαρες και να καθορίζονται μέσα από ακριβείς ορισμούς. Οι κατηγορίες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τις ανάγκες, το σκοπό και το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας, η δε ανάλυση του περιεχομένου παράγει αποτελέσματα που εξαρτώνται από αυτές. Η επιλογή των εννοιολογικών κατηγοριών κατά την Grawitz (2006) είναι πολύ σημαντική γιατί αποτελούν το δεσμό ανάμεσα στο σκοπό και στα αποτελέσματα της έρευνας. Ο Berelson (στο Grawitz, 2006) αναφέρει ότι μια ανάλυση περιεχομένου αξίζει όσο αξίζουν οι κατηγορίες της καθώς αυτές είναι εκείνες όπου εμπεριέχουν την ουσία της διερεύνησης. Μια ανάλυση περιεχομένου δεν μπορεί να είναι ανώτερη από το σύστημα των κατηγοριών της. Υπάρχουν δυο μέθοδοι επιλογής των εννοιολογικών κατηγοριών: α) ο παραγωγικός (οι κατηγορίες απορρέουν από τις θεωρητικές υποθέσεις του ερευνητή) και β) ο επαγωγικός (οι κατηγορίες συγκροτούνται κατά τη διάρκεια της εξέτασης των ερευνητικών δεδομένων).

Σύμφωνα με τον Holsti (στο Robson, 2006) οι εννοιολογικές κατηγορίες μπορεί να αναφέρονται: i. στο αντικείμενο: με τι έχει να κάνει ii. στη κατεύθυνση: πώς αντιμετωπίζεται iii. στις αξίες: τι αξίες αποκαλύπτονται iv. στους στόχους: ποιοι στόχοι αποκαλύπτονται v. στις μεθόδους: ποιες μέθοδοι χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των προθέσεων vi. στα χαρακτηριστικά: με

ποια χαρακτηριστικά περιγράφονται οι άνθρωποι vii. στους δράστες: ποιοι αναπαρίστανται ως δράστες των πράξεων που αναφέρονται viii. στην εξουσία: στο όνομα ποιου γίνονται οι δηλώσεις ix. στην τοποθεσία: πού λαμβάνει χώρα η δράση x. στη διαμάχη: ποιες είναι οι πηγές και τα επίπεδα της διαμάχης xi. στις καταλήξεις: με ποιο τρόπο επιλύονται οι διαμάχες.

Σύμφωνα με τον Κυριαζή (2006), μια δυσκολία που αντιμετωπίζει ο ερευνητής κατά τη σύσταση των εννοιολογικών κατηγοριών είναι πως το νόημα του περιεχομένου, το οποίο κατασκευάζεται εν μέρει από τον ίδιο με την επιλογή του συστήματος εννοιολογικών κατηγοριών, δεν είναι ένα και μοναδικό, ούτε ο τρόπος ερμηνείας του διυποκειμενικός. Τα συμπεράσματα της ανάλυσης στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό στην υποκειμενική κρίση και στην απλή κοινή λογική του ερευνητή

Κατά τον Hancock (1998), η διαδικασία της συγκρότησης των εννοιολογικών κατηγοριών, ακολουθεί κάποια στάδια: i. ανάγνωση του υλικού των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων και όταν εντοπιστεί κάτι που είναι χρήσιμο στην ανάλυση γίνεται μία σημείωση στο περιθώριο σχετικά με τη φύση της πληροφορίας που ενέχει ii. ανάγνωση των σημειώσεων του ερευνητή και δημιουργία μίας λίστας από τις πληροφορίες που έχουν βρεθεί iii. Δημιουργία μίας λίστας από αποσπάσματα του υπό ανάλυση κειμένου και κατηγοριοποίησή τους με τρόπο που να περιγράφει το τι αφορά κάθε απόσπασμα (quotation) iv. σύνδεση των κατηγοριών και ταξινόμησή τους ανάλογα με τη σημασία τους σε μείζονες και δευτερεύουσες κατηγορίες v. έλεγχος αν δύο ή περισσότερες κατηγορίες φαίνεται να ταιριάζουν μεταξύ τους ώστε να μπορεί να αποτελέσουν μία vi. επιστροφή στο αρχικό κείμενο και έλεγχος των τμημάτων του κειμένου που δεν έχουν ενταχθεί σε κάποια κατηγορία Στην παρούσα ερευνητική εργασία, λόγω του ποιοτικού της χαρακτήρα, επιλέξαμε τον επαγωγικό τρόπο συγκρότησης των εννοιολογικών κατηγοριών, λαμβάνοντας υπόψη μας τα ερευνητικά ερωτήματα και το σκοπό της έρευνας. Όπως αναφέρει η Κυριαζή (2006) στην ποιοτική ανάλυση περιεχομένου ο ερευνητής ξεκινά έχοντας μόνο γενικές ιδέες για το υπό έρευνα θέμα και οι εννοιολογικές κατηγορίες διαμορφώνονται μετά την εξέταση του υλικού, σε συνάρτηση με το σκοπό της έρευνας και το γενικό θεωρητικό της υπόβαθρο.

Προκειμένου να εξασφαλίσουμε την εγκυρότητα του συστήματος κατηγοριοποίησης, λάβαμε υπόψη τα χαρακτηριστικά των εννοιολογικών κατηγοριών όπως αυτά αναφέρονται από την Grawitz, (2006). Θα πρέπει να ταξινομούν το σύνολο του περιεχομένου, να είναι αποκλειστικές και τέλος να είναι αρμόζουσες σε σχέση με τον επιδιωκόμενο στόχο και το υπό μελέτη περιεχόμενο.

Με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα, το θεωρητικό πλαίσιο και το σκοπό της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας συστάθηκαν οι ακόλουθες κατηγορίες:

- ❖ Η έννοια της καριέρας και τα εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών manager.
- ❖ Ο ρόλος των κοινωνικών δικτύων και την καθοδήγησης στην επαγγελματική πορεία των υψηλόβαθμων γυναικών.
- ❖ Οι διαφορές στον τρόπο διοίκησης των ανδρών και των γυναικών καθώς και οι σχέσεις των δύο φύλων στο εργασιακό πλαίσιο.
- ❖ Η σύνδεση της σεξουαλικότητας και της άσκησης δύναμης των δύο φύλων στο χώρο εργασίας.
- ❖ Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών στελεχών.
- ❖ Οι ερμηνείες των διευθυντών γυναικών σχετικά με την υπο-αντιπροσώπευση τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων και οι λύσεις που δίνουν για την αύξηση της παρουσίας τους σε θέσεις επιρροής.

### **3.6 Ζητήματα εγκυρότητας, αξιοπιστίας και δυνατότητας γενίκευσης της έρευνας**

Για να διεξαχθεί μια ποιοτική έρευνα είναι απαραίτητο να εφαρμοσθούν κάποιοι κανόνες που θα διασφαλίζουν τα προσωπικά δεδομένα των υποκειμένων της έρευνας καθώς επίσης και το σεβασμό τους (Cohen & Manion, 1997). Ο ερευνητής από την πλευρά του θα πρέπει να είναι ευγενικός, διακριτικός και να τηρήσει τους κανόνες για να διασφαλίσει όσο το δυνατόν πιο πολύ την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του δείγματος (Bell, 2007). Στην παρούσα έρευνα για τη μέγιστη διασφάλιση τους εξασφαλίστηκαν οι παρακάτω προϋποθέσεις:

Καταρχάς, η εμπιστευτικότητα και η ανωνυμία: η ερευνήτρια διαβεβαίωσε τα υποκείμενα της έρευνας για την τήρηση της ανωνυμίας τους, έτσι ώστε να νιώσουν ασφάλεια και να μπορέσουν να καταθέσουν τις απόψεις τους με περισσότερη ειλικρίνεια και χωρίς το φόβο της δημόσιας έκθεσης τους. Για το λόγο αυτό, για να δηλώσουμε τα υποκείμενα που πήραν μέρος στις συνεντεύξεις, χρησιμοποιήθηκαν κάποια χαρακτηριστικά τους χωρίς να δοθούν στοιχεία που πιθανόν να τα σκιαγραφεί.

Δεύτερον, η εμπιστοσύνη και η εντιμότητα: η έντιμη στάση της ερευνήτριας σε όλα τα στάδια της διαδικασίας εξασφάλισε την εμπιστοσύνη των υποκειμένων και την τήρηση της ανωνυμίας.

Τρίτον, η συνειδητή ενημέρωση: πριν τη διεξαγωγή της συνέντευξης τα υποκείμενα είχαν ενημερωθεί για το αντικείμενο μελέτης και εθελοντικά θέλησαν να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Τέταρτον, η χρήση των αποτελεσμάτων: οι συμμετέχοντες γνώριζαν εξ αρχής πως τα δεδομένα που θα προέκυπταν από τις συνεντεύξεις θα χρησιμοποιούνταν για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας στο πλαίσιο σπουδών του μεταπτυχιακού προγράμματος «Διαχείριση Συγκρούσεων και Επικοινωνία».

Ο Ζαφειρόπουλος (2005) τονίζει ότι συνήθως σε μια έρευνα ελέγχεται η φαινομενική εγκυρότητα (face validity) και η εγκυρότητα περιεχομένου

(content validity). Αυτό σημαίνει ότι διαφορετικοί ερευνητές ελέγχουν το είδος των ερωτήσεων και των διαδικασιών που πρέπει να γίνουν από τον ερευνητή, ώστε να επιτευχθεί η πληρότητα του περιεχομένου τους. Όσον αφορά τον έλεγχο της αξιοπιστίας, ελέγχεται η εξωτερική αξιοπιστία, δηλαδή η ιδιότητα που έχει η μέθοδος να παράγει παρόμοια αποτελέσματα όταν εφαρμόζεται από διαφορετικούς ερευνητές.

Σύμφωνα με τη Mason (2002) όταν ο ερευνητής διερευνά καθημερινές στάσεις ή απόψεις απέναντι σε ένα φαινόμενο, πρέπει να μπορεί να αποδείξει πως αυτές δεν είναι απόψεις και στάσεις που προέκυψαν από την επίδραση του ιδίου στους συνεντευξαζόμενους. Η εγκυρότητα της μεθόδου που ακολουθεί θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την εγκυρότητα των μεθόδων παραγωγής δεδομένων. Εάν δηλαδή το άτομο που ερωτάται έχει τη δυνατότητα να «φωτίσει» αποτελεσματικά την έννοια ή τις έννοιες που επιθυμεί ο ερευνητής. Δεύτερο σημείο που θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη είναι η εγκυρότητα της ερμηνείας: πόσο έγκυρη είναι η ανάλυση των δεδομένων και η ερμηνεία στην οποία βασίζεται. Πόσο έγκυρη είναι δηλαδή η μέθοδος που ακολουθεί ο ερευνητής, εφόσον η ερμηνεία που δίνει μπορεί να είναι έγκυρη μόνο αν οι μέθοδοι και οι πηγές που χρησιμοποιεί του επιτρέπουν να αναλύσει τις έννοιες που ισχυρίζεται πως επιθυμεί να αναλύσει.

Ο Βάμβουκας (2007) αναφέρει τα βασικά κριτήρια για να είναι μια έρευνα έγκυρη. Αυτά είναι η αντικειμενικότητα, η μεθοδικότητα - συστηματικότητα, η επαναληπτικότητα, η εμπειρικότητα και η δημοσιότητα. Πιο αναλυτικά:

Η αντικειμενικότητα είναι η ιδιότητα που έχει η έρευνα να διεξάγεται με τέτοιο τρόπο ώστε η συλλογή, η ανάλυση και η ερμηνεία των δεδομένων της, όταν γίνεται από άλλον ερευνητή να καταλήγει στα ίδια αποτελέσματα,

Η μεθοδικότητα ή συστηματικότητα σημαίνει πως η έρευνα διεξάγεται με τρόπο συστηματικό, χρησιμοποιώντας την κατάλληλη μέθοδο και τεχνικές,

Η επαναληπτικότητα είναι η ιδιότητα που αναφέρεται στη δυνατότητα επανάληψης της έρευνας,

Η εμπειρικότητα σημαίνει πως το αντικείμενο της έρευνας είναι παρατηρήσιμο και μετρήσιμο, οι μεταβλητές δηλαδή που χρησιμοποιεί

μπορεί να παρατηρηθούν και να μετρηθούν και τέλος η δημοσιότητα σημαίνει πως τα αποτελέσματα της έρευνας είναι εύκολα προσβάσιμα σε άλλους ερευνητές που επιθυμούν να τα αξιολογήσουν ή και ακόμα να τα χρησιμοποιήσουν για περαιτέρω έρευνα.

### 3.7 Στάση του ερευνητή απέναντι στην έρευνα

Ο ερευνητής, ακόμα και αν είναι έμπειρος και εκπαιδευμένος, δεν παύει να είναι ένας άνθρωπος, με αξίες, στάσεις, απόψεις και προκαταλήψεις. Σημαντικό ρόλο στην επιλογή τού προς διερεύνηση θέματος διαδραματίζουν το θεωρητικό και προσωπικό του υπόβαθρο, τα ενδιαφέροντα και οι αξίες του. Η έρευνα είναι μια κατασκευή στην οποία ο ερευνητής έχει τοποθετήσει τον εαυτό του και έχει αλληλεπιδράσει με ότι έχει ακούσει ή δει. Διαμορφώνεται σταδιακά με την πάροδο του χρόνου και τόσο ο ερευνητής όσο και τα υποκείμενα συνεχώς αλληλοεπιδρούν, αποδίδοντας νοήματα και ερμηνείες. Το πώς θα γίνει αυτό εξαρτάται από τον ερευνητή, τις αξίες του, και το μέγεθος της δέσμευσης και απορρόφησής του στη διερεύνηση (Hammersley, Gomm & Woods, 1994).

Σύμφωνα με τον Ιωσηφίδη (2003) ο θετικισμός προτάσσει τη θετικιστική ποιοτική έρευνα με κύριο χαρακτηριστικό του ερευνητή την αξιολογική ουδετερότητα στην προσπάθειά του να ελέγξει τις θεωρίες, να επιβεβαιώσει τις υποθέσεις στο ερευνητικό πεδίο, να κατασκευάσει και να εφαρμόσει τα κριτήρια εγκυρότητας και αξιοπιστίας και να διατυπώσει γενικεύσεις.

Η Mason (2002) αντιπαραθέτει στην αξιολογική ουδετερότητα του ερευνητή την αντίληψη ότι ο ερευνητής δεν μπορεί να είναι ουδέτερος, αντικειμενικός ή αποστασιοποιημένος από τη γνώση και τα στοιχεία που παράγει η έρευνά του. Αντίθετα πρέπει να επιδιώκει διαρκώς να κατανοήσει το δικό του ρόλο μέσα σε αυτή τη διαδικασία.

Η Βλαχούτσικου (στο Παπαϊωάννου, 2007) υπογραμμίζει πως η εγκυρότητα του ερευνητικού προϊόντος πηγάζει από την μία από το ίδιο το πεδίο και από την άλλη προέρχεται από τις θεωρητικές αναφορές. Η υποκειμενικότητα του ερευνητή δεν είναι εμπόδιο αλλά ένας τρόπος μέσω του οποίου αυτοί οι δύο πόλοι έρχονται σε επαφή.

Οι Χασσάνδρα & Γούδας (2003) υποστηρίζουν πως σε μια ποιοτική έρευνα όπου ο ερευνητής έχει τις δικές του προκαταλήψεις και αντιλήψεις οι

οποίες επηρεάζουν το αποτέλεσμα της έρευνας, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ένας διαφορετικός ερευνητής επαναλαμβάνοντας την έρευνα με τις ίδιες συνθήκες θα έφθανε σε παρόμοια συμπεράσματα. Αντιθέτως μεγάλο ενδιαφέρον έχει εάν ο ερευνητής μπορεί να πείσει ότι η περιγραφή που κάνει είναι ολοκληρωμένη και ακριβής και παρουσιάζει το υπό μελέτη ζήτημα τόσο από τη δική του πλευρά όσο και από την πλευρά των συμμετεχόντων, ώστε ο καθένας να μπορεί να βγάζει τα δικά του συμπεράσματα αναφορικά με το υπό συζήτηση ζήτημα.

Στην παρούσα μελέτη προσπαθήσαμε να τηρήσουμε μια αμερόληπτη συμπεριφορά απέναντι στο ερωτώμενο υψηλόβαθμο γυναικείο πληθυσμό, προσπαθώντας να περιορίσουμε τη συναισθηματική εμπλοκή και επιπλέον – στο βαθμό του εφικτού – να αποφύγουμε να παρεμβάλουμε υποκειμενικές απόψεις, προκαταλήψεις και μεροληψία στην ερευνητική διαδικασία.

### 3.8 Ηθική και δεοντολογία της έρευνας

Σύμφωνα με τον Robson (2006) υπάρχει διαχωρισμός των εννοιών: δεοντολογία και ηθική στην κοινωνική έρευνα, ορίζοντας ως ηθική το εάν μια πράξη είναι συνεπής με την αποδεκτή έννοια του σωστού ή λάθους, ενώ ως δεοντολογία τις γενικές αρχές περί του τι πρέπει να κάνει ή μη ο ερευνητής κατά τη διάρκεια της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, η έννοια της ηθικής αναφέρεται σε ένα σύνολο θεμελιωδών κωδίκων, κανόνων και αρχών, που διέπουν το αξιακό σύστημα του ατόμου και το καθοδηγούν σε ορισμένες δράσεις για την εκτέλεση ενός σκοπού. Ο όρος δεοντολογία αναφέρεται σε παρόμοιους κώδικες, κανόνες και αρχές, με τη διαφορά ότι σχετίζεται περισσότερο με την αξιολόγηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς σε συγκεκριμένα πολιτικά, πολιτιστικά, διαπροσωπικά περιβάλλοντα. Η έννοια της δεοντολογίας στην κοινωνική έρευνα συνδέεται άρρηκτα με αυτήν της ηθικής, καθώς η εφαρμογή της δεοντολογίας συναρτάται από την ηθική που διέπει κάθε άτομο που επιθυμεί να εμπλακεί σε μια ερευνητική διαδικασία.

Στην ποιοτική έρευνα τα ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα, επειδή ο ερευνητής έρχεται σε άμεση επαφή με τα υποκείμενα της έρευνας και εμπλέκεται μακρόχρονα με κάποιες πλευρές της ζωής τους. Τα μέσα που χρησιμοποιεί για να πετύχει τους σκοπούς του πρέπει να είναι κοινωνικά και επιστημονικά αποδεκτά καθώς και να τυγχάνουν της αποδοχής των υποκειμένων της έρευνας (Ιωσηφίδης, 2003).

Τα ζητήματα της ηθικής και δεοντολογίας πρέπει να λαμβάνονται ιδιαίτερωσ υπόψη κατά το σχεδιασμό της ερευνητικής προσπάθειας. Ο ερευνητής πρέπει να φροντίζει ώστε η παραγωγή και ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων να γίνεται με δεοντολογικό τρόπο (Mason, 2002).

Σύμφωνα με τον Kimmel (στο Robson, 2006), ο ερευνητής προκειμένου να τηρήσει μια δεοντολογικά σωστή στάση απέναντι στους συμμετέχοντες, είναι υποχρεωμένος να αποφεύγει: i. Τη συμμετοχή τους χωρίς τη γνώση των στόχων του ή τη συγκατάθεσή τους ii. τον καταναγκασμό τους σε συμμετοχή

iii. την απόκρυψη πληροφοριών σχετικών με την αληθινή φύση της έρευνας iv. την εξαπάτησή τους με άλλους τρόπους v. την παρακίνησή τους σε πράξεις που μειώνουν την αυτοεκτίμησή τους vi. την έκθεσή τους σε φυσικό ή ψυχολογικό άγχος vii. την παραβίαση της ιδιωτικότητάς τους viii. την απόκρυψη πιθανού οφέλους ή ζημίας ix. την αντιμετώπισή τους χωρίς σεβασμό και ευγένεια.

Οι Punch (1986), Miles & Huberman (1994) και Schwandt (2001), (στο Ιωσηφίδης, 2003) αναφέρουν πως ο ερευνητής πρέπει να σχεδιάζει και να διενεργεί την ερευνά του κατά ηθικό και δεοντολογικό τρόπο, τέτοιον ώστε να εξασφαλίζει την εμπιστευτικότητα και ανωνυμία των συμμετεχόντων, να διακατέχεται από εντιμότητα ώστε οι σχέσεις να βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, να προστατεύει τα υποκείμενα από τυχόν κινδύνους, να διαθέτει στους συμμετέχοντες το σύνολο των πληροφοριών που σχετίζονται με το ερευνητικό του ζήτημα, να εγγυάται την πλήρη πρόσβαση των υποκειμένων στα αποτελέσματα της έρευνας και τέλος να ενημερώνει, ζητώντας τη συναίνεση των υποκειμένων, σε περίπτωση που επιθυμεί να χρησιμοποιήσει τα ευρήματα για άλλο σκοπό πέραν του ερευνητικού.

Στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια τηρήσαμε τους δεοντολογικούς κανόνες τόσο κατά το σχεδιασμό όσο και κατά την εκπόνησή της. Ειδικότερα, αναφέραμε στα υποκείμενα της έρευνας αναλυτικά το σκοπό της δραστηριότητας, δεσμευόμενοι για την ανωνυμία τους και τη μη χρήση των ευρημάτων χωρίς τη συγκατάθεσή τους. Επιπλέον, εγγυηθήκαμε την πλήρη πρόσβασή τους στα αποτελέσματα της έρευνας, με την αποστολή ενός αντίτυπου της εργασίας, τους αντιμετωπίσαμε με απόλυτο σεβασμό, δεν τους εκθέσαμε σε αγχογόνες καταστάσεις και δεν παραβιάσαμε σε καμία περίπτωση την ιδιωτικότητά τους (Robson, 2006).

### 3.9 Διεξαγωγή της έρευνας

Το ζήτημα της πρόσβασης στο πεδίο της έρευνας αποτέλεσε το κυριότερο και εκ της φύσης του το δυσκολότερο πρόβλημα που κληθήκαμε να αντιμετωπίσουμε. Γνωρίζαμε εξ αρχής ότι η διαδικασία εξασφάλισης πρόσβασης και εισόδου σε ένα πεδίο που έμοιαζε «κλειστό», θα ήταν αρκετά δύσκολη και χρονοβόρα προσπάθεια. Μια προσπάθεια που κατά τη γνώμη μας δεν προϋπέθετε μόνο την υιοθέτηση ερευνητικής ηθικής και δεοντολογικής στάσης εκ μέρους μας, αλλά και την ύπαρξη ενός ατόμου που θα λειτουργούσε ως σύνδεσμος, ώστε να δεχθούν οι γυναίκες διευθύντριες και manager να αποτελέσουν ερευνητικά υποκείμενα της παρούσας μελέτης.

Το ζήτημα αυτό το προσπελάσαμε με τη βοήθεια μίας γυναίκας από τον ευρύτερο κοινωνικό μου κύκλο η οποία είχε εύκολη πρόσβαση σε κάποια αρχικά ερευνητικά υποκείμενα. Στη συνέχεια, χρησιμοποιώντας την τεχνική της χιονοστιβάδας (snowball sampling) κατά την οποία οι αρχικές επαφές οδηγούσαν σε άλλες, καταφέραμε να πραγματοποιήσουμε 10 ημιδομημένες συνεντεύξεις με υποκείμενα ανήκοντα στις θέσεις του διευθύνοντα συμβούλου και manager.

Η διάρκεια της διαδικασίας των συνεντεύξεων ήταν τέσσερις μήνες. Καθεμιά από τις συνεντεύξεις κινήθηκε στα πλαίσια του χρόνου των 40 - 50 λεπτών, δεδομένου και του φόρτου εργασίας των υποκειμένων. Οι συναντήσεις με τις γυναίκες που πήραν μέρος στην έρευνα έγιναν στο γραφείο τους, μετά από τηλεφωνικά καθορισμένο ραντεβού. Πριν από κάθε συνέντευξη γινόταν μια σύντομη επεξήγηση του θέματος της έρευνας και στη συνέχεια ζητείτο η άδεια για τη χρήση του μαγνητοφώνου, ώστε να μη χαθούν πληροφορίες, αλλά και για να αποτυπωθούν παραγλωσσικά στοιχεία, όπως ο δισταγμός και ο επιτονισμός, που θα ήταν χρήσιμα κατά την ερμηνεία.

Το βασικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τις συνεντεύξεις ήταν ένας ημιδομημένος οδηγός συνέντευξης, ο οποίος αποτελείτο από δυο μέρη. Το πρώτο αφορούσε δημογραφικά στοιχεία, το δε δεύτερο περιλάμβανε μια σειρά

ερωτήσεις ανοικτής απάντησης οι οποίες αποτέλεσαν τους εξής προκαθορισμένους άξονες:

### **3.10 Περιορισμοί της έρευνας**

Οι περιορισμοί στους οποίους εμπίπτει και τους οποίους υφίσταται η έρευνα, τίθενται τόσο από την ερευνήτρια και αφορούν στο θεματικό εύρος της έρευνας, όσο και από τα αντικειμενικά δεδομένα, τα οποία χαρακτηρίζουν το συλλεγόμενο ερευνητικό υλικό για το υπό εξέταση φαινόμενο.

Συγκεκριμένα, η παρούσα ερευνητική εργασία επικεντρώθηκε στην ελληνική αγορά εργασίας, σε γυναίκες που βρίσκονται σε ανώτερα και ανώτατα κλιμάκια της εργασιακής ιεραρχίας στον ιδιωτικό αλλά και στον δημόσιο τομέα.

Στην παρούσα έρευνα υπήρξαν κάποιοι περιορισμοί, που αφορούν το φόρτο εργασίας των υποκειμένων και τη χρονική περίοδο που διεξήχθησαν οι συνεντεύξεις οι οποίες συνέπεσαν με τις περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας λόγω της προετοιμασίας της εορταστικής περιόδου των Χριστουγέννων. Στην έρευνα υπάρχει μια μικρή αντιπροσώπευση από δημόσιους φορείς όμως ο κυρίαρχος αριθμός των συνεντευξιζόμενων είναι ανώτατα στελέχη ιδιωτικών επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό δε μας επιτρέπει να εξαγάγουμε γενικά συμπεράσματα ωστόσο μας επιτρέπει να διακρίνουμε την τάση που επικρατεί.

Αξίζει να σημειωθεί πως αντιμετωπίσαμε δυσκολία όταν προσπαθήσαμε να καταγράψουμε την ηλικία των γυναικών του δείγματος. Συγκεκριμένα, κατά τις αρχικές συνεντεύξεις, κάποιες από τις οι γυναίκες απέφευγαν με χιούμορ ή δυσκολεύονταν να δηλώσουν την ηλικία τους. Επιπλέον, σε όλες τις περιπτώσεις οι γυναίκες δήλωσαν εξ αρχής ότι είχαν περιορισμένο χρόνο να διαθέσουν στη συνέντευξη.

Τέλος, όσον αφορά στους περιορισμούς του ερευνητικού εργαλείου της συνέντευξης, υπάρχει πάντα το ενδεχόμενο τα υποκείμενα να έδωσαν –με ή χωρίς πρόθεση– ασαφείς, ανακριβείς ή διαστρεβλωμένες απαντήσεις ή να προσάρμοσαν τις απαντήσεις τους σε αυτό που θεωρούν αποδεκτό στο

πλαίσιο της ακαδημαϊκής κοινότητας στην οποία ανήκουν. Η πιθανότητα αυτή θα μπορούσε να αποκλειστεί με τη χρήση πολλαπλών ερευνητικών εργαλείων, κάτι που δεν έγινε στην παρούσα μελέτη (Robson, 2006).

### 3.11 Ζητήματα για περαιτέρω διερεύνηση

Τελειώνοντας, κρίνουμε σκόπιμο να διατυπώσουμε σε αυτό το σημείο ορισμένες σκέψεις και προβληματισμούς που αναδείχθηκαν τόσο από τα δεδομένα των συνεντεύξεων όσο και από την παρατήρηση της εξωγλωσσικής συμπεριφοράς των γυναικών διευθυντριών και manager που συμμετείχαν στην έρευνα.

Σε κάποιες περιπτώσεις διαπιστώθηκε μέσα από την παρατήρηση η «αρρενοποίηση» των ανύπαντρων γυναικών manager που συμμετείχαν στην έρευνα σε σχέση με την ένδυση, το μήκος και σχήμα των μαλλιών, την έλλειψη κοσμημάτων και μακιγιάζ. Επιπλέον, οι κινήσεις τους, σε κάποιες περιπτώσεις, ήταν κοφτές και η φωνή τους αυστηρή, χωρίς αίσθηση θηλυκότητας. Ενδιαφέρουσα θεωρήσαμε και την παρατήρηση ως προς το χώρο των γραφείων τους, τα οποία σε πολλές περιπτώσεις ήταν πανομοιότυπα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους με λιτή διακόσμηση και ελάχιστα προσωπικά αντικείμενα. Θα είχε ενδιαφέρον να διερευνηθεί αν η παρατηρούμενη προσπάθεια των γυναικών διευθυντριών και manager που συμμετείχαν στην έρευνα να «αποσιωπήσουν» τη θηλυκότητά τους συνάδει με τη θέση του Bourdieu (2007β) πως για να πάρει μια θέση μια γυναίκα θα πρέπει να διαθέτει όχι μόνο τα προσόντα που απαιτούνται αλλά και ένα σύνολο χαρακτηριστικών τα οποία εισάγουν συνήθως στη θέση ο ανδρικός πληθυσμός – σωματική διάπλαση, φωνή, ή διαθέσεις όπως επιθετικότητα, αυτοπεποίθηση, απόσταση από το ρόλο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται η παρουσίαση και η ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων που προέκυψαν από τις δέκα ημιδομημένες συνεντεύξεις γυναικών διευθυντριών και manager προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης, η οποία επικεντρώνεται στις απόψεις που διατηρούν σχετικά με τις τυχόν δυσκολίες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν ή αντιμετώπισαν στο εργασιακό τους παρελθόν καθώς και τις προκαταλήψεις που βίωσαν λόγω του φύλου τους στην εξέλιξη της καριέρας τους.

Στο πλαίσιο της ποιοτικής προσέγγισης διεξαγάγαμε 10 ημιδομημένες συνεντεύξεις από γυναίκες που βρίσκονται σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις στην ιεραρχία της επιχείρησης/οργανισμού.

Στη συνέχεια προχωρώντας στην ανάλυση των αποτελεσμάτων μας θα παρουσιάσουμε τις εμπειρίες των γυναικών του περιορισμένου δείγματος, βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων που θέσαμε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας που θα αφορούν τα τυχόν εμπόδια και τις δυσκολίες που αντιμετώπισε ο γυναικείος πληθυσμός στην επαγγελματική του πορεία.

## **4.1 Η έννοια της καριέρας για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις**

Σε αυτή την ενότητα θα προσδιορίσουμε και θα αναλύσουμε την έννοια της καριέρας καθώς και τον άκρως διαφορετικό τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζεται από το ανδρικό και το γυναικείο φύλο. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι τα θεμελιώδη προβλήματα δημιουργούνται εξαιτίας των ποικίλων οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών.

Σύμφωνα με τους Sampson, Watts Palmer & Hughes (2000) καριέρα είναι η πρόοδος του ατόμου στη διάρκεια της ζωής του, τόσο στη μάθηση όσο και στην εργασία. Ο όρος μάθηση περιλαμβάνει τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και ο όρος εργασία περιλαμβάνει την εργασία του υπάλληλου, αλλά και την εργασία που δεν έχει χρηματική αποζημίωση και γίνεται στο πλαίσιο της οικογένειας ή της κοινότητας. Στην έννοια της καριέρας ο Hughes (1937) έδωσε τη διάκριση υποκειμενικής και αντικειμενικής πλευράς. Η υποκειμενική πλευρά αφορά αυτό το οποίο το άτομο βλέπει την ίδια την καριέρα του και η αντικειμενική αυτό που βλέπουν οι άλλοι στην καριέρα του ατόμου. Οι δύο αυτές πλευρές είναι αλληλεξαρτώμενες. Ο Hughes (1937) τόνισε επίσης τη σημασία των ατομικών ταυτοτήτων και των κοινωνικών ρόλων στη διαμεσολάβηση μεταξύ της υποκειμενικής και της αντικειμενικής καριέρας και ενθάρρυνε την εξέταση των διαδικασιών καριέρας και των μεταβατικών σταδίων της καριέρας.

Τη δεκαετία του 1950 - 1960 ο όρος «καριέρα» ρύθμιζε και καθόριζε την εξέλιξη στην εργασιακή ιεραρχία μέσα σε καθορισμένες ιεραρχικές δομές. Οι εργαζόμενοι περνούσαν διαδοχικά στάδια με συνεχώς αυξανόμενες απολαβές και ευθύνες. Στο υψηλότερο επαγγελματικό στάδιο το άτομο συνήθως βρίσκονταν στη μέση ηλικία. Τα βασικά κριτήρια εξέλιξης του εργαζομένου ήταν η προϋπηρεσία, οι ικανότητες και η απόδοση στην εργασία. Απαραίτητη προϋπόθεση για την εξέλιξη του ατόμου ήταν η αφοσίωση του στην εταιρεία

ενώ οι άλλες πλευρές της ζωής του όπως η οικογένεια ερχόταν σε δεύτερη μοίρα.

Τα τελευταία χρόνια αναδύθηκε ένα νέο ρεύμα το οποίο δίνει προτεραιότητα σε κοινά οράματα, κατευθύνσεις και ευθύνες. Αυτό το νέο ρεύμα ασκεί κριτική στην αντίληψη που δίνει έμφαση σε ένα κεντρικό και άτεγκτο τρόπο διοίκησης.

Η αποσταθεροποίηση που παρατηρείται στον εργασιακό χώρο τα τελευταία χρόνια λόγω του αυξημένου ανταγωνισμού, των απολύσεων και της οικονομικής κρίσης που μαστίζει την Ελλάδα τα τελευταία 7 συναπτα έτη, έχει ως αποτέλεσμα την ανυπαρξία εγγύησης μιας σταθερά εξελισσόμενης επιτυχημένης καριέρας. Οι εργαζόμενοι για τους παραπάνω λόγους θα πρέπει να εφοδιάζονται και να ενδυναμώνουν συνεχώς τα προσόντα και τις ικανότητες τους ώστε να γίνονται διαρκώς πιο ανταγωνιστικοί καθώς οι νεότερες γενιές μπαίνουν όλο και πιο δυναμικά με αξιόλογα skills στον επαγγελματικό στοίβα.

Τη δεκαετία του 1980 εμφανίστηκε στο προσκήνιο το ζήτημα των φυλετικών διακρίσεων λόγω του μικρού αριθμού συμμετοχής του γυναικείου φύλου σε υψηλές θέσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Ο όρος «glass ceiling» τον οποίο αναλύσαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει ακριβώς αυτό το «αόρατο» εμπόδιο που αποτρέπει την εξέλιξη του γυναικείου πληθυσμού στις επιχειρήσεις παρά το γεγονός ότι στη θεωρία η επίσημη πρόσβαση των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις δεν αρκεί για την επίτευξη της πλήρους φυλετικής ισότητας (Cockburn, 1991).

Η έννοια λοιπόν της καριέρας προσδιορίζεται φυλετικά καθώς οι οικογενειακές και οικιακές υποχρεώσεις δεν αφήνουν πολλά περιθώρια για καριέρα στη ζωή των γυναικών. Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες δεν αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους διλλήματα μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Στη συνέχεια θα αναλύσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαμε και παρατηρήσαμε τα παρακάτω:

Στην περιορισμένου δείγματος έρευνα μας, οι όροι που χρησιμοποιήσαμε για να μετρήσουμε την αφοσίωση των γυναικών στη καριέρα τους αφορούν τις ώρες που περνούν στο χώρο εργασίας τους καθώς και τα κίνητρα τους. Αυτό που διαπιστώσαμε συζητώντας αποκλειστικά με τις γυναίκες managers του δείγματος μας ήταν η δυναμική αναφορά στη σκληρή δουλειά και το αυξημένο ωράριο που απαιτείται όταν θέλει κανείς να πετύχει επαγγελματικά και να εξελιχθεί. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από όλες τις γυναίκες του δείγματος ανεξαρτήτως οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι συγκεκριμένες γυναίκες αναφέρουν ότι εργάζονται 10 - 12 ώρες ημερησίως με αποκλίσεις προς τα πάνω όταν προκύπτουν ανάγκες. Επίσης, όλες επισημαίνουν ότι τα ωράρια τους δεν διαφέρουν από τα αντίστοιχα των ανδρών συναδέλφων τους.

Αναφορικά με το θέμα των κινήτρων των υποκειμένων, έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

Θεμελιώδης είναι ο παράγοντας επίτευξής και εκπλήρωσης των στόχων στο εργασιακό περιβάλλον τους. Τα δέκα υποκείμενα της έρευνας μας ενδιαφέρονται περισσότερο για την ανταπόδοση που συνδέεται με την σωστή εκπλήρωση των καθηκόντων του. Όπως αναφέρει η Β 42χρονη άγαμη κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Non Performing Loans Officer Α της Alpha Bank:

*«Προσπαθώ να κάνω όσο καλύτερα μπορώ την δουλειά μου, να είμαι αποτελεσματική, ευσυνείδητη και να διακατέχομαι από τον απαραίτητο επαγγελματισμό».*

Ενώ η Α 47χρονη έγγαμη και κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου διευθύντρια υπογραμμίζει ότι:

*«Όσο αφορά τη δική μου περίπτωση εργάζομαι σκληρά πολύ. Τα πάντα κρίνονται εκ των αποτελεσμάτων και έτσι πρέπει να γίνεται. Αυτό είναι το δίκαιο».*

Θέλοντας να συγκρίνουμε τις γυναίκες με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση και υποχρεώσεις δεν παρατηρήσαμε διαφορές στην αφοσίωση τους και στα ωράρια εργασίας. Οι γυναίκες αυτές στερούν από τον εαυτό τους

τον «προσωπικό» τους χρόνο. Όπως χαρακτηριστικά λέει η Ε 42χρονη παντρεμένη Senior Account Manager λέει:

*«Με τα χρόνια μαθαίνεις να τα φέρνεις όλα στα μέτρα σου. Για να περάσω περισσότερο χρόνο με την οικογένεια μου κοιμόμουν πολύ λιγότερες ώρες. Θέλω να περνάω ποιοτικές ώρες μαζί τους ακόμα και εάν πρέπει να θυσιάσω την ξεκούραση».*

Κλείνοντας αυτή την ενότητα θα λέγαμε ότι η σχέση καριέρας και φύλου επικεντρώνεται κυρίως στο γεγονός ότι οι συγκεκριμένες γυναίκες έχουν διαφορετική στάση – αντίληψη λόγω των αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων. Παρά όμως τις καθημερινές οικογενειακές και οικιακές τους υποχρεώσεις δεν θεωρούν ότι υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις από αυτές των ανδρών.

## 4.2 Εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη και εξέλιξη των εργαζομένων γυναικών

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία που παρουσιάσαμε και αναλύσαμε στο θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας αναφέρει μια σειρά από εμπόδια που ερμηνεύουν την υπό-αντιπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψεως αποφάσεων. Κάποιες θεωρίες επισημαίνουν ως αιτία τα ατομικά χαρακτηριστικά των γυναικών όπως η έλλειψη μόρφωσης και εμπειρίας ενώ κάποιες άλλες υπογραμμίζουν ως τη πρωτεύουσα αιτία ποικίλους δομικούς παράγοντες

Για να διαπιστώσουμε λοιπόν την επίδραση των παραπάνω παραγόντων ρωτήσαμε τα δέκα υποκείμενα μας εάν αντιμετώπισαν εμπόδια στη καριέρα τους. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι καμία γυναίκα από το μικρό δείγμα μας δεν αντιμετώπισε κάποια διάκριση σε προσωπικό επίπεδο. Μέσα από τη συζήτηση μας καταλαβαίνουμε ότι η πορεία και ανέλιξη μίας γυναίκας με τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του δείγματός μας μέσα σε ένα ανταγωνιστικό και «ανδροκρατούμενο» χώρο είναι δύσκολη υπόθεση όταν κάποιος εργαζόμενος θέλει να πετύχει επαγγελματικά και να φτάσει στο απόγειο της καριέρας του.

Ο γυναικείος πληθυσμός που προσεγγίσαμε θεωρεί ότι όταν είναι κάνεις διατιθέμενος να εργαστεί σκληρά και έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του και στις ικανότητες του είναι σίγουρο ότι θα τα καταφέρει. Όπως χαρακτηριστικά λέει η 60χρονη διαζευγμένη διευθύντρια του δημόσιου τομέα:

*«Μπορεί να υπάρχει προκατάληψη, αυτό όμως δεν πρέπει να γίνεται εμπόδιο στους στόχους και τα όνειρα των ατόμων. Όταν κάποιος αξίζει θα τα καταφέρει αργά ή γρήγορα».*

Η Δ 39χρονη άγαμη κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Account manager στο τομέα της επικοινωνίας επίσης αναφέρει:

*«Εάν μια γυναίκα αγαπά την δουλειά της, προσπαθεί να γίνεται συνεχώς καλύτερη και ικανότερη θα μπορέσει αργά η γρήγορα να εξελιχθεί στον επαγγελματικό στίβο».*

Καμία από τις γυναίκες που προσεγγίσαμε δεν αναφέρει την ύπαρξη προβλημάτων σε προσωπικό επίπεδο. Όλες παραδέχονται ότι αντιμετώπισαν προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν όλοι οι εργαζόμενοι επιχειρήσεων και οργανισμών σε μία άκρως ανταγωνιστικά απαιτητική αγορά εργασίας που άπαντες προσπαθούν να εδραιώσουν τη θέση τους. Πολλές φορές οι γυναίκες δουλεύουν περισσότερο από τους άνδρες γιατί νιώθουν ότι πρέπει να αποδεικνύουν την αξία τους καθημερινά.

Χαρακτηριστικά η Ι 29χρονη παντρεμένη πτυχιούχος Senior Project manager τονίζει :

*«Μία γυναίκα θα μοχθήσει περισσότερο από έναν άνδρα για να ανέλθει στην ιεραρχία, ένα όμως τα καταφέρει το σίγουρο είναι ότι άξιζε. Μια γυναίκα πρέπει να δουλέψει περισσότερο και σκληρότερα από έναν άνδρα. Χαρίζονται πιο εύκολα στους άνδρες επειδή υπάρχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη».*

Στο επαγγελματικό πλαίσιο ιδιαίτερο ρόλο στην εξέλιξη των εργαζομένων παίζουν τόσο οι τυπικές διαδικασίες, βάσει των αντικειμενικών προσόντων, της απόδοσης και της εργατικότητας και κάποια άτυπα κριτήρια. Επιπλέον, θεμελιώδη ρόλο στις περιπτώσεις που αναλύουμε παίζει η ύπαρξη κοινωνικού δίκτυο μεταξύ των ανδρών και της καθοδήγησης στην επαγγελματική τους πορείας. Ο γυναικείος πληθυσμός που εξετάσαμε δεν ορίζει την επιτυχία μονοσήμαντα αλλά θεωρεί ότι είναι ο συνδυασμός πολλών παραγόντων. Τα τυπικά προσόντα όπως η μόρφωση, η εργατικότητα, η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση καθώς και η γνώση του αντικειμένου με το οποίο καταπιάνεται είναι πολύ σημαντικά υπάρχουν όμως και κάποιες άλλες άτυπες διαδικασίες οι οποίες επηρεάζουν την εξέλιξη των ατόμων σε μία επιχείρηση / οργανισμό.

Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ξεκάθαρα ότι οι γυναίκες που έχουν επιτύχει στις επιχειρήσεις που εργάζονται, δεν θεωρούν ότι υπάρχουν διακριτές διαφορές συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους σε αντίστοιχες θέσεις. Εργάζονται το ίδιο ωράριο με εκείνους και θεωρούν ότι καθοριστικό στοιχείο της επιτυχημένης επαγγελματικής καριέρας είναι η σκληρή δουλειά ανεξαρτήτως οικογενειακών και άλλων υποχρεώσεων.

#### **4.3 Ο ρόλος της καθοδήγησης στην επαγγελματική πορεία του γυναικείου φύλου**

Ο ρόλος του φύλου στην επαγγελματική ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια άρχισε να εξετάζεται όλο και περισσότερο, τόσο από τους ψυχολόγους, όσο και από τους κοινωνιολόγους. Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και κατά συνέπεια οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές, συνδέονται με την όλη διαδικασία κοινωνικοποίησής του.

Σύμφωνα με τους Κάντα & Χαντζή (1991) επαγγελματική ανάπτυξη (career development) ονομάζεται η εξελικτική πορεία του ατόμου αναφορικά με τον προσανατολισμό του στο χώρο εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα, ή τα επαγγέλματα, που αρέσκεται να ακολουθήσει. Η είσοδος σε ένα επάγγελμα δεν είναι αποτέλεσμα μιας στιγμιαίας απόφασης αλλά μιας μακροχρόνιας αναπτυξιακής διαδικασίας που συμβαδίζει με την ψυχολογική εξέλιξη του ατόμου. Ο όρος «επαγγελματική ανάπτυξη» χρησιμοποιείται επίσης για να δηλώσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου μέσα στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο όπου προσφέρει τις υπηρεσίες του.

Πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα και ακόμη περισσότερο αυτοί που επηρεάζουν έμμεσα την πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου. Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (1999 β) η επαγγελματική ανάπτυξη καθορίζεται περισσότερο από συνδυασμό παραγόντων που επιδρούν στο άτομο και από την αλληλεπίδραση δεσμευτικών ή περιοριστικών ή ενθαρρυντικών καταστάσεων. Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να ταξινομηθούν σε ατομικούς και εξωατομικούς παράγοντες. Οι πρώτοι αναφέρονται στους βιολογικούς και κληρονομικούς παράγοντες

(σωματική διάπλαση, έμφυτα ταλέντα κ.α.) και τους επίκτητους προσωπικούς, εκείνους δηλαδή που αποτελούν μόνιμα ή εξελίξιμα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης περιβάλλοντος και κληρονομικών καταβολών.

Ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο ρόλος της καθοδήγησης στην επαγγελματική πορεία του ατόμου. Πρόκειται για μία σχέση συνεργασίας μεταξύ ενός ατόμου που έχει περισσότερη επαγγελματική εμπειρία και κάποιου άλλου όπου θέλει να αποκτήσει εμπειρία και τις απαραίτητες γνώσεις σε ένα επαγγελματικό τομέα. Η καθοδήγηση από το κατάλληλο άτομο συνίσταται αποτελεσματικός παράγοντας επιτυχημένης επαγγελματικής πορείας. Ο μέντορας είναι το άτομο εκείνο που καθοδηγεί με στοχευόμενο τρόπο τον «μαθητευόμενο» του με σκοπό την ανάπτυξη όλων εκείνων των ικανοτήτων που ο ίδιος έχει αποκτήσει με την εργασιακή εμπειρία. Η σωστή καθοδήγηση ωθεί τον «μαθητευόμενο» να προσπαθήσει σκληρότερα καθώς έχει την δυνατότητα να μάθει πράγματα που απαιτούν πολύ χρόνο.

Η καθοδήγηση σύμφωνα με τον Marshall (1984) σε γυναίκες οι οποίες συναντούν εμπόδια στην επαγγελματική τους εξέλιξη θα μπορούσε να τις βοηθήσει ουσιαστικά προσφέροντας τους πληροφορίες σχετικά με τον κώδικα επικοινωνίας του ανδρικού πληθυσμού. Αν και το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι ότι ένα μικρό ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού βρίσκεται στην κορυφή της ιεραρχίας και έτσι λίγες είναι οι πιθανότητες να καθοδηγηθούν από άλλες γυναίκες. Η Δ 39άχρονη άγαμη Account manager της V + O ανέφερε χαρακτηριστικά:

*«Είχα καθοδήγηση από μία γυναίκα στο παρελθόν, η οποία ήταν ο μέντορας μου εάν θα μπορούσα να τη χαρακτηρίσω και η οποία με βοήθησε σε όλη μου την καριέρα μου και τη ζωή μου. Την ευχαριστώ πολύ για αυτό. Οφείλω πολλά σε αυτό το ξεχωριστό άτομο».*

Οι γυναίκες που απαρτίζουν το δείγμα μας υποστηρίζουν ότι εάν από την άλλη πλευρά δημιουργηθεί σχέση καθοδήγησης μεταξύ ενός άνδρα σε υψηλή θέση και μίας γυναίκα που μόλις ξεκινάει την καριέρα της μπορεί να δημιουργηθούν ποικίλες παρεξηγήσεις και να ειπωθούν υπονοούμενα εις βάρος του γυναικείου φύλου.

Σύμφωνα τόσο με βιβλιογραφία όσο και με έρευνες που έχουν γίνει επί του θέματος, ο ανδρικός πληθυσμός δημιουργεί μεταξύ του ισχυρούς δεσμούς οι οποίοι μπορούν φτάσουν να παραλληλιστούν με τη σχέση πατέρα και γιου. Η εξέλιξη σε μία επιχείρηση/οργανισμό δεν εξαρτάται μόνο από τα τυπικά προσόντα αλλά και από τη σχέση με τους συναδέλφους και τους υφιστάμενους (Wacjman, 1998). Ο συγχρωτισμός με άτομα του ίδιου φύλου είναι «αρχή» σε εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία είναι ανδροκρατούμενα. Με την συναναστροφή οι άνδρες παραμένουν οι βασικοί συνεχιστές των υψηλόβαθμων διοικητικών θέσεων επιρροής, παραγκωνίζοντας την εξελικτική πορεία του θηλυκού προσωπικού.

Στην «περιορισμένη» έρευνα που διεξαγάγαμε μόνο μία γυναίκα ανέφερε την ύπαρξη καθοδήγησης από κάποιον ανώτερο της υφιστάμενο και μεγαλύτερο σε ηλικία. Η Z 55άχρονη έγγαμη Retail and Service manager for luxury brands of L'oreal αναφέρει ότι:

*«Πράγματι υπήρξαν 2 μέντορες στην επαγγελματική μου πορεία. Ένας άνδρας, άμεσος προϊστάμενος μου πολύ μεγαλύτερος στην ηλικία».*

Μία άλλη γυναίκα του συγκεκριμένου δείγματος επιμένει ότι η προϊσταμένη της, η οποία ήταν γυναίκα, της πρότεινε να συμμετέχει σε ένα project στο εξωτερικό το οποίο θα βοηθούσε την εξέλιξη της καριέρα της. Όπως τονίζει η ίδια:

*«Στην αρχή της επαγγελματικής μου καριέρας είχα καθοδήγηση από γυναίκα. Αυτή ήταν η προϊσταμένη μου που μου έδωσε την ευκαιρία να ανέβω προτείνοντας με σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα εκτός Ελλάδος».*

Σε αυτή τη περίπτωση, η γυναίκα δεν θεωρεί ότι στη μεταξύ τους συσχέτιση υπήρξε σχέση καθοδήγησης υπό την έννοια που δώσαμε παραπάνω αλλά θεωρεί ότι οι ικανότητες της ήταν εκείνες που την οδήγησαν στην επαγγελματική της εξέλιξη. Η στάση αυτή φαίνεται να αντιπροσωπεύει τις απόψεις όλων γυναικών του περιορισμένου δείγματός μας.

Θεμελιώδες στοιχείο που ανάγεται στην σφαίρα της επαγγελματικής εξέλιξης ανδρών και γυναικών μέσα σε μία επιχείρηση/οργανισμό, αφορά τα εμπόδια που αντιμετωπίζει ο γυναικείος πληθυσμός στην αναγνώριση του

κόπου και της εργασίας τους. Οι άνδρες έχουν την τάση να καμαρώνουν για τις επαγγελματικές τους επιτυχίες και να προβάλλουν τον εαυτό τους. Η Γ 34χρονη άγαμη πτυχιούχος Business development manager αναφέρει ότι:

*«Οι άνδρες είναι εγωιστές στο να παραδεχτούν την επιτυχία μιας γυναίκας. Έχουν τους δικούς τους στόχους και προσπαθούν με όλα τα μέσα να τους πετύχουν. Ο πρωταρχικός τους στόχος είναι η εξέλιξη και άνοδος στην εταιρεία. Οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται μόνο για την προαγωγή αλλά για να γίνει η δουλειά που τους έχουν αναθέσει με επιτυχία».*

Αυτή η αντιμετώπιση έχει ως βασική αιτία τους διαφορετικούς τρόπους επικοινωνίας και διοίκησης των δύο φύλων τους οποίους θα αναλύσουμε στη συνέχεια της έρευνας μας. Για να γίνει κάποιος εργαζόμενος «αντιληπτός» στο επαγγελματικό περιβάλλον και να αναγνωρίζεται η προσπάθεια και η εργασία του θα πρέπει όχι μόνο να δρα επιτυχώς αλλά και να επιδιώκει να γίνεται αντιληπτός από τους συναδέλφους και υφιστάμενους του ότι ενέργησε αποτελεσματικά.

Το σύνολο του περιορισμένου δείγματος υπογραμμίζει ότι το γυναικείο φύλο είναι πιο προσεκτικό από το ανδρικό και επιζητούν την τελειότητα σε οτιδήποτε κάνουν. Η προβολή και προώθηση του εαυτού τους αποτελεί μέρος της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Πολλές φορές η επιτυχία ενός άνδρα ανάγεται στις ικανότητες του, ενώ μίας γυναίκας στην σκληρή προσπάθεια και δουλειά, ακόμα και στην τύχη.

Σύμφωνα με τα λεγόμενα της Γ 34άχρονης άγαμης πτυχιούχου Business development manager:

*«Υπάρχει η αντίληψη από την πλευρά του ανδρικού πληθυσμού να θεωρεί ότι καλό αυτό που κάνει μία γυναίκα αλλά και πάλι είναι λίγο συγκριτικά με αυτό που κάνουν οι άνδρες».*

Σύμφωνα με τις συγκεκριμένες διευθύντριες οι γυναίκες θα πρέπει να προβάλλουν και να υποστηρίζουν το έργο τους, να έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση για την επαγγελματική τους στάση και πορεία καθώς και να ζητούν ανταμοιβές ισότιμες με την εργασία τους γιατί εάν δεν το κάνουν οι

ίδιες δεν θα το πράξει κανένας άλλος για αυτές. Οι γυναίκες πρέπει να διεκδικούν τη θέση που τους αξίζει στην επαγγελματική πυραμίδα.

#### **4.4 Οι διαφορές του τρόπου management του γυναικείου και αντρικού φύλου και οι επαγγελματικές σχέσεις των δύο φύλων στο εργασιακό πλαίσιο**

Το ανδρικό φύλο λογίζεται ως πιο κατάλληλο από το γυναικείο ως προς την ανάληψη διευθυντικών θέσεων που αφορούν την λήψη αποφάσεων, την οργάνωση, τον έλεγχο και την διοίκηση εργαζομένων. Θεμελιώδες ρόλο παίζουν τα έμφυλα στερεότυπα, τα στερεότυπα δηλαδή που συνδέονται με το φύλο.

Σύμφωνα με την Wacjman (1998) τα ανδρικά χαρακτηριστικά τα οποία συνδέονται με την επιτυχημένη καριέρα στην επιχειρηματικό χώρο είναι η ενεργητικότητα (επιθετικότητα), η αντικειμενικότητα, η λογική στάση και ο αυταρχικός τρόπος διοίκησης. Οι γυναίκες άντ' αυτού δεν θεωρείται ότι δεν έχουν τις απαραίτητες ικανότητες και χαρακτηριστικά για να κατέχουν διευθυντικές θέσεις.

Η είσοδος των γυναικών στον εργασιακό στίβο και η άνοδος τους σε διευθυντικές θέσεις έχει αμφισβητήσει τέτοιου είδους φυλετικά στερεότυπα.

Σε αυτή την ενότητα θα εξετάσουμε εάν ο γυναικείος πληθυσμός ο οποίος βρίσκεται στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις σε επιχειρήσεις και οργανισμούς πιστεύει ότι υπάρχουν διαφορετικά στοιχεία στον τρόπο διοίκησης των ανδρών και των γυναικών και κατά πόσο το γεγονός αυτό επηρεάζει τη μεταξύ τους σχέση.

Σύμφωνα με τους Peters and Waterman (1982, στην Wacjman, 1998), οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στα κέντρα λήψης αποφάσεων θα πρέπει να

διαθέτουν «δαισθητικά, μη λογικά» χαρακτηριστικά τα οποία αποδίδονται κυρίως στις γυναίκες. Ζωτική λοιπόν είναι η σημασία της αλληλεπίδρασης και της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων της επιχείρησης.

Ο διαφορετικός τρόπος διοίκησης των δύο φύλων είναι από τα θέματα που έχουν πολυσυζητηθεί. Η Rosener (1990) σε άρθρο της στο Harvard Business Review ισχυρίζεται ότι οι γυναίκες ανέρχονται στην ιεραρχία λόγω των ικανοτήτων και των αντιλήψεων που έχουν υιοθετήσει και αναπτύξει ως γυναίκες και όχι ενστερνιζόμενες τα χαρακτηριστικά εκείνα τα οποία συνέβαλαν στην επαγγελματική εξέλιξη των αντρών. Η Rosener (1990) ενστερνίζεται την άποψη ότι ο γυναικείος πληθυσμός πετυχαίνει τους στόχους ακριβώς επειδή διαθέτει τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τα οποία λογίζονται ως ακατάλληλα για τους ηγέτες και επειδή οι γυναίκες διαθέτουν έναν πιο αποτελεσματικό και επιτυχημένο τρόπο διοίκησης, από τον οποίο θα μπορούσαν να αναδείξουν στοιχεία και οι άνδρες. Η παρακίνηση της ενεργής συμμετοχής και των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων και η ανταλλαγή πληροφοριών αναλογούν σε μεγαλύτερο βαθμό στις σύγχρονες επιχειρήσεις, οι οποίες δεν είναι δομημένες ιεραρχικά.

Όλες οι γυναίκες που μιλήσαμε θεωρούν ότι υπάρχει ένα διαφορετικό στυλ στον τρόπο διοίκησης και επικοινωνίας των γυναικών το οποίο εκτιμούν με θετική χροιά. Από τις απόψεις τους διαφαίνεται ότι, τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν στο γυναικείο και αντρικό φύλο αντίστοιχα κυριαρχούνται από τα φυλετικά στερεότυπα για τους ρόλους των αντίθετων φύλων.

Σύμφωνα με τα λεγόμενα της Α 47άχρονης έγγαμης διευθύντριας:

*«Το management εξαρτάται πάντα από τη μορφή, το προϊόν, τη δραστηριότητα της κάθε εταιρείας. Στο δικό μας τομέα, η γυναικά manager έχει περισσότερα communication skills, πράγμα πολύ βασικό στις σύναψη διάφορων συμφωνιών. Ο τρόπος ομιλίας, η γλώσσα του σώματος, η στάση προς τον πελάτη μπορεί να «απογειώσει» ή να «καταστρέψει» μία συμφωνία. Οι γυναίκες λοιπόν, είναι πιο διαλλακτικές προσωπικότητες και αντιμετωπίζουν τις καταστάσεις με περισσότερη ηρεμία και συγκαταβατικότητα συγκριτικά με τους άνδρες managers. Εγώ προσπαθώ να κάνω τη δουλειά μου με ευσυνειδησία και επαγγελματισμό».*

Και όπως συμπληρώνει η Β 42άχρονης άγαμης Non Performing Loans Officer Α της Alpha Bank:

*«Θεωρώ ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο οργανωτικές, διαλλακτικές και δίκαιες. Προσπαθούν να φέρονται με μοναδικό τρόπο στο κάθε άτομο ξεχωριστά λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του».*

Οι γυναίκες του δείγματός μας έχουν την αντίληψη ότι ο χαρακτήρας του εργαζομένου είναι ο θεμελιώδης παράγοντας που επηρεάζει τον τρόπο δράσης του ατόμου. Μολαταύτα το φύλο δεν παίζει σημαίνοντα ρόλο αλλά εκείνο που έχει τη μείζονα σημασία είναι οι ικανότητες και η προσωπικότητα του ατόμου.

Οι παραδοσιακές αντιλήψεις που πηγάζουν από την πατριαρχία συνδέουν το γυναικείο φύλο με χαρακτηριστικά όπως η διαίσθηση, η οργάνωση, η δικαιοσύνη, η συναινετικότητα, η διαλλακτικότητα και ο ήρεμος χαρακτήρας. Υπάρχει η διάχυτη άποψη ότι οι γυναίκες συνδέονται με το συναίσθημα ενώ οι άνδρες με τη λογική.

Η ιδιαίτερη εξήγηση που δίνεται κάθε φορά στη συμπεριφορά των ατόμων σύμφωνα με το πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο βρίσκονται είναι στοιχείο με ιδιαίτερη χροιά καθώς με αυτό τον τρόπο τα ίδια συναισθήματα και πράξεις αποκτούν τελείως διαφορετικά νοήματα.

Η σύνδεση του ανδρικού με τη λογική και του γυναικείου φύλου με τη συναισθηματική επιφάνεια αποκτούν σημασία μέσα από τη συσχέτιση με το δημόσιο και ιδιωτικό περιβάλλον αντίστοιχα. Η επιθετικότητα στο σπίτι (ιδιωτικός χώρος) ρυθμίζεται συναισθηματικά ενώ η ίδια αντιμετώπιση στον εργασιακό χώρο (δημόσιος χώρος) μπορεί να συνίσταται άκρως αποτελεσματικός τρόπος διοίκησης.

Οι γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε δεν έχουν τέτοια άποψη. Έχουν την πεποίθηση ότι όταν κάποιο άτομο κατέχει μία υψηλόβαθμη διοικητική θέση στην επιχείρηση, έχει καταβάλει προσπάθεια και έχει αποδείξει τις ικανότητες του σε καθημερινή βάση οπότε δεν υπάρχει κίνδυνος να ερμηνευτεί λανθασμένα η συμπεριφορά του. Αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση της Kanter (1977) σύμφωνα με την οποία, το φύλο δεν είναι αυτό που έχει

σημασία στην εργασία αλλά αυτό που μετράει είναι η εξουσία που κατέχει κανείς στην επιχείρηση.

Επιπλέον, θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε κάποια στοιχεία για τις στάσεις των ανδρών συναδέλφων, προϊσταμένων και υφισταμένων, απέναντι στο γυναικείο πληθυσμό του δείγματός μας. Όπως αναφέρθηκε στην βιβλιογραφία, υπάρχει η άποψη ότι οι γυναίκες στερούνται εκείνων των απαραίτητων ηγετικών και διοικητικών ικανοτήτων για να εξελιχθούν στην επαγγελματική ιεραρχία. Για τους παραπάνω λόγους είναι αναμενόμενο να αμφισβητούνται οι αποφάσεις που λαμβάνουν και το στυλ διοίκησης τους στο εργασιακό πλαίσιο.

Στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε, καμία γυναίκα του δείγματος μας δεν συνάντησε κάποιο πρόβλημα στη σχέση της με τους άνδρες συναδέλφους της. Όλες οι γυναίκες υπογραμμίζουν ότι το φύλο δεν αποτελεί παράγοντα ο οποίος προκαλεί προβλήματα στο εργασιακό τους περιβάλλον ή στις διαπροσωπικές τους σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Και οι δέκα γυναίκες του περιορισμένου δείγματος τονίζουν ότι ο ανταγωνισμός και οι καθημερινές σκληρές απαιτήσεις της δουλειάς είναι μοναδικές αιτίες οι οποίες προκαλούν δυσκολίες, προβλήματα και συγκρούσεις τόσο στον ψυχισμό του ατόμου όσο και στις επαγγελματικές του επαφές. Εάν το άτομο είναι διατεθειμένο να δουλέψει σκληρά, να προσπαθεί συνεχώς να γίνεται αποδοτικότερο και να θέσει σαφείς στόχους, δεν θα αντιμετωπίσει αδιέξοδα και προβλήματα στην επαγγελματική του εξέλιξη αλλά αντιθέτως θα πετύχει τους επιθυμητούς επαγγελματικούς τους στόχους.

Οι διευθύντριες και managers όπου μιλήσαμε ενώ πιστεύουν ότι δεν έχουν αμφισβητηθεί οι ικανότητες τους λόγω της γυναικείας φύσης τους, από τα λεγόμενά τους διαφαίνεται ότι οι άνδρες υφιστάμενοι τους, τους αποδίδουν κάποια «ανδρικά» χαρακτηριστικά για να δικαιολογήσουν την εργασιακή τους επιτυχία. Ενώ στην αρχή δεν φαίνεται μια τέτοια στάση να περικλείει διαφυλικά στερεότυπα, στη συνέχεια αντιλαμβανόμαστε ότι η επιτυχία των γυναικών συνδέεται με τα γνωρίσματα εκείνα τα οποία πλησιάζουν περισσότερο στην ανδρική φύση. Όπως χαρακτηριστικά η Α 47άχρονη έγγαμη Διευθύνουσα Σύμβουλος :

*«Έχω αναπτύξει λόγω των χρόνων που είμαι στη συγκεκριμένη επιχείρηση αρκετά καλή σχέση και με τους άνδρες και με τις γυναίκες. Δεν εντοπίζω καμία απολύτως διάφορα στη μεταξύ μας σχέση. Δεν έχω νιώσει την παραμικρή αμφισβήτηση από μέρους των συναδέλφων ή υφισταμένων μου λόγω του φύλου μου. Σε καθημερινή βάση αποδεικνύω την αξία μου και τον λόγο που βρίσκομαι σε αυτή τη θέση. Είμαι πολύ ευθύς άνθρωπος και ο ιδιοκτήτης της εταιρείας θεωρεί ότι είμαι πολύ ικανή για τη συγκεκριμένη θέση καθώς η προσωπικότητά μου είναι περισσότερη αντρική παρά γυναικεία. Βάζω στόχους και προσπαθώ να τους πετύχω».*

Καμία από της γυναίκες του δείγματός μας δεν αντιμετωπίζει το παραμικρό πρόβλημα στη σχέση της με τους άνδρες συναδέλφους της. Η διοίκηση του ανθρωπίνου δυναμικού της εταιρείας είναι μία δραστηριότητα η οποία δεν απαιτεί συγκεκριμένα ανδρικά ή γυναικεία χαρακτηριστικά. Οι γυναίκες βέβαια με τη σειρά τους αναγνωρίζουν ότι υπάρχουν κάποιες ζωογόνες διαφοροποιήσεις στο τρόπο διοίκησης ανδρών και γυναικών, με την ζυγαριά να κλείνει στο γυναικείο τρόπο management ως αποτελεσματικότερος έναντι του ανδρικού.

Μία δυσκολία η οποία αντιμετωπίσαμε είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις μεν αλλά δε σε τομείς οι οποίοι χαρακτηρίζονται ως παραδοσιακά γυναικείοι. Συζητήσαμε με πολλές γυναίκες οι οποίες εργάζονται επί σειρά ετών στο χώρο της διαφήμισης, της επικοινωνίας και της βιοτεχνίας, χώροι οι οποίοι λογίζονται ως παραδοσιακά γυναικείοι, στοιχείο που παραδέχονται και οι ίδιες οι εργαζόμενες.

Η πρόσβαση μας σε επιχείρηση του κλάδου εμπορίας τροφίμων ήταν αρκετά δύσκολη λόγω του ότι η γυναικεία παρουσία στο συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο είναι περιορισμένη. Θετικό είναι το γεγονός ότι καταφέραμε να συζητήσουμε έστω και με μια γυναίκα Operations manager του τμήματος της εσωτερικής διαχείρισης πολυεθνικής εταιρείας η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο της παραγωγής και εμπορίας τροφίμων πολλές δεκαετίες στην Ελλάδα . Από την συζήτηση μας προέκυψε ότι όταν μία γυναίκα βρίσκεται σε έναν εργασιακό χώρο ο οποίος «εξουσιάζεται» από

άνδρες και διαπιστώνει ότι έχει τις απαραίτητες ικανότητες για να πετύχει, αποδίδονται σε εκείνες τα χαρακτηριστικά εκείνα τα οποία παραπέμπουν σε παραδοσιακά «ανδρικά» γνώρισμα. Η γυναίκα δεν αντιμετωπίζει καμία δυσκολία στην εξέλιξη της εάν προτίθεται να μοχθήσει σκληρά.

Τέλος, ρωτήσαμε σχετικά με τους παράγοντες οι οποίοι διαμορφώνουν και επηρεάζουν τις προσλήψεις του ανθρωπίνου δυναμικού καθώς και εάν οι γυναίκες manager προτιμούν να συνεργάζονται με άνδρες ή γυναίκες. Το δείγμα μας τάσσεται υπέρ της άποψης ότι το γυναικείο φύλο απαρτίζει μέρος του ανθρωπίνου δυναμικού με μεγαλύτερο «έμμεσο» κόστος συγκριτικά με το ανδρικό φύλο λόγω των οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων. Οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι προσλαμβάνουν εργαζομένους με βάση τα προσόντα και όχι το φύλο τους. Η 47άχρονη έγγαμη Διευθύνουσα Σύμβουλος αναφέρει ότι:

*«Δεν ενδιαφερόμαστε για το φύλο του εργαζομένου. Αυτό που μας ενδιαφέρει είναι να έχει τα προσόντα που θέλουμε, να είναι εργατικός, τίμιος και να φέρνει εις πέρας σωστά τα καθήκοντα του».*

#### **4.5 Σύνδεση της σεξουαλικότητας και των εργασιακών σχέσεων των αντίθετων φύλων στην επιχείρηση**

Η σύνδεση της σεξουαλικότητας και της άσκησης δύναμης μέσα στην επιχείρηση είναι ένα από τα βασικά θέματα που αφορά τις σχέσεις των ανδρών και των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με την Wacjman (1998) από την κοινωνική δόμηση της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας προκύπτει ότι οι γυναίκες μετατρέπονται σε «αντικείμενα» στις επιθυμίες του ανδρικού πληθυσμού, γεγονός που ασκεί επιρροή και στις κοινωνικές σχέσεις των δύο αντίθετων φύλων.

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ο τρόπος εκδήλωσης της ανδρικής σεξουαλικότητας, η οποία αποτελεί μία από τις κύριες μορφές διάκρισης στο εργασιακό πλαίσιο αποτελώντας την βασική ένδειξη της ανδρικής κυριαρχίας πάνω στις γυναίκες εργαζόμενες. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο το οποίο προσβάλλει την γυναικεία αξιοπρέπεια και ταυτόχρονα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων. Αποτελεί, ιδιαίτερος στο χώρο εργασίας, μια συχνή προσβολή εις βάρος του εργατικού δυναμικού και κυρίως του γυναικείου πληθυσμού. Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες, και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά, μια υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, την οποία η κοινωνία την θεωρούσε «ταμπού» καθώς επεδίωκε την απόκρυψη της ύπαρξης της στην εργασία.

Σύμφωνα με τον Morrison (1996) η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μία συνεχιζόμενη διαδικασία σεξουαλικής ανάρμοστης συμπεριφοράς. Μπορεί να έχει πολλές μορφές και

περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς, η οποία είναι ανεπιθύμητη στον δέκτη δημιουργώντας εχθρικό, εκφοβιστικό ή εξευτελιστικό εργασιακό περιβάλλον.

Η λέξη παρενόχληση περιλαμβάνει μία υπαρκτή άνιση συσχέτιση δύναμης-εξουσίας. Τα άτομα τα οποία κατέχουν θέσεις υψηλόβαθμες θέσεις εξουσίας είναι λιγότερο πιθανό να τύχουν σεξουαλικής παρενόχλησης (Arodaca & Kleiner, 2001). Εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει να κάνει με το σεξ αλλά έχει άμεση σχέση με τη εξουσία ως μέσο και μοχλό εκμείλιευσης της σεξουαλικότητας ή σεξιστικής συμπεριφοράς και συνιστά εκμετάλλευση του χειρίστου είδους.

Πρόκειται λοιπόν για ένα φαινόμενο δύναμης το οποίο πηγάζει από την εξουσία που παρέχει η δεσπόζουσα τάξη αλλά και κατάσταση επίδειξης και επιβολής ισχύος γιατί συνδέεται με την εκμετάλλευση μίας θέσης εξουσίας από το άτομο που την κατέχει για ίδιον σεξουαλικό όφελος. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι ένα αθώο κομπλιμέντο ή εκδήλωση ειλικρινούς ενδιαφέροντος προς το άλλο φύλο. Παρενόχληση είναι η πιεστική συμπεριφορά του ατόμου που ασκεί εξουσία πάνω στον εργαζόμενο προκαλώντας μία κατάσταση δυσφορίας στο θύμα όπου θίγεται η προσωπική του υπόσταση και αξιοπρέπεια και κάνει δύσκολη την επαγγελματική ζωή του θύματος. Τα στοιχεία που υπάρχουν δείχνουν ότι οι γυναίκες που δουλεύουν σε τομείς παραδοσιακά μη γυναικείους διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στη δική μας έρευνα είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι σχεδόν όλες οι γυναίκες του περιορισμένου δείγματός μας αναφέρουν την ύπαρξη του φαινομένου όμως κρατούν μία αμφίσημη στάση απέναντι στο πρόβλημα γιατί ενώ παραδέχονται ότι έχουν ακούσει τέτοιες ιστορίες υποστηρίζουν ότι η συμπεριφορά των γυναικών είναι καθοριστική στην εξέλιξη του φαινομένου.

Σύμφωνα λοιπόν με τα λεγόμενα της Α:

*«Δεν έχω αντιληφθεί στην επαγγελματική μου πορεία κάτι τέτοιο. Νομίζω ότι έχει να κάνει σε τεράστιο βαθμό με την προσωπικότητα της γυναίκας. Εάν εκείνες προωθούν τον εαυτό τους όχι με βάση τις ικανότητες τους αλλά τη*

γυναικεία του πλευρά, τον τρόπο ένδυσης [...] τότε φταίνει εκείνες. Το φύλο δεν παρεξηγείται γιατί είναι κάτι το βιολογικό, η προσωπικότητα η και η διαχυτικότητα από την άλλη πλευρά είναι παρεξηγήσιμα. Υπάρχουν πολύ λεπτές γραμμές ισορροπίας σε αυτά τα θέματα».

Ενώ η 29άχρονη έγγαμη πτυχιούχος Senior project manager σημειώνει ότι:

«Ναι θεωρώ ότι υπάρχουν τέτοια θέματα κάποιες φορές αλλά μπορούμε να τα περιορίσουμε με την συμπεριφορά μας. Στο παρελθόν, σίγουρα οι περιπτώσεις κακής μεταχείρισης των γυναικών εργαζομένων ήταν πολύ περισσότερες, οι γυναίκες φοβόντουσαν και ένιωθαν ενοχικά να μιλήσουν για την τυχόν η σεξουαλική παρενόχληση που δέχονταν από τον εργοδότη τους. Εάν δείξεις με τον παραμικρό τρόπο ότι αποδέχεσαι τα λεγόμενα θα το συνεχίζουν ενώ εάν τους συζητήσεις ότι σε ενοχλεί, τα πράγματα θα είναι πολύ καλύτερα. Στην εποχή μας, οι γυναίκες μιλούν για τέτοιες πράξεις ανοιχτά και οι δράστες τιμωρούνται από τον νόμο».

Σύμφωνα με τα βιώματα των συγκεκριμένων γυναικών θα λέγαμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα ζήτημα που αντιμετωπίζεται με μεγάλη επιφύλαξη από τον γυναικείο πληθυσμό. Η σεξουαλική παρενόχληση απευθύνεται σε προφορική ή σωματική συμπεριφορά που είναι σαφώς σεξουαλικού χαρακτήρα και ανεπιθύμητη από το πρόσωπο που απευθύνεται. Όλες οι γυναίκες που ήρθαμε σε επαφή είναι της άποψης ότι η στάση που θα κρατήσει η γυναίκα έχει τη μεγαλύτερη σημασία. Υπογραμμίζουν ότι τέτοιου είδους ζητήματα αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό οι νεαρές κοπέλες στην αρχή της καριέρας τους που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη τη δουλειά και έτσι μπορούν να πέσουν θύματα μίας τέτοιας ανάρμοστης συμπεριφοράς.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, έξι στις δέκα εργαζόμενες Ελληνίδες έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, ενώ θύματα είναι και άνδρες εργαζόμενοι, ο αριθμός των οποίων είναι σαφώς μικρότερος. Οι περισσότερες γυναίκες που υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν γυναίκες στα χαμηλότερα κλιμάκια της επιχείρησης. Από τα ίδια στοιχεία προκύπτει ότι ο χώρος της υγείας είναι ο χώρος με τα περισσότερα κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σύμφωνα με έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ, 2004) έδειξε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελληνίδων δεν καταγγέλλουν τα κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Το 10% των εργαζομένων στην Ελλάδα καταγγέλλει προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία ενώ το 30% αυτών γνωρίζει και άλλη συνάδελφό του που να έχει αντιμετωπίσει τέτοιου είδους κατάσταση. Ο δράστης τις περισσότερες φορές είναι κοινός.

Ο συνήθης δράστης είναι άνδρας, έγγαμος, μέσης ηλικίας(45 ετών), με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και θέση στην επιχείρηση. Το θύμα είναι γυναίκα, νεαρής ηλικίας (16-25 ετών), νεοπροσληφθήσα καθώς οι περισσότερες αναφορές αφορούν τους πρώτους έξι μήνες εργασίας.

#### **4.6 Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών εργαζομένων**

Η όλο και αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει στην αλλαγή του καταμερισμού των οικιακών καθηκόντων και τις σχέσεις των ζευγαριών. Η αναδιαμόρφωση των ρόλων των φύλων οδήγησε σε πιο ισότιμες σχέσεις μεταξύ του ζευγαριού. Η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην οικογενειακή ζωή είναι απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη της κοινωνίας και ότι η μητρότητα, η πατρότητα και τα δικαιώματα των παιδιών αποτελούν κατ' εξοχήν κοινωνικές αξίες που προστατεύονται από την κοινωνία, τα κράτη μέλη και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Αυτό που έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι η συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή των γυναικών διευθυντριών και manager, οι οποίες αποτελούν τους χαρακτηριστικούς εκπροσώπους των αλλαγών αυτών.

Οι γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε βρίσκονται στις ανώτατες διοικητικές θέσεις με κύρος, επιρροή και οικονομικά οφέλη συγκριτικά με τις περισσότερες απλά εργαζόμενες γυναίκες. Αυτό που μας ενδιαφέρει είναι:

1. Καταρχάς, να δούμε τι συμβαίνει στην πράξη με τον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων.
2. Τι συμβαίνει με την ανατροφή των παιδιών, για όσες γυναίκες είναι παντρεμένες και έχουν αποκτήσει τέκνα
3. Να αναλύσουμε τον ρόλο του ερχομού παιδιού στην επαγγελματική πορεία και εξέλιξη των γυναικών

4. Τέλος, να συζητήσουμε την περίπτωση των γυναικών που δεν έχουν παντρευτεί και εάν η επαγγελματική πορεία έπαιξε σημαίνοντα ρόλο στην απόφασή τους να μην παντρευτούν και να κάνουν παιδιά.

Για να έχουμε μία ολοκληρωμένη εικόνα των υψηλόβαθμων γυναικών στην αγορά εργασίας είναι απαραίτητο να συζητήσουμε σχετικά και με τις οικιακές υποχρεώσεις τους γιατί οι υποχρεώσεις αυτές καθιστούν σαφή την εξέλιξη του γυναικείου φύλου στις επιχειρήσεις.

Λόγω βαθιών ριζωμένων προκαταλήψεων και στερεοτύπων, οι γυναίκες ήταν κυρίως επιφορτισμένες και υπεύθυνες για την φροντίδα της οικογένειας (παιδιών, ηλικιωμένων και ασθενών) που είναι μη αμειβόμενη. Το γεγονός ότι οι γυναίκες είχαν αναλάβει εκ ολοκλήρου τις οικιακές αρμοδιότητες και την ανατροφή των παιδιών είχε ως αποτέλεσμα τον περιορισμό των γυναικών σε δουλείες μερικής απασχόλησης (32,9 % των εργαζόμενων γυναικών έναντι 9,9 % των εργαζόμενων ανδρών το 2014). Το γυναικείο φύλο δημιουργήθηκε με βάση τον ρόλο του ως συζύγου και μητέρας, ενώ το ανδρικό βάση την επαγγελματική του θέση. Οι γυναίκες είναι πιθανότερο, σε σχέση με τους άνδρες, να αναλάβουν ευθύνες φροντίδας ηλικιωμένων/εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, κάτι που έχει ως αποτέλεσμα την έξοδό τους από την αγορά εργασίας ή τη μείωση του χρόνου εργασίας τους. Οι γυναίκες παγιδεύονται συχνά σε τομείς και θέσεις εργασίας χαμηλής αμοιβής, χαμηλής ειδίκευσης και χαμηλής παραγωγικότητας, και εμφανίζουν υψηλότατα ποσοστά σε θέσεις εργασίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Πολλές γυναίκες, ιδίως μητέρες, απασχολούνται σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου από το επίπεδο δεξιοτήτων τους.

Τα τελευταία χρόνια τα δεδομένα γύρω από το συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων έχουν αλλάξει και οι σχέσεις των ζευγαριών έχουν γίνει περισσότερο ισότιμες. Η ευελιξία μεταξύ οικιακών και επαγγελματικών καθηκόντων καθιστά ισόρροπη και ισότιμη τη συμμετοχή τόσο του άνδρα όσο και της γυναίκας στις οικογενειακές ευθύνες, κατά τρόπο ώστε να επιτρέπεται και στους δύο να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, αλλά και να αξιοποιούν στον εργασιακό χώρο τη δημιουργικότητα και τις δεξιότητές τους (Dex, Smith & Winter, 2001).

Σύμφωνα με έρευνες των τελευταίων δεκαετιών πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα έχει έρθει στην επιφάνεια ότι έχει αυξηθεί ραγδαία το ποσοστό του πληθυσμού που θεωρούσε σωστό να γίνεται ίσος διαχωρισμός των οικιακών υποχρεώσεων του ζευγαριού. Σύμφωνα με την Kiernan (1992) το μερίδιο του πληθυσμού το οποίο ασπάζεται την άποψη του ισότιμου διαχωρισμού των υποχρεώσεων του σπιτιού φαίνεται να έχει αυξηθεί σταθερά μεταξύ των ετών 1984 - 1991. Η αλλαγή έχει άρρηκτη σχέση με την αύξηση των νοικοκυριών που και οι δύο σύζυγοι εργάζονται. Η από κοινού ευθύνη του ζευγαριού στις υποχρεώσεις του σπιτιού και της οικογένειας και η ίση παροχή ευκαιριών στα δύο φύλα στο χώρο εργασίας, που θα συμβάλει στην επαγγελματική τους ανέλιξη, αποτελούν προϋπόθεση για την εφαρμογή της νέας αυτής πολιτικής, που έρχεται να συμπληρώσει και να προχωρήσει την πολιτική της ενσωμάτωσης των πολιτικών ισότητας (gender mainstreaming).

Ο κυρίαρχος έως σήμερα έμφυλος καταμερισμός της εργασίας δεν είναι πια λειτουργικός. Για τις γυναίκες που παραδοσιακά είναι επιφορτισμένες με την οικιακή φροντίδα, η συμμετοχή στην αμειβόμενη εργασία δεν αποτελεί μόνον επιθυμία αλλά και ψυχική και οικονομική ανάγκη. Η εργασία των γυναικών είναι απαραίτητη και για την αύξηση του βιοτικού επιπέδου της οικογένειας, αλλά και για την πρόοδο της οικονομίας και για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής.

Σύμφωνα με τον Griswold (1993) ενώ οι γυναίκες εντάσσονται ενεργά στην παραγωγική διαδικασία και συμμετέχουν εξίσου με τους συζύγους τους στον αγώνα του βιοπορισμού, δεν παρατηρείται ανάλογη συμμετοχή των ανδρών στα καθήκοντα του σπιτιού. Οι άνδρες, κατά κανόνα, είναι απαλλαγμένοι από επίπονες και χρονοβόρες οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως η φροντίδα, η φύλαξη, η ανατροφή των παιδιών και των ηλικιωμένων γονέων, καθώς και η ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες. Επικεντρώνονται στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και επιτυχία, με αποτέλεσμα να κατακτούν συχνότερα από τις γυναίκες υπεύθυνες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις στην επιχείρηση. Αντιθέτως, ο γυναικείος πληθυσμός, στην προσπάθειά του να ανταποκριθεί επιτυχώς στα οικογενειακά καθήκοντα προσανατολίζεται εκ των πραγμάτων στην αναζήτηση μορφών απασχόλησης (π.χ. μερικής απασχόλησης, εργασία με μειωμένο ωράριο κ.λπ.), οι οποίες

δεν έχουν προοπτική κοινωνικής καταξίωσης και επαγγελματικής εξέλιξης ή και μερικές φορές αποσύρονται από την παραγωγική διαδικασία. Οι γυναίκες συχνά ωθούνται σ' αυτή την λύση ανάγκης του μειωμένου ωραρίου λόγω του ότι αυτό παρέχει την δυνατότητα να συνδυαστεί η αμειβόμενη με τη μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία (Κακλαμανάκη, 1984).

Η όλο και αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, αλλά και οι σημαντικές αλλαγές στα οικογενειακά πρότυπα, που οδήγησαν στην αύξηση πυρηνικών και μονογονεϊκών οικογενειών, δημιούργησαν την όλο και εντονότερη ανάγκη για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Μουρίκη, 2005). Ο συνδυασμός της αμειβόμενης εργασίας και των οικογενειακών-οικιακών καθηκόντων αναγνωρίζεται ως μία μεγάλη πρόκληση για τους εργαζόμενους κάθε κλάδου και ιδιαίτερα τις γυναίκες, των οποίων οι ευθύνες τους είναι παραδοσιακά αυξημένες στον οικιακό χώρο. Αυτό το μοντέλο των οικογενειών, όπου εργάζονται και οι δύο γονείς, αποτελεί την τελευταία δεκαετία τον ευρωπαϊκό κανόνα και οι πολιτισμικές/κοινωνικές ανατροπές που εμπεριέχει, δημιουργεί άγχος και εντάσεις στα μέλη τους, λόγω των συγκρουόμενων απαιτήσεων της οικογένειας και της εργασίας.

Τα προβλήματα που δημιουργούνται στις γυναίκες εργαζόμενες είναι ποικίλλα τα οποία στρέφονται κυρίως γύρω από τις ίδιες, οι οποίες δεν έχουν μόνο την ευθύνη των οικιακών υποχρεώσεων, της ανατροφής των παιδιών αλλά και το άγχος την επαγγελματικής τους καριέρας σε αντίθεση με τον ανδρικό πληθυσμό ο οποίος δεν αντιμετωπίζει σύγκρουση ρόλων.

Από τη κουβέντα που κάναμε με τις γυναίκες, οι οποίες είναι παντρεμένες αλλά και με αυτές οι οποίες δεν είναι, αντιλαμβανόμαστε ότι παρά τα βήματα προόδου σχετικά με την ισότιμη συμμετοχή και των δύο φύλων στην οικιακή κατανομή, το γυναικείο φύλο εξακολουθεί να έχει το μείζων βάρος της. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η 29άχρονη παντρεμένη πτυχιούχος Senior Project manager:

*«Το κλειδί σε όλα είναι η σωστή οργάνωση και το να θέτεις προτεραιότητες. Η οικογένεια και η δουλεία είναι δύσκολος και κουραστικός συνδυασμός αλλά όταν αγαπάς αυτό που κάνεις το απολαμβάνεις. Κάποιες δουλειές μοιράζονται με τον σύζυγο οπωσδήποτε αλλά τις περισσότερες τις*

*κάνω εγώ μόνη μου χωρίς τη βοήθειά του. Ο άνδρας μπορεί να κάνει κάποιες δουλειές αλλά το η γυναίκα είναι αυτή που αναλαμβάνει ολοκληρωτικά την οργάνωση του σπιτιού».*

Η Α 47άχρονη παντρεμένη Διευθύνουσα Σύμβουλος συμπληρώνει λέγοντας:

*«Η φροντίδα του σπιτιού είναι δική μου εξολοκλήρου φροντίδα. Δεν έχω κάποια βοήθεια ούτε από τον σύζυγο μου ούτε από οικιακή βοηθό. Ξέρω γυναίκες που δουλεύουν όσο οι άνδρες τους αλλά εκείνες είναι οι μοναδικές αρμόδιες για την καθαριότητα και τη φροντίδα του σπιτιού. Κακά τα ψέματα όλες γνωρίζουμε ότι η γυναίκα έχει εξ ολοκλήρου τη φροντίδα του σπιτιού. Κάτι τέτοιο μπορεί ακόμα και να επηρεάσει την καριέρα μας».*

Το συντριπτικό ποσοστό του δείγματός αναγνωρίζει ως αληθές ότι τα συνεχιζόμενα οικογενειακά καθήκοντα είναι ο ανασταλτικός παράγων στην εργασιακή τους πορεία. Βέβαια, οι διευθύντριες και manager που συζητήσαμε έχουν την αντίληψη ότι όταν κάποιος θέλει να πετύχει τον στόχο του μπορεί να ξεπεράσει όλα τα εμπόδια. Αυτές οι γυναίκες προκειμένου να συνδυάσουν επιτυχώς τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις διαθέτουν τελικά λιγότερο ελεύθερο χρόνο για τον εαυτό τους με αποτέλεσμα να κουράζονται πολύ περισσότερο. Όπως η Α Διευθύνουσα Σύμβουλος διαπιστώνει:

*«Εάν και το ωράριο της δουλείας μου είναι σκληρό θα έλεγα, δεν μου έχει ποτέ δημιουργήσει προβλήματα όσο αφορά το ρόλο μου ως μητέρα, ως σύζυγο ή ως αδερφή. Το μόνο που με δυσκολεύει στο τωρινό πιεστικό ωράριο είναι να πραγματοποιήσω τις “δραστηριότητες του εαυτού μου”, έτσι τις λέω (γέλια) τις ασχολίες που θέλω να κάνω εγώ για μένα και μόνο, ως γυναίκα».*

Το καθημερινά πιεστικό πρόγραμμα των γυναικών μπορεί σε ένα βαθμό να ερμηνεύσει τον λόγο που δεν κατέχουν υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις με δύναμη και επιρροή, αλλά δεν μπορεί να εξηγήσει συνολικά την ελάχιστη αντιπροσώπευση τους και αυτό γιατί υπάρχουν αρκετές γυναίκες με οικογένεια και παιδιά που τα καταφέρνουν περίφημα στον χώρο εργασίας.

Όπως αναφέραμε και παραπάνω οι γυναίκες, παντρεμένες ή όχι, αναλαμβάνουν την πλήρη ευθύνη των οικιακών καθηκόντων και της ανατροφής των τέκνων. Οι ποικίλες υποχρεώσεις τους προκαλούν διάφορα

προβλήματα στις καθημερινές τους επαφές καθώς και συγκρούσεις τόσο εσωτερικές όσο και με τον οικογενειακό και φιλικό περίγυρο. Όλες υπογραμμίζουν ότι θα ήθελαν να έχουν περισσότερο χρόνο για να ασχοληθούν με την οικογένεια και την προσωπική τους ζωή και πιστεύουν ότι το πιεστικό επαγγελματικό ωράριο μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στις προσωπικές τους επαφές, τα οποία όμως μπορούν να λυθούν εύκολα εάν υπάρχει θέληση και διάθεση. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η 60άχρονη διαζευγμένη κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Διευθύντρια του δημοσίου:

*«Μου δημιουργεί πρόβλημα στη καθημερινή μου προσωπική ζωή. Δουλεύω πολλές ώρες την ημέρα , όχι μόνο στο γραφείο αλλά και στο σπίτι, και δεν έχω την «πολυτέλεια» να αξιοποιήσω το χρόνο μου βλέποντας τα αγαπημένα μου πρόσωπα [...] Δεν είναι λίγες οι φορές που δεν προλαβαίνω από την κούραση να δω τη κόρη μου και την αδερφή μου».*

Για τις ανύπαντρες γυναίκες η καριέρα τους είναι πολύ σημαντικές και επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό όχι μόνο τις προσωπικές τους επαφές, αλλά και την απόφαση της δημιουργίας οικογένειας. Όπως χαρακτηριστικά λέει η Κ 35άχρονη άγαμη κάτοχος LLB Master of Laws Operations manager:

*«Φυσικά θα επηρεάσουν αρνητικά την πιθανότητα να κάνω ένα παιδί στο άμεσο μέλλον. Είναι αλήθεια ότι τα πράγματα είναι πολύ σκληρά εάν θέλει μια γυναίκα να συνδυάσει παιδιά και δουλεία. Δεν θέλω να είμαι τελείως αρνητική αλλά πιστεύω ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει με επιτυχία μια γυναίκα εξίσου και στους δυο τομείς. Ο ένας τομέας θα είναι πάντα πιο μπροστά από τον άλλο».*

Το σίγουρο είναι ότι η αφοσίωση στη δουλειά και οι φιλοδοξίες δεν είναι οι μοναδικοί ανασταλτικοί παράγοντες για τη δημιουργία οικογένειας. Αφορά τον συνδυασμό προσωπικών γυναικείων επιλογών και άλλων συγκυριών, χωρίς όμως να αρνούνται ότι ο φόρτος εργασίας παίζει καθοριστικό σημαντικό ρόλο στην απόφαση τους. Θα θέλαμε να σημειώσουμε ότι η προσήλωση του γυναικείου πληθυσμού στην εργασία του, δεν δείχνει να έχει προκαλέσει προβλήματα στη σχέση με τους συζύγους τους εφόσον και οι δύο έχουν απαιτητικές καριέρες που χρειάζονται πολύ χρόνο.

Στη συνέχεια, θα επιδιώξουμε να μελετήσουμε το ρόλο της ανατροφής των παιδιών στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Μέσω των συνεντεύξεων καταλάβαμε ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν το βάρος της ανατροφής των παιδιών. Οι περισσότερες γυναίκες θεωρούν ότι η απόκτηση παιδιού δεν τους δημιούργησε πρόβλημα στη συνέχεια της καριέρας τους. Αναφέρουν ότι δεν χρειάστηκε να διακόψουν την καριέρα τους αλλά ότι σταμάτησαν για μικρό χρονικό διάστημα πριν και μετά τη γέννηση του παιδιού τους. Όπως λέει η Α έγγαμη Διευθύνουσα Σύμβουλος:

*«Όχι δεν διέκοψα την καριέρα μου για μεγάλο χρονικό διάστημα. Κάποιους λίγους μήνες πριν και κάποιους μετά. Η δουλεία μου είναι για μένα μεγάλο κομμάτι της ζωής μου. Δούλευα από πολύ μικρή. Μέσα από την δουλειά μου εκφράζω τον εαυτό μου, τα θέλω μου, τον εαυτό μου. Θεωρώ πως για μια γυναίκα που έχει μάθει να είναι στον «εργασιακό» στίβο είναι μεγάλο πλήγμα να κάτσει στο σπίτι για μεγάλο διάστημα. Εγώ στο συγκεκριμένο κομμάτι υπήρξα πολύ τυχερή. Η επιχείρηση που δούλευα και δουλεύω με στήριξε πολύ στην εγκυμοσύνη και στη γέννηση της κόρης μου».*

Γενικότερα συζητώντας με τις μητέρες θα λέγαμε ότι η οικογενειακή ζωή και τα παιδιά τους αποτελούν το πιο σημαντικό κεφάλαιο στη ζωή τους, χωρίς να τους προκαλούν προβλήματα αλλά αντιθέτως ωθώντας τες να κινητοποιηθούν και να επιδιώξουν ένα ακόμη πιο λαμπρό μέλλον. Πιο συγκεκριμένα μία από τις γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε χώρισε, όταν η κόρη της ήταν σε πολύ μικρή ηλικία και έτσι ανέλαβε την ολοκληρωτική ευθύνη τόσο των οικιακών αρμοδιοτήτων όσο και την ανατροφή του παιδιού.

Οι γυναίκες του δείγματος μας δεν διαθέτουν αρκετό χρόνο ούτε για το σπίτι ούτε για τα παιδιά λόγω του φόρτου εργασίας, αλλά η στάση τους είναι ότι αυτό που έχει την μεγαλύτερη σημασία στην ανατροφή ενός παιδιού είναι ο ποιοτικός χρόνος που περνάει με τον γονιό. Μία ψυχολογικά ισορροπημένη και επαγγελματικά επιτυχημένη γυναίκα η οποία αισθάνεται ότι μπορεί να προσφέρει στο παιδί της είναι το σωστό πρότυπο.

Το βίωμα των γυναικών σχετικά με τον συνδυασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή δείχνει ότι δεν υπάρχει κανένα αίσθημα ενοχής των

γυναικών γιατί θεωρούν ότι κάνουν ότι καλύτερο μπορούν για την ανάπτυξη και τη φροντίδα των τέκνων τους εκ του αποτελέσματος.

Όπως επισημαίνει μία Α γυναίκα:

*«Με μεγάλη δυσκολία και προσπάθεια συνδυάζω την οικογένεια μου και τη δουλειά μου. Είναι δύσκολο μία γυναίκα να είναι και καλή μητέρα και άριστη επαγγελματίας αλλά θέλω να πιστεύω ότι βρίσκομαι σε αυτή τη κατηγορία. Θεωρώ ότι το παιδί μου είναι ότι καλύτερο μου έχει συμβεί στη ζωή μου, κουράστηκα πολύ αλλά χαίρομαι που πλέον στέκεται στα δικά του πόδια».*

Οι γυναίκες που προσεγγίσαμε κατέχουν θέσεις υπεύθυνες με επιρροή και κύρος σε επιχειρήσεις οπότε είναι λογικό ότι δεν θα μπορούν να λείπουν από τις αρμόδιες θέσεις τους. Καμία από τις μητέρες του δείγματος δεν έχει κάνει χρήση των πολιτικών βοήθειας για τις μητέρες, τουλάχιστον στους οργανισμούς που προσεγγίσαμε. Αυτό το φαινόμενο αποδεικνύει ότι δεν υπάρχουν οργανωμένα προγράμματα βοήθειας εργαζομένων μητέρων. Οι περισσότερες χρησιμοποίησαν τις νόμιμες άδειες που δικαιούνται, καθορισμένες από τις συλλογικές συμβάσεις, αλλά και διευκολύνσεις που παρέχονται στις μητέρες. Πολλές φορές οι γυναίκες αισθάνονται ότι πρέπει να εργαστούν περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους για να αποδείξουν τι αξίζουν και για αυτό το λόγο κάνουν προσεκτική χρήση των αδειών που δικαιούνται. Ο γυναικείος πληθυσμός στο σύνολό τους προσέχει τη γενικότερη συμπεριφορά του μέσα στην επιχείρηση.

Οι γυναίκες που συζητήσαμε αφιερώνουν το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και έτσι δεν έχουν άλλη επιλογή από το να μεταβιβάσουν ένα μέρος των οικιακών τους υποχρεώσεων σε άλλα πρόσωπα. Λόγω του ότι οι γυναίκες ξοδεύουν πολλές ώρες στη δουλειά τους και ο ανταγωνισμός είναι μεγάλος, μειώνονται αυτομάτως οι ώρες που μπορούν να διαθέσουν στην φροντίδα του σπιτιού και της οικογενείας. Πιο συγκεκριμένα, οι τέσσερις από τις γυναίκες του δείγματος έχουν αναλάβει εξ ολοκλήρου την φροντίδα του σπιτιού χωρίς να δέχονται βοήθεια από την οικογένεια και οικιακή βοηθό. Τρεις από τις γυναίκες έχουν προσλάβει μισθωμένη βοήθεια για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του νοικοκυριού. Οι δύο εκ των γυναικών μένουν με τους γονείς τους, οι οποίοι

έχουν αναλάβει το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών υποχρεώσεων. Τέλος, μόνο μία γυναίκα λαμβάνει τη βοήθεια της οικογένειας της στη φροντίδα και το μεγάλωμα των παιδιών.

Βλέποντας τι συμβαίνει με τον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων στις οικογένειες των γυναικών με τις οποίες μιλήσαμε, κατανοούμε ότι η επιτυχημένη πορεία των γυναικών αυτών βασίζεται στη δέσμευση και αφοσίωση στη δουλειά τους, γεγονός που διαμορφώνει και ανάλογα τις οικιακές τους υποχρεώσεις. Ο γυναικείος πληθυσμός με τον οποίο μιλήσαμε βρίσκονται σε σχέσεις όπου και οι σύζυγοι-σύντροφοι τους έχουν δουλειές με αντίστοιχες απαιτήσεις. Αυτό που αξίζει να σημειώσουμε είναι ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το κύριο βάρος των οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων, αν και παραδέχονται ότι οι σύζυγοι τους κατανόηση και υπάρχει μεταξύ τους καταμερισμός εργασιών. Μέσα από τις συζητήσεις καταλαβαίνουμε ότι ακόμα και εάν οι άνδρες βοηθούν ελάχιστα, αυτό προσλαμβάνεται ως ουσιαστική βοήθεια, ενώ στην πραγματικότητα είναι περισσότερο ψυχολογική υποστήριξη. Εάν και δεν μπορεί να αντικαταστήσει η ανδρική βοήθεια τη γυναικεία, όλες οι γυναίκες παραδέχονται ότι η υποστήριξη του συζύγου-συντρόφου στα οικιακά καθήκοντα είναι ουσιώδη.

Τέλος, αυτό που έχει σημασία να επισημάνουμε είναι το γεγονός ότι μόνο ο γυναικείος πληθυσμός, και όχι ο ανδρικός, καλείται να επιλέξει μεταξύ οικογενείας και επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Το δίλλημα μεταξύ οικογένειας και εργασίας είναι το θέμα απασχόλησε τις γυναίκες. Δεν είναι λίγες οι φορές όπου νιώθουν παγιδευμένες ανάμεσα στους ρόλους της μητέρας και της εργαζομένης, ενώ εάν επιθυμούν να επιτύχουν στην επαγγελματική τους πορεία και καριέρα θα πρέπει να καταβάλουν ακόμα μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άνδρες συναδέλφους τους για να ανταποκριθούν με επιτυχία και στους δύο ρόλους τους.

#### **4.7 Οι ερμηνείες των υψηλόβαθμων γυναικών στελεχών για την υπο-αντιπροσώπευση τους σε θέσεις λήψεως αποφάσεων και προτάσεις για την ισότιμη συμμετοχή τους στη διοίκηση**

Ίσως η σημαντικότερη και πλέον επαναστατική τάση που χαρακτήρισε τον 20<sup>ο</sup> αιώνα ήταν ο μεγάλος και συνεχώς αυξανόμενος αριθμός των γυναικών που πέρασαν το κατώφλι της αγοράς εργασίας. Η «άλωση» της επαγγελματικής σφαίρας όμως δεν ήταν ούτε εύκολη ούτε ανεμπόδιστη (Crompton & Sanderson, 1986).

Με την διεύρυνση του αριθμού των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία και την εμφάνιση του φαινομένου να εργάζονται οι γυναίκες σε τομείς, που προηγουμένως ήταν ανδροκρατούμενοι, αυξήθηκε το ενδιαφέρον για έρευνα και ανάπτυξη στρατηγικών, τόσο των ερευνητών/-τριών, όσο και των πολιτικών σε θέματα εργασίας, που ακολούθησαν όλες οι χώρες παγκόσμια. Παρά τις προσπάθειες, η εικόνα της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό εμφανίζει διαφορές ανάμεσα στις διάφορες χώρες. Η μακρόχρονη πολιτική της ισότητας σε συνδυασμό με τα αιτήματα του γυναικείου κινήματος, συνέβαλαν σε αλλαγές της έμφυλης τάξης πραγμάτων στον κόσμο της εργασίας. Αυτό με τη σειρά του προκάλεσε ενδιαφέρον για διερεύνηση των διαδικασιών αλλαγής των σχέσεων μεταξύ των φύλων και των διαδικασιών αλλαγής που σχετίζονται με την έμφυλη τάξη πραγμάτων στο πλαίσιο των επιχειρήσεων.

Η έμφυλη περιθωριοποίηση και το μικρό ποσοστό των γυναικών σε θέσεις εργασίας με κύρος και επιρροή, έχει σημασία για την κατάσταση των γυναικών, τις δυνατότητες και τους περιορισμούς τους στην εργασία. Η υπο-αντιπρόσωπηση ή και αποκλεισμός των γυναικών από διευθυντικές θέσεις είναι φαινόμενο ευρέως διαπιστωμένο από την έρευνα και βιβλιογραφία. Η υπο-αντιπρόσωπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις είναι αποτέλεσμα αφενός της περιορισμένης εκπαίδευσής τους ή την εκπαίδευση σε αντικείμενα που δεν τους επιτρέπουν πολλά περιθώρια ανόδου και αφετέρου της μικρής ή ανύπαρκτης εργασιακής εμπειρίας. Σύμφωνα με την Cockkburn (1991) οι άνδρες δυσκολεύονται να αποδεχτούν ότι οι γυναίκες κατέχουν θέσεις δύναμης και κύρους, γιατί αυτό είναι ενάντια στα συμφέροντά τους. Ζούμε σε μία κοινωνία που είναι πατριαρχικά δομημένη και η υποταγή του γυναικείου φύλου στο ανδρικό δημιουργεί την αρχή ότι οι άνδρες διατάζουν και οι γυναίκες εκτελούν. Με βάση τη στάση αυτή μπορούμε να καταλάβουμε γιατί είναι μικρός ο αριθμός των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις εξουσίας και επιρροής. Ένας τρίτος λόγος σχετίζεται με τη σχέση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων καθώς οι δεύτερες αποτελούν δέσμευση για τις γυναίκες. Η σύγκρουση μεταξύ των δύο υποχρεώσεων είναι έντονη και συμβαίνει μόνο στην περίπτωση του γυναικείου πληθυσμού. Οι γυναίκες στη συνείδηση των ανδρών, της κοινωνίας ακόμη και των ίδιων των γυναικών σχετίζονται με την ανατροφή των παιδιών επομένως επηρεάζεται η αντιμετώπιση τους απέναντι στο θέμα του επαγγελματικού τους μέλλοντος. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες μπορεί να ασχολούνται περισσότερο με την οικογένεια εις βάρος της εργασίας ή το αντίστροφο. Από την άλλη πλευρά, η δημιουργία οικογένειας για τους άνδρες λειτουργεί ως παράγοντας σταθερότητας αλλά και έναυσμα περαιτέρω προσπάθειας για μια επιτυχημένη πορεία η οποία μεταφράζεται με αριθμούς σε μεγαλύτερο μισθό για την οικογένεια.

Επιπλέον θα παρουσιάσουμε τις ερμηνείες των γυναικών που μιλήσαμε αναφορικά με τον περιορισμένο αριθμό τους σε υψηλόβαθμες θέσεις και προτάσεις για μια ισότιμη συμμετοχή στα κέντρα λήψεως αποφάσεων. Όλες οι γυναίκες που συζητήσαμε θεωρούν ότι η μικρή συμμετοχή του σε διευθυντικές θέσεις οφείλεται στις οικιακές τους υποχρεώσεις, στις

προσωπικές τους επιλογές και την ψυχολογία τους και όχι στις διαφυλικές προκαταλήψεις των ανδρών εργοδοτών τους. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η 55χρονη Retail & Service manager for Luxury brands of L'Oréal:

*«Να αποφασίσουν τι θέλουν οι ίδιες να κάνουν στη ζωή τους, εάν θέλουν να εργαστούν ή να μείνουν στο σπίτι να φροντίζουν την οικογένεια τους. Να πιστέψουν οι ίδιες στον εαυτό τους, ότι είναι ικανές και μπορούν να προσφέρουν. Να σταματήσουν να ευνουχίζουν τους άνδρες της οικογένειάς τους αρχικά και μετέπειτα του κοινωνικού τους περιβάλλοντος».*

Όλες οι γυναίκες θέτουν το ζήτημα των επιλογών και των προτεραιοτήτων που θα πρέπει να θέσουν οι γυναίκες, ενώ από την άλλη πλευρά για τους άνδρες δεν φαίνεται να τίθεται τέτοιο δίλλημα. Σε έναν πραγματικό όμως κόσμο η διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας απαιτεί αφοσίωση, σκληρή δουλειά χωρίς παρορμητικότητα και προγραμματισμό. Οι δυσκολίες, οι αποτυχίες, οι κακουχίες, τα κτυπήματα κάτω από τη μέση και κάθε λογής εμπόδια, προβλεπτά ή απρόβλεπτα, είναι αναπόφευκτο μέρος της κάθε ανθρώπινης προσπάθειας προς την επίτευξη οποιουδήποτε σημαντικού στόχου.

Οι γυναίκες πρωταρχική προϋπόθεση θα πρέπει να έχουν αυτογνωσία, να αντιλαμβάνονται καλά τα δυνατά και αδύνατά του σημεία, τα ενδιαφέροντά τους καθώς και το τι θέλουν στη ζωή τους. Άλλα δύο στοιχεία της επιτυχημένης επαγγελματίας είναι η αυτοπειθαρχία, που έχει η ίδια η γυναίκα για τον εαυτό της και για την επίτευξη των στόχων της, και η αυτοπεποίθηση, η όποια καλό θα ήταν να βασίζεται σε στερεές και αποδεδειγμένες βάσεις. Χρειάζεται κόπος εκπαίδευση και εμπειρίες. Χωρίς αυτοπεποίθηση δεν έρχεται η επιτυχία. Η συνέπεια, η ειλικρίνεια, η τιμιότητα, η ευσυνειδησία και οι υγιείς αρχές του ήθους και του δικαίου είναι απαραίτητες συνιστώσες για μια διαρκή και καλά θεμελιωμένη επιτυχία στη ζωή της επιτυχημένης γυναίκας. Ο επιτυχημένος άνθρωπος είναι δίκαιος με όλους, ακόμη και όταν δεν υπάρχει κανείς ή είναι αδύνατον κάποιος να τον ελέγξει. Οι γυναίκες πρέπει να είναι προσηλωμένες στον επαγγελματικό τους στόχο. Η προσήλωση στο στόχο είναι κύριο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας

των επιτυχημένων ανθρώπων. Το να ξέρει καλά κάποιος το τι θέλει και που πάει είναι το πρώτο βήμα του μεγάλου και δύσκολου δρόμου προς την επιτυχία. Τέλος, η προσαρμοστικότητα, ικανότητα του ατόμου να αλλάζει τον τρόπο δράσης ή κατεύθυνσης ανάλογα με τις εξελίξεις που του συμβαίνουν, είναι από τα κύρια χαρακτηριστικά του γυναικείου χαρακτήρα που μπορούν να τον βοηθήσουν να εξελιχθεί.

Χαρακτηριστικά είναι τα λεγόμενα της Κ 35άχρονης άγαμης κατόχου LLB Master of Laws Operations manager:

*«Οι γυναίκες θα πρέπει να έχουν αυτοπεποίθηση, να είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους και το πιο βασικό κατ' εμέ να είναι προσηλωμένες στον επαγγελματικό τους στόχο».*

Η Β 42άχρονη άγαμη Non Performing Loans Officer Α της Alpha Bank συμπληρώνει λέγοντας:

*«Έχει ήδη αποδειχθεί ότι το γυναικείο φύλο τα καταφέρνει εξίσου καλά. Θεωρώ ότι θα πρέπει να μην υπάρχουν αμφιβολίες για την ικανότητα τους και οι εργοδότες να προβαίνουν στην πρόσληψη τους στις εν λόγω ηγετικές θέσεις. Από την πλευρά των γυναικών θα πρέπει να συνεχίζουν να ενημερώνονται συνεχώς για τις εξελίξεις στην κλάδο τους, να έχουν όραμα και στόχους και πάνω από όλα αυτοπεποίθηση».*

Η Ι 29άχρονη παντρεμένη πτυχιούχος Senior Project manager πολύ εύστοχα σημειώνει ότι:

*«Οι γυναίκες θα πρέπει να μάθουν να σέβονται τα δυνατά του όπλα στη δουλειά, τη μόρφωση τους και την εμπειρία τους. Θα πρέπει όμως να είναι ειλικρινείς και τίμιες. Αργά η γρήγορα οι συνάδερφοι και οι εργοδότες θα το εκτιμήσουν και θα τις επιβραβεύσουν».*

Οι τρεις από τις πέντε γυναίκες που δεν έχουν παντρευτεί δηλώνουν ότι οι επαγγελματικές τους υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν την απόφασή τους να μην προχωρήσουν στη δημιουργία οικογενείας. Και οι τρεις υποστηρίζουν ότι είναι δική τους προσωπική απόφαση και επιλογή ζωής. Από την άλλη πλευρά, η άποψη των άλλων δύο γυναικών οι οποίες δεν έχουν παντρευτεί, ότι όποια γυναίκα το επιθυμεί θα καταφέρει με προσπάθεια να επιτύχει στον επαγγελματικό στίβο χωρίς εμπόδια έρχεται σε αντίθεση με τα λεγόμενα τους

όταν εμείς τους ρωτήσαμε πως σκέφτονται την προοπτική του γάμου και της δημιουργίας οικογένειας.

Κάποια από τις γυναίκες σημειώνει ότι:

*«προς την αρνητική κατεύθυνση καθώς δεν υπάρχει η επιθυμητή σταθερότητα αλλά και ο χρόνος για να προχωρήσω σε ένα τόσο μεγάλο βήμα και δέσμευση. Η προοπτική δημιουργίας οικογένειας δεν με ικανοποιεί όσο η δουλειά μου».*

Η Κ 35άχρονη άγαμη κάτοχος LLB Master of Laws συμπληρώνει ότι:

*«Θα επηρεάσουν αρνητικά την πιθανότητα να κάνω ένα παιδί στο άμεσο μέλλον. Έχω ακόμα τουλάχιστον άλλα 8-10 παραγωγικά χρόνια εργασίας».*

Σύμφωνα με τον Wacjman (1998), για το ανδρικό γένος δεν τίθεται ποτέ θέμα διλήματος μεταξύ των επαγγελματικών και οικογενειακών καθηκόντων και αυτό γιατί η καριέρα τους στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στις υπηρεσίες που τους προσφέρουν οι γυναίκες τους μέσα στα πλαίσια του έγγαμου βίου. Ο κοινωνικά προκαθορισμένος ρόλος της γυναίκας επηρεάζει, πέρα από την προσωπική της ζωή και την καριέρα της στο εργασιακό περιβάλλον με ποικίλους τρόπους, προκαλώντας προβλήματα στην όποια επιθυμία της για επαγγελματική αναγνώριση και επιτυχία

Οι προτάσεις που κάνουν οι ίδιες οι γυναίκες και οι λύσεις που προτείνουν για την αύξηση της ενεργής συμμετοχής τους σε διοικητικές θέσεις με κύρος και επιρροή, σχετίζονται με τις ίδιες τις γυναίκες, τις οικογενειακώς τους υποχρεώσεις και τα άγχη που αντιμετωπίζουν καθώς και το σύνολό της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Εκεί που δίνει έμφαση η γυναικεία πλειοψηφία είναι η δύναμη της θέλησης, η σκληρή δουλειά, ο προγραμματισμός, η αφοσίωση και η πειθαρχία. Όλα αυτά τα στοιχεία του χαρακτήρα θα πρέπει να συνοδεύονται με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες.

Τέλος, προσδοκούν ότι βελτιώσεις οφείλουν να πραγματοποιηθούν και από την πλευρά του ανδρικού πληθυσμού, όχι μόνο στον ρόλο που κατέχουν μέσα στην οικογένεια και στο νοικοκυριό, αλλά και στην αντιμετώπιση τους απέναντι στον γυναικείο πληθυσμό στο επαγγελματικό περιβάλλον. Οι άνδρες υφιστάμενοι και συνάδελφοι υποχρεούνται να τις αντιμετωπίζουν ως ισάξια

υπολογίσιμη δύναμη, ως εργαζόμενες με ικανότητες, δυναμικότητα και δημιουργικότητα που μπορούν να προσφέρουν επιτυχώς.

#### 4.8 Καταληκτικές επισημάνσεις

Έχοντας ολοκληρώσει την επεξεργασία των στοιχείων που αντλήσαμε μέσα από τις συνεντεύξεις και την παρουσίαση τους, καταλήγουμε σε ορισμένα συμπεράσματα που απαντούν στα ερευνητικά ερωτήματα που θέσαμε στο θεωρητικό πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

Η ελληνική και ξένη βιβλιογραφία που διερευνά και παρουσιάζει τη συμμετοχή των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις και τον τρόπο διοίκησης τους, έχει δώσει ιδιαίτερη σημασία στις θεμελιώδεις διαφορές στον τρόπο που διοικούν οι άνδρες και οι γυναίκες. Το διαφορετικό στυλ διοίκησης του γυναικείου πληθυσμού εκλαμβάνεται με βάση τα φυλετικά στερεότυπα, ενώ τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα που τους αποδίδονται, εκφράζονται από τις πατριαρχικά δομημένες σχέσεις εξουσίας μεταξύ των αντίθετων φύλων.

Η έρευνα που διεξαγάγαμε στο περιορισμένο δείγμα μας καταλήγει ότι, σύμφωνα και με τις πεποιθήσεις του ίδιου του γυναικείου φύλου δεν υφίστανται σημαντικές διαφορές στον τρόπο άσκησης της εξουσίας, όταν τοποθετείται κανείς σε μία υψηλή θέση στην εταιρική ιεραρχία. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος υποστηρίζει ότι οι γυναίκες διαθέτουν κάποια γνωρίσματα στον χαρακτήρα τα οποία τους δίνουν, εν συγκρίσει με τους άνδρες, πλεονεκτήματα στο στυλ διακύβευσης της εξουσίας. Από την άλλη πλευρά, οι ίδιες παραδέχονται ότι όταν κάποιος κατέχει διοικητικές θέσεις επιρροής και κύρους κρίνεται αποκλειστικά και μόνο εκ των αποτελεσμάτων και της συμπεριφοράς του.

Η δυσκολία της επαγγελματικής καθιέρωσης, ανέλιξη, εξέλιξη και τα εμπόδια τα οποία αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας υφίστανται, αλλά όταν η γυναίκα θέτει καθορισμένους στόχους, μπορεί να καταφέρει να τους υλοποιήσει. Τα εμπόδια τα οποία εκφράζουν αφορούν κυρίως τον οικιακό καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων αλλά και τις επιλογές τους.

Όσο οι γυναίκες θεωρείται ότι στερούνται της μορφώσεως και των ικανοτήτων του ανδρικού πληθυσμού και τα υποτιθέμενα χαρακτηριστικά γνωρίσματα δεν τεκμηριώνονται με απτά στοιχεία, το γυναικείο φύλο θα παραμένει «παραγκωνισμένο» στην επαγγελματική του πορεία.

Το θέμα που ανακύπτει σε αυτό το σημείο είναι ότι το βασικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον επαγγελματικό στίβο είναι ότι κάποια από τα χαρακτηριστικά τους γνωρίσματα όπως η συναινετικότητα, η ικανότητα επικοινωνίας, οι διαπραγματευτικές ικανότητες, η ευαισθησία και η ενσυναίσθηση υποτιμούνται από τον εργασιακό τους περίγυρο επειδή τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά θεωρούνται φυσικά, και όχι επίκτητα μέσω της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής εμπειρίας, γυναικεία χαρακτηριστικά.

Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι παρά τις αυξημένες επαγγελματικές τους υποχρεώσεις οι γυναίκες δεν διαπραγματεύονται εκ νέου σχετικά με τον καταμερισμό των οικιακών τους καθηκόντων. Υποστηρίζουν ότι έχουν την κύρια ευθύνη για το νοικοκυριό και το μέγλωμα των παιδιών και προσπαθούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις τις περισσότερες φορές αποκλειστικά μόνες τους, είτε με την βοήθεια των γονιών ή προσλαμβάνοντας οικιακή βοηθό. Οι γυναίκες είναι οι κύριες υπαίτιες για την αντίληψη που επικρατεί για τις ίδιες καθώς από αυτές εξαρτάται η διαπαιδαγώγηση των νέων γενιών. Η άρνηση και η απάθεια των ανδρών να συνεισφέρουν επί ίσης όρεις αποτελεί έναν από τους βασικούς μηχανισμούς βάση του οποίου ισχυροποιείται η θέση του άνδρα στο επαγγελματικό περιβάλλον και έχει ως συνέπεια την αναπαραγωγή και επέκταση της ανισότητας των δύο φύλων.

Μέσα από τις συζητήσεις που είχαμε μαζί τους φαίνεται ότι έχουν την άποψη ότι μία γυναίκα θα πρέπει να δουλέψει σκληρότερα και περισσότερο από έναν άντρα για να κάνει καριέρα. Ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι οι

γυναίκες είναι πολύ ανοιχτές και πρόθυμες στην ιδέα της πρόσληψης γυναικείου πληθυσμού. Δεν τους ενδιαφέρει το φύλο του εργαζομένου αλλά οι ικανότητες διεκπεραίωσης των καθηκόντων και ο αρμονικός χαρακτήρας. Οι γυναίκες φαίνεται να μην είναι ανταγωνιστικές μεταξύ τους και να νιώθουν ασφάλεια δουλεύοντας στο ίδιο εργασιακό πλαίσιο.

Το δεδομένο ότι οι γυναίκες διαθέτουν μικρότερη δύναμη, επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τις συμπεριφορές τους απέναντι στην άσκηση εξουσίας, καθώς ακόμα και οι ίδιες πιστεύουν ότι είναι διαθέτουν περισσότερη σύνεση, αναποφασιστικότητα και υποχωρητικότητα στη διαπραγματευτική διαδικασία, στάσεις που είναι δύσκολο να αλλάξουν, εφόσον οι εργασιακές θέσεις που κατέχουν συνδέονται σε μεγαλύτερο βαθμό με δουλειές που σχετίζονται με την επικοινωνία και με την επαφή με άλλους ανθρώπους από κλάδους που κυριεύονται από τον γυναικείο πληθυσμό.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ**



### **5.1 ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι η παρούσα ερευνητική μελέτη συμβάλει μέσω των στοιχείων που συγκεντρώθηκαν και των αποτελεσμάτων που προέκυψαν στη διαθέσιμη βιβλιογραφία ως προς τις γυναίκες που κατέχουν ανώτερες διευθυντικές θέσεις στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα καθώς και τα τυχόν εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματικής τους εξέλιξη. Παράλληλα, η χρήση της ποιοτικής μεθοδολογικής προσέγγισης επέτρεψε την εμβάθυνση ως προς τα υπό διερεύνηση ζητήματα παρουσιάζοντας αναλυτικά τις απόψεις των διευθυντριών που εργάζονται σε επιχειρήσεις και οργανισμούς. Η εις βάθος κατανόηση της γυναικείας ηγεσίας από την σκοπιά των γυναικών θα επιτρέψει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διαφορετικών πρακτικών ηγεσίας, οι οποίες ενδεχομένως να τροποποιήσουν τις υπάρχουσες τάσεις και να επιφέρουν βελτιώσεις στις διοικητικές διαδικασίες.

Το αποτέλεσμα αναίρεσε την αρχική μας υπόθεση. Στην παρούσα εργασία που διεξαγάγαμε με το συγκεκριμένο δείγμα φαίνεται ότι οι γυναίκες εργαζόμενες δεν αντιμετωπίζουν έμφυλές στερεοτυπικές αντιλήψεις στην

επαγγελματική του δραστηριότητα. Λόγω του μικρού δείγματος που προσεγγίσαμε δεν μπορούμε να μιλήσουμε με όρους στατιστικής ανάλυσης. Τα συμπεράσματα μας είναι ανάλογα της διαδικασίας της ποιοτικής ανάλυσης. Μέσω της διαδικασίας των ημιδομημένων συνεντεύξεων σε δείγμα δέκα γυναικών διευθυντριών και manager φαίνεται να μην εμφανίζονται τα διαφυλικά στερεότυπα στην σύγχρονη αγορά εργασίας και την ύπαρξη του φαινομένου της γυάλινης οροφής.

Στη παρούσα μελέτη φαίνεται να μην παρουσιάζονται τα στερεότυπα έναντι των γυναικών εργαζομένων. Οι ραγδαίες εξελίξεις στον χώρο της κοινωνίας, της οικονομίας, της πολιτικής και της πληροφορίας έχουν ως αποτέλεσμα να αλλάξουν οι ρόλοι των φύλων. Η μαζική έξοδος των γυναικών από το σπίτι τις κατεύθυναν προς τον δρόμο της ισότητας. Περιπτώσιολογικά, τα δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες εξασφαλίζουν επαρκή συμμετοχή σε θέσεις με διοικητική ευθύνη στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Βασικό συμπέρασμα είναι ότι οι γυναίκες ξεκινούν με φιλοδοξίες την καριέρα τους και επιθυμούν να αναλάβουν διευθυντικές θέσεις. Τελικά τις αναλαμβάνουν γιατί έχουν τα απαιτούμενα προσόντα, είναι υπεύθυνες και ικανές να αντιμετωπίσουν τις καταστάσεις ακόμα και μια τυχόν κρίση.

Η απόφαση για ανάληψη και διατήρηση διευθυντικών θέσεων από γυναίκες στον επιχειρηματικό κλάδο φαίνεται να επηρεάζεται έντονα από τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Υπό αυτές τις συνθήκες, η γυάλινη οροφή μπορεί να 'σπάσει' μόνο αν υπάρξει συμφιλίωση ανάμεσα στην οικογενειακή ζωή και τις επαγγελματικές υποχρεώσεις των γυναικών.

Στη δεδομένη έρευνα που πραγματοποιήσαμε όταν ο εργαζόμενος θέλει να πετύχει και να εξελιχθεί επαγγελματικά θα πρέπει να φέρνει εις πέρας αποτελεσματικά τα καθήκοντα του, να έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του και στις ικανότητες του, να θέτει σαφείς στόχους και να καταβάλει σκληρή δουλειά η οποία απαιτεί αυξημένο ωράριο. Τα τυπικά προσόντα όπως η μόρφωση, η εργατικότητα, η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση καθώς και η γνώση του αντικειμένου με το οποίο καταπιάνεται κανείς παίζει καταλυτικό ρόλο στην άνοδο στην επαγγελματική ιεραρχία. Εκτός από τα παραπάνω ένας εκ των

πλέον αποτελεσματικότερων παραγόντων της επιτυχημένης επαγγελματικής πορείας είναι η σωστή καθοδήγηση από το κατάλληλο άτομο.

Οι γυναίκες του συγκεκριμένου δείγματος θεωρούν ότι παρά τις έντονες καθημερινές οικογενειακές και οικιακές τους υποχρεώσεις δεν υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις από αυτές των ανδρών. Άξιο προσοχής είναι το γεγονός ότι καμία γυναίκα του περιορισμένου δείγματος μας δεν αντιμετώπισε την παραμικρή διάκριση σε προσωπικό επίπεδο καθώς και κάποιο πρόβλημα στη σχέση της με τους άνδρες συναδέλφους της. Οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι προσλαμβάνουν εργαζομένους με βάση τα προσόντα και όχι το φύλο τους. Οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται μόνο για την προαγωγή αλλά αυτό που ουσιαστικά τους απασχολεί είναι να υλοποιηθεί η δουλειά που τους έχουν αναθέσει με επιτυχία.

Οι άνδρες υφιστάμενοι των διευθυντριών και managers αποδίδουν κάποια «ανδρικά» χαρακτηριστικά στις επιτυχημένες γυναίκες συναδέλφους τους για να δικαιολογήσουν την εργασιακή τους επιτυχία.

Στη συνέχεια, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που προσεγγίσαμε παραδέχεται ότι έχει ακούσει ιστορίες και συμβάντα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο θεωρώντας ότι η στάση που θα κρατήσει η γυναίκα απέναντι σε ένα τέτοιο φαινόμενο έχει την πιο καταλυτική σημασία.

Τα τελευταία χρόνια οι σχέσεις των ζευγαριών έχουν γίνει περισσότερο ισότιμες καθώς τα δεδομένα γύρω από το συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων έχουν αλλάξει ριζικά. Τα προβλήματα που προκαλούνται στις γυναίκες εργαζόμενες είναι ποικίλλα τα οποία όμως στρέφονται κυρίως γύρω από τον εαυτό τους, οι οποίες δεν έχουν μόνο την ευθύνη των οικιακών καθηκόντων, της ανατροφής των παιδιών αλλά και το άγχος την επαγγελματικής τους εξέλιξης και πορείας σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίες δεν αντιμετωπίζουν τέτοια σύγκρουση ρόλων. Το σίγουρο είναι ότι παρά τα ελπιδοφόρα βήματα προόδου στην ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στα οικιακά καθήκοντα, οι γυναίκες εξακολουθούν να κατέχουν δυναμικά τα ηνία του νοικοκυριού. Όταν κάποιος θέλει να πετύχει τον στόχο

του μπορεί να ξεπεράσει όλα τα εμπόδια. Οι γυναίκες του περιορισμένου δείγματος μας προκειμένου να συνδυάσουν επιτυχώς τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις διαθέτουν τελικά λιγότερο ελεύθερο χρόνο για τον εαυτό τους . Θα θέλαμε να σταθούμε στο γεγονός ότι όλες οι εργαζόμενες που συζητήσαμε θα ήθελαν να διαθέτουν περισσότερο χρόνο για την οικογένεια και την προσωπική τους ζωή .

Επιπρόσθετα θα αναφερθούμε στις ανύπαντρες γυναίκες που προσεγγίσαμε οι οποίες είναι αφοσιωμένες στην καριέρα τους και δεν επιθυμούν προς το παρόν να προβούν στη δημιουργία οικογένεια. Από την άλλη πλευρά, οι μητέρες εργαζόμενες θεωρούν ότι η απόκτηση παιδιού δεν δημιουργεί πρόβλημα στη συνέχιση της καριέρας τους. Υποστηρίζουν ότι δεν χρειάστηκε να διακόψουν την εργασία τους αλλά ότι η ιδανική λύση είναι η διακοπή της εργασίας μικρό χρονικό διάστημα πριν και μετά τη γέννηση του παιδιού. Η οικογενειακή ζωή και τα παιδιά αποτελούν για τις το πιο αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής τους.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός μόνο ο γυναικείος πληθυσμός, και όχι ο ανδρικός, καλείται να επιλέξει μεταξύ οικογενείας και επαγγελματική καριέρας. Το δίλλημα μεταξύ επιτυχημένης οικογένειας και λαμπρής καριέρας είναι ένα εκ των θεμάτων που απασχολεί τις γυναίκες που βρίσκονται σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις. Δεν είναι λίγες οι φορές όπου νιώθουν παγιδευμένες ανάμεσα στους ρόλους της μητέρας και της εργαζομένης.

Σε αυτό το σημείο θα επιθυμούσα να κάνω μία ενδοσκόπηση αναφορικά με τις προσωπικές μου εμπειρίες και βιώματα στο επαγγελματικό περιβάλλον. Με μεγάλη ικανοποίηση και χαρά θα έλεγα ότι δεν έχω αντιμετωπίσει ουδέποτε διάκριση λόγω του φύλου μου ούτε σε επαγγελματικό ούτε σε προσωπικό επίπεδο. Αντιθέτως, θα ήθελα να εκφράσω την διαφορετική, θετικά προσκείμενη, αντιμετώπιση των συναδέλφων απέναντι σε έναν νέο επαγγελματία. Στην μέχρι τώρα καριέρα μου δεν συνάντησα κανένα εμπόδιο στην εξέλιξη μου. Σημαντικό ρόλο παίζει η εταιρική κουλτούρα του φορέα που εργάζεσαι και οι σχέσεις που αναπτύσσεις με τους υπόλοιπους συναδέλφους. Με προσπάθεια και διάθεση διατηρώ άριστες σχέσεις τόσο με

τις γυναίκες όσο και με τους άνδρες συναδέλφους σε όλους τους φορείς που εργάστηκα.

Παρά τα βήματα προόδου όπως συμπεράνουμε και από την παρούσα ερευνητική διαδικασία τα οποία έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, τόσο σε θεσμικό επίπεδο (νομοθετικό έργο), όσο και στην ανάπτυξη «ειδικευμένων πολιτικών και δράσεων» καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των φύλων, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδιαίτερα στον επαγγελματικό στίβο, δεν έχει ακόμη επιτευχθεί ολοκληρωτικά παρά την ομολογουμένως σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια στον συγκεκριμένο τομέα όπως βλέπουμε και με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

Η χώρα μας εξακολουθεί να εμφανίζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με μια απόκλιση άνω των 10 ποσοστιαίων μονάδων του μέσου κοινοτικού όρου (περίπου 44% έναντι 55% των άλλων κρατών μελών). Ταυτόχρονα, οι ανισότητες λόγω φύλου, είναι εμφανείς σε όλο το εύρος της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης της χώρας, ενώ ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας, στην επιχειρηματικότητα καθώς και στη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων της χώρας, οι ανισότητες αποκτούν ακόμη μεγαλύτερες διαστάσεις.

Σε μία δημοκρατική κοινωνία η ισότιμη οικονομική, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή αποτελούν βασικά δικαιώματα του πολίτη. Το δημοκρατικό πολίτευμα απαιτεί την ισότιμη αντιπροσώπευση τόσο των αντρικών όσο και των γυναικείων ικανοτήτων και εμπειριών, γιατί μόνο η ισόρροπη συμμετοχή και των δύο φύλων μπορεί να προσφέρει εναλλακτικές ιδέες και τρόπους οικονομικής αντιμετώπισης.

Οι γυναίκες ένα και αντιπροσωπεύουν τον μισό πληθυσμό και το 40% του ενεργού εργατικού δυναμικού παγκοσμίως συνεισφέροντας στα δύο τρίτα όλων των εργασιακών ωρών, κατέχουν λιγότερο από το 5% των ανώτερων διευθυντικών θέσεων. Στις περισσότερες χώρες, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες θέσεις σε επίπεδο ιεραρχίας και αμοιβής δεν αντιστοιχεί στο ποσοστό συνολικής συμμετοχής τους στις επιχειρήσεις, παρά το γεγονός ότι αποτελούν σημαντικό τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού. Ο γυναικείος

πληθυσμός εφόσον εργάζεται σε αυτά τα ποσοστά, θα πρέπει να συμμετέχει και ισότιμα στα κέντρα λήψεως αποφάσεων .

Τα αποτελέσματα των περιορισμένων συνεντεύξεων επισημαίνουν ότι η υποαντιπροσώπευση των γυναικών στις υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις με ευθύνη, επιρροή και κύρος, ενδυναμώνει την κυριαρχία των ανδρικών αξιών έχοντας ως συνέπεια τη δυσκολία πρόσβασης των γυναικών εργαζομένων στις θέσεις λήψεως αποφάσεων. Η πραγματική ισότητα ευκαιριών προαπαιτεί σαφή οργάνωση, μέτρα και ρυθμίσεις ώστε να εξαλειφθούν οι παράγοντες που δημιουργούν εμπόδια στην εξέλιξη της επαγγελματικής πορείας των γυναικών εξαιτίας του ρόλου του στο οικιακό περιβάλλον. Οι γυναίκες δεν συμμετέχουν μόνο στο αναπαραγωγικό πλαίσιο αλλά και σε εκείνο της παραγωγής. Οι γυναίκες μέσω των σπουδών, των προσωπικών και επαγγελματικών τους επιλογών προσπαθούν να ανακατασκευάσουν τις αντιλήψεις που επικρατούν για το γυναικείο φύλο.

Η συνολική συμμετοχή στην αγορά εργασίας, και ιδίως η συμμετοχή των γυναικών, έχει αναγνωριστεί ως πρόβλημα σε επίπεδο ΕΕ, η οποία έχει θέσει το ποσοστό απασχόλησης 75% ως πρωταρχικό στόχο που πρέπει να επιτευχθεί μέχρι το 2020.

Οι περισσότερες έρευνες καταδεικνύουν την απόσταση της νομοθετικής από την ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας όσον αφορά την επαγγελματική καθιέρωση, ανέλιξη και εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παραδοσιακά, οι γυναίκες αποτελούν φθηνή εργατική δύναμη, με όχι και τόσο υψηλό ειδικό επαγγελματικό βάρος, που αυξάνεται η ζήτηση τους στην παραγωγική διαδικασία όταν υφίσταται ανάγκη. Ταυτόχρονα είναι πασιφανής η διαφοροποίηση στα δύο φύλα επαγγελματικά, μιας και σε κάθε περίπτωση ανάλυσης του επιπέδου της ανεργίας για μια δεδομένη χρονική στιγμή, γίνεται καταμερισμός της εργασίας ανάλογα με την διάρθρωση ανά φύλο.

Σε αυτή την ενότητα, θα παρουσιάσουμε προτάσεις για την «ενδυνάμωση» της γυναικείας συμμετοχής σε διευθυντικές θέσεις. Θα πρέπει να ληφθούν μέτρα σχετικά με την προστασία και σεβασμό της προσωπικότητας του γυναικείου φύλου. Αναφορικά με τον έλεγχο της απόδοσης των γυναικών που εργάζονται ήδη στην επιχείρηση. Θεμελιώδης

θα ήταν η αλλαγή των πεποιθήσεων σχετικά με την κύρια ευθύνη των γυναικών για την ανατροφή των παιδιών, ενισχύοντας τις πατρικές ευθύνες και καθήκοντα και δημιουργώντας υποστηρικτικές ομάδες που θα βοηθήσουν σε ένα βαθμό τις γυναίκες ώστε να έχουν περισσότερο χρόνο για την επαγγελματική τους ανέλιξη, κοινωνική παρουσία και πολιτική συμμετοχή. Ο τελικός στόχος είναι ο ισομερής καταμερισμός των οικογενειακών ευθυνών.

Ένα εξίσου ελπιδοφόρο βήμα θα ήταν η ενίσχυση των προσπάθειών για τον εντοπισμό των διαδικασιών και την εξάλειψη των εμποδίων που προκαλούν τον γυναικείο επαγγελματικό αποκλεισμό ή περιορισμό. Σημαντικό σημείο είναι ότι το φύλο συχνά συνίσταται ως πλευρά της κοινωνικής ταυτότητας των ανδρών, καθώς υπάρχει η τάση να χαρακτηρίζονται τα «ανδρικά» χαρακτηριστικά ως υπόδειγμα, ενώ αντίστοιχα τα «γυναικεία» χαρακτηριστικά αυτομάτως αποκλείονται από παραδειγματικό μοντέλο. Για να επέλθει λοιπόν, η πραγματική αλλαγή νοοτροπίας θα πρέπει να διερευνήσει κανείς τη στάση του ανδρικού πληθυσμού, καθώς και τις σχέσεις των δύο φύλων.

Καταλυτικό ρόλο στην προσπάθεια θα έπαιζε και η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, εμπόδια στις προαγωγές, προσωρινότητα εργασίας κ.λπ.) με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους. Ενεργές πολιτικές ισότητας για πρόσβαση στην αγορά εργασίας και αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Οι πολιτικές ισότητας μπορεί να αφορούν ειδικά προσαρμοσμένα προγράμματα κατάρτισης σχετικά με την ηγεσία, εγχειρήματα για ίσες ευκαιρίες σε ανώτατες θέσεις στις επιχειρήσεις καθώς και σεμινάρια καθοδήγησης και υποστήριξης για τον γυναικείο πληθυσμό που αποσκοπεί στην κατάκτηση διευθυντικών θέσεων εξουσίας.

Στη συνέχεια, βοηθητική θα ήταν η ένταξη του στόχου της ισότητας στην αγορά εργασίας σε όλες τις πολιτικές απασχόλησης (ενεργητικά μέτρα, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, συμβουλευτική, πρακτική άσκηση κλπ). Ουσιαστική αλλαγή των υπάρχοντων αντιλήψεων και στάσεων έναντι των γυναικών, ώστε να επιτευχθεί ισότιμη αναγνώριση στη συνεισφορά τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών σε διοικητικά ζητήματα. Θεμελιώδες είναι το

ζήτημα αναφορικά με την αναθεώρηση των κριτηρίων επιλογής διευθυντικού προσωπικού, τα οποία συνήθως λειτουργούν εις βάρος των γυναικών.

Μια άλλη λύση, θα αφορούσε τη βελτίωση των κοινωνικών υποδομών. Εκπόνηση δημόσιας συζήτησης αναφορικά με τις έννοιες και τη σύσταση των κοινωνικά κατασκευασμένων «ανδρικών» και «γυναικείων» πεπτοιθήσεων για το χρήμα, την εξουσία και την επιρροή, σε σχέση με τον τρόπο όπου οι συγκεκριμένες στάσεις θα εισχωρήσουν σε ένα μη φυλετικό τρόπο εξουσίας.

Η παρακολούθηση των μέτρων και των αποτελεσμάτων των παραπάνω διαδικασιών μέσω της δημιουργίας μίας Ευρωπαϊκής βάσης δεδομένων σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις θα προωθούσε ακόμη περισσότερο την ισότητα των δύο φύλων. Με τον τρόπο αυτό, θα μπορεί ο καθένας να έχει πρόσβαση στα διαδικτυακά δεδομένα και να παρακολουθεί την αύξηση της συμμετοχής του γυναικείου πληθυσμού στα κέντρα λήψεως αποφάσεων.

Τέλος, καλό θα ήταν να αξιοποιηθούν οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι εμπειρίες των γυναικών ως σημαντικά στοιχεία της «ευρείας-ολοκληρωμένης» γνώσης με σκοπό την προώθηση των αναγκών της κοινωνίας και της οικονομίας. Ανεξαρτήτως του φύλου η αξιοποίηση των ικανοτήτων του ατόμου συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση για να μην χάνεται ανθρώπινο δυναμικό.

Το σίγουρο είναι ότι τα παραπάνω μέτρα δεν μπορούν να επιφέρουν πραγματικά αποτελέσματα εάν οι αλλαγές συμβούν όχι μόνο σε νομοθετικό πλαίσιο αλλά και σε αναθεώρηση της στάσης και της συμπεριφοράς των ανδρών. Οι άνδρες απαραίτητο είναι καταρχάς, να ανακατασκευάσουν την νοοτροπία τους σχετικά με την συνολική κοινωνία και τους ρόλους των δύο φύλων. Θα πρέπει να μάθουν να δίνουν περισσότερα και να ζητούν λιγότερα από τις γυναίκες. Θα πρέπει να επιζητούν να ασχολούνται περισσότερο με τις οικογενειακές και οικιακές τους υποχρεώσεις και καθήκοντα. Με τον τρόπο αυτό θα διευκολύνουν τη γυναίκα και θα νιώθουν και οι ίδιοι πιο ικανοί και ουσιαστικά παραγωγικοί.

Η πιο αποτελεσματική μέθοδος εξάλειψης του γυναικείου περιορισμού από τις ανώτατες διοικητικές θέσεις που απαιτούν άσκηση εξουσίας και επιρροής είναι η θέαση των γυναικών ως ενεργές επαγγελματίες με

επαγγελματικούς στόχους όπου παρουσιάζοντας τες αναδιαμορφώνουν το κοινωνικό πλαίσιο. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ο γυναικείος πληθυσμός θα πρέπει να αλλάξει νοοτροπία σκέψης και να διεκδικήσει την εργασιακή του εξέλιξη . Η αλλαγή της στάσης τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών θα πρέπει να συνοδεύονται και από πολιτικές οι οποίες θα αποσκοπούν στην παροχή βοήθεια στις εργαζόμενες μητέρες και στην ενίσχυση του ρόλου του άνδρα στις οικογενειακές και οικιακές υποχρεώσεις.

Συγκεφαλαιώνοντας, από τότε που οι σύγχρονες γυναίκες, βγήκαν στην αγορά εργασίας, έχουν μοιραστεί ανάμεσα στο σπίτι, την οικογένεια, την εργασία, αναλαμβάνοντας καθημερινά πάρα πολλές υποχρεώσεις. Προσπαθούν να τα καταφέρνουν το ίδιο καλά σε όλους τους ρόλους τους. Συχνά, όμως στην προσπάθειά τους να φροντίζουν τους άλλους δεν τους μένει καθόλου χρόνος για τις ίδιες. Παρόλα αυτά καταβάλουν ακόμη μεγαλύτερη προσπάθεια για να αποδείξουν ότι είναι άξιες να πετύχουν σε όλους τους τομείς. Οι γυναίκες παρά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων, των επαγγελματικών καθηκόντων και της κοινωνικής στάσης που κυριαρχεί ανταπεξέρχονται με μεγάλη επιτυχία στις πιεστικές επαγγελματικές υποχρεώσεις τους δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας και επαγγελματικές προοπτικές.

*Άλλωστε, «σε μία κοινωνία χωρίς ισότητα, τι αρμονία αλήθεια και ομορφιά μπορεί να επικρατήσει ;».*

*Τζόν Μίλτον, Άγγλος ποιητής, 1608-1674*

## **Βιβλιογραφία**

Η εκτενής βιβλιογραφία που ακολουθεί προέρχεται από άρθρα και κεφάλαια βιβλίων που μελετήθηκαν για την παρούσα εργασία και καλύπτουν μία πλήρη διερεύνηση της θεματικής μας.



## **Ελληνική Βιβλιογραφία**

Bell, J. (2007). *Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Bourdieu, P. (2007). *Η ανδρική κυριαρχία*. Μετάφραση: Έφη Γιαννοπούλου Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Bourdieu, P. (2007β). *Η ανδρική κυριαρχία*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη

Cohen, L. , & Manion, L. (1997). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Έκφραση.

Elliot G. Mishler.(1996). *“Συνέντευξη Έρευνας.”* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Grawitz, M. (2006α). *Μέθοδοι των κοινωνικών επιστημών.* Αθήνα: Οδυσσέας  
Grawitz, M. (2006). *Μέθοδοι των κοινωνικών επιστημών (τόμος Β’).* Αθήνα: Οδυσσέας.

Robson, C. (2006). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου.* Αθήνα: Gutenberg.

Verma, G.K., & Mallick, K. (2004). *Εκπαιδευτική έρευνα.* Αθήνα: Τυπωθήτω.

Αθανασούλα - Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά.* Αθήνα: Έλλην.

Βάμβουκας, Μ. (2007). *Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία.* Αθήνα: Γρηγόρης.

Βλαχόπουλος, Β., Γεωργούλας, Α., Ιντζέσινογλου, Ν., Κάλφας,Α., Μπρίκα, Ε. (2003). *Κοινωνιολογία, Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων.* Αθήνα.

Βοσνιάδου, Σ. (2005). *Οι γυναίκες στο επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών.* Αθήνα: Εφημερίδα Καποδιστριακού του Πανεπιστημίου Αθηνών.

Βοσνιάδου, Σ. (2000). *Εισαγωγή στην Ψυχολογία.* Αθήνα: Gutenberg.

Γκασούκα, Μ. (2008). *Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Πρόταση μέτρων και πολιτικών.* Λευκωσία: Cyprus Employability Network.

Δημητρόπουλος, Ε. (1999β). *Συμβουλευτική - Προσανατολισμός. Μέρος Δεύτερο: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (Θ’).* Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία.* Αθήνα: Κριτική.

ΙΕΚΕΠ, ( Ινστ. Εκπ/κου & Επαγ/κου Προσαν/μου ). (2000). (Χρηματοδότηση: LEONARDO DA VINCI, Γ.Γ. Ν. Γενιάς.). *Το φύλο και οι επαγγελματικές επιλογές: Εκπαίδευση λειτουργών Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού*. Αθήνα

Ιωσηφίδης, Θ. (2003). *Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.

Κακλαμανάκη, Ρ. (1984). *Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.

Κανταρτζή Ε., & Ανθόπουλος Κ., (2004). *Γυναίκες εκπαιδευτικοί και θέσεις εξουσίας: Φράγματα φύλου στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση*, στο Τριλιανός Α., Καράμηνas Ι. (επιμ.), *Μάθηση και Διδασκαλία στην Κοινωνία της γνώσης*, Πρακτικά Ε΄ Πανελλήνιου Συνεδρίου του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών σε συνεργασία με το Κέντρο Έρευνας Επιστήμης και Εκπαίδευσης, Αθήνα 26-28 Νοεμβρίου 2004, Τόμος Β.

Κανταρτζή Ε., (1997α). *Οι απόψεις των παιδιών για τον καταμερισμό των επαγγελματιών κατά φύλο*. Αθήνα :Σύγχρονη Εκπαίδευση.

Κανταρτζή, Ε., (2003). *Τα Στερεότυπα του Ρόλου των Φύλων στα Σχολικά Εγχειρίδια του Δημοτικού Σχολείου*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.

Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Επαγγελματική Συμβουλευτική – Η Συμβουλευτική Προσέγγιση της Επαγγελματικής Επιλογής & Σταδιοδρομίας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραμεσίνη, Μ. (2001). *Πολιτικές στην εργασία. Από τα κινήματα στον κρατικό θεσμικό φεμινισμό Φεμινισμός και εργασία γυναικών: Συμπτώσεις και αποκλίσεις*. Αθήνα: Εταιρεία Πολιτικού Προβληματισμού «Νίκος Πουλαντζάς».

Κατή, Δ., (2002). *Νοημοσύνη και Φύλο*. Αθήνα: Οδυσσέας.

Κογκίδου , Δ., (2004). *Φεμινιστικές Αναγνώσεις της Επαγγελματικής Ταυτότητας των Εκπαιδευτικών*, στο: Πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου Κοινωνιολογίας *Ετερότητα και Κοινωνία*. Αθήνα.

Κυριαζή, Ν. (1992). *Η αναπαραγωγή του πληθυσμού*. Αθήνα: Gutenberg.

Κυριαζή, Ν. (2006). *Η κοινωνιολογική έρευνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). *Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν, στο Δεληγιάννη Β.-Ζιώγου Σ. (επ.), Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας.

Μαραγκουδάκη, Ε. (2000). *Εκπαίδευση και διάκριση φύλων*. Αθήνα: Οδυσσέας.

Μουρίκη, Α. (2006). *Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα και τη συμφιλίωση*. Κ.Π. Equal – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο, Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, Αθήνα.

Ντερμανάκης, Ν. (2004α). *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ: <http://www.kethi.gr> ).

Οι Βρετανίδες θα δουλεύουν... δωρεάν από σήμερα μέχρι το τέλος του χρόνου. (2015, 9/11). Ανακτήθηκε από <http://www.tanea.gr/news/economy/article/5309287/oi-bretanides-tha-doleyoygn-dwrean-apo-shmera-mexri-to-telos-toy-xronoy/>

Παπαϊωάννου, Σ. (2007). *Ζητήματα Θεωρίας και Μεθόδου των Κοινωνικών Επιστημών*. Αθήνα: Κριτική

Παπασταμάτης, Α., & Κανταρτζή, Ε. (2006 γ.). *Φύλο και Ηγεσία. Εμπειρίες γυναικών και στελεχών της εκπαίδευσης*, στα πρακτικά του 2<sup>ου</sup> Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκησης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Άρτα 2-4 Δεκεμβρίου 2005, Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης.

Παπαταξιάρχης, Ε. (1992). *Εισαγωγή. Από την σκοπιά του φύλου. Ανθρωπολογικές θεωρήσεις της σύγχρονης Ελλάδας*. Στο Ε. Ταξιάρχης και Θ. Παραδέλλης (επ.), *Ταυτότητες και Φύλο στην σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: Καστανιώτης.

Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας. (τόμος Β΄). Επιλογή του δείγματος, μέσα και διαδικασία συλλογής δεδομένων.* Αθήνα: Ιδιωτική Έκδοση.

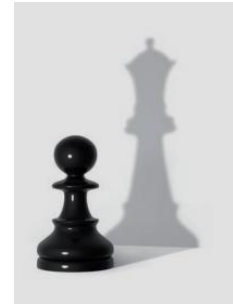
Στρατηγάκη, Μ. (1996). *Φύλο, εργασία, τεχνολογία*. Αθήνα: Ο Πολίτης.

Φίλιας, Β. (2000). *Κοινωνιολογία του Πολιτισμού (Τόμος 1).* Αθήνα:εκδόσεις Παπαζήση.

Φίλιας, Β. (επιμέλεια) (1998). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών.* Αθήνα: Gutenberg.

Φούρου, Α., Φίλιππας, Γ., & Νίκας, Σ., (2005). *Προβληματισμός για τη διαχρονική άνιση κατανομή των διοικητικών θέσεων ως προς το φύλο στην εκπαίδευση*, στο 2<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Διοίκησης Α/βάθμιας και Β/βάθμιας Εκπαίδευσης, Πρακτικά εισηγήσεων, Άρτα Δεκεμβρίου 2005, Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης.

Χασσάνδρα, Μ., & Γούδας, Μ. (2003). *Κριτήρια εγκυρότητας και αξιοπιστίας στην ποιοτική – ερμηνευτική έρευνα.* Επιστημονική Επετηρίδα της Ψυχολογικής Εταιρείας Βορείου Ελλάδος.



### **Ξένη Βιβλιογραφία**

Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: ILO.

Apodaca, E., & Kleiner, B. (2001). *Sexual Harassments in the Business Environment*. International Journal of Sociology and Social Policy.

Augoustinos, M., & Walker, I. (1995). *Social Cognition: An Integrated Introduction*. United States: Sage Publications.

Banister, P., Burman, E., Parker, I., Taylor, M., & Tindall, C. (1994). *Qualitative methods in psychology: a research guide*. Buckingham: Open University Press.

Barnet – Verzat, C., & Wolf, F.C. (2008). *Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm-level investigation*. International Journal of Manpower Vol. 29 No. 6.

Barron, R.D., & Norris, G.M. (1976). *Sexual Divisions and the Dual Labour Market*. London, UK: Prentice Hall Press.

Bauman, Z. (1998). *Globalization: The Human Consequences*. Columbia: Columbia University Press.

Brizendine, L. (2007). *The female brain*. United States: Broadway Books.

Cahill, L. (2005). *His brain, her brain*. Scientific American, Vol. 295 No5.

Catalyst, (2004). *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. Report. Knowledge Center, Catalyst. (δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του Catalyst: [http:// catalyst.org](http://catalyst.org)).

Chanda, A., & Shen, J. (2009). *HRM Strategic Integration and Organizational Performance*. United Kingdom, London: Sage Publications Pvt.

Cockkburn, C. (1991). *In the way of women: Men's resistance to sex equality in organizations*. London: Pluto Press.

Collinson, D.L., Knights, D., & Collinson, M. (1990). *Managing to discriminate*. New York: Routledge.

Cook, M. (2004). *Personnel Selection: Adding Value through People*. New York: Wiley –Blackwell.

Crompton, R., & Sanderson, K. (1986). *Credentials and Careers*. Sociology 20.London: Falmer.

Crompton, R., & Sanderson, K. (1990). *Gendered jobs and Social Change*. London: Unwin Hyman.

Darwin, C. (1871). *The Descent of Man*. Cambridge: The Balfour and Newton Libraries.

Denzin, N., & Lincoln, Y. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. United States: Sage Publications.

Dex, S., Smith, C., & Winter, S. (2001). *Effects of family friendly policies on business performance*. Research Paper, The Judge Institute of Management Studies, University of Cambridge.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: Heath.

Eagly, A.H., & Karau, S.J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. US: American Psychological Association.

Eagly, A.H., & Mladinic, A. (1993). *Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes and judgments of competence*. US: Wiley.

Eckes, T., & Trauter, H. (2000). *The Development Social Psychology of Gender*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Firestone, S. (1970). *The Dialectic of Sex Source: The Dialectic of Sex*. US: The Women's Press.

Goodale, J. G., & Douglas T. Hall. (1976). *Inheriting a Career: The Influence of Sex, Values, and Parents*. US: Journal of Vocational Behavior, Vol.8.

Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review.

Gupta, N.D, Oaxaca, R.L. & Smith, N. (2006). *Swimming upstream, floating downstream: comparing women's relative wage positions in the US and Denmark*. Industrial & Labor Relations Review, Vol. 59, in Barnett-Verzat C.& Wolf F.C.(2008). *Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm-level investigation*. International Journal of Manpower Vol. 29 No. 6.

Hammersley, M., Gomm, R & Woods, P. (1994). Study Guide, M.A. in education - educational research methods. Milton Keynes: The Open University.

Hancock, B. (1998). *Trent Focus for Research and Development in Primary Health Care: An Introduction to Qualitative Research*. Trent Focus, University of Nottingham, Ανακτήθηκε 9 Φεβρουαρίου 2009 από: [http://faculty.uccb.ns.ca/pmacintyre/course\\_pages/MBA603/MBA603\\_files/IntroQualitativeResearch.pdf](http://faculty.uccb.ns.ca/pmacintyre/course_pages/MBA603/MBA603_files/IntroQualitativeResearch.pdf)

Harter, S. (1983). *Developmental Perspectives on the Self System*. In E. Mavis Hetherington, ed., Socialization, Personality, and Social Development, vol. 4 of *Handbook of Child Psychology* (Paul Mussen, ed.), 4th ed. US: John Wiley.

Hartmann, H. (1976). *Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex*. Author(s): Source: *Signs*, Vol. 1, No. 3, *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation*. US: The University of Chicago Press

Hughes, E. C. (1937). *Institutional office and the person* vol. 43. US: American Journal of Sociology.

Jhally, S., (1987). *The Codes of Advertising: Fetishism and the Political Economy of Meaning in the Consumer Society*. New York: St Martin's Press.

Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. US: Basic books.

Kiernan, K. (1992). *The roles of men and women in tomorrow's Europe*. Human Resources at the Dawn of the 21<sup>st</sup> century. Luxemburg: Eurostat.

Kimura, D. (2002). *Sex hormones influence human cognitive pattern*. *Neuroendocrinology Letters*, Vol.23 No 4. Canada: Simon Fraser University.

Kohlman, M. (2004). *Person or position? The demographics of sexual harassment in the workplace*. Equal Opportunities International, Vol. 23 Iss: 3/4/5.

Lippman, W.(1922). *Public opinion*. New York: Harcourt Brace.

Lovenduski, J. (2005) *Feminizing Politics*. UK: Polity Press.

Marshall, J. (1984). *Women managers: Travelers in a male world*. Chichester: Wiley.

Mason, J. (2002). *Qualitative Researching* Second Edition. US: Sage Publications.

McCarthy et al. (2002). *Getting excited about GABA and sex differences in the brain*. *Trends in Neuroscience*, Vol.25 No 6. US: Elsevier Inc.

Mincer J. (1978). *Family migration decisions*. Chicago: Journal of Political Economy vol. 86.

Morrison, S. (1996). *Defining and Preventing Sexual Harassment Struggles*. US: Minnesota Realtor.

Pateman, C. (1988). *The Sexual Contract*. Cambridge: Polity Press.

Phillips, A. (1995). *The Politics of Presence* (Oxford: Clarendon Press) in Annesley, C., & Scheele, A. (2011). *Gender, Capitalism and Economic Crisis: Impact and Responses*. Journal of Contemporary European Studies, V.19, issue 3.

Reed, J. (2007). *Appreciative Inquiry: Research for Change*. US: Sage Publications.

Reskin, B., & Ross, C. (1992). *Jobs, authority and earnings among managers: The continuing significance of sex*. *Work and Occupations*.

Rosener, J. (1990, November-December). *Ways Women Lead*. Harvard Business Review. Ανακτήθηκε Νοέμβριο- Δεκέμβριο, 1990 από <https://hbr.org/1990/11/ways-women-lead>

Rosener, J.B. (1990). *Ways women lead*. Harvard Business Review.

Rudman, L.A. (1998). *Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counter stereotypical impression management*. Journal of Personality and Social Psychology.

Sabatier, M., Carrere, M., & Mangematin, V. (2006). *Profiles of Academic Activities and Careers: Does Gender Matter? An Analysis Based on French Life Scientist CVs*. The Journal of Technology Transfer. 31 (3): 311-324. DOI: 10.1007/s10961-006-7203-3.

Sampson, J.P. Watts, A.G., Palmer, M., & Hughes, D. (2000). *International collaboration in translating career theory to practice*. Journal of Employment Counseling, Volume 37 No. 2, June 2000; also in Career Development Quarterly, Volume 40 No. 4.

Savage, M., & Witz, A.. (1992). *Gender and Bureaucracy*. Oxford: Blackwell.

Schein, E. (1978). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey – Bass.

Shakeshaft, C. (1989). *Women in Educational Administration*. Newbury Park, California: Sage Publications.

Sinclair, A. (1998). *Doing Leadership Differently: Gender, Power and Sexuality in a Changing Business Environment*. Melbourne: Melbourne University Press.

Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories*. Studies in Social Psychology. Cambridge: Cambridge University Press.

Wacjman, J.(1998). *Managing like a man. Women and men in corporate management*. US: Polity Press.

Wilson, F. (1995). *Organizational Behaviour and Gender*. England: McGraw Hill .

Zimbardo, P.(2004). *Does Psychology Make a Significant Difference in Our Lives?* US: American Psychologist.

## Παράρτημα

### Ημι-δομημένες συνεντεύξεις

#### Συνέντευξη 1<sup>η</sup>:

##### Μέρος 1<sup>ο</sup>

---

Όνομα: Α

Επώνυμο: ΧΧΧ

Ηλικία: 47

Οικογενειακή κατάσταση: ΕΓΓΑΜΗ

Επίπεδο εκπαίδευσης: Μεταπτυχιακός Σπουδές

Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων: Απολυτήριο Λυκείου

Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε):

Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη: 15

##### Μέρος 2<sup>ο</sup>

---

1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;

*Είμαι Διευθύνων Σύμβουλος.*

2. Παρακαλώ περιγράψτε συνοπτικά τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας.

*Συνοπτικά τα καθήκοντα μου είναι η Οργάνωση και η Διοίκηση της Επιχείρησης με ότι αυτό περιλαμβάνει.*

3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.

*Βρίσκομαι στη τωρινή μου θέση από την έναρξη της εταιρείας. Εργάζομαι τα τελευταία 9 χρόνια.*

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*Από έξι τέσσερις γυναίκες και δύο άνδρες.*

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

*Η αναλογία θα έλεγα πως είναι περίπου τρία προς ένα.*

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*Εργάζομαι περίπου 8 με 10 ώρες ημερησίως. Μπορεί και κάποιες φορές και 12 και 13 ώρες.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Όχι, καθόλου. Όλοι εργαζόμαστε με τους ίδιους ρυθμούς, τις ίδιες ώρες ανεξαρτήτως του φύλου μας.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Εάν και το ωράριο της δουλείας μου είναι σκληρό θα έλεγα, δεν μου έχει ποτέ δημιουργήσει προβλήματα όσο αφορά το ρόλο μου ως μητέρα, ως σύζυγο ή ως αδερφή. Το μόνο που με δυσκολεύει στο τωρινό πιεστικό ωράριο είναι να πραγματοποιήσω τις « δραστηριότητες του εαυτού μου», έτσι τις λέω (γέλια) τις ασχολίες που θέλω να κάνω εγώ για μένα και μόνο, ως γυναίκα.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Ουδέποτε δεν έχω αντιμετωπίσει πρόβλημα ή προκατάληψη στην επαγγελματική μου καριέρα και εξέλιξη όλα αυτά τα χρόνια. Δεν θεωρώ ότι υπάρχουν προκαταλήψεις ενάντια των γυναικών. Η αλήθεια είναι ότι όταν μία γυναίκα παντρεύεται και αποκτά παιδιά αφιερώνει λιγότερη στη δουλειά της συγκριτικά με πριν. Στη δουλειά μου δεν έχω αντιμετωπίσει προβλήματα αντιθέτως με βοήθησαν πολύ στην αρχή να προσαρμοστώ. Αυτό που θέλω να υπογραμμίσω είναι ότι δεν υπάρχουν προκαταλήψεις σήμερα απέναντι στα δύο φύλα απλά δεν υπάρχουν ίσιοι όροι μεταξύ ανδρών και γυναικών.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και εάν ναι ποια;**

*Πιστεύω ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα αναφορικά με το φύλο τους. Ένα τα αποδεχτείς η γελάσεις πιστεύω είναι σαν να συμφωνείς και να επικροτείς αυτή τη συμπεριφορά. Αν τους δώσεις να καταλάβουν ότι σε ενοχλεί τα πράγματα θα είναι πολύ καλύτερα.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύεται ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Με εμπιστεύτηκαν μέσα από την εργασία μου αρκετά γρήγορα θα έλεγα. Δούλεψα αρκετά, ήμουν τίμια και με εμπιστεύτηκαν. Πιστεύω ότι τη σημερινή εποχή της τεχνολογίας και της εξέλιξης, οι άνθρωποι δεν σκάφτονται και λειτουργούν τόσο στενόμυαλα. Θεωρώ ότι τα πράγματα οδεύουν προς το καλύτερο, προς την εξάλειψη της διάκρισης. Ο εργοδότης θέλει ένα άτομο που να δουλεύει, δεν τον απασχολεί εάν είναι γυναίκα η άνδρας. Το μόνο που θέλει είναι κάποιον να κάνει καλά την δουλεία του ανεξαρτήτως χρώματος και φύλου.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Έχω αναπτύξει λόγω των χρόνων που είμαι στη συγκεκριμένη επιχείρηση αρκετά καλή σχέση και με τους άνδρες και με τις γυναίκες. Δεν εντοπίζω καμία απολύτως διάφορα στη μεταξύ μας σχέση. Δεν έχω νιώσει την παραμικρή αμφισβήτηση από μέρους των συναδέλφων ή υφισταμένων μου λόγω του φύλου μου. Σε καθημερινή βάση αποδεικνύω την αξία μου και τον λόγο που βρίσκομαι σε αυτή τη θέση. Είμαι πολύ ευθύς άνθρωπος και ο ιδιοκτήτης της εταιρείας θεωρεί ότι είμαι πολύ ικανή για τη συγκεκριμένη θέση καθώς η προσωπικότητα μου είναι περισσότερη αντρική παρά γυναικεία. Βάζω στόχους και προσπαθώ να τους πετύχω.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο, υφιστάμενο ή παρελθοντικό;**

*Δεν έχω αντιληφθεί στην επαγγελματική μου πορεία κάτι τέτοιο. Νομίζω ότι έχει να κάνει σε τεράστιο βαθμό με την προσωπικότητα της*

γυναίκας. Εάν εκείνες προωθούν τον εαυτό τους όχι με βάση τις ικανότητες τους αλλά τη γυναικεία του πλευρά, τον τρόπο ένδυσης..τότε φταίνε εκείνες. Το φύλο δεν παρεξηγείται γιατί είναι κάτι το βιολογικό, η προσωπικότητα η και η διαχυτικότητα από την άλλη πλευρά είναι παρεξηγήσιμα. Υπάρχουν πολύ λεπτές γραμμές ισορροπίας σε αυτά τα θέματα. Όσο αφορά τη δική μου περίπτωση εργάζομαι σκληρά πολύ. Τα πάντα κρίνονται εκ των αποτελεσμάτων και έτσι πρέπει να γίνεται. Αυτό είναι το δίκαιο.

**14. Ποιοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχειρήση/οργανισμό που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Πιστεύω ότι και τα δύο παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο, τόσο η προσωπικότητα όσο και οι ικανότητες. Όταν διαχειριστείς κατάλληλα και τα δύο θα σε οδηγήσουν στην επαγγελματική επιτυχία.*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Είχα επιρροές από άτομα διαφορετικού φύλου αλλά αυτός ο οποίος με βοήθησε και με επηρέασε ήταν άνδρας.*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Πιστεύω ότι η επιτυχία μιας γυναίκας βασίζεται αποκλειστικά στις ικανότητες της και στην εργατικότητα της. Δεν πιστεύω ότι η επιτυχία της γυναίκας οφείλεται σε οποιοδήποτε άλλο παράγοντα. Αυτές είναι απόψεις κακοπροαίρετων που πάντα θα υπάρχουν . Δεν επηρεάζομαι από τέτοιου είδους στάσεις και συμπεριφορές. Θεωρώ ότι μία γυναίκα θα πρέπει να δουλέψει πολύ περισσότερο από έναν άνδρα. Υπάρχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στο πρόσωπο των ανδρών.*

**17. Η επιχείρηση/οργανισμός στον οποίο εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Δεν ενδιαφερόμαστε για το φύλο του εργαζομένου. Αυτό που μας ενδιαφέρει είναι να έχει τα προσόντα που θέλουμε, να είναι εργατικός, τίμιος και να φέρνει εις πέρα σωστά τα καθήκοντα του.*

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Το management εξαρτάται πάντα από τη μορφή, το προϊόν, τη δραστηριότητα της κάθε εταιρείας. Στο δικό μας τομέα, η γυναικά manager έχει περισσότερα communication skills, πράγμα πολύ βασικό στις σύναψη διάφορων συμφωνιών. Ο τρόπος ομιλίας, η γλώσσα του σώματος, η στάση προς τον πελάτη μπορεί να «απογειώσει» ή να «καταστρέψει» μία συμφωνία. Οι γυναίκες λοιπόν, είναι πιο διαλλακτικές προσωπικότητες και αντιμετωπίζουν τις καταστάσεις με περισσότερη ηρεμία και συγκαταβατικότητα συγκριτικά με τους άνδρες managers. Εγώ προσπαθώ να κάνω τη δουλειά μου με ευσυνειδησία και επαγγελματισμό.*

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Θεωρώ ότι και τα δύο φύλα θα πρέπει καθημερινά να αποδεικνύουν συνεχώς τις ικανότητες τους.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο ή σύζυγό σας;**

*Ο σύζυγος μου είναι παλαιάς κοπής και δεν υπάρχει κανένας καταμερισμός οικιακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Υπάρχουν και πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Θα ξεκινήσω με τα μειονεκτήματα. Το βασικό μειονέκτημα είναι η έλλειψη χρόνου, δεν υπάρχει αρκετός χρόνος λόγω της πίεσης της δουλείας να περάσεις χρόνο με τον σύντροφό σου. Κάτι τέτοιο, δεν είναι λίγες οι φορές που μπορεί να προκαλέσει ανεπανόρθωτο πλήγμα στη σχέση. Το πλεονέκτημα από την άλλη πλευρά είναι το αίσθημα της απόλυτης δημιουργικότητας. Το αίσθημα ότι εργάζεσαι και είσαι παραγωγικός. Για μένα η εργασία είναι η καλύτερη ψυχοθεραπεία. Δεν μπορώ να*

φανταστώ τον εαυτό μου στο σπίτι. Αγαπώ την δουλειά μου και θέλω να συνεχίσω να την κάνω με τον καλύτερο δυνατό τρόπο για πολλά χρόνια ακόμα.

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Η φροντίδα του σπιτιού είναι δική μου εξολοκλήρου φροντίδα. Δεν έχω κάποια βοήθεια ούτε από τον σύζυγο μου ούτε από οικιακή βοηθό. Ξέρω γυναίκες που δουλεύουν όσο οι άνδρες τους αλλά εκείνες είναι οι μοναδικές αρμόδιες για την καθαριότητα και τη φροντίδα του σπιτιού. Κακά τα ψέματα όλες γνωρίζουμε ότι η γυναίκα έχει εξ ολοκλήρου τη φροντίδα του σπιτιού. Κάτι τέτοιο μπορεί ακόμα και να επηρεάσει την καριέρα μας.*

**23. Εσείς διακόψατε καθόλου την καριέρα σ**

**24. ας για την ανατροφή των παιδιών σας? Θεωρείται ότι κάτι τέτοιο δημιουργεί προβλήματα στην επαγγελματική πορεία μιας γυναίκας;**

*Όχι δεν διέκοψα την καριέρα μου για μεγάλο χρονικό διάστημα. Κάποιους λίγους μήνες πριν και κάποιους μετά. Η δουλεία μου είναι για μένα μεγάλο κομμάτι της ζωής μου. Δούλευα από πολύ μικρή. Μέσα από την δουλειά μου εκφράζω τον εαυτό μου, τα θέλω μου, τον εαυτό μου. Θεωρώ πως για μια γυναίκα που έχει μάθει να είναι στον «εργασιακό» στίβο είναι μεγάλο πλήγμα να κάτσει στο σπίτι για μεγάλο διάστημα. Εγώ στο συγκεκριμένο κομμάτι υπήρξα πολύ τυχερή. Η επιχείρηση που δούλευα και δουλεύω με στήριξε πολύ στην εγκυμοσύνη και στη γέννηση της κόρης μου.*

**25. Πως συνδυάζεται αρμονικά την επαγγελματική με την οικογενειακή σας ζωή?**

*Με μεγάλη δυσκολία και προσπάθεια συνδυάζω την οικογένεια μου και τη δουλειά μου. Είναι δύσκολο μία γυναίκα να είναι και καλή μητέρα και άριστη επαγγελματίας αλλά θέλω να πιστεύω ότι βρίσκομαι σε αυτή τη κατηγορία. Θεωρώ ότι το παιδί μου είναι ότι καλύτερο μου έχει συμβεί στη ζωή μου, κουράστηκα πολύ αλλά χαίρομαι που πλέον στέκεται στα δικά του πόδια.*

**26. Εφαρμόζεται στην εταιρεία/επιχείρηση/οργανισμό στην οποία είστε πολιτική που βοηθούν τις παντρεμένες μητέρες;**

Όχι, δεν υπάρχουν δυστυχώς εάν και θα έπρεπε να εφαρμοστούν άμεσα.

### Συνέντευξη 2<sup>η</sup>:

#### Μέρος 1ο

Όνομα: Β

Επώνυμο: XXX

Ηλικία: 42

Οικογενειακή κατάσταση: ΑΓΑΜΗ

Επίπεδο εκπαίδευσης: : Μεταπτυχιακός Σπουδές

Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων: Μεταπτυχιακός Σπουδές

Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε): ALPHA BANK

Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη: 10

#### Μέρος 2ο

01. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;

*Non Performing Loans Officer A*

02. Παρακαλώ περιγράψτε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;

- Παρακολούθηση του ειδικού χαρτοφυλακίου της τράπεζας
- Μέριμνα για την ορθή τήρηση της πολιτικής διαχείρισης υποθέσεων της διευθύνσεως
- Παροχή οδηγιών στο δίκτυο των καταστημάτων
- Οδηγίες σε δικηγορικά γραφεία για την εκτέλεση διαφόρων νομικών ενεργειών (όπως κατασχέσεις, προσημειώσεις κα)

03. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.

*Εργάζομαι στην Τράπεζα τα τελευταία επτά χρόνια. Από τον Φεβρουάριο βρίσκομαι πλέον στην Δ/νση Απαιτήσεων Ειδικού Χειρισμού Λιανικής Τραπεζικής σαν NPL Officer A .*

**04. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*Η Ομάδα μας αποτελείται από 8 άτομα.*

**05. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση που εργάζεστε?**

*50% άνδρες και 50% γυναίκες.*

**06. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*8 -10 ώρες εργάζομαι την ημέρα.*

**07. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Όχι. Το ωράριο είναι κοινό. Εφόσον απαιτείται μερικές φορές πραγματοποιούνται υπερωρίες ανεξαρτήτου φύλου.*

**08. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Δεδομένου ότι δεν είμαι παντρεμένη δεν έχω αντιμετωπίσει ιδιαίτερα προβλήματα σε καθημερινή βάση .*

**09. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Κυρίως λόγω του νεαρού της ηλικίας μου και όχι τόσο για το φύλο . Προσπαθώ να κάνω όσο καλύτερα μπορώ την δουλεία μου, να είμαι αποτελεσματική, ευσυνείδητη και να διακατέχομαι από τον απαραίτητο επαγγελματισμό.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Όταν υπάρχει οικογένεια ( ανήλικα παιδιά κλπ ) υπάρχει μερικές φορές μια αρνητική διάθεση δεδομένου ότι ενδεχομένως να έχουν μειωμένο ωράριο και επομένως να μην συμβάλουν πλήρως στην ομάδα .*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύεται ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Σε σύγκριση με το παρελθόν ο ρόλος της γυναίκας σε μια ηγετική θέση έχει πια γίνει συχνός και οι προκαταλήψεις αυτές είναι πια απαρχαιωμένες.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Έχω άριστες σχέσεις με τους συναδέλφους μας. Όχι δεν έχω νιώσει ουδεμία αμφισβήτηση.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Δεν νομίζω ότι η συμπεριφορά των ατόμων ερμηνεύεται και εκτιμάται διαφορετικά εξαιτίας του φύλου τους. Δεν έχω βιώσει καμία τέτοια εμπειρία στην επαγγελματική μου πορεία.*

**14. Ποιοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Ικανότητα συνεργασίας , ένταξης στην ομάδα και σωστής συνεργασίας , προθυμία για μάθηση και εξέλιξη .*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Μέντορα είχα τη μητέρα μου όπου και εργαζόταν στον οργανισμό σε πολύ υψηλή θέση .*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Όχι. Θεωρώ εξίσου ικανό τόσο το αντρικό όσο και το γυναικείο φύλο. Διαφωνώ καθέτως με την άποψη ότι η επιτυχία μίας γυναίκας βασίζεται*

σε άλλους παράγοντες όπως αυτή της ομορφιάς και της θηλυκότητας. Οι γυναίκες σπουδάζουν έχοντας το όνειρο της επιτυχημένης καριέρας. Εργάζονται ατελείωτες ώρες και αποδεικνύουν ότι τα καταφέρνουν ισάξια με τους άνδρες managers.

**17. Η επιχείρηση/οργανισμός στον οποίο εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Μάλιστα, η τράπεζα που εργάζομαι αντιμετωπίζει θετικά τη συμμετοχή των γυναικών. Πολλές γυναίκες κατέχουν ηγετικές θέσεις με πολλές αρμοδιότητες και ευθύνες.*

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Θεωρώ ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο οργανωτικές , διαλλακτικές και δίκαιες. Προσπαθούν να φέρονται με μοναδικό τρόπο στο κάθε άτομο ξεχωριστά λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του.*

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Έχει ήδη αποδειχθεί ότι το γυναικείο φύλο τα καταφέρνει εξίσου καλά .Θεωρώ ότι θα πρέπει να μην υπάρχουν αμφιβολίες για την ικανότητα τους και οι εργοδότες να προβαίνουν στην πρόσληψη τους στις εν λόγω ηγετικές θέσεις. Από την πλευρά των γυναικών θα πρέπει να συνεχίζουν να ενημερώνονται συνεχώς για τις εξελίξεις στην κλάδο τους, να έχουν όραμα και στόχους και πάνω από όλα αυτοπεποίθηση.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις;**

*Διαμένω με τους γονείς μου ως εκ τούτου δεν αντιμετωπίζω αυτό το πρόβλημα.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Σίγουρα. Αλλά υπάρχει και αμοιβαία κατανόηση πχ ως προς τα ωράρια , το φόρτο εργασίας που μπορεί να απαιτεί εργασία και από το σπίτι η τα Σαββατοκύριακα.*

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Με βοηθάει μία οικιακή βοηθός μία φορά την εβδομάδα.*

**23. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σας πιστεύετε ότι σας έχουν επηρεάσει ή θα επηρεάσουν την απόφαση σας να προχωρήσετε σε γάμο ή συμβίωση και να κάνετε παιδί; Αν ναι προς πια κατεύθυνση;**

*Όχι δεν με έχει επηρεάσει καθόλου. Είναι προσωπική μου επιλογή που είμαι ανύπαντρη.*

**24. Θα επηρεάζε τη θέση σας στην επιχείρηση μια τέτοια απόφαση; Εάν ναι, με ποιο τρόπο;**

*Όχι καθόλου. Η απόφαση μου για οικογένεια επηρεάζει μόνο εμένα, τη ψυχολογία μου, την αντιμετώπιση μου για τη ζωή, όχι τη δουλειά μου.*

**25. Διαθέτει η επιχείρηση/οργανισμός στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες; Εάν ναι ποιες;**

*Διαθέτει μειωμένο ωράριο και επίδομα παιδικού σταθμού.*

**Συνέντευξη 3<sup>η</sup>:****Μέρος 1<sup>ο</sup>**

---

**Όνομα:** Γ

**Επώνυμο:** XXX

**Ηλικία:** 34

**Οικογενειακή κατάσταση:** Άγαμη

**Επίπεδο εκπαίδευσης:** Πτυχίο ΑΕΙ

**Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων:** Πτυχίο ιδιωτικής σχολής

**Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε):**

**Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη:** 18

**Μέρος 2<sup>ο</sup>**

---

**1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;**

*Business development manager.*

**2. Παρακαλώ περιγράψτε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;**

*Δημιουργία συνεργασιών και υποστήριξη ενεργειών που αφορούν το μάρκετινγκ και της γενικότερης ανάπτυξης και επέκτασης της επιχείρησης.*

**3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.**

*5,5 χρόνια εργάζομαι στην εταιρία και τα τελευταία δύο κατέχω τη θέση αυτή.*

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*8 είναι τα άτομα με τα όποια συνεργάζομαι στο γραφείο.*

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

*Θα έλεγα ότι υπάρχει μια αναλογία 50/50 αντρών-γυναικών σε ανώτερες θέσεις της επιχείρησης. Υπάρχει αξιότιμη κατανομή.*

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*10-12 ώρες περίπου αναλόγως με το φόρτο εργασίας.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Όχι, θα έλεγα ότι στο περίπου εργαζόμαστε τις ίδιες μέρες και ώρες. Δεν υπάρχει κάποια διαφοροποίηση σε αυτό.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Ναι, θα έλεγα ότι συχνά δεν έχω τον απαιτούμενο χρόνο για να ασχοληθώ με δραστηριότητες που δεν αφορούν τη δουλειά, όπως κοινωνικές υποχρεώσεις, hobby κτλ.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Όχι δεν έχω αντιμετωπίσει κάποιο τέτοιο πρόβλημα μέχρι στιγμής. Θεωρώ ότι με έχουν αντιμετωπίσει ισάξια με το ανδρικό φύλο.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Ναι. Κάποιες φορές δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης που ενδεχομένως να είχε ένα άντρας στην επαγγελματική του πορεία. Άλλες φορές συμπεριφέρονται στις γυναίκες υποτιμητικά, δεν τους παρέχονται ευκαιρίες να αποδείξουν τις δυνατότητες τους ή υπάρχει επίμονη σε στοιχειά που δεν αφορούν καθαρά τις επαγγελματικές τους επιδεξιότητες.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύετε ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Θεωρώ ότι με εμπιστεύτηκαν σχετικά γρήγορα δίνοντας μου νέες αρμοδιότητες και καθήκοντα. Εμπιστεύοντας μου το μεγαλύτερο μέρος της δουλειάς. Γενικότερα οι άνδρες θεωρούνται πιο αποτελεσματικοί, πιο ικανοί, πιο αφοσιωμένοι. Οι γυναίκες συχνά θεωρούνται ιδανικές μόνο για να ασχολούνται με δουλειές που αφορούν το σπίτι και την ανατροφή των παιδιών και τίποτα περαιτέρω.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Θεωρώ ότι έχω φιλική σχέση και με τα 2 φύλα. Δεν έχω δεχτεί καμία αμφισβήτηση σχετικά με το γυναικείο φύλο μου, ενδεχομένως να έχω αντιμετωπίσει αμφισβήτηση για άλλους παράγοντες, όπως για το νεαρό της ηλικίας μου.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Όχι, δεν μου έχει τύχει κάτι αντίστοιχο. Γνωρίζω όμως ότι αρκετές φορές συμβαίνει να παρεξηγούνται οι συμπεριφορές γυναικών που εργάζονται στην επιχείρηση ενώ των αντρών συναδέλφων σπανίως. Αυτή η στάση δείχνει την προκατάληψη που υπάρχει απέναντι στο γυναικείο φύλο. Ποικίλες παρεξηγημένες συμπεριφορές αναφορικά με τη γυναίκα στο επαγγελματικό περιβάλλον. Όταν οι άνδρες δρουν όμως με «διαχυτικό» τρόπο κανένας δεν θίγει το θέμα.*

**14. Ποίοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχειρήση που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

Θεωρώ τα βασικά στοιχεία που συνέβαλαν στην εξέλιξη μου είναι η υπομονή και η εργατικότητα, στοιχεία απαραίτητα για την παραμονή στον επιχειρηματικό κλάδο. Κυρίως, θα έλεγα ότι οι παράγοντες συνδέονται με την προσωπικότητά μου και την αφοσίωση σε αυτά με τα όποια καταπιάνομαι.

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

Όχι, δεν είχα κάποιο μέντορα. Στο παρελθόν μου υπήρξαν άτομα, τόσο άνδρες όσο και γυναίκες που θαύμασα για το έργο τους.

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

Ναι, πολλές φορές οι γυναίκες θεωρείται ότι κερδίζουν «έδαφος» λόγω άλλων χαρακτηριστικών, όπως η εμφάνιση τους ή η θηλυκότητά τους, στοιχεία τα οποία δεν συνδέονται με το έργο τους καθαρά και την επαγγελματική τους αφοσίωση. Ένας άντρας μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένος και ικανός χωρίς να σχολιαστεί ιδιαίτερος. Μια γυναίκα όταν χαρακτηριστεί επιτυχημένη και αναγνωρίζεται η δουλειά της συχνά αυτό συνεπάγεται εξωγενείς παράγοντες, τις περισσότερες φορές ψευδείς και άτοπους. Οι άνδρες είναι εγωιστές στο να παραδεχτούν την επιτυχία μιας γυναίκας. Έχουν τους δικούς τους στόχους και προσπαθούν με όλα τα μέσα να τους πετύχουν. Ο πρωταρχικός τους στόχος είναι η εξέλιξη και άνοδος στην εταιρεία. Οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται μόνο για την προαγωγή αλλά για να γίνει η δουλειά που τους έχουν αναθέσει με επιτυχία. Υπάρχει η αντίληψη από την πλευρά του ανδρικού πληθυσμού να θεωρεί ότι καλό αυτό που κάνει μία γυναίκα αλλά και πάλι είναι λίγο συγκριτικά με αυτό που κάνουν οι άνδρες.

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

Είναι θετικοί στη συμμετοχή γυναικών σε όλες τις διαδικασίες και όσο αφορά το κομμάτι των εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη, οι γυναίκες συμμετέχουν ενεργά σε όλα τα πόστα, από το κατώτατο έως το ανώτερο.

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Δε θεωρώ ότι έχει να κάνει με το φύλο αλλά με την αποδοτικότητα στη δουλειά, την επιθυμία για επιτυχία και τους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους.*

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Οι γυναίκες θα πρέπει επιδιώξουν καταρχάς τη περαιτέρω ανάμειξη τους στις ανώτερες διευθυντικά θέσεις. Καλό θα ήταν να αποδείξουν ότι μπορούν να τα καταφέρουν εξίσου καλά , και καλύτερα, όπως ένας άντρας manager και να μη φέρονται με αδυναμίες και συναισθηματισμούς αλλά να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά ακόμα και σκληρές ψυχοφθόρες κατατάσεις.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο σας;**

*Με βοηθάει ο σύντροφός μου σε καθημερινή βάση σε μεγάλο μέρος στις δουλειές του σπιτιού.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Κάποιες φορές μπορεί να χαθεί η μεταξύ μας επικοινωνία. Η καθημερινότητα μας είναι δύσκολη και πολυάσχολη ,όποτε υπάρχει και λιγότερος διαθέσιμος χρόνος να κάνουμε δημιουργικά πράγματα μαζί.*

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Το κομμάτι των κοινωνικών υποχρεώσεων καλύπτεται αποκλειστικά και μόνο από μένα την ίδια. Στο κομμάτι της φροντίδας του σπιτιού μένω με τους γονείς μου ,όποτε καλύπτουν εκείνοι μεγάλο κομμάτι των αναγκών.*

**23. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σας πιστεύετε ότι σας έχουν επηρεάσει ή θα επηρεάσουν την απόφασή σας να προχωρήσετε σε γάμο ή συμβίωση και να κάνετε παιδιά; Αν ναι προς πια κατεύθυνση;**

*Ναι, προς την αρνητική κατεύθυνση καθώς δεν υπάρχει η επιθυμητή σταθερότητα αλλά και ο χρόνος για να προχωρήσω σε ένα τόσο μεγάλο βήμα και δέσμευση. Η προοπτική δημιουργίας οικογένειας δεν με ικανοποιεί όσο η δουλειά μου.*

**24. Θα επηρέαζε τη θέση σας στην επιχείρηση μια τέτοια απόφαση; Εάν ναι, με ποιο τρόπο;**

*Δε θα γινόταν να συνεχίσω λόγω τη φύσης και των απαιτήσεων της δουλειάς.*

**25. Διαθέτει η επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες; Εάν ναι ποιες;**

*Η εταιρεία μου δεν διαθέτει παροχές για μητέρες δυστυχώς.*

**Συνέντευξη 4<sup>η</sup>:**

**Μέρος 1<sup>ο</sup>**

---

**Όνομα:** Δ

**Επώνυμο:** XXX

**Ηλικία:** 39

**Οικογενειακή κατάσταση:** Άγαμη

**Επίπεδο εκπαίδευσης:** Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών

**Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων:** Βασική εκπαίδευση

**Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε):** V+O Communication

**Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη:** 60

**Μέρος 2<sup>ο</sup>**

---

**1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;**

*Account Manager.*

**2. Παρακαλώ περιγράψτε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;**

*Είμαι υπεύθυνη για την Εποπτεία και τη διαχείριση των αιτημάτων των πελατών που διαχειρίζομαι στο επίπεδο της επικοινωνίας. Πιο συγκεκριμένα, ασχολούμαι με τα Media relations, το event management, το crisis management, το strategy communication και τα publicity opportunities.*

**3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.**

*Ανήκω στο δυναμικό της εταιρείας από το Σεπτέμβριο του 2008 στη θέση του Account Manager. Δουλεύω στη συγκεκριμένη εταιρεία 7χρόνια.*

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*Είμαι υπεύθυνη για 8 άτομα.*

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

*Το είναι 54% γυναίκες και το 46% άνδρες.*

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*9 με 10 ώρες την ημέρα βρίσκομαι στην εταιρεία.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Όχι ιδιαίτερα. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες στην επιχείρηση εργάζονται με σκληρούς ρυθμούς πολλές ώρες. Είναι τέτοια η φύση της δουλειάς μας όπου χρειάζεται να αφιερώνουμε πολύ χρόνο και διάθεση.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Αρκετές φορές ναι μου έχει δημιουργήσει σοβαρά ζητήματα είτε με το φιλικό μου περιβάλλον είτε με το σύντροφό μου. Τελευταία φορά που μου προκάλεσε σοβαρότατο πρόβλημα ήταν στην προσωπική μου ζωή. Πολλοί τσακωμοί με το φίλο μου λόγω του μεγάλου φόρτου της εργασίας μου. Δυστυχώς... αλλά στους δύσκολους καιρούς που ζούμε νιώθω τυχερή που κάνω κάτι που με γεμίζει.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Όχι, οι δημόσιες σχέσεις είναι κατά βάση γυναικοκρατούμενο επάγγελμα οπότε δεν αντιμετώπισα ποτέ προκαταλήψεις και ρατσισμό.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Θεωρώ ότι στην Ελλάδα αντιμετωπίσαμε σοβαρό θέμα προκατάληψης αναφορικά με την γυναίκα στην εργασία. Μετά το 2000 παρατηρώ και αισθάνομαι ότι τα πράγματα έχουν αλλάξει ριζικά. Πολλές είναι οι περιπτώσεις φίλων και γνωστών γυναικών που αντιμετώπισαν στη καριέρα τους κάποιου είδους διάκριση λόγω φύλου. Το φαινόμενο αυτό νομίζω ότι έχει εξαλειφθεί τα τελευταία χρόνια. Αυτά είναι παλαιομοδίτικα φαινόμενα άλλης δεκαετίας που ελπίζω να ανήκουν μόνο στο παρελθόν.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύετε ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Ναι, νιώθω ότι με εμπιστεύτηκαν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και ότι δεν υπάρχουν προκαταλήψεις σχετικά με το βιολογικό μου φύλο. Εάν μια γυναίκα αγαπά την δουλειά της, προσπαθεί να γίνεται συνεχώς καλύτερη και ικανότερη θα μπορέσει αργά η γρήγορα να εξελιχθεί στον επαγγελματικό στίβο. Για μένα δεν είναι ζήτημα προκαταλήψεων αλλά έχει να κάνει με την διάθεση του ατόμου να προσπαθήσει για να επιτύχει το επιθυμητό για εκείνο αποτέλεσμα. Εάν έχεις διάθεση να προσπαθήσεις το κάνεις μη περιμένοντας τον «έπαινο», το κάνεις και τα εύσημα αργά η γρήγορα θα έρθουν μόνα τους.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Η σχέση μου είναι ισορροπημένη και με τα δύο φύλα. Έχω αναπτύξει «φιλικές» σχέσεις τόσο με τους άνδρες όσο και με τις γυναίκες στην εταιρεία. Όχι, δεν έχω αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση λόγω του φύλου μου. Προσπαθώ και θέλω να έχω άριστες φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Ναι, το πιστεύω ότι η στάση των ανθρώπων ερμηνεύεται με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με το φύλο τους. Δε διαθέτω εγώ κάποια προσωπική εμπειρία, αλλά το έχω δει να συμβαίνει. Η αλήθεια είναι ότι δεν θα ήθελα να αναφερθώ περεταίρω σε κάτι τέτοιο.*

**14. Ποίοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχειρήση που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Πιστεύω ότι η επαγγελματική μου εμπειρία σε συνδυασμό με την δυναμική μου προσωπικότητα με οδήγησαν στην θέση της manager. Οι δημόσιες σχέσεις ανήκουν στα επαγγέλματα που χρειάζονται μεγάλο δυναμισμό, επιμονή και υπομονή. Αγαπώ την δουλεία μου, της αφιερώνω το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας και είμαι πολύ ικανοποιημένη με την εξέλιξη μου. Ο συνδυασμός προσωπικότητας και ικανότητας είναι για μένα το «κλειδί» της επιτυχίας.*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Ναι, είχα καθοδήγηση από μία γυναίκα στο παρελθόν, η οποία ήταν ο μέντορας μου εάν θα μπορούσα να τη χαρακτηρίσω και η οποία με βοήθησε σε όλη μου την καριέρα μου και τη ζωή μου. Την ευχαριστώ πολύ για αυτό. Οφείλω πολλά σε αυτό το ξεχωριστό άτομο.*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Δεν την ασπάζομαι προσωπικά. Οι γυναίκες σπουδάζουμε και δουλεύουμε με τον ίδιο τρόπο και ακόμα πιο σκληρά από τους άνδρες. Δεν μας έχει χαριστεί τίποτα χωρίς κόπο, εάν και δεν είναι και λίγοι αυτοί που θεωρούν ότι η επιτυχία μίας γυναίκας προέρχεται από άλλους παράγοντες(γέλια). Ότι καταφέρνει ένα άτομο, ανεξαρτήτως του φύλου του, είναι το αποτέλεσμα της έντονης προσπάθειας και την ικανότητας του να φέρνει εις πέρας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις επαγγελματικές του υποχρεώσεις. Έχω μάθει να μοχθώ σκληρά. Τίποτα δεν μου χαρίστηκε. Πολύ κούραση, όχι μόνο σωματική αλλά και ψυχολογική με οδήγησαν στη θέση της manager.*

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Είναι στην πράξη θετικοί για την πρόσληψη γυναικών. Το μεγαλύτερο μερίδιο του προσωπικού είναι γυναίκες. Δεν είναι τυχαίο ότι σε διάστημα δύο εβδομάδων η εταιρεία προσέλαβε δύο γυναίκες. Οι δημόσιες σχέσεις όπως σας είπα είναι κατεξοχήν γυναικοκρατούμενο επάγγελμα.*

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Ναι, ικανότητα multitasking και η μεγαλύτερη άνεση και ευχέρεια επικοινωνίας.*

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Η λύση για τη μεγαλύτερη πρόσβαση του γυναικείου φύλου στα κέντρα λήψεως αποφάσεων είναι να γίνουμε σαν κοινωνία πιο ανοικτόμυαλοι.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο σας;**

*Δεν έχω σύντροφο αυτό το διάστημα.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Το θεμελιώδες μειονέκτημα είναι η έλλειψη διαθέσιμου χρόνου το οποίο συνεπάγεται τη δημιουργία προβλημάτων στην σχέση. Εάν όμως μία σχέση, παρόλα τα εμπόδια, διατηρήσει την ποιότητα της θα παραμείνει δυνατή.*

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Η φροντίδα του σπιτιού και όλων των υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εμένα την ίδια. Δεν έχω βοήθεια από κάπου. Τα έχω αναλάβει όλα μόνη μου και είμαι πολύ ικανοποιημένη για αυτό.*

**23. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σας πιστεύετε ότι σας έχουν επηρεάσει ή θα επηρεάσουν την απόφαση σας να προχωρήσετε σε γάμο ή συμβίωση και να κάνετε παιδιά; Αν ναι προς πια κατεύθυνση;**

*Όχι, η επαγγελματική μου πορεία δεν έχει επηρεάσει ούτε στο ελάχιστο την απόφαση μου να μην παντρευτώ και να κάνω παιδί. Στο μέλλον δεν ξέρω τι μπορεί να γίνει. Είναι δική μου επιλογή να είμαι ελεύθερη.*

**24. Θα επηρέαζε τη θέση σας στην επιχείρηση μια τέτοια απόφαση; Εάν ναι, με ποιο τρόπο;**

*Όχι, δεν είμαι άνθρωπος που «μπερδεύω» τα προσωπικά με τα επαγγελματικά μου. Και οι δύο τομείς είναι πολύ σημαντικοί στη ζωή μου αλλά δεν επιτρέπω να επηρεάζει ο ένας τον άλλο τομέα με οποιοδήποτε τρόπο.*

**25. Διαθέτει η επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες ; Εάν ναι ποιες ;**

*Δεν το γνωρίζω δυστυχώς.*

### **Συνέντευξη 5<sup>η</sup>:**

---

#### **Μέρος 1<sup>ο</sup>**

**Όνομα: Ε**

**Επώνυμο: XXX**

**Ηλικία: 42**

**Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμη**

**Επίπεδο εκπαίδευσης: Μεταπτυχιακές Σπουδές**

**Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων: Πτυχίο ΑΕΙ**

**Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε):**

**Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη: 60**

---

#### **Μέρος 2<sup>ο</sup>**

**1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;**

*Senior Account Manager.*

**2. Παρακαλώ περιγράψετε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;**

*Είμαι υπεύθυνη για την ανάπτυξη και υλοποίηση πλάνων επικοινωνίας για μια σειρά πελατών.*

**3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.**

*Είμαι στο συγκεκριμένο εργοδότη τα τελευταία 8 έτη. Ξεκίνησα ως Account Manager και το τελευταίο έτος έχω αναχθεί σε Senior Account Manager.*

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*Συνολικά η ομάδα μου αποτελείται από έναν Account Manager, 3 executives και 2 πρακτικούς ασκούμενους. Αναφέρομαι στην Account Director η οποία είναι επικεφαλής μιας ομάδας 11 ατόμων.*

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

*3 προς 1.*

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*Εργάζομαι μεταξύ 10 έως 12 ώρες την ημέρα.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Δεν υπάρχει καμία διαφοροποίηση στο ωράριο.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Κάποιες φορές ναι και κάποιες φορές όχι. Με τα χρόνια μαθαίνεις να τα φέρνεις όλα στα μέτρα σου. Για να περάσω περισσότερο χρόνο με την οικογένεια μου κοιμώμουν πολύ λιγότερες ώρες. Θέλω να περνάω ποιοτικές ώρες μαζί τους ακόμα και εάν πρέπει να θυσιάσω την ξεκούραση.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Ποτέ. Η εταιρεία μεταχειρίζεται ισότιμα τα δύο φύλα.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Πιστεύω ότι ενώ έχουν τις ίδιες ικανότητες σε κάποιες περιπτώσεις προτιμούνται οι άντρες στην Ελλάδα.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύετε ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Όχι δεν πιστεύω κάτι τέτοιο.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Είναι πολύ καλή η σχέση μας και δεν έχω υποστεί ποτέ αμφισβήτηση λόγω φύλου.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Γενικά πιστεύω ότι υπάρχουν συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται γυναικείες και άλλες που χαρακτηρίζονται ανδρικές. Δεν είναι εύκολο να ξεφύγει κάποιος από τα στερεότυπα χωρίς να παρεξηγηθεί.*

**14. Ποίοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχείρηση που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Πιστεύω ότι είναι ένας συνδυασμός σκληρής δουλειάς και προσωπικότητας. Η επιχειρήσεις είναι ζωντανοί οργανισμοί. Αν δεν ταιριάζεις με την εκάστοτε κουλτούρα σε αποβάλλει το σύστημα. Αντίστοιχα, αν δεν προσφέρεις αυτό για το οποίο ορίζει το jobdescription, περιθωριοποιείσαι.*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Δεν είχα ποτέ την τύχη.*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Όχι δεν το πιστεύω. Όλα έχουν να κάνουν με τον τρόπο που κάποιος προβάλλει τη δουλειά του και αυτό που εκπέμπει.*

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Η επιχείρηση που εργάζομαι είναι γυναικοκρατούμενη. Πέρα από τον πρόεδρο και τον αντιπρόεδρο τα υψηλόβαθμα διοικητικά στελέχη είναι γυναίκες καταδεικνύοντας μια τάση προς το γυναικείο φύλο. Ούτως ή άλλως το γυναικείο φύλο επικρατεί στο χώρο της επικοινωνίας.*

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Ναι. Οι γυναίκες είναι πιο πολύπλευρες στον τρόπο σκέψης τους και multitasking.*

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Δεν ξέρω. Δεν το έχω σκεφτεί.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο σας;**

*Ο σύζυγος μου είναι πολύ υποστηρικτικός και υπάρχει ένας καταμερισμός.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Κάθε κατάσταση έχει θετικά και αρνητικά. Στα μειονεκτήματα συγκαταλέγονται ο ελάχιστος ποιοτικός χρόνος και η διαρκής πίεση που*

*μπορεί να δημιουργήσει εκνευρισμό. Στα θετικά είναι ότι κατανοεί ο ένας τον άλλο δεδομένου ότι η πίεση είναι ίση.*

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Εννοείται ότι υπάρχει άνθρωπος που βοηθάει. Δεν θα μπορούσε να γίνει διαφορετικά.*

**23. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σας πιστεύετε ότι σας έχουν επηρεάσει ή θα επηρεάσουν την απόφαση σας να προχωρήσετε σε γάμο ή συμβίωση και να κάνετε παιδί; Αν ναι προς πια κατεύθυνση;**

*Ξεκάθαρα δεν ευνοούν την απόφαση για παιδί. Τόσο εγώ όσο και ο άντρας μου δουλεύουμε πολλές ώρες και αυτή τη στιγμή ο ερχομός ενός παιδιού θα μας ξάφνιαζε.*

**24. Θα επηρέαζε τη θέση σας στην επιχείρηση μια τέτοια απόφαση; Εάν ναι, με ποιο τρόπο;**

*Εκείνο που πιστεύω ότι φέρνει μεγάλες αλλαγές είναι η απόκτηση παιδιού καθώς δημιουργεί άλλες υποχρεώσεις και μεγαλύτερο στρες που έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση της ευελιξίας αναφορικά με το ωράριο και την επένδυση στην εργασία.*

**25. Διαθέτει η επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες ; Εάν ναι ποιες ;**

*Όχι πέρα από τις νόμιμες.*

**Συνέντευξη 6<sup>η</sup>:****Μέρος 1<sup>ο</sup>****Όνομα: Z****Επώνυμο: XXX****Ηλικία: 55****Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμη****Επίπεδο εκπαίδευσης: Μεταπτυχιακές Σπουδές****Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων:****Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε): L 'OREAL – Εμπορία  
Καλλυντικών προϊόντων****Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη:****Μέρος 2<sup>ο</sup>****1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;***Retail & Service manager for Luxury brands of L 'Oreal*

**2. Παρακαλώ περιγράψετε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές σας;**

1. Αναπτύσσω τη στρατηγική πωλήσεων λιανικής και καταρτίζει το ετήσιο πλάνο ανάπτυξης των καταστημάτων, εναρμονισμένο με τους στόχους της κάθε μάρκας.

2. Θέτω στόχους και παρακολουθώ το αποτέλεσμα.

3. Σχεδιάζω, διαχειρίζομαι και αναπτύσσω στις ομάδες τη δέσμευση και την απόδοση.

4. Εμπλέκει στη στρατηγική και στις ενέργειες του Retail και άλλα τμήματα (marketing training, logistics)

5. Προσλαμβάνω, εξελίσσω, καθοδηγώ και διοικώ ομάδες πωλήσεων, βεβαιώνοντας ότι αναπτύσσεται η εξειδίκευση και το know how, υποστηρίζοντας της οργανωτικές αλλαγές.

6. Εφαρμόζω την στρατηγική Retail της μάρκας.

7. Βεβαιώνω την άψογη εικόνα της μάρκας στην αγορά.

8. Ορίζω την πολιτική "Εξυπηρέτησης του πελάτη".

9. Χρησιμοποιώ επιχειρηματικούς δείκτες.

10. Φροντίζω για τη σωστή χρήση των επενδύσεων με σεβασμό στον προϋπολογισμό της εταιρείας.

**3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.**

Στην εταιρία L'Oréal εργάζομαι 26 χρόνια και στη θέση της Retail manager εργάζομαι τα τελευταία 22 χρόνια.

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

Το τμήμα απαρτίζεται από 9 άτομα εντός γραφείου και 300 άτομα εκτός έδρας, που είναι οι αισθητικοί υπεύθυνοι προώθησης των μαρκών μας. Συνολικά φέρω την ευθύνη 309 ατόμων.

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

60% άνδρες και 40% γυναίκες.

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*Το ωράριο κατά μέσο όρο είναι 10h – 12h τη ημέρα.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Το ωράριο δεν διαφέρει ανάλογα με το φύλο του εργαζόμενου.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Φυσικά και το διευρυμένο ωράριο δημιουργεί προβλήματα στον εργαζόμενο.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Τα περισσότερα προβλήματα στην εξέλιξη της καριέρας μου δημιουργήθηκαν με δικιά μου υπαιτιότητα, λόγω χαμηλής αυτοεκτίμησης και όχι λόγω του τι πίστευαν οι άλλοι για εμένα. Στα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής μου πορείας ίσως να υπήρξαν αμφιβολίες εκ μέρους των συναδέλφων μου (ανδρών) στο κατά πόσο μπορώ ως γυναίκα να ανταπεξέλθω σ έναν τόσο απαιτητικό ρόλο. Γρήγορα μέσα από δημιουργική ποιοτική δουλειά πίστεψαν στις ικανότητές μου και στις ηγετικές μου ικανότητες που απαιτούσε ο ρόλος μου.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Πιστεύω ότι ενώ έχουν τις ίδιες ικανότητες σε κάποιες περιπτώσεις προτιμούνται οι άντρες στην Ελλάδα.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύετε ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Στην αγορά εργασίας σίγουρα υπάρχουν προκαταλήψεις, όμως πόσο γρήγορα μια γυναίκα μπορεί να πείσει για τις ικανότητές της, εξαρτάται μόνο από την ίδια. Στη αγορά των καλλυντικών μπορώ να ισχυριστώ ότι γυναικοκρατείται και τέτοιου είδους προκαταλήψεις είναι σπανιότερες.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Όχι δεν ένοιωσα ποτέ αμφισβήτηση . Το αντίθετο εισέπραξα απεριόριστο θαυμασμό κυρίως όταν έδινα λύσεις και προοπτικές για το μέλλον τους.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Και ναι και όχι. Δηλαδή, πράγματι οι άνθρωποι ερμηνεύουν τις συμπεριφορές ανάλογα με το φύλο τους και το φύλο του άλλου. ( κλισέ άλλης εικοσαετίας). Φαινομενικά μάθαμε να προβάλλουμε το φύλο ως δικαιολογία για το πώς αντιμετωπίζουμε τις καταστάσεις και τις συμπεριφορές. Πλέον έχω πειστεί ότι δεν μας φταίει το φύλο, η εξέλιξη των κοινωνιών, μας οδήγησε σαν γυναίκες στην καταξίωση και στην χειραφέτησή μας. Οι εμπειρίες που αποκτά ο άνθρωπος μαζί με τη γνώση ή τη μη γνώση, καθορίζουν την συμπεριφορά του. Συνεπώς μπορώ να απαντήσω ότι δεν έχω βιώσει στον εργασιακό μου χώρο διακρίσεις λόγω φύλου.*

**14. Ποίοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχειρήση που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Για την εξέλιξη και την άνοδο μου συνετέλεσαν οι παράγοντες: Ικανότητες, Δεξιότητες, Ηθική, Διορατικότητα, Ξεκάθαροι στόχοι ,Εργατικότητα, Συνέπεια, Δημιουργικότητα και Απόδοση υπό πίεση.*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Πράγματι υπήρξαν 2 μέντορες στην επαγγελματική μου πορεία. Ένας άνδρας, άμεσος προϊστάμενος μου πολύ μεγαλύτερος στην ηλικία και μια γυναίκα υπεύθυνη επιθεώρησης του τμήματος που προϊσταμαι τα τελευταία 22 χρόνια.*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια**

**ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Ναι όντως ακούγεται αυτή η άποψη , την οποία όμως δεν την ενστερνίζομαι. Κάθε γυναίκα , κάθε άνθρωπος θέλω να πω, ορίζει ο ίδιος το πώς θα τον βλέπουν οι άλλοι. Ο άνθρωπος βάζει όρια στις συμπεριφορές και στις σκέψεις των άλλων.*

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Ευτυχώς στη L' Oreal, ως ένας παγκόσμιος οργανισμός, δεν θα μπορούσαμε παρά να υποστηρίζουμε τη διαφορετικότητα . Να διδάσκουμε τη διαφορετικότητα, (μέσω ειδικών σεμιναρίων) να αναζητούμε τη διαφορετικότητα (μέσω αναζήτησης συνεργατών από διαφορετικές κοινότητες).*

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Ναι υπάρχουν θετικές διαφορές , όπως υπάρχουν και αρνητικές*

*++*

*--*

*Πολυτάλαντες*

*Φλύαρες*

*Διεισδυτικές*

*Δεν παίρνουν μεγάλα ρίσκα*

*Αναλυτικές*

*Πολύπλοκες ( πχ για να*

*βρεις τι τις πειράζει)*

*Ευαίσθητες*

*Υποχωρητικές*

*Με φαντασία.*

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Να αποφασίσουν τι θέλουν οι ίδιες να κάνουν στη ζωή τους, εάν θέλουν να εργαστούν ή να μείνουν στο σπίτι να φροντίζουν την οικογένειά τους. Να πιστέψουν οι ίδιες στον εαυτό τους, ότι είναι ικανές και μπορούν να προσφέρουν. Να σταματήσουν να ευνοχίζουν τους άνδρες της οικογένειάς τους αρχικά και μετέπειτα του κοινωνικού τους περιβάλλοντος.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο σας;**

*Η ισορροπία είναι εύθραυστη. Χρειάζεται όντως καταμερισμός καθηκόντων με τον σύζυγο και ξεκάθαρες προτεραιότητες.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Σε κάθε επιλογή που κάνουμε υπάρχουν θετικά και αρνητικά. Πιστεύω είναι σκληρό και δύσκολο για τους συντρόφους να αναπτύσσουν την οικογένειά τους και ταυτόχρονα να εξελίσσονται επαγγελματικά. Η προσπάθεια όμως αξίζει την πρόκληση.*

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Για όλο το διάστημα που τα παιδιά της οικογένειας ήταν σε νεαρή ηλικία ήταν απαραίτητη και αναγκαία η βοήθεια στο σπίτι.*

**23. Διαθέτει η επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες ; Εάν ναι ποιες ;**

*Όχι δεν εφαρμόζεται κάτι ιδιαίτερο, πλην της εφαρμογής του νόμου για επιπλέον 6μηνη απουσία με την βοήθεια του ΟΑΕΔ και επιπλέον 3 μήνες απουσίας έναντι του μειωμένου ωραρίου λόγω μητρότητας που ισχύει για 1 χρόνο.*

**Συνέντευξη 7<sup>η</sup>:****Μέρος 1<sup>ο</sup>**

---

**Όνομα: Η****Επώνυμο: ΧΧΧ****Ηλικία: 60****Οικογενειακή κατάσταση: Διαζευγμένη****Επίπεδο εκπαίδευσης: Μεταπτυχιακές σπουδές****Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων: Πτυχιούχος (πατέρας), Απολυτήριο  
λυκείου (μητέρα)****Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε): Δημόσιο****Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη:**

**1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;**

*Διευθύντρια.*

**2. Παρακαλώ περιγράψτε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;**

*Διεύθυνση ινστιτούτου αφθώδους πυρετού. Οργάνωση και διεξαγωγή προγραμμάτων και καθημερινών ελέγχων σχετικών με την υγεία των παραγωγικών ζώων.*

**3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.**

*Εργάζομαι 28 χρόνια στο δημόσιο φορές και τα τελευταία 5 χρόνια βρίσκομαι στη διεύθυνση.*

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*20.*

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

*4 γυναίκες προς 3 άντρες.*

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*8-12 ώρες.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Όχι δουλεύουμε ακριβώς τις ίδιες ώρες και μέρες.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Ναι, μου δημιουργεί πρόβλημα στη καθημερινή μου προσωπική ζωή. Δουλεύω πολλές ώρες την ημέρα, όχι μόνο στο γραφείο αλλά και στο σπίτι, και δεν έχω την «πολυτέλεια» να αξιοποιήσω το χρόνο μου*

*βλέποντας τα αγαπημένα μου πρόσωπα.. Δεν είναι λίγες οι φορές που δεν προλαβαίνω από την κούραση να δω τη κόρη μου και την αδερφή μου.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Όχι, εγώ δεν έχω αντιμετωπίσει ποτέ καμία διαφυλική προκατάληψη. Μπορεί να υπάρχει προκατάληψη, αυτό όμως δεν πρέπει να γίνεται εμπόδιο στους στόχους και τα όνειρα των ατόμων. Όταν κάποιος αξίζει θα τα καταφέρει αργά ή γρήγορα.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Ναι. Δεν αποκτούν υψηλά ιστάμενες θέσεις που τους αξίζουν λόγω προκατάληψης για το γυναικείο φύλο και λόγω των υποχρεώσεων τους ως μητέρες (έστω και μελλοντικά). Οι Έλληνες είναι προκατειλημμένοι σε σχέση με το γυναικείο φύλο. Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών ειδικά στην Ελλάδα έχει αντιμετωπίσει προκατάληψη λόγω του γεγονότος ότι είναι γυναίκα.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύετε ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Όχι δεν με εμπιστεύτηκαν αμέσως. Με προσπάθεια και δουλειά με εμπιστεύτηκαν σταδιακά. Ναι υπάρχουν ακόμα προκαταλήψεις που δρουν με αρνητικό τρόπο στην ανέλιξη της γυναίκας στην ιεραρχία. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εμπιστευτεί την γυναίκα γιατί δεν τη θεωρεί τόσο ικανή και δυναμική όσο τον άνδρα συνάδελφο της. Οι γυναίκες είναι ακόμα παρεξηγημένες στο επαγγελματικό περιβάλλον.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Δεν έχω νιώσει καμία αμφισβήτηση. Ίδια η σχέση μου και με τα δύο φύλα. Είμαι της άποψης ότι όλα κρίνονται εκ των αποτελεσμάτων τους. Όλα αυτά τα χρόνια ασχολούμαι μόνο με τη δουλειά χωρίς να ασχολούμαι με τη γνώμη των άλλων.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Ναι, η συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών ερμηνεύεται με διαφορετικά πρόσημα αλλά εγώ δεν είχα κάποια προσωπική εμπειρία στον οργανισμό που εργάζομαι. Ο κύκλος των ανδρών περιορίζει τις γυναίκες αλλά δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι επειδή είμαστε χαρισματικές μπορούμε να τα καταφέρουμε περίφημα στο χώρο εργασίας.*

**14. Ποίοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχειρήση που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Κυρίως οι μεταπτυχιακές σπουδές μου, η εμπειρία μου στο χώρο και η αποτελεσματικότητα της δουλειάς μου αλλά έπαιξε σημαντικό ρόλο και η προσωπικότητα μου.*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Από τους καθηγητές του μεταπτυχιακού μου. Στην επαγγελματική πορεία μου όχι δεν είχα κάποιο μέντορα.*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Η επιτυχία μιας γυναίκας σίγουρα υποβαθμίζεται από το αντρικό φύλο και όχι μόνο μέσα στον εργασιακό χώρο. Δεν ασπάζομαι αυτή την άποψη αλλά υπάρχει έντονα αυτή η αντίληψη.*

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Διαθέτει τέτοιες πρωτοβουλίες. Δεν γνωρίζω πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι.*

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Ναι υπάρχουν. Άντρες και γυναίκες έχουν διαφορετικό τρόπο σκέψης και αντιμετώπισης των ζητημάτων και προοπτικών. Οι γυναίκες*

έχουν εντονότερα τα διαλλακτικά και διπλωματικά στοιχεία του χαρακτήρα.

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Αλλαγή νοοτροπίας για την προκατάληψη που υπάρχει για το γυναικείο φύλο γενικά. Να υπάρχουν κανονισμοί που να διευκολύνουν τις μητέρες στη δουλειά τους. Να ενθαρρύνεται η μόρφωση των γυναικών. Αναγνώριση της γυναίκας ως ισάξιο μέλος στην κοινωνία και της ανάγκης των γυναικών για έκφραση και δημιουργικότητα.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο σας;**

*Δεν υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων. Συμβιβάζω τις υποχρεώσεις μου με οργάνωση, συνεχή εγρήγορση και έλλειψη ελεύθερου χρόνου.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Πιο πολλά πλεονεκτήματα. Μπορεί να υπάρχει περιορισμένος χρόνος για τη σχέση αλλά όταν και οι 2 είναι επαγγελματικά απασχολημένοι και επιτυχημένοι, στη σχέση υπάρχει ισορροπία και της δίνει πολλά θετικά αποτελέσματα.*

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Έχω μικρή βοήθεια από το συγγενικό περιβάλλον.*

**23. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σας πιστεύετε ότι σας έχουν επηρεάσει ή θα επηρεάσουν την απόφαση σας να προχωρήσετε σε γάμο ή συμβίωση και να κάνετε παιδιά; Αν ναι προς πια κατεύθυνση;**

*Όχι οι επαγγελματικές μου υποχρεώσεις ήταν ανεξάρτητες από την απόφαση μου να κάνω οικογένεια.*

**24. Διαθέτει η επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες; Εάν ναι ποιες;**

Όχι δεν υπήρχαν θεσμικές παροχές αλλά υπήρχε κατανόηση από τον εργοδότη.

**Συνέντευξη 8<sup>η</sup>:**

**Μέρος 1<sup>ο</sup>**

---

**Όνομα: Θ**

**Επώνυμο: XXX**

**Ηλικία: 27**

**Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμη**

**Επίπεδο εκπαίδευσης: Πτυχίο ΑΕΙ**

**Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων: Πτυχιούχοι**

**Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε):**

**Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη: 30**

**1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;**

*Έχω αναλάβει τη σκηνοθετική επιμέλεια, την οργάνωση παραγωγής και είμαι και υπεύθυνη παράστασης.*

**2. Παρακαλώ περιγράψτε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;**

*Καλλιτεχνική επιμέλεια παράστασης, οργάνωση και διεξαγωγή προβών με τους ηθοποιούς, συντελεστές και τεχνικούς, συγγραφή δελτίων τύπου με σκοπό τη διαδίκτυακή και έντυπη διαφήμιση, δημιουργία τηλεοπτικού διαφημιστικού υλικού της παράστασης, εύρεση τεχνικού εξοπλισμού της παράστασης, οικονομική συναλλαγή με πελάτες και ηθοποιούς.*

**3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.**

*7χρόνια.*

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*20.*

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

*1/15.*

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*Δεν υπάρχει ωράριο. Ασχολούμαι όλη την ημέρα με την οργάνωση της παράστασης . Κατά μέσο όρο 10 ώρες την ημέρα. Δουλεύω και από το γραφείο και από το σπίτι μου.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Όχι, δεν διαφέρει καθόλου.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Όχι δεν μου έχει δημιουργήσει προς το παρών. Προσπαθώ να αναπληρώνω τον χαμένο χρόνο το σαββατοκύριακο.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Όχι δεν έχω αντιμετωπίσει ποτέ έως τώρα προκατάληψη για το φύλο μου. Μπορεί να υπάρχει προκατάληψη απέναντι στο γυναικείο φύλο , αυτό δεν το αρνούμαι. Κάτι τέτοιο όμως δεν γίνεται εμπόδιο εάν υπάρχει βαθιά θέληση. Όταν κάποιος αξίζει θα τα καταφέρει.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Δεν έχω αντιμετωπίσει προβλήματα στην μέχρι τώρα καριέρα μου. Στην Ελλάδα είναι συχνό το φαινόμενο της αμφισβήτησης των ικανοτήτων των γυναικών ειδικά σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και της σεξουαλικής παρενόχλησης.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύετε ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Με εμπιστεύτηκαν γρήγορα θα έλεγα. Αν και θεωρώ πως υπάρχουν προκαταλήψεις. Είμαι της άποψης ότι ο χρόνος πάντα σε αποζημιώνει εάν αξίζεις.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Έχω άριστες σχέσεις με όλους. Νιώθω ότι με θαυμάζουν για την προσπάθεια μου και τη δουλειά μου.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Είναι κοινωνική νόρμα να ερμηνεύουμε διαφορετικά τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών. Παρελθοντικά το έχω αισθανθεί αλλά ήταν υπέρ μου.*

**14. Ποίοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχειρήση που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Οι ικανότητες μου, η σκληρή δουλειά και η δυναμική μου προσωπικότητα.*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Ναι, είχα καθοδήγηση από έναν άνδρα φίλο μου.*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Όχι, δεν πιστεύω πως ένας άνδρας το 2016 υποβαθμίζει την επιτυχία μίας γυναίκας. Εάν το κάνει ίσως ευθύνεται το συναίσθημα του φθόνου. Δεν ασπάζομαι αυτή την αντίληψη. Ανεξαρτήτως φύλου πιστεύω πως μπορείς να έχει επιτυχημένη επαγγελματική ζωή με αξιοκρατικούς τρόπους είτε μη.*

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Είναι πολύ θετική στη συνεργασία με γυναίκες και αρκετά ενθαρρυντικοί.*

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Οι γυναίκες είναι πιο ήρεμες, διαλλακτικές και μπορούν να ανταπεξέρχονται σε πολλά πράγματα ταυτόχρονα.*

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Οι άνδρες πρέπει να τις εμπιστευτούν περισσότερο. Τα πάντα να κρίνονται εκ των αποτελεσμάτων όχι από το φύλο.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο σας;**

*Βρίσκεται χρόνος αν και περιορισμένος. Όχι δεν υπάρχει κανένας καταμερισμός. Έχω αναλάβει μόνη μου όλες τις οικιακές υποχρεώσεις.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Σίγουρα υπάρχουν πλεονεκτήματα γιατί υπάρχει κατανόηση και από τις δύο πλευρές καθώς και οι δύο είναι πεισμένοι.*

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Η φροντίδα του σπιτιού ανήκει αποκλειστικά σε μένα.*

**23. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σας πιστεύετε ότι σας έχουν επηρεάσει ή θα επηρεάσουν την απόφαση σας να προχωρήσετε σε γάμο ή συμβίωση και να κάνετε παιδί; Αν ναι προς πια κατεύθυνση;**

*Όχι δεν με έχουν επηρεάσει καθόλου.*

**24. Θα επηρεάζε τη θέση σας στην επιχείρηση μια τέτοια απόφαση; Εάν ναι, με ποιο τρόπο;**

*Δεν επηρεάζει η απόφαση μου να κάνω οικογένεια την εταιρεία που εργάζομαι.*

**25. Διαθέτει η επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες; Εάν ναι ποιες;**

*Δυστυχώς δεν υπάρχει.*

**Συνέντευξη 9<sup>η</sup>:****Μέρος 1<sup>ο</sup>**

**Όνομα:** Ι

**Επώνυμο:** XXX

**Ηλικία:** 29

**Οικογενειακή κατάσταση:** Έγγαμη

**Επίπεδο εκπαίδευσης:** Πτυχίο ΑΕΙ

**Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων:** Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο)

**Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε):**

**Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη:**

**Μέρος 2<sup>ο</sup>**

**1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;**

*Senior Project Manager (Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού).*

**2. Παρακαλώ περιγράψτε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;**

- *Ανίχνευση διαγωνισμών κοινοτικών προγραμμάτων σε χώρες υποανάπτυκτες στους τομείς που δραστηριοποιείται η εταιρεία*
- *Επικοινωνία και διαπραγμάτευση με τους πιθανούς εταίρους για σύσταση κοινοπραξίας για υποβολή πρότασης σε διαγωνισμούς*
- *Υποβολή επίσημων προτάσεων από την αρχή μέχρι το τέλος σε διαγωνισμούς καθώς και υλοποίηση όλου του προγράμματος σε περίπτωση που το έργο ανατεθεί στην κοινοπραξία της εταιρείας*
- *Εποπτεία και ποιοτικό έλεγχο των παραδοτέων*
- *Προετοιμασία και Διαχείριση του προϋπολογισμού των έργων*
- *Εντοπισμός και επικοινωνία με τους κατάλληλους εμπειρογνώμονες για την υλοποίηση του έργου και των παραδοτέων*

- Άμεση επικοινωνία με τον φορέα για τον συντονισμό του έργου και των απαιτήσεων.

**3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.**

*7,5 χρόνια: εκ των οποίων τα πρώτα 2 χρόνια ως Junior Project Manager, τα 3 χρόνια ως Project Manager και τα τελευταία 2,5 χρόνια έχοντας την τωρινή θέση (Senior Project Manager).*

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*8 άτομα.*

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

*1 προς 2.*

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*Εξαρτάται από τον όγκο εργασίας και τις εκάστοτε απαιτήσεις, ωστόσο κυμαίνεται από 9-10 ώρες την ημέρα.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Το ωράριο των ανδρών και των γυναικών είναι το ίδιο, δεν υπάρχει καμία διαφορά.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Κάποιες φορές ναι μου έχει δημιουργήσει προβλήματα στις κοινωνικές μου επαφές. Όχι όμως τίποτα το πολύ σοβαρό. Έχω ελεύθερα τα σαββατοκύριακα οπότε προσπαθώ όλα τα χωρέσω τότε, φίλους, οικογένεια, δραστηριότητες, όλα.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Όχι δεν υπήρξε ποτέ τέτοιο θέμα προκατάληψης απέναντι στο πρόσωπό μου μέσα στην εταιρεία.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Ναι θεωρώ ότι υπάρχουν τέτοια θέματα κάποιες φορές αλλά μπορούμε να τα περιορίσουμε με την συμπεριφορά μας. Στο παρελθόν, σίγουρα οι περιπτώσεις κακής μεταχείρισης των γυναικών εργαζομένων ήταν πολύ περισσότερες, οι γυναίκες φοβόντουσαν και ένιωθαν ενοχικά να μιλήσουν για την τυχόν η σεξουαλική παρενόχληση που δέχονταν από τον εργοδότη τους. Εάν δείξεις με τον παραμικρό τρόπο ότι αποδέχεσαι τα λεγόμενα θα το συνεχίζουν ενώ εάν τους συζητήσεις ότι σε ενοχλεί, τα πράγματα θα είναι πολύ καλύτερα. Στην εποχή μας, οι γυναίκες μιλούν για τέτοιες πράξεις ανοιχτά και οι δράστες τιμωρούνται από τον νόμο.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύετε ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Δεν θα το έλεγα, επειδή δούλεψα σκληρά με εμπιστεύτηκαν γρήγορα λόγω ποιότητας και αποδοτικότητας της δουλειάς μου. Ναι κάποιες φορές υπάρχουν προκαταλήψεις αλλά εξαρτάται πώς θα το χειριστεί και η κάθε γυναίκα. Ο χαρακτήρας και η στάση της κάθε μίας μας προκαλεί την τυχόν προκατάληψη του ανδρικού πληθυσμού. It's up to you.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Πολύ καλή σχέση. Δεν έχω νιώσει αμφισβήτηση λόγω του φύλου αντιθέτως έχω αναπτύξει άριστες φιλικές σχέσεις με τον διευθυντή μου και είμαι χαρούμενη για αυτό. Ο διευθυντής μου μάλιστα λέει ότι τα καταφέρνω περίφημα και ότι έχω όλα εκείνα τα στοιχεία, όπως η ευθύτητα, που θα με οδηγήσουν στην επιτυχία γιατί έχω χαρακτηριστικά τα οποία είναι περισσότερο ανδρικά.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Ναι σίγουρα ερμηνεύονται διαφορετικά αλλά αυτό συμβαίνει γενικά μέσα στην κοινωνία όχι μόνο στον εργασιακό χώρο. Όχι δεν το έχω βιώσει ο κάθε άνθρωπος συμπεριφέρεται με τον δικό του μοναδικό τρόπο. Ο χαρακτήρας του ατόμου και η προσωπικότητα για μένα είναι αυτά που μετράνε, όχι εάν είναι ο συνομιλητής μου άνδρας ή γυναίκα.*

**14. Ποίοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχειρήση που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Η σκληρή και ποιοτική εργασία ειδικά στα πρώτα μου βήματα μέσα στην εταιρεία, ο δυναμισμός και η οργανωτικότητα ώστε να μην δίνεται βήμα για αμφισβήτηση και έλλειψη εμπιστοσύνης. Βέβαια, η προσωπικότητα παίζει σημαντικό ρόλο.*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Στην αρχή της επαγγελματικής μου καριέρας είχα καθοδήγηση από γυναίκα . Αυτή ήταν η προϊστάμενή μου που μου έδωσε την ευκαιρία να ανέβω προτείνοντας με σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα εκτός Ελλάδος.*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Ναι, πολλές φορές οι άνδρες θεωρούν ότι μια γυναίκα τα κατάφερε όχι μόνο λόγω της εργατικότητας και του μυαλού της αλλά είτε λόγω της ομορφιάς είτε με την βοήθεια άλλων μέσων. Είναι στο χέρι κάθε γυναίκας να αποδείξει τι αξίζει. Μία γυναίκα θα μοχθήσει περισσότερο από έναν άνδρα για να ανέλθει στην ιεραρχία, ένα όμως τα καταφέρει το σίγουρο είναι ότι άξιζε. Μια γυναίκα πρέπει να δουλέψει περισσότερο και σκληρότερα από έναν άνδρα. Χαρίζονται πιο εύκολα στους άνδρες επειδή υπάρχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη.*

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Όποιος αξίζει θα ανέβει ιεραρχικά είτε είναι άντρας είτε γυναίκα, δεν υπάρχει κανένας διαχωρισμός στην επιτυχία. Είναι πολύ θετικοί στην πρόσληψη γυναικών.*

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

Ναι, καθότι οι γυναίκες σκέφτονται κάποιες φορές με διαφορετικό τρόπο απ' ό τι οι άντρες. Κάποιες φορές είμαστε πιο διπλωματικές και μπορούμε να κάνουμε πολλά πράγματα ταυτόχρονα. Επίσης, αν μας μπει κάτι στο μυαλό θα το κάνουμε όπως και να έχει.

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

Θα πρέπει οι άνθρωποι να είναι πιο ανοιχτόμυαλοι αλλά και κάποιες γυναίκες θα πρέπει να πάψουν να χρησιμοποιούν την εξωτερική τους εμφάνιση ως μοναδικό όπλο για να κάνουν καριέρα. Οι γυναίκες θα πρέπει να μάθουν να σέβονται τα δυνατά του όπλα στη δουλειά, τη μόρφωση τους και την εμπειρία τους. Θα πρέπει όμως να είναι ειλικρινείς και τίμιες. Αργά η γρήγορα οι συνάδερφοι και οι εργοδότες θα το εκτιμήσουν και θα τις επιβραβεύσουν.

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο σας;**

Το κλειδί σε όλα είναι η σωστή οργάνωση και το να θέτεις προτεραιότητες. Η οικογένεια και η δουλειά είναι δύσκολος και κουραστικός συνδυασμός αλλά όταν αγαπάς αυτό που κάνεις το απολαμβάνεις. Κάποιες δουλειές μοιράζονται με τον σύζυγο οπωσδήποτε αλλά τις περισσότερες τις κάνω εγώ μόνη μου χωρίς τη βοήθειά του. Ο άνδρας μπορεί να κάνει κάποιες δουλειές αλλά το η γυναίκα είναι αυτή που αναλαμβάνει ολοκληρωτικά την οργάνωση του σπιτιού.

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

Θα έλεγα ότι υπάρχουν και πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα αντίστοιχα. Πλεονεκτήματα γιατί νιώθεις ότι προσφέρεις, αισθάνεσαι δυνατός και αποφασιστικός και επίσης έρχεσαι σε επαφή με κόσμο/επικοινωνείς και δεν βαριέσαι τον σύντροφό σου και από την άλλη μειονεκτήματα καθότι στο τέλος της ημέρας είσαι τόσο κουρασμένος που δυσκολεύεσαι να κάνεις άλλα πράγματα ή μπορεί να υπάρχει φόρτιση και ένταση μεταξύ του ζευγαριού εξαιτίας της έντονης καθημερινότητας. Το κλειδί είναι να αφήνεις την δουλειά σου έξω από το σπίτι και την σχέση σου.

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Ναι αποκλειστικά σε εμένα.*

**23. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σας πιστεύετε ότι σας έχουν επηρεάσει ή θα επηρεάσουν την απόφαση σας να προχωρήσετε σε γάμο ή συμβίωση και να κάνετε παιδί; Αν ναι προς πια κατεύθυνση;**

*Υπάρχει σαν σκέψη αλλά δεν θα έβαζα την καριέρα πάνω από το παιδί κ' την οικογένεια. Υπάρχουν πολλές γυναίκες που το κάνουν αλλά εγώ δεν ανήκω σε αυτή τη κατηγορία.*

**24. Διαθέτει η επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες; Εάν ναι ποιες;**

*Αυτές που προβλέπει ο νόμος και μόνο.*

**Συνέντευξη 10<sup>η</sup>:****Μέρος 1<sup>ο</sup>**

---

**Όνομα:** Κ

**Επώνυμο:** XXX

**Ηλικία:** 35

**Οικογενειακή κατάσταση:** Άγαμη

**Επίπεδο εκπαίδευσης:** LLB Master of Laws

**Επίπεδο εκπαίδευσης γονέων:** Bachelor

**Επωνυμία εργοδότη(εφόσον επιθυμείτε):**

**Αριθμός εργαζομένων στον εργοδότη:** 280

**Μέρος 2<sup>ο</sup>**

---

**1. Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;**

*Operations Manager.*

**2. Παρακαλώ περιγράψτε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;**

*Εσωτερική Διαχείριση. Συνεργασία με το νομικό τμήμα, το τμήμα marketing και το HR ως επιβλέπων της εμπορικής διεύθυνσης.*

**3. Παρακαλώ προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα το οποίο εργάζεστε στο σημερινό σας εργοδότη και πόσο διάστημα κατέχετε τη σημερινή σας θέση.**

*3 έτος.*

**4. Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;**

*18 άτομα.*

**5. Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών – γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζεστε;**

*90% άνδρες , 10% γυναίκες.*

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα;**

*Από 8 - 14.*

**7. Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των ανδρών που βρίσκονται σε παρόμοια ή στην ίδια θέση με τη δική σας;**

*Όχι δουλεύουμε ακριβώς τις ίδιες ώρες.*

**8. Το ωράριο σας, έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες δραστηριότητες ή υποχρεώσεις σας, που πηγάζουν από άλλους ρόλους σας εκτός εργασίας;**

*Όχι, δεν μου έχει δημιουργήσει πρόβλημα στις άλλες μου υποχρεώσεις.*

**9. Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξη σας ή κάποια προκατάληψη λόγω του φύλου σας;**

*Όχι δεν έχω νιώσει καμία προκατάληψη λόγω του φύλου μου τα χρόνια που εργάζομαι.*

**10. Θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον επαγγελματικό στίβο ή στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και ποια;**

*Ναι. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις και ο ρόλος τους ως μητέρες περιορίζει το ωράριο τους κάτι το οποίο δεν συμβαίνει στο αντίθετο φύλο. Σαν αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις προτιμούν τους άνδρες εργαζόμενους κυρίως για θέσεις στελεχών.*

**11. Θεωρείτε ότι σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άνδρα συνάδελφό σας; Πιστεύετε ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μίας γυναίκας;**

*Ναι με εμπιστεύτηκαν ανεξάρτητα με το φύλο μου. Δεν θεωρώ ότι υπάρχουν πια προκαταλήψεις που αφορούν τα επαγγελματικά προσόντα των γυναικών, παρά μόνο το πρακτικό πρόβλημα που ανέφερα πριν.*

**12. Ποια είναι η σχέση σας με τους υφιστάμενους σας α) άνδρες και β) γυναίκες; Έχετε αντιμετωπίσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους εξαιτίας του φύλου σας;**

*Εξαιρετική και με τα δύο φύλα. Έχω αντιμετωπίσει την αμφισβήτηση στην αλλαγή νοοτροπίας και του τρόπου λειτουργίας του τμήματος μου. Κατά την άποψη μου πρόκειται για φυσικό επακόλουθο κάθε αλλαγής στην διοίκηση ενός τμήματος.*

**13. Θεωρείτε ότι η συμπεριφορά των ανθρώπων ερμηνεύεται διαφορετικά λόγω του φύλου τους; Εάν ναι, διαθέτετε προσωπική εμπειρία στον εργασιακό σας χώρο;**

*Όχι δεν θεωρώ πως ερμηνεύετε διαφορετικά.*

**14. Ποίοι πιστεύετε ότι ήταν οι πλέον καθοριστικοί παράγοντες που συνέβαλαν στην άνοδο και εξέλιξη σας στον επιχείρηση που εργάζεστε; Συνδέονται περισσότερο με την προσωπικότητα ή τις ικανότητες σας;**

*Συνδυασμός σπουδών, επαγγελματικής εμπειρίας, ικανοτήτων, εργατικότητας και δυναμικής προσωπικότητας. Βέβαια, για κάτι τέτοιο δεν είμαι η αρμόδια να απαντήσω.*

**15. Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιο ανώτερο στέλεχος που λειτούργησε για εσάς σαν πρότυπο ή μέντορας; Εάν ναι ποιο ήταν το φύλο του;**

*Ναι. Είχα ως μέντορα μια εξαιρετικά επιτυχημένη διευθύντρια Marketing η οποία με βοήθησε πολύ συμβουλευόντας με. Το ίδιο βέβαια πιστεύω ότι θα έκανε για τον κάθε υπάλληλο.*

**16. Πιστεύετε ότι η επιτυχία μίας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από το ανδρικό φύλο; Ασπάζεστε την αντίληψη που θέλει έναν άνδρα που τα έχει καταφέρει στα επαγγελματικά του χαρακτηρίζεται απλά σαν επιτυχημένος ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μίας γυναίκας αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες;**

*Θεωρώ πως συνήθως δεν υποβαθμίζετε επειδή οι επαγγελματίες αξιολογούνται από τα αποτελέσματα της δουλειάς τους και όχι από το φύλο τους. Ωστόσο σπανίως μπορεί να συμβεί αλλά οφείλετε σε άλλους παράγοντες. Όσο για την αντίληψη αυτή, την θεωρώ επιεικώς αφελή.*

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε διαθέτει πρωτοβουλίες για τη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη ιεραρχία; Πόσο θετικοί ή αρνητικοί είναι στην πρόσληψη γυναικών σε επίπεδο εταιρικών αρχών αλλά και στην πράξη ;**

*Η εταιρία παίρνει κάποιες πρωτοβουλίες αλλά πάντα με γνώμονα τα προσόντα του κάθε υποψηφίου. Θα έλεγα γενικότερα θετικοί με ελάχιστες*

εξαιρέσεις για συγκεκριμένες θέσεις που προτιμώνται άνδρες. Η προσπάθεια για να φτάσει κανείς στη κορυφή είναι σκληρή και πολλές φορές οι γυναίκες βρίσκουν πιο εύκολο να παραιτηθούν.

**18. Πιστεύετε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άνδρες manager;**

*Οι γυναίκες είναι πιο δίκαιες, πιο ελαστικές, έχουν μεγαλύτερη ενσυναίσθηση και μπορούν να αντιμετωπίζουν το κάθε άτομο ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του.*

**19. Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην ανώτερη ιεραρχία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων;**

*Δυστυχώς να στερηθούν την δυνατότητα να κάνουν οικογένεια. Οι γυναίκες θα πρέπει να έχουν αυτοπεποίθηση, να είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους και το πιο βασικό κατ'εμέ να είναι προσηλωμένες στον επαγγελματικό τους στόχο.*

**20. Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις; Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύντροφο σας;**

*Άριστα. Ο σύντροφος μου εργάζεται πολλές ώρες όπως και εγώ και δεν έχουμε παιδιά.*

**21. Θεωρείται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

*Όταν και οι δύο σύντροφοι εργάζονται πολλές ώρες καταλαβαίνει καλύτερα ο ένας το πρόγραμμα του άλλου.*

**22. Η φροντίδα του σπιτιού και των κοινωνικών υποχρεώσεων ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει και ποιος;**

*Πολύτιμη βοήθεια προσφέρει και ο σύντροφος μου και η οικιακή μας βοηθός.*

**23. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σας πιστεύετε ότι σας έχουν επηρεάσει ή θα επηρεάσουν την απόφαση σας να προχωρήσετε σε γάμο ή συμβίωση και να κάνετε παιδί; Αν ναι προς πια κατεύθυνση;**

*Φυσικά. Θα επηρεάσουν αρνητικά την πιθανότητα να κάνω ένα παιδί στο άμεσο μέλλον. Έχω ακόμα τουλάχιστον άλλα 8-10 παραγωγικά*

*χρόνια εργασίας. Είναι αλήθεια ότι τα πράγματα είναι πολύ σκληρά εάν θέλει μια γυναίκα να συνδυάσει παιδιά και δουλεία. Δεν θέλω να είμαι τελείως αρνητική αλλά πιστεύω ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει με επιτυχία μια γυναίκα εξίσου και στους δυο τομείς. Ο ένας τομέας θα είναι πάντα πιο μπροστά από τον άλλο.*

**24. Θα επηρέαζε τη θέση σας στην επιχείρηση μια τέτοια απόφαση; Εάν ναι, με ποιο τρόπο;**

*Όχι δεν θα επηρέαζε την εταιρεία μου μία τέτοια απόφαση μου.*

**25. Διαθέτει η επιχείρηση στον οποίο εργάζεστε ειδικές παροχές για μητέρες ; Εάν ναι ποιες ;**

*Ναι διαθέτει όλα όσα ορίζει η νομοθεσία.*

***Σας ευχαριστώ πολύ και πάλι, για τη βοήθεια σας στην έρευνα μου και για τον χρόνο που διαθέσατε.***

