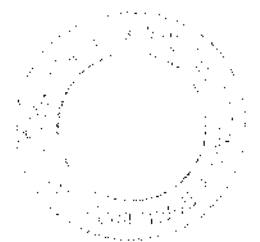




ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ
(σε συνεργασία με το Τμήμα Ψυχολογίας)



Κοινωνικός Αποκλεισμός και Μειονότητες

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ : «Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ
ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ Η ΚΑΤΑΛΗΨΗ ΥΨΗΛΩΝ ΣΕ ΙΕΡΑΡΧΙΑ ΚΑΙ ΚΥΡΟΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ**

ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ : ΝΟΤΑ ΚΥΡΙΑΖΗ
ΜΕΛΗ : ΔΥΤΡΑΣ ΑΝΤΡΕΑΣ
: ΠΑΠΑΡΙΖΟΣ ΑΝΤΩΝΗΣ

ΑΣΗΜΑΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2000
ΑΘΗΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....1

1^ο ΜΕΡΟΣ

Θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας

1. Θεωρητικές προσεγγίσεις της ανισότητας των δυο φύλων στην αγορά εργασίας.....8

1.1 Εισαγωγή.....8

2. Επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο.....9

3. Η έννοια του 'glass ceiling'..... 15

4. Θεωρητικές προσεγγίσεις..... 20

4.1 Εισαγωγικά..... 20

4.2 Οικονομικές προσεγγίσεις.....21

4.2.1 Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.....21

4.3 Θεσμικές προσεγγίσεις.....26

4.3.2 Θεωρίες των κατατμημένων αγορών εργασίας.....26

4.4 Η Μαρξιστική προσέγγιση.....29

4.5 Η θεωρία του διπλού συστήματος.....30

4.6 Η φεμινιστική προσέγγιση..... 32

4.7 Πολιτισμικές θεωρίες.....36

5. Συγκριτική παρουσίαση των θεωρητικών προσεγγίσεων ως προς το επίπεδο

Ανάλυσης.....37

6. Σύνδεση των θεωρητικών προσεγγίσεων με το θέμα της διπλωματικής και διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων.....43

2^ο ΜΕΡΟΣ

2. Μεθοδολογία

2.1 Σκοπός της έρευνας.....47

2.2 Συλλογή του υλικού.....48

2.3 Παραγωγή των ποιοτικών δεδομένων: Συνέντευξη.....49

2.4 Δειγματοληψία- επιλογή.....51

2.5 Βασικοί άξονες των ερωτήσεων.....58

2.6 Έρευνα πεδίου (προβλήματα-επισημάνσεις-προτάσεις).....60

3^ο ΜΕΡΟΣ

3. Παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων

3.1 Εισαγωγή.....64

3.2 Η έννοια της καριέρας για τις γυναίκες και τα εμπόδια στην επαγγελματική

τους εξέλιξη.....65

3.2.1	Η έννοια της καριέρας.....	65
3.2.2	Εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.....	69
3.3	Ο ρόλος των κοινωνικών δικτύων και της καθοδήγησης στην επαγγελματική πορεία των γυναικών.....	72
3.4	Διαφορές στους τρόπους διοίκησης αντρών και γυναικών και σχέσεις των δυο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον.....	76
3.5	Σεξουαλικότητα και σχέσεις των δυο φύλων στο χώρο εργασίας.....	83
3.6	Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.....	86
3.7	Ερμηνείες των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις για την υπο-αντιπροσώπευσή τους σε θέσεις με εξουσία και προτάσεις για ισόρροπη συμμετοχή.....	97
4.	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	101

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	105
--------------------------	------------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα ανάλυση εντάσσεται στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας στην κατεύθυνση της Κοινωνιολογίας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Κοινωνικός αποκλεισμός και μειονότητες, διεπιστημονική προσέγγιση» που οργανώθηκε από το τμήμα της Κοινωνιολογίας σε συνεργασία με το τμήμα της Ψυχολογίας.

Σκοπός της μελέτης είναι η ανάλυση των φυλετικών ανισοτήτων που αφορούν της συμμετοχή των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων και συγκεκριμένα την παρουσία των γυναικών σε θέσεις ιεραρχικά ανώτερες στους χώρους εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν το 52% του πληθυσμού της Ευρώπης, διαθέτουν υψηλή κατάρτιση και καταλαμβάνουν ένα σημαντικό τμήμα στον τομέα της απασχόλησης, υπό-εκπροσωπούνται στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα. Δεδομένου ότι ένα πολύ μικρό ποσοστό γυναικών κατέχει υψηλές επαγγελματικές θέσεις το έλλειμμα της ισότητας γίνεται ιδιαίτερα αισθητό. Για παράδειγμα, στην Ευρώπη ενώ 10-20% των μεσαίων στελεχών είναι γυναίκες, στις ανώτατες θέσεις βρίσκεται ένα ποσοστό χαμηλότερο από το 5% (Morrison and Von Glinow, 1990). Στην Αμερική οι γυναίκες στις μεσαίες βαθμίδες της ιεραρχίας αποτελούν ένα ποσοστό της τάξης του 42% (Northcraft and Gutek, 1993), αλλά μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 5% κατέχει τις ανώτερες διευθυντικές θέσεις. Οι άντρες συνεχίζουν να μονοπωλούν τα ανώτερα κλιμάκια της επαγγελματικής ιεραρχίας, περιορίζοντας τις γυναίκες στις μεσαίες και χαμηλότερες βαθμίδες σε θέσεις που έχουν ελάχιστες προοπτικές εξέλιξης, οι οποίες ταυτόχρονα παρέχουν στους άντρες την δυνατότητα να ανέλθουν, αφού η εργασία των γυναικών είναι κατά κάποιο τρόπο υποστηρικτική της δικής τους δουλειάς. Το γεγονός αυτό δημιουργεί αρκετά

ερωτηματικά για τα εμπόδια που ανακόπτουν την ανέλιξη μιας γυναίκας με ανάλογα προσόντα. Η υπο-αντιπροσώπευση των γυναικών σε τέτοιες θέσεις δεν αποτελεί απλά μια ένδειξη ανισότητας μεταξύ των δυο φύλων, αλλά είναι μια αιτία της ανισότητας (Wright and Baxter, 1995).

Η παρούσα εργασία θα προσπαθήσει να παρουσιάσει την θέση των Ελληνίδων σε κέντρα λήψης αποφάσεων στον τομέα της απασχόλησης, όχι βάσει ποσοτικών, αλλά ποιοτικών στοιχείων. Η ποιοτική μέθοδος επιλέχθηκε γιατί δίνει μεγαλύτερη ευελιξία στον ερευνητή, η συνέντευξη είναι ουσιαστικά συζήτηση, που μας παρέχει την δυνατότητα να προσδιορίσουμε το προφίλ των γυναικών αυτών, να αναλύσουμε τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην πρόσβασή τους σε τέτοιες θέσεις, τις δυσκολίες που αφορούν τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τη στάση των αντρών απέναντι τους, τις απόψεις τους για την μορφή που παίρνει η γυναικεία εξουσία, οι αντιλήψεις τους για την ύπαρξη ενός διαφορετικού τρόπου διοίκησης από την πλευρά των γυναικών και οι σχέσεις που αναπτύσσονται στους χώρους εργασίας, έτσι ώστε να κατανοήσουμε τους μηχανισμούς μέσω των οποίων διατηρείται η αντρική κυριαρχία. Τέλος, θα επιχειρηθεί και η πρόταση μέτρων, βάσει των στοιχείων που θα συλλεχθούν, για την βελτίωση της θέσης των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης.

Η εργασία αυτή στοχεύει επίσης, αφενός στο να κάνει ορατή την παρουσία και την συνεισφορά των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων και αφετέρου να συμβάλλει στην συνειδητοποίηση, ότι η υπό-εκπροσώπηση των γυναικών εμποδίζει την αξιοποίησή των ικανοτήτων τους με δυσμενείς συνέπειες στην οικονομία μιας χώρας. Εξάλλου, όπως διαπιστώσαμε διενεργώντας την έρευνα αυτή, οι γυναίκες έχουν

εισέλθει δυναμικά στην αγορά εργασίας, διεκδικώντας θέσεις με δύναμη και επιρροή, ανατρέποντας τις υπάρχουσες σχέσεις εξουσίας μεταξύ των δυο φύλων.

Η πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις με δύναμη και εξουσία, σε κέντρα αποφάσεων και δημιουργίας κανόνων μέσα σε μια επιχείρηση, αποτελεί ένδειξη αλλαγών και μετασχηματισμών, εφόσον η μέχρι τώρα παρουσία των γυναικών, στις χαμηλότερες και μέσες βαθμίδες της διοίκησης, έχει ως συνέπεια η αυξανόμενη συμμετοχή τους να προσλαμβάνεται σαν απειλή για την αντρική κυριαρχία (Wacjman, 1998:2). Ένα ερώτημα στο οποίο θα επιχειρήσουμε να δώσουμε απάντηση είναι εάν ο μακρόχρονος αποκλεισμός των γυναικών δημιουργεί έναν νέο τρόπο διοίκησης από την πλευρά τους, εάν έχουν να δώσουν κάτι καινούργιο στο τρόπο επιτέλεσης της εργασίας, καθώς και η αντίδραση των αντρών απέναντί τους. Ιδιαίτερη σημασία έχει η ανάλυση και διερεύνηση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τόσο σε προσωπικό και οικογενειακό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο οργανισμού στην πρόσβασή τους σε υψηλές ιεραρχικά θέσεις, εφόσον αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την εξέταση των παραγόντων εκείνων που δρουν ανασταλτικά στην εξέλιξη τους μέσα σε μια επιχείρηση. Είναι μόνο οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις που ενδεχομένως υφίστανται, αυτές που τις δυσκολεύουν στο να πετύχουν και να καταλάβουν ανώτερες θέσεις, ή τελικά οι γυναίκες εκφράζουν άλλες αξίες και προσανατολισμούς από το να ασκούν εξουσία πάνω σε άλλους; Έχουν δηλαδή διαφορετικούς προσανατολισμούς από τους άντρες, όσον αφορά την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας και κάνουν διαφορετικές επιλογές ή αντιμετωπίζουν δομικά εμπόδια προσπαθώντας να αποκτήσουν πρόσβαση σε κέντρα λήψης αποφάσεων;

Θα εξετάσουμε τους παράγοντες που δρουν στο επίπεδο του ατόμου (μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία), καθώς και κάποιους δομικούς

παράγοντες , όπως είναι τα διάφορα συστήματα επιλογών υπαλλήλων τα οποία υποτιμούν τις γυναίκες. Ακριβώς επειδή η παρουσία τους στις ανώτερες βαθμίδες είναι μικρή, δεν έχουν αναπτύξει ένα επαγγελματικό δίκτυο κοινωνικών επαφών που θα τους επιτρέψει να αποκτήσουν πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν θέσεις εργασίας και πιθανές προαγωγές. Στόχος θα είναι να ερευνήσουμε την ύπαρξη τέτοιων δικτύων και τον ρόλο τους στην άνοδο μιας γυναίκας. Θα συζητήσουμε επίσης, για τον ρόλο της καθοδήγησης στην επαγγελματική πορεία των γυναικών.

Η διαπλοκή των σχέσεων μεταξύ της εργασίας και των οικογενειακών υποχρεώσεων, αποτελεί ένα ακόμη ζήτημα που θα διερευνηθεί, έτσι ώστε να διαπιστωθεί αν οι σχέσεις των δυο φύλων και η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τον οικιακό καταμερισμό.

?
16ω
πρωί
να προεξ
ει 54. έρ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και αυτό γιατί μας ενδιαφέρει ο τρόπος ανέλιξης των γυναικών και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν , σε έναν ανταγωνιστικό και απαιτητικό χώρο. Ο χώρος των ιδιωτικών επιχειρήσεων εμφανίζει αυτά τα χαρακτηριστικά σε αντίθεση με αυτόν του Δημοσίου. Ειδικότερα στην Ελλάδα η συμμετοχή των γυναικών στον Δημόσιο τομέα, έχει κάποιες ιδιαίτερες χαρακτηριστικά, γιατί καταλαμβάνουν θέσεις που δεν έχουν ιδιαίτερες προοπτικές εξέλιξης. Η εργασία τους δεν προσλαμβάνεται σαν ένα μέσο ανέλιξής τους και σαν ευκαιρία συμμετοχής σε κέντρο αποφάσεων με δυνατότητες επιρροής, ενώ ^{και} υπόκειται σε τελείως διαφορετικές διαδικασίες όσον αφορά τους τρόπους εξέλιξης και προαγωγής.

Η επιλογή των εταιρειών έγινε με βάση την ευκολία πρόσβασης και η επιλογή των γυναικών με βάση τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες τους. Στοιχεία αντλήθηκαν από την διενέργεια ποιοτικών συνεντεύξεων με 10 γυναίκες μεταξύ των μηνών Ιούλιο

και Οκτώβριο του 2000. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν τα χαρακτηριστικά ατόμων που λαμβάνουν σημαντικές αποφάσεις στο επίπεδο της επιχείρησης. Πρόκειται για γυναίκες που συντονίζουν και ελέγχουν την συμπεριφορά των άλλων, λαμβάνουν αποφάσεις και ασκούν διοίκηση.

Στην συνέχεια θα αναφερθούμε με συντομία στο περιεχόμενο των κεφαλαίων που θα ακολουθήσουν.

Στο 1^ο μέρος, θα παρουσιάσουμε το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας. Αρχικά, θα παρουσιαστούν οι έννοιες του *οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού* και του *'glass ceiling'* («γυάλινη οροφή») και στην συνέχεια οι θεωρητικές προσεγγίσεις της ανισότητας των δυο φύλων στην αγορά εργασίας, με ταυτόχρονη αναφορά σε διάφορες εμπειρικές έρευνες. Θα αναλύσουμε την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, των κατατιμημένων αγορών εργασίας, την *μαρξιστική προσέγγιση*, την θεωρία του διπλού συστήματος, την *φεμινιστική προσέγγιση* και τέλος, τις πολιτισμικές θεωρίες που αφορούν την ανισότητα των δυο φύλων. Τέλος, θα γίνει μια συγκριτική παρουσίαση των θεωρητικών προσεγγίσεων ως προς το επίπεδο ανάλυσης που ακολουθούν και η διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, στα οποία θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε με βάση την έρευνα που διενεργήσαμε.

Στο 2^ο μέρος, θα γίνει αναλυτική παρουσίαση της μεθοδολογίας που ακολουθήσαμε για την διενέργεια της έρευνας, της μεθόδου δειγματοληψίας, ενώ παράλληλα θα παρουσιαστούν αναλυτικά οι επαφές που έγιναν, καθώς και οι θεματικοί άξονες βάσει των οποίων έγιναν οι συζητήσεις με τις γυναίκες αυτές.

Στο 3^ο μέρος, θα γίνει η παρουσίαση και η ανάλυση των αποτελεσμάτων των ποιοτικών συνεντεύξεων βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων που θέσαμε στο 1^ο μέρος, καθώς και η σύνδεσή τους με τις θεωρητικές προσεγγίσεις.

Τέλος, στα συμπεράσματα της εργασίας θα αναφερθούμε σε κάποιες βασικές ιδέες που προκύπτουν μέσα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων μας καθώς και σε κάποιες προτάσεις, για την επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής αντρών και γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

1^ο ΜΕΡΟΣ

12

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Εισαγωγή

Στόχος της παρούσας μελέτης, όπως έχει αναφερθεί και στην εισαγωγή, είναι η ανάλυση των φυλετικών ανισοτήτων που αφορούν την συμμετοχή των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων και συγκεκριμένα η παρουσία των γυναικών σε ιεραρχικά ανώτερες, διευθυντικές θέσεις στην αγορά εργασίας.

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα επιχειρήσουμε να παρουσιάσουμε τις θεωρητικές προσεγγίσεις που συνδέονται με την ερμηνεία της διαφορετικής θέσης αντρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Η ανάλυση αυτή θα αποτελέσει ένα πρώτο βήμα στην κατανόηση του φαινομένου με το οποίο θα ασχοληθούμε.

Αρχικά, θα προσπαθήσουμε να ορίσουμε κάποιες έννοιες-κλειδιά τις οποίες θα χρησιμοποιήσουμε στην παρουσίαση των θεωρητικών προσεγγίσεων, αλλά και στην εμπειρική ανάλυση, βάσει της έρευνας που διενεργήσαμε. Θα ορίσουμε αρχικά την έννοια του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο, και τον όρο 'glass ceiling' (γυάλινη οροφή)

Στην συνέχεια θα παρουσιάσουμε τις θεωρητικές προσεγγίσεις, οικονομικές, κοινωνιολογικές, μαρξιστικές και φεμινιστικές και πολιτισμικές, που αναφέρονται στην ερμηνεία της άνισης θέσης των δυο φύλων στην αγορά εργασίας με την ταυτόχρονη παρουσίαση εμπειρικών ερευνών που εντάσσονται σε αυτές. Τέλος, θα επιχειρήσουμε να κάνουμε μια σύντομη κριτική παρουσίαση των βασικών διαφορών, ως προς το επίπεδο ανάλυσης που υιοθετούν και των ενδεχόμενων προβλημάτων

τους, αλλά και να διατυπώσουμε τα ερευνητικά ερωτήματα βάσει των οποίων θα διεξαχθεί η εμπειρική έρευνα, τα αποτελέσματα της οποίας θα παρουσιάσουμε στο τρίτο μέρος της εργασίας αυτής.

2. Επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο εκφράζεται με την δυσανάλογη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας σε συγκεκριμένες θέσεις, σε σχέση με την συνολική τους παρουσία στο εργατικό δυναμικό. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός αναφέρεται ουσιαστικά, στην διαίρεση της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από άντρες ή αντίστοιχα από γυναίκες και εμφανίζεται σε δύο διαστάσεις: τον *οριζόντιο* και τον *κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό*.

Ο *οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός* συνδέεται με την συμμετοχή αντρών και γυναικών σε διαφορετικούς τύπους επαγγελμάτων. Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες τείνουν να συγκεντρώνονται σε διαφορετικού είδους επαγγέλματα, για παράδειγμα κυριαρχούν σε δουλειές που συνδέονται με την γραμματειακή υποστήριξη, την εκπαίδευση και την παροχή φροντίδας, ενώ από την άλλη πλευρά οι άντρες κυριαρχούν σε επαγγέλματα που συνδέονται με την τεχνολογία και απαιτούν έναν μεγαλύτερο βαθμό εξειδίκευσης (Fiona Wilson, 1995: 15). Στον βιομηχανικό κλάδο για παράδειγμα η συμμετοχή των αντρών είναι σαφώς υψηλότερη. Αξιοσημείωτο είναι ότι ακόμα και μέσα στην ίδια την επιχείρηση οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες σε διαφορετικά τμήματα.

Γενικά θα λέγαμε, ότι συσσωρεύονται σε τομείς που σχετίζονται περισσότερο με την παροχή υπηρεσιών γενικότερα, σε τομείς που απαιτούν «γυναικείες δεξιότητες» όπως η φροντίδα και η ενασχόληση με την οικιακή σφαίρα.

Από την άλλη πλευρά οι άντρες κυριαρχούν σε επαγγελματικούς χώρους που απαιτούν περισσότερη σωματική δύναμη, τεχνικές και διανοητικές ικανότητες, χαρακτηριστικά που θεωρείται ότι ταιριάζουν περισσότερο με την «αντρική» φύση.

Οι γυναίκες φαίνεται έτσι να καταλαμβάνουν μεγαλύτερα ποσοστά στους τομείς των υπηρεσιών και του marketing και μικρότερα στους τομείς της έρευνας και της τεχνολογίας, των οικονομικών και ασφαλειών. Παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή τους στις ανώτερες διοικητικές θέσεις παρουσιάζει αυξητικές τάσεις, βρίσκονται συγκεντρωμένες σε θέσεις με λιγότερες ευθύνες: συντονίζουν και επιβλέπουν εργαζομένους, συνήθως του ιδίου φύλου, ενώ ταυτόχρονα δεν έχουν συμμετοχή στον τομέα λήψης αποφάσεων (Reskin and Ross, 1992:359), που αφορούν προσλήψεις, απολύσεις, προαγωγές και αμοιβές.

Με αυτόν τον τρόπο ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός ενισχύεται, ενώ οι δουλειές κατηγοριοποιούνται ως αντίστοιχα «αντρικές» ή «γυναικείες». Δεδομένου επίσης, ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις κυρίως στην «δευτερεύουσα»¹ αγορά εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από αστάθεια και από δουλειές με μικρές πιθανότητες εξέλιξης, οι δουλειές των αντρών τείνουν να αξιολογούνται θετικότερα από αυτές των γυναικών.

Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός περιγράφει μια διαφορετική δομή στην οποία οι άντρες καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία και οι γυναίκες τις χαμηλότερες, κάτι που φαίνεται να συμβαίνει ακόμα και στα υποτιθέμενα «γυναικεία» επαγγέλματα. Οι διευθυντικές θέσεις, οι θέσεις υψηλής εξειδίκευσης, αλλά και οι θέσεις που απαιτούν αυξημένη διαθεσιμότητα των υπαλλήλων π.χ. ευκολία στην γεωγραφική μετακίνηση, θεωρείται φυσικό να καταλαμβάνονται από άντρες. Αυτό συμβαίνει γιατί η πρωταρχική δέσμευση στην

¹ Βλ. παρακάτω σελ. 24

εργασία και το κυνήγι της καριέρας θεωρείται για τους άντρες μια φυσιολογική επιλογή. Αντίθετα οι τυποποιημένες διοικητικές και διεκπεραιωτικές θέσεις, που δεν έχουν ιδιαίτερες προοπτικές εξέλιξης και αμοιβών, θεωρούνται γυναικείες. Είναι χαρακτηριστικό ότι στον κλάδο των νοσοκόμων, ενώ μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 9 % καταλαμβάνεται από άντρες, τις ανώτερες θέσεις τις κατέχουν άντρες σε ποσοστό 45% (Stamp and Roberts, 1986). Οι δουλειές γραφείου εμφανίζουν υψηλό βαθμό κάθετου διαχωρισμού εφόσον οι γυναίκες αναλαμβάνουν τις υποστηρικτικές, γραμματειακής φύσης εργασίες, αφήνοντας τις διοικητικές και επιτελικές θέσεις για τους άντρες.

Η διατήρηση της κατάστασης αυτής επιτυγχάνεται και με την διαφοροποιημένη ένταξη των γυναικών στις θέσεις εργασίας, εφόσον πολλές φορές η επιλογή του προσωπικού βασίζεται σε φυλετικά κριτήρια, αλλά και με την διατήρηση των γυναικών στις χαμηλότερες θέσεις. Παραδείγματα ύπαρξης κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού μπορεί να βρει κανείς σε μεγάλους γραφειοκρατικούς οργανισμούς, όπως είναι οι τράπεζες. Όπως έδειξε η Rosemary Crompton (Crompton, 1986; Crompton and Jones, 1984;), η πιθανότητα εξέλιξης σε υψηλές θέσεις μέσα σε κάποιο οργανισμό εξαρτήθηκε σε μεγάλο βαθμό από το γεγονός ότι η επιτέλεση δουλειών ρουτίνας οι οποίες δεν είχαν προοπτικές εξέλιξης γίνονταν από γυναίκες, αφήνοντας ελεύθερο το έδαφος για την εξέλιξη των αντρών συναδέλφων τους.

Πολλοί οργανισμοί φαίνονται επίσης να λειτουργούν με ένα αυστηρά φυλετικό σύστημα προαγωγών, στο οποίο άντρες και γυναίκες εντάσσονται σε διαφορετικές επαγγελματικές βαθμίδες με διαφορετικές μισθολογικές απολαβές και προοπτικές εξέλιξης (Anne Witz and Mike Savage, 1992;)

Οι γυναίκες δεν έχουν την ίδια ιεραρχική εξέλιξη με τους άντρες, όχι μόνο επειδή στερούνται των τυπικών προσόντων, αλλά και γιατί «αποκλείονται» από τους άντρες προϊσταμένους τους (Crompton and Sanderson, 1990).

Σε μια μελέτη που άντλησε στοιχεία από 533 εταιρείες στην Βρετανία ανάμεσα στα έτη 1989-1992 από τους Gregg και Machin (1993) βρέθηκε ότι το 93% των ανώτερων θέσεων καταλαμβάνονται από άντρες.

Φαίνεται λοιπόν καθαρά η ύπαρξη διαχωρισμού μεταξύ των επαγγελμάτων που ασκούν οι άντρες και οι γυναίκες ενώ πολλές φορές οι δουλειές των γυναικών αποκτούν έναν υποτιμητικό χαρακτήρα μόνο και μόνο επειδή τις επιτελούν γυναίκες, οι οποίες θεωρείται ότι στερούνται εξειδικευμένων ικανοτήτων. Η εξειδίκευση όμως αποτελεί κατά κάποιο τρόπο μια ιδεολογική κατηγορία, η οποία θεωρείται ότι αντιστοιχεί σε συγκεκριμένους τύπους εργασίας με βάση το φύλο και την δύναμη αυτών που τις ασκούν (Philips and Taylor, 1980).

Στην συνέχεια θα περιγράψουμε μια σημαντική έρευνα που αφορά την συμμετοχή των γυναικών στα Υπουργεία Οικονομικών στα 15 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Η έρευνα αυτή διενεργήθηκε από το Επιστημονικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών του Βερολίνου και τα στοιχεία αναφέρονται στην περίοδο 1994-1995. Στόχος της είναι να δώσει μια ποσοτική εικόνα της συμμετοχής των γυναικών στα Υπουργεία Οικονομικών, να αναλύσει τα σημαντικότερα εμπόδια στην ανέλιξή τους και τέλος να προτείνει μέτρα για την ενίσχυση της θέσης τους. Όλοι οι Υπουργοί Οικονομικών στα 15 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης είναι άντρες, εκτός από μια γυναίκα αναπληρώτρια Υπουργό στην Φιλανδία.

Αρχικά παρουσιάζονται οι λόγοι της υπό-αντιπροσώπευσης των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια της λήψης αποφάσεων στον χώρο της οικονομίας, στην έρευνα

που ανέλαβε το 'Groupe d' Etudes et de Reforme de la Fonction Administrative'(GERFA) στο Βέλγιο², η οποία προσδιορίζει τέσσερα κύρια εμπόδια, που αφορούν την εξέλιξη των γυναικών:

1. Εφόσον η αρχαιότητα αποτελεί σημαντικό παράγοντα προαγωγών , οι γυναίκες υστερούν λόγω της καθυστερημένης εισόδου τους στις ανώτερες βαθμίδες της Δημόσιας Διοίκησης, κάτι όμως που φαίνεται να υποχωρεί γιατί ο αριθμός των γυναικών αρχίζει να αυξάνεται σε αυτές τις θέσεις.
2. Το σύστημα των προαγωγών ευνοεί τους υπαλλήλους με πτυχία σε κλάδους όπως ο μηχανολογικός και ο οικονομικός, με εξαίρεση τον νομικό. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται στους δυο προηγούμενους.
3. Οι διαδικασίες επιλογής είναι δυσμενείς για τις γυναίκες και αυτό γιατί οι Επιτροπές Επιλογής αποτελούνται από διευθυντικά στελέχη , άντρες στην πλειοψηφία τους κάτι που ενισχύει την περιθωριοποίηση των γυναικών.
4. Τέλος, το μειωμένο ωράριο που φαίνεται να χρησιμοποιείται από τις γυναίκες θεωρείται ασυμβίβαστο με τις φιλοδοξίες για καριέρα. Αν λάβει κανείς υπόψη του τον άνισο καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων μεταξύ των δύο φύλων , φαίνεται ότι αυτό είναι ένα σοβαρό εμπόδιο για τις γυναίκες που επιθυμούν να συνδυάσουν καριέρα και οικογένεια.

Τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας δείχνουν ότι οι γυναίκες δεν συμμετέχουν επαρκώς στα κέντρα λήψης αποφάσεων στον ευρύτερο οικονομικό τομέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 1995 οι γυναίκες-μέλη των διοικητικών συμβουλίων αποτελούσαν μόνο το 5%. Παρά το γεγονός ότι υπήρξε μια σταδιακή αύξηση του ποσοστού των γυναικών στις ανώτερες διευθυντικές θέσεις από 6% (1990) σε 8%

² Τα στοιχεία που ακολουθούν δόθηκαν από τον Κο Michele Legrand πρόεδρο του GERFA σε διάρκεια συνάντησης. Η πλήρης έκθεση στην ηλεκτρονική σελίδα:
<http://www.oecd.org/dac/paris21/pdf/>

(1995), αναλογικά η συμμετοχή των γυναικών είναι πολύ μικρότερη από ότι στις μεσαίες και χαμηλές βαθμίδες.

Οι ίδιες οι γυναίκες αναφέρουν ότι υπάρχουν πάρα πολλά και διαφορετικής φύσης εμπόδια στην είσοδό τους στην ανώτερη διοίκηση. Υπάρχουν καταρχήν, πολιτισμικοί περιορισμοί, εφόσον οι αντρικές αξίες κυριαρχούν στο χώρο των επιχειρήσεων σε διάφορες διαστάσεις, που αφορούν, α) τα συστήματα προαγωγών, β) την ανυπαρξία καθοδήγησης για τις γυναίκες και γ) σε διάφορα άλλα υπονοούμενα κριτήρια που δίνουν το προβάδισμα στους άντρες και αφορούν την θέση των γυναικών στον οικιακό καταμερισμό των καθηκόντων και στους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν, δεδομένου ότι αυτές έχουν την κύρια ευθύνη της ανατροφής των παιδιών. Ιδιαίτερη σημασία, βάση της έρευνας, έχει η ύπαρξη καθοδήγησης, γιατί θεωρείται από τις γυναίκες ένας σημαντικός παράγοντας για την πρόσβασή τους σε καλύτερες θέσεις μέσα στην ίδια την επιχείρηση.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ουσιαστικά ότι υπάρχει ισχυρή αλληλεπίδραση μεταξύ ποσοτικών και ποιοτικών παραγόντων. Η μικρή παρουσία των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων, έχει ως αποτέλεσμα ισχυροποίηση των αντρικών αξιών, κάτι που αποτελεί έναν από τα σημαντικότερα εμπόδια που αναφέρουν οι γυναίκες στην πρόσβαση τους σε υψηλές θέσεις. Πρόκειται ουσιαστικά για ένα φαύλο κύκλο, για την διάρρηξη του οποίου απαιτείται συνδυασμός μέτρων.

Παρόλα αυτά η εκλογή δυο γυναικών σε διευθυντικές θέσεις σε κεντρικές Τράπεζες στην Δανία και την Φιλανδία, δείχνει ότι η φυλετική ισορροπία αλλάζει και οι γυναίκες αρχίζουν να εισχωρούν σε θέσεις στους οικονομικούς οργανισμούς των χωρών τους, γεγονός που αποτελεί δείκτη της συμμετοχής τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Χαρακτηριστική, στον Ελλαδικό χώρο είναι η έρευνα της Στρατηγάκη (1996) στον τραπεζικό κλάδο, η οποία αποδεικνύει ότι οι διευθυντικές θέσεις και οι θέσεις υψηλής εξειδίκευσης καταλαμβάνονται από άντρες. Βασική αιτία αποτελεί το γεγονός, ότι απαιτείται από τις γυναίκες συνδυασμός των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη. Η μόνη συνήθως δυνατότητα πρόσβασης των γυναικών σε αντρικές θέσεις εργασίας παρέχεται όταν αυτές απλοποιούνται ή υποβαθμίζονται, λόγω τεχνικο-οργανωτικών διαρθρώσεων. Η Στρατηγάκη (1996) υποστηρίζει ότι η μέση εργαζόμενη γυναίκα είναι υποχρεωμένη να ακροβατεί ανάμεσα στον διπλό ρόλο της εργαζόμενης και συζύγου-μητέρας, γεγονός που δημιουργεί μια εξαρχής άνιση κατάσταση απασχόλησης και υπηρεσιακής απασχόλησης, η οποία ενισχύεται από τις υφιστάμενες προκαταλήψεις δημιουργώντας φυλετικές διακρίσεις στην πράξη³.

3. Η έννοια του 'Glass Ceiling'

Η έννοια του 'glass ceiling' αναφέρεται στο γεγονός ότι η εξέλιξη των γυναικών στην ιεραρχία μιας επιχείρησης δεν παρουσιάζει ιδιαίτερα εμπόδια, όσο αυτές προσπαθούν να ανέλθουν σε ένα μεσαίο επίπεδο. Σε αντίθεση, οι προσπάθειές τους να ανέλθουν στην κορυφή της ιεραρχίας, παρεμποδίζονται από κάποια αόρατα εμπόδια και παραμένουν στάσιμες. Η έννοια αυτή υποδεικνύει, ότι παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν βελτιώσει κατά πολύ τη θέση τους στην αγορά εργασίας, συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις που δρουν αρνητικά στην εξέλιξή τους.

³ Παρουσίαση των στοιχείων της έρευνας της Στρατηγάκη(1996) στην ηλεκτρονική σελίδα http://www.ine.otoe.gr/erevnes_doc/femmes /htm

Από την άλλη πλευρά το γεγονός αυτό δρα αρνητικά και στο σύνολο της κοινωνίας, εφόσον οι γυναίκες που έχουν τις ικανότητες και την όρεξη να δουλέψουν παραμένουν ένα αναξιοποίητο εργατικό δυναμικό.

Το θέμα που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για έρευνα συνδέεται με το ερώτημα του γιατί οι γυναίκες κατέχουν σε ελάχιστα ποσοστά θέσεις που αφορούν την λήψη αποφάσεων. Τα στοιχεία που υπάρχουν για τις γυναίκες που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις, δεν είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά και η υψηλή συμμετοχή των γυναικών γενικά στο εργατικό δυναμικό δεν εγγυάται και την συμμετοχή τους σε θέσεις με επιρροή. Στοιχεία έκθεσης⁴ δείχνουν ότι παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες συνιστούν το 46% των εργαζομένων σε επαγγέλματα που συνδέονται με την διοίκηση και σε διευθυντικές θέσεις, μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 3-5% βρίσκεται στην ανώτερη βαθμίδα της ιεραρχίας. Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στις 1000 πιο πλούσιες επιχειρήσεις από διάφορες οργανώσεις (Korn /Ferry International, Catalyst) την τελευταία δεκαετία, στην Αμερική βρήκαν ότι οι άντρες κατέχουν σε ένα ποσοστό 95-97% τις ανώτερες θέσεις. Το 1997 οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 2.5% των υπαλλήλων με τις υψηλότερες αμοιβές στις 500 πλουσιότερες επιχειρήσεις και μόνο το 5.3% των θέσεων με ευθύνες που οδηγούν στις ανώτερες διοικητικές θέσεις (Catalyst, 1998a). Είναι γεγονός, ότι όταν οι γυναίκες προσπαθούν να εισχωρήσουν σε θέσεις ισχύος συναντούν περισσότερα εμπόδια από τους άντρες. Αυτό οφείλεται κατά ένα μεγάλο βαθμό στο ότι οι εργοδότες αντιμετωπίζουν με καχυποψία το γυναικείο εργατικό δυναμικό, γιατί θεωρούν ότι είναι οι γυναίκες δεν δείχνουν την ίδια αφοσίωση με τους άντρες στην δουλειά τους. Επίσης, και η αξία των γυναικών φαίνεται να αναγνωρίζεται πιο δύσκολα, ενώ ταυτόχρονα οι ίδιες πιστεύουν ότι θα πρέπει να αποδώσουν πολύ περισσότερο από έναν άντρα συνάδελφό τους για να

⁴ Πρόκειται για την έκθεση 'Good For Busines: Making Full Use Of The Nation's Human Capital' (March, 1995) από την Federal Glass Ceiling Comission, p.11

πάρουν την ίδια προαγωγή. Την άποψη αυτή υποστηρίζει και η Anne Morrison (Morrison et al, 1990) η οποία σε έρευνα που πραγματοποίησε για την πρόοδο 76 γυναικών στελεχών στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της Αμερικής, ανακάλυψε ότι η εξέλιξη των γυναικών παρεμποδίζεται, γιατί υπάρχουν μεγαλύτερες απαιτήσεις από τους εργοδότες τους.

Ακόμα και οι γυναίκες όμως που διαπερνούν τα εμπόδια και εισχωρούν στις ανώτερες θέσεις δεν μπορούμε να πούμε ότι φθάνουν σε ένα επίπεδο πλήρους ισότητας με τους άντρες συναδέλφους τους. Μια πρόσφατη μελέτη (Lyness and Thompson, 1997) έδειξε ότι οι γυναίκες που φθάνουν σε ένα τέτοιο επίπεδο έχουν να αντιμετωπίσουν και ένα δεύτερο επίπεδο εμποδίων (a second glass ceiling).

Μπορεί δηλαδή να βρίσκονται μισθολογικά στο ίδιο επίπεδο με τους άντρες, αλλά φαίνεται να είναι υπεύθυνες για ένα μικρότερο αριθμό υπαλλήλων και να τους δίνονται λιγότερες ευκαιρίες. Το ίδιο τυπικά επίπεδο θέσης δεν σημαίνει ότι απολαμβάνουν και το ίδιο κύρος μέσα στην εταιρεία. Αναφέρουν λοιπόν, περισσότερα εμπόδια και λιγότερη ικανοποίηση από τους άντρες. Τα μηνύματα που λαμβάνουν από την επιχείρησή τους, υποδηλώνουν ότι η εξέλιξή τους μπορεί να φθάσει μέχρι κάποιο σημείο, ενώ οι άντρες έχουν περισσότερες δυνατότητες και ευκαιρίες. Όλα αυτά φαίνεται να οφείλονται σε ένα μεγάλο βαθμό στην ύπαρξη φυλετικών στερεοτύπων που συνδέονται με τους ρόλους των δυο φύλων. Σχετική βιβλιογραφία δείχνει ότι η επικρατούσα άποψη θεωρεί ότι οι γυναίκες δεν έχουν τα απαραίτητα χαρακτηριστικά για μια επιτυχημένη πορεία σε διευθυντικές θέσεις, ενώ ταυτόχρονα οι εκτιμήσεις αυτές φαίνεται να παίζουν ιδιαίτερο ρόλο όταν προσπαθεί κανείς να αξιολογήσει την μελλοντική απόδοση των υπαλλήλων (Hilary M. Lips, 1999)⁵.

⁵ Τα στοιχεία αυτά είναι από την ομιλία της Hilary M. Lips για την εκπαίδευση και την οικονομική συμμετοχή των γυναικών στα πλαίσια του: 'Northern Regional Seminar, National council of women

Από την άλλη πλευρά δεν μπορεί κανείς να αγνοήσει την άποψη που υποστηρίζει ότι έχει αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση, αν λάβει κανείς υπόψη του τον αριθμό των γυναικών με τα ανάλογα προσόντα. Ο αριθμός των γυναικών που αποκτούν την εκπαίδευση και επιδιώκουν θέσεις με εξουσία και επιρροή αυξάνεται συνεχώς. Υπάρχει όμως και ένα ποσοστό που επιλέγει την μερική απασχόληση ή την αποχή για κάποιο διάστημα, έτσι ώστε να αφιερώσει περισσότερο χρόνο στην ανατροφή των παιδιών του. Υποστηρίζεται λοιπόν, ότι οι επαγγελματικές επιτεύξεις των γυναικών εξαρτώνται από τις προσωπικές τους επιλογές (Lazanski, 1999)⁶.

Η ύπαρξη του 'Glass ceiling' είδαμε ότι οφείλεται στην διαφορά που υπάρχει μεταξύ της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και του ποσοστού των γυναικών στις ανώτερες θέσεις. Το πρόβλημα που δημιουργείται αν λάβει κανείς υπόψη του την άποψη αυτή, βρίσκεται στην σύγκριση, η οποία θα πρέπει να βασίζεται στο ποσοστό του εργατικού δυναμικού με τα ανάλογα προσόντα για κάθε θέση και όχι στο εργατικό δυναμικό γενικά, σύμφωνα με τις απόψεις της Lasanski. Τα τελευταία χρόνια πάντως οι γυναίκες φαίνεται να διαπερνούν τα «αόρατα» εμπόδια που ανακόπτουν την ανοδική τους πορεία μέσα σε μια επιχείρηση επενδύοντας περισσότερο στην εκπαίδευσή τους και στην επαγγελματική εμπειρία. Εξάλλου, τα στατιστικά στοιχεία για την παρουσία των γυναικών στις 500 πλουσιότερες εταιρείες δεν αποτελούν αξιόπιστο δείκτη της επιτυχίας τους στον εργασιακό χώρο. Οι γυναίκες φαίνεται να αποζητούν μεγαλύτερη ευελιξία, αλλά και

of New Zealand' με θέμα: 'Women and Economic Development' στο Auckland τον Μάρτιο του 1999. Το πλήρες άρθρο στην ηλεκτρονική σελίδα <http://www.runet.edu/~gstudies/nzlectrs.html>

⁶ Lazanski Dominique : Women and the glass ceiling (2 February, 1999). Πρόκειται για άρθρο δημοσιευμένο από το Pacific Research Institute for public Policy μέσω Internet το οποίο βασίζεται σε ανανέωση άρθρου του Νοεμβρίου 1996 με τίτλο : ' Smoke and Mirrors: Women and the Glass Ceiling' από τους Michael Lynch and Katherine Post. Το άρθρο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.pacificresearch.org/action/action13.html>

να δημιουργούν τις δικές τους επιχειρήσεις, χωρίς βέβαια να αρνείται κανείς το γεγονός ότι οι γυναίκες πέφτουν θύματα διακρίσεων στο χώρο εργασίας.

Με τις απόψεις αυτές συντάσσεται και η Hakim(1991; 1995; 1996), η οποία σε άρθρο της υποστηρίζει ότι η επαγγελματική θέση των γυναικών καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις επιλογές και τους προσανατολισμούς τους. Σύμφωνα με τις απόψεις της υπάρχουν δυο «ποιοτικά διαφορετικοί» τύποι εργαζόμενων γυναικών: αυτές που δεσμεύονται στην δουλειά τους και αυτές που δίνουν προτεραιότητα στις οικογενειακές υποχρεώσεις τους σε αντίθεση με τις πρώτες που δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην επαγγελματική τους πορεία. Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία να τονίσει κανείς στο σημείο αυτό, είναι ότι ναι μεν οι γυναίκες κάνουν επιλογές που επηρεάζουν την θέση τους στην αγορά εργασίας, αλλά δεν πρέπει να ξεχνά κανείς ότι η εργασιακή συμπεριφορά τους καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν.

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περιορισμούς οι οποίοι επηρεάζουν και τις επιλογές στην αγορά εργασίας, δεν πρέπει όμως να παραβλέπει κανείς και τον ρόλο των προσωπικών επιλογών που καθορίζουν τις αποφάσεις τους.

Έχοντας περιγράψει τις έννοιες του φυλετικού επαγγελματικού διαχωρισμού και την έννοια του 'Glass ceiling', θα προχωρήσουμε, στην επόμενη ενότητα, στην παρουσίαση των βασικών θεωρητικών προσεγγίσεων, που αφορούν την ανισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας

4. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο, αποτελεί εκτεταμένο φαινόμενο, που εμφανίζεται, ανεξαρτήτως γεωγραφικής περιοχής, οικονομικού ή πολιτικού συστήματος, κοινωνικού ή πολιτισμικού περιβάλλοντος, ενώ αποτελεί μια από τις κυριότερες αιτίες της ακαμψίας που παρουσιάζει η αγορά εργασίας, αλλά και της οικονομικής αναποτελεσματικότητας.

Ειδικότερα ο φυλετικός επαγγελματικός διαχωρισμός είναι καθοριστικός για τις γυναίκες, γιατί επηρεάζει αρνητικά, όχι μόνο τον τρόπο με τον οποίο οι άντρες αντιμετωπίζουν τις γυναίκες, αλλά και τις αντιλήψεις των ίδιων των γυναικών για την θέση τους. Αυτό κατ' επέκταση επηρεάζει το κύρος και το εισόδημα των γυναικών και ενισχύει την ύπαρξη φυλετικών ανισοτήτων και στις επόμενες γενιές.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα: 1) λογικών και ελεύθερων επιλογών των γυναικών, οφείλεται επομένως σε ατομικές φυλετικές διαφορές και 2) δομικών περιορισμών που εμποδίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα. Οι δομικοί αυτοί περιορισμοί θεωρούνται αποτέλεσμα του καπιταλισμού ή της πατριαρχίας⁷

Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι η ανασκόπηση των θεωριών που ερμηνεύουν την ύπαρξη και διατήρηση του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο, στην οποία θα προσπαθήσουμε να εντάξουμε και κάποιες εμπειρικές έρευνες που συνδέονται με τις θεωρίες αυτές. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις που θα περιγράψουμε χωρίζονται: 1) στις νέο-κλασσικές οικονομικές θεωρίες και στις θεωρίες του ανθρώπινου κεφαλαίου 2) στις θεσμικές και στις θεωρίες των κατατμημένων αγορών εργασίας 3) στην

⁷ Ο όρος πατριαρχία παραπέμπει σε ένα σύστημα κοινωνικών πρακτικών και δομών στο οποίο οι άντρες κυριαρχούν, καταπιέζουν και εκμεταλλεύονται τις γυναίκες. Οι έξη δομές της πατριαρχίας αφορούν α) την παραγωγή στην οικιακή σφαίρα, β) τις σχέσεις στην αγορά εργασίας, γ) τις

μαρξιστική προσέγγιση, 4) στην θεωρία του διπλού συστήματος, 5) στις φεμινιστικές και μη-οικονομικές προσεγγίσεις, και 6) στις πολιτισμικές θεωρίες.

Στη συνέχεια θα επιχειρηθεί μια σύγκριση των θεωριών αυτών ως προς το επίπεδο ανάλυσης με παράλληλη κριτική.

Στο τέλος της ενότητας, θα διατυπωθούν κάποια ερευνητικά ερωτήματα που συνδέονται με τις θεωρητικές προσεγγίσεις, τα οποία θα χρησιμοποιήσουμε ως οδηγό στο εμπειρικό μέρος της εργασίας, που αφορά την έρευνα που διενεργήσαμε.

4.2. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

4.2.1 Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Οι νεο-κλαστικοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι, αλλά και οι εργοδότες δρουν βάσει λογικών επιλογών, καθώς και ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί αποτελεσματικά. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή τα άτομα αναζητούν δουλειές με τις καλύτερες δυνατές αμοιβές λαμβάνοντας υπόψη τους, α) τις δεξιότητες τους (μόρφωση, επαγγελματική εμπειρία), β) τους περιορισμούς που τυχόν αντιμετωπίζουν (οικογενειακές υποχρεώσεις) καθώς και γ) τις προσωπικές τους προτιμήσεις. Οι εργοδότες από την άλλη πλευρά, κάνουν τις επιλογές τους προσπαθώντας να μεγιστοποιήσουν τα οφέλη τους, μειώνοντας το κόστος όσο το δυνατόν περισσότερο.

Η ερμηνεία της υποβαθμισμένης θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας βάσει ατομικών χαρακτηριστικών εξηγείται από τους νέο-κλαστικούς οικονομολόγους με

πατριαρχικές σχέσεις στην πολιτεία, δ) την αντρική βία, ε) την σεξουαλικότητα και στ) τους πολιτισμικούς οργανισμούς. (Walby, 1990:20-21)

την βοήθεια της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου⁸ (Becker, 1964). Οι διαφορές που παρατηρούνται στην παραγωγικότητα των ατόμων καθώς και οι μισθολογικές ανισότητες ερμηνεύονται βάση των διαφορών στην επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

Υποστηρίζεται λοιπόν ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερες δεξιότητες, μόρφωση και επαγγελματική εμπειρία από τους άντρες συναδέλφους τους (Mincer, 1962, 1966), εξαιτίας του καταμερισμού των οικιακών καθηκόντων και του χρόνου που καταναλώνουν στην ανατροφή των παιδιών και των άλλων οικιακών τους υποχρεώσεων. Οι άντρες, από την άλλη πλευρά, ξοδεύουν περισσότερο χρόνο στην μισθωτή εργασία. Η ύπαρξη του καταμερισμού αυτού θεωρείται ότι αποτελεί αποτέλεσμα λογικών αποφάσεων του κάθε νοικοκυριού, το οποίο αποφασίζει πως θα κατανείμει τους οικονομικούς πόρους και το χρόνο που διαθέτει, ανάμεσα στην παραγωγή και την κατανάλωση διαφορετικών προϊόντων, έτσι ώστε να μεγιστοποιήσει το όφελός του.

Επειδή ο πρωταρχικός προσανατολισμός των γυναικών είναι η ανατροφή των παιδιών και η συντήρηση της οικογένειας, επιλέγουν να επενδύσουν λιγότερο σε μόρφωση, εκπαίδευση και επαγγελματική εμπειρία (Becker, 1985). Στερούνται επομένως των προσόντων και της εμπειρίας που απαιτείται για να ανέλθουν στην ιεραρχία μιας επιχείρησης. Είναι απόλυτα λογικό επομένως, σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές να έχουν και μικρότερες αμοιβές, εφόσον έχουν λιγότερες ευθύνες και μειωμένη παραγωγικότητα.

Ο Polachek (1976, 1981) υποστηρίζει ότι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου μπορεί να ερμηνεύσει τον επαγγελματικό διαχωρισμό βάσει του ότι οι γυναίκες επιλέγουν τα επαγγέλματα εκείνα στα οποία θα έχουν το μεγαλύτερο δυνατό όφελος

⁸ Η έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου βασίζεται στην υπόθεση ότι οι άνθρωποι επενδύουν χρόνο και χρήματα για να αποκτήσουν γνώσεις και ικανότητες που θα αυξήσουν τις παραγωγικές τους

σε σχέση με τα μειωμένα προσόντα τους, αλλά και τα λιγότερα προβλήματα, εφόσον θα πρέπει να συνδυάσουν καριέρα και οικογενειακές υποχρεώσεις.

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι σύμφωνα με τις απόψεις των θεωρητικών του ανθρώπινου κεφαλαίου, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, εξηγείται με βάση τις επιλογές τους όσον αφορά τις επενδύσεις που κάνουν στην εκπαίδευση και την επαγγελματική τους κατάρτιση. Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών υποχρεώσεων, αποδεσμεύοντας τους άντρες, δίνοντάς τους την δυνατότητα να αφοσιωθούν στην δική τους καριέρα, θεωρείται ότι αποτελεί ελεύθερη και λογική επιλογή της οικογένειας η οποία προσλαμβάνεται σαν μια μονάδα λήψης αποφάσεων, βάσει κόστους και οφέλους, όπως αναφέραμε και πιο πάνω.

Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, θα μπορούσαμε να προβλέψουμε ότι όσο οι νεαρές γυναίκες αποκτούν περισσότερα προσόντα, διεκδικώντας καλύτερες θέσεις στην αγορά εργασίας και δεδομένου ότι οι ρόλοι των φύλων στην οικογένεια γίνονται ισότιμοι, η ανισότητα των φύλων είναι πλέον ζήτημα χρόνου να ξεπεραστεί (Wacjman, 1998: 35).

Δημιουργούνται όμως διάφορα προβλήματα αν υιοθετήσει κανείς την θεωρία αυτή ως την μοναδική ερμηνεία της ύπαρξης του επαγγελματικού διαχωρισμού. *Καταρχήν, η αφοσίωση στην δουλειά τους, έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Δεύτερον, οι ρόλοι των δυο φύλων στην οικογένεια γίνονται περισσότερο ισότιμοι, με αποτέλεσμα να μειώνεται σταδιακά ο χρόνος που οι γυναίκες αφιερώνουν στην οικογένεια τους, γεγονός που επηρεάζεται και από τη αύξηση της ηλικίας γάμου, αλλά και την υπογόννητικότητα. Τέλος, η αύξηση του ποσοστού των οικογενειών, με γυναίκες αρχηγούς, δίνει ένα ακόμα κίνητρο σταθερής και συνεχόμενης*

ικανότητες και θα τους δώσουν υλική και ψυχική αμοιβή στο μέλλον. (Κυριαζή, 1992)

απασχόλησης, επομένως μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία και δεξιότητες για τις γυναίκες, κάτι που δεν μεταφράζεται όμως και στην βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης.

Παρά το γεγονός δηλαδή ότι η εκπαίδευση, οι επαγγελματικοί προσανατολισμοί και η αφοσίωση στο χώρο εργασίας είναι ίδιοι για τους άντρες και τις γυναίκες, οι διαφορές δεν φαίνεται να έχουν αμβλυνθεί, ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Η Hakim (1979,1981) διαπίστωσε μια πολύ μικρή μείωση στον επαγγελματικό διαχωρισμό από τα μέσα του 1970 ενώ ερευνητές όπως οι Roberts Richardson και Densch(αναφορά στην Walby, 1988:16,) υποστηρίζουν ότι η δόμηση των αγορών εργασίας στις οποίες συμμετέχουν οι νέοι δεν φαίνεται να παρουσιάζει μεγάλες αποκλίσεις από αυτές των ενηλίκων. Οι Crompton και Sanderson (1986) από την άλλη πλευρά, παρατήρησαν μια μετακίνηση των γυναικών σε κλάδους ανάλογους με τα υψηλά προσόντα που πλέον αποκτούν, κάτι που φαίνεται να συμβαίνει όμως για ένα πολύ μικρό μέρος της αγοράς εργασίας: οι γυναίκες εξακολουθούν να καταλαμβάνουν θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβών. Επίσης, υπάρχουν κάποιες ενδείξεις από έρευνες που έχουν γίνει ότι απαιτείται από τις γυναίκες ένα υψηλότερο επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου, έτσι ώστε να προαχθούν σε σχέση με τους άντρες (Olson and Becker, 1983).

Στην αρχή της ενότητας αναφέραμε, ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές αντρών και γυναικών, επηρεάζουν και τις προτιμήσεις των εργοδοτών στην επιλογή των υπαλλήλων τους. Έτσι οι δουλειές που απαιτούν ένα σχετικά υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, είναι περισσότερο πιθανό να καλύπτονται από άντρες, εφόσον απαιτούν εμπειρία, την οποία οι άντρες θεωρείται ότι κατέχουν. Βέβαια, οι απόψεις αυτές είναι συζητήσιμες δεδομένου ότι οι γυναίκες διαθέτουν

πλέον το μορφωτικό επίπεδο και την αφοσίωση, έτσι ώστε να διεκδικήσουν τις ίδιες θέσεις με τους άντρες).

Επιπρόσθετα οι γυναίκες θεωρούνται εργατικό δυναμικό με μεγαλύτερο κόστος. Το γεγονός αυτό επηρεάζει τα επαγγέλματα που τους προσφέρονται, εφόσον αναφέρεται ότι έχουν μεγαλύτερα ποσοστά απουσιών από τις δουλειές τους (λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων), ενώ εγκαταλείπουν και σχετικά σύντομα τις δουλειές τους, κάτι που δημιουργεί έμμεσο κόστος στους εργοδότες που πρέπει να προσλάβουν και να εκπαιδεύσουν εκ νέου νέους υπαλλήλους.

Εμπειρικές έρευνες όμως που έχουν διενεργηθεί αμφισβητούν τις αντιλήψεις αυτές. Μια σειρά εμπειρικών ερευνών σε τριτοκοσμικές χώρες (Anker and Hein, 1985, 1986) μας δίνουν αρκετές πληροφορίες. Έρευνα που πραγματοποιήθηκε με λήψη συνεντεύξεων βάσει δομημένου ερωτηματολογίου σε 423 εργοδότες, 2.517 γυναίκες και 508 άντρες σε πέντε αναπτυσσόμενες χώρες (Κύπρος, Γκάνα, Ινδία, Μαυρίκιος και Σρι-Λάνκα) αποκάλυψε ότι οι διαφορές στα ποσοστά των απουσιών μεταξύ αντρών και γυναικών από την δουλειά τους είναι αμελητέες (Anker, 1997).

Στην συνέχεια ολοκληρώνοντας την παρουσίαση της νέο-κλαστικής οικονομικής θεωρίας θα αναφερθούμε σε δυο συμπληρωματικά οικονομικά μοντέλα: 1) της *τάσης των εργοδοτών για συμπεριφορά διάκρισης (employers' taste for discrimination)* και 2) στο *μοντέλο της διαφοροποιημένων αποζημιώσεων (The compensating differentials model)*

Σύμφωνα με το μοντέλο της συμπεριφοράς των εργοδοτών, που αναπτύχθηκε από τον Becker (1971), οι εργοδότες, όπως όλοι οι άνθρωποι εκδηλώνουν συμπεριφορές διάκρισης απέναντι σε άτομα που είναι «διάφορετικά», εξαιτίας κάποιων ορατών χαρακτηριστικών τους όπως είναι το φύλο, η φυλή ή η ηλικία⁹. Επομένως όταν

⁹ Στην ψυχολογία το γεγονός αυτό συνδέεται με την θεωρία της «απατηλής συνάφειας» (illusory correlation) (Hamilton & Gifford, 1976) η οποία αφορά την τη υπόθεση της συσχέτισης μεταξύ

προσλαμβάνουν άτομο που ανήκει σε κάποια από αυτές τις κατηγορίες υφίστανται κάποιο κόστος. Έτσι αντιδρούν λογικά, προσλαμβάνοντας όσα λιγότερα άτομα μπορούν από αυτές τις κατηγορίες.

Σύμφωνα με το μοντέλο των διαφοροποιημένων αποζημιώσεων (*The compensating differentials model*) οι γυναίκες προτιμούν επαγγέλματα που παρέχουν καλές συνθήκες εργασίας, εφόσον επιθυμούν να αποφεύγουν επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες, ενώ ταυτόχρονα τις ενδιαφέρουν και κάποιες άλλες παροχές (π.χ. περίθαλψη) που μπορεί να προσφέρονται.

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι νέο-κλασικές οικονομικές θεωρίες και η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου μας παρέχουν μια ερμηνεία του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο και της υποβαθμισμένης θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, τονίζοντας την σπουδαιότητα των διαφορών σε ανθρώπινο κεφάλαιο που συσσωρεύεται από τους άντρες και τις γυναίκες αντίστοιχα.

4.3 ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

4.3.1 Θεωρίες των κατατμημένων αγορών εργασίας

Οι θεσμικές προσεγγίσεις της αγοράς εργασίας και οι θεωρίες των κατατμημένων αγορών εργασίας, βασίζονται στην νεο-κλασική λογική. Βασική θέση των θεωριών αυτών είναι ότι διάφοροι θεσμοί, όπως είναι οι συνδικαλιστικές ενώσεις και οι μεγάλες επιχειρήσεις επηρεάζουν την αγορά εργασίας, τις προτιμήσεις των εργοδοτών και τις αμοιβές. Επιπλέον υποστηρίζουν ότι η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη σε διάφορα τμήματα και παρά το γεγονός ότι κάθε τμήμα λειτουργεί με

κάποιων κατηγοριών και χαρακτηριστικών. Εάν δηλαδή βρεθούν στο κοινωνικό πεδίο ενός ανθρώπου δυο διακριτά ερεθίσματα όπως μια εξέχουσα ομάδα ατόμων και κάποια ξεχωριστή συμπεριφορά, τότε αυτόματα αυτά τα δυο συνδέονται μεταξύ τους ως εξέχοντα ερεθίσματα, ενώ υπερεκτιμάται η συχνότητα με την οποία εμφανίζονται.

βάση την νέο-κλασσική λογική είναι παρά πολύ δύσκολο για τους εργαζομένους να μετακινηθούν από το ένα τμήμα στο άλλο.

Πριν προχωρήσουμε στην παρουσίαση των θεωριών, χρήσιμο θα ήταν να ξεκαθαρίσουμε την διάκριση μεταξύ των εννοιών του *διαχωρισμού* (segregation) και της *τμηματοποίησης* (segmentation). Ο πρώτος όρος αναφέρεται στην συγκέντρωση ατόμων σε συγκεκριμένους τομείς, που αφορούν την απασχόληση, βάσει κριτηρίων όπως το φύλο ή η φυλή, ενώ ο δεύτερος στην διαφοροποίηση της αγοράς εργασίας σε διακριτούς τύπους απασχόλησης οι οποίοι μπορεί να αποτελούνται από άνιση ή μη συγκέντρωση από άτομα διαφορετικών φυλετικών ή εθνικών ομάδων. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό οι θεωρίες των κατατμημένων αγορών εργασίας αποτελούν μια ερμηνευτική προσέγγιση του φυλετικού επαγγελματικού διαχωρισμού.

Η πιο γνωστή από τις θεωρίες αυτές, είναι της *διπλής αγοράς εργασίας* στην οποία υπάρχει διάκριση μεταξύ της *πρωτεύουσας* και της *δευτερεύουσας* αγοράς εργασίας (Doeringer and Piore, 1971). Οι δουλειές που ανήκουν στην «πρωτεύουσα» αγορά εργασίας είναι καλύτερες σε όρους αμοιβών, προοπτικών εξέλιξης και συνθηκών εργασίας, ενώ αυτές που ανήκουν στην «δευτερεύουσα» παρουσιάζουν μικρές προοπτικές εξέλιξης, χαμηλές αμοιβές και ανασφάλεια.

Το τεχνολογικό μοντέλο παραγωγής είναι αυτό που έχει οδηγήσει στην κατάτμηση της αγοράς εργασίας, δημιουργώντας από τη μια πλευρά ένα αρκετά εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό με σταθερή απασχόληση και υψηλές αμοιβές και από την άλλη κάποιους περιφερειακούς εργαζομένους χωρίς πολλά προσόντα, χαμηλές αμοιβές και αστάθεια (Δασκαλάκης, 1999), όπως περιγράψαμε παραπάνω.

Οι Barron και Norris (1976) προσπαθούν να εφαρμόσουν την θεωρία αυτή στον φυλετικό διαχωρισμό και να διερευνήσουν τις φυλετικές πλευρές των διπλών αγορών εργασίας. Σύμφωνα με τις απόψεις τους οι γυναίκες εντάσσονται στην *δευτερεύουσα*

αγορά εργασίας, εξαιτίας κάποιων χαρακτηριστικών που διαθέτουν (μειωμένη διαθεσιμότητα, ορατές κοινωνικές διαφορές, μικρό ενδιαφέρον για απόκτηση εκπαίδευσης και έλλειψη αλληλεγγύης), τα οποία είναι ένα αποτέλεσμα όχι μόνο ατομικών εμπειριών στην αγορά εργασίας, αλλά και των κοινωνικών δομών εκτός της αγοράς εργασίας. Οι εργοδότες θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν δείχνουν το ίδιο βαθμό αφοσίωσης στην δουλειά τους και βελτίωσης της απόδοσής τους όπως οι άντρες, εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και της κοινωνικοποίησής τους, καθώς και ότι είναι λιγότερο φιλόδοξες και διστακτικές στην απόκτηση επαγγελματικής αναγνώρισης.

Μια άλλη οικονομική θεωρία που σχετίζεται με τις θεωρίες των κατατμημένων αγορών εργασίας είναι η λεγόμενη *στατιστική θεωρία των διακρίσεων* (*Statistical discrimination theory*). Η θεωρία αυτή βασίζεται στην υπόθεση ότι υπάρχουν διαφορές στην παραγωγικότητα, ικανότητες και εμπειρία μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά και υψηλό κόστος εύρεσης εργατικού δυναμικού. Έτσι θεωρείται ότι είναι λογικό από την πλευρά των εργοδοτών να είναι προκατειλημμένοι ως προς τις γυναίκες, οι οποίες αποτελούν ένα «προβληματικό» εργατικό δυναμικό και να αποφεύγουν έτσι την χρονοβόρα διαδικασία επιλογής του κατάλληλου ατόμου. Η θεωρία αυτή παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, ενώ προσφέρει μια αρκετά ικανοποιητική ερμηνεία της κυριαρχίας των αντρών σε κάποια επαγγέλματα, παρά το γεγονός ότι πολλές γυναίκες έχουν περισσότερες ικανότητες και καλύτερη εκπαίδευση από πολλούς άντρες (Anker, 1997).

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι θεωρίες των κατατμημένων αγορών εργασίας είναι αρκετά χρήσιμες στην κατανόηση της ανισότητας των φύλων, εφόσον δίνουν έμφαση την ύπαρξη κατατμημένων αγορών εργασίας και

επαγγελμάτων που διακρίνονται με βάση το φύλο. Ειδικότερα ερμηνεύουν την ύπαρξη του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού το γεγονός δηλαδή ότι οι άντρες έχουν τις υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις στο ίδιο επάγγελμα, γεγονός που δικαιολογεί και την ύπαρξη μισθολογικών ανισοτήτων (Anker, 1997: 323)

4.4. Η Μαρξιστική προσέγγιση

Οι περισσότεροι μαρξιστές θεωρητικοί έχουν αγνοήσει το θέμα των σχέσεων των δυο φύλων στην μισθωτή εργασία, δίνοντας προτεραιότητα στις σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας. Οι μαρξιστικές φεμινιστικές αναλύσεις εστιάζονται στην φύση της καταπίεσης των γυναικών στα πλαίσια του καπιταλισμού. Ξεκινούν με βάση την υπόθεση ότι ο καπιταλισμός εξαρτάται από την καθημερινή αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού. Η γυναικεία προσφορά στην οικιακή σφαίρα αποτελεί το κύριο μέσο αναπαραγωγής της (αντρικής κυρίως) εργατικής δύναμης και κατ' επέκταση του καπιταλισμού. Οι γυναίκες θεωρούνται μια περιθωριακή και υποβαθμισμένη κατηγορία εργαζομένων, των οποίων η εκμετάλλευση ευνοεί τους εργοδότες.

Οι προσπάθειες που έχουν γίνει για να τεθεί και το ζήτημα της ανισότητας των δυο φύλων στην ανάλυση της δομής της απασχόλησης εστιάζονται περισσότερο στις σχέσεις κεφαλαίου και οικογένειας και όχι στην αγορά εργασίας.

Για παράδειγμα ο Braverman (1974) ερμηνεύει την μεταπολεμική αύξηση της γυναικείας απασχόλησης ως αποτέλεσμα, πρώτον, της προοδευτικής από-ειδίκευσης της εργασίας στον μονοπωλιακό καπιταλισμό, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν θέσεις χαμηλά αμειβόμενες, που δεν απαιτούν ιδιαίτερη

εξειδίκευση και υψηλό μορφωτικό επίπεδο και δεύτερον, της μεταφοράς διάφορων καθηκόντων από την οικογένεια στην καπιταλιστική παραγωγή.

Ο καπιταλισμός για αρκετούς μαρξιστές φεμινιστές θεωρείται ως η κύρια αιτία όλων των κοινωνικών ανισοτήτων και η οικογένεια ως η βάση της καταπίεσης των γυναικών (Firestone, 1971). Η ικανότητα της αναπαραγωγής αποτελεί το κύριο εμπόδιο της ισότητας μεταξύ των δυο φύλων, ενώ για να χειραφετηθούν οι γυναίκες είναι απαραίτητο να αυξήσουν την παρουσία τους στην αγορά εργασίας και να αποβάλλουν την θέαση της οικογένειας ως οικονομικής μονάδας.

Η Beechey (1978) εφαρμόζει την μαρξιστική θεωρία στο ζήτημα της γυναικείας απασχόλησης, υποστηρίζοντας ότι συνιστούν ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό το οποίο εισέρχεται στην αγορά εργασίας όταν υπάρχουν ανάγκες για περισσότερο εργατικό δυναμικό (στις περιπτώσεις οικονομικής ανάπτυξης) και αντίστοιχα να γυρνά στην οικιακή σφαίρα όταν υπάρχει ύφεση (Walby, 1990: 35).

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η έμφαση που δίνεται στις σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας γίνεται εις βάρος της σύλληψης της έννοιας του φύλου ως μια ανεξάρτητη αιτία της ανισότητας των δυο φύλων.

4.5 Η θεωρία του διπλού συστήματος

Η θεωρία του διπλού συστήματος αναλύει την συνύπαρξη δυο συστημάτων, της πατριαρχίας και του καπιταλισμού ως απαραίτητα για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ των δύο φύλων. Την προσέγγιση αυτή στις αναλύσεις τους ακολουθούν οι Cockburn (1983, 1985), Hartmann (1979, 1981b), Walby (1986, 1989) και Witz (1992).

Η ανισότητα μεταξύ των δυο φύλων δεν αποτελεί ένα απλό επιφανόμενο του καπιταλισμού. Οι άντρες ως ομάδα είναι αυτοί που κυριαρχούν και εξουσιάζουν τις

γυναίκες. Η σύλληψη της έννοιας της πατριαρχίας χρησιμοποιείται για να ερμηνεύσει την καταπίεση των γυναικών και τη κυριαρχία των αντρών. Η Walby (1990) ορίζει τις πατριαρχικές σχέσεις στην μισθωτή εργασία, ως ένα πολύπλοκο σύστημα πατριαρχικής φύσης φραγμών, που αποκλείουν τις γυναίκες από τις καλύτερες θέσεις και τις περιορίζουν σε δουλειές που δεν απαιτούν εξειδικευμένες ικανότητες.

Η Hartmann (1979) ερμηνεύει τον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο στην βάση της διαπλοκής των δυο συστημάτων, της πατριαρχίας και του καπιταλισμού, από την οποία οι κυρίαρχοι κάθε συστήματος, καπιταλιστές και άντρες αντίστοιχα αποκομίζουν οφέλη.

Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων χρησιμοποιείται από τους άντρες έτσι ώστε να διατηρήσουν την πρόσβασή τους στις καλύτερα αμειβόμενες εργασίες εις βάρος των γυναικών. Από την άλλη πλευρά οι γυναίκες, μέσα στα πλαίσια του νοικοκυριού, έχουν περισσότερα καθήκοντα ακόμα και όταν δουλεύουν. Αυτές οι δυο μορφές εκμετάλλευσης δρουν ενισχυτικά μεταξύ τους, εφόσον η θέση των γυναικών στην οικογένεια τις εμποδίζει να αποκτήσουν περισσότερες γνώσεις και επαγγελματική εμπειρία για να συναγωνιστούν τους άντρες με αποτέλεσμα την υποβάθμιση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Ο υπάρχων καταμερισμός της εργασίας θεωρείται αποτέλεσμα των διαδικασιών της αλληλεπίδρασης μεταξύ της πατριαρχίας και του καπιταλισμού και αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την αναπαραγωγή της πατριαρχίας (Mats Alvesson and Yvonne Billig, 1997).

Η προσέγγιση της Hartmann έχει βέβαια και κάποια προβλήματα. Αρχικά, η ανάλυση της, είναι θα λέγαμε αρκετά γενικευτική και δεν μπορεί να ερμηνεύσει τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στο βαθμό και τις μορφές που παίρνει ο επαγγελματικός διαχωρισμός. Για παράδειγμα δεν εξηγεί την παρουσία των γυναικών σε ορισμένους επαγγελματικούς χώρους και όχι σε κάποιους άλλους. Κατά

δεύτερον, υπερεκτιμά το βαθμό αρμονίας μεταξύ των δυο συστημάτων (πατριαρχίας και καπιταλισμού) με αποτέλεσμα να παραβλέπει τη σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των δυο συστημάτων. Τέλος, στην ανάλυση της δεν λαμβάνει υπόψη της τις αλλαγές που έχουν συμβεί μετά τα μέσα του αιώνα οι οποίες επηρεάζουν τα δυο συστήματα (Walby, 1988:23)

4.6 Η Φεμινιστική προσέγγιση

Για την ανάλυση της ανισότητας των δυο φύλων στην αγορά εργασίας, οι φεμινιστικές θεωρίες ασχολούνται με τις μεταβλητές που δεν σχετίζονται με την αγορά εργασίας, τις οποίες οι οικονομολόγοι θεωρούν δεδομένες. Βασική θέση των θεωριών αυτών είναι ότι η μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, οφείλεται στην πατριαρχικές σχέσεις και την υποβαθμισμένη θέση τους στην οικογένεια και τη κοινωνία. Η κυρίαρχη αντίληψη τοποθετεί τις γυναίκες ως τις κύριες υπεύθυνες των οικιακών καθηκόντων και της ανατροφής των παιδιών, ενώ οι άντρες έχουν την κύρια ευθύνη της εξασφάλισης του εισοδήματος. Παρά το γεγονός ότι οι αντιλήψεις αυτές δεν ανταποκρίνονται πλήρως στην πραγματικότητα, εξακολουθούν να επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων και να διαιωνίζουν την ύπαρξη διακρίσεων στους χώρους εργασίας. Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι το γεγονός ότι άντρες και γυναίκες δεν εισέρχονται στην αγορά εργασίας με τους ίδιους όρους. Οι γυναίκες μπαίνουν στην αγορά εργασίας ως άτομα προσανατολισμένα στην οικογένεια ενώ οι άντρες όχι. Η Patemann (1988: 135) υποστηρίζει ότι οι άντρες βρίσκονται σε πλεονεκτικότερη θέση να διαπραγματευθούν την εργατική τους δύναμη, γιατί το «συμβόλαιο του γάμου» τους έχει απαλλάξει από κάθε οικιακή υποχρέωση. Οι άντρες δεν αντιμετωπίζουν διλήμματα συνδυασμού καριέρας και οικογενειακών υποχρεώσεων. Αντίθετα, η οικογένεια αποτελεί έναν

θετικό για πρόσληψη παράγοντα. Σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Collinson et al (1990) φαίνεται πως τα στερεότυπα για το ρόλο δυο φύλων στην οικογένεια, επηρεάζουν τις αποφάσεις τους για πρόσληψη προσωπικού: για τους άντρες η ύπαρξη οικογένειας υποδηλώνει σταθερότητα και είναι μια κινητήριος δύναμη που αξιολογείται θετικά, ενώ για τις γυναίκες είναι ένδειξη αστάθειας με την αντίληψη ότι η επένδυσή τους στον εργασιακό χώρο θα έχει πολύ μικρή διάρκεια, ακριβώς επειδή θεωρείται ότι πρωταρχικός τους ρόλος είναι η ανατροφή των παιδιών (Collinson et al, 1990:193-194).

Ο καταμερισμός των οικιακών καθηκόντων και η πατριαρχική δομή της κοινωνίας έχουν καθοριστική σημασία στην κατανόηση του γιατί οι γυναίκες επενδύουν σε λιγότερο ανθρώπινο κεφάλαιο από τους άντρες, πριν από την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, αποκτούν δηλαδή όχι μόνο λιγότερη μόρφωση από τους άντρες, αλλά επιλέγουν και τομείς σπουδών με μικρή αντιστοιχία στην αγορά εργασίας. Συνολικά θα λέγαμε ότι η κυρίαρχη αντίληψη φαίνεται να υποστηρίζει ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερη ανάγκη από ικανότητες που σχετίζονται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Κατά την διάρκεια του 1970 οι θεωρητικοί που συντάσσονταν με τις απόψεις του φεμινισμού ελαχιστοποίησαν ή ακόμα και αρνήθηκαν τις διαφορές μεταξύ των δυο φύλων έτσι ώστε να υποστηρίξουν οι γυναίκες έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άντρες, επομένως θα πρέπει να έχουν και τις ίδιες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Μετά το 1980 όμως άρχισε να τονίζεται η διαφορά των γυναικών, στους τρόπους δράσης και σκέψης (Gilligan, 1982) η οποία δεν εξισώνεται πλέον με την κατωτερότητα των γυναικών ή την ιεραρχική διάταξη, βάσει των αντιλήψεων ότι οι διαφορές των γυναικών από τους άντρες οδηγούν στον αποκλεισμό τους από τις ανώτερες θέσεις. Αντίθετα οι γυναίκες προσλαμβάνουν διαφορετικά από τους άντρες,

τις έννοιες της εξουσίας της δύναμης και της επιρροής, όχι δηλαδή σαν ένα είδος κυριαρχίας ή ικανότητας ελέγχου πάνω στα άτομα. Είναι προσανατολισμένες θα λέγαμε περισσότερο, σε έναν συμμετοχικό τρόπο διοίκησης (Grant; 1988, Hartsock, 1983;, Kilpatric, 1975;)

Οι θεωρίες αυτές εξηγούν τον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο, δείχνοντας πως τα χαρακτηριστικά των «γυναικείων» επαγγελμάτων αντιστοιχούν στα στερεότυπα που επικρατούν για τις γυναίκες και τις ικανότητες τους. Έτσι η διάθεση φροντίδας για τους ανθρώπους που έχουν οι γυναίκες, οι ικανότητες και η εμπειρία τους στις δουλειές που σχετίζονται με την οικιακή σφαίρα, η μεγαλύτερη επιδεξιότητα και η εξωτερική τους εμφάνιση, φαίνεται να τους δίνουν το προβάδισμα σε δουλειές όπως νοσοκόμα, δασκάλα, οικιακή βοηθός, πωλήτρια. Εκτός από αυτά υπάρχουν όμως και κάποια αρνητικά χαρακτηριστικά τα οποία συνδέονται με τα στερεότυπα για την γυναικεία φύση, όπως ανικανότητα επίβλεψης των άλλων, περιορισμένες δυνατότητες στα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες, μικρή σωματική δύναμη και μη χρήση βίας, τα οποία φαίνεται να επηρεάζουν αρνητικά την είσοδο των γυναικών σε κάποια επαγγέλματα όπως του διευθυντή, του πολιτικού, του μηχανικού και άλλα. (Anker, 1997: 324-327). Η επιρροή των χαρακτηριστικών αυτών στον επαγγελματικό διαχωρισμό φαίνεται ξεκάθαρα μέσα από μια σειρά ερευνών που έχουν γίνει στο χώρο των επιχειρήσεων. Πρόκειται για έρευνες οι οποίες χρηματοδοτήθηκαν από τον ΠΟ σε χώρες με μεταβατικά οικονομικά συστήματα (Βουλγαρία, Τσεχία, Ουγγαρία και Σλοβακία), καθώς και σε κάποιες αναπτυσσόμενες χώρες (Ινδία, Κύπρο, Σρι-Λάνκα και Γκάνα.). Πολλοί εργοδότες παραδέχτηκαν ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις αποφάσεις τους για προσλήψεις και προαγωγές. Συγκεκριμένα σε έρευνες που διενεργήθηκαν το 1992-1993 στην Τσεχία, Ουγγαρία και Σλοβακία περίπου το 90% των εργοδοτών δήλωσε ότι προτιμά την πρόσληψη

Στερεότυπα
για γυναίκες
και άνδρες
που σχετίζονται
με την οικιακή
σφαίρα
↑
δίνουν το
προβάδισμα
σε δουλειές
όπως
νοσοκόμα,
δασκάλα,
οικιακή
βοηθός,
πωλήτρια.

X

X

αντρών για δουλειές που σχετίζονται με επισκευές και συντήρηση, ενώ σχεδόν κανένας δεν θα προτιμούσε τις γυναίκες. Το 35-55% προτιμά την πρόσληψη αντρών σε θέσεις σε επιστημονικά και εξειδικευμένα επαγγέλματα, σε σχέση με ένα ποσοστό της τάξης του 10%, που θα προσλάμβανε γυναίκες για τα ίδια επαγγέλματα (Paukert, 1995). Στην Ουγγαρία και την Βουλγαρία σε έρευνες το 1991/1992, το 55-65% των εργοδοτών θα προτιμούσε άντρες σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την παραγωγή, σε σχέση με ένα ποσοστό της τάξης του 15-25% που θα προτιμούσε γυναίκες (Sziraczki and Windell, 1992). Στην Κύπρο (1981), όταν τέθηκε μια γενική ερώτηση για το αν κάποια επαγγέλματα είναι περισσότερο κατάλληλα για άντρες ή γυναίκες το 85% των εργοδοτών έδειξε μια προτίμηση στην πρόσληψη αντρών για συγκεκριμένα επαγγέλματα και το 89% στις γυναίκες σε διαφορετικούς τύπους επαγγελμάτων.

Όλα αυτά ενισχύουν την υπο-αντιπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις με εξουσία και επιρροή, επειδή οι άντρες θεωρούνται περισσότερο κατάλληλοι σε διευθυντικές θέσεις και αυτό γιατί τους αποδίδονται χαρακτηριστικά όπως λογική, ανταγωνιστικότητα, θέληση και μεγαλύτερη ανεξαρτησία. Αντίστοιχα οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για διευθυντικές θέσεις, ακριβώς επειδή έχουν χαρακτηριστικά που θεωρείται ότι δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις αυτών των θέσεων. Σημαντικό ρόλο παίζει σε αυτό η κοινωνικοποίηση σε συγκεκριμένους φυλετικούς ρόλους που ωθεί τις γυναίκες να δείχνουν μεγαλύτερη σημασία στους ρόλους τους ως μητέρων και συζύγων, παρά στην διεκδίκηση καλύτερων θέσεων στην αγορά εργασίας.

Για να ξεπεραστεί επομένως ο φυλετικός επαγγελματικός διαχωρισμός θα πρέπει να αλλάξουν τα στερεότυπα που συνδέονται με την αντρική και την γυναικεία φύση με την ενσωμάτωση αντρών σε επαγγέλματα που θεωρούνται τυπικά «γυναικεία» και το αντίστροφο.

4.7 Πολιτισμικές θεωρίες

Τις ίδιες περίπου αντιλήψεις εκφράζουν και οι πολιτισμικές θεωρίες, οι οποίες υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι επιλέγουν τομείς απασχόλησης βάση των αντιλήψεων τους για το τι είδους δουλειά είναι κατάλληλη για έναν άντρα ή μια γυναίκα.

Οι γυναίκες φαίνεται κοινωνικοποιούνται με διαφορετικές κοινωνικές και πολιτισμικές αξίες, σε σχέση με τους άντρες και αυτό αντικατοπτρίζεται και στις επαγγελματικές τους επιλογές. Μια από τις πιο αναπτυγμένες εκδοχές αυτής της θεωρίας παρουσιάζεται από την Matthaei (1982) στην ανάλυση της οικονομικής ιστορίας αντρών και γυναικών στην Αμερική, στην οποία υποστηρίζει ότι και τα δυο φύλα συμβάλλουν στον επαγγελματικό διαχωρισμό έτσι ώστε να διατηρήσουν την ταυτότητά τους ως αντίστοιχα γυναικεία ή αντρική. Για αυτό το λόγο όχι μόνο θα προσπαθούσαν να εμποδίσουν μέλη του αντίθετου φύλου στην είσοδό τους σε τομέα που θεωρούν δικό τους, αλλά αντίστοιχα θα έχουν και οι ίδιοι ενδιασμούς στην είσοδό τους σε πεδίο που κυριαρχείται από το άλλο φύλο για τους ίδιους λόγους.

Παρόλα αυτά οι σκέψεις της έχουν και κάποιους περιορισμούς. Στην ανάλυσή της δεν αναφέρεται στην πάλη του διαχωρισμού μεταξύ αντρικών και γυναικείων επαγγελμάτων μέσα από διαδικασίες οι οποίες ήταν λιγότερο συναινετικές από ότι περιγράφει. Επιπλέον θεωρεί την μη συμμετοχή των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα προσωπική επιλογή των γυναικών, παραβλέποντας τους συλλογικούς κοινωνικούς αγώνες ενάντια στον ορισμό των επαγγελμάτων σαν γυναικεία ή αντρικά, αλλά και την κατάταξη των επαγγελμάτων μέσα στην ιεραρχία (Walby, 1988: 17).

Οι πολιτισμικές νόρμες και οι πρακτικές που συνδέονται με την αντρική φύση, αλλά και οι προσδοκίες που συνδέονται με το φύλο είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες στην διαμόρφωση της συμπεριφοράς και των απαιτήσεων των αντρών, ενώ

ταυτόχρονα διαμορφώνουν την άποψη ότι οι άντρες θα πρέπει να επικεντρωθούν στην υλική σφαίρα της παραγωγής αφήνοντας την φροντίδα της οικογένειας στις γυναίκες.

Για να μπορέσει επομένως μια γυναίκα, να διεκδικήσει θέση στην αγορά εργασίας με ισότιμους όρους με έναν άντρα και πολύ περισσότερο θέση ιεραρχικά ανώτερη, θα πρέπει να υπερβεί τον καθιερωμένο γυναικείο ρόλο και να αποκτήσει κάποια αντρικά στοιχεία στην ταυτότητά της. Η υπο-αντιπροσώπευση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις φαίνεται να οφείλεται στην διαδικασία κοινωνικοποίησης των γυναικών, η οποία στοχεύει στην ανάπτυξη χαρακτηριστικών που δεν είναι συμβατά με αυτά που θεωρείται ότι απαιτούνται για τις ανώτερες θέσεις

5. Συγκριτική παρουσίαση των θεωρητικών προσεγγίσεων ως προς το επίπεδο ανάλυσης.

Η ερμηνεία του επαγγελματικού διαχωρισμού, που εκφράζεται με την παρουσία αντρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα και τον μικρό αριθμό γυναικών σε διευθυντικές θέσεις έγινε βάσει κάποιων θεωρητικών προσεγγίσεων, οι οποίες συνδέονται με διαφορετικά επίπεδα ανάλυσης: α) το *μακρο-επίπεδο*, β) το *μεσο-επίπεδο* και γ) το *μικρο-επίπεδο*.

Στην ενότητα αυτή θα επιχειρηθεί μια κριτική και συγκριτική ανάλυση των θεωρητικών προσεγγίσεων που παρουσιάστηκαν, με ταυτόχρονη αναφορά στο επίπεδο ανάλυσης που χρησιμοποίησε καθεμία από τις θεωρίες αυτές.

Το **μακρο-επίπεδο** εστιάζεται στις κοινωνικές δομές και τις τάσεις που εκφράζονται μέσα από τις στατιστικές. Εδώ ανήκουν οι μαρξιστικές-φεμινιστικές αναλύσεις, οι οποίες εστιάζονται στην διερεύνηση της καταπίεσης των γυναικών κάτω από τον καπιταλισμό, η επιβίωση του οποίου εξαρτάται από την απλήρωτη εργασία των γυναικών στην οικιακή σφαίρα.

Ένα από τα προβλήματα των μαρξιστικών-φεμινιστικών θεωριών οφείλεται στην περιορισμένη ισχύ των επιχειρημάτων τους για την θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η υποβαθμισμένη θέση των γυναικών και οι ανισότητες δεν προέρχονται αποκλειστικά από την οικογένεια, γιατί δεν είναι όλες οι οικογένειες και οι σύζυγοι ίδιοι. Ειδικότερα οι οικογένειες στις οποίες και οι δυο σύζυγοι έχουν αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις, υπάρχουν ισότιμες σχέσεις μεταξύ των δυο συζύγων.

Επίσης, η θεωρία της πατριαρχίας και του διπλού συστήματος ανήκουν στο μικρο-επίπεδο ανάλυσης. Σύμφωνα με την θεωρία του διπλού συστήματος η Hartmann (1979) υποστηρίζει ότι οι γυναίκες ιστορικά αποκλείονταν από την αγορά εργασίας και από κάποιες θέσεις, εφόσον οι άντρες θεωρούσαν ότι η γυναικεία παρουσία θα έθετε σε κίνδυνο την δική τους θέση στην αγορά εργασίας και το εισόδημά τους.

Κύριο χαρακτηριστικό των θεωριών που ανήκουν στο μακρο-επίπεδο ανάλυσης είναι το γεγονός ότι θεωρούν και τα δυο φύλα ως παθητικά άτομα που δρουν αναπαράγοντας τις υπάρχουσες κοινωνικές δομές, αγνοώντας τις διαφοροποιήσεις που υπάρχουν σε κάθε περίπτωση, αλλά και το γεγονός ότι η παρουσία των γυναικών σε θέσεις με εξουσία και επιρροή έχει αυξητικές τάσεις.

Στο **μεσο-επίπεδο** ερευνούνται συγκεκριμένοι οργανισμοί-επιχειρήσεις και επαγγελματικές ομάδες και ο τρόπος με τον οποίο οι φυλετικές διαφοροποιήσεις και οι ανισότητες δομούνται κοινωνικά. Η δομική προσέγγιση υποστηρίζει ότι οι

φυλετικές διαφορές αντανακλούν την θέση που έχει κάθε φύλο σε κάποιον οργανισμό. Στο σημείο αξίζει να γίνει αναφορά σε μια από τις σημαντικές και πρωτοποριακές μελέτες που αφορούν την θέση των γυναικών μέσα στους οργανισμούς, όπως είναι αυτή της Rosabeth Moss Kanter (1977), *Men and Women of the Corporation*, στην οποία μελετάται η μοίρα των γυναικών στα πλαίσια των μοντέρνων γραφειοκρατικών οργανισμών. Στην έρευνά της αυτή η Kanter θεωρεί, όπως και ο Weber, ότι κάθε γραφειοκρατικός οργανισμός έχει πολύ γερές βάσεις με την μόνη διαφορά ότι είναι περισσότερο αισιόδοξη για την εξέλιξη των εργαζομένων μέσα σε αυτούς υποστηρίζοντας ότι η απόκτηση επιρροής είναι κάτι που μπορεί να επιτευχθεί (Kanter, 1977:11). Αυτό που την προβληματίζει ιδιαίτερα είναι η θέση των γυναικών, οι οποίες συσσωρεύονται σε ανίσχυρες και θέσεις υποταγής μέσα στα πλαίσια ενός γραφειοκρατικού οργανισμού. Σύμφωνα με τις απόψεις της δεν υπάρχουν φυλετικές διαφορές, αλλά διαφορές δύναμης¹⁰. Οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για δύναμη και επιρροή όπως οι άντρες, επομένως δεν καταλαμβάνουν και στρατηγικές θέσεις μέσα σε μια επιχείρηση. Εάν λοιπόν υποθέσουμε, ότι οι γυναίκες αποκτούν εξουσία μέσα σε κάποιο οργανισμό το φύλο δεν θα πρέπει να παίζει κανένα ρόλο. Σύμφωνα με τις απόψεις της Kanter λοιπόν δεν είναι το φύλο αυτό που έχει σημασία, αλλά η εξουσία που δίνει στους άντρες η θέση που κατέχουν στους οργανισμούς, η οποία είναι περισσότερη για τους ίδιους. Γεγονός είναι πάντως, ότι οι άντρες σε διευθυντικές θέσεις, όχι μόνο διαθέτουν δύναμη, αλλά συστηματικά αποκλείουν την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις δύναμης και επιρροής. Αυτό συμβαίνει με δυο τρόπους : α) με την ύπαρξη ενός δικτύου μεταξύ των αντρών σε διευθυντικές θέσεις, μέσα στο οποίο μπορούν να αντιδράσουν απέναντι στην αβεβαιότητα και παράλληλα να συμβάλλουν με τον τρόπο αυτό στον φυλετικό

¹⁰ Ο όρος 'δύναμη' αναφέρεται στην ικανότητα κάποιου να πραγματοποιεί την θέληση και τις επιθυμίες του.

διαχωρισμό της εργασίας και β) οι υψηλές απαιτήσεις της δουλειάς τους, δημιουργούν τρόπους άμυνας. Ένας από αυτούς είναι η ύπαρξη ενός κύκλου μεταξύ τους, ενός δικτύου κοινωνικών σχέσεων στο οποίο οι γυναίκες δεν έχουν θέση.

Έρευνα της Rosener (1990) πάνω στον τρόπο διοίκησης αντρών και γυναικών σε υψηλές θέσεις, έδειξε ότι οι άντρες φαίνεται να αντλούν την δύναμή τους από την επίσημη εξουσία που τους δίνει η θέση τους, ενώ ταυτόχρονα δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην διατήρηση της ιεραρχικής δομής του οργανισμού, σε αντίθεση τις γυναίκες τις ενδιαφέρει περισσότερο η αλληλεπίδραση με τους ιεραρχικά κατώτερους για την εκπλήρωση συλλογικών στόχων. Έτσι οι γυναίκες ενισχύουν την συμμετοχή και την ανταλλαγή πληροφοριών, έχοντας την αντίληψη ότι η αίσθηση των ατόμων ότι συνεισφέρουν και έχουν επιρροή δημιουργεί θετικό κλίμα συνεργασίας και περισσότερη αποδοτικότητα (Fiona Wilson, 1995). Παρόμοια με αυτή την αντίληψη, είναι η άποψη που υποστηρίζει ότι οι γυναίκες προσλαμβάνουν διαφορετικά τις έννοιες της εξουσίας, της δύναμης και της επιρροής, όχι δηλαδή σαν κυριαρχία ή ικανότητα ελέγχου πάνω στα άτομα. Είναι περισσότερο προσανατολισμένες σε ένα συμμετοχικό τρόπο διοίκησης (Grant, 1988; Hartsock, 1983; Kilpatrick, 1975;), δεν φαίνεται να τις ενδιαφέρει η προσωπική τους προβολή.

Στο μικρο-επίπεδο δίνεται μεγαλύτερη σημασία στο άτομο και στις διαδικασίες κοινωνικοποίησης και εκμάθησης ρόλων. Είναι γεγονός ότι πολλές δουλειές συνδέονται με ρόλους που θεωρούνται κατάλληλοι για το αντρικό ή γυναικείο φύλο. Ο ρόλος των στερεοτύπων είναι εδώ πολύ σημαντικός, γιατί φυσικοποιούν το γεγονός ότι άντρες και γυναίκες επιτελούν διαφορετικά είδη εργασίας. Σε αυτό το επίπεδο ανάλυσης ανήκουν οι πολιτισμικές θεωρίες σύμφωνα με τις οποίες οι επιλογές που

κάνουν τα δυο φύλα βασίζονται στην προσκόλλησή τους σε συγκεκριμένες αξίες που συνδέονται με το φύλο τους.

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις που αναλύσαμε παραπάνω, προσπαθούν να ερμηνεύσουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο δίνοντας σημασία σε διαφορετικούς κάθε φορά παράγοντες. Υπάρχουν προσεγγίσεις που δίνουν μεγαλύτερη σημασία στα ατομικά χαρακτηριστικά των γυναικών, ως κύριους προσδιοριστικούς παράγοντες εξέλιξής τους στον εργασιακό χώρο. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι ταυτόσημα με τους προσανατολισμούς, αξίες και γνωρίσματα που οι γυναίκες φέρνουν κατά την είσοδό τους στην μισθωτή εργασία. Άλλες προσεγγίσεις, τονίζουν τους δομικούς παράγοντες ως βασική αιτία. Οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις επικεντρώνονται σε παράγοντες εκτός της αγοράς εργασίας, στις δομές της οικογένειας και αναζητούν εξηγήσεις με βάση τον οικιακό καταμερισμό των καθηκόντων. Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι επικρατεί η αντίληψη ότι οι γυναίκες θεωρούν τον ρόλο τους στο σπίτι ως πρωταρχικής σημασίας και την θέση στην μισθωτή εργασία σαν δευτερεύουσα. Δεν είναι αφοσιωμένες στην δουλειά τους όσο οι άντρες και δεν τους ενδιαφέρει η εξέλιξή τους (Mydral and Klein, 1956). Σύμφωνα με αυτή την θεώρηση δεν διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για καριέρα σε ανώτερες θέσεις.

Η Hakim (1995) σε ένα πρόσφατο άρθρο της υποστηρίζει ότι η αφοσίωση και οι προσανατολισμοί των γυναικών στον χώρο εργασίας διαφέρουν από αυτούς των αντρών. Ενώ δηλαδή κάποιες γυναίκες παρουσιάζουν τον ίδιο βαθμό αφοσίωσης με τους άντρες, κάποιες άλλες επιλέγουν δουλειές μερικής απασχόλησης χωρίς πολλές απαιτήσεις και ευθύνες και για αυτό το λόγο τις συναντά κανείς στις χαμηλότερες

θέσεις ιεραρχικά και μισθολογικά, οι οποίες τους προσφέρουν ένα ευέλικτο ωράριο (Hakim, 1995: 43). Αυτό που υποστηρίζει είναι ότι η υποδεέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν αποτελεί αποτέλεσμα διακρίσεων¹¹, αλλά προσωπική επιλογή των γυναικών, οι οποίες είναι ουσιαστικά υπεύθυνες για την υποδεέστερη θέση τους στην αγορά εργασίας. Στην άποψη αυτή έχει ασκηθεί κριτική γιατί υπεραπλουστεύει τις έννοιες της επιλογής και της αφοσίωσης στη δουλειά (Wacjman, 1981; England, 1982). Για να κατανοήσει κανείς τις επιλογές των γυναικών αλλά και τις στάσεις τους, θα πρέπει να εξετάσει τους πρακτικούς και οικονομικούς περιορισμούς στην ζωή τους.

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι κάθε μια από τις παραπάνω εξηγήσεις για τον επαγγελματικό διαχωρισμό και την υποβαθμισμένη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν αρκεί από μόνη της να δώσει ικανοποιητικές εξηγήσεις, αλλά θα πρέπει να τις δει κανείς και σε συνδυασμό με κάποιους άλλους παράγοντες που συνδέονται με αξίες που επικρατούν στους συγκεκριμένους χώρους εργασίας ή τις διαφορές στον τρόπο διοίκησης που ακολουθούν άντρες και γυναίκες. Έτσι λοιπόν δεν θα πρέπει να θεωρούμε δεδομένη την ύπαρξη διαφορετικών προσανατολισμών μεταξύ αντρών και γυναικών, για να εξηγήσουμε την άνιση θέση των δυο φύλων στην αγορά εργασίας.

Η ανισότητα που εκφράζεται με την τάση που υπάρχει οι άντρες να αφιερώνουν λιγότερο χρόνο στην ανατροφή των παιδιών, θα πρέπει να αποτελέσει ένα σημείο εκκίνησης στις διαφορές που υπάρχουν στην θέση αντρών-γυναικών στην αγορά εργασίας. Η ερμηνεία της υπό-αντιπροσώπευσης των γυναικών σε υψηλές θέσεις θα

¹¹ Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, αλλά και οι πολιτισμικές θεωρίες θεωρούν ότι οι γυναίκες επιλέγουν τους απασχολητές τους οι ίδιες, βάσει οικονομικών και πολιτισμικών αξιών αντίστοιχα. Δεν τίθεται επομένως για καμία από τις δυο θέματα αδικίας ή διακρίσεων.

πρέπει να αποτελεί συνδυασμό των πολιτισμικών παραδόσεων
εξουσίας, των αξιών και των προσανατολισμών κάθε φύλου.

6. Σύνδεση των θεωρητικών προσεγγίσεων με το θέμα της διπλωματικής και διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων

Έχοντας ολοκληρώσει την παρουσίαση του θεωρητικού πλαισίου της έρευνας με την
ταυτόχρονη παρουσίαση κάποιων εμπειρικών ερευνών και τον ορισμό κάποιων
βασικών εννοιών (φυλετικός επαγγελματικός διαχωρισμός, 'glass ceiling'), θα
προχωρήσουμε στην παρουσίαση κάποιων θεωρητικών υποθέσεων και ταυτόχρονα
ερευνητικών ερωτημάτων βάσει των θεωρητικών προσεγγίσεων που παρουσιάσαμε,
τα οποία θα μας δώσουν τις κατευθύνσεις, αρχικά για την συλλογή των στοιχείων,
βάσει των θεμάτων που μας ενδιαφέρουν και στην συνέχεια για την ανάλυσή τους.

Στόχος της διπλωματικής είναι η μελέτη των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, τα
εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην ανέλιξή τους, οι διακρίσεις που υφίστανται, τα
προβλήματα που αντιμετωπίζουν λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, οι
σχέσεις με τους υφισταμένους τους άντρες, οι απόψεις τους για την θέση των
γυναικών στην αγορά εργασίας, οι ερμηνείες τους για την υπό-αντιπροσώπευση των
γυναικών, καθώς και οι παράγοντες που επηρεάζουν τις αποφάσεις τους, όταν
προσλαμβάνουν οι ίδιες προσωπικό.

Η ανισότητα των δυο φύλων είναι στενά συνδεδεμένη με το γεγονός ότι σε κάθε
κοινωνία άντρες και γυναίκες επιτελούν διαφορετικά είδη εργασίας. Ο
επαγγελματικός διαχωρισμός αποτελεί το κλειδί στην ερμηνεία του αντιφατικού
φαινομένου της υποβαθμισμένης θέσης των γυναικών σε όρους αμοιβών και θέσης

τους στην ιεραρχία, ενώ η γενική συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει αυξητικούς ρυθμούς. Οι άντρες συνεχίζουν να μονοπωλούν τις ανώτερες θέσεις περιορίζοντας τις γυναίκες σε κατώτερες θέσεις εργασίας και σε "γυναικεία" επαγγέλματα. Η εργασία των γυναικών μέσα στο σπίτι δεν θεωρείται ουσιαστικά εργασία και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την διαίρεση «οικογένειας» (ιδιωτικός χώρος) και «αγοράς εργασίας» (δημόσιος χώρος) με την ταυτόχρονη ταύτιση του καθένα από αυτούς τους δυο χώρους με το γυναικείο και αντρικό φύλο αντίστοιχα. (να δω στρατ. για ερω6.)

Το γεγονός αυτό οδηγεί στην παραδοχή ότι υπάρχει ένας «φυσικός» καταμερισμός εργασίας ανάμεσα στα δυο φύλα ο οποίος δεν θα είχε κάποιο ιδιαίτερο ενδιαφέρον, αν δεν ακολουθούσε η αξιολόγησή του με την παραδοχή ότι ο δημόσιος χώρος είναι πιο σημαντικός. Γίνεται επομένως φανερό ότι οι διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα ότι είναι κοινωνικά κατασκευασμένες με αποτέλεσμα οι γυναίκες να υπό-αντιπροσωπεύονται σε κέντρα λήψης αποφάσεων σε θέσεις με επιρροή και κύρος, τις οποίες καταλαμβάνουν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους άντρες.

Στην συνέχεια θα διατυπώσουμε κάποια ερωτήματα που θα αποτελέσουν και τις ερευνητικές μας υποθέσεις τα οποία απορρέουν από τις θεωρητικές προσεγγίσεις και τις εμπειρικές έρευνες που περιγράψαμε.

1. Άντρες και γυναίκες διαφέρουν σε όρους ηγετικών ικανοτήτων και τρόπου διοίκησης;
2. Υπάρχει κάποιο γυναικείο στυλ διοίκησης που προτιμάται από την πλειοψηφία των γυναικών;
3. Πώς προσλαμβάνουν οι γυναίκες τις έννοιες της δύναμης της εξουσίας και της επιρροής; Υπάρχει διαφοροποίηση σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους;
4. Οι γυναίκες παρουσιάζουν ένα διαφορετικό τρόπο επικοινωνίας σε σχέση με τους άντρες, ο οποίος αξιολογείται θετικότερα και πώς αυτό το γεγονός φαίνεται να

- επηρεάζει την συμμετοχή τους σε θέσεις με εξουσία και επιρροή,
κλάδους στους οποίους κυριαρχούν;
5. Οι γυναίκες εκφράζουν άλλου είδους προσανατολισμούς και αξίες ενδιαφέρει τόσο πολύ η άσκηση δύναμης πάνω στους άλλους;
 6. Τα ηγετικά πρότυπα που ακολουθούν τα δυο φύλα προσλαμβάνονται διαφορετικά από τους κατώτερους ιεραρχικά; Υπάρχει δηλαδή διαφορετική ερμηνεία της ίδιας συμπεριφοράς με βάση το κριτήριο του φύλου;
 7. Υπάρχουν προκαταλήψεις συμπεριφορές διάκρισης και διάφορα άλλα εμπόδια που δρουν ανασταλτικά στην πορεία των γυναικών σε ανώτερες θέσεις ή άλλου είδους προβλήματα που οφείλονται σε διαφορετικού είδους παράγοντες;
 8. Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δυο φύλων στον βαθμό αφοσίωσης στην δουλειά τους, που εκφράζεται με τις ώρες απασχόλησης;
 9. Γιατί ο διαχωρισμός κατά επάγγελμα εξακολουθεί να υφίσταται παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποκτούν περισσότερη μόρφωση, μεγαλύτερη δέσμευση στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, αλλά και την ίδια αφοσίωση με τους άντρες συναδέλφους τους σε παρόμοιες θέσεις;
 10. Μπορεί να μιλήσει κανείς για την ύπαρξη ενός κοινωνικού δικτύου (social network) μεταξύ των αντρών που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις το οποίο να δρα ανασταλτικά στην είσοδο των γυναικών σε θέσεις με επιρροή;
 11. Ποιος είναι ο ρόλος της καθοδήγησης (mentoring process) στην επαγγελματική πορεία αντρών και γυναικών; οι γυναίκες έχουν καθοδήγηση ή αυτό είναι κάτι που αποτελεί αποκλειστικό προνόμιο των αντρών;
 12. Πώς αντιμετωπίζουν οι άντρες την άσκηση εξουσίας από μια γυναίκα, μέσα στο εργασιακό περιβάλλον;

13. Οι στρατηγικές που αναπτύσσουν οι γυναίκες για να πετύχουν θεωρούνται πράξεις με σαφώς καθορισμένους στόχους οι οποίοι διαμορφώνονται από δομικούς παράγοντες ή ιδιοσυγκρασιακές και προσωπικές ενέργειες;
14. Εξακολουθούν οι γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις που απαιτούν σκληρά ωράρια και αφοσίωση, να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών τους υποχρεώσεων σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους που έχουν οικογένεια;
15. Χρησιμοποιείται από τους άντρες (έστω και ασυνείδητα) το επιχείρημα ότι οι γυναίκες λόγω των οικιακών τους υποχρεώσεων δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν με επάρκεια στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις;

2^ο ΜΕΡΟΣ

2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2.1 Σκοπός της έρευνας

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η ανάλυση της συμμετοχής των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων που αφορούν τον εργασιακό χώρο με σκοπό, σύμφωνα με τα ερωτήματα που διατυπώθηκαν στο 1^ο μέρος της εργασίας, να αντληθούν πληροφορίες για το προφίλ των γυναικών αυτών, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην καριέρα τους, το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τις απόψεις τους για την ανισότητα των δυο φύλων.

Η έρευνα που πραγματοποιήσαμε εντάσσεται στο χώρο της ποιοτικής έρευνας και ανάλυσης με την διενέργεια εις βάθους συνεντεύξεων. Η επιλογή της μεθόδου αυτής κρίθηκε περισσότερο κατάλληλη, εφόσον η ποιοτική έρευνα οδηγεί στην συγκέντρωση λεπτομερών στοιχείων για πολλαπλές πτυχές των υπό έρευνα περιπτώσεων με μεγαλύτερη ευελιξία. Αυτό που μας ενδιαφέρει, είναι η μελέτη ενός αριθμού περιπτώσεων γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, έτσι ώστε να διαμορφώσουμε μια συνολική εικόνα για κάθε περίπτωση και να βρούμε κάποια κοινά χαρακτηριστικά, τα οποία θα μας βοηθήσουν στην ανάπτυξη και αποσαφήνιση του θεωρητικού μέρους (Κυριαζή, 1998).

Η σημασία της ποιοτικής έρευνας γίνεται αντιληπτή εάν λάβει κανείς υπόψη του, ότι η κοινωνική πραγματικότητα δεν είναι στατική, αλλά κατασκευάζεται μέσα από την δράση και διαντίδραση των υποκειμένων. Μιλώντας για την ποιοτική έρευνα θα λέγαμε ότι είναι α) «ερμηνευτική» με την έννοια ότι την απασχολεί ο τρόπος με τον οποίο ερμηνεύεται, βιώνεται και παράγεται ο κοινωνικός κόσμος, β) βασίζεται σε μεθόδους παραγωγής δεδομένων οι οποίες είναι ελαστικές, ευαίσθητες απέναντι στο κοινωνικό πλαίσιο που μελετούν και όχι αυστηρά τυποποιημένες και δομημένες, γ) στοχεύει στην παραγωγή σφαιρικής κατανόησης, που βασίζεται σε πλούσια και

λεπτομερή στοιχεία, όπως αυτά εμφανίζονται μέσα στο φυσικό κοινωνικό τους πλαίσιο (Jennifer Mason, 1996: 4). Αυτό που ενδιαφέρει την ποιοτική έρευνα δεν είναι η στατιστική μορφή ανάλυσης, αν και χρησιμοποιείται κάποια μορφή ποσοτικοποίησης, αλλά η ερμηνεία κοινωνικών γεγονότων, καταστάσεων και συμπεριφορών.

Στην ενότητα αυτή θα αναφερθούμε σε θέματα που αφορούν τον τρόπο με τον οποίο συλλέξαμε το προς ανάλυση υλικό, την μέθοδο δειγματοληψίας που ακολουθήσαμε, καθώς και την αναλυτική παρουσίαση του δείγματός μας. Τέλος, θα επισημάνουμε τα προβλήματα της έρευνας στο πεδίο, και θα κάνουμε προτάσεις για μελλοντικές έρευνες στο ίδιο θέμα.

2.2 Συλλογή του υλικού

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή των στοιχείων είναι η διενέργεια εις βάθους συνεντεύξεων με γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις σε διάφορες ιδιωτικές επιχειρήσεις, τις οποίες καταγράψαμε και στην συνέχεια απομαγνητοφωνήσαμε¹. Εκτός από την απομαγνητοφώνηση, στην οποίες οι γυναίκες αυτές εξέφρασαν τις απόψεις τους, μας δόθηκε η ευκαιρία μέσα από την παρατήρηση στους χώρους εργασίας, να αποκτήσουμε μια συνολική εικόνα του περιβάλλοντός τους και κατ' επέκταση και για τις ίδιες.

Η απομαγνητοφώνηση, είχε ένα εξαιρετικό πλεονέκτημα, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και κάποια μειονεκτήματα. Ο κίνδυνος της παραποίησης των στοιχείων μειώθηκε στο ελάχιστο, αλλά πέρα από αυτό, η πλήρης καταγραφή μας έδωσε την δυνατότητα να αξιοποιήσουμε τα αποτελέσματα καλύτερα. Βέβαια, το γεγονός ότι οι συζητήσεις μας με τις γυναίκες αυτές μαγνητοφωνήθηκαν παρουσιάζει

¹ Τα πλήρη κείμενα των συνεντεύξεων παρατίθενται στο παράρτημα της εργασίας.

ένα μειονέκτημα: ίσως κάποιον ενδοιασμό στην έκφραση των απόψεών τους με πλήρη ελευθερία. Παρόλα αυτά κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να ισχύει, γιατί οι γυναίκες με τις οποίες μίλησαμε βρίσκονται ήδη σε θέσεις με εξουσία και επιρροή.

Υπήρξαν βέβαια δυο περιπτώσεις στις οποίες δεν έγινε μαγνητοφώνηση, αλλά σύμφωνα με την κρίση του ερευνητή αυτό δεν είχε κάποια σχέση με πιθανό «φόβο» για την εξέλιξή τους μέσα στην εταιρεία. Θα λέγαμε ότι ήταν περισσότερο θέμα προσωπικότητας αυτών των γυναικών, ουσιαστικά έλλειψη άνεσης μπροστά σε ένα μαγνητόφωνο. Η καταγραφή των απόψεων τους, έγινε με την βοήθεια σημειώσεων κατά την διάρκεια της συζήτησης.

2.3 Παραγωγή των ποιοτικών δεδομένων : Συνέντευξη

Η συνέντευξη αποτελεί τεχνική η οποία έχει σαν στόχο της να οργανώσει κατά τέτοιο τρόπο μια σχέση προφορικής επικοινωνίας, ανάμεσα σε δυο πρόσωπα, τον συνεντευκτή και τον ερωτώμενο έτσι ώστε ο πρώτος να συλλέξει τις πληροφορίες που του είναι απαραίτητες πάνω σε ένα συγκεκριμένο ζήτημα.

Ο όρος «ποιοτική συνέντευξη» αναφέρεται στις ημι-δομημένες ή στις χαλαρά δομημένες μορφές συνέντευξης. Ο Burgess (1984: 102) τις αποκαλεί 'συζητήσεις με κάποιο σκοπό'. Θα μπορούσε να πει κανείς ότι αυτό το είδος συνέντευξης αποτελεί περισσότερο μια συζήτηση και δεν έχει το χαρακτήρα καθορισμένων ερωτήσεων και απαντήσεων. Βασίζεται θα λέγαμε ουσιαστικά σε μια θεματο-κεντρική προσέγγιση, στην οποία ο ερευνητής έχει αποφασίσει για το εύρος των ζητημάτων που επιθυμεί να καλύψει με την δημιουργία θεματικών αξόνων πάνω στους οποίους θα βασιστεί η συζήτηση που θα γίνει. Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένες ερωτήσεις και

ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, εφόσον υπάρχει συνεχής διαντίδραση μεταξύ συνεντευκτή και ερωτώμενου, μπορεί να οδηγήσει στην παραγωγή νέων δεδομένων, σκέψεων ακόμα και θεωρητικών υποθέσεων που θα τεθούν υπό έλεγχο.

Οι συνεντεύξεις αποτελούν μια από τις πιο συνηθισμένες μορφές της ποιοτικής ερευνητικής μεθόδου και αυτό γιατί οι απόψεις, οι ερμηνείες και εμπειρίες των ανθρώπων, που διερευνούνται βάσει των ερωτημάτων που τίθενται κάθε φορά, αποτελούν σημαντικές νοηματικά ιδιότητες της κοινωνικής πραγματικότητας (Jennifer Mason, 1996: 39). Εξάλλου η συνέντευξη αποτελεί έναν τρόπο παραγωγής δεδομένων στον οποίο η διαντιδραστική σχέση του ερευνητή με τον ερωτώμενο, οδηγεί σε παραγωγή στοιχείων που περιγράφουν με σφαιρικότητα και αποδίδουν πιο ολοκληρωμένα τις απόψεις των ατόμων με τα οποία ερχόμαστε σε επαφή. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι η μέθοδος αυτή δεν έχει και κάποια μειονεκτήματα, γιατί πρόσβαση μπορεί να έχει κανείς μόνο στις ερμηνείες και στοιχεία που μπορούν να αποκαλυφθούν σε μια συνέντευξη (Jennifer Mason, 1996: 39). Επίσης, η διενέργεια συνεντεύξεων μας δίνει την ευκαιρία εκτός από τους λεκτικούς τρόπους έκφρασης των απόψεων, να παρατηρήσουμε τους χώρους εργασίας των γυναικών αυτών και αξιολογήσουμε και μια σειρά μη-λεκτικών, εφόσον υπάρχει προσωπική επαφή και συζήτηση.

2.4 Δειγματοληψία- επιλογή

Έχοντας παρουσιάσει την μέθοδο για την παραγωγή των δεδομένων μας (την ποιοτική συνέντευξη), θα αναφερθούμε σε θέματα που αφορούν την επιλογή του δείγματός μας. Η δειγματοληπτική έρευνα με ερωτηματολόγια ή συνεντεύξεις και στατιστικές μεθόδους ανάλυσης αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή εμπειρικής έρευνας (Κυριαζή, 1998:99).

Η δειγματοληψία και η επιλογή αποτελούν αρχές και διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για την επιλογή, τον εντοπισμό και την πρόσβασή μας στις μονάδες που θα χρησιμοποιήσουμε για την παραγωγή των δεδομένων μας (Jennifer Mason, 1996). Στην περίπτωση της ποιοτικής έρευνας η σημασία της δειγματοληψίας δεν είναι λιγότερο σημαντική από αυτή της ποσοτικής έρευνας. Ο ερευνητής θα πρέπει να σκεφθεί και να σχεδιάσει πολύ προσεκτικά την επιλογή του δείγματός του, γιατί από αυτό θα βγάλει τα συμπεράσματά του. Οι αποφάσεις που θα πρέπει να λάβει για τα θέματα αυτά, πριν προχωρήσει στην διαδικασία της λήψης των συνεντεύξεων, συνδέονται κατά πολύ με το ζήτημα της αξιοπιστίας, εφόσον θα πρέπει να αξιολογήσει την ακρίβεια, πιστότητα και γνησιότητα των δεδομένων που θα παραχθούν μέσα από τις συνεντεύξεις.

Η έρευνα που πραγματοποιήσαμε έγινε σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και αυτό γιατί μας ενδιαφέρει ο τρόπος ανέλιξης των γυναικών και τα εμπόδια που (τυχόν) αντιμετωπίζουν. Όπως έχουμε αναφέρει και στο εισαγωγικό μέρος της εργασίας ο χώρος του ιδιωτικού τομέα είναι περισσότερο ανταγωνιστικός και απαιτητικός από αυτόν του δημοσίου. Ειδικά στην Ελλάδα ο δημόσιος τομέας χαρακτηρίζεται από υπερ-συγκέντρωση γυναικείου εργατικού δυναμικού, αλλά σε θέσεις όμως που δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης. Έτσι, η εργασία τους δεν προσλαμβάνεται σαν ένα μέσο ανέλιξής τους και σαν ευκαιρία συμμετοχής τους σε κέντρο αποφάσεων με

δυνατότητες επιρροής, ενώ υπόκειται σε διαφορετικές διαδικασίες όσον αφορά τους τρόπους εξέλιξης και προαγωγών.

Η δειγματοληπτική διαδικασία ανεξάρτητα από την μέθοδο που θα επιλεγεί ακολουθεί κάποια βήματα (Ν. Κυριαζή, 1992)². Αρχικά είναι απαραίτητο να οριστεί ο πληθυσμός τον οποίο θα αφορούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Είναι σαφές ότι το δείγμα μας είναι μη τυχαίο, εφόσον μας ενδιαφέρουν αποκλειστικά οι γυναίκες που βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις, οι οποίες ελέγχουν, συντονίζουν και κατευθύνουν τις πράξεις των ατόμων για τα οποία είναι υπεύθυνες.

Διενεργήθηκαν δέκα εις βάθους συνεντεύξεις με γυναίκες σε τέτοιες θέσεις ιδιωτικών επιχειρήσεων, μέσα σε μια χρονική περίοδο τεσσάρων μηνών, από τον Ιούλιο μέχρι και τον Οκτώβριο του 2000.

Η μέθοδος που ακολουθήσαμε για την δημιουργία του δείγματος ανήκει στις μη τυχαίες μεθόδους και υπήρξε συνδυασμός της δειγματοληψίας ευκολίας³ και της σκοπιμότητας⁴ σε συνδυασμό με την μέθοδο της χιονοστιβάδας (snowball)⁵.

Η επιλογή των εταιρειών είχε αρχικά σαν στόχο της να καλύψει επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε διάφορους κλάδους και αυτό για να έχουμε μια συνολική εικόνα για τη θέση των γυναικών και των εμποδίων που αντιμετωπίζουν σε σχέση με τον κλάδο στον οποίο εργάζονται. Επίσης φροντίσαμε το δείγμα μας να αποτελείται από γυναίκες ανύπαντρες, και παντρεμένες με παιδιά ή χωρίς παιδιά, έτσι ώστε να δούμε τον ρόλο της οικογένειας στην καριέρα και την επαγγελματική τους θέση να συγκρίνουμε τις στάσεις των γυναικών με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση

² Τα βήματα αναλυτικά και η αναλυτική παρουσίαση των μεθόδων και τεχνικών της κοινωνικής έρευνας στο βιβλίο της Ν. Κυριαζή *Η Κοινωνιολογική Έρευνα*, Αθήνα, 1998

³ Με την μέθοδο αυτή ο ερευνητής επιλέγει άτομα που είναι πλησιέστερα και διαθέσιμα και έχουν τα χαρακτηριστικά που τον ενδιαφέρουν.

⁴ Με την μέθοδο αυτή ο ερευνητής χρησιμοποιεί την δική του κρίση για να επιλέξει άτομα που καλύπτουν τις απαιτήσεις του σε όρους χαρακτηριστικών του πληθυσμού που θέλει να ερευνήσει

⁵ Στην μέθοδο αυτή ο ερευνητής ξεκινάει την έρευνα του με βάση κάποια άτομα τα οποία έχουν προκαθορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία στην συνέχεια τον παραπέμπουν σε άλλα άτομα που

απέναντι στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, τα προβλήματα που ανακύπτουν και το ρόλο της καριέρας σε ενδεχόμενη απόφαση για δημιουργία οικογένειας, από τις γυναίκες που είναι ανύπαντρες.

Η πρόσβαση στο δείγμα μας ήταν αρκετά δύσκολη και απαιτήσε ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα, αν σκεφτεί κανείς ότι τελικά έγιναν δέκα συνεντεύξεις-συζητήσεις μέσα σε ένα διάστημα τεσσάρων μηνών, ενώ ο αρχικός στόχος ήταν δεκαπέντε. Είναι ευνόητο ότι οι γυναίκες που βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις δεν έχουν πολύ χρόνο στην διάθεσή τους. Έτσι ο καθορισμός των συνεντεύξεων δεν ακολούθησε ένα σαφές πρόγραμμα, ενώ είχαμε πολλές αναβολές ακόμα και ακυρώσεις. Σε γενικές γραμμές πάντως θα λέγαμε ότι οι γυναίκες τις οποίες προσεγγίσαμε υπήρξαν πολύ πρόθυμες να συζητήσουν μαζί μας και να αναπτύξουν τις απόψεις τους για την θέση της Ελληνίδας στην αγορά εργασίας και τις αντιλήψεις τους για την συμμετοχή των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων, αλλά και για τις δικές τους εμπειρίες. Δεδομένου ότι η συζήτησή μας μαζί τους μαγνητοφωνήθηκε, δεν υπήρξαν διστακτικές παρά μόνο σε δυο περιπτώσεις. Εξάλλου, υπήρξε και η πλήρης διαβεβαίωση από την πλευρά του ερευνητή ότι δεν θα υπάρχουν ονομαστικά στοιχεία, ούτε αναφορά στην εταιρεία που εργάζονται.

Εφόσον είχαμε αποφασίσει ότι οι γυναίκες με τις οποίες θα συζητήσουμε θα πρέπει να έχουν κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, να συμμετέχουν δηλαδή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, να ελέγχουν και να συντονίζουν την συμπεριφορά άλλων, προσανατολιστήκαμε στην εύρεση γυναικών που να ανταποκρίνονται σε αυτά τα χαρακτηριστικά. Η προσέγγιση τους έγινε κατά ένα μέρος βάση προσωπικών γνωριμιών, όχι άμεσων, αλλά με την βοήθεια ατόμων που εργάζονταν σε αυτές τις

γνωρίζουν με παρόμοια χαρακτηριστικά. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται όταν είναι δύσκολο να εντοπιστούν άτομα με τα προαπαιτούμενα χαρακτηριστικά για την μελέτη

επιχειρήσεις τα οποία γνωρίζαμε. Εξάλλου, αφού έγιναν οι πρώτες δυο τρεις συνεντεύξεις, οι ίδιες οι γυναίκες μας σύστησαν σε άλλες, οι οποίες ανταποκρίνονταν στα χαρακτηριστικά που είχαμε θέσει για την διεξαγωγή της έρευνας.

Οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται οι γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε ανήκουν σε διάφορους κλάδους. Προσεγγίσαμε εταιρείες από τον χώρο της διαφήμισης, των εκδόσεων, των τηλεπικοινωνιών, των τραπεζών του ιδιωτικού τομέα και τέλος από εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο χώρο των καυσίμων και της βιομηχανίας. Συγκεκριμένα μιλήσαμε με δυο γυναίκες από το χώρο της διαφήμισης, των τηλεπικοινωνιών (εταιρεία κινητής τηλεφωνίας) ιδιωτικών τραπεζών και των εκδόσεων (εφημερίδες και περιοδικά), με μια γυναίκα η οποία εργάζεται σε εταιρεία καυσίμων και τέλος με μια κυρία σε κατασκευαστική εταιρεία, η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο της βιομηχανικής ζύγισης και των αυτοματισμών.

Πρόκειται για γυναίκες οι οποίες βρίσκονται στα ανώτερα επίπεδα της διοίκησης των επιχειρήσεων που προσεγγίστηκαν. Συγκεκριμένα τρεις από αυτές τις γυναίκες έχουν τον τίτλο της διευθύνουσας συμβούλου, με δραστηριότητες που αφορούν την διαχείριση όλων των ζητημάτων που αφορούν την επιχείρηση των οικονομικών, αλλά και των θεμάτων του προσωπικού, ενώ οι υπόλοιπες επτά βρίσκονται σε θέσεις που αφορούν τον συντονισμό και τον έλεγχο μιας ομάδας ατόμων και λαμβάνουν ζωτικές για την επιχείρηση αποφάσεις.

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

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

	Αριθμός προσωπικού	Αριθμός ατόμων για τα οποία είναι υπεύθυνες
1 ^H (Διαφημιστική εταιρεία)	25	25
2 ^H (Κινητή τηλεφωνία)	1700	5
3 ^H (Διαφημιστική εταιρεία)	250	19
4 ^H (Βιομηχανική ζύγιση, Αυτοματισμοί)	110	4
5 ^H (Ιδιωτική Τράπεζα)	60	10
6 ^H (Εταιρεία καυσίμων & λιπαντικών)	500	7
7 ^H (Εκδοτική εταιρεία)	140	140
8 ^H (Ιδιωτική Τράπεζα)	90	7
9 ^H (Εκδοτική εταιρεία)	288	288
10 ^H (Κινητή τηλεφωνία)	1000	9

Τέλος, προσπαθώντας να αποκτήσουμε μια αντικειμενική και ποσοτική εικόνα της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις που αφορούν την λήψη αποφάσεων, συγκεντρώσαμε κάποια ποσοτικά στοιχεία, από τις ίδιες τις γυναίκες που αφορούν τον αριθμό των γυναικών που βρίσκονται σε τέτοιες θέσεις συγκριτικά με των

αντρών. Σε γενικές γραμμές θα είχαμε να παρατηρήσουμε ότι ο αριθμός των γυναικών είναι αισθητά μικρότερος.

Παρουσιάζουμε τα στοιχεία αυτά στον ακόλουθο πίνακα:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΑΝΤΡΕΣ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 1 ^Η	25	2	2	4
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 2 ^Η	1700	100	10	110
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 3 ^Η	250	17	3	20
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 4 ^Η	110	6	2	8
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 5 ^Η	60	5	1	6
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 6 ^Η	500	100	6	106
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 7 ^Η	140	3	4	7
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 8 ^Η		6	1	7
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 9 ^Η	288	5	5	10
ΕΤΑΙΡΕΙΑ 10 ^Η	1000	20	3	23

Οι ηλικίες των γυναικών με τις οποίες ήρθαμε σε επαφή κυμαίνονται από 31-58 ετών.

Οι επτά από τις δέκα βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα των 31-45, ενώ οι τρεις υπόλοιπες που κατέχουν και τις υψηλότερες θέσεις βρίσκονται στην ηλικία των 50-58 ετών.

Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο τους επίπεδο, θα είχαμε να παρατηρήσουμε ότι είναι αρκετά υψηλό, εφόσον και οι θέσεις τις οποίες κατέχουν απαιτούν και τα αντίστοιχα προσόντα. Όλες οι γυναίκες έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση κυρίως στον οικονομικό κλάδο, μια έχει σπουδάσει σε ιδιωτικό κολέγιο, ενώ από τις δέκα οι

τέσσερις 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 και ενημερώνονται συνεχώς για τις εξελίξεις πάνω στην δουλειά τους.

Στην συνέχεια θα παρουσιάσουμε, στην σελίδα που ακολουθεί, σε μορφή πίνακα τις δέκα επαφές που είχαμε στον οποίο αναφέρεται ο κλάδος της επιχείρησης, το αντικείμενο της εταιρείας, η θέση που κατέχουν οι γυναίκες που προσεγγίσαμε, στοιχεία που αφορούν την οικογενειακή τους κατάσταση, τον αριθμό των παιδιών που έχουν, προσωπικές πληροφορίες που αφορούν την ηλικία και το μορφωτικό τους επίπεδο και τέλος στοιχεία που αφορούν το μορφωτικό επίπεδο των γονιών τους.

	Κλάδος επιχείρησης	Θέση (τίτλος)	Ηλικία	Μορφωτικό επίπεδο	Οικογενειακή κατάσταση	Αριθμός παιδιών	Μορφωτικό επίπεδο γονιών
1 ^η Επιχείρηση	Διαφήμιση	Διευθύνων σύμβουλος	55	ΑΕΙ (οικονομικά) Master	Παντρεμένη	2	ΑΕΙ
2 ^η Επιχείρηση	Κινητή τηλεφωνία	Διευθύντρια Τύπου & Δημοσίων σχέσεων	35	ΑΕΙ (Κοινωνιολογία & Πολιτικές επιστήμες) Master	Παντρεμένη	0	ΑΕΙ
3 ^η Επιχείρηση	Διαφήμιση	Οικονομική Διευθύντρια	55	ΑΕΙ (οικονομικά)	Διαζευγμένη	2	Στρατιωτική Σχολή
4 ^η Επιχείρηση	Βιομηχανία ζυγιστικών & αυτοματισμών	Υπεύθυνη τμήματος εξαγωγών	31	ΑΕΙ (Πολυτεχνείο)	Ανύπαντρη	0	Βασική εκπαίδευση
5 ^η Επιχείρηση	Ιδιωτική Τράπεζα	Υποδιευθύντρια πιστωτικών κάρτων	35	ΑΕΙ (οικονομικά) Master	Ανύπαντρη	0	ΑΕΙ
6 ^η Επιχείρηση	Εταιρεία καυσίμων και λιπαντικών	Business systems manager	38	Ιδιωτικό κollέγιο (Marketing)	Παντρεμένη	1	Μέση εκπαίδευση
7 ^η Επιχείρηση	Εκδοτική Εταιρεία	Διευθύνουσα Σύμβουλος	58	ΑΕΙ (Κοινωνιολογία , Marketing)	Ανύπαντρη	0	Μέση εκπαίδευση
8 ^η Επιχείρηση	Ιδιωτική Τράπεζα	Οικονομική Διευθύντρια του τμήματος Leasing	41	ΑΕΙ (Οικονομικά) Master στην Διοίκηση επιχειρήσεων	Ανύπαντρη	0	Μέση εκπαίδευση
9 ^η Επιχείρηση	Εκδοτική εταιρεία	Διευθύνουσα σύμβουλος	55	ΑΕΙ (Οικονομικά)	Παντρεμένη	1	Μέση εκπαίδευση
10 ^η Επιχείρηση	Κινητή τηλεφωνία	Διευθύντρια του τμήματος διαφήμισης	38	Απόφοιτη Λυκείου, MBA σε ιδιωτικό πανεπιστήμιο	Διαζευγμένη	1	Μέση εκπαίδευση

2.5 Βασικοί άξονες των ερωτήσεων

Στόχος της έρευνας μας, όπως έχει ήδη αναφερθεί ήταν να συλλεχθούν πληροφορίες από τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις, για τις εμπειρίες τους και τις στάσεις των άλλων (αντρών κυρίως) απέναντί τους.

Η κατασκευή του ερωτηματολογίου έγινε με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα βάσει των θεωρητικών προσεγγίσεων, που αναπτύχθηκαν στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Κάθε συνέντευξη-συζήτηση όμως ακολούθησε μια διαφορετική δομή, με την έννοια ότι δεν τηρήθηκε κάποια συγκεκριμένη σειρά στις ερωτήσεις και αυτό γιατί πολλές φορές οι απαντήσεις των γυναικών μας παρέπεμπαν σε διαφορετικές ερωτήσεις.

Οι ερωτήσεις στηρίχθηκαν στις ακόλουθες θεματικές ενότητες:

- ♦ Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει κάποιες ερωτήσεις που αφορούν την περιγραφή της παρούσας θέσης των γυναικών με αναφορά στον τίτλο τους, στα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες τους στην εταιρεία, τον αριθμό των ατόμων για τα οποία είναι υπεύθυνες, τις ώρες εργασίας, καθώς και την γενικότερη επαγγελματική τους πορεία μέσα στην επιχείρηση.
- ♦ Η δεύτερη ενότητα αναφέρεται στα προβλήματα-εμπόδια που τυχόν αντιμετώπισαν στην καριέρα τους και τις στάσεις των άλλων (αντρών και γυναικών) εργαζομένων, απέναντι τους στην ίδια επιχείρηση.
- ♦ Η τρίτη ενότητα μας δίνει πληροφορίες που αφορούν την ανέλιξη των γυναικών μέσα στις επιχειρήσεις, το ρόλο της καθοδήγησης στην επαγγελματική τους πορεία και τα στοιχεία που θεωρούν ότι έχουν παίξει ρόλο στην εξέλιξή τους.

♦ Η τέταρτη ενότητα μας δίνει πληροφορίες που αφορούν την οικογενειακή τους κατάσταση, τις προσωπικές τους σχέσεις και το ρόλο της ύπαρξης οικογένειας στην εξέλιξή τους μέσα στην επιχείρηση. Στην περίπτωση των παντρεμένων με παιδιά γυναικών, μας ενδιαφέρει αν διέκοψαν την καριέρα τους για να φροντίσουν τα παιδιά τους και κατά πόσο όσες δεν έχουν παντρευτεί σκέπτονται θετικά ή αρνητικά την δημιουργία οικογένειας.

♦ Η πέμπτη ενότητα περιλαμβάνει κάποιες ερωτήσεις για τις ερμηνείες τους, της υπό-αντιπροσώπευσης των γυναικών στις ανώτερες θέσεις στην αγορά εργασίας, την θέση των Ελληνίδων στην αγορά εργασίας, τα προβλήματα που θεωρούν ότι αντιμετωπίζει μια γυναίκα στο χώρο εργασίας, τις απόψεις για ενδεχόμενα υπονοούμενα κριτήρια που καθορίζουν τις διαδικασίες εξέλιξης, αλλά και την δική τους συμπεριφορά απέναντι στις γυναίκες που τους ζητούν εργασία, καθώς και εάν συμμετέχουν σε λήψη αποφάσεων για πρόσληψη προσωπικού.

♦ Η έκτη ενότητα αφορά τις απόψεις τους σχετικά με τις διαφορές των δυο φύλων στους τρόπους επικοινωνίας και διοίκησης και την σύγκρισή τους με τους άντρες συναδέλφους τους.

♦ Η έβδομη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις για τις απόψεις τους για τα κριτήρια προσλήψεων και ειδικότερα των προαγωγών μέσα σε μια επιχείρηση, των ενδεχόμενων πρωτοβουλιών και ενεργειών για την ισόρροπη συμμετοχή αντρών και γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων, την ύπαρξη φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών. Τέλος,

♦ Η όγδοη ενότητα μας δίνει πληροφορίες για κάποια γενικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων που αφορούν το κοινωνικό υπόβαθρο των γυναικών, το μορφωτικό επίπεδο των ίδιων, αλλά και των γονιών τους, το επάγγελμα τους και τη επιρροή τους στην επαγγελματική τους πορεία.

2.6 Έρευνα πεδίου (προβλήματα-επισημάνσεις-προτάσεις)

Κατά την διεξαγωγή της έρευνας στο πεδίο, προέκυψαν προβλήματα που αφορούσαν την προσέγγιση του δείγματος, αλλά και τις αρχικές μας επιλογές, που είχαν σαν αποτέλεσμα την ελλιπή κάλυψη του υπό μελέτη θέματος.

Η επιλογή μας να γίνουν συνεντεύξεις με γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις λήψης αποφάσεων κρίθηκε απαραίτητη, έτσι ώστε να δούμε τις εμπειρίες και τις απόψεις των γυναικών σε ένα χώρο που κυριαρχείται από τους άντρες. Ο αρχικός στόχος ήταν να μιλήσουμε με ένα δείγμα δεκαπέντε γυναικών, τελικά όμως μιλήσαμε με δέκα γυναίκες και αυτό γιατί η προσέγγιση ήταν αρκετά δύσκολη και χρονοβόρα.

Σκέψη για μελλοντική έρευνα πάνω στο ίδιο θέμα θα πρέπει να περιλαμβάνει συνεντεύξεις και από άντρες που βρίσκονται σε παρόμοιες θέσεις, έτσι ώστε να γίνει η σύγκριση μεταξύ των δυο φύλων. Όταν μελετά κανείς αποκλειστικά τις εμπειρίες των γυναικών σε αυτές τις θέσεις είναι σαν να παραδέχεται ότι οι γυναίκες αποτελούν το πρόβλημα, ενώ ταυτόχρονα υποθέτει ότι οι άντρες αποτελούν την νόρμα. Μελετώντας κανείς και τα δυο φύλα θα μπορέσει να βγάλει αξιόπιστα συμπεράσματα για τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ τους στα πλαίσια μια επιχείρησης, καθώς και τις διαφορές που υπάρχουν στον τρόπο άσκησης εξουσίας από τις γυναίκες.

Σημαντική είναι επίσης η διενέργεια συνεντεύξεων με άντρες και για έναν άλλο λόγο ακόμα: για να δούμε αν και κατά πόσο διαφέρουν οι αντιλήψεις των αντρών για τα εμπόδια που (τυχόν) παρουσιάζονται στην εξέλιξή τους μέσα σε μια επιχείρηση. Χρήσιμη θα ήταν επίσης η συζήτηση με άντρες που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις έτσι ώστε: α) να διερευνήσουμε τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τις γυναίκες που βρίσκονται στις αντίστοιχες θέσεις και β) να εξετάσουμε την επίδραση κάποιων

άλλων παραμέτρων, που θεωρήσαμε ότι επηρεάζουν την εξέλιξη των γυναικών και την άνοδό τους στο χώρο εργασίας, όπως τον ρόλο της καθοδήγησης στην επαγγελματική τους πορεία, τα χαρακτηριστικά που κατά τη γνώμη τους πρέπει να διαθέτουν τα άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις, τις αντιλήψεις τους για τον καταμερισμό των καθηκόντων στο σπίτι και τα προβλήματα που (τυχόν) αντιμετωπίζουν στις προσωπικές και επαγγελματικές τους σχέσεις.

Εκτός από τη διενέργεια συνεντεύξεων με άντρες, χρήσιμο θα ήταν να μιλήσουμε και με γυναίκες, οι οποίες όμως βρίσκονται στις μεσαίες βαθμίδες μιας επιχείρησης, έτσι ώστε να δούμε τις αντιλήψεις τους σχετικά με την θέση και την εξέλιξή τους μέσα στον οργανισμό, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, τις προοπτικές που νιώθουν πως έχουν ή και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην προσπάθειά τους να ανέλθουν.

Μιλώντας κανείς με γυναίκες που ήδη βρίσκονται σε υψηλές θέσεις, αντιμετωπίζει τον κίνδυνο μιας ελιτίστικης ίσως διάθεσης από την πλευρά τους, οι οποίες έχοντας φθάσει στο ανώτερο σημείο της καριέρας τους δεν βρίσκονται κοντά στα ενδεχόμενα προβλήματα των γυναικών γιατί δεν τα αντιμετωπίζουν πλέον οι ίδιες. Βέβαια στην περίπτωση της δικής μας έρευνας, αρκετές από τις γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε, έχουν προοπτικές εξέλιξης μέσα στους οργανισμούς που εργάζονται, δεν βρίσκονται ακόμα στο ανώτατο σημείο της καριέρας τους.

Ένα μειονέκτημα της παρούσας έρευνας μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότερες από τις γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε, ανήκουν σε χώρους που και κατά την δική τους ομολογία κυριαρχούνται από γυναίκες, (διαφήμιση και επικοινωνία). Παρόλα αυτά όμως δεν θεωρούμε ότι το γεγονός αυτό δημιούργησε προβλήματα στη εγκυρότητα και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων μας και αυτό γιατί δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές στις απόψεις των γυναικών. Οποσδήποτε όμως το γεγονός αυτό δημιουργεί κάποια μεθοδολογικά κενά στην έρευνά μας, ενώ δεν

είναι τυχαίο το γεγονός ότι βρήκαμε πιο εύκολα γυναίκες από χώρους που θεωρούνται παραδοσιακά «γυναικείοι», κάτι που επιβεβαιώνει την υπάρχουσα βιβλιογραφία για την ύπαρξη οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού.

Η διενέργεια των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε μόνο με γυναίκες στην περιοχή της Αθήνας και το γεγονός αυτό περιόρισε το υλικό της ανάλυσής μας, εφόσον δεν έχουμε καθόλου στοιχεία που αφορούν την υπόλοιπη Ελλάδα, τα οποία θα μπορούσαν να ανατρέψουν ίσως τα ευρήματά μας. Κάτι τέτοιο στάθηκε πρακτικά αδύνατο να γίνει εφόσον θα απαιτούσε την μετακίνηση του ερευνητή. Η γεωγραφική διερεύνηση του θέματος, θεωρούμε ότι είναι σημαντική, γιατί μπορεί να υπάρχουν διαφοροποιήσεις στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Σχεδιασμός μελλοντικής έρευνας θα ήταν καλό να περιλαμβάνει ένα ευρύτερο δείγμα, τόσο σε μέγεθος όσο και γεωγραφικά.

3^ο ΜΕΡΟΣ

3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

3.1 Εισαγωγή

Όπως αναφέραμε στο μεθοδολογικό τμήμα της εργασίας μας, διενεργήθηκαν 10 συνεντεύξεις με γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις, επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Στην παρουσίαση του δείγματός μας δώσαμε κάποια στοιχεία που αφορούν γενικά χαρακτηριστικά των γυναικών αυτών, τις θέσεις που κατέχουν στην επιχείρηση, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο των ίδιων και των γονιών τους και τέλος την οικογενειακή τους κατάσταση. Οι επαφές έγιναν με γυναίκες διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης, έτσι ώστε να διαπιστώσουμε τον ρόλο της οικογένειας στην επαγγελματική τους θέση, αλλά και να συγκρίνουμε τις στάσεις των γυναικών με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση απέναντι στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Στην συνέχεια προχωρώντας στην ανάλυση των αποτελεσμάτων μας θα παρουσιάσουμε τις εμπειρίες των γυναικών αυτών, βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων που θέσαμε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας που θα αφορούν :

- i) Την εξέλιξη της καριέρας τους και των εμποδίων που (τυχόν) αντιμετώπισαν,
- ii) Τις αντιλήψεις τους για τις διαδικασίες εξέλιξης μέσα στην επιχείρηση που αφορούν τα κριτήρια προαγωγών και τον ρόλο άλλων των κοινωνικών δικτύων και της καθοδήγησης στην πορεία ενός εργαζόμενου,
- iii) Τις σχέσεις ανάμεσα στα δυο φύλα στον χώρο εργασίας και τις διαφορές στον τρόπο διοίκησης αντρών και γυναικών,
- iv) Τα προβλήματα που προκύπτουν λόγω των αυξημένων επαγγελματικών υποχρεώσεων που έχουν οι γυναίκες αυτές, τις αντιλήψεις τους για τον καταμερισμό

των οικιακών καθηκόντων, και τις στρατηγικές που αναπτύσσουν για να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Τέλος,

ν) Την ερμηνεία τους για τον μικρό αριθμό των γυναικών σε θέσεις με εξουσία και τις προτάσεις τους για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών.

3.2 Η έννοια της καριέρας για τις γυναίκες και τα εμπόδια στην επαγγελματική τους πορεία.

3.2.1 Η έννοια της καριέρας

Στην ενότητα αυτή θα προσδιορίσουμε την έννοια της καριέρας και τον διαφορετικό τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζεται από τα δύο φύλα, δίνοντας έμφαση στα προβλήματα που δημιουργούνται κυρίως εξαιτίας των οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών.

Στην δεκαετία του 1950-1960 ο όρος καριέρα καθόριζε την ιεραρχική εξέλιξη των επαγγελματιών μέσα σε σαφώς καθορισμένες ιεραρχικές δομές κυρίως γραφειοκρατικών οργανισμών. Έτσι τα άτομα διέρχονταν από διαδοχικά στάδια με συνεχώς αυξανόμενες υποχρεώσεις και ανάλογες απολαβές. Η προσωπική επιτυχία συνδεόταν και με τα ηλικιακά στάδια φθάνοντας στο υψηλότερο σημείο της στη μέση ηλικία. Τα κριτήρια εξέλιξης συνδέονταν συνήθως με την προϋπηρεσία, τις ικανότητες και την απόδοση. Η αφοσίωση στον οργανισμό αποτελούσε απαραίτητη προϋπόθεση και όλες οι άλλες πλευρές της ζωής, όπως η οικογένεια έρχονταν σε δεύτερη μοίρα.

Τα τελευταία χρόνια δημιουργείται ένα νέο ρεύμα πάνω στον τρόπο διοίκησης στις δυτικές οικονομίες, το οποίο φαίνεται να έχει επηρεαστεί από τις ιαπωνικές τεχνικές της διοίκησης, οι οποίες εμπλέκουν τις έννοιες α) της συνεργατικότητας και β) τον

έλεγχου ολικής ποιότητας¹ που συνδέεται και με τις γενικότερες συζητήσεις για την «ευελιξία»², την νέα τεχνολογία και το εξειδικευμένο marketing (Wood, 1989; and Sisson 1994a). Αυτό το «νέο ρεύμα» φαίνεται να ασκεί κριτική στην αντίληψη που δίνει έμφαση σε έναν κεντρικό και άτεγκτο τρόπο διοίκησης, υποστηρίζοντας ότι σωστότερος τρόπος διοίκησης είναι αυτός που δίνει προτεραιότητα σε κοινά οράματα, αξίες, κατευθύνσεις, αλλά και ευθύνες.

Η αποσταθεροποίηση που παρατηρείται λόγω του συνεχώς αυξανόμενου ανταγωνισμού, των απολύσεων και των πιέσεων για μεγαλύτερη απόδοση με το μικρότερο κόστος, έχει ως αποτέλεσμα ανυπαρξία της εγγύησης για μια σταθερά εξελισσόμενη καριέρα. Απαίτηση γίνεται πλέον η μεγαλύτερη ευελιξία των εργαζομένων.

Το θέμα των φυλετικών διαφορών στις καριέρες άρχισε να συζητείται με το 1980 σε συνδυασμό με τον μικρό αριθμό των γυναικών σε υψηλές θέσεις στον εργασιακό χώρο. Ο όρος “glass ceiling”³ τον οποίο έχουμε αναλύσει παραπάνω χρησιμοποιήθηκε ακριβώς για να περιγράψει κάποιο «αόρατο» φράγμα που εμποδίζει την ανοδική κινητικότητα των γυναικών, παρά το γεγονός ότι υπάρχουν επίσημες πολιτικές ίσων ευκαιριών. Η φεμινιστική θεωρία υποστηρίζει ότι η επίσημη ισότητα πρόσβασης των γυναικών σε υψηλές θέσεις δεν αρκεί για την επίτευξη πλήρους ισότητας (Cockburn, 1991).

¹Ένα σύστημα ελέγχου ολικής ποιότητας δίνει έμφαση στην πρόληψη των ατελειών της παραγωγικής διαδικασίας έτσι ώστε να περιορίζεται ο έλεγχος και η επιθεώρηση (Χριστοδούλου Δ, στο Παπαδημητρίου Ζ., Θεσσαλονίκη 1995 σελ.172-190).

² Ο όρος ευελιξία εμφανίζεται ως λέξη-κλειδί στην Ευρώπη στην διάρκεια της δεκαετίας του 1980 στα πλαίσια της αμφισβήτησης και της κριτικής των ακαμψιών του φορντικού μοντέλου (μαζική παραγωγή-μαζική κατανάλωση) και συνδέεται με τον μετα-φορντισμό την ευέλικτη εξειδίκευση την μεταβιομηχανική κοινωνία, τον μετα-μοντερνισμό την οικονομία της ελεύθερης αγοράς και την νέα τεχνολογία. Η ευελιξία θεωρείται ως στρατηγική λύση για κάθε «ασθένεια» όπως: κρίση και ύφεση της οικονομίας, ο κορεσμός της αγοράς, ο εντεινόμενος ανταγωνισμός, η ανεργία, η αβεβαιότητα (Ελεονώρα Καρασαββίδου, Κώστας Τερζίδης, ‘Ευελιξία, ευέλικτη επιχείρηση, νέες μορφές απασχόλησης και ο ρόλος του Μάνατζμεντ’, Κοινωνικές ανισότητες και Κοινωνικός αποκλεισμός, Αθήνα 1998). Αναλυτικότερα για την ευελιξία στο βιβλίο της Λυμπεράκη Α., -Μουρίκη Α. : ‘Η Αθόρυβη επανάσταση’, Αθήνα 1996.

Η έννοια λοιπόν της καριέρας φαίνεται να προσδιορίζεται φυλετικά εφόσον ο κύκλος ζωής των γυναικών και οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις δεν τους αφήνουν και πολλά περιθώρια για καριέρα. Σε αντίθεση οι άντρες δεν φαίνεται να έχουν τέτοιου είδους διλήμματα, συμβιβασμού δηλαδή καριέρας και οικογενειακών υποχρεώσεων. Για να έρθουμε στην συνέχεια στα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήσαμε θα είχαμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

Η συμβατική άποψη σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες ως εργατικό δυναμικό έχουν λιγότερες δεξιότητες, μόρφωση και επαγγελματική εμπειρία από τους άντρες συναδέλφους τους, χρησιμοποιήθηκε αρκετά για να δικαιολογήσει την ακαταλληλότητα των γυναικών σε θέσεις με αυξημένες υποχρεώσεις, αλλά και για να ερμηνεύσει το μικρό αριθμό των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση. Οι διαφορές λέγεται ότι υπάρχουν στις ώρες που αφιερώνουν τα δυο φύλα στη δουλειά τους, αλλά και στα κίνητρα τους.

Στην έρευνά μας, οι μεταβλητές που χρησιμοποιήσαμε για να μετρήσουμε τη αφοσίωση των γυναικών, αφορούν τις ώρες που περνούν στο χώρο εργασίας, αλλά και τα κίνητρα τους. Αυτό που διαπιστώσαμε είναι η αναφορά στην σκληρή δουλειά και τις πολλές ώρες εργασίας που απαιτούνται όταν θέλει κανείς να πετύχει στο χώρο εργασίας. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται για όλες τις γυναίκες ανεξάρτητα από τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, οι οποίες αναφέρουν ότι εργάζονται κατά μέσο όρο 10-12 ώρες ημερησίως με αποκλίσεις (προς τα πάνω) όταν προκύπτουν ανάγκες. Επίσης, όλες αναφέρουν ότι τα ωράρια τους δεν διαφέρουν από τα αντίστοιχα των αντρών συναδέλφων τους.

Σχετικά με το θέμα των κινήτρων και των γυναικών, έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής: πολύ σημαντικός είναι για αυτές ο παράγοντας της επίτευξης και της

³ Βλ. σελ. 15-19

εκπλήρωσης των στόχων που λαμβάνει κάποιος από τον χώρο εργασίας και όχι τόσο των προαγωγών μέσα στην επιχείρηση. Δεν εννοούμε με αυτό ότι μια γυναίκα δεν επιθυμεί ή δεν την ενδιαφέρει να αναγνωρίζεται η δουλειά της, απλά ενδιαφέρεται ίσως περισσότερο για την ανταπόδοση που συνδέεται με την σωστή εκπλήρωση των καθηκόντων της. Όπως αναφέρει μια γυναίκα στην συζήτησή μας:

‘Πιστεύω ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο διαλλακτικές από τους άντρες και λιγότερο εγωίστριες στο να παραδεχτούν τα λάθη τους και να διορθώσουν την συμπεριφορά τους. Τις ενδιαφέρει νομίζω περισσότερο να δίνουν λύσεις χωρίς να φαίνονται οι ίδιες προσωπικά. Εγώ τουλάχιστον προσπαθώ να κάνω την δουλειά μου με ευσυνειδησία και επαγγελματισμό και νομίζω ότι στην πορεία αυτό αναγνωρίζεται’.

Ενώ κάποια άλλη σημειώνει:

‘Τα πάντα κρίνονται εκ των αποτελεσμάτων τους. Έχω μάθει να κοιτώ την δουλειά μου και να είμαι όσο ευσυνειδητη μπορώ σε αυτό που κάνω, χωρίς να με ενδιαφέρει και πολύ η γνώμη των άλλων. Νομίζω ότι οι αριθμοί δικαιώνουν, είναι αδιάψευστοι’.

Θέλοντας τώρα να συγκρίνουμε τις γυναίκες με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση και υποχρεώσεις, δεν παρατηρούμε διαφορές στην αφοσίωσή τους. Ακόμα και οι γυναίκες που έχουν παιδιά αφιερώνουν τις ίδιες ώρες εργασίας, στερώντας από τον εαυτό τους την προσωπική διασκέδαση. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει μια γυναίκα:

‘Δεν έχω χρησιμοποιήσει ποτέ αυτά που παρέχονται από τις συμβάσεις, μπορώ να σας πω ότι δεν τα ξέρω και ούτε με ενδιαφέρουν. Δούλεψα όσο θα έπρεπε να δουλέψω δεν έλειψα σχεδόν ποτέ. Ο χρόνος που προσπαθούσα να βρω για την οικογένεια μου ήταν αποτέλεσμα δικής μου προσπάθειας, κοιμόμουν λιγότερες ώρες, δούλευα και τα Σαββατοκύριακα. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι όταν χρειάστηκε, δεν έφυγα από την δουλειά μου για να πάω στο σχολείο του παιδιού μου ή να καθίσω μαζί του όταν ήταν άρρωστο’

Κλείνοντας την ενότητα αυτή θα λέγαμε η ερμηνεία για την σχέση φύλου και καριέρας επικεντρώνεται κυρίως στο γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν διαφορετικές στάσεις κυρίως λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Οι γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε και κυρίως αυτές που έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν θεωρούν ότι υπάρχουν διαφορές στις επιλογές τους από τους άντρες, σχετικά με την επαγγελματική τους πορεία, αν και αναφέρουν την οικογένεια ως ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών γενικά, γεγονός που παρουσιάζει κάποια αντιφατικότητα.

3.2.2 Εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία, όπως αναλύσαμε στο θεωρητικό πλαίσιο αυτής της εργασίας αναφέρει μια σειρά εμποδίων που ερμηνεύουν την υπό-αντιπροσώπευση των γυναικών σε θέσεις με δύναμη και επιρροή. Υπάρχουν προσεγγίσεις που τονίζουν τα ατομικά χαρακτηριστικά των γυναικών (μόρφωση, εμπειρία), ενώ κάποιες άλλες τονίζουν διάφορους δομικούς παράγοντες ως βασική αιτία.

Για να διαπιστώσουμε την επίδραση των παραγόντων αυτών ρωτήσαμε τις γυναίκες για τα εμπόδια που αντιμετώπισαν στην καριέρα τους. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι καμία από τις γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε δεν αναφέρει, σε προσωπικό επίπεδο, ότι αντιμετώπισε κάποιο εμπόδιο, τουλάχιστον όταν η ερώτησή μας γίνεται με ευθύ τρόπο. Μέσα από την συζήτηση μαζί τους και με ερωτήσεις που φαινομενικά δεν συνδέονται άμεσα με αυτό το ζήτημα καταλαβαίνουμε πολύ καλά ότι η πορεία μιας γυναίκας μέσα σε έναν ανταγωνιστικό χώρο, είναι πολύ δύσκολη, όταν θέλει κανείς να πετύχει.

Όλες οι γυναίκες πιστεύουν ότι όταν είναι διατεθειμένος κανείς να δουλέψει σκληρά και έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του είναι σίγουρο ότι θα τα καταφέρει. Όπως λει χαρακτηριστικά μια γυναίκα:

‘Μπορεί να υπάρχει προκατάληψη, αυτό δεν το αρνούμαι, δεν γίνεται όμως εμπόδιο σε τελική ανάλυση γιατί υποχωρεί. Όταν κάποιος αξίζει και έχει τις ικανότητες θα τα καταφέρει’.

Είναι γεγονός λοιπόν ότι καμία γυναίκα δεν αναφέρει την ύπαρξη προβλημάτων-εμποδίων σε προσωπικό επίπεδο. Όλες παραδέχονται βέβαια ότι αντιμετώπισαν προβλήματα, τα οποία όμως αντιμετωπίζει κάθε εργαζόμενος σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, στην οποία όλοι θέλουν να εδραιώσουν την θέση τους. Παραδέχονται όμως, ότι οι γυναίκες μπαίνουν στην αγορά εργασίας με ένα μειονέκτημα: εξακολουθούν να έχουν το κύριο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων. Θεωρούν βέβαια ότι οι γυναίκες προσδιορίζουν την θέση τους στην αγορά εργασίας οι ίδιες, βάση των προσόντων τους, αλλά παραδέχονται ότι πολλές φορές δουλεύουν σκληρότερα από τους άντρες, γιατί νιώθουν ότι θα πρέπει να αποδείξουν την αξία τους. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά κάποια γυναίκα:

‘Δεν πιστεύω ότι η επιτυχία μιας γυναίκας υποβαθμίζεται από τους άντρες, απλά θεωρώ ότι μια γυναίκα θα πρέπει να δουλέψει πολύ περισσότερο και πολύ σκληρότερα από έναν άντρα για να απολαύσει τα ίδια προνόμια. Κάποια πράγματα χαρίζονται στους άντρες πολύ πιο εύκολα από ότι σε κάποια γυναίκα, υπάρχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στους άντρες’.

Σύμφωνα με τις απόψεις κάποιας άλλης:

‘Μια γυναίκα manager και γενικότερα μια επιτυχημένη γυναίκα που λαμβάνει αποφάσεις και ασκεί εξουσία είναι βέβαιο ότι έχει ανέλθει με την αξία της και έχει δουλέψει πολύ σκληρά για να τα καταφέρει. Οι άντρες από την άλλη πλευρά προωθούνται πιο εύκολα από το σύστημα’.

Κάποια άλλη υποστηρίζει:

‘Είναι στο χέρι κάθε γυναίκας να αποδείξει ότι αξίζει. Βέβαια μια γυναίκα θα πρέπει να προσπαθήσει περισσότερο από έναν άντρα για να ανέλθει και αν τα καταφέρει, είναι σίγουρο ότι θα το αξίζει’.

Μέσα στο πλαίσιο των επιχειρήσεων ιδιαίτερο ρόλο στην εξέλιξη των ατόμων φαίνεται να παίζουν εκτός από τις τυπικές διαδικασίες, βάσει των αντικειμενικών προσόντων και της απόδοσης και κάποια άτυπα κριτήρια. Σημαντικό ρόλο παίζει εδώ η ύπαρξη κοινωνικού δικτύου μεταξύ των αντρών και ο ρόλος της καθοδήγησης. Όλες οι γυναίκες αναγνωρίζουν ότι η επιτυχία δεν ορίζεται μονοσήμαντα, αλλά αποτελεί συνδυασμό πολλών παραγόντων. Έτσι τα τυπικά προσόντα, η μόρφωση, η συνεχής εκπαίδευση και η βαθιά γνώση του αντικειμένου με το οποίο ασχολείται κανείς, είναι απαραίτητα και πολύ σημαντικά, υπάρχουν όμως και άλλες άτυπες διαδικασίες οι οποίες επηρεάζουν την εξέλιξη των ατόμων μέσα σε μια επιχείρηση. Είναι γεγονός ότι οι άντρες δημιουργούν ανάμεσά τους ένα είδος κοινωνικού δικτύου, το οποίο έχει έναν συγκεκριμένο τρόπο λειτουργίας, με την έννοια ότι δημιουργείται μια ομάδα αντρών οι οποίοι μοιράζονται κάποιες κοινές εμπειρίες, εφόσον έχουν δουλέψει μαζί για αρκετό χρονικό διάστημα οι οποίοι συναναστρέφονται και εκτός εργασίας.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει κάποια γυναίκα:

‘Πιστεύω ότι αναμφισβήτητα υπάρχει κάποιο κοινωνικό δίκτυο μεταξύ των αντρών γιατί έχουν μεταξύ τους κάποιους κώδικες επικοινωνίας και συμμετέχουν σε κάποιες δραστηριότητες στις οποίες έχουν την δυνατότητα να συζητήσουν μεταξύ τους περισσότερο ελεύθερα και να αποκτήσουν επαφές και σε προσωπικό επίπεδο, το οποίο με τη σειρά του θα παίζει κάποιο ρόλο όταν τίθενται θέματα προαγωγών στην εταιρεία. Οι γυναίκες από την άλλη πλευρά δεν έχουν αναπτυγμένη αυτή την αίσθηση του δικτύου ανάμεσα τους, αλλά ούτε και την δυνατότητα να συμμετέχουν σε κάποιες κοινές δραστηριότητες, λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων’

Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ξεκάθαρα ότι οι γυναίκες που έχουν πετύχει στις επιχειρήσεις που εργάζονται, δεν θεωρούν ότι έχουν διακριτές διαφορές από τους άντρες συναδέλφους τους σε αντίστοιχες θέσεις. Δουλεύουν τις ίδιες ώρες με

εκείνους και γενικότερα θεωρούν ότι καθοριστικό στοιχείο επιτυχημένης πορείας είναι η σκληρή δουλειά, ανεξαρτήτως των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

3.3 Ο ρόλος των κοινωνικών δικτύων και της καθοδήγησης στην επαγγελματική πορεία των γυναικών

Όπως αναφέραμε και πιο πάνω φαίνεται να υπάρχει μια διάσταση μεταξύ των επίσημων διαδικασιών επιλογής προσωπικού και του συστήματος προαγωγών και κάποιων άλλων υπονοούμενων κριτηρίων τα οποία συνδέονται με άλλους παράγοντες (προσωπικές γνωριμίες, κοινωνικό δίκτυο μεταξύ των αντρών, «ορατότητα», ο βαθμός δηλαδή στον οποίο φαίνεται εάν είναι κάποιος καλός και τέλος η καθοδήγηση από μεγαλύτερα και πιο συνήθως έμπειρα άτομα).

Ιδιαίτερα σημαντικός φαίνεται να είναι ο ρόλος της καθοδήγησης στην επαγγελματική πορεία αντρών και γυναικών. Μιλώντας για την καθοδήγηση (mentoring) θα λέγαμε ότι πρόκειται για μια σχέση συνεργασίας μεταξύ ενός ατόμου που έχει περισσότερη επαγγελματική εμπειρία και κάποιου άλλου που θέλει να αποκτήσει εμπειρία σε ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο και να πληροφορηθεί για κάποια στοιχεία της δουλειάς, τα οποία προκύπτουν μέσα από την εμπειρία. Η καθοδήγηση από το κατάλληλο άτομο αποτελεί αρκετά σημαντικό παράγοντα επαγγελματικής επιτυχίας. Ο μέντορας καθοδηγεί κατά τέτοιο τρόπο τον προστατευόμενό του ώστε να αναπτύξει τις ικανότητες εκείνες που ο ίδιος ανέπτυξε με πολυετή εμπειρία πάνω στην δουλειά. Έρευνες έχουν δείξει ότι η καθοδήγηση από το κατάλληλο άτομο είναι ένας σίγουρος προς την επιτυχία δρόμος, όχι βέβαια αναγκαστικά, αλλά οπωσδήποτε παρέχει τις προϋποθέσεις και ένα σταθερό

περιβάλλον στο οποίο μπορεί κανείς να μάθει καλύτερα, πράγματα που απαιτούν ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα.

Για τις γυναίκες, οι οποίες αποκλείονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τα άτυπα συστήματα στα οποία κυριαρχούν οι αντρικές αξίες, η καθοδήγηση θα μπορούσε να τους προσφέρει πληροφορίες απαραίτητες για αυτή την «μη οικεία» κουλτούρα ή κώδικα επικοινωνίας μεταξύ των αντρών (Marshall, 1984:107). Το πρόβλημα που ανακύπτει για τις γυναίκες βρίσκεται στο γεγονός ότι ο αριθμός όσων βρίσκονται στην κορυφή είναι πάρα πολύ μικρός, επομένως λίγες και οι πιθανότητες καθοδήγησης γυναικών από άλλες γυναίκες.

• Το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, συνδέεται με το γεγονός ότι η διαδικασία της καθοδήγησης εμπλέκει κυρίως την «ταυτοποίηση» μεταξύ ενός ισχυρού και μεγαλύτερου σε ηλικία άντρα με έναν νεώτερο στον οποίο βλέπει κατά κάποιο τρόπο μια νεώτερη έκδοση του εαυτού του. Κατανοούμε επομένως γιατί είναι δύσκολη η ταυτοποίηση στην περίπτωση των γυναικών (Wacjman, 1998:126).

Εάν προκύψει, λοιπόν, σχέση καθοδήγησης μεταξύ ενός άντρα που βρίσκεται σε υψηλή θέση και μιας γυναίκας που μόλις ξεκινάει την καριέρα της, μπορεί να δημιουργηθούν παρεξηγήσεις και να λεχθούν υπονοούμενα σεξουαλικού περιεχομένου, που συνήθως οδηγούν στον υποβιβασμό των γυναικών.

Σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία και έρευνες που έχουν γίνει, οι άντρες δημιουργούν μεταξύ τους και ειδικά με τους μέντορές τους ισχυρούς δεσμούς, οι οποίοι μπορούν να πάρουν την μορφή σχέσεων μεταξύ πατέρα και γιου (Wacjman, 1998:126). Σύμφωνα με τις απόψεις του Roper η διαδοχή δεν εξαρτάται μόνο από τα τυπικά προσόντα, αλλά και από την καλλιέργεια σχέσεων μεταξύ των αντρών (Roper, 1994: 98-9). Η συναναστροφή με άτομα του ίδιου φύλου είναι κανόνας σε

οργανισμούς που κυριαρχούνται από τους άντρες. Με αυτό τον τρόπο, παραμένουν οι πρωταρχικοί κληρονόμοι των θέσεων με την μεγαλύτερη εξουσία και επιρροή, αφήνοντας τις γυναίκες στις χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις.

Στην έρευνα που διενεργήσαμε όλες σχεδόν οι γυναίκες δεν αναφέρουν ύπαρξη καθοδήγησης από κάποιον υψηλά ιστάμενο και μεγαλύτερο σε ηλικία, αν και παραδέχονται ότι η συνεργασία και η βοήθεια από τους συναδέλφους, αποτελούν απαραίτητα στοιχεία της σωστής λειτουργίας κάθε οργανισμού. Μια γυναίκα αναφέρει βέβαια στην συζήτησή μας το γεγονός ότι η προϊσταμένη της, η οποία ήταν γυναίκα, της πρότεινε να λάβει μέρος σε ένα project στο εξωτερικό το οποίο είχε καθοριστική σημασία για την εξέλιξή της. Παρόλα αυτά δεν θεωρεί ότι η σχέση μεταξύ τους υπήρξε μια σχέση καθοδήγησης, με την έννοια που δώσαμε παραπάνω. Θεωρεί ότι οι ικανότητες αποτελούν τον σημαντικότερο παράγοντα ανόδου. Η αντίληψη αυτή, φαίνεται να κυριαρχεί στις απόψεις όλων των γυναικών με τις οποίες μιλήσαμε.

Μεταξύ των γυναικών γυναίκες δεν φαίνεται να υπάρχει ένα δίκτυο κοινωνικών σχέσεων εκτός ή και εντός της εργασίας. Θεωρούν όμως, ότι μεταξύ των αντρών, υπάρχει ένα είδος δικτύου, με κώδικες επικοινωνίας που τους επιτρέπουν να αποκτούν επαφή και σε προσωπικό επίπεδο. Τέτοιου είδους επαφές διευκολύνουν τις διαδικασίες καθοδήγησης και παρέχουν την πληροφόρηση για κενές θέσεις και προαγωγές μέσα στην ίδια την επιχείρηση. Οι γυναίκες δεν φαίνεται να έχουν ανεπτυγμένα τέτοιου είδους δίκτυα μεταξύ τους, εξαιτίας της θέσης τους στον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων. Εξάλλου, διαπιστώνουμε ότι δεν δίνουν και ιδιαίτερη αξία στο ρόλο των προσωπικών σχέσεων μέσα στον χώρο εργασίας. Όπως χαρακτηριστικά λέει μια γυναίκα:

‘Όταν βρίσκεται κανείς σε μια υψηλή θέση θα πρέπει να κάνει και θυσίες σε προσωπικό επίπεδο. Εδώ δεν υπάρχουν φιλίες, σχόλια, συζητήσεις. Δεν μπορείς να δίνεις εύκολα δικαιώματα ούτε και να ανοίγεται εύκολα’.

Ενώ για τον ρόλο της καθοδήγησης κάποια άλλη συμπληρώνει:

‘Η προϊσταμένη μου ήταν γυναίκα και μου έδωσε την ευκαιρία να ανέβω στην ιεραρχία προτείνοντας με για κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο εξωτερικό, αλλά αυτό πιστεύω ότι θα το έκανε για κάθε υπάλληλο εάν πίστευε ότι θα μπορούσε να τα καταφέρει’.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που αφορά την εξέλιξη αντρών και γυναικών μέσα σε μια επιχείρηση, αφορά τις δυσκολίες που συναντούν οι γυναίκες στο να αναγνωριστεί η δουλειά τους. Οι άντρες έχουν την τάση να καυχούνται για τα επιτεύγματα τους στο χώρο της εργασίας, ενώ οι επιτυχημένοι άντρες ξέρουν να προωθούν τους εαυτούς τους. Σύμφωνα με τα λεγόμενα κάποιας από τις γυναίκες με τις οποίες ήρθαμε σε επαφή:

‘Οι άντρες είναι πάρα πολύ εγωιστές στο να παραδεχτούν τα σφάλματά τους, κάθε ενέργεια τους στο χώρο εργασίας είναι υπολογισμένη έτσι ώστε να πετύχουν τον στόχο τους, που είναι μια ενδεχόμενη προαγωγή και άνοδος μέσα στην εταιρεία. Οι γυναίκες από την άλλη πλευρά ενδιαφέρονται περισσότερο να γίνει σωστά η δουλειά που έχουν αναλάβει, να δώσουν λύσεις σε προβλήματα’.

Αυτό οφείλεται στους διαφορετικούς τρόπους επικοινωνίας και διοίκησης αντρών και γυναικών τους οποίους θα αναλύσουμε στην συνέχεια. Για να γίνει κανείς «ορατός» στον χώρο που εργάζεται και να αναγνωριστεί η δουλειά του θα πρέπει όχι μόνο να δρα αποτελεσματικά, αλλά να φροντίζει να προσλαμβάνεται από τους υπόλοιπους ότι έδρασε αποτελεσματικά.

Όλες οι γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε θεωρούν ότι οι γυναίκες γενικά, είναι πολύ πιο προσεκτικές από τους άντρες και αναζητούν την τελειότητα σε αυτό που κάνουν. Γιατί όμως παραμένουν στάσιμες ενώ οι άντρες προχωρούν;

Για να αποφύγουν την υποτίμηση της εργασίας τους, θα πρέπει να αναγνωρίσουν ότι η προώθηση του εαυτού τους αποτελεί μέρος της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Πολλές φορές η επιτυχία ενός άντρα αποδίδεται στις ικανότητες του, ενώ μιας γυναίκας στην σκληρή δουλειά, την τύχη ή ακόμα και την ευκολία αυτού που κάνει. Όπως χαρακτηριστικά λει μια γυναίκα η οποία ανήκει στο διαφημιστικό τμήμα της εταιρείας της, σε κάποιο meeting που ήρθε αντιμέτωπη με κάποιον συνάδελφό της από το τμήμα των πωλήσεων:

‘Υπάρχει η τάση από την πλευρά των αντρών, ότι εντάξει, πολύ καλό είναι αυτό που κάνεις, αλλά όχι και κάτι πολύ δύσκολο, εμείς έχουμε να κάνουμε πιο σπουδαία πράγματα, να πουλήσουμε’

Θα πρέπει λοιπόν οι γυναίκες να προωθούν και να τονίζουν τις επιτεύξεις τους, να έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, αλλά και να πιέζουν για τις κατάλληλες ανταμοιβές, γιατί κανένας άλλος δεν θα το κάνει για τις ίδιες.

3.4. Διαφορές στους τρόπους διοίκησης αντρών και γυναικών και σχέσεις των δυο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον

Οι άντρες παραδοσιακά, θεωρούνται περισσότερο κατάλληλοι από τις γυναίκες για διευθυντικές θέσεις, για θέσεις που συνδέονται με λήψη αποφάσεων και συντονισμό ή έλεγχο άλλων ατόμων. Σημαντικό ρόλο παίζουν σε αυτό τα στερεότυπα που συνδέονται με τους ρόλους των δυο φύλων.

- Οι «ποιότητες» εκείνες που συνδέονται με μια επιτυχημένη πορεία μέσα σε έναν τέτοιο χώρο, είναι η ενεργητικότητα (επιθετικότητα), η αντικειμενικότητα, η λογική και ένας αυταρχικός τρόπος διοίκησης, γνωρίσματα που αποδίδονται περισσότερο στους άντρες. Οι γυναίκες, από την άλλη πλευρά, θεωρείται ότι δεν έχουν τα απαραίτητα εκείνα χαρακτηριστικά, αλλά και τις ικανότητες που απαιτούνται για τέτοιες θέσεις (Wacjman, 1998: 55).

Η είσοδος των γυναικών όμως σε διευθυντικές θέσεις, έχει δημιουργήσει κάποια νέα δεδομένα και ταυτόχρονα έχει θέσει υπό αμφισβήτηση τέτοιου είδους φυλετικά στερεότυπα.

Στην ενότητα αυτή θα ερευνήσουμε εάν οι γυναίκες που βρίσκονται σε αυτές τις θέσεις, θεωρούν ότι έχουν κάποια διαφορετικά στοιχεία στον τρόπο που διοικούν και αν το γεγονός αυτό επηρεάζει τις σχέσεις των δυο φύλων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με τις απόψεις των Peters and Waterman (1982), τα άτομα που διοικούν και λαμβάνουν σημαντικές αποφάσεις θα πρέπει να διαθέτουν 'δισεισθητικές, μη-λογικές' ποιότητες οι οποίες αποδίδονται κατά κύριο λόγο στις γυναίκες (αναφορά στην Wacjman, 1998:57).

Αναγνωρίζεται λοιπόν η σημασία παραγόντων, όπως η αλληλεπίδραση και η συνεργασία μεταξύ των ατόμων που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον.

Ο τρόπος διοίκησης των γυναικών και οι διαφορές σε σχέση με τους άντρες, έχουν συζητηθεί αρκετά. Σε άρθρο της στο *Harvard Business Review* η Rosener , (1990), υποστηρίζει ότι οι γυναίκες ανέρχονται, αντλώντας στοιχεία από τις ικανότητες και τις στάσεις που έχουν αναπτύξει ως γυναίκες και όχι υιοθετώντας τα χαρακτηριστικά εκείνα που έχουν βοηθήσει τους άντρες στις ανάλογες θέσεις. Πιστεύει οι γυναίκες πετυχαίνουν, ακριβώς επειδή διαθέτουν αυτά τα χαρακτηριστικά, τα οποία γενικά θεωρούνται ακατάλληλα για τους ηγέτες και συνεχίζει λέγοντας ότι οι γυναίκες έχουν έναν αποτελεσματικότερο τρόπο διοίκησης, από τον οποίο θα μπορούσαν να αντλήσουν και οι άντρες. Η ενθάρρυνση της συμμετοχής όλων στην λήψη αποφάσεων, η ανύψωση της προσφοράς των συνεργατών τους και η ανταλλαγή πληροφοριών ανταποκρίνονται περισσότερο στους σημερινούς οργανισμούς, που δεν είναι ιεραρχικά δομημένοι.

Όπως αναφέραμε στο θεωρητικό πλαίσιο υπήρξε μεγάλη συζήτηση του φεμινιστικού ρεύματος, εάν οι γυναίκες θα πρέπει να θεωρούνται ως ουσιαστικά «όμοιες» ή «διαφορετικές» από τους άντρες. Αν υιοθετήσει κανείς την προσέγγιση που βασίζεται στην ομοιότητα, είναι σαν να δέχεται ουσιαστικά ότι οι γυναίκες πετυχαίνουν με όρους των αντρών και δεν τίθεται κανένα θέμα αμφισβήτησης του αντρικού συστήματος αξιών.

Όλες σχεδόν οι γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε, θεωρούν ότι υπάρχει ένα διαφορετικό στυλ στον τρόπο διοίκησης και επικοινωνίας των γυναικών το οποίο αξιολογούν θετικά. Φαίνεται όμως από τις απόψεις τους, ότι τα χαρακτηριστικά που δίνουν στο γυναικείο και αντρικό φύλο αντίστοιχα κυριαρχούνται από τα φυλετικά στερεότυπα για τους ρόλους των δυο φύλων. Όπως χαρακτηριστικά λέει μια γυναίκα:

‘Οι γυναίκες είναι περισσότερο διαλλακτικές από τους άντρες, λιγότερο εγωίστριες στο να παραδεχθούν ένα λάθος τους...έχουν κατά την γνώμη μου μεγαλύτερη συναινετικότητα και την υπομονή να ασχοληθούν περισσότερο εμπεριστατωμένα με κάτι...μια διαίσθηση...που τις βοηθά να επιλέγουν τον σωστότερο τρόπο δράσης σε κάθε περίπτωση’.

Και όπως συμπληρώνει κάποια άλλη:

‘Οι γυναίκες είναι πιο δίκαιες, ανθρώπινες, ελαστικές, έχουν μεγαλύτερη διαίσθηση και μπορούν να αντιμετωπίζουν κάθε άτομο ανάλογα με τις ιδιαιτερότητές του’.

Γενικά θα λέγαμε, ότι οι περισσότερες γυναίκες θεωρούν ότι υπάρχουν διαφοροποιήσεις στον τρόπο δράσης των δυο φύλων, τις οποίες δεν συνδέουν με κάποια θετική ή αρνητική αξιολόγηση.

Σε γενικές γραμμές θεωρούν ότι ο χαρακτήρας είναι ένας αρκετά σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τον τρόπο δράσης των ατόμων, επομένως δεν έχει τόσο μεγάλη σημασία το φύλο σημασία, αλλά οι ικανότητες και η προσωπικότητα του κάθε ανθρώπου.

Η σύνδεση των γυναικών με χαρακτηριστικά όπως, η διαίσθηση η συνεναιτικότητα, ο ήπιος χαρακτήρας, έχει σχέση με τις παραδοσιακές αντιλήψεις που πηγάζουν από την πατριαρχία. Γενικά, υπάρχει η τάση σύνδεσης των γυναικών με το συναίσθημα ενώ οι άντρες θεωρούνται περισσότερο λογικοί.

Αυτό που έχει ιδιαίτερη αξία να ερευνηθεί κανείς σε αυτό το σημείο, είναι η ερμηνεία που δίνεται κάθε φορά στις συμπεριφορές των ατόμων ανάλογα με το πολιτισμικό περιεχόμενο μέσα στο οποίο λαμβάνουν χώρα. Τα ίδια συναισθήματα ή οι ενέργειες των ατόμων αποκτούν έτσι διαφορετικά νοήματα.

Η λογική, που συνδέεται με τους άντρες και το συναίσθημα που συνδέεται με τις γυναίκες, αποκτούν νόημα μέσα από την σύνδεση με τους χώρους του δημόσιου και του ιδιωτικού αντίστοιχα. Η επιθετικότητα στον ιδιωτικό χώρο (στο σπίτι), ορίζεται συναισθηματικά, ενώ η ίδια συμπεριφορά στο δημόσιο χώρο (στο εργασιακό περιβάλλον), μπορεί να θεωρηθεί ιδιαίτερα αποτελεσματικός τρόπος διοίκησης.

Οι γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε δεν φαίνεται να πιστεύουν κάτι τέτοιο. Θεωρούν ότι όταν βρίσκεται κανείς σε μια θέση εξουσίας και επιρροής και έχει αποδείξει τις ικανότητες του, δεν υπάρχει κίνδυνος να παρερμηνευθεί η συμπεριφορά του. Το γεγονός αυτό υποστηρίζει και η Kanter (1977), θεωρώντας ότι δεν είναι το φύλο αυτό που έχει σημασία, αλλά η εξουσία που κατέχει κανείς μέσα στα πλαίσια μιας επιχείρησης.

Στην συνέχεια θα προσπαθήσουμε να δώσουμε κάποια στοιχεία για τις στάσεις των αντρών, προϊσταμένων και υφισταμένων απέναντι τους. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι γυναίκες θεωρείται ότι στερούνται των στοιχείων εκείνων που είναι απαραίτητα για να ανέλθει κανείς στο χώρο εργασίας, σε όρους ηγετικών και άλλων ικανοτήτων. Είναι λογικό επομένως να αμφισβητούνται οι αποφάσεις που λαμβάνουν και οι διοικητικές τους ικανότητες.

Στην έρευνα που διενεργήσαμε, καμία γυναίκα δεν αναφέρει ότι αντιμετώπισε κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα στις σχέσεις με τους συναδέλφους της. Όλες σχεδόν αναφέρουν ότι ο ανταγωνισμός και οι απαιτήσεις της δουλειάς, δημιουργούν τα προβλήματα και όχι το φύλο. Αν είναι κανείς διατεθειμένος να δουλέψει σκληρά και έχει ξεκάθαρους στόχους, δεν θα αντιμετωπίσει ιδιαίτερα προβλήματα.

Βέβαια αυτό που θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον να συμπληρωθεί σε αυτό το σημείο, είναι το γεγονός ότι η επιτυχία των γυναικών προκαλεί από την πλευρά των αντρών μια στάση ερμηνείας και «δικαιολόγησης» της επιτυχίας τους. Ενώ δηλαδή οι περισσότερες, θεωρούν ότι δεν έχει τεθεί ποτέ θέμα αμφισβήτησης των ικανοτήτων τους, λόγω φύλου, από τα λεγόμενα τους γίνεται φανερό ότι οι άντρες συνάδελφοι τους, τους αποδίδουν «αντρικά» χαρακτηριστικά για να ερμηνεύσουν την επιτυχία τους. Σύμφωνα λοιπόν με τα λεγόμενα κάποιας από τις κυρίες με τις οποίες ήρθαμε σε επαφή:

‘Ο διευθυντής μου μιλώντας για τις γυναίκες, για κάποιο θέμα, (δεν θυμάμαι αυτή την στιγμή) δεν με συμπεριέλαβε. Εγώ ενοχλήθηκα και όταν τον ρώτησα: ‘εγώ δηλαδή δεν είμαι γυναίκα;’ μου απάντησε: ‘όχι δεν είσαι γυναίκα, ένας καλός διευθυντής δεν έχει φύλο’

Αυτό αρχικά δεν φαίνεται να περικλείει κάποιο στερεότυπο για τους ρόλους των δυο φύλων, δίνει όμως ένα στίγμα της κυρίαρχης αντίληψης που συνδέει την επιτυχία όσων καταλαμβάνουν τέτοιες θέσεις με γνωρίσματα που πλησιάζουν περισσότερο την αντρική φύση.

Όπως χαρακτηριστικά λει κάποια άλλη γυναίκα:

‘Οι σχέσεις μου με τους άντρες συναδέλφους μου ήταν πάντα άριστες, μάλιστα ο προηγούμενος προϊστάμενός μου έλεγε ότι τα καταφέρνω πολύ καλά στην δουλειά και ότι έχω όλες εκείνα τα απαραίτητα χαρακτηριστικά για να πετύχω, γιατί ο χαρακτήρας μου είναι περισσότερο αντρικός, θεωρούσε δηλαδή ότι είμαι ευθύς άνθρωπος’

Στην έρευνα που διενεργήσαμε, καμία γυναίκα δεν αναφέρει ότι αντιμετώπισε κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα στις σχέσεις με τους συναδέλφους της. Όλες σχεδόν αναφέρουν ότι ο ανταγωνισμός και οι απαιτήσεις της δουλειάς, δημιουργούν τα προβλήματα και όχι το φύλο. Αν είναι κανείς διατεθειμένος να δουλέψει σκληρά και έχει ξεκάθαρους στόχους, δεν θα αντιμετωπίσει ιδιαίτερα προβλήματα.

Βέβαια αυτό που θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον να συμπληρωθεί σε αυτό το σημείο, είναι το γεγονός ότι η επιτυχία των γυναικών προκαλεί από την πλευρά των αντρών μια στάση ερμηνείας και «δικαιολόγησης» της επιτυχίας τους. Ενώ δηλαδή οι περισσότερες, θεωρούν ότι δεν έχει τεθεί ποτέ θέμα αμφισβήτησης των ικανοτήτων τους, λόγω φύλου, από τα λεγόμενα τους γίνεται φανερό ότι οι άντρες συνάδελφοι τους, τους αποδίδουν «αντρικά» χαρακτηριστικά για να ερμηνεύσουν την επιτυχία τους. Σύμφωνα λοιπόν με τα λεγόμενα κάποιας από τις κυρίες με τις οποίες ήρθαμε σε επαφή:

‘Ο διευθυντής μου μιλώντας για τις γυναίκες, για κάποιο θέμα, (δεν θυμάμαι αυτή την στιγμή) δεν με συμπεριέλαβε. Εγώ ενοχλήθηκα και όταν τον ρώτησα: ‘εγώ δηλαδή δεν είμαι γυναίκα;’ μου απάντησε: ‘όχι δεν είσαι γυναίκα, ένας καλός διευθυντής δεν έχει φύλο’

Αυτό αρχικά δεν φαίνεται να περικλείει κάποιο στερεότυπο για τους ρόλους των δυο φύλων, δίνει όμως ένα στίγμα της κυρίαρχης αντίληψης που συνδέει την επιτυχία όσων καταλαμβάνουν τέτοιες θέσεις με γνωρίσματα που πλησιάζουν περισσότερο την αντρική φύση.

Όπως χαρακτηριστικά λέει κάποια άλλη γυναίκα:

‘Οι σχέσεις μου με τους άντρες συναδέλφους μου ήταν πάντα άριστες, μάλιστα ο προηγούμενος προϊστάμενός μου έλεγε ότι τα καταφέρνω πολύ καλά στην δουλειά και ότι έχω όλες εκείνα τα απαραίτητα χαρακτηριστικά για να πετύχω, γιατί ο χαρακτήρας μου είναι περισσότερο αντρικός, θεωρούσε δηλαδή ότι είμαι ευθύς άνθρωπος’

Καμία από τις γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε δεν αναφέρει κάποιο πρόβλημα στη σχέση της με τους άντρες με τους οποίους συνεργάζεται. Όλες θεωρούν ότι το να διοικεί κανείς ανθρώπους είναι μια δραστηριότητα που απαιτεί χαρακτηριστικά που δεν πρέπει να αποδίδονται στο αντρικό ή γυναικείο φύλο, από την άλλη πλευρά όμως παραδέχονται ότι υπάρχουν κάποιες διαφοροποιήσεις στον τρόπο διοίκησης αντρών και γυναικών, που δίνουν στις γυναίκες πλεονεκτήματα έναντι των αντρών.

Το πρόβλημα που παρουσιάζεται στο σημείο αυτό με τα ευρήματά αυτά, είναι ότι οι γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε βρίσκονται μεν σε διευθυντικές θέσεις, αλλά σε τομείς που παραδοσιακά συνδέονται με χαρακτηριστικά που αποδίδονται στις γυναίκες. Έτσι μιλήσαμε με πολλές γυναίκες από τον χώρο της διαφήμισης, και της επικοινωνίας, χώροι που θεωρούνται παραδοσιακά γυναικείοι, κάτι που παραδέχονται και οι ίδιες οι γυναίκες.

Η πρόσβασή μας σε επιχειρήσεις του βιομηχανικού κλάδου ήταν αρκετά δύσκολη, γιατί στον χώρο αυτό η γυναικεία παρουσία είναι μικρή, καταφέραμε έτσι να μιλήσουμε μόνο με μια γυναίκα μηχανικό πωλήσεων, στο τμήμα των εξαγωγών μιας κατασκευαστικής εταιρείας που δραστηριοποιείται στο χώρο των αυτοματισμών. Από την συζήτησή που είχαμε μαζί της διαπιστώσαμε ότι όταν μια γυναίκα βρίσκεται σε ένα περιβάλλον που κυριαρχείται από την αντρική παρουσία και αποδεικνύει ότι μπορεί να τα καταφέρει, της αποδίδονται χαρακτηριστικά που συνδέονται περισσότερο με χαρακτηριστικά που στερεοτυπικά θεωρούνται «αντρικά», δεν συναντά κανένα εμπόδιο στην εξέλιξή της, αν είναι διατεθειμένη να δουλέψει.

Η έρευνα αποδεικνύει, σύμφωνα με τις απόψεις των ίδιων των γυναικών, ότι βρίσκονται πιο κοντά στην φύση (nature) ενώ οι άντρες στον πολιτισμό (culture), χωρίς όμως αυτό να περιέχει αξιολογήσεις για τους ρόλους των δυο φύλων. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι οι αντιλήψεις αυτές δεν έχουν χρησιμοποιηθεί για να αποδείξουν

ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο συναισθηματικές, λιγότερο αναλυτικές και συνεπώς ακατάλληλες στον βιομηχανικό-επιστημονικό τομέα, όπου οι τεχνικές ικανότητες και η «λογική» αξιολογούνται θετικότερα. Όσες θα καταφέρουν επομένως να επιβιώσουν σε ένα τέτοιο τομέα, έχουν, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των άλλων χαρακτηριστικά που συνδέονται με την αντρική φύση.

Προσπαθώντας να δούμε εάν οι ίδιοι παράγοντες που επηρεάζουν τις αποφάσεις των αντρών εργοδοτών για προσλήψεις επηρεάζουν και τις αποφάσεις των γυναικών, ρωτήσαμε για τους παράγοντες που επηρεάζουν τις προσλήψεις που κάνουν, καθώς και αν οι ίδιες προσλαμβάνουν περισσότερο άντρες οι γυναίκες. Σε γενικές γραμμές θα λέγαμε ότι η στάση τους δεν είναι αρνητική, αλλά ούτε και θετική. Αναγνωρίζουν ότι οι γυναίκες αποτελούν ένα εργατικό δυναμικό με μεγαλύτερο «έμμεσο» κόστος από τους άντρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, αλλά εκφράζουν την άποψη ότι προσλαμβάνουν βάσει προσόντων και όχι φύλου. Συγκεκριμένα, μόνο μια από τις γυναίκες που μιλήσαμε αναφέρει ότι η τελευταία πρόσληψη στην εταιρεία της έγινε με στόχο να βρεθεί ένας άντρας, και αυτό γιατί υπήρχαν περίοδοι που τρεις γυναίκες έτυχε να παντρευτούν, είτε να μείνουν έγκυοι, οπότε το τμήμα να μείνει με ελάχιστο προσωπικό και να δημιουργηθούν διάφορα προβλήματα. Κάποια άλλη σημειώνει, ότι θα υπέβαλλε τις γυναίκες σε πολλές δοκιμασίες προτού να λάβει κάποια απόφαση γιατί όπως λει:

‘Οι γυναίκες με έχουν απογοητεύσει πολλές φορές’.

Η πλειοψηφία πάντως ενδιαφέρεται περισσότερο για τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων και όχι για το φύλο τους.

3.5. Σεξουαλικότητα και σχέσεις των δυο φύλων στο χώρο εργασίας

Ένα άλλο θέμα που αναφέρεται στις σχέσεις των δυο φύλων στο χώρο εργασίας αφορά τον τρόπο σύνδεσης της σεξουαλικότητας και της άσκησης δύναμης μέσα σε έναν οργανισμό. Η κοινωνική κατασκευή της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας συνεπάγεται ότι οι γυναίκες τοποθετούνται πολλές φορές ως «αντικείμενα» στις επιθυμίες των αντρών (Wacjman, 1998:112), γεγονός που επηρεάζει και τις κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των δυο φύλων.

Τα τελευταία χρόνια η συζήτηση για τον τρόπο εκδήλωσης της αντρικής σεξουαλικότητας έχει επικεντρωθεί στην *σεξουαλική παρενόχληση*, η οποία αποτελεί μια ειδική μορφή διάκρισης στο χώρο εργασίας και αποτελεί ένδειξη της κυριαρχίας τους πάνω στις γυναίκες.

Έρευνες όπως αυτή των Hearn and Parkin (1987), ορίζουν την σεξουαλικότητα ως την κοινωνική έκφραση των επιθυμιών μαζί με τις σχετικές καταστάσεις και εμπειρίες του σώματος, που χρησιμοποιείται από την πλευρά των αντρών για την διατήρηση της αντρικής κυριαρχίας πάνω στις γυναίκες.

Τα στοιχεία που υπάρχουν δείχνουν ότι οι γυναίκες που δουλεύουν σε τομείς παραδοσιακά μη-γυναικείους διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στην δική μας έρευνα είναι ενδιαφέρον να σημειώσουμε ότι όλες σχεδόν οι γυναίκες αναφέρουν ότι το πρόβλημα είναι υπαρκτό, οι περισσότερες όμως κρατούν μια αμφίσημη στάση, γιατί ενώ παραδέχονται ότι έχουν ακούσει σχετικές ιστορίες ή ακόμα έχουν πέσει και οι ίδιες θύματα στο ξεκίνημα της καριέρας τους (δυο γυναίκες αναφέρουν κάτι τέτοιο), θεωρούν ότι η συμπεριφορά των γυναικών είναι καθοριστική.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει κάποια γυναίκα:

‘Νομίζω ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους προβλήματα (σεξουαλικής παρενόχλησης) , αλλά αυτό εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις ίδιες. Γιατί εάν εκείνες προωθούν τον εαυτό τους όχι με βάση τις ικανότητές τους, αλλά προβάλλουν την γυναικεία πλευρά της προσωπικότητας τους στον τρόπο που ντύνονται ή περπατούν, τότε φταίνε και εκείνες. Υπάρχουν κάποιες πολύ λεπτές γραμμές ισορροπίας σε αυτά τα θέματα.....πιστεύω, ότι μια γυναίκα δεν θα πρέπει να προβάλλει την φύση της υπέρ του δέοντος και να «εκμεταλλεύεται» τα γυναικεία χαρακτηριστικά της, αλλά να αξιοποιεί τις ικανότητές της’

Ενώ κάποια άλλη σημειώνει:

‘Πιστεύω ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τέτοια προβλήματα, αλλά μπορούμε να τα περιορίσουμε σε μεγάλο βαθμό με την συμπεριφορά μας. Αν δείξεις ότι κατά κάποιο τρόπο τα αποδέχεσαι, γελάσεις μαζί με όσους θα πετάξουν κάποιο υπονοούμενο, πιστεύω ότι είναι σαν να επικροτείς την συμπεριφορά αυτή τους δίνεις θάρρος να συνεχίσουν. Αν τους δώσεις να καταλάβουν ότι σε ενοχλεί μια τέτοιου είδους συμπεριφορά, πιστεύω ότι τα πράγματα θα είναι πολύ καλύτερα’

Σε γενικές γραμμές θα λέγαμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα θέμα που αντιμετωπίζεται με μεγάλη επιφύλαξη από την πλευρά των γυναικών, στο οποίο δεν δίνουν μεγάλες διαστάσεις. Όλες θεωρούν ότι η στάση που θα κρατήσουν οι ίδιες έχει την μεγαλύτερη σημασία. Πιστεύουν ότι οι σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων αντρών και υφισταμένων γυναικών, όταν εκδηλώνονται, είναι συνήθως αμοιβαίες και δεν τίθεται κανένα θέμα σεξουαλικού καταναγκασμού. Κατά την γνώμη των περισσότερων, τέτοια προβλήματα αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό οι νεαρές γυναίκες που ξεκινούν την καριέρα τους, αλλά και οι αλλοδαπές που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για δουλειά και μπορούν εύκολα να πέσουν θύματα μιας τέτοιας συμπεριφοράς. Χαρακτηριστικό είναι ότι δυο γυναίκες, όταν ρωτούνται για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν θεωρούν ότι υφίσταται κάτι τέτοιο με την έννοια της «παρενόχλησης» και μάλιστα όπως χαρακτηριστικά σημειώνει κάποια:

‘Νομίζω ότι τα ήθη έχουν αλλάξει πλέον και μιλώντας για την Ελλάδα τουλάχιστον...όποιος δεν θέλει να παρενοχληθεί δεν αντιμετωπίζει τέτοιου είδους προβλήματα....μπορώ να πω ότι έχω δει πολλές φορές να

συμβαίνει το αντίθετο από αυτό που θεωρείται. Γυναίκες δηλαδή να ενοχλούν συναδέλφους και υφισταμένους τους'.

Οι απόψεις αυτές έρχονται σε συμφωνία με τις θέσεις κάποιων φεμινιστών της νέας γενιάς, οι οποίοι θεωρούν ότι το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει την τάση της κατασκευής των γυναικών ως παθητικών θυμάτων, αγνοώντας την πιθανότητα της δράσης των γυναικών ως ενεργά υποκείμενα. Οι συγγραφείς αυτοί φαίνεται να δίνουν μεγάλη σημασία στην αυτονομία και την αντίσταση των γυναικών (Gherardi, 1995).

Οι απόψεις αυτές φαίνεται να βρίσκουν εφαρμογή στα λεγόμενα των γυναικών με τις οποίες μιλήσαμε, αλλά πιστεύουμε ότι μια τέτοια προσέγγιση, υποβαθμίζει τις πατριαρχικές σχέσεις εξουσίας μέσα στην αγορά εργασίας. Τα άτομα δηλαδή μπορούν να έλκονται αμοιβαία στο χώρο εργασίας, αλλά όπως λει και η Adkins (1995: 153) τέτοιου είδους σχέσεις δομούνται μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο σχέσεων δύναμης ανάμεσα στα δυο φύλα. Έτσι οι γυναίκες που βρίσκονται σε τομείς που κυριαρχούνται από άντρες θα διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης, από τις γυναίκες που δουλεύουν σε παραδοσιακά «γυναικείους».

Ένα άλλο σημείο που τονίζει η ίδια συγγραφέας, είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες δεσμεύονται από μια σειρά στοιχείων που σχετίζονται με την εμφάνισή τους, ενώ οι άντρες όχι. Αυτό είναι κάτι που προσλαμβάνουμε και από τις συζητήσεις που είχαμε με όλες σχεδόν της γυναίκες, οι οποίες θεωρούν ότι θα πρέπει να προσέχουν την εμφάνισή τους και να μην τονίζουν την θηλυκότητά τους μέσα στο χώρο εργασίας, δημιουργώντας ένα είδος πίεσης στους εαυτούς τους, για την ουδετεροποίηση της σεξουαλικότητάς τους.

3.6 Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, έχει αλλάξει τον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων αλλά και τις σχέσεις μεταξύ των ζευγαριών. Η αναδιαμόρφωση των φυλετικών ρόλων, έχει οδηγήσει σε περισσότερο ισότιμες σχέσεις μεταξύ των δυο συζύγων. Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία να ερευνηθεί κανείς, είναι η οικογενειακή ζωή των γυναικών που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις, γιατί αυτές αποτελούν τις κύριες εκπροσώπους των αλλαγών αυτών.

Οι γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε βρίσκονται σε θέσεις που τους δίνουν δύναμη, επιρροή και αυξημένα οικονομικά οφέλη στα πλαίσια των οργανισμών που δουλεύουν σε σχέση με τις περισσότερες απλά εργαζόμενες γυναίκες. Αυτό που μας ενδιαφέρει είναι: α) να δούμε τι συμβαίνει με τον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων, β) την ανατροφή των παιδιών, για όσες είναι παντρεμένες, γ) να συζητήσουμε τον ρόλο των παιδιών στην επαγγελματική εξέλιξη τους, δ) τέλος, ενδιαφέρον θα είχε να μελετήσουμε, στην περίπτωση των γυναικών που δεν έχουν παντρευτεί, το ρόλο της επαγγελματικής τους θέσης σε κάποια ενδεχόμενη απόφασή τους για γάμο και την απόφασή τους να κάνουν παιδιά.

Για να κατανοήσει κανείς την θέση των γυναικών και των αντρών στην αγορά εργασίας, είναι απαραίτητο να εξετάσει και τις οικιακές υποχρεώσεις τους, εφόσον οι υποχρεώσεις αυτές προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό την εξέλιξη, ιδίως των γυναικών, μέσα στις επιχειρήσεις.

• Το γεγονός ότι οι γυναίκες είχαν αναλάβει την κύρια ευθύνη των οικιακών καθηκόντων και της ανατροφής των παιδιών είχε ως αποτέλεσμα τον περιορισμό τους σε δουλειές με μερική απασχόληση. Η ταυτότητα των γυναικών κατασκευάστηκε με

βάση το ρόλο τους ως συζύγων και μητέρων, ενώ των αντρών βάση της θέσης τους στην αγορά εργασίας.^ο

Είναι γεγονός όμως, ότι τα τελευταία χρόνια τα δεδομένα έχουν αλλάξει και οι σχέσεις των ζευγαριών έχουν γίνει περισσότερο ισότιμες. Έρευνες που έχουν γίνει πάνω στο θέμα έχουν δείξει ότι έχει αυξηθεί κατά πολύ η αναλογία των ατόμων που θεωρούν ότι θα πρέπει να γίνεται ίσος διαχωρισμός των οικιακών υποχρεώσεων μεταξύ των δυο φύλων. Το ποσοστό αυτό φαίνεται να έχει αυξηθεί σταθερά μεταξύ 1984-1991 (Kiernan, 1992). Η αλλαγή αυτή φαίνεται να συνδέεται και με την αύξηση των νοικοκυριών που και οι δυο σύζυγοι εργάζονται.

^ο Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι τα στοιχεία που υπάρχουν για τις οικογένειες όπου και οι δυο σύζυγοι έχουν δική τους καριέρα (dual-career families)⁴, δείχνουν ότι τα πράγματα είναι πολύ πιο δύσκολα για τις γυναίκες οι οποίες τελικά συνεχίζουν να έχουν την κύρια ευθύνη των οικιακών υποχρεώσεων. Έρευνες των Branen και Moss (1991) στην Αγγλία και Hochschild (1990) στην Αμερική περιγράφουν τις εμπειρίες των γυναικών που γίνονται μητέρες ενώ έχουν πλήρη απασχόληση. Τα προβλήματα που προκύπτουν από τις υποχρεώσεις τους αυτές στρέφονται γύρω από τις ίδιες, οι οποίες δεν έχουν μόνο την ευθύνη των οικιακών καθηκόντων και της ανατροφής των παιδιών, αλλά και το άγχος της επιτυχίας στις καριέρες τους. Για τους άντρες από την άλλη πλευρά δεν τίθεται τέτοιο θέμα, δεν αντιμετωπίζουν σύγκρουση μεταξύ του οικιακού και επαγγελματικού τους ρόλου. Η σύγκρουση αυτή που αντιμετωπίζουν περισσότερο οι γυναίκες, έχει επιπτώσεις στην ψυχική υγεία τους.

Όπως λει χαρακτηριστικά κάποια από τις γυναίκες:

‘Κατά τη γνώμη δεν μπορεί να υπάρξει επιτυχημένη manager και μητέρα και να είναι ένας ισορροπημένος

⁴ Ο όρος αυτός αναφέρεται σε οικογένειες όπου και οι δυο σύζυγοι έχουν καριέρες, αλλά συμμετέχουν και στις οικιακές τους υποχρεώσεις. Αντίθετα στις λεγόμενες “one-career” οικογένειες μόνο ο ένας από τους δυο συζύγους συνήθως ο άντρας έχει καριέρα ενώ η γυναίκα μια δουλειά χωρίς ιδιαίτερες προοπτικές.

άνθρωπος με ψυχική, αλλά και σωματική υγεία. Αυτό το
λεω γιατί έχω δει πολλές επιτυχημένες μητέρες να
βρίσκονται στα πρόθυρα νευρικής κρίσης’

Από τις συζητήσεις που είχαμε με τις γυναίκες οι οποίες είναι παντρεμένες, αλλά και
από αυτές που δεν είναι, μπορούμε να καταλάβουμε ότι παρά τα σημαντικά βήματα
που έχουν γίνει για την ισότιμη συμμετοχή και των δυο στον οικιακό καταμερισμό, οι
γυναίκες εξακολουθούν να έχουν το κύριο βάρος των οικιακών υποχρεώσεων. Όπως
χαρακτηριστικά σημειώνει μια γυναίκα:

‘Θεωρώ ότι όποια και αν είναι η βοήθεια των αντρών
στο σπίτι οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται
το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών
υποχρεώσεων...ο άντρας μπορεί να κάνει κάποιες
βοηθητικές δουλειές, αλλά η γυναίκα είναι αυτή που
αναλαμβάνει ολοκληρωτικά την οργάνωση του
νοικοκυριού’.

Ενώ κάποια άλλη σημειώνει:

‘Γνωρίζω περιπτώσεις γυναικών που δουλεύουν όσο και οι
άντρες τους, αλλά παρόλα αυτά εκείνες είναι
ολοκληρωτικά υπεύθυνες για το σπίτι. Κακά τα ψέματα,
όσο και να βοηθά κάποιος άντρας η γυναίκα είναι εκείνη
που αναλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών
υποχρεώσεων και αυτό με την σειρά του επηρεάζει και την
καριέρα μας’.

Όλες σχεδόν οι γυναίκες παραδέχονται ότι οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις
είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας στις καριέρες τους, αλλά ταυτόχρονα θεωρούν
ότι όταν θέλει κάποιος πολύ να πετύχει, μπορεί να υπερνικήσει κάθε εμπόδιο. Το
τίμημα που απαιτείται για να συνδυάσουν ικανοποιητικά τις επαγγελματικές και
οικογενειακές τους υποχρεώσεις το πληρώνουν τελικά οι ίδιες οι γυναίκες, γιατί
προσπαθώντας να τα συνδυάσουν όλα έχουν τελικά λιγότερο ελεύθερο χρόνο για τις
ίδιες και κουράζονται πολύ περισσότερο. Όπως σημειώνει κάποια:

‘αφιερώνω όσο χρόνο μπορώ στην οικογένεια και στο παιδί
μου. Μπορεί ο χρόνος μου να μην είναι αρκετός , αλλά είναι
ποιοτικός. Ανεξάρτητα από αυτό πιστεύω ότι μπορεί να βρει
χρόνο κανείς όταν θέλει κάτι πολύ. Βέβαια θα πρέπει να

στερηθεί κάποια άλλα πράγματα που αφορούν προσωπική διασκέδαση, αλλά νομίζω ότι αξίζει τον κόπο

Η θέση των γυναικών στον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων μπορεί να ερμηνεύσει κατά ένα μέρος τον μικρό αριθμό των γυναικών σε θέσεις με δύναμη και επιρροή, αλλά δεν μπορεί να εξηγήσει και εξ' ολοκλήρου την υπό-αντιπροσώπευση τους και αυτό γιατί υπάρχουν αρκετές γυναίκες με οικογένεια και παιδιά που τα καταφέρνουν θαυμάσια στο χώρο εργασίας.

Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες μπαίνουν στην αγορά εργασίας με ένα σαφές μειονέκτημα έναντι των αντρών-λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων- και ότι η επιλογή καριέρα-οικογένεια τίθεται μόνο για αυτές, αλλά όπως χαρακτηριστικά σημειώνει κάποια:

‘Νομίζω ότι φταίμε και εμείς. Μας διακρίνει μια ανωριμότητα γιατί αφ’ ενός μπήκαμε αργά στον εργασιακό χώρο και αφ’ ετέρου θεωρούμε ότι δεν έχουμε την κύρια ευθύνη των οικονομικών της οικογένειας και έτσι βολευόμαστε και οι ίδιες θα έλεγα σε αυτή την «αδικία»’

Όπως είπαμε παραπάνω οι γυναίκες αναλαμβάνουν την κύρια ευθύνη των οικιακών υποχρεώσεων και αυτό ισχύει για όλες τις γυναίκες παντρεμένες ή ελεύθερες. Οι αυξημένες υποχρεώσεις τους δημιουργούν διάφορα προβλήματα στις καθημερινές σχέσεις τους, καθώς και συγκρούσεις μεταξύ των οικογενειακών-προσωπικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων τους. Αναφέρουν ότι θα ήθελαν να έχουν περισσότερο χρόνο για να ασχοληθούν με την οικογένεια και την προσωπική τους ζωή, θεωρούν ότι η δουλειά δημιουργεί και κάποια προβλήματα στις προσωπικές τους σχέσεις, τα οποία όμως εάν υπάρχει καλή διάθεση μπορούν να ξεπεραστούν.

Όπως χαρακτηριστικά λει κάποια γυναίκα:

‘Οι γυναίκες αντιμετωπίζουμε προβλήματα και στις προσωπικές μας σχέσεις. Κανένας άντρας δεν πίστεψε ποτέ ότι δουλεύω τόσες πολλές ώρες, πολλοί θεωρούσαν ότι ήταν απλά μια δικαιολογία για να τους αποφύγω.

Νομίζω ότι κανένας άντρας δεν το καταλαβαίνει. Υπάρχει ακόμα η νοοτροπία ότι θα ήταν καλύτερο για μια γυναίκα να εξασφαλίσει μια άνετη ζωή χωρίς πολύ κούραση και έννοιες’.

Για τις γυναίκες που δεν έχουν αποκτήσει παιδιά η καριέρα αποτελεί έναν ανασταλτικό θα λέγαμε παράγοντα. Όπως σημειώνει μια γυναίκα:

‘Είναι αλήθεια ότι τα πράγματα είναι πολύ σκληρά και δύσκολα όταν μια γυναίκα θέλει να συνδυάσει καριέρα και οικογένεια...δεν θέλω να είμαι τελείως αρνητική πιστεύω όμως ότι μια γυναίκα δεν μπορεί να αντεπεξέλθει με επιτυχία και στους δυο τομείς...ο ένας τομέας θα είναι πάντα λίγο πιο μπροστά από το άλλο’

Για τις γυναίκες που δεν είναι παντρεμένες οι επαγγελματικές τους υποχρεώσεις είναι πολύ σημαντικές για τις ίδιες και επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό όχι μόνο τις προσωπικές τους σχέσεις, αλλά και την απόφασή τους για γάμο και δημιουργία οικογένειας. Όπως σημειώνει μια από τις γυναίκες που μιλήσαμε:

‘Μιλώντας σε προσωπικό επίπεδο θα έλεγα ότι δεν έχω καταφέρει να συνδυάσω και τα δυο. Η δουλειά μου, απαιτεί πολύ χρόνο και ενέργεια με αποτέλεσμα οι άλλες κοινωνικές μου υποχρεώσεις να παραγκωνίζονται....με απασχολεί το θέμα του γάμου και της οικογένειας, αλλά σε αυτή την περίοδο της ζωής μου η δουλειά έχει γίνει πρωταρχική προτεραιότητα, υποσυνείδητα χωρίς να το έχω επιδιώξει, έτσι μπροστά στη δουλειά παραμελώ πολλά άλλα πράγματα’.

Πάντως η αφοσίωση στην δουλειά και οι φιλοδοξίες δεν είναι οι μοναδικοί ανασταλτικοί παράγοντες για την δημιουργία οικογένειας. Πρόκειται κυρίως για έναν συνδυασμό προσωπικών επιλογών των γυναικών και άλλων συγκυριών, χωρίς όμως να αρνούνται ότι και η δουλειά έχει κάποιο ρόλο σε αυτό.

Η αφοσίωση και η δέσμευση των γυναικών με τις οποίες μιλήσαμε στις δουλειές τους, δεν φαίνεται να τους έχει δημιουργήσει και προβλήματα στις σχέσεις με τους συζύγους τους, στην περίπτωση όπου και οι δυο έχουν απαιτητικές καριέρες.

Ένα άλλο θέμα που αξίζει να αναφέρουμε στο σημείο αυτό αφορά τις *οικονομικές απολαβές* των γυναικών αυτών. Όλες υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχει καμία μισθολογική ανισότητα σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Εάν όμως κερδίζουν περισσότερα από τους συζύγους τους, αυτό μακροχρόνια φαίνεται ότι δημιουργεί προβλήματα στις σχέσεις τους. Όπως αναφέρει κάποια από τις γυναίκες που μιλήσαμε:

‘Όταν χώρισα από τον σύζυγό μου δεν είχα την τωρινή μου θέση.....η κακή σχέση με τον άντρα μου η οποία κατέληξε σε διαζύγιο, οφειλόταν στο ότι εγώ ήμουν πολύ φιλόδοξη στη δουλειά μου και είχα πάντα καλύτερες αποδοχές από εκείνον. Όλα αυτά λοιπόν μαζί και με κάποια άλλα προβλήματα οδήγησαν στο διαζύγιο’.

Στην συνέχεια θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε το ρόλο της *ανατροφής των παιδιών* στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Από τις συζητήσεις που είχαμε, με όσες έχουν παιδιά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το κύριο βάρος της ανατροφής τους πέφτει στις ίδιες. Θεωρούν όμως ότι δεν τους δημιούργησαν κανένα πρόβλημα στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι περισσότερες δεν χρειάστηκε να διακόψουν την καριέρα τους, απλά σταμάτησαν για κάποιο χρονικό διάστημα. Όπως λει κάποια:

‘Είμαι μητέρα δυο παιδιών και θα μπορούσα ανεπιφύλακτα να πω ότι δεν αντιμετώπισα κανενός είδους πρόβλημα, ούτε χρειάστηκε να διακόψω την καριέρα μου. Μάλιστα πήρα ακόμα ένα πτυχίο ενώ είχα αποκτήσει το δεύτερο παιδί μου. Βέβαια κουράστηκα πολύ, και χωρίς να υπάρχει κάποιο αρνητικό αποτέλεσμα, έλειψα πολλές ώρες από το σπίτι μου και τα παιδιά μου πέρασαν πολλές ώρες μόνα τους’

Σε γενικές γραμμές συζητώντας με τις μητέρες, θα λέγαμε ότι η οικογένεια και τα παιδιά τους αποτελούν σημαντικότερα στοιχεία στην ζωή τους και όχι μόνο δεν τους έχουν δημιουργήσει προβλήματα, αλλά τις έχουν κινητοποιήσει να πετύχουν. Συγκεκριμένα δυο από τις γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε χώρισαν, όταν τα

παιδιά τους ήταν μικρά σε ηλικία, έτσι ανέλαβαν το κύριο βάρος των οικιακών υποχρεώσεων.

Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει μια κυρία η οποία χώρισε με τον άντρα της όταν ο γιος τους ήταν ενός έτους:

‘Για να είμαι ειλικρινής όταν ξεκίνησα την δουλειά, δεν είχα σαν αντικειμενικό στόχο να ανέβω στην ιεραρχία για το prestige που προσφέρει μια τέτοια θέση, αλλά περισσότερο για τα χρήματα. Να μπορέσω δηλαδή να καταξιωθώ και να ανέβω και μισθολογικά έτσι ώστε μεγαλώσω σωστά το παιδί μου. Από την άλλη πλευρά βέβαια, δεν αρνούμαι ότι δεν μου αρέσει και η πρόκληση σε αυτό που κάνω, το γεγονός δηλαδή ότι κατευθύνω και κινητοποιώ μια ομάδα ατόμων, καθένα από τα οποία έχει την ιδιαιτερότητα του’.

Στην περίπτωση των γυναικών που μελετούμε, δεν υπάρχει πολύς χρόνος για το σπίτι και τα παιδιά, αλλά η άποψη των γυναικών είναι ότι αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία δεν είναι η ποσότητα του χρόνου, αλλά και η ποιότητα. Όταν μια γυναίκα είναι επιτυχημένη επαγγελματικά και νιώθει ότι προσφέρει, είναι ένα ισορροπημένο άτομο, το οποίο μπορεί να αποτελέσει ένα σωστό πρότυπο για το παιδί του.

Οι εμπειρίες των γυναικών που αφορούν την οικογενειακή τους ζωή και τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, δείχνουν καθαρά ότι οι απόψεις που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες αποτελούν ένα προβληματικό εργατικό δυναμικό λόγω των οικιακών υποχρεώσεων τους, είναι ουσιαστικά ένας μύθος. Αισθήματα ενοχής δεν φαίνεται να υπάρχουν από την πλευρά τους, γιατί θεωρούν ότι κάνουν ότι καλύτερο μπορούν και αυτό είναι κάτι που κρίνουν από τα αποτελέσματα. Όπως χαρακτηριστικά λει μια γυναίκα:

‘Θεωρώ ότι το παιδί μου είναι ότι καλύτερο συνέβη στη ζωή μου...δεν μου δημιούργησε κανένα απολύτως πρόβλημα, βέβαια κουράστηκα πολύ, αλλά χαίρομαι γιατί είναι ένα ολοκληρωμένο και ώριμο παιδί....νομίζω ότι του αρέσει που η μαμά του είναι επιτυχημένη και ας μη με βλέπει πολύ, αλλά ο χρόνος που περνάμε μαζί πιστεύω ότι έχει ποιότητα’

Ενώ κάποια άλλη σημειώνει:

‘Πιστεύω ότι μπορεί κάποια να είναι καλή στην δουλειά της και ως μητέρα , αλλά το καλός έχει πολλές έννοιες και διαβαθμίσεις. Θεωρώ καλό αυτό που καθορίζεται εκ του αποτελέσματος. Δηλαδή τα παιδιά έγιναν κάτι στη ζωή τους; Έχεις καλές σχέσεις μαζί τους; μιλώντας για τον εαυτό μου θα έλεγα ότι ήμουν καλή μητέρα, τώρα τα παιδιά μου έχουν μεγαλώσει, αλλά θα μπορούσα να ήμουν και καλύτερη αν είχα περισσότερες ώρες διαθέσιμες. Βέβαια, αυτό είναι κάτι που με προβληματίζει γιατί αν ήμουν περισσότερες ώρες μαζί τους θα είχα πρόβλημα όχι μόνο με την δουλειά μου, η οποία είναι πολύ σημαντική για μένα αλλά και με τον εαυτό μου, γιατί πάντα ήθελα μια αυτονομία στη ζωή μου. Για μένα δεν είναι τόσο σημαντικός ο χρόνος που διαθέτει κανείς στα παιδιά του, αλλά η ποιότητα του χρόνου’.

Επειδή όμως μιλάμε για γυναίκες οι οποίες κατέχουν θέσεις οι οποίες έχουν ευθύνες, είναι λογικό ότι δεν θα μπορούν να λείπουν και από την δουλειά τους. Καμία από τις μητέρες δεν φαίνεται να έχει κάνει ή να κάνει ιδιαίτερη χρήση των ενδεχόμενων πολιτικών βοήθειας για τις μητέρες, αν και δεν φαίνεται να υπάρχουν οργανωμένα προγράμματα βοήθειας, τουλάχιστον στις εταιρείες που προσεγγίσαμε. Οι περισσότερες χρησιμοποίησαν τις νόμιμες άδειες, καθορισμένες από τις συλλογικές συμβάσεις, αλλά και διευκολύνσεις που παρέχονται στις μητέρες.

Όσον αφορά τις παροχές για τις γυναίκες που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις τα πράγματα είναι τελείως διαφορετικά, γιατί οι ίδιες οι γυναίκες θεωρούν ότι δεν έχουν το δικαίωμα να λείψουν, λόγω της θέσης και των ευθυνών που έχουν αναλάβει. Πολλές φορές, νιώθουν ότι θα πρέπει να δουλέψουν περισσότερο από τους άντρες για να αποδείξουν ότι αξίζουν, για αυτό και είναι ιδιαίτερα προσεκτικές στην χρήση των αδειών που παίρνουν, αλλά και της γενικότερης συμπεριφοράς τους μέσα στον οργανισμό.

Δεδομένου ότι οι γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε, αφιερώνουν το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου τους στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις , δεν έχουν άλλη επιλογή από το να μεταβιβάσουν ένα μέρος των οικιακών υποχρεώσεων τους σε άλλους. Οι ώρες

που αφιερώνουν οι γυναίκες αυτές στην δουλειά τους είναι αρκετές και ο ανταγωνισμός πολύ μεγάλος, επομένως είναι λογικό να μειώνονται και οι ώρες που μπορούν να διαθέσουν οι παντρεμένες κυρίως, στο σπίτι και τα παιδιά τους. Η πλειοψηφία των γυναικών με τις οποίες μιλήσαμε χρησιμοποιεί, είτε μισθωμένη βοήθεια (οικιακή βοηθό), είτε την βοήθεια της οικογένειας ή ακόμα και τα δυο. Συγκεκριμένα από τις δέκα γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε οι οκτώ έχουν προσλάβει κάποια γυναίκα η οποία τις βοηθάει στις δουλειές του σπιτιού, ενώ οι υπόλοιπες δυο είναι ανύπαντρες και μένουν με τους γονείς τους, οι οποίοι έχουν αναλάβει και το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών υποχρεώσεων. Από τις παντρεμένες γυναίκες όλες χρησιμοποιούν μισθωμένη βοήθεια, όσον αφορά τις δουλειές του σπιτιού, ενώ όσες έχουν παιδιά χρησιμοποιούν κυρίως την βοήθεια των γονιών τους. Η επιλογή που έχουν οι γυναίκες αυτές είναι είτε να προσλάβουν κάποιον για να προσέχει τα παιδιά τους ή να στηριχθούν στους γονείς τους. Είναι γεγονός ότι μιλώντας για την Ελλάδα θα είχαμε να παρατηρήσουμε ότι η βοήθεια της οικογένειας στην ανατροφή των παιδιών, αλλά και γενικότερα στο σπίτι είναι πολύ σημαντική. Όπως αναφέρει η Ν. Κυριαζή (1998) στην έκθεσή της για την Ελλάδα που αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης με σχετική έρευνα σε πολυκαταστήματα οι γυναίκες προτιμούν να αναθέσουν την επίβλεψη των παιδιών σε συγγενείς και όχι να προσλάβουν κάποιο άτομο για αυτή την δουλειά, γιατί έτσι αισθάνονται πολύ καλύτερα. Οι απόψεις των γυναικών με τις οποίες μιλήσαμε ταυτίζονται σε γενικές γραμμές με τις παραπάνω. Έτσι οι γυναίκες βασίζονται στους γονείς τους και σε κάποιες περιπτώσεις μετακομίζουν, έτσι ώστε να είναι κοντά για οτιδήποτε συμβεί.

Όπως λει χαρακτηριστικά μια γυναίκα:

‘Οι γονείς μου με βοήθησαν πολύ στο μέγαλωμα του παιδιού μου και εξακολουθούν να με βοηθούν ακόμα και σήμερα. Αρχικά δεν μέναμε κοντά, αλλά στην συνέχεια μετακόμισα κοντά στο σπίτι τους, ώστε να μπορούν να

προσέχουν καλύτερα τον γιο μου, να υπάρχει η δυνατότητα να φαι μαζί τους όταν εγώ αργώ'.

Ενώ κάποια άλλη σημειώνει:

‘Μόνη μου δεν θα μπορούσα να τα καταφέρω. Η μητέρα μου με βοηθάει πάρα πολύ στο θέμα του παιδιού, χωρίς την βοήθεια της ειλικρινά δεν ξέρω τι θα έκανα. Νιώθω πιο ήσυχη που ξέρω ότι το παιδί μου μεγαλώνει μαζί της’

Βέβαια οι απόψεις δεν φαίνεται να συγκλίνουν και απόλυτα. Μια γυναίκα συγκεκριμένα μας λει:

‘Κατά διαστήματα έχω προσλάβει γυναίκες, οι οποίες με βοηθούν στις δουλειές του σπιτιού, γιατί μόνη μου είναι αδύνατο να τα καταφέρω και το ίδιο έκανα όταν το παιδί μου ήταν σε μικρή ηλικία. Δεν ήθελα να εμπλέξω στην ανατροφή του τους γονείς μου ή τον άντρα μου, γιατί αισθανόμουν περισσότερο άνετα με ξένους ανθρώπους στους οποίους θα μπορούσα να εκφράσω πιο εύκολα την δυσαρέσκεια μου, αν είχα κάποιο πρόβλημα’.

Ανεξάρτητα από αυτό η οικογένεια φαίνεται ότι έχει έναν αρκετά σημαντικό ρόλο όχι μόνο στην ανατροφή των παιδιών, αλλά παρέχει και άλλες διευκολύνσεις. Όπως λει μια ανύπαντρη γυναίκα με την οποία μιλήσαμε:

‘Μένω μαζί με τους γονείς μου και θα έλεγα ότι με βοηθούν πολύ, γιατί έχουν αναλάβει πολλές υποχρεώσεις μου: εγώ δεν χρειάζεται ούτε λογαριασμούς να πληρώσω, να πάω για ψώνια ή να κάνω οτιδήποτε για το σπίτι. Όποτε μπορώ βέβαια βοηθάω’.

Τα στοιχεία αυτά δείχνουν καθαρά τις αλληλεξαρτήσεις που δημιουργούνται στην ελληνική οικογένεια (Kyriazis, 1998). Εφόσον το κράτος δεν έχει αναπτύξει ένα σύστημα πρόνοιας κατάλληλο να προσφέρει βοήθεια σε τέτοιες περιπτώσεις, ο ρόλος της οικογένειας ενισχύεται σημαντικά. Έτσι τα νεαρά άτομα εξαρτώνται από τους γονείς τους σε όλη διάρκεια των σπουδών τους, αλλά και αργότερα μέχρι να παντρευτούν. Ακόμα όμως και μετά το γάμο τα ζευγάρια φαίνεται ότι εξακολουθούν να στηρίζονται στους γονείς τους και αντίστοιχα οι γονείς στα παιδιά τους.

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 σε πολύ μεγάλο βαθμό στην δέσμευση και την αφοσίωση στην δουλειά τους, γεγονός που διαμορφώνει και ανάλογα τις οικιακές τους υποχρεώσεις. Οι γυναίκες με τις οποίες μιλήσαμε βρίσκονται σε σχέσεις όπου και οι σύζυγοι-σύντροφοι τους έχουν δουλειές με ανάλογες απαιτήσεις. Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το κύριο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων, αν και παραδέχονται ότι οι σύζυγοί τους δείχνουν κατανόηση και υπάρχει μεταξύ ένας σχετικός καταμερισμός. Πάντως ανεξάρτητα από αυτό, μέσα από τις συζητήσεις καταλαβαίνουμε ότι πολλές φορές, ακόμα και αν οι άντρες βοηθούν ελάχιστα, αυτό προσλαμβάνεται από τις γυναίκες σαν ουσιαστική βοήθεια, ενώ στην πραγματικότητα είναι περισσότερο ψυχολογική υποστήριξη κατά την αντίληψη μας. Ακόμα και οι ίδιες οι γυναίκες παραδέχονται ότι η βοήθεια των αντρών όσο σημαντική και αν είναι, δεν μπορεί να αντικαταστήσει την γυναικεία παρουσία.

Αυτό που έχει σημασία να σημειώσουμε είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες καλούνται, ενώ οι άντρες όχι, να κάνουν επιλογή μεταξύ οικογένειας και εργασίας. Το θέμα της επιλογής μεταξύ της οικογένειας και της εργασίας αναφέρθηκε αρκετά συχνά στις συζητήσεις μας με τις γυναίκες και μας έδωσε την αίσθηση ότι οι γυναίκες είναι παγιδευμένες ανάμεσα στους ρόλους της μητέρας και εργαζόμενης, ενώ αν θέλουν να πετύχουν θα πρέπει να καταβάλλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να ανταποκριθούν με επιτυχία και στους δυο ρόλους τους.

3.7 Ερμηνείες των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις για την υπό-αντιπροσώπευσή τους σε θέσεις με εξουσία και προτάσεις για ισόρροπη συμμετοχή

Στο θεωρητικό μέρος της εργασίας αυτής αναλύσαμε τις θεωρητικές προσεγγίσεις της υπό-αντιπροσώπευσης των γυναικών σε θέσεις με εξουσία και επιρροή. Η μικρή παρουσία των γυναικών σε τέτοιες θέσεις, στην βάση ατομικών χαρακτηριστικών, θεωρείται αποτέλεσμα αφ' ενός της περιορισμένης εκπαίδευσής τους ή της εκπαίδευσης σε τομείς που δεν τους αφήνουν πολλά περιθώρια ανόδου και αφετέρου της έλλειψης επαγγελματικής εμπειρίας. Πολλοί συγγραφείς αναφέρονται στις πατριαρχικές σχέσεις εξουσίας θεωρώντας ότι οι άντρες δυσκολεύονται να αποδεχτούν τις γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις με δύναμη, γιατί αυτό είναι ενάντια στα συμφέροντά τους (Cockburn, 1991; Lindgren, 1996). Σε μια κοινωνία πατριαρχικά δομημένη η υποταγή των γυναικών στους άντρες διαμορφώνει μια βασική αρχή: οι άντρες διατάσσουν και οι γυναίκες εκτελούν. Με βάση την αντίληψη αυτή μπορούμε να κατανοήσουμε γιατί ο αριθμός των γυναικών σε θέσεις που τους δίνουν την δυνατότητα να ασκήσουν οποιαδήποτε είδους επιρροή είναι περιορισμένος. Τέλος, ένα τρίτο είδος ερμηνείας αφορά την σχέση οικογένειας-εργασίας και τον ρόλο των οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών στην επαγγελματική εξέλιξη τους, εφόσον οι υποχρεώσεις τους αυτές τις δεσμεύουν. Η σύγκρουση μεταξύ οικογένειας και εργασίας είναι ιδιαίτερα ισχυρή, αυτό φαίνεται να συμβαίνει όμως μόνο στην περίπτωση των γυναικών. Το γεγονός ότι οι γυναίκες στην συνείδηση όχι μόνο των αντρών, αλλά και των ίδιων των γυναικών και όλης συνολικά της κοινωνίας θεωρούνται οι κύριες υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών επηρεάζει την στάση τους απέναντι στο θέμα της καριέρας τους. Έτσι

μπορεί να δίνουν προτεραιότητα στην οικογένεια έναντι της καριέρας τους ή το αντίστροφο, να νιώθουν ανασφάλεια αν δεν μπορούν να ανταποκριθούν με επάρκεια στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις ή άγχος όταν δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Αντίθετα, η ύπαρξη οικογένειας για τους άντρες θεωρείται δείγμα σταθερότητας, αλλά και κίνητρο επιτυχίας στον επαγγελματικό χώρο που μεταφράζεται και σε καλύτερες οικονομικές απολαβές.

Στην συνέχεια θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε τις ερμηνείες των γυναικών με τις οποίες συζητήσαμε για τον μικρό αριθμό τους σε τέτοιες θέσεις και τις δικές τους προτάσεις για μια ισόρροπη συμμετοχή των δυο φύλων σε κέντρα λήψης αποφάσεων.

Οι περισσότερες από τις γυναίκες με τις οποίες συζητήσαμε ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, θεωρούν ότι η περιορισμένη συμμετοχή τους σε υψηλές θέσεις στην αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα των οικιακών υποχρεώσεων των γυναικών, προσωπικών επιλογών και δεν οφείλεται τόσο πολύ σε ενδεχόμενες διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες από την πλευρά των αντρών-εργοδοτών τους.

Έτσι ακόμα και οι γυναίκες που υποστηρίζουν ότι είναι δύσκολος ο συμβιβασμός οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, θεωρούν ότι είναι υπεύθυνες και οι ίδιες, γιατί δείχνουν μια ανωριμότητα στο θέμα εργασία. Όπως χαρακτηριστικά λέει μια γυναίκα:

‘Οι γυναίκες προτιμούν τα εύκολα, η πορεία ενός manager είναι δύσκολη... κανείς δεν θα σου χαρίσει τίποτα επειδή είσαι όμορφη, αλλά γιατί πραγματικά το αξίζεις και ξέρεις να πολεμάς. Θυμάμαι χαρακτηριστικά κάποια περίοδο που είχα κάποιο πρόβλημα και όταν με κάλεσε ο διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας στο γραφείο του, ξέσπασα βάζοντας τα κλάματα. Ο ίδιος με αντιμετώπισε λέγοντάς μου...ότι θα έπρεπε να βρω τρόπο να το αντιμετωπίσω μόνη μου, τονίζοντας μου ότι η συμπεριφορά του απέναντί μου δεν θα διέφερε εάν ήμουν άντρας’.

Η ίδια γυναίκα βέβαια σε προηγούμενη ερώτησή μας που αφορούσε την ύπαρξη δικτύου μεταξύ των αντρών παραδέχεται ότι οι άντρες ευνοούν τους άντρες, ακόμα

και οι γυναίκες ευνοούν τους άντρες και τις αφήνουν να φτάσουν μέχρι ένα σημείο, μέχρι εκεί που ουσιαστικά νιώθουν ότι δεν θα απειλούνται. Θεωρούν δηλαδή ότι θα πρέπει να είναι ευχαριστημένες μέχρι ένα ορισμένο σημείο. Και αυτό σύμφωνα με την γνώμη της ίδιας δεν είναι κάτι που θα πει κανείς ευθέως, αλλά θα αφήσει να εννοηθεί. Χαρακτηριστικά είναι τα λεγόμενα αντρών στην ίδια:

‘Είσαι «χαζή» που κάθεσαι και δουλεύεις και στεναχωριέσαι... όμορφη είσαι, μπορείς να βρεις έναν πλούσιο και να μην χρειάζεται να δουλεύεις’.

Ακόμα και οι γυναίκες που παραδέχονται ότι η οικογένεια αποτελεί σοβαρό εμπόδιο στην εξέλιξη τους, θεωρούν ότι οι άντρες είναι περισσότερο δικτυωμένοι και θέλουν να πιστεύουν ότι οι διευθυντικές θέσεις αποτελούν ένα κλειστό δίκτυο στο οποίο είναι κυρίαρχοι, έτσι μια γυναίκα θα πρέπει να προσπαθήσει περισσότερο από έναν άντρα για να τα καταφέρει.

Όλες σχεδόν αναφέρουν το θέμα των επιλογών και των προτεραιοτήτων που θα πρέπει να θέσουν οι γυναίκες, ενώ για τους άντρες αντίστοιχα δεν φαίνεται να τίθεται τέτοιο θέμα. Πολλές γυναίκες θεωρούν ότι η επιτυχία στον επαγγελματικό τομέα απαιτεί σκληρή δουλειά, ξεκάθαρους στόχους και προγραμματισμό. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει κάποια από τις γυναίκες:

‘Η προσπάθεια για να φτάσει κανείς στην κορυφή είναι σκληρή και πολλές γυναίκες βρίσκουν πιο εύκολο το να παραιτηθούν, προβάλλοντας σαν δικαιολογία κατά ένα μέρος τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.... το γεγονός ότι όσο ανεβαίνει κανείς στην ιεραρχία βρίσκει και λιγότερες γυναίκες έχει να κάνει και με την συμπεριφορά των ίδιων των γυναικών, οι οποίες καθ’ οδόν βρίσκουν ότι είναι ευκολότερο να μην προσπαθήσουν και πολύ, έχοντας την δικαιολογία ότι αφιερώνονται στο σπίτι και τα παιδιά τους’.

Η ίδια γυναίκα αναφέρεται σε κάποια προσωπική της εμπειρία που τεκμηριώνει την άποψή της αυτή. Έτσι περιγράφει την περίπτωση μιας φίλης της η οποία έγινε διευθύντρια στην τράπεζα που δούλευε στα 45 της, αλλά προτίμησε να παραιτηθεί

και να ξεκουραστεί στο σπίτι της. Κανένας άντρας δεν θα έκανε κάτι ανάλογο. Η κοινωνία μας θεωρεί αποδεκτό για μια γυναίκα ένα ικανοποιητικό εισόδημα και αυτό με την σειρά του οδηγεί σε χαλάρωση της προσπάθειας τους.

Η άποψη των γυναικών, ιδιαίτερα αυτών που δεν έχουν παντρευτεί, ότι όποια θέλει να πετύχει, θα τα καταφέρει και ότι ουσιαστικά δεν έχει να αντιμετωπίσει πολλά εμπόδια, έρχεται σε αντίθεση με τα λεγόμενα τους όταν τις ρωτάμε πως σκέφτονται την προοπτική του γάμου και την δημιουργία οικογένειας. Έτσι όσες δεν έχουν παντρευτεί θεωρούν αρκετά δύσκολο τον συνδυασμό οικογένεια-εργασία. Όπως αναφέρει κάποια:

‘Βλέπω τουλάχιστον πέντε παραγωγικά χρόνια μπροστά μου, η προοπτική δημιουργίας οικογένειας δεν με ικανοποιεί όσο η δουλειά μου’.

Για τους άντρες δεν τίθεται ποτέ τέτοιο θέμα και αυτό γιατί η καριέρα τους στηρίζεται κατά ένα μεγάλο μέρος στις υπηρεσίες που τους προσφέρουν οι γυναίκες τους μέσα στα πλαίσια του γάμου και της οικογένειας (Wacjman, 1998).

Προτάσεις των γυναικών

Οι προτάσεις που κάνουν οι ίδιες οι γυναίκες και οι λύσεις που δίνουν για την αύξηση της παρουσίας τους σε θέσεις που έχουν κύρος και επιρροή, αναφέρονται κυρίως σε επίπεδο των ίδιων των γυναικών, της οικογένειας τους, αλλά και συνολικά της κοινωνίας.

Αυτό που τονίζει η πλειοψηφία είναι η θέληση, η σκληρή δουλειά, η αφοσίωση και οι στόχοι, τους οποίους θα πρέπει να θέσουν αν θέλουν να πετύχουν. Όλα αυτά βέβαια θα πρέπει να συμπληρώνονται από τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες, τα λεγόμενα τυπικά προσόντα. Οι γυναίκες θα πρέπει να αποκτήσουν περισσότερη υπευθυνότητα ως προς τον τρόπο που βλέπουν την εργασία, αλλά και να αλλάξουν

τον τρόπο ανατροφής των παιδιών τους, έτσι ώστε ως ενήλικες να μην έχουν την νοοτροπία ότι η προτεραιότητα των γυναικών πρέπει να είναι η οικογένεια. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει κάποια γυναίκα:

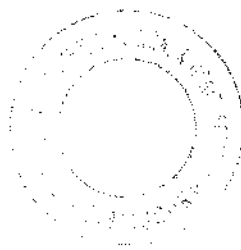
‘Το σύστημα περιορίζει τις γυναίκες, αλλά δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι εμείς το δημιουργούμε....οι γυναίκες είναι χαρισματικές και μεθοδικές και μπορούν να τα καταφέρουν μια χαρά στο χώρο εργασίας’.

Θεωρούν επίσης ότι αλλαγές θα πρέπει να υπάρξουν και από την πλευρά των αντρών, όχι μόνο στον ρόλο τους μέσα στην οικογένεια, αλλά και στην συμπεριφορά τους απέναντι στις γυναίκες στο χώρο εργασίας, τις οποίες θα πρέπει να αντιμετωπίσουν ως υπολογίσιμη δύναμη, ως άτομα με ικανότητες που μπορούν να προσφέρουν.

4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

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

Η βιβλιογραφία που αφορά την συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις με εξουσία και επιρροή και τον τρόπο που διοικούν, έχει δώσει ιδιαίτερη σημασία στις διαφορές στον τρόπο διοίκησης αντρών και γυναικών. Το θέμα που ανακύπτει στο σημείο αυτό αφορά το γεγονός, ότι ο διαφορετικός τρόπος διοίκησης των γυναικών προσλαμβάνεται με βάση τα φυλετικά στερεότυπα, ενώ τα χαρακτηριστικά που τους αποδίδονται, προέρχονται από τις πατριαρχικά δομημένες σχέσεις εξουσίας μεταξύ των δυο φύλων.



Η έρευνα που διενεργήσαμε αποδεικνύει ότι, σύμφωνα και με τις αντιλήψεις των ίδιων των γυναικών δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές στον τρόπο διοίκησης, όταν βρίσκεται κανείς σε μια υψηλή θέση. Βέβαια, παραδέχονται ότι οι γυναίκες έχουν κάποιες διαφορετικές «ποιότητες» στον τρόπο που διοικούν, οι οποίες τους δίνουν συγκριτικά κάποια πλεονεκτήματα σε σχέση με τους άντρες, όμως από την άλλη πλευρά υποστηρίζουν, ότι όταν βρίσκεται κανείς σε θέση ευθύνης κρίνεται αποκλειστικά και μόνο βάση των αποτελεσμάτων και της συμπεριφοράς του.

Τα εμπόδια στην επαγγελματική πορεία των γυναικών υπάρχουν, αλλά όταν έχει κανείς σαφώς καθορισμένους στόχους, μπορεί να τα καταφέρει. Τα εμπόδια που αναφέρουν, αφορούν κυρίως την θέση τους στον οικιακό καταμερισμό των καθηκόντων, αλλά και τις επιλογές τους. Ένα άλλο ζήτημα αφορά την ύπαρξη ενός είδους κοινωνικού δικτύου μεταξύ των αντρών, στο οποίο είναι φυσικό να ευνοούνται οι ίδιοι όταν τίθενται θέματα προσλήψεων ή προαγωγών.

Όσο οι γυναίκες θεωρείται ότι στερούνται των ικανοτήτων που έχουν οι άντρες και οι υποτιθέμενες διαφορές τους δεν αποδεικνύονται με συγκεκριμένα στοιχεία, οι γυναίκες θα παραμένουν «τυποποιημένες» όσον αφορά τις θέσεις που καταλαμβάνουν στην αγορά εργασίας και συνεπώς σε μειονεκτική θέση.

Κατά την γνώμη μας, το βασικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην πορεία τους μέσα σε μια επιχείρηση, οφείλεται στο γεγονός ότι οι ικανότητες τους «φυσικοποιούνται» με την έννοια ότι κάποια χαρακτηριστικά τους, όπως η συναινετικότητα, η ικανότητα επικοινωνίας και κάποιες διαπραγματευτικές ικανότητες που διαθέτουν, υποτιμούνται ακριβώς επειδή θεωρούνται φυσικά γυναικεία χαρακτηριστικά και όχι επίκτητα μέσω της εμπειρίας και της εκπαίδευσης. Παρόλα αυτά οι ίδιες οι γυναίκες θεωρούν ότι τα χαρακτηριστικά και οι ικανότητες που

διαθέτουν αναγνωρίζονται, αν και παραδέχονται ότι έχουν να αντιμετωπίσουν περισσότερα προβλήματα από τους άντρες.

Αυτό που προξενεί ιδιαίτερη εντύπωση είναι το γεγονός ότι οι αυξημένες τους επαγγελματικές υποχρεώσεις δεν τις ωθούν σε μια εκ νέου διαπραγμάτευση του ρόλου τους στον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων. Θεωρούν ότι εξακολουθούν να έχουν την κύρια ευθύνη και προσπαθούν να αντεπεξέλθουν, χρησιμοποιώντας είτε την βοήθεια των γονιών ή προσλαμβάνοντας άλλα άτομα. Αναφέρουν όμως, ότι είναι στο χέρι τους να αλλάξουν τις αντιλήψεις που επικρατούν για τις γυναίκες, εφόσον από αυτές εξαρτάται η διαπαιδαγώγηση των νέων γενιών. Η απροθυμία των αντρών να συνεισφέρουν με ίσους όρους, αποτελεί έναν από τους βασικούς μηχανισμούς βάση των οποίων ισχυροποιείται η θέση τους στο χώρο εργασίας και αναπαράγεται η ανισότητα των δυο φύλων.

Έμμεσα, βέβαια μέσα από τις συζητήσεις που είχαμε μαζί τους, φαίνεται να θεωρούν ότι μια γυναίκα θα πρέπει να δουλέψει σκληρότερα και περισσότερο από έναν άντρα για να πετύχει, ενώ ιδιαίτερη εντύπωση μας προξενεί η καχυποψία τους προς άλλες γυναίκες. Δυο από αυτές παραδέχονται ότι είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικές, όταν λαμβάνουν αποφάσεις για πρόσληψη προσωπικού, ενώ άλλες υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες δεν προωθούν γυναίκες, είναι περισσότερο ανταγωνιστικές μεταξύ τους, για αυτό ίσως δεν υπάρχει μεταξύ τους ένα δίκτυο κοινωνικών σχέσεων όπως στην περίπτωση των ανδρών.

Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν γενικά μικρότερη δύναμη, διαμορφώνει σε μεγάλο βαθμό τις στάσεις τους απέναντι στην άσκηση εξουσίας, γιατί ακόμα και οι ίδιες θεωρούν ότι είναι περισσότερο συνεναινετικές και επηρεασιές στην διαπραγμάτευση, πεποιθήσεις που είναι δύσκολο να αρθούν, εφόσον οι θέσεις που κατέχουν στο χώρο εργασίας συνδέονται περισσότερο με δουλειές που έχουν σχέση με την επικοινωνία

και την επαφή με άλλους ανθρώπους και προέρχονται στην πλειοψηφία τους από κλάδους που κυριαρχούνται από γυναίκες. Μιλήσαμε μόνο με μια γυναίκα, η οποία εργάζεται στον βιομηχανικό τομέα διαπιστώσαμε όμως, ωστόσο ότι δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις αντιλήψεις.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σε μια δημοκρατική κοινωνία η ισότιμη οικονομική, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή αποτελούν βασικά δικαιώματα του πολίτη. Οι δημοκρατικές αρχές απαιτούν την ισότιμη αντιπροσώπευση των γυναικείων και αντρικών ικανοτήτων και εμπειριών, γιατί μόνο η ισόρροπη συμμετοχή και των δυο φύλων μπορεί να συνεισφέρει διαφορετικές ιδέες και τρόπους οικονομικής συμπεριφοράς.

Οι γυναίκες, αντιπροσωπεύουν τον μισό πληθυσμό, το 40% του εργατικού δυναμικού και συνεισφέρουν στα δύο τρίτα όλων των (πληρωμένων και απλήρωτων) ωρών εργασίας. Εφόσον συνεισφέρουν στην οικονομική δραστηριότητα σε αυτά τα ποσοστά, θα πρέπει να συμμετέχουν και ισότιμα στα κέντρα λήψης αποφάσεων που αφορούν την διανομή του πλούτου.

Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας φανερώνουν ότι η απουσία των γυναικών από κέντρα λήψης αποφάσεων, ισχυροποιεί την κυριαρχία των αντρικών αξιών και η κυριαρχία αυτή αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια στην πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις με εξουσία και επιρροή. Η πραγματική ισότητα ευκαιριών προϋποθέτει σαφή μέτρα και ρυθμίσεις έτσι ώστε να αρθούν οι παράγοντες που επιβαρύνουν την θέση των γυναικών εξαιτίας του ρόλου τους στην οικιακή σφαίρα και του γεγονότος ότι συμμετέχουν όχι μόνο στην σφαίρα της αναπαραγωγής, αλλά και της παραγωγής.

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιάσουμε κάποια προτάσεις για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς και κάποιες βασικές ιδέες που προκύπτουν μέσα από την εμπειρική έρευνα. Απαραίτητο είναι να ληφθούν μέτρα για:

1. Την ποσοτική αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών, σε όλα τα επίπεδα των κέντρων λήψης αποφάσεων στους οικονομικούς οργανισμούς σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Τέτοια μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης που αφορούν την ηγεσία, πρωτοβουλίες για ίσες ευκαιρίες στους χώρους της ανώτερης διοίκησης, αλλά και διάφορα προγράμματα καθοδήγησης καθώς και δίκτυα υποστήριξης για τις γυναίκες που στοχεύουν σε στρατηγικές θέσεις.
2. Την ποιοτική αλλαγή των υπάρχουσών δομών και αξιών σε όλους τους οργανισμούς. Το θέμα είναι να αλλάξουν οι δομές και οι υπάρχουσες αντιλήψεις, έτσι ώστε να δίνεται ισότιμη αναγνώριση στην διαφορετική συνεισφορά αντρών και γυναικών σε θέματα λήψης αποφάσεων. Ένα σημαντικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση θα ήταν μια αναθεώρηση των κριτηρίων και διαδικασιών επιλογής που αφορούν διευθυντικές θέσεις, τα οποία λειτουργούν εις βάρος των γυναικών.
3. Αυτό που χρειάζεται επίσης είναι μια δημόσια συζήτηση για το τι συνιστά τις κοινωνικά κατασκευασμένες «αντρικές» και «γυναικείες» αντιλήψεις, για το χρήμα και την εξουσία, καθώς και τον τρόπο με το οποίο οι αντιλήψεις αυτές θα ενσωματωθούν σε ένα μη φυλετικό τρόπο εξουσίας.
4. Τέλος, σημαντική είναι η παρακολούθηση των διαδικασιών αυτών βάσει των μέτρων, καθώς και τα αποτελέσματά τους. Παράδειγμα είναι η δημιουργία μιας Ευρωπαϊκής βάσης δεδομένων που αφορά την συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων η οποία σύντομα θα επεκταθεί και στην συμμετοχή των γυναικών στον οικονομικό τομέα.

Πέρα από τα γενικά αυτά μέτρα θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν όλοι, άντρες και γυναίκες ότι ανεξαρτήτως φύλου η συμμετοχή όλων στην αγορά εργασίας με την κατάλληλη αξιοποίηση των ικανοτήτων του κάθε ένα αποτελεί απαραίτητο όρο για

να μην υπάρχει απώλεια ανθρώπινου δυναμικού. Θα πρέπει λοιπόν εκτός από τα παραπάνω να προωθηθούν μέτρα:

α) για την προστασία και τον σεβασμό της προσωπικότητας των γυναικών,

β) για τον έλεγχο της απόδοσης, των διαδικασιών ανάδειξης και εκπαίδευσης των γυναικών που ήδη εργάζονται,

γ) μέτρα που θα στοχεύουν στην αλλαγή των αντιλήψεων βάση της οποίας οι γυναίκες έχουν την κύρια ευθύνη της ανατροφής των παιδιών, με την ενίσχυση των ευθυνών της πατρότητας και τέλος δημιουργία υποστηρικτικών υπηρεσιών που θα αναλάβουν κάποιο μέρος των γυναικείων ευθυνών, έτσι ώστε να αφήσουν για τις γυναίκες περισσότερο χρόνο για την επαγγελματική τους ανέλιξη και γενικότερα την κοινωνική τους παρουσία, αλλά και πολιτική συμμετοχή. Τελικός στόχος θα είναι ένας ισόρροπος καταμερισμός των οικογενειακών ευθυνών, χωρίς τον οποίο δεν έχει νόημα να μιλά κανείς ισότητα ευκαιριών ανάμεσα στα δυο φύλα.

Ένα άλλο σημαντικό σημείο που θα πρέπει να θίξει κανείς μιλώντας για τις στρατηγικές που εφαρμόζονται για την ισότητα των δυο φύλων είναι το γεγονός ότι οι προσπάθειες για τον εντοπισμό των διαδικασιών και την άρση των προβλημάτων που οδηγούν στον αποκλεισμό των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, επικεντρώνονται στις απόψεις και την κατάσταση των γυναικών. Αυτό συμβαίνει γιατί το φύλο συχνά παραγνωρίζεται ως πλευρά της κοινωνικής ταυτότητας των αντρών, εφόσον υπάρχει η τάση να θεωρούνται τα αντρικά χαρακτηριστικά και γνωρίσματα ως η νόρμα, ενώ αντίστοιχα των γυναικών ως παρεκκλίνοντα από την νόρμα. Για να υπάρξουν επομένως αποτελέσματα και πραγματικές αλλαγές θα πρέπει να αναλύσει κανείς τις απόψεις των αντρών¹, και τις σχέσεις των δυο φύλων.

¹ Για τις προτάσεις που κάναμε, σχετικά με μελλοντικές έρευνες βλ. στο κεφάλαιο της Μεθοδολογίας (σελ.61-63)

Κανένα από τα παραπάνω μέτρα δεν μπορεί να φέρει πραγματικά αποτελέσματα, εάν οι αλλαγές σε νομοθετικό επίπεδο δεν συνοδεύονται και από αλλαγές στις αντιλήψεις, στην συμπεριφορά των αντρών, οι οποίοι θα πρέπει να μάθουν να δίνουν περισσότερα και να περιμένουν λιγότερα, όσον αφορά τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, αλλά και στην νοοτροπία της συνολικής κοινωνίας για τους ρόλους των δυο φύλων.

Ο καλύτερος τρόπος για να αρθεί ο αποκλεισμός των γυναικών από θέσεις που απαιτούν λήψη αποφάσεων και άσκηση εξουσίας, είναι η θέαση των γυναικών σαν ενεργή άτομα με σαφώς προσδιορισμένους στόχους τα οποία επιδιώκοντας την πραγματοποίησή τους, διαμορφώνονται από και διαμορφώνουν το κοινωνικό σύστημα. Για να γίνει όμως αυτό, θα πρέπει εκτός των μεταβολών στο σύστημα αντιλήψεων για το τι συνιστά «αντρική» και «γυναικεία» δραστηριότητα να αλλάξουν και οι αντιλήψεις των ίδιων των γυναικών, οι οποίες θα πρέπει δυναμικότερα να διεκδικήσουν την συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Οι αλλαγές σε επίπεδο νοοτροπίας τόσο των ίδιων των γυναικών, όσο και των αντρών, θα πρέπει να συνοδεύονται και από πολιτικές που θα στοχεύουν σε στην βοήθεια των εργαζόμενων μητέρων, αλλά και στην ενίσχυση του ρόλου των αντρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Εκτός από όλα αυτά, χρήσιμο θα ήταν να επικεντρωθούμε στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες καταφέρνουν και αντεπεξέρχονται στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, παρά τα όποια εμπόδια αντιμετωπίζουν, από την οικογένεια, τον χώρο εργασίας και την ευρύτερη κοινωνία, προκαλώντας τις υπάρχουσες σχέσεις εξουσίας μεταξύ των δυο φύλων, δημιουργώντας νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Adkins, L. (1995) *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Buckingham: Open University Press.
- Alvesson Mats and Yvonne Due Billig, (1997) *Understanding Gender and Organisations*. London: Sage Publications.
- Anker, R. (1997) Theories of occupational segregation by sex: an overview, *International Labour Review*, Vol. 136, No 3, p. 314-338.
- Barron, R. D. and Norris, G.M. (1976) 'Sexual divisions and the dual Labour Market', in Barker and Allen, (eds), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*. London. Longmans.
- Bartol and Butterfield, D. A. (1976) 'Sex effects In Evaluating Leaders', *Journal of Applied Psychology*, 61, 446-545.
- Becker, G.S. (1964) *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Becker, G. (1985) Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3/2, 33-58.
- Beechey, V. (1978) *Women and Production: a critical analysis of some sociological theories of Women's work*. In A. Kuhn and A. Woolpe (eds), *Feminism and Materialism*. Women and Modes of Production, London: Routledge and Kegan Paul.
- Brannen, J. and Moss, P. (1991) *Managing Mothers: Dual Earner Households after Maternity Leave*. London: Unwin Hyman.
- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital: The degradation of Work in the twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Burgess R. G. (1982) *Field Research: a Sourcebook and Field Manual*, London: Allen and Unwin.
- Catalyst (1998a, November 9) Equal Pay and Highest executive ranks still elude women. Press release available at www.catalystwomen.org/press
- Catalyst, '1998 Catalyst Census of Women Corporate Officers and Top Earners' (Catalyst: New York, 1998).
- Cockburn, C. (1983) *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London, Pluto Press.
- Cockburn, C. (1985) *Machinery of Dominance. Women, Men and Technological Know-how*, London: Pluto Press.
- Cockburn, C. (1991) *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. London: Macmillan Education.
- Collinson, D. L. , Knihgts, D. and Kollinson, M. (1990) *Managing to discriminate*, Routledge, London.
- Crompton, R. (1986) 'Women and the service class'. In R. Crompton and M. Mann (eds), *Gender and Stratification*, Cambridge: Polity Press
- Crompton, R. and Sanderson, K. (1990) *Gendered jobs and Social Change*, Hyman, London
- Crompton, R. and Jones, G. (1984) *A white-collar Proletariat? De-skilling and gender in Clerical Work*, Macmillan, Basingstoke.
- Doeringer, P.B and Piore, M. J. (1971) 'Internal Labor Markets and Man Power Analysis'. Lexington, Mass. Lexington Books.
- England, P. (1982) The failure of human capital theory to explain occupational Sex Segregation. *Journal of Human Resources*, 17/3, 358-70.

- 📖 Ferguson, K. (1984) *The feminist case against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press
- 📖 Firestone, S. (1971) *The dialectic of Sex*. London: Paladin.
- 📖 Gilligan, C. (1982) *In a different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Polity Press.
- 📖 Grant, J. (1988) 'Women as managers: What they can offer to organizations', *Organizational Dynamics*, 16(1): 56-63.
- 📖 Gregg, P. and Machin, S. (1993) Is the glass ceiling cracking? Gender compensation differentials and access to promotion among UK executives. *National Institute of Economic and Social Research*, Discussion Paper 50
- 📖 Hakim, C. (1979) Occupational Segregation: A Comparative Study of the degree and pattern of the Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States and Other Countries. London, Department of Employment, *Research Paper* No. 9.
- 📖 Hakim C., (1981) 'Job Segregation trends in the 1970s' *Employment Gazette*, 89, 521-9.
- 📖 Hakim C., (1991) 'Grateful slaves and self-made women: facts and fantasy in women's work orientations' *European Sociological Review* 7(2): 101-121
- 📖 Hakim C., (1992) 'Explaining trends in occupational segregation: The measurement, causes, and consequences of the sexual division of labor' *European Sociological Review* 8(2): 127-52
- 📖 Hakim C., (1995) 'Five feminist myths about women's employment' *British journal of Sociology* 46(3): 429-55
- 📖 Hakim C., (1996) *Key issues in women's work*, London: The athlone Press Ltd.
- 📖 Hartmann, H. (1979) 'The unhappy marriage of Marxism and Feminism: Towards a more progressive union', *Capital and Class*, 8(Summer): 1-22.
- 📖 Hartsock, N. (1983) *Money Sex and Power*, Northeastern University Press, Boston, MA.
- 📖 Hearn, J. and Parkin, W. (1987) *Sex at Work: The Power and Paradox of Organization Sexuality*. Brighton: Wheatsheaf Books.
- 📖 Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of human Feeling*. Berkley: University of California Press.
- 📖 Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- 📖 Kiernan, K. (1992) *Men and Women at work and at home*. In R. Jowell et al. (eds), *British Social Attitudes*, 9th Report, Cambridge: Darmouth.
- 📖 Kilpatrick, J. (1975) *Political Women*, Basic Books, New York.
- 📖 Korenman, s. and Neumark, D. (1992) *Marriage, motherhood and wages*. *Journal of Human Resources*, 27/2, 233-55.
- 📖 Kyriazis, N. (1998) 'Women's Employment and Gender Relations in Greece: Forces of Modernization and Tradition' *Special Gender Issue of European Urban and Regional Studies*.
- 📖 Lazanski Dominique, (1999) 'Women and Glass Ceiling', Policy Issue: Health and Welfare No 13. Το πλήρες άρθρο στην ηλεκτρονική σελίδα: <http://www.pasificresearch.org/action/action13.html>
- 📖 Lips M. Hilary, (March, 1999) 'Women and Economic Development'. Το πλήρες άρθρο στην ηλεκτρονική σελίδα: <http://runet.edu/~gstudies/nzlectrs.html>
- 📖 Lynch Michael and Post Katherine (1995), *'Smoke and mirrors: Women and the Glass Ceiling'*, Policy and Health Issue.

- Lyneess, K., & Thompson, D. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 359-375.
- Marshall, J. (1984). *Women Managers: Travellers in a Male World*. Chichester: John Wiley.
- Mason Jennifer (1996), 'Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας', μετ. Ελένη Δημητριάδου, Sage Publications.
- Matthaei, J. A. (1982) *An economic History of Women in America: Women's Work, the sexual division of Labour, and the Development of Capitalism*. Brighton, Harvester.
- Mincer, J. (1962) 'Labor force participation of married women: a study of labour supply', in /national Bureau of Economic Research, *Aspects of Labour Economics*. Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Mincer, J. (1966) 'Labor force participation and unemployment; a review of recent evidence' in R.A. Gordon and M. Gordon (eds), *Prosperity and Unemployment*. New York, Wiley
- Morrison, A. and Von Glinow, M. A. (1990) ' Women and minorities in Management', *American Psychologist*, 45(2): 200-8.
- Morrison, A. M., White, R. P. and Van Veslor, E. (1990) *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*, Addison-Wesley, Reading, Mass.
- Mydral A., and Klein V., *Women's Two Roles*. London: Routledge.
- Northcraft, G.B. and Gutek, B. A. (1993) 'Point-counterpoint: discrimination against Women in Management- going, going, gone—going but never gone?', in E.A. Fagenson (ed.), *Women in Management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Olson, C. and Becker, B. (1983) Sex discrimination in the promotion process. *Industrial and Labor Relations Review*, 36, 624-41.
- Paukert, Liba. (1995) Economic transition and Women's employment in four Central European countries, 1989-1994. *Labour Market Paper* No. 7. Geneva, ILO
- Patemann, C. (1988). *The sexual Contract*. Cambridge: Polity Press
- Petty, M. M. and Lee, G. K. (1975) 'Moderating effects of Sex of Supervisor and Subordinate on Relationships between Supervisory Behaviour and Subordinate Satisfaction', *Journal of personality and Social Psychology*, 60, 624-628
- Phillips, A. and Taylor, B. (1980) 'Sex and Skill: notes towards a feminist economics'. *Feminist Review*, 6, 79-88.
- Polachek, S. (1976) 'Occupational segregation: an alternative hypothesis'. *Journal of Contemporary Business*, Winter 1-12.
- Polachek, S. (1981) 'Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure'. *Review of Economics and Statistics*, February, 60-69.
- Redclift, N. Sinclair M. T (eds) (1991) ' *International Perspectives on Labour and Gender Ideology*, Routledge.
- Reskin, B. and Ross, C. (1992) Jobs, authority and earnings among managers: the continuing significance of sex. *Work and Occupations*, 19/4, 342-65.
- Roper, M. (1994) *Masculinity and the British Organization Man since 1945*. Oxford: oxford University Press.
- Rosener, J. B. (1990) 'Ways Women Lead', *Harvard Business Review*, November-December, 119-125.
- Savage Mike and Witz Anne (1992) (ed), *Gender and Bureaucracy*, Blackwell Publishers/The Sociological Review.

- 📖 Stamp, P. and Robarts, S. (1986) *Positive Action: Changing the Women*, National Council for Civil Liberties, London.
- 📖 Sziraczki, Gyorgy; Windell, James (1992) 'Impact of employment on disadvantaged groups in Hungary and Bulgaria', in *International* (Geneva), Vol. 131, No. 4-5, p.p. 471-496.
- 📖 The Glass Ceiling Commission, *Good For Business: Making Nation's Human Capital*, March 1995.
- 📖 Wacjman J. (1981) *Work and the family: who gets the best of both worlds?* In Cambridge Women's Studies Group (ed.), *Women in Society: Interdisciplinary Essays*, London: Virago.
- 📖 Wacjman J. (1998) *'Managing like a man'*, Polity Press.
- 📖 Walby Sylvia, (1986) *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*. Cambridge, Polity.
- 📖 Walby Sylvia, (1988) *Gender Segregation at Work*. Milton Keynes: Open University Press
- 📖 Walby Sylvia, (1990) *'Theorizing Patriarchy'* Oxford: Blackwells.
- 📖 Waldfogel, J. (1997) The effect of children on woman's wages. *American Sociological Review*, 62, 209-17.
- 📖 Wilson Fiona, (1995) *'Organizational Behavior and Gender'*, The McGraw-Hill Companies
- 📖 Witz, A. (1992) *Patriarchy and Professions*, London: Routledge.
- 📖 Wright, E. O and Baxter, J. (1995) The gender gap in workplace authority: a cross-national study. *American Sociological Review*, 60, 407-35

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- 📖 Δασκαλάκης, Δ. (1999) *Εργατικό Κίνημα και Κοινωνικό Κράτος: Από την Βιομηχανική Επανάσταση στην Μεταβιομηχανική εποχή. Υπό δημοσίευση σε Συλλογικό Τμητικό Τόμο, Έκδοση Πανεπιστημίου Πειραιώς, Επιμέλεια Καθηγήτρια Λ. Σμοκοβίτη-Νικολάου.*
- 📖 Καρασαββίδου, Ελεονώρα, Τερζίδης, Κώστας, *'Ευελιξία, ευέλικτη επιχείρηση, νέες μορφές απασχόλησης και ο ρόλος του Μάνατζμεντ, στο Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα, 1996, σελ. 305-327.*
- 📖 Κυριαζή, Ν. (1992) *'Η αναπαραγωγή του πληθυσμού'* Gutenberg
- 📖 Κυριαζή, Ν. (1998) *'Η Κοινωνιολογική Έρευνα'* Ελληνικές Επιστημονικές Εκδόσεις, Αθήνα.
- 📖 Κυριαζή, Ν. (1998), *National Report For Greece, (αφορά την συμμετοχή των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης), Η έρευνα συντονίστηκε από την Diane Perrons Καθηγήτρια του London School Of Economics.*
- 📖 Λυμπεράκη, Α.- Μουρίκη, Α. (1996) *Η Αθόρυβη Επανάσταση, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας*, Gutenberg.
- 📖 Στρατηγάκη, Μαρία (1996) *Φύλο, εργασία, τεχνολογία Ο Πολίτης*, Αθήνα.
- 📖 Παπαδημητρίου, Ζήσης., (1995) *Επιλογή Κειμένων για το μάθημα της Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας Ι στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Θεσσαλονίκη, 1995.*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

4-7-2000

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 1^Η (ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ)

E. Γ.

⇒ Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;

Είμαι διευθύντρια Τύπου και δημοσίων σχέσεων

⇒ Θα θέλατε να μου μιλήσετε για τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές σας στην εταιρεία;

Ανήκω σε ένα τμήμα της εταιρείας που υπάγεται στην εμπορική διεύθυνση, η οποία έχει πέντε συνολικά τμήματα. Ένα από αυτά είναι το τμήμα που διευθύνω, που ασχολείται με τις δημόσιες σχέσεις όχι μόνο της εταιρείας, αλλά και του ομίλου. Για να σας δώσω να καταλάβετε η PANAFON δημιουργεί έναν όμιλο που αποτελείται από την PANAFON network, η οποία έχει όλες τις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες, την εμπορική εταιρεία Panavox η οποία εξαγοράστηκε από την PANAFON, καθώς και ένα νέο τομέα που δημιουργείται από την συγχώνευση των τμημάτων IT (information technology) και της εξυπηρέτησης πελατών. Μέσα στα άμεσα σχέδια της εταιρείας είναι να επεκταθεί και σε άλλες νέες δραστηριότητες. Τυπικά το τμήμα για το οποίο είμαι υπεύθυνη έχει υπό την επίβλεψή του τις δημόσιες σχέσεις όλου του ομίλου.

⇒ Πόσα χρόνια εργάζεσθε συνολικά στην εταιρεία και πόσο καιρό κατέχετε την θέση της διευθύντριας τύπου και δημοσίων σχέσεων;

Δουλεύω στην εταιρεία τα τρία τελευταία χρόνια και βρίσκομαι ένα χρόνο περίπου στην σημερινή μου θέση.

⇒ **Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;**

Το ωράριο είναι αρκετά σκληρό και δεν διαφέρει και πολύ από τις ώρες εργασίας στην προηγούμενή μου θέση. Πρέπει να σας πω ότι πριν γίνω διευθύντρια ήμουν στο γραφείο τύπου της εταιρείας. Το τμήμα που διευθύνω σήμερα δεν υπήρχε, αλλά ήταν αποτέλεσμα της αναδιάρθρωσης της εταιρείας, όταν ενώθηκε ο τομέας των Media και των δημόσιων σχέσεων στη συνένωση των οποίων τοποθετήθηκα επικεφαλής.

⇒ **Πώς ήταν η πορεία της εξέλιξης σας μέσα στην εταιρεία, αντιμετωπίσατε κάποια προβλήματα;**

Τι εννοείται όταν λετε προβλήματα;

⇒ **Θεωρείται ότι αντιμετωπίσατε κάποια προβλήματα με την έννοια ότι ίσως λόγω του φύλου σας δεν σας εμπιστεύτηκαν όσο γρήγορα θα μπορούσαν να εμπιστευτούν κάποιον άντρα συνάδελφό σας; πιστεύεται ότι υπάρχουν προκαταλήψεις που δρουν αρνητικά στην επαγγελματική εξέλιξη μιας γυναίκας;**

Δεν θεωρώ ότι υπάρχουν προκαταλήψεις ενάντια των γυναικών. Κακά τα ψέματα για να είμαστε ειλικρινείς, όταν μια γυναίκα φθάνει σε ηλικία γάμου, είναι παντρεμένη, έχει οικογενειακές υποχρεώσεις και παιδιά, εκ των πραγμάτων μειώνονται οι ώρες που έχει να αφιερώσει στη δουλειά της. Παρόλα αυτά μιλώντας για τον εαυτό μου θα είχα να πω ότι δεν αντιμετώπισα καθόλου προβλήματα στην εταιρεία μου. Θα έλεγα μάλιστα ότι με βοήθησαν να αναδειχτώ, παρά ότι υπήρξαν ενέργειες οι οποίες με εμπόδισαν. Αυτό που θα είχα να παρατηρήσω είναι ότι δεν υπάρχουν προκαταλήψεις, απλά δεν υπάρχουν ίσοι όροι ανάμεσα στα δυο φύλα. Οι γυναίκες έχουν εξ' ορισμού περισσότερες υποχρεώσεις από τους άντρες

⇒ **Θα λέγατε λοιπόν ότι δεν αντιμετωπίσατε καθόλου προβλήματα στην επαγγελματική σας πορεία;**

Ανεπιφύλακτα μπορώ να σας πω ότι δεν αντιμετώπισα κανένα πρόβλημα, αλλά όμως είναι αλήθεια ότι εγώ δεν είμαι και μητέρα.

⇒ Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια πράγματα για τις σχέσεις σας με τους άντρες συναδέλφους σας, αλλά και τους ανωτέρους σας μέσα στον οργανισμό. Φαντάζομαι ότι υπάρχει κάποιος ανώτερός σας.

Όπως σας είπα και προηγουμένως ανήκω στην εμπορική διεύθυνση η οποία ελέγχεται από τον εμπορικό διευθυντή. Ο διευθυντής αυτός έχει υπό την επίβλεψή του πέντε τμήματα, εκ των οποίων ένα είναι το δικό μου. Ελέγχομαι από αυτόν, όπως και τα υπόλοιπα τμήματα τα τμήματα διευθύνονται όλα από άντρες.

⇒ Είστε δηλαδή η μόνη γυναίκα διευθύντρια τμήματος μέσα στην εταιρεία;

Όχι, αυτή την στιγμή πρέπει να υπάρχει και κάποια άλλη γυναίκα διευθύντρια τμήματος, ενώ συνολικά στην επιχείρηση από τους 1700 εργαζομένους μόνο δέκα γυναίκες βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

⇒ Ποιες είναι οι διαδικασίες εξέλιξης επιλογής και προαγωγών μέσα στον οργανισμό;

Θέλω να πιστεύω ότι οι διαδικασίες εξέλιξης και προαγωγών μέσα στην εταιρεία είναι απόλυτα αξιοκρατικές και απόλυτα αντικειμενικές και αυτό γιατί και εγώ δεν διορίστηκα στην θέση του διευθυντή, αλλά αναδείχτηκα. Πιστεύω πάντως επειδή στην συγκεκριμένη εταιρεία, όπως και σε άλλες φαντάζομαι, επειδή τα ωράρια εργασίας είναι πολύ σκληρά και εξοντωτικά, μετράνε κατά πολύ οι δυνατότητες των υπαλλήλων να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς.

⇒ Γνωρίζετε αν υπάρχουν πρωτοβουλίες από την πλευρά της εταιρείας για την συμμετοχή των γυναικών στην ανώτερη ιεραρχία; Είναι με άλλα λόγια θετικοί στην πρόσληψη γυναικών;

Θα σας πω κάτι που άκουσα από τον διευθυντή μου, το οποίο αρχικά μου κακοφάνηκε πολύ, αλλά τώρα θεωρώ ότι είναι από τα σωστότερα πράγματα που έχω ακούσει στην ζωή μου. Κάποια στιγμή μιλούσε για γυναίκες χωρίς να λείπει κάτι κακό, αλλά δεν συμπεριέλαβε και μένα μέσα σε αυτή την κατηγορία. Εγώ παρεξηγήθηκα λίγο στην αρχή μεταξύ αστείου και σοβαρού και η αντίδρασή μου ήταν η εξής: «Δηλαδή εγώ δεν είμαι γυναίκα;» Ξέρετε τι μου απάντησε; «όχι εσύ δεν είσαι γυναίκα είσαι manager. Γιατί ο manager δεν έχει φύλο, δεν είναι ούτε άντρας, ούτε γυναίκα». Ενώ στην αρχή η απάντησή του μου κακοφάνηκε η αμέσως επόμενη σκέψη μου ήταν θετική. Πιστεύω ότι έχει δίκιο γιατί σε αυτές τις θέσεις μετράει η προσωπικότητα του ατόμου η δύναμή του να μανατζάρει η προσωπική του αξία και όχι το φύλο. Η δουλειά ενός manager είναι πολύ απαιτητική. Ανεξάρτητα από το αν είναι κάποιος άντρας ή γυναίκα μπορεί να μην έχει τα προσόντα της συνεργατικότητας και της διαχείρισης ανθρώπων και καταστάσεων, απλά να μην μπορεί να συνεργαστεί εύκολα με άλλους, κάτι που απαιτεί η δουλειά ενός manager.

⇒ Πιστεύετε ότι υπάρχουν κάποια γυναικείες ποιότητες-γυναικεία χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις γυναίκες από τους άντρες manager;

Δεν το πιστεύω αυτό. Θεωρώ ότι το management απαιτεί κάποιες ανθρώπινες ποιότητες. Βέβαια θεωρώ ότι το κάθε φύλο έχει κάποια διαφορετικά χαρακτηριστικά, δεν είναι σωστό να εξομοιώνουμε τα πάντα.

⇒ Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω, εάν θεωρείτε ότι οι συμπεριφορές των ανθρώπων ερμηνεύονται διαφορετικά με βάση το φύλο τους

Όχι δεν θεωρώ ότι συμβαίνει κάτι τέτοιο. Πιστεύω ότι κάθε άνθρωπος ανεξάρτητα αν είναι άντρας ή γυναίκα όταν διαθέτει τις δυνατότητες για να αποδείξει την αξία του και είναι σταθερός και δίκαιος στις αποφάσεις του πετυχαίνει.

⇒ Ποια στοιχεία πιστεύετε ήταν αυτά που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική σας πορεία

Καταρχήν σημαντικά πιστεύω πως είναι τα τυπικά προσόντα που αποκτά κάποιος, η μόρφωση αποτελεί ένα σημαντικό και ουσιαστικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη, χωρίς όμως να είναι το μόνο. Τα τυπικά προσόντα μπορούν να ανοίξουν την πόρτα, αλλά αυτό που μετράει εξίσου είναι η προσωπικότητά μας. Όταν μιλάω για προσωπικότητα εννοώ τις αρχές μας τις ικανότητές μας, την ικανότητα συνεργασίας με ανθρώπους, την αγάπη για την δουλειά μας. Θεωρώ ότι αυτό που θα δώσει ώθηση στην πορεία κάποιου είναι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του.

⇒ Θεωρείται δηλαδή ότι τα στοιχεία εκείνα που έχουν συμβάλει στην επαγγελματική σας εξέλιξη, έχουν μεγάλη σχέση με την προσωπικότητάς σας;

Έχω ένα πτυχίο στην επικοινωνία, στις πολιτικές επιστήμες και την κοινωνιολογία από το Πανεπιστήμιο του Μονάχου και έχω κάνει και σπουδές σε μεταπτυχιακό επίπεδο στον τομέα της επικοινωνίας. Πιστεύω ότι υπάρχουν πολλοί άνθρωποι με τα δικά μου προσόντα, δεν έχω ψευδαισθήσεις ότι είμαι η μοναδική, αλλά σίγουρα αυτό που με κάνει να ξεχωρίζω είναι ο τρόπος διαχείρισης ορισμένων θεμάτων και η ικανότητα λήψης αποφάσεων. Η αγάπη για την δουλειά μας, οι ιδέες που έχουμε ο τρόπος συνεργασίας, η επιλογή των συνεργατών μας

⇒ Θα ήθελα να σας ρωτήσω καταρχήν, εάν λαμβάνετε αποφάσεις για την πρόσληψη προσωπικού και σε ένα δεύτερο στάδιο κατά πόσο εσείς η ίδια προσλαμβάνεται γυναίκες

Βεβαίως και συμμετέχω στις προσλήψεις προσωπικού που αφορούν το τμήμα μου. Σχετικά με το δεύτερο ερώτημα σας, Θα έλεγα ότι εγώ έχω το γυναικείο τμήμα της εταιρείας. Προσλαμβάνω γυναίκες αλλά για να θέσω καλύτερα την απάντησή μου θα έλεγα ότι δεν προσλαμβάνω με βάση το φύλο, κρίνω ανάλογα με την ποιότητα του

ανθρώπου και τα προσόντα του, πρόσφατα μάλιστα προσέλαβα έναν άντρα. Βέβαια δεν είναι τυχαίο ότι οι γυναίκες που δουλεύουν στο τμήμα , αν θεωρηθεί ότι γυναικεία χαρακτηριστικά είναι η μεγαλύτερη τρυφερότητα και ευαισθησία χαρακτηριστικά τα οποία βέβαια με τον καιρό έχουν αλλάξει, θα έλεγα ότι όλες οι γυναίκες που δουλεύουν στο τμήμα είναι περισσότερο άντρες με την καλή έννοια από τους άντρες. Δηλαδή είναι διεκδητικές, είναι δυναμικές, είναι άνθρωποι οι οποίοι ξέρουν πολύ καλά πώς να σταθούν στα πόδια τους.

⇒ Πιστεύεται δηλαδή ότι δεν παίζει ρόλο το φύλο του ατόμου στην εξέλιξή του σε κάποιον οργανισμό

θεωρώ ότι η διαφορά μεταξύ των δυο φύλων έρχεται με την δημιουργία οικογένειας και επηρεάζει κυρίως τη γυναίκα. Όταν βγαίνουμε από το πανεπιστήμιο, άντρες γυναίκες έχουμε κατά κάποιο τρόπο θα έλεγα βλέψεις για μια κοινή πορεία, ίδιους στόχους και όρεξη για δουλειά. Δεν έχουμε υποχρεώσεις και απερίσπαστοι συγκεντρωνόμαστε στην καριέρα μας. Οι όροι αλλάζουν όχι μόνο με την δημιουργία οικογένειας, αλλά και με τις συγκεκριμένες συνθήκες που επικρατούν για κάθε άτομο. Μπορεί δηλαδή η ύπαρξη παιδιών να μην αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική

πορεία κάποιου, όταν υπάρχει βοήθεια από συγγενικά πρόσωπα.

⇒ Εσείς λαμβάνεται υπόψη σας την οικογενειακή κατάσταση όταν αποφασίζετε να προσλάβετε κάποιον συνεργάτη;

Λαμβάνω υπόψη μου την οικογενειακή κατάσταση , με την έννοια ότι είμαι πολύ ξεκάθαρη απέναντι στο προσωπικό που προσλαμβάνω γιατί το ωράριο εργασίας είναι πάρα πολύ σκληρό. Πιστεύω ότι μια κθοπέλα με ένα μωρό χωρίς κάποια βοήθεια δεν θα μπορέσει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της δουλειάς και νομίζω ότι αυτό είναι απόλυτα κατανοητό και από την ίδια. Δεν ζητάμε υπερβολές από κανέναν υπάλληλο,

είμαι και εγώ παντρεμένη κι κατανοώ τα προβλήματα που δημιουργούνται. Όλοι ζητάμε ένα ανθρώπινο ωράριο. Η δουλειά δεν αποτελεί και δεν πρέπει να αποτελεί την μοναδική προτεραιότητα. Πιστεύω ότι ένας άνθρωπος για να είναι δημιουργικός πρέπει να έχει χρόνο να ασχολείται και με άλλα πράγματα.

⇒ **Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω κάποια πράγματα που αφορούν την οικογενειακή σας κατάσταση. Είσαστε παντρεμένη;**

Ναι, είμαι παντρεμένη, αλλά δεν έχω παιδιά.

⇒ **Τι συμβαίνει με τον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων; πιστεύεται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή αντίστοιχα μειονεκτήματα σε σχέσεις που και οι δυο σύντροφοι έχουν απαιτητικές καριέρες;**

Ο σύζυγός μου είναι οδοντίατρος και έχει πιο απαιτητικό και δύσκολο ωράριο από το δικό μου. Αυτό είναι εν μέρει καλό και εν μέρει κακό. Στον καταμερισμό των καθηκόντων που αφορούν το σπίτι θα έλεγα ότι βοηθάει αρκετά. Πιστεύω μάλιστα ότι όλοι οι νέοι άντρες στην Ελλάδα σήμερα βοηθάνε, η νοοτροπία έχει αλλάξει.

⇒ **Πιστεύετε ότι εξακολουθεί να ισχύει η αντίληψη ότι ο άντρας είναι αυτός που θα πρέπει να φέρει το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματος στο σπίτι και ότι η οικονομική συνεισφορά της γυναίκας είναι απλά συμπληρωματική;**

Όχι, νομίζω ότι τα πράγματα αλλάζουν οι άντρες πιστεύω ότι θέλουν να έχουν πετυχημένες και δυναμικές γυναίκες στο πλευρό τους και είναι περήφανοι για αυτές. Βέβαια θεωρώ ότι όποια και αν είναι η βοήθεια τους, οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών υποχρεώσεων. Είναι αυτή που έχει το κύριο βάρος της οργάνωσης ενός σπιτιού. Μπορεί να κάνει κάποιες βοηθητικές δουλειές, αλλά η γυναίκα είναι αυτή που αναλαμβάνει ολοκληρωτικά την οργάνωση του νοικοκυριού.

⇒ **Η φροντίδα του σπιτιού ανήκει αποκλειστικά σε εσάς ή υπάρχει και κάποιος άλλος που σας βοηθάει;**

Έχω προσλάβει μια γυναίκα η οποία με βοηθάει μια φορά την εβδομάδα, κατά τα άλλα είμαι μόνη μου και με τον άντρα μου. Δεν έχω παράπονο, μάλιστα θα έλεγα ότι με βοηθάει αρκετά. Για να είμαι όμως απόλυτα ειλικρινής θεωρώ ότι με αυτές τις συνθήκες δεν μπορεί να υπάρξει μια σωστή οικογένεια (Δυστυχώς σίτι δεν γίνεται έτσι). Η δική μου άποψη είναι ότι είναι πολύ δύσκολο να έχουν και οι δυο απαιτητικές δουλειές. Κάποιος από τους δυο θα πρέπει να κάνει πίσω. Για μένα δεν ισχύει η άποψη ότι μπορεί να είμαι καλή μητέρα και καλή επαγγελματίας, κάποιο από τα δυο θα πρέπει αναπόφευκτα να παραμεριστεί. Κατά την γνώμη μου δεν μπορεί να υπάρξει επιτυχημένη manager και μητέρα που να είναι ταυτόχρονα ισορροπημένος άνθρωπος με ψυχική αλλά και σωματική υγεία. Αυτό το λέω γιατί έχω δει πολλές επιτυχημένες μητέρες να βρίσκονται στα πρόθυρα νευρικής κρίσης.

⇒ **Η καριέρα σας πιστεύεται ότι σας έχει δημιουργήσει προβλήματα, με την έννοια ότι σας κάνει ίσως περισσότερο διστακτικές σε κάποια ενδεχόμενη απόφασή σας να κάνετε ένα παιδί;**

Είναι αλήθεια ότι τα πράγματα είναι σκληρά και δύσκολα όταν θέλει μια γυναίκα να συνδυάσει και τα δυο. Εγώ προς το παρόν δεν αντιμετωπίζω προβλήματα στις υπόλοιπες επαγγελματικές μου υποχρεώσεις και δεν νομίζω ότι θα αντιμετωπίσω. Η εταιρεία στην οποία δουλεύω υποστηρίζει τις μητέρες.

⇒ **Υπάρχουν δηλαδή πολιτικές που έχει αναπτύξει ειδικά για τις μητέρες;**

Ναι υπάρχουν ενθαρρυντικές πολιτικές για τις νέες μητέρες και τα παιδιά. Εξάλλου ο μέσος όρος εργαζομένων στην εταιρεία είναι γύρω στα τριάντα, πράγμα που σημαίνει ότι οι άνθρωποι αυτοί βρίσκονται όχι μόνο στο ανώτατο σημείο της

δημιουργικότητάς τους και της όρεξης για δουλειά, αλλά και στην ηλικία που θέλει κανείς να δημιουργήσει οικογένεια και να μεγαλώσει παιδιά.

Είμαστε όλοι πολύ νέοι, αλλά και η εταιρεία είναι σχετικά νέα, οπότε υποστηρίζει και τους υπαλλήλους της που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις και κατανοεί τα προβλήματα που μπορεί να έχει μια εργαζόμενη μητέρα. Οι παράγοντες εξέλιξης μέσα στην εταιρεία είναι απόλυτα αξιοκρατική. Όταν πριν από ένα χρόνο περίπου έγινε αναδιοργάνωση της εταιρείας πήραμε δυο γυναίκες προαγωγή: Εγώ που μόλις είχα παντρευτεί, οπότε οι ανώτεροί θα μπορούσαν να είχαν σκεφτεί ότι είναι αρκετά πιθανό ότι θα κάνω κάποιο παιδί και να μην μου έδιναν την θέση. Εξάλλου και η άλλη συνάδελφος που πήρε και αυτή προαγωγή μόλις πριν μερικούς μήνες είχε γεννήσει. Αυτό αποδεικνύει έμπρακτα την στάση της εταιρείας που σας περιέγραψα πιο πάνω.

⇒ Τελικά ποια πιστεύετε ότι είναι τα καθοριστικά εκείνα στοιχεία που δημιουργούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να πετύχει μια γυναίκα και να ανέβει στην ιεραρχία μιας εταιρείας;

Πιστεύω ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο στην εξέλιξη μέσα σε έναν οργανισμό. Οι διαφορές ξεκινάνε με την δημιουργία οικογένειας και ειδικότερα με την παρουσία παιδιών. Οι γυναίκες είναι αυτές που αναλαμβάνουν το βάρος της ευθύνης για το μέγιστο των παιδιών και θα πρέπει να κάνουν τις ανάλογες επιλογές, γιατί θεωρώ ότι καριέρα και παιδιά είναι ασυμβίβαστα μεταξύ του τους. Δεν μπορεί κατά την γνώμη η γυναίκα να αντεπεξέλθει με επιτυχία και στους δυο τομείς. Δεν θέλω βέβαια να είμαι τελείως αρνητική, πιστεύω ότι μπορεί κάποια γυναίκα να έχει καριέρα με απαιτήσεις και οικογένεια, όμως δεν θα μπορέσει να τα καταφέρει εξίσου καλά και στα δυο. Ο ένας τομέας θα είναι πάντα λίγο πιο μπροστά από τον άλλο. Ή θα είμαι καλή στη δουλειά μου και λιγότερο συνεπής σαν μητέρα ή θα είμαι πάρα πολύ καλή

σαν μητέρα και στην δουλειά μου θα είμαι εντάξει, αλλά όχι αυτή που έδινε τα πάντα στην δουλειά της και θα ήταν περιζήτητη.

☐ **Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω αν πιστεύετε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στον εργασιακό τους χώρο όπως σεξουαλική παρενόχληση, δυσμενή μεταχείριση κ.α;**

Ναι, πιστεύω ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα , αλλά αυτό εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό και από τις ίδιες. Γιατί αν εκείνες αν εκείνες προωθούν τον εαυτό όχι με βάση τα στοιχεία της προσωπικότητάς τους και τις ικανότητές τους, αλλά προβάλλουν την γυναικεία πλευρά της προσωπικότητάς τους στον τρόπο που ντύνονται που περπατούν, που συμπεριφέρονται μέσα στην εταιρεία. Υπάρχουν κάποιες πολύ λεπτές γραμμές ισορροπίας σε αυτά τα πράγματα για αυτό εμείς οι γυναίκες θα πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικές. Αν μια γυναίκα είναι όμορφη, δεν θα πρέπει να βασίζεται σε αυτά τα προσόντα για να πείσει, αλλά να χρησιμοποιήσει την προσωπικότητα και την επιχειρηματολογία της. Πιστεύω ότι μια γυναίκα δεν θα πρέπει να προβάλλει την φύση της υπέρ του δέοντος και να «εκμεταλλεύεται» τα γυναικεία χαρακτηριστικά της, αλλά να αξιοποιεί τις ικανότητες της. Βέβαια αυτό δεν σημαίνει ότι γυναίκες οι οποίες δεν δίνουν δικαιώματα δεν πέφτουν και θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε έμένα, προσωπικά δεν έχει συμβεί κάτι τέτοιο, αλλά έχω συζητήσει με γυναίκες που έχουν αντιμετωπίσει τέτοιου είδους προβλήματα. Στο θέμα της μεταχείρισης για το οποίο με ρωτήσατε θα είμαι κατηγορηματική στο ότι δεν αντιμετώπισα καθόλου προβλήματα, αλλά αντίθετα μου δόθηκαν ευκαιρίες να αναδειχθώ. Βρίσκομαι με ίσους όρους στην εταιρεία και για μένα το γεγονός ότι ο Διευθυντής μου δεν με βλέπει σαν γυναίκα, αλλά σαν manager αποτελεί επιβράβευση της δουλειάς και των ικανοτήτων μου. Δεν θα μου άρεσε να με αντιμετωπίζουν ούτε σαν γυναίκα, αλλά ούτε και σαν άντρα. Θα έλεγα ότι με

αντιμετωπίζουν σαν έναν άνθρωπο που βρίσκεται στην θέση αυτή γιατί δούλεψε και τίποτα περισσότερο ή λιγότερο με τις ευθύνες που έχω και τις ικανότητες.

⇒Κλείνοντας την συζήτησή μας θα ήθελα να μου δώσετε κάποια στοιχεία προσωπικά. Μου είπατε ότι σπουδάσατε Κοινωνιολογία, επικοινωνία και πολιτικές επιστήμες στο πανεπιστήμιο της Γενεύης. Θα ήθελα να μου δώσετε κάποιες πληροφορίες για το μορφωτικό επίπεδο των γονιών σας

Ο πατέρας μου είναι πολιτικός μηχανικός, έχει σπουδάσει στο Ε.Μ.Π. και η μητέρα μου είναι καθηγήτρια Αγγλικής φιλολογίας. Θα έλεγα ότι οι γονείς μου με έχουν υποστηρίξει πολύ στις αποφάσεις μου και στις σπουδές μου και αποτελούν σημαντικό μέρος της επιτυχίας μου.

Σας ευχαριστώ πολύ για αυτή την συζήτηση και την βοήθειά σας στην έρευνα μου

Χάρηκα πολύ αν μπόρεσα να συνεισφέρω με οποιονδήποτε τρόπο για να βγάλετε κάποια συμπεράσματα. Θα ήθελα στο τέλος αυτής της συζήτησης να προσθέσω κάτι γιατί φαντάζομαι ότι θα θέλετε να βγάλετε κάποια συμπεράσματα. Θεωρώ ότι ο συμβιβασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για κάποια γυναίκα με αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις είναι ιδιαίτερα δύσκολος. Αυτό το λeo κρίνοντας και από τον εαυτό μου γιατί δεν είναι λίγες οι φορές που πιέζομαι και στεναχωριέμαι, όταν δεν μπορώ να κάνω κάποια πράγματα για τον άντρα μου και το σπίτι. Ξέρετε θα ήθελα πάρα πολύ να μπορώ να επιστρέφω στο σπίτι πρώτη και να ετοιμάζω το οικογενειακό τραπέζι. Γίνονται υποχωρήσεις όμως και συμβιβασμοί και από τους δυο αφού δεν μπορεί να γίνει κάτι διαφορετικό. Αυτό που με ανησυχεί βέβαια ιδιαίτερα είναι η προοπτική ενός παιδιού γιατί τα πράγματα τότε θα γίνουν ακόμα πιο δύσκολα.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 2^Η

Γ. II.

⇒ Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;

Είμαι η οικονομική διευθύντρια του ομίλου της Spot Thomson.

⇒ Θα ήθελα να μου περιγράψετε λίγο, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που έχετε.

⇒ Είμαι υπεύθυνη όλων των οικονομικών θεμάτων που αφορούν το όμιλο καθώς και για όλα τα θέματα που αφορούν το προσωπικό. Το τμήμα που διευθύνω αποτελείται από 17 άτομα και τα περισσότερα από αυτά είναι γυναίκες. Ο όμιλος του οποίου είμαι οικονομική διευθύντρια αποτελείται από διάφορες επιχειρήσεις. Έτσι ο όμιλος αποτελείται από δύο διαφημιστικές επιχειρήσεις, μια εταιρεία δημοσίων σχέσεων, μια εταιρεία παραγωγής ταινιών, μια εταιρεία ερευνών αγοράς. Εγώ έχω την επίβλεψη όλων των οικονομικών θεμάτων που αφορούν τον όμιλο, καθώς και των θεμάτων προσωπικού. Οι αποφάσεις ελέγχονται από τους τρεις μετόχους της εταιρείας οι οποίοι είναι άντρες.

⇒ Θα θέλατε να μου πείτε πόσα χρόνια δουλεύετε στην εταιρεία και τον χρόνο που βρίσκεστε στη σημερινή σας θέση;

Δουλεύω τα τελευταία δέκα χρόνια στον όμιλο και είμαι οικονομική διευθύντρια από το 1998.

⇒ Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξή σας μέσα στην επιχείρηση, ενδεχομένως επειδή είσαστε γυναίκα;

Όχι, δεν αντιμετώπισα κανένα απολύτως πρόβλημα, δεν υπήρχε κανενός είδους προκατάληψη στην γυναικεία μου υπόσταση. Η εξέλιξή μου κρίθηκε αποκλειστικά με βάση την απόδοσή μου και τίποτε άλλο. Παρά το γεγονός ότι μεγάλωσα δυο παιδιά χωρίς καμία σχεδόν βοήθεια ειδικά τον πρώτο καιρό που δεν είχα την οικονομική άνεση, δεν έθεσα ποτέ θέμα προτεραιοτήτων. Δούλεψα όσο θα έπρεπε να δουλέψω, δεν έλειψα ποτέ σχεδόν. Πιστεύω ότι αν έχει κανείς κενά στην δουλειά του, γιατί έχει προβλήματα στο σπίτι τότε δημιουργούνται προβλήματα. Δεν μπορώ δηλαδή εγώ να βρίσκομαι στην θέση της οικονομικής διευθύντριας και να λείπω. Στην δουλειά μου ήμουν πάντα τυπική σαν να μην είχα παιδιά. Ο χρόνος που προσπαθούσα να βρω για την οικογένεια μου, ήταν αποτέλεσμα δικής μου προσπάθειας, κοιμόμουν λιγότερες ώρες, δούλευα τα Σαββατοκύριακα και έκανα διάφορα άλλα πράγματα. Δεν έλειψα ποτέ, επειδή είχα παιδιά, εκτός των νόμιμων αδειών που πήρα. Όταν αρχίζεις να συμπεριφέρεσαι γυναικεία σε βλέπουν σαν γυναίκα. Αν δεν κουραστείς δεν πετυχαίνεις, αυτή είναι η άποψή μου και θα έλεγα ότι δεν στερήθηκα κάτι για να είμαι συνεπής, αλλά κουράστηκα πάρα πολύ.

⇒ **Στην καριέρα σας είχατε καθοδήγηση από κάποιον ανώτερο σας άντρα ή γυναίκα;**

Όχι, δεν είχα καμία απολύτως βοήθεια, αρκεί να σας πω ότι ο προκάτοχος μου, ο οποίος ήταν άντρας δεν είχε καθόλου καλές σχέσεις με τους μετόχους, επομένως δεν υπήρχε περίπτωση να με βοηθήσει ή να με ενημερώσει για οτιδήποτε. Έχω την αποκλειστική ευθύνη για αυτά που έχω καταφέρει.

⇒ **Ποια πιστεύετε ότι ήταν τα καθοριστικά εκείνα στοιχεία που έπαιξαν ρόλο στην εξέλιξή σας;**

Κοιτάζτε, εγώ θεωρώ ότι τα ουσιαστικά προσόντα που έχει κανείς, είναι πρωταρχικής σημασίας. Θεωρώ ότι δεν μπορεί κανείς να καταλάβει υψηλές θέσεις αν δεν το αξίζει.

Από την άλλη πλευρά όμως θα ήθελα να πω ότι δεν αρκεί κανείς να έχει κάποια προσόντα, θα πρέπει να δουλέψει και πολύ σκληρά. Σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων, μόνο μέσα από σκληρή δουλειά μπορείς όχι μόνο να πετύχεις αλλά και να σταθείς. Στην αρχή μπορεί να πετύχεις κάποια πράγματα, αλλά δεν θα μπορέσεις να το διατηρήσεις εάν δεν δουλεύεις πάρα πολύ σκληρά. Προσωπικά, εγώ αυτό το είχα πάντα στο μυαλό μου και έτσι δούλεψα.

⇒ **Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;**

Οι δέκα ώρες καθημερινής εργασίας είναι σχεδόν ο κανόνας, ανάλογα με την εποχή βέβαια υπάρχουν και κάποιες αποκλίσεις, οι οποίες θα έλεγα ότι είναι μάλλον προς τα πάνω σαν μέσος όρος. Μάλιστα για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα χρειαζόταν να δουλεύω και το Σάββατο, τώρα βέβαια έχω οργανώσει την δουλειά μου έτσι ώστε να έρχομαι μόνο όταν υπάρχει κάτι πολύ έκτακτο. Αυτό που δεν καταφέρνω, λόγω της θέσης μου είναι να πάρω όλη την άδεια μου. Η εταιρεία κλείνει τον Αύγουστο, αλλά τα Χριστούγεννα είναι μια ιδιαίτερα δύσκολη περίοδος ιδιαίτερα για την οικονομική διεύθυνση, γιατί είμαστε πολυεθνική εταιρεία και θα πρέπει να στείλουμε όλα τα στοιχεία μας στο εξωτερικό. Έτσι δεν καταφέρνω ποτέ να πάρω κάποιες μέρες τα Χριστούγεννα. Η δουλειά στην διαφήμιση παρά το γεγονός ότι είναι απαιτητική, δεν είναι όπως ενδεχομένως η βιομηχανία, η οποία δεν σταματάει ποτέ. Εφόσον ανήκουμε στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, από πλευρά οικονομικής διεύθυνσης θα έλεγα ότι τα πράγματα παρουσιάζουν μια μεσαία δυσκολία.

⇒ **Οι ώρες που αφιερώνεται λοιπόν στην δουλειά σας δεν διαφέρουν από τις αντίστοιχες των αντρών συναδέλφων σας.**

Όχι, καθόλου.

⇒ **Πιστεύετε ότι οι συμπεριφορές των ατόμων ερμηνεύονται διαφορετικά με βάση το φύλο τους; Σας έχει συμβεί κάτι τέτοιο σε προσωπικό επίπεδο;**

Όχι, σε αυτή την εταιρεία που βρίσκομαι τώρα και σε αυτή την θέση ποτέ. Βέβαια, επειδή έχω δουλέψει και σε άλλες επιχειρήσεις, νομίζω ότι υπάρχει αυτή η διάκριση. Πιστεύω ότι αυτή η διαφορετική ερμηνεία έχει να κάνει με τον κλάδο δραστηριότητας της συγκεκριμένης επιχείρησης. Ως μηχανικός, που είναι το πρώτο μου πτυχίο, έχω δουλέψει σε βιομηχανικές επιχειρήσεις. Εκεί πιστεύω ότι η σταδιοδρομία μιας γυναίκας είναι πολύ πιο δύσκολη και υπάρχουν προβλήματα που σχετίζονται με το φύλο. Θα ήθελα να αναφερθώ στον εαυτό μου γιατί έχω δουλέψει για κάποιο χρονικό διάστημα σε διωλιστήρια, όπου αντιμετώπισα δυσκολίες, οι οποίες σχετίζονται με τις αντικειμενικές συνθήκες και την φύση της εργασίας. Δεν μπορούσα π.χ. να γίνω μηχανικός βάρδιας, έχει κανείς να αντιμετωπίσει εργάτες και κάποιες άλλες καταστάσεις οι οποίες είναι από την φύση τους δύσκολες. Σε ένα κλάδο παροχής υπηρεσιών όπως είναι η διαφήμιση, όπου το προσωπικό έχει ένα υψηλό μορφωτικό επίπεδο, η δουλειά είναι πρωινή, το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων γυναίκες και ο τύπος εργασίας ευχάριστος δεν νομίζω ότι υπάρχουν προβλήματα. Νομίζω ότι προβλήματα δημιουργούνται σε δουλειές που σχετίζονται με τον κλάδο της βιομηχανίας, όπου το προσωπικό αποτελείται στο μεγαλύτερο μέρος του από άντρες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, και δουλειά που απαιτεί βάρδιες. Καταλαβαίνεται λοιπόν εκ των πραγμάτων ότι είναι δύσκολο για μια γυναίκα με παιδιά, το λέω γιατί έχω και εγώ δύο παιδιά, να αντεπεξέλθει σε αυτού του είδους τις πρακτικές δυσκολίες. Απομακρύνεται λοιπόν μια γυναίκα εξ' ορισμού από κάποια πράγματα, στα οποία ένας άντρας αντίστοιχα δεν έχει περιορισμούς και αυτό με την σειρά του οδηγεί σε κάτι περισσότερο «ελαφρύ» και «εύκολο». Όταν μια γυναίκα έχει σπουδές σε τομείς που κυριαρχούνται από τους άντρες, αυτόματα έχεις και περιορισμούς στην εξέλιξή σου.

**⇒ Πιστεύετε ότι η επιτυχία μιας γυναίκας στον επαγγ
υποβαθμίζεται από τους άντρες; Δηλαδή ισχύει η αντίληψη ότ
τα έχει καταφέρει στον επαγγελματικό τομέα χαρακτη
επιτυχημένος, ενώ μια ενδεχόμενη επιτυχία μιας γυναίκας
άλλους παράγοντες;**

Έχω δει άντρες στο χώρο εργασίας μου, οι οποίοι δεν έχουν πετύχει οι ίδιοι και προσπαθούν να αποδώσουν την επιτυχία μιας γυναίκας λέγοντας π.χ ότι αυτή είναι «καταφερτζού». Αυτό το έχω δει να συμβαίνει πολλές φορές, χωρίς βέβαια να αποκλείεται να αποδίδουν την επιτυχία άλλων αντρών σε παρόμοιους λόγους. Αυτό που θέλω να προσθέσω εδώ είναι ότι αυτό συμβαίνει μόνο από ανθρώπους που δεν έχουν καταφέρει να πετύχουν κάποια πράγματα στην ζωή τους και εκφράζουν έτσι κάποια συναισθήματα ζήλιας που έχουν. Οι υπονοούμενοι λόγοι επιτυχίας για τις γυναίκες σχεδόν πάντα συνδέονται και με κάποια σεξουαλικά υπονοούμενα.

⇒ Πιστεύετε ότι στην Ελλάδα το senior management είναι ένα κλειστό σύστημα, ότι για να ανέλθει κάποιος θα πρέπει να είναι ενταγμένος σε κάποιο δίκτυο, αντρών οι οποίοι θεωρούν τις γυναίκες ως εκτός πλαισίου;

Όχι, δεν θεωρώ ότι συμβαίνει κάτι τέτοιο στην Ελλάδα, αλλά αν δει κανείς το θέμα βάση ποσοστών, ο αριθμός των γυναικών σε υψηλές θέσεις είναι πολύ μικρός. Μιλώντας για τις προσωπικές μου εμπειρίες πάνω στο θέμα θα έλεγα ότι έχω δει πολλές γυναίκες οι οποίες έχουν πτυχία, αλλά ενώ ξεκινούν με στόχους κάπου στην πορεία θεωρούν ότι δεν χρειάζεται να είναι τόσο επιθετικές όσο οι άντρες. Για να φτάσει μια γυναίκα στο top management θα πρέπει από την αρχή να είναι αποφασισμένη, να έχει προγραμματίσει στο μυαλό της πως θα συμβιβάσει τις οικογενειακές της υποχρεώσεις και να είναι προετοιμασμένη για τις θυσίες που θα πρέπει να κάνει. Το γεγονός ότι όσο ανεβαίνει κανείς στην ιεραρχία βρίσκει και

λιγότερες γυναίκες έχει να κάνει και με την συμπεριφορά των ίδιων των γυναικών, οι οποίες καθ'οδόν βρίσκουν ότι είναι ευκολότερο να μην προσπαθήσουν και πολύ, έχοντας την δικαιολογία ότι αφιερώνονται στο σπίτι και τα παιδιά τους. Όσες όμως είναι αποφασισμένες νομίζω ότι φτάνουν ψηλά. Βέβαια σε κάθε περίπτωση και αυτό το λeo κρίνοντας από τον εαυτό μου όταν έχεις να διαλέξεις μεταξύ ίσων, διαλέγεις άντρα. Και αυτό γιατί δεν υπάρχει κανένα λόγος να διαλέξεις μια γυναίκα όταν στο μυαλό όλων μας επειδή έτσι μεγαλώσαμε, οι άντρες θεωρούνται ως «ικανότεροι». Πιστεύω ότι για να ανέβει μια γυναίκα μπροστά θα πρέπει να είναι καλύτερη από ένα άντρα, όχι με μεγάλη διαφορά. Όλα αυτά βέβαια εξαρτώνται και από τον κλάδο. Δεν βλέπω δηλαδή το λόγο γιατί στον τομέα της παροχής των υπηρεσιών, στις τράπεζες, στις ασφάλειες οι γυναίκες δεν θα μπορούσαν να πάνε μπροστά. Για να σας αναφέρω κάτι προσωπικό μια φίλη μου η οποία έγινε διευθύντρια της τράπεζας στην οποία δούλευε, προτίμησε στα 45 της να παραιτηθεί και να ξεκουραστεί στο σπίτι της. Κανένας άντρας δεν θα έκανε κάτι τέτοιο σε αντίστοιχη περίπτωση. Πιστεύω ότι επειδή η κοινωνία θεωρεί αποδεκτό από μια γυναίκα με ένα ικανοποιητικό εισόδημα, να αποσυρθεί από το χώρο εργασίας. Το γεγονός αυτό οδηγεί πολλές γυναίκες σε κάποια χαλάρωση της προσπάθειας τους, το οποίο οδηγεί με την σειρά του στην απουσία των γυναικών από τις υψηλές θέσεις. Θεωρώ ότι η προσπάθεια για να φτάσει κανείς στην κορυφή είναι πολύ σκληρή και πολλές γυναίκες θεωρούν πιο «εύκολο» να παραιτηθούν προβάλλοντας σαν δικαιολογία κατά ένα μέρος τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Πιστεύω ότι το πρόβλημα της Ελλάδας δεν είναι προκαθορισμένο, αλλά προκύπτει σαν συνδυασμός καταστάσεων, όταν οι γυναίκες έχουν ένα αρκετά ικανοποιητικό εισόδημα που τους προσφέρει κάποια σχετική άνεση και τις κάνει να επαναπαύονται, δεν τους δίνει κίνητρα.

⇒Αναφερθήκατε προηγουμένως στους περιορισμούς που αντιμετωπίζει μια γυναίκα στον εργασιακό χώρο και τα προβλήματα που εμφανίζονται αν έχει παιδιά. Θα ήθελα να μου πείτε αν αντιμετωπίσατε δυσκολίες τέτοιου είδους ή αν αναγκαστήκατε να κάνετε κάποιες παραχωρήσεις ή ακόμα και να διακόψετε για κάποιο χρονικό διάστημα την καριέρα σας εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων.

Είμαι μητέρα δυο παιδιών και θα μπορούσα ανεπιφύλακτα να πω ότι δεν αντιμετώπισα κανενός είδους πρόβλημα, ούτε χρειάστηκε να διακόψω την καριέρα μου. Μάλιστα πήρα και ένα ακόμη πτυχίο, ενώ είχα αποκτήσει το δεύτερο παιδί μου. Βέβαια κουράστηκα πολύ και χωρίς να υπάρχει κάποιο αρνητικό αποτέλεσμα στην σχέση μου με τα παιδιά μου, έλειπα πολλές ώρες από το σπίτι μου και τα παιδιά μου πέρασαν πολλές ώρες μόνα τους.

⇒Κατά την αντίληψή σας μπορεί μια γυναίκα να είναι ταυτόχρονα επιτυχημένη στην δουλειά της και σωστή μητέρα;

Πιστεύω ότι γίνεται να είσαι καλός, αλλά το καλός έχει πολλές έννοιες και διαβαθμίσεις. Θεωρώ καλό αυτό που καθορίζεται εκ του αποτελέσματος. Δηλαδή τα παιδιά έγιναν κάτι στην ζωή τους; Έχεις καλές σχέσεις μαζί τους; Μιλώντας για τον εαυτό μου θα έλεγα ότι ήμουν καλή μητέρα, τώρα τα παιδιά μου έχουν μεγαλώσει, αλλά θα μπορούσα να ήμουν και καλύτερη αν είχα περισσότερες ώρες διαθέσιμες. Βέβαια αυτό είναι κάτι που προβληματίζει γιατί αν ήμουν περισσότερες ώρες μαζί τους, θα είχα προβλήματα όχι μόνο στην δουλειά μου, η οποία ήταν για μένα πολύ σημαντική, αλλά και με τον εαυτό μου γιατί πάντα ήθελα μια αυτονομία στη ζωή μου και κάτι ενδιαφέρον να ασχοληθώ. Για μένα δεν είναι τόσο σημαντικός ο χρόνος που διαθέτει κανείς στα παιδιά του, αλλά και η ποιότητα του χρόνου. Προσωπικά πιστεύω ότι επειδή θεωρούσα ότι δεν στερούσα τίποτα στον εαυτό μου και έκανα

αυτά που ήθελα, δεν είχα πρόβλημα στην ποιότητα του χρόνου που διέθετα για αυτά, αλλά στον χρόνο. Βέβαια , επειδή είμαι πολλά χρόνια διαζευγμένη, και είχα αναλάβει και την κύρια ευθύνη της ανατροφής τους, ήταν ανάγκη να δουλέψω έτσι ώστε να έχω την οικονομική άνεση να τους προσφέρω ότι ήταν απαραίτητο για τις σπουδές τους, κάτι που θεωρώ ιδιαίτερα σημαντικό.

⇒ **Θεωρείτε ότι οι αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις σας έπαιξαν κάποιο ρόλο στην οικογενειακή σας κατάσταση , εφόσον μου αναφέρατε προηγουμένως ότι είσαστε διαζευγμένη;**

Εγώ όταν χώρισα από τον σύζυγό μου δεν είχα την τωρινή μου θέση, αλλά γενικότερα νομίζω ότι αυτό παίζει ρόλο. Νομίζω ότι η κακή σχέση με τον άντρα μου η οποία κατέληξε στο διαζύγιο οφειλόταν στο ότι εγώ ήμουν πολύ φιλόδοξη στην δουλειά μου και πάντα είχα μεγαλύτερες αποδοχές από αυτόν. Όλα αυτά λοιπόν , μαζί βέβαια και με κάποια άλλα προβλήματα οδήγησαν στο διαζύγιο.

⇒ **Είχατε κάποια βοήθεια, ή αντιμετωπίσατε μόνη σας όλες τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις;**

Η μητέρα μου πρόσφερε την βοήθεια της, αλλά δεν θα έλεγα ότι με βοήθησε συστηματικά, γιατί τα παιδιά πήγαιναν σε σχολεία πάντα και επικουρικά όποτε υπήρχε κάποια ανάγκη με βοηθούσε. Το καλοκαίρι περνούσαν αρκετό χρόνο μαζί της στις διακοπές τους, μέχρι να πάρω την άδειά μου, αλλά δεν με βοηθούσε σε καθημερινή βάση. Το καθημερινό το αντιμετωπίσα με παιδικούς σταθμούς και σχολεία.

⇒ **Η εταιρεία έχει κάποια πολιτική βοήθειας για τις μητέρες;**

Όχι, δεν θα έλεγα ότι υπάρχει κάποια ειδική μεταχείριση. Ο χώρος της διαφήμισης είναι αρκετά σκληρός, οι γυναίκες θα έλεγα ότι παντρεύονται δύσκολα, ο χρόνος που αφιερώνουν στην δουλειά τους είναι πολύς και επειδή τα χρήματα που παίρνουν είναι

σχετικά εύκολα πολλά, αυτό αποτελεί ένα κίνητρο για να αφιερώσουν συνεχώς περισσότερο χρόνο, και έτσι εάν δεν παντρευτούν στην αρχή, μετά είναι ιδιαίτερα δύσκολο, να συμβιώσουν και να δημιουργήσουν οικογένεια.

⇒ Αναφερθήκατε στο θέμα των αμοιβών, λέγοντας ότι τα χρήματα στην διαφήμιση είναι σχετικά πολλά. Θα ήθελα να μου πείτε αν οι αμοιβές στελεχών, όπως είστε εσείς, διαφέρουν με βάση το φύλο

Όχι δεν υπάρχει καμία απολύτως διαφορά.

⇒ Πόσες περίπου γυναίκες βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις μέσα στον όμιλο;

Υπάρχουν άλλες τρεις γυναίκες σε διευθυντικό επίπεδο μαζί με μένα και άλλες δυο σε όλο τον όμιλο.

⇒ Συγκριτικά με τον αριθμό των αντρών στον όμιλο οι γυναίκες είναι περισσότερες ή λιγότερες;

Θα έλεγα ότι οι γυναίκες είναι σαφώς περισσότερες, εκτός αν λάβει κανείς υπόψη του τους μετόχους, οι οποίοι είναι άντρες και έχουν την υψηλή επίβλεψη των πάντων.

⇒ Πιστεύεται γενικά ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στο χώρο εργασίας όπως π.χ. σεξουαλική παρενόχληση.

Νομίζω ότι τα ήθη έχουν αλλάξει πλέον και μιλώντας για την Ελλάδα τουλάχιστον θα ήθελα να πω ότι όποιος δεν θέλει να παρενοχληθεί δεν αντιμετωπίζει τέτοιου είδους προβλήματα. Βέβαια θα ήθελα να κάνω εδώ και έναν διαχωρισμό. Ενδεχομένως σε κάποιο εργοστάσιο με άντρες που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, να υπάρχουν γυναίκες που αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους προβλήματα. Όταν όμως μιλάει κανείς για υψηλές θέσεις σε επιχειρήσεις δεν νομίζω ότι υπάρχουν τέτοιου είδους προβλήματα. Μπορώ να πω ότι έχω δει πολλές φορές να συμβαίνει το αντίθετο.

Γυναίκες που να ενοχλούν συναδέλφους και υφισταμένους τους.

⇒ Θα ήθελα να σας ρωτήσω στην συνέχεια καταρχήν αν λαμβάνετε αποφάσεις για πρόσληψη προσωπικού και κατά δεύτερο αν προσλαμβάνετε γυναίκες

Έχω την ευθύνη των προσλήψεων που αφορούν το οικονομικό τμήμα της επιχείρησης. Θα έλεγα ότι εδώ στην εταιρεία και ειδικά στο τμήμα μου υπάρχουν πολλές γυναίκες και προσπαθώ να κρατώ πάντα μια ισορροπία γιατί προκύπτουν διάφορα προβλήματα. Σε κάποια εταιρεία του ομίλου υπάρχουν μόνο γυναίκες. Έτσι αν τύχει να φύγουν για διάφορους οικογενειακούς λόγους κάποιες, δημιουργούνται κενά στην δουλειά. Έτσι η τελευταία πρόσληψη που έκανα έγινε με στόχο να βρούμε κάποιον άντρα, γιατί έφυγαν δύο έγκυες, άλλη μια παντρεύεται και ετοιμάζεται να φύγει και αναμένουμε άλλες δυο. Τα πράγματα λοιπόν όπως καταλαβαίνετε γίνονται δύσκολα γιατί δεν υπάρχει περίσσειμα προσωπικού. Εξάλλου δεν μπορεί κανείς να είναι αυστηρός με μια νεαρή μητέρα. Όταν λοιπόν χρειαστεί να γίνει κάποια αντικατάσταση χρειάζεται να σκέφτεται κανείς μακροπρόθεσμα έτσι ώστε να υπάρξει ένας σωστός προγραμματισμός.

⇒ Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στον τρόπο της επικοινωνίας τους, που τις διαχωρίζουν από τους άντρες και δίνουν μια ιδιαίτερη διάσταση στο τρόπο που «μανατζάρουν»;

Εγώ, προσωπικά αυτό που πιστεύω είναι ότι οι γυναίκες έχουν μια μεγαλύτερη ευελιξία, δηλαδή μπορούν να βγάλουν ανάλογα με την περίπτωση τα λεγόμενα «γυναικεία» ή «αντρικά» χαρακτηριστικά, αν θεωρήσουμε ότι ένας άντρας συμπεριφέρεται πιο κοφτά και μη συναισθηματικά, νομίζω ότι ανάλογα με τις απαιτήσεις και με τον ποιόν έχεις απέναντί σου, μια γυναίκα μπορεί να προσαρμόσει ανάλογα την συμπεριφορά της και να πετύχει στην διαπραγμάτευση. Έχω δει γυναίκες να συμπεριφέρονται άλλοτε πολύ σκληρά και άλλοτε μαλακά, ανάλογα με την περίσταση.

⇒Θα ήθελα τελειώνοντας αυτή την συζήτηση να σας ρωτήσω για το εκπαιδευτικό σας επίπεδο, αλλά και για τους γονείς σας.

Όπως σας ανέφερα προηγουμένως, το πρώτο μου πτυχίο είναι του μηχανικού, στην συνέχεια σπούδασα και στο οικονομικό τμήμα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Ο πατέρας μου ήταν στρατιωτικός, και η μητέρα μου είχε τελειώσει το Γυμνάσιο. Αρκεί να σας πω όμως ότι όλοι στην οικογένεια και ειδικότερα οι γυναίκες είχαν σπουδάσει. Μάλιστα η γιαγιά μου εκείνη την εποχή είχε τελειώσει την Παιδαγωγική Ακαδημία και ο παππούς μου ήταν γιατρός. Αυτό που θα ήθελα να σημειώσω είναι ότι είχα μια ιδιαίτερη παρότρυνση από τον πατέρα μου να είμαι ανεξάρτητη και να θέτω στη ζωή μου πάντοτε υψηλούς στόχους. Η μητέρα μου από την άλλη πλευρά δεν θα είχε πρόβλημα εάν σπούδαζα, αλλά παράλληλα εάν έκανα και έναν καλό γάμο.

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο που μου διαθέσατε

21-7-2000

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 3^Η (ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ)

Κ. Π.

⇒ Ποια είναι η θέση σας στον οργανισμό;

Είμαι υποδιευθύντρια στον τομέα των πιστωτικών καρτών της τράπεζας Εργασίας.

⇒ Θα θέλατε να μου περιγράψετε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές που έχετε ως υποδιευθύντρια στον τομέα των πιστωτικών καρτών;

Το τμήμα για το οποίο είμαι υπεύθυνη έχει 60 άτομα προσωπικό, και αποτελεί ένα σχετικά νέο τμήμα της τράπεζας. Εμείς ελέγχουμε όλη την διαδικασία έκδοσης πιστωτικών καρτών για τους πελάτες μας και ότι συνεπάγεται η όλη διαδικασία.

⇒ Πόσα χρόνια εργάζεσθε στην τράπεζα και πόσο χρονικό διάστημα κατέχετε την σημερινή σας θέση;

Δουλεύω 10 χρόνια στην τράπεζα και είμαι υποδιευθύντρια στον τομέα των πιστωτικών καρτών τα τελευταία 2 χρόνια

⇒ Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;

Το ωράριο είναι αρκετά κουραστικό, γύρω στις 10 ώρες περίπου καθημερινά.

⇒ Αντιμετώπισατε καθόλου προβλήματα στην εξέλιξή σας μέσα στην τράπεζα και στην τωρινή σας θέση;

Όχι, δεν μπορώ να πω ότι αντιμετώπισα ιδιαίτερα προβλήματα. Αν και στην συγκεκριμένη Τράπεζα πριν από 10 το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών ήταν ελάχιστο, οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους ήταν πάντα άριστες. Δεν

αντιμετώπισα ποτέ κανενός είδους προκατάληψη, λόγω του φύλου μου αν αυτό εννοείται.

⇒ **Στην εξέλιξη σας είχατε κάποια καθοδήγηση από κάποιον άντρα ή γυναίκα και αντίστοιχα κάποια βοήθεια;**

Βοήθεια είχα πάντα από όλους τους συναδέλφους προϊσταμένους, αλλά και υφισταμένους. Η συνεργασία στον χώρο εργασίας αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση της σωστής λειτουργίας κάθε οργανισμού, δεν θα έλεγα όμως ότι υπήρξε κάποια ιδιαίτερη καθοδήγηση από κάποιον ανώτερό μου.

⇒ **Πιστεύετε ότι οι συμπεριφορές των ανθρώπων ερμηνεύονται διαφορετικά με βάση το φύλο τους;**

Στον δικό μου κλάδο, δεν έχω διαπιστώσει κάτι τέτοιο. Πιστεύω ότι όταν κάποιος μέσα από την δουλειά του δείχνει τις δυνατότητές του και τα καταφέρνει καλά σε αυτά που κάνει, δεν αντιμετωπίζει προβλήματα. Το φύλο πιστεύω ότι δεν παίζει κανένα ρόλο σε αυτό, αν και θεωρώ ότι ίσως σε κάποιους επαγγελματικούς χώρους οι γυναίκες ίσως να αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα.

⇒ **Ποια είναι η αναλογία των εργαζόμενων γυναικών σε σχέση με αυτή των αντρών; εφαρμόζεται κάποια πολιτική για την ισορροπημένη συμμετοχή των δύο φύλων**

Όπως διαπιστώνεται και η ίδια το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται σε αυτό το τμήμα είναι υψηλότερο από αυτό των αντρών. Ο Διευθυντής του τμήματος είναι άντρας, αλλά και οι γυναίκες κατέχουν αρκετά υψηλές θέσεις. Στην συγκεκριμένη τράπεζα υπήρξε κάποια περίοδος κατά την οποία δεν προσλαμβάνονταν νεαρές γυναίκες, αλλά αυτό έχει λήξει προ πολλού.

⇒ **Οι διαδικασίες εξέλιξης και προαγωγών στην τράπεζα, είναι κατά την γνώμη σας αξιοκρατικές ή προσδιορίζονται και από κάποια άλλα κριτήρια;**

Θεωρώ ότι οι διαδικασίες εξέλιξης και προαγωγών σε αυτή τουλάχιστον την τράπεζα είναι απόλυτα αξιοκρατικές. Η απόδοση, οι γνώσεις και η εμπειρία αποτελούν μοναδικό κριτήριο εξέλιξης, σε αυτό είμαι κατηγορηματική.

≡ **Ποια είναι κατά την γνώμη σας τα χαρακτηριστικά εκείνα που σας οδήγησαν στην σημερινή σας θέση; Που οφείλεται η άνοδός σας μέσα στην τράπεζα;**

Όπως ανέφερα και προηγουμένως θεωρώ ότι μόνο η σκληρή δουλειά η γνώσεις και η πειθαρχία με την οποία κάθε άνθρωπος αντιμετωπίζει τη δουλειά του, μπορούν να τον βοηθήσουν στην άνοδό του σε κάποιο οργανισμό. Έτσι και στην περίπτωση μου πιστεύω ότι σημαντικό ρόλο στην καριέρα μου έπαιξε η εργατικότητα, αλλά και οι γνώσεις μου.

≡ **Θεωρείται ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν γενικά προβλήματα στο χώρο εργασίας;**

Πιστεύω ότι πολλές φορές τα προβλήματα ξεκινούν και από εμάς τους ίδιους. Ο τρόπος που αντιμετωπίζει κανείς κάθε κατάσταση είναι ιδιαίτερα σημαντικός, γιατί πολλές φορές νομίζω ότι δημιουργούνται προβλήματα χωρίς να υπάρχει λόγος.

≡ **Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια πράγματα που αφορούν τη οικογενειακή σας κατάσταση. Είσατε παντρεμένη;**

Όχι, είμαι ανύπαντρη.

≡ **Θα ήθελα να μου πείτε αν σε κάποια ενδεχόμενη απόφασή σας για γάμο θα σας επηρέαζε το γεγονός ότι έχετε αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις**

Όχι, δεν νομίζω ότι θα με επηρέαζε κάτι τέτοιο. Πιστεύω εξάλλου ότι οποιαδήποτε δουλειά απαιτεί από τα άτομα αφιέρωση ενός αρκετά σημαντικού μέρους του χρόνου τους. Δεν νομίζω ότι εάν αποφάσιζα να παντρευτώ θα με εμπόδιζε η δουλειά μου αν και πιστεύω ότι είναι δυσκολότερα τα πράγματα στην απόφαση όχι για τον γάμο, αλλά για την ανατροφή των παιδιών.

⇒ **Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω εάν λαμβάνετε αποφάσεις πρόσληψης προσωπικού και ειδικότερα αν προσλαμβάνετε γυναίκες**

Ναι, λαμβάνω τέτοιου είδους αποφάσεις και φυσικά προσλαμβάνω γυναίκες, αλλά και άντρες. Μοναδικό μου κριτήριο για στην λήψη τέτοιων αποφάσεων αποτελούν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων και όχι το φύλο τους.

⇒ **Τι πιστεύεται ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους πρόσβασης σε κέντρα λήψης αποφάσεων γενικά, αλλά και σε θέματα καριέρας;**

Νομίζω ότι δεν τίθεται πλέον θέμα φύλου στον εργασιακό χώρο. Αν κάποιος αξίζει είναι βέβαιο ότι θα προχωρήσει. Ίσως η υπο-αντιπροσώπευση των γυναικών σε υψηλές θέσεις να οφείλεται κατά ένα μεγάλο ποσοστό και στις ίδιες, όταν δεν είναι διατεθειμένες να δουλέψουν και να κουραστούν για να πετύχουν και παράλληλα η ύπαρξη ενός εισοδήματος τους δίνει αυτή την δυνατότητα. Θα ήθελα εδώ να προσθέσω ότι οι γυναίκες σε κάποιες περιπτώσεις εργάζονται πιο σκληρά από τους άντρες και το γεγονός αυτό το αναγνωρίζουν και οι ίδιοι οι άντρες. Πιστεύω ότι τα προβλήματα των ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο είναι σχεδόν ανύπαρκτα.

⇒ **Τελειώνοντας αυτή την συζήτηση θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια πράγματα για το μορφωτικό σας επίπεδο**

Είμαι απόφοιτη του οικονομικού τμήματος της Ανωτάτης Εμπορικής,

⇒ **Θα ήθελα να σας ρωτήσω και για το μορφωτικό επίπεδο των γονιών σας**

Και οι δυο γονείς μου είναι απόφοιτοι Πανεπιστημίου, και αυτό πιστεύω ότι έπαιξε σημαντικό ρόλο και στην δική μου απόφαση για σπουδές, αλλά και στην επαγγελματική μου πορεία.

Σας ευχαριστώ πολύ και εύχομαι κάθε επιτυχία

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 4^Η (ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ)

Δ. Α.

⇒ Ποια είναι η θέση σας στην εταιρεία;

Είμαι μηχανικός εξαγωγών και παράλληλα είμαι και υπεύθυνη για αυτό το τμήμα, δεδομένου ότι αποτελείται από δυο νέους συναδέλφους, οι οποίοι χρειάζονται κάποιες κατευθυντήριες, κάποια καθοδήγηση τουλάχιστον αρχικά.

⇒ Θα ήθελα να μου περιγράψετε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές σας στην επιχείρηση

Οι αρμοδιότητές μου έχουν να κάνουν με την προώθηση των πωλήσεων στο εξωτερικό, παράλληλα η θέση έχει και κάποιες αρμοδιότητες στον τομέα του marketing, που περιλαμβάνει την παρακολούθηση του ανταγωνισμού, την καταγραφή των προϊόντων που υπάρχουν στην αγορά και ανταγωνίζονται τα δικά μας, ενώ ταυτόχρονα έχω και κάποιες οικονομικές αρμοδιότητες, που αφορά την παρακολούθηση των οικονομικών εκκρεμοτήτων των πελατών, θέματα που αφορούν την διαχείριση του πελάτη, με θέματα τιμολογήσεων των προϊόντων μας και κατάρτιση τιμοκαταλόγων.

⇒ Πόσο χρονικό διάστημα δουλεύετε στην εταιρεία;

Σε δυο μήνες θα κλείσω ένα χρόνο

⇒ Πότε γίνατε υπεύθυνη στο τμήμα των εξαγωγών;

Έγινα υπεύθυνη του τμήματος ύστερα από την αποχώρηση ενός συναδέλφου. Μέχρι εκείνη την στιγμή εγώ έκανα την υποστήριξη της δικής του δουλειάς. Με την αποχώρηση του από την εταιρεία βρέθηκα να είμαι υπεύθυνη για όλα. Στην συνέχεια

, αποδείχτηκε ότι μπορούσα να τα καταφέρω εξίσου καλά, έτσι διατήρησα την θέση αυτή και στην συνέχεια ήρθαν και δυο άλλοι συνάδελφοι, με τους οποίους συνεργάζομαι και παράλληλα καθοδηγώ.

⇒ **Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;**

Δουλεύω τουλάχιστον δέκα ώρες την ημέρα, ίσως και περισσότερο όταν υπάρχει ανάγκη και οι συνάδελφοί μου είναι το ίδιο πρόθυμοι να δουλέψουν και εκείνοι και περισσότερο από όσο χρειάζεται.

⇒ **Το ωράριο αυτό, οι επαγγελματικές σας υποχρεώσεις σας δημιουργούν προβλήματα στην προσωπική σας ζωή;**

Οπωσδήποτε το ωράριο είναι σκληρό, και συνεπάγεται πολλές θυσίες. Επιπλέον μπαίνει κανείς σε μια διαδικασία όπου πρέπει να δουλεύει, γιατί οι δουλειές προστίθενται συνεχώς η μια πάνω στην άλλη. Από την άλλη πλευρά βέβαια είναι και θέμα δικής μου ευσυνειδησίας, γιατί δεν θέλω να αφήνω κανέναν να περιμένει. Όπως εγώ θέλω απαντήσεις και άμεσες λύσεις στα προβλήματά μου, έτσι σκέφτομαι και για τους άλλους, για αυτό φροντίζω να δίνω λύσεις όσο πιο σύντομα μπορώ.

⇒ **Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω αν αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξή σας μέσα στην επιχείρηση, λόγω του φύλου σας, δεδομένου και ότι ο κλάδος στον οποίο εργάζεσθε είναι ανδροκρατούμενος**

Πρέπει να πω ότι δεν αντιμετώπισα κανένα απολύτως πρόβλημα, δεν συνάντησα κανένα εμπόδιο. Η επικοινωνία μου με τους άντρες, γιατί ο χώρος στον οποίο εργάζομαι είναι ανδροκρατούμενος, υπήρξε πάντοτε πολύ καλή και οι σχέσεις μου με τους άντρες άριστες. Δεν αντιμετώπισα ποτέ κανένα πρόβλημα ούτε στην τωρινή μου θέση, αλλά ούτε και στην προηγούμενη δουλειά μου, ούτε στην φοιτητική μου ζωή. Θα έλεγα μάλιστα ότι υπάρχει ένα αρκετά καλό κλίμα μεταξύ αντρών και γυναικών συναδέλφων και για να είμαι ειλικρινής θεωρώ ότι κάποια γυναίκα μπορεί να

αντιμετωπίσει προβλήματα όχι από τους άντρες, αλλά από τις γυναίκες. Μεταξύ γυναικών υπάρχει αντιζηλία, ενώ οι άντρες πιστεύω αν μη τι άλλο δέχονται θετικά μια γυναίκα

⇒ **Πιστεύετε ότι υπάρχει η ίδια αντιμετώπιση ακόμα και όταν οι γυναίκες βρίσκονται πιο ψηλά στην ιεραρχία από τους άντρες;**

Μπορεί να υπάρχει προκατάληψη αυτό δεν το αρνούμαι, η προκατάληψη όμως δεν γίνεται εμπόδιο σε τελική ανάλυση γιατί υποχωρεί. Αυτό το έχω διαπιστώσει η ίδια, η αρχική προκατάληψη και η αμφιβολία υποχωρούν. Επομένως μιλώντας σε προσωπικό επίπεδο για μένα δεν υπήρξε κανένα εμπόδιο. Πιστεύω ότι εάν κάποιος αξίζει, έχει τις ικανότητες θα πετύχει. Θεωρώ ότι είναι αδύνατο μια γυναίκα να μην πάει μπροστά όταν αξίζει γιατί οποιoσδήποτε υψηλά ιστάμενος έχει την στοιχειώδη νοημοσύνη να προωθήσει μια γυναίκα που το αξίζει, άσχετα με το φύλο της και με βάση μόνο τις ικανότητές της. Πιστεύω ότι υπάρχουν στον χαρακτήρα των γυναικών κάποια στοιχεία που θα έπρεπε να τα καταπολεμάμε. Πιστεύω ότι εάν οι άντρες είναι σε κάτι πολύ καλοί, αυτό είναι η μεγαλύτερη συναισθηματική νοημοσύνη που έχουν σε σχέση με τις γυναίκες. Μπορούν δηλαδή να διαχωρίζουν την δουλειά τους από τα προσωπικά τους, μπορούν να ελέγχουν καλύτερα τα συναισθήματά τους, έχουν μεγαλύτερη αυτοκυριαρχία, δεν είναι ευσυγκίνητοι, είναι ευθείς και περισσότερο ειλικρινείς από τις γυναίκες οι οποίες πολλές φορές εμπλέκουν τα συναισθηματικά με την δουλειά τους, επειδή σε κάποιες περιπτώσεις αυτό τις βολεύει.

⇒ **Πιστεύετε ότι για μια γυναίκα είναι πιο δύσκολο να φτάσει σε μια υψηλή θέση γιατί θα πρέπει ενδεχομένως να δουλέψει περισσότερο για να αποδείξει την αξία της;**

Δεν νομίζω ότι ισχύει κάτι τέτοιο, πιστεύω ότι είναι καθαρά θέμα ανθρώπου και ικανοτήτων. Νομίζω ότι ή δουλεύει κανείς και πάει μπροστά ή δεν δουλεύει. Τα

πράγματα είναι απλά. Όταν μια γυναίκα μπορεί και αντεπεξέρχεται στις υποχρεώσεις της όπως ένας άντρας, δεν αντιμετωπίζει προβλήματα.

⇒ Στην επαγγελματική σας πορεία είχατε καθοδήγηση από κάποιον άντρα ή γυναίκα που λειτούργησε σαν πρότυπο;

Όχι, δεν θα έλεγα ότι είχα ποτέ στο μυαλό μου κάποιο πρότυπο, μοναδικός γνώμονάς μου υπήρξε η ευσυνειδησία και ο επαγγελματισμός από το πιο απλό πράγμα που έκανα μέχρι το πιο σύνθετο.

⇒ Πώς θα περιγράφατε τις σχέσεις σας με τους άντρες συναδέλφους σας;

Οι σχέσεις μου είναι άριστες, πάντα είχα άνεση με τους άντρες συναδέλφους μου γιατί και λόγω δουλειάς συνεργαζόμουν πάντα με περισσότερους άντρες, μάλιστα όπως έλεγε ένα αφεντικό μου παλιότερα, τα καταφέρνω καλύτερα γιατί έχω περισσότερο αντρικό χαρακτήρα παρά γυναικείο. Δηλαδή είμαι ευθύς άνθρωπος.

⇒ Αυτό δεν έρχεται όμως να επιβεβαιώσει την αντίληψη ότι όταν μια γυναίκα τα καταφέρνει αυτό οφείλεται σε κάποια χαρακτηριστικά τα οποία αποδίδονται στους άντρες;

Τώρα συνειδητοποιώ αυτό που λέτε, αλλά πιστεύω ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός αντρών- γυναικών, υπάρχουν απλά άνθρωποι. Πρέπει όμως να πούμε ότι πολλές φορές εμείς οι ίδιες οι γυναίκες τους δίνουμε περιθώρια να κάνουν τέτοιου είδους παρατηρήσεις και να αξιολογούν πολλές φορές αρνητικά κάποια γυναικεία χαρακτηριστικά. Πολλές γυναίκες συνάδελφοι με τις οποίες έχω βρεθεί στον ίδιο εργασιακό χώρο θα λουφάρουν, ή θα βρουν κάποια δικαιολογία να φύγουν νωρίτερα ή θα χρησιμοποιήσουν κάποια άλλα μέσα για να ανέβουν. Έχω ακούσει πολλές γυναίκες να χρησιμοποιούν το φύλο τους σαν πρόφαση για να μην δουλέψουν πολύ, λέγοντας ότι «εγώ γυναίκα είμαι δεν απαιτεί ο άλλος πολλά από εμένα». Αυτό δεν είναι κακό, η ομορφιά, η μητρότητα και η τρυφερότητα που συνδέονται με τις

γυναίκες είναι στην φύση μας, απλά οι γυναίκες που δεν έχουν αποκτήσει παιδιά, ίσως τις απασχολεί περισσότερο η επαγγελματική τους εξέλιξη.

⇒ Θα ήθελα να σε ρωτήσω στην συνέχεια κάποια πράγματα που αφορούν την αντιμετώπιση που εσύ προσλαμβάνεις από τους άντρες με τους οποίους συνεργάζεσαι, δεδομένου ότι έχεις επαφές κυρίως με άτομα από το εξωτερικό

Θα έλεγα ότι δεν έχω αντιμετωπίσει ιδιαίτερα προβλήματα. Υπάρχουν βέβαια κάποιοι άνθρωποι που με αντιμετώπιζαν αρχικά με καχυποψία και δυσπιστία, αυτό όμως στην συνέχεια υποχωρεί στην πορεία της συνεργασίας μας, όταν δηλαδή τους δίνονται άμεσες λύσεις στα προβλήματά τους, πληροφορούνται και ενημερώνονται σωστά για τα ζητήματα που τους ενδιαφέρουν, δεν υπάρχει πλέον κανένα απολύτως πρόβλημα. Εγώ εξάλλου συνεργάζομαι με χώρες της Δυτικής Ευρώπης, όπου η θέση των γυναικών είναι πολύ καλή. Βέβαια κάποιος πελάτης που συζητούσα μαζί του μου είπε ότι δεν έχει κάποια αντίρρηση στο ότι οι γυναίκες μπορούν να αποδώσουν το ίδιο καλά όσο και ένας άντρας, απλά όταν υπάρχει μια γυναίκα μέσα σε ένα σύνολο αντρών, σίγουρα ένας άντρας θα πρέπει να προσέξει περισσότερο την συμπεριφορά του, και να προσέξει διπλά πριν πει κάτι, προσέχει γενικά περισσότερο τις αντιδράσεις του.

⇒ Ποια χαρακτηριστικά σας θεωρείτε ότι έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην άνοδό σας μέσα στην επιχείρηση;

Πιστεύω ότι καθοριστικό ρόλο έπαιξε η ευσυνειδησία με την οποία αντιμετωπίζω την δουλειά μου και ο επαγγελματισμός μου. Θέλω όταν αναλαμβάνω κάτι να το κάνω όσο πιο καλά μπορώ και να το φέρνω εις πέρας. Σίγουρα μεγάλο ρόλο έπαιξε και η εργατικότητα μου.

⇒ Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω αν θεωρείτε ότι οι συμπεριφορές των ατόμων ερμηνεύονται διαφορετικά με βάση το φύλο τους και αν έχετε βιώσει η ίδια κάτι τέτοιο στον εργασιακό σας χώρο.

Όχι, δεν θα έλεγα ότι συμβαίνει κάτι τέτοιο. Τουλάχιστον εγώ δεν έχω δει αυτή την διαφοροποίηση. Πιστεύω ότι αυτό είναι ένα θέμα που αφορά τους ίδιους τους ανθρώπους που ερμηνεύουν κάποιες συμπεριφορές, γιατί αυτό εξαρτάται από το πόσο καλοπροαίρετος ή κακοπροαίρετος είναι κάποιος. Οι κακοπροαίρετοι ότι και αν κάνει ή ότι και αν πει μια γυναίκα θα το λάβουν αρνητικά. Από εκεί και πέρα όμως θεωρώ ότι τελικά δεν έχει καμία σημασία το φύλο, αλλά ο τρόπος συμπεριφοράς των ατόμων. Παρα το γεγονός ότι η γυναίκα θεωρείται ότι είναι πιο αδύναμη από την φύση της, πιο υποτακτική ή περισσότερο υποχωρητική, αν μπορέσει να αποδείξει την αξία της και να κερδίσει το σεβασμό δεν νομίζω ότι θα αντιμετωπίσει προβλήματα. Βέβαια είναι αλήθεια ότι για να γίνει αυτό ίσως θα πρέπει να δουλέψει πιο σκληρά από ότι ένας άντρας για να αποδείξει την αξία της. Νομίζω ότι οι άντρες είναι περισσότερο εγωιστές στο να παραδεχτούν τα σφάλματά τους . κάθε ενέργεια τους στο χώρο εργασίας είναι υπολογισμένη, έτσι ώστε να πετύχουν τον στόχο τους, μια ενδεχόμενη προαγωγή και άνοδος μέσα στην εταιρεία. Οι γυναίκες από την άλλη πλευρά ενδιαφέρονται περισσότερο να γίνει σωστά η δουλειά που έχουν αναλάβει, να δώσουν λύσεις σε προβλήματα..

⇒ Πιστεύετε ότι υπάρχουν κάποια γυναικεία χαρακτηριστικά στον τρόπο διοίκησης μια γυναίκας τα οποία δημιουργούν κάποια νέα δεδομένα και ίσως μια νέα μορφή διοίκησης;

Όπως είπα και προηγουμένως πιστεύω ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο διαλλακτικές από τους άντρες , λιγότερο εγωίστριες στο να παραδεχτούν τα λάθη τους και να διορθώσουν την συμπεριφορά τους. Τις ενδιαφέρει περισσότερο να

δίνουν λύσεις χωρίς να φαίνονται οι ίδιες προσωπικά. Εγώ τουλάχιστον προσπαθώ να κάνω την δουλειά μου με ευσυνειδησία και επαγγελματισμό και νομίζω ότι στην πορεία αναγνωρίζεται. Οι γυναίκες έχουν κατά την γνώμη μου μεγαλύτερη συναινετικότητα και την υπομονή να ασχοληθούν περισσότερο εμπεριστατωμένα με κάτι, μια διαίσθηση που την βοηθάει στο να κατανοεί πιο εύκολα χαρακτήρες και να μπορεί ανάλογα να αντιδρά και να επιλέγει τον σωστότερο κάθε φορά τρόπο δράσης.

⇒ **Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω κάποια πράγματα που αφορούν την οικογενειακή σας κατάσταση, είσαστε παντρεμένη;**

Όχι, είμαι ανύπαντρη.

⇒ **Πόσο δύσκολο είναι για σας να συμβιβάσετε τις απαιτήσεις της δουλειάς σας και των άλλων υποχρεώσεων που έχετε, δεδομένου ότι η δουλειά σας, απορροφά ένα αρκετά μεγάλο κομμάτι της μέρας σας**

Μιλώντας σε προσωπικό επίπεδο θα έλεγα ότι εγώ τουλάχιστον δεν έχω καταφέρει να συνδυάσω και τα δυο. Η δουλειά μου απαιτεί πολύ χρόνο και ενέργεια με αποτέλεσμα οι άλλες κοινωνικές υποχρεώσεις που έχω να παραγκωνίζονται. Οι φίλοι μου με έχουν χάσει και οι γονείς μου ανησυχούν για την προσωπική μου ζωή. Μένω μαζί με τους γονείς μου και θα έλεγα ότι με βοηθούν πολύ, γιατί έχουν αναλάβει πολλές υποχρεώσεις μου, εγώ δεν χρειάζεται ευτυχώς ούτε λογαριασμούς να πληρώσω, ούτε σούπερ μάρκετ να πάω. Όποτε μπορώ βέβαια βοηθάω.

⇒ **Το γεγονός αυτό σας προβληματίζει σε κάποια ενδεχόμενη απόφαση για γάμο;**

Βέβαια και με προβληματίζει και σίγουρα είναι κάτι που θα πρέπει να λάβω υπόψη μου, αλλά σε αυτή την περίοδο της ζωής μου η δουλειά μου, έχει γίνει πρωταρχική προτεραιότητα υποσυνείδητα, χωρίς να το έχω επιδιώξει, έτσι μπροστά στην δουλειά παραμελώ πολλά άλλα πράγματα. Βέβαια βλέπω πολλές γυναίκες να δηλώνουν ότι

συνδυάζουν με επιτυχία και τα δύο και να συμβαίνει στην πραγματικότητα, αλλά για μένα προσωπικά είναι κάτι πολύ δύσκολο

⇒ **Σκέφτεστε καθόλου τον γάμο σαν προοπτική;**

Με απασχολεί το θέμα του γάμου και της δημιουργίας οικογένειας αλλά προς το παρόν βλέπω για μένα τουλάχιστον πέντε χρόνια παραγωγικά ακόμα, η προοπτική για την δημιουργία οικογένειας δεν μου αρέσει τόσο όσο η δουλειά μου.

⇒ **Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια γενικά πράγματα για τον αριθμό των γυναικών που βρίσκονται σε θέσεις-κλειδιά στην επιχείρηση που δουλεύετε**

Ο αριθμός των γυναικών είναι πολύ μικρός,. Εγώ είμαι η μοναδική γυναίκα μηχανικός εξαγωγών, και θα έλεγα ότι υπάρχει άλλη μια στην εταιρεία που είναι υπεύθυνη για την εμπορική διαχείριση της εταιρείας σε ένα σύνολο 100 ατόμων περίπου. Ειδικά στο τμήμα του R & D (Research and Development) της εταιρείας δεν υπάρχει καμία γυναίκα

⇒ **Γνωρίζετε αν απασχολεί την εταιρεία σας μια ισορροπημένη συμμετοχή των δυο φύλων, ειδικά σε θέσεις λήψης αποφάσεων.**

Όχι δεν νομίζω ότι απασχολεί κάτι τέτοιο καμία επιχείρηση. Αν τους προκύψει μια ικανή γυναίκα δεν θα πουν όχι, αν και πάλι εδώ πρέπει να ομολογήσω ότι μεταξύ δυο υποψηφίων με ίσα προσόντα , ίσως να προτιμηθεί ένας άντρας για το λόγο ότι ένας εργοδότης όταν προσλαμβάνει μια γυναίκα προβληματίζεται σκεπτόμενος ότι μπορεί σε σύντομο χρονικό διάστημα να του πει παντρεύομαι και φεύγω ή είμαι έγκυος και πρέπει να φύγω. Δεν πιστεύω δηλαδή ότι υπάρχει θέμα αμφισβήτησης των γυναικείων ικανοτήτων, απλά αντικειμενικά προβλήματα.

⇒ **Εφαρμόζει η εταιρία στην οποία είστε πολιτική που βοηθούν τις παντρεμένες μητέρες;**

Ναι, από ότι γνωρίζω και από συναδέλφους δεν υπάρχει κανένα απολύτως πρόβλημα, εξάλλου υπάρχουν θεσμοθετημένα μέτρα τα οποία δεν είναι δυνατόν να αθετηθούν.

⇒ **Γιατί πιστεύετε ότι είναι μικρός ο αριθμός των γυναικών που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις;**

Κοιτάζτε, εγώ πιστεύω ότι οι γυναίκες που θέλουν να πετύχουν και βάζουν στόχους τελικά τα καταφέρνουν. Εγώ παίρνω σαν παράδειγμα πολλές συμφοιτήτριες μου, οι οποίες αν και σε ανδροκρατούμενους χώρους, τα καταφέρνουν πολύ καλά.

⇒ **Πιστεύετε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στο χώρο εργασίας όπως σεξουαλική παρενόχληση, ειρωνικά σχόλια κ.α.**

Ναι, πιστεύω ότι γενικά οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα, όχι βέβαια σε πολύ μεγάλο βαθμό. Έχω ακούσει από γνωστές μου ότι όλα αυτά ισχύουν κάτι που είναι αρκετά δυσάρεστο, αλλά νομίζω ότι οι γυναίκες μπορούμε να τα περιορίσουμε σε μεγάλο βαθμό με την συμπεριφορά μας. Αν δείξει ότι κατά κάποιο τρόπο τα αποδέχεται , γελάσεις μαζί με όσους θα πετάξουν κάποιο υπονοούμενο πιστεύω ότι είναι σαν να επικροτείς την συμπεριφορά αυτή και να τους δίνεις θάρρος να συνεχίσουν. Αν τους δώσεις να καταλάβουν ότι σε ενοχλεί μια τέτοιου είδους συμπεριφορά πιστεύω ότι τα πράγματα θα είναι πολύ καλύτερα.

⇒ **Λαμβάνετε αποφάσεις που αφορούν την πρόσληψη προσωπικού;**

Όχι, δεν έχω φτάσει σε αυτό το επίπεδο.

⇒ **Αν υποθετικά μιλώντας έπρεπε να λάβετε κάποια απόφαση για την πρόσληψη προσωπικού και είχατε δυο υποψηφίους με τα ίδια προσόντα ποιόν θα επιλέγατε και γιατί;**

Η ερώτηση σάς είναι πολύ δύσκολη, αλλά θα σας απαντήσω ειλικρινά. Επειδή οι γυναίκες με έχουν απογοητεύσει πολλές φορές, θα τις υπέβαλλα σε αρκετές δοκιμασίες προκειμένου να λάβω κάποια απόφαση.

⇒ **Στην μέχρι τώρα επαγγελματική σας πορεία έχει παίξει ρόλο, ενδεχομένως κάποιο πρότυπο γυναικείο ή αντρικό, το οποίο σας έχει ωθήσει στην επαγγελματική σας πορεία;**

Όχι δεν λειτουργώ και δεν έχω λειτουργήσει ποτέ βάση προτύπων.

⇒ **Κλείνοντας αυτή την συζήτηση θα ήθελα να σε ρωτήσω για το μορφωτικό σου επίπεδο. Τι πτυχίο έχεις;**

Σπούδασα ηλεκτρολόγος μηχανικός στο Πολυτεχνείο.

⇒ **Επίσης θα ήθελα να σε ρωτήσω και για τους γονείς σου**

Οι γονείς μου δεν έχουν σπουδάσει κάτι και οι δύο είναι απόφοιτοι του Δημοτικού σχολείου. Μπορώ να πω όμως ότι με υποστήριξαν πολύ στην απόφασή μου να σπουδάσω και να είμαι οικονομικά ανεξάρτητη, από το Δημοτικό ακόμα και επιθυμούσαν περισσότερο και από εμένα θα έλεγα να σπουδάσω. Η βοήθειά τους υπήρξε πολύ σημαντική στην εξέλιξή μου.

Σας ευχαριστώ πολύ για αυτή την συζήτηση που είχαμε και σας εύχομαι ότι καλύτερο στην επαγγελματική σας πορεία

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 5^H (ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ)

A. N.

⇒ Ποια είναι η θέση σας στην εταιρεία;

Ανήκω στο τμήμα του Business systems της εταιρείας, είμαι Business systems Manager

⇒ Θα θέλατε να μου περιγράψετε τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες σας;

Ως Business systems manager, είμαι καταρχήν υπεύθυνη για το τμήμα αυτό το οποίο αποτελείται από δυο άτομα. Μέσα στις αρμοδιότητες μου είναι η εξασφάλιση της καλής λειτουργίας της εταιρείας στο επίπεδο των υπηρεσιών σε ότι αφορά τα συστήματα και τον εξοπλισμό. Επίσης το τμήμα αυτό συμμετέχει σε διάφορα project που αφορούν νέες εφαρμογές στον τομέα των συστημάτων, και παράλληλα ελέγχει και συντονίζει τις διαδικασίες της συγχώνευσης των εταιρειών της BP και της Mobile Hellas.

⇒ Θα θέλατε να μου πείτε πόσα χρόνια δουλεύετε συνολικά στην εταιρεία και πόσο χρονικό κατέχετε την σημερινή σας θέση;

Είμαι υπάλληλος της εταιρείας τα τελευταία έντεκα (11) χρόνια και βρίσκομαι σε αυτή την θέση τα τελευταία τρία (3) χρόνια.

⇒ Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;

Δουλεύω κατά μέσο όρο περίπου οκτώ (8) με δέκα (10) ώρες την ημέρα. Όταν όμως υπάρχει σε εξέλιξη κάποιο project και κάποιες προθεσμίες που πρέπει να τηρηθούν, δουλεύω πολύ περισσότερο.

⇒ Το ωράριο αυτό διαφέρει από το αντίστοιχο των αντρών συναδέλφων σας;

Όχι, σε γενικές γραμμές καθόλου, οι αποκλίσεις που τυχόν υπάρχουν οφείλονται στις απαιτήσεις της κάθε θέσης την συγκεκριμένη περίοδο

⇒ Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξή σας μέσα στην εταιρεία, ενδεχομένως λόγω του φύλου σας;

Όχι, δεν μπορώ να πω ότι αντιμετώπισα ιδιαίτερα προβλήματα. Δεν αισθάνθηκα την ύπαρξη διακρίσεων μέσα στην εταιρεία. Άλλωστε η διευθύντριά μου ήταν γυναίκα. Αυτή θα έλεγα ότι μου έδωσε τις κατάλληλες ευκαιρίες, πιστεύω λόγω των ικανοτήτων μου, για να φτάσω στην σημερινή μου θέση. Καθοριστική υπήρξε η συμμετοχή μου σε δυο project ένα εκ των οποίων ήταν στο εξωτερικό και αφορούσε την αναδιοργάνωση της εταιρείας, το οποίο είχε διάρκεια οκτώ μήνες. Μετά από αυτό και με την επιστροφή μου στην Ελλάδα μου δόθηκε η δυνατότητα να ανέλθω παίρνοντας μια καλύτερη θέση. Πιστεύω ότι αυτό θα το έκανε για κάθε υπάλληλο, εάν πίστευε ότι το άξιζε Έγινα έτσι customer service supervisor και στη συνέχεια πήρα την σημερινή μου θέση ως customer Business systems Manager. Πιστεύω ότι και οι δυο θέσεις μου δόθηκαν λόγω ικανοτήτων. Δεν νομίζω ότι τίθεται θέμα φύλου για την εταιρεία, μάλιστα θα έλεγα ότι πάντα υπήρχαν τα λεγόμενα career paths ανάλογα με τις ικανότητες του κάθε εργαζόμενου. Η δικιά μου Διευθύντρια είχε ακριβώς αυτό το πλεονέκτημα της διορατικότητας για το τι μπορεί να προσφέρει ο εργαζόμενος έτσι ώστε να δίνει τις κατάλληλες κατευθύνσεις.

⇒ Θα λέγατε επομένως ότι είχατε καθοδήγηση κατά κάποιο τρόπο από την Διευθύντριά σας, χρησίμευσε για σας ως πρότυπο;

Δεν θα το έλεγα ακριβώς καθοδήγηση. Όπως σας είπα είχε την ικανότητα να βλέπει τις δυνατότητες των συνεργατών της και μέχρι που μπορεί να φτάσει ο καθένας. Πιστεύω ότι οι ευκαιρίες μου δόθηκαν λόγω των ικανοτήτων μου.

⇒ Ποια θα λέγατε ότι ήταν τα στοιχεία εκείνα που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξή σας μέσα στην εταιρεία;

Θα έλεγα ότι υπήρξε ένας συνδυασμός καταρχήν των τυπικών μου προσόντων το πτυχίο μου στο Marketing από το Deere College το οποίο για μια εταιρεία πολυεθνική όπως είναι η BP μετράει πάρα πολύ, η γνώση αγγλικών, αλλά και κάποια άλλα στοιχεία που είναι απαραίτητα για να εξελιχθεί κανείς σε οποιαδήποτε επιχείρηση. Η συνέπεια η υπευθυνότητα που δείχνει κανείς για την δουλειά του, ο επαγγελματισμός.

⇒ Οι διαδικασίες εξέλιξης και προαγωγών μέσα στην εταιρεία είναι αξιοκρατικές ή επηρεάζονται ενδεχόμενα και από άλλους παράγοντες, όπως το φύλο;

Τα αντικειμενικά προσόντα παίζουν σημαντικό ρόλο υπάρχουν τυπικές διαδικασίες για την πρόσληψη κάθε υπαλλήλου με την υποβολή βιογραφικών και την διενέργεια συνεντεύξεων, όμως παίζουν ρόλο και οι προσωπικές επαφές.

⇒ Πιστεύεται ότι η επιτυχία μιας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από έναν άντρα; Δηλαδή αποδίδεται σε άλλους παράγοντες;

Δεν πιστεύω ότι η επιτυχία μιας γυναίκας υποβαθμίζεται από τους άντρες, απλά θεωρώ ότι μια γυναίκα πρέπει να δουλέψει πολύ περισσότερο και πολύ σκληρότερα από έναν άντρα για να απολαύσει τα ίδια προνόμια. Νομίζω ότι στους άντρες χαρίζονται κάποια πράγματα πολύ πιο εύκολα από ότι σε κάποια γυναίκα, υπάρχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη.

⇒ Πιστεύετε ότι οι συμπεριφορές των ατόμων ερμηνεύονται διαφορετικά με βάση το φύλο, δηλαδή η ίδια συμπεριφορά παίρνει διαφορετικό νόημα ανάλογα με το φύλο;

Τουλάχιστον σε προσωπικό επίπεδο δεν θα έλεγα ότι συμβαίνει κάτι τέτοιο. Πιστεύω ότι τα πάντα είναι θέμα ανθρώπων και χαρακτήρων. Όταν κάποιος δουλεύει σκληρά

και έχει αποδείξει τι μπορεί να κάνει, είναι βέβαιο ότι θα προχωρήσει ανεξαρτήτως φύλου. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζουν κάποια προβλήματα που σχετίζονται με την οικογένειά τους θα έλεγα. Ίσως το να είναι κάποια εργαζόμενη γυναίκα να παίζει το ρόλο του, την ώρα των προαγωγών. Αυτό το λένω γιατί θεωρώ ότι οι γυναίκες δουλεύουν περισσότερο για να καθιερωθούν και αντιμετωπίζονται με μεγαλύτερη καχυποψία.

⇒ **Πόσες περίπου γυναίκες βρίσκονται σε ανώτερες θέσεις μέσα στην εταιρεία;**

Σε θέσεις Supervisor στο ίδιο επίπεδο με εμένα υπάρχουν άλλες 6 γυναίκες σε ένα σύνολο 100 ατόμων.

⇒ **Γνωρίζετε αν υπάρχει κάποια πολιτική από την πλευρά της εταιρείας για την ισόρροπη συμμετοχή αντρών και γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων της εταιρείας;**

Δεν γνωρίζω να υπάρχει τέτοια πολιτική. Αυτό που λειτουργεί στην εταιρεία είναι όπως είπα και προηγουμένως η τοποθέτηση των ατόμων σε θέσεις ανάλογες με τα προσόντα τους. Το φύλο δεν αποτελεί παράγοντα που απασχολεί την εταιρεία, αν και για να είμαι ειλικρινής πιστεύω ότι δεδομένου ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις από τους άντρες, δημιουργούνται κάποια προβλήματα στην επαγγελματική της εξέλιξη.

⇒ **Πιστεύετε ότι στην Ελλάδα οι ανώτερες βαθμίδες διοίκησης βρίσκονται σε ένα κλειστό σύστημα στο οποίο για να ανέλθει κάποιος θα πρέπει να είναι ενταγμένος σε κάποιο δίκτυο αντρών οι οποίοι θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να ενταχθούν;**

Πιστεύω ότι αναμφισβήτητα υπάρχει κάποιο κοινωνικό δίκτυο μεταξύ των αντρών γιατί έχουν μεταξύ τους κάποιους κώδικες επικοινωνίας και συμμετέχουν σε κάποιες δραστηριότητες (π.χ γυμναστήριο) στις οποίες έχουν την δυνατότητα να συζητήσουν

μεταξύ τους περισσότερο ελεύθερα και να αποκτήσουν και επαφές σε ένα προσωπικό επίπεδο, το οποίο με την σειρά του θα παίζει κάποιο ρόλο όταν τίθενται θέματα προαγωγών στην εταιρεία. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι αρκεί μόνο αυτό για να ανέβει κάποιος στην ιεραρχία. Οποσδήποτε όμως βοηθάει. Οι γυναίκες από την άλλη πλευρά δεν έχουν αναπτυγμένη αυτή την αίσθηση του δικτύου μεταξύ τους, αλλά ούτε και την δυνατότητα να συμμετέχουν σε κάποιες κοινές δραστηριότητες λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

☞ Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω κάποια πράγματα για την οικογενειακή σας κατάσταση, είσαστε παντρεμένη;

Ναι, είμαι παντρεμένη και έχω και ένα παιδί ηλικίας 3 ετών.

☞ Τι συμβαίνει με τον καταμερισμό των οικιακών σας καθηκόντων; Πιστεύεται ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή αντίστοιχα μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δυο σύντροφοι έχουν απαιτητικές καριέρες;

Ο σύζυγός μου δουλεύει πολλές ώρες, αλλά υπάρχει κατανόηση και από την πλευρά των δυο. Υπάρχει επιμερισμός εργασιών, όχι με την έννοια ότι έχει αναλάβει ο καθένας κάτι συγκεκριμένο, απλά ανάλογα με τις υποχρεώσεις κανονίζουμε και τις δουλειές που πρέπει να γίνουν. Βέβαια πιστεύω ότι και σε αυτά τα ζητήματα παίζει σπουδαίο ρόλο ο χαρακτήρας των ατόμων. Γνωρίζω περιπτώσεις γυναικών που δουλεύουν όσο και οι άντρες τους, αλλά παρόλα αυτά εκείνες είναι ολοκληρωτικά υπεύθυνες για το σπίτι. Κακά τα ψέματα όσο και να βοηθά κάποιος άντρας η γυναίκα είναι εκείνη που έχει αναλάβει το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων και αυτό με την σειρά έχει επίδραση και στην καριέρα μας.

☞ Πιστεύετε ότι το γεγονός ότι κάνατε οικογένεια δημιούργησε προβλήματα στην εξέλιξή σας μέσα στην εταιρεία;

Δεν θα το έλεγα ακριβώς έτσι απλά πιστεύω ότι αν δεν είχα οικογένεια ίσως να βρισκόμουν σε κάποια καλύτερη θέση όχι όμως και σε πολύ καλύτερη. Αυτό έχει να κάνει με τις επιλογές που πρέπει να κάνει κανείς στην ζωή του, η οικογένεια είναι για μένα πολύ πιο σημαντική από την δουλειά μου. Όταν όμως βρίσκομαι στο χώρο εργασίας, δεν χρησιμοποιώ την οικογένεια σαν δικαιολογία για να αποφύγω οτιδήποτε αφορά την δουλειά μου, άλλωστε κάτι τέτοιο δεν μου το επιτρέπει και η θέση μου.

☞ **Η φροντίδα του σπιτιού ανήκει αποκλειστικά σε σας ή υπάρχει και κάποια άλλη βοήθεια;**

Υπάρχει βοήθεια, μόνη μου δεν θα μπορούσα να τα καταφέρω. Η μητέρα μου με βοηθάει πάρα πολύ στο θέμα του παιδιού, χωρίς την βοήθεια της δεν ξέρω τι θα έκανα. Νιώθω πιο ήσυχη που το παιδί μου μεγαλώνει μαζί της. Υπάρχει όμως και κάποια κυρία που με βοηθάει για τις δουλειές του σπιτιού.

☞ **Οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις σας δημιούργησαν προβλήματα στην επαγγελματική πορεία δεδομένου ότι έχετε και ένα μικρό παιδί; Αναγκαστήκατε να διακόψετε την καριέρα για κάποιο χρονικό διάστημα;**

Όχι, δεν αντιμετώπισα προβλήματα. Χρησιμοποίησα την νόμιμη άδεια και τις διευκολύνσεις του ελαστικού ωραρίου που παρέχονται στις νέες μητέρες. Δεν χρειάστηκε να διακόψω την καριέρα μου, αλλά χρειάστηκε να λείπω αρκετά από το σπίτι σε ορισμένες περιπτώσεις.

☞ **Πιστεύετε ότι μια γυναίκα μπορεί να είναι ταυτόχρονα επιτυχημένη στην δουλειά της και σωστή μητέρα;**

Θεωρώ ότι μπορεί να συνδυάσει κανείς και τα δυο, όχι πάντα με απόλυτη επιτυχία. Αυτό απαιτεί αρκετές θυσίες και μια μεγαλύτερη πίεση, αλλά είναι και πάλι καθαρά θέμα επιλογών. Για να είναι κανείς ολοκληρωμένος σαν άνθρωπος πρέπει να

αισθάνεται ότι προσφέρει. Για μένα προσωπικά η δουλειά είναι πολύ σημαντική, αλλά όχι και πρώτη προτεραιότητα.

⇒ **Εφαρμόζει η εταιρεία κάποια πολιτική βοήθειας για τις παντρεμένες μητέρες;**

Δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη πολιτική, ισχύει ότι και στον υπόλοιπο ιδιωτικό τομέα.

⇒ **Γενικά πιστεύετε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διάφορα προβλήματα στον εργασιακό τους χώρο όπως σεξουαλική παρενόχληση ή δυσμενή μεταχείριση;**

Νομίζω ότι γενικά οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διάφορα προβλήματα στον εργασιακό τους χώρο. Έχω ακούσει πολλές περιπτώσεις σεξουαλική παρενόχλησης. Ευτυχώς εγώ προσωπικά δεν έχω έρθει αντιμέτωπη με κάποια τέτοια κατάσταση. Πιστεύω όμως ότι εξαρτάται και από μας τις γυναίκες γιατί πολλές φορές δεν προσπαθούμε όσο θα έπρεπε να διεκδικήσουμε περισσότερα στον επαγγελματικό τομέα. Δεν είμαστε ανταγωνιστικές όσο οι άντρες.

⇒ **Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στον τρόπο της επικοινωνίας τους, κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στον τρόπο που μανατζάρουν;**

Υπάρχουν κάποια ιδιαίτερα στοιχεία στους τρόπους επικοινωνίας των γυναικών που τους δίνουν κάποια πλεονεκτήματα. Οι γυναίκες διαθέτουν περισσότερη διπλωματία, έχουν μεγαλύτερη διπλωματία, είναι πιο δίκαιες, πιο ανθρώπινες, πιο ελαστικές. Πιστεύω ότι το μεγαλύτερο πλεονέκτημα των γυναικών είναι ότι μπορούν να αντιμετωπίζουν κάθε άνθρωπο ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες τους. Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη διαίσθηση, είναι οργανωτικές, πιο δομημένες.

⇒ **Εσείς λαμβάνετε αποφάσεις για πρόσληψη προσωπικού στην εταιρεία;**

Έχω λάβει μέρος σε κάποιες επιτροπές παλιότερα, αλλά δεν έχω προσλάβει ποτέ με δική μου ευθύνη προσωπικό.

⇒ **Αν αποφασίζατε εσείς θα προσλαμβάνετε γυναίκες;**

Αυτή την στιγμή το τμήμα μου αποτελείται από δυο γυναίκες, από τις οποίες είμαι πολύ ευχαριστημένη. Δεν θα είχα κάποιο πρόβλημα να προσλάβω γυναίκες αρκεί να ήξερα ότι μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς.

⇒ **Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω για το μορφωτικό σας επίπεδο.**

Έχω σπουδάσει Marketing στο Deere College.

⇒ **Θα ήθελα να σας ρωτήσω και για το μορφωτικό επίπεδο των γονιών σας**

Οι γονείς μου είναι απόφοιτοι Γυμνασίου.

Σας ευχαριστώ πολύ για αυτή την συζήτηση και εύχομαι ότι καλύτερο για την επαγγελματική σας σταδιοδρομία.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 6^Η (ΕΚΛΟΣΕΙΣ)

Ε. Κ.

≡ Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;

Έχω την Γενική Διεύθυνση της εταιρείας οποία ονομάζεται Hachette Rizzoli είμαι η διευθύνουσα σύμβουλος και ταυτόχρονα είμαι και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρόκειται για μια εκδοτική εταιρεία την οποία διευθύνω με την έννοια ότι είμαι υπεύθυνη για την σωστή λειτουργία της, την επίτευξη των στόχων μακροπρόθεσμων και βραχυπρόθεσμων , που έχουν τεθεί, την παρακολούθηση των οικονομικών της εταιρείας καθώς και όλων των θεμάτων που αφορούν το προσωπικό. Είμαι επίσης υπεύθυνη για το σχεδιασμό του Marketing της εταιρείας., την βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχουμε και την δημιουργία νέων προϊόντων. Πρέπει να σας πω ότι η εταιρεία είναι πολυεθνική, το 50 % ανήκει στην γαλλική Hachette και το υπόλοιπο σε ελληνική εκδοτική εταιρεία.

≡ Θα θέλατε να μου προσδιορίσετε το χρονικό διάστημα που δουλεύετε στην εταιρεία και κατέχετε την θέση της Γενικής Διευθύντριας;

Δουλεύω δεκαπέντε χρόνια στην Hachette Rizzoli, όσα βρίσκομαι και σε αυτή την θέση. Η προϋπηρεσία μου όμως αποτελείται από πολλά χρόνια σε άλλες εταιρείες στο χώρο των εκδόσεων

≡ Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;

Δουλεύω περίπου 14 έως 16 ώρες την ημέρα. Έρχομαι στο γραφείο μου γύρω στις 9:30 και φεύγω στις 9: 30 το βράδυ. Το ωράριο είναι σκληρό, αλλά μου αρέσει πολύ η δουλειά μου και δεν με ενοχλεί καθόλου.

⇒ **Αυτό το τόσο απαιτητικό ωράριο δεν σας έχει δημιουργήσει προβλήματα στις άλλες υποχρεώσεις σας;**

Θα σας πω ότι βγαίνω κατευθείαν μετά την δουλειά το βράδυ, έχω πολύ γεμάτη κοινωνική ζωή, αλλά και την ευτυχία να έχω έναν σύντροφο ο οποίος δουλεύει κάποιο αντίστοιχο με το δικό μου ωράριο και έχουμε καταφέρει να κρατήσουμε κάποια ισορροπία γιατί είμαστε και οι δυο άτομα με πολλούς φίλους και κοινωνικές υποχρεώσεις λόγω δουλειάς. Εξάλλου η δουλειά είναι για μένα πολύ σημαντική, όταν θέλεις κάτι πολύ είναι σίγουρο ότι θα τα καταφέρεις. Για οτιδήποτε κερδίζεις βέβαια θα πρέπει να πληρώσεις κάποιο τίμημα . Το θέμα είναι το τίμημα που πληρώνεις να είναι υπέρ σου, ή να είναι ισάξιο αυτού που παίρνεις. Όσο διατηρείται αυτή η σχέση, όλα πηγαίνουν καλά.

⇒ **Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω εάν αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξή σας αν νιώσατε κάποια προκατάληψη εναντίον σας λόγω φύλου;**

Αυτή την στιγμή στην θέση που βρίσκομαι δεν έχω αντιμετωπίσει οποιοδήποτε πρόβλημα. Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους είναι άψογες, δεν έχω νιώσει κανένα είδος αμφισβήτησης. Βέβαια, για να είμαι ειλικρινής όταν ξεκινούσα την καριέρα στις αρχές του 1970, αντιμετώπισα δυσπιστία από την πλευρά των αντρών συναδέλφων για το πόσο καλά θα μπορούσα να τα καταφέρω, τα οποία όμως στην συνέχεια ξεπεράστηκαν. Όταν κανείς έχει όρεξη για δουλειά, θέτει στόχους και έχει οράματα είναι βέβαιο ότι θα τα καταφέρει. Η σκληρή δουλειά αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση. Οι ώρες που αφιέρωνα στην δουλειά μου όταν ξεκίνησα την καριέρα μου δεν διαφέρουν και πολύ από το σημερινό μου ωράριο. Όταν κανείς έχει στο

μυαλό του αυτό που θέλει και το θέλει πολύ δεν υπάρχει καμία απολύτως αμφιβολία ότι στο τέλος θα τα καταφέρει. Ότι αποδεικνύει κανείς την αξία του έμπρακτα και αυτά που μπορεί να προσφέρει στην δουλειά του δεν νομίζω ότι θα αντιμετωπίσει προβλήματα προκατάληψης. Ας μη ξεχνάμε ότι μια γυναίκα και από την φύση έχει μια μεγαλύτερη ευελιξία και μια ικανότητα να προσαρμόζει την συμπεριφορά της βάση των περιστάσεων. Πιστεύω ότι μια γυναίκα ανάλογα με το ποιον έχει απέναντί της μπορεί να υιοθετήσει τον ρόλο της μητέρας, της φίλης, της συζύγου ή της «γατούλας» χωρίς κανένα ερωτικό στοιχείο έτσι ώστε να καταφέρει αυτό που θέλει. Πιστεύω ότι το να χτυπήσει κανείς την γροθιά του στο τραπέζι για να επιβληθεί είναι πολύ πιο εύκολο από το να επενδύσεις χρόνο για να κερδίσεις τον άλλο και να φέρεις το αποτέλεσμα που θέλεις. Αυτό που θέλω να συμπληρώσω εδώ είναι ότι μια γυναίκα Manager μια γυναίκα επιτυχημένη είναι σίγουρο ότι έχει ανέλθει με την αξία της και ότι έχει δουλέψει πολύ σκληρά για να τα καταφέρει, δεν μιλάμε βέβαια για περιπτώσεις γυναικών που έχουν αναλάβει οικογενειακές επιχειρήσεις, χωρίς βέβαια να αμφισβητώ την αξία τους. ενώ ένας άντρας μπορεί να προωθηθεί από το σύστημα πιο εύκολα, μια γυναίκα θα έχει τα απαραίτητα κριτήρια για να ανέβει.

⇒ **Δηλαδή πιστεύετε ότι σε έναν άντρα «χαρίζονται» κάποια πράγματα πιο εύκολα;**

Δεν θα έλεγα ότι χαρίζεται κάτι πιο εύκολα, αλλά είναι το σύστημα έτσι φτιαγμένο που δίνει μεγαλύτερη ώθηση σε έναν άντρα, ενώ μια γυναίκα δεν προωθείται, αλλά κερδίζει την θέση της, επομένως είναι περισσότερο επαγγελματίας από έναν άντρα, εκτός της περίπτωσης που είναι κάποια διευθύντρια στην επιχείρηση του μπαμπά της όπως ανέφερα και προηγουμένως, χωρίς να θέλω να υποβαθμίσω τις ικανότητές της. Πάντως εάν το σκεφτεί κανείς και στατιστικά επειδή οι άντρες Manager είναι πολύ περισσότεροι από τις γυναίκες θα υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό αποτυχίας στους

άντρες από ότι στις γυναίκες, εφόσον όπως ανέφερα και προηγουμένως οι γυναίκες κερδίζουν τις θέσεις τους.

⇒ **Ποιος είναι ο αριθμός των γυναικών που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις σε αυτή την εταιρεία;**

Η φύση της δουλειάς είναι τέτοια που υπερισχύουν οι γυναίκες έναντι των αντρών. Από τους 140 υπαλλήλους οι 110 είναι γυναίκες, 10 άτομα είναι ομοφυλόφιλοι και οι υπόλοιποι 20 είναι άντρες.

⇒ **Ποια είναι η σχέση με τους υφισταμένους σας άντρες; έχετε νιώσει κάποιου είδους αμφισβήτηση από μέρους τους;**

Θα έλεγα ότι οι σχέσεις μας είναι κάτι παραπάνω από καλές. Βέβαια κανένας από τους άντρες που δουλεύουν εδώ λόγω της φύσης της δουλειάς δεν έχει διεκδικήσει την θέση που έχω εγώ. Δεν ξέρω τι μπορεί να συνέβαινε εάν κάποιος από αυτούς είχε τις προϋποθέσεις να διεκδικήσει την δική μου θέση.

⇒ **Πιστεύετε ότι οι συμπεριφορές των ανθρώπων ερμηνεύονται διαφορετικά βάση του φύλου τους; Σας έχει συμβεί ποτέ κάτι τέτοιο;**

Όχι, πιστεύω ότι όταν φθάνει κανείς σε ένα τέτοιο επίπεδο και βρίσκεται σε μια θέση ευθύνης κρίνετε αποκλειστικά και μόνο βάση των αποτελεσμάτων και της συμπεριφοράς του. Δεν έχει καμία σημασία αν είναι άντρας ή γυναίκα, δεν πρόκειται να του χαριστεί ή να του συγχωρεθεί ένα ενδεχόμενο λάθος, αλλά ούτε και να κριθεί κανείς πιο αυστηρά.

⇒ **Ποια πιστεύετε ότι είναι τα στοιχεία εκείνα, που έπαιξαν ρόλο στην εξέλιξή σας;**

Θα έλεγα ότι είναι ο συνδυασμός πολλών πραγμάτων μαζί, αλλά θεωρώ ότι το πιο σημαντικό στοιχείο είναι η σκληρή δουλειά και η αφοσίωση. Το γεγονός ότι πρέπει να είσαι συνεχώς ενημερωμένος για οτιδήποτε συμβαίνει, η ευελιξία, αλλά βέβαια

και τα τυπικά προσόντα που πρέπει να διαθέτει κανείς. Πέρα από αυτό θεωρώ επίσης σημαντικό το να θέτει κανείς συγκεκριμένους στόχους και να επιδιώκει να τους υλοποιήσει και όχι να περιμένει με διάθεση ρομαντισμού να ανέλθει.

⇒ Στη συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια πράγματα που αφορούν την οικογενειακή σας κατάσταση. Αναφέρατε κάποια στιγμή στην αρχή της συζήτησής μας τον σύντροφό σας. Είσαστε παντρεμένοι;

Είμαι χωρισμένη και συζώ τα τελευταία οκτώ (8) χρόνια σαν παντρεμένη.

⇒ Ποιος είναι ο ρόλος του συντρόφου σας στον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων;

Όπως καταλαβαίνετε λόγω υπερβολικού φόρτου εργασίας και των δυο, οι δουλειές που πρέπει να γίνουν στο σπίτι από εμάς του ίδιους είναι απειροελάχιστες. Υπάρχει συνεννόηση μεταξύ μας, όχι με την έννοια του αυστηρού καταμερισμού, αλλά όταν κάποιος έχει το περιθώριο να διαθέσει λίγο χρόνο για κάτι που πρέπει να γίνει το κάνει. Η σχέση μας πάντως είναι απόλυτα ισότιμη

⇒ Θεωρείτε ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δυο σύντροφοι έχουν πολλές επαγγελματικές υποχρεώσεις;

προσωπικά νομίζω ότι είναι καλό που και ο σύντροφός μου έχει απαιτητική δουλειά. Βέβαια υπάρχουν και περίοδοι που έχουμε διαφορετικό φόρτο εργασίας, αλλά αυτό δεν μας έχει δημιουργήσει ποτέ πρόβλημα, αντίθετα δίνει την δυνατότητα να γίνουν και κάποια πράγματα τα που έχουν ενδεχόμενα αμεληθεί. Πάντως, πιστεύω ότι μετά από κάποια ηλικία αυτό που ενώνει τα ζευγάρια είναι ο κοινός ρυθμός ζωής.

⇒ Θεωρείτε ότι στην απόφασή σας να χωρίσετε να χωρίσετε από τον πρώην σύζυγό σας έπαιξε καθόλου ρόλο οι φιλοδοξίες που είχατε και το απαιτητικό σας ωράριο;

Όχι, δεν θα το έλεγα. Αυτό υπήρξε απλά η αφορμή, αλλά όχι η αιτία. Ήταν θα έλεγα μια βολική αφορμή. Πιστεύω ότι θα είχα χωρίσει λίγο νωρίτερα ή λίγο αργότερα.

☐ **Η απόφασή σας μα μην κάνετε παιδιά οφείλετε στο γεγονός ότι η δουλειά σας απαιτούσε τόσο χρόνο που δεν σας το επέτρεψε;**

Θα έλεγα ότι ήταν μια απόφαση καθαρά εγωιστική. Όπως κάποιοι άνθρωποι αποφασίζουν να κάνουν ένα παιδί για να τους φροντίσει στα γηρατειά τους, εγώ με ένα κακώς ή καλώς εννοούμενο εγωισμό, αποφάσισα να μην κάνω παιδιά, αν και τα αγαπώ πολύ θεώρησα ότι δεν θα μπορούσα να αφιερώσω το χρόνο που χρειάζεται ένα παιδί. Ήταν θα έλεγα μια καθαρά προσωπική επιλογή.

☐ **Αναφέρατε προηγουμένως ότι η εταιρεία έχει στο μεγαλύτερο ποσοστό της γυναίκες εργαζόμενες. Εφαρμόζεται κάποιου είδους πολιτική για τις μητέρες;**

Η εταιρεία δεν εφαρμόζει κάποιο ειδικό πρόγραμμα, ισχύουν βάση νόμου κάποια πράγματα που ισχύουν για όλο τον ιδιωτικό τομέα, αλλά πέρα από αυτό υπάρχει αρκετή ευελιξία και κατανόηση από την πλευρά της διεύθυνσης

☐ **Τελικά ποια θεωρείται ότι είναι τα στοιχεία εκείνα που παίζουν καθοριστικό ρόλο έτσι ώστε να ανέβει μια γυναίκα στην ιεραρχία;**

Πιστεύω ότι αν δεν δουλέψει κανείς σκληρά δεν μπορεί να καταφέρει τίποτα, αλλά πέρα από αυτό σημασία έχουν οι ικανότητες κάθε ανθρώπου και τα τυπικά του προσόντα. Δεν κάνουν όλοι οι άνθρωποι για όλες τις θέσεις. Θα πρέπει να συνειδητοποιήσει κανείς βάση των ικανοτήτων του μέχρι που μπορεί να φτάσει και να δουλέψει για αυτό.

☐ **Όταν ξεκινήσατε την καριέρα σας είχατε κάποιο πρότυπο γυναίκας, ενδεχομένως κάποιας προϊσταμένης που επηρέασε την εξέλιξή σας;**

Είχα πάντα στο μυαλό μου πρότυπα επαγγελματιών, ανθρώπων που ήξεραν να κάνουν σωστά την δουλειά τους και αυτό με βοήθησε πολύ στην καριέρα μου. Δεν είχα κάποιο συγκεκριμένο πρότυπο γυναίκας, απλά πάντα ήθελα να κάνω την δουλειά μου όσο πιο καλύτερα γινόταν, και θα έλεγα ότι υπήρξαν πολλοί άντρες συνάδελφοι που με ενθάρρυναν και με στήριξαν. Εξάλλου όταν ξεκινούσα εγώ την καριέρα μου δεν υπήρχαν και πολλές γυναίκες που θα μπορούσαν να μου χρησιμεύσουν ως πρότυπα.

⇒ Πιστεύετε ότι υπάρχουν κάποιες γυναικείες ποιότητες – χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τους άντρες από τις γυναίκες Manager;

Σε γενικές γραμμές δεν πιστεύω ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές. Απλά οι γυναίκες από την φύση τους έχουν μεγαλύτερη ευελιξία και διπλωματικότητα που τις βοηθάει σε κάποιες καταστάσεις. Πιστεύω όμως ότι αυτά είναι γενικότητες, όλοι κρίνονται βάση της αξίας και των επιδόσεων τους.

⇒ Θεωρείτε γενικά ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα στο χώρο της δουλειά τους όπως σεξουαλική παρενόχληση, δυσμενή μεταχείριση;

Όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προβλήματα και οι γυναίκες ίσως περισσότερα. Μιλώντας για μένα δεν θα έλεγα ότι έχω αντιμετωπίσει τέτοιου είδους προβλήματα, έχω όμως ακούσει διάφορες περιπτώσεις από άλλες γυναίκες. Πιστεύω ότι τα προβλήματα αυτά είναι περισσότερο έντονα στο ξεκίνημα της καριέρας τους, όπου σίγουρα θα αντιμετωπίσουν μια γενικότερη δυσπιστία.

⇒ Πιστεύετε ότι στην Ελλάδα το senior management είναι κλειστό σύστημα, ότι για να ανέλθει κάποιος θα πρέπει να είναι ενταγμένος σε κάποιο δίκτυο αντρών από το οποίο οι γυναίκες αποκλείονται;

Δεν θεωρώ ότι συμβαίνει κάτι τέτοιο στην Ελλάδα σήμερα. Όπως είπα και προηγουμένως αν κανείς διαθέτει τις ικανότητες και δείχνει την αξία είναι πολύ

εύκολο να τον αποδεχτούν. Από την άλλη πλευρά βέβαια τα ποσοστά των γυναικών σε αυτές τις θέσεις είναι πολύ χαμηλά, αλλά πιστεύω ότι αυτό οφείλεται σε κάποιο βαθμό και στις ίδιες τις γυναίκες οι οποίες αφήνονται και δεν προσπαθούν τόσο πολύ όσο αντίστοιχα ένας άντρας.

⇒ Λαμβάνετε αποφάσεις πρόσληψης προσωπικού και αν ναι, προσλαμβάνετε γυναίκες;

Βεβαίως και λαμβάνω και για μένα δεν παίζει κανένα ρόλο το φύλο. Μάλιστα πολλές φορές ξεκινάμε με την προοπτική να προσλάβουμε κάποιον άντρα για κάποια θέση, αλλά καταλήγουμε σε γυναίκα. Πολλές φορές οι γυναίκες ψάχνουν για δουλειά με την προοπτική να δουλέψουν μέχρι να παντρευτούν και να κάνουν το πρώτο τους παιδί, κάτι που δεν είναι κακό. Υπάρχουν γυναίκες που θεωρούν απόλυτα φυσιολογικό να αφοσιωθούν στην οικογένεια και να μην κάνουν καριέρα, εξάλλου είναι λίγο δύσκολο να συνδυάσει κανείς τέλεια και τα δυο.

⇒ Όταν προσλαμβάνετε προσωπικό σκέφτεστε το θέμα της ισόρροπης συμμετοχής των δυο φύλων;

Όπως σας είπα και προηγουμένως υπάρχουν πολλές γυναίκες λόγω της φύσης της δουλειάς και έτσι πολλές φορές κάποια πρόσληψη γίνεται με την λογική να πάρουμε κάποιον άντρα έτσι ώστε να έχουμε και ποικιλία στις απόψεις.

⇒ Θα ήθελα τελειώνοντας αυτή την συζήτηση να σας ρωτήσω για το εκπαιδευτικό σας επίπεδο

Ξεκίνησα τις σπουδές μου με Κοινωνιολογία στο εξωτερικό και συνέχισα με Πολιτική Οικονομία. Στην συνέχεια έκανα μεταπτυχιακές σπουδές στο Marketing γιατί θεώρησα ότι ο τομέας αυτός θα μπορούσε να μου δώσει τα απαραίτητα εφόδια για να επιτύχω τους στόχους μου.

⇒ **Θα ήθελα να σας ρωτήσω και για το μορφωτικό επίπεδο των γονιών σας**

Ο πατέρας μου είχε τελειώσει το Γυμνάσιο και η μητέρα μου ήταν επιχειρηματίας σε μια εποχή μάλιστα που ήταν απαγορευτικό για μια γυναίκα να δουλεύει πολύ περισσότερο δε να έχει μια δική της δουλειά.

⇒ **Οι γονείς σας ενθάρρυναν στην απόφασή σας να επιδιώξετε μια καριέρα;**

Η μητέρα μου ήθελε μεν να είμαι επιτυχημένη αλλά θα προτιμούσε να με δει παντρεμένη με παιδιά. βέβαια το ζωντανό παράδειγμα που είχα από εκείνη ήταν αυτό της ισότητας με τον άντρα και της ανεξάρτητης γυναίκας, το οποίο όπως ήταν φυσικό με επηρέασε και στην δική μου καριέρα.

Σας ευχαριστώ πολύ για αυτή την συζήτηση και εύχομαι ότι καλύτερο στον επαγγελματικό και προσωπικό τομέα

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 7^Η (ΕΚΔΟΣΕΙΣ)

P. Α.-Π.

☞ **Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;**

Η θέση μου είναι της γενικής διευθύντριας, του διευθύνοντος συμβούλου της εταιρείας

☞ **Ποιες είναι οι αρμοδιότητές και τα καθήκοντά σας μέσα στην επιχείρηση;**

Οι αρμοδιότητές μου έχουν να κάνουν με όλα εκείνα τα ζητήματα που αφορούν την διαχείριση των θεμάτων που αφορούν την εταιρεία, η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο των εκδόσεων, είτε αυτά είναι οικονομικής ή χρηματοοικονομικής φύσης, ζητήματα πρόσληψης προσωπικού και γενικότερα διοικητικά καθήκοντα. Η εταιρεία αποτελείται από 288 άτομα προσωπικό.

☞ **Ποια είναι η αναλογία αντρών – γυναικών εργαζομένων;**

Είναι περίπου στην μέση αν και έχουμε την τάση να προσλαμβάνουμε περισσότερο γυναίκες. Οι προσλήψεις γίνονται βάση αξιολογικών κριτηρίων με βάση τα προσόντα του κάθε ανθρώπου, δεν έχουν να κάνουν σε καμία περίπτωση με το φύλο.

☞ **Επηρεάζει καθόλου τον οργανισμό το γεγονός ότι οι γυναίκες κάποια στιγμή θα δημιουργήσουν οικογένεια και ενδεχόμενα να σταματήσουν την δουλειά τους;**

Όχι, καθόλου, θα έλεγα μάλιστα ότι τις παροτρύνουμε να παντρευτούν, να κάνουν οικογένεια και παιδιά. εγώ προσωπικά θεωρώ ότι τα πάντα είναι θέμα ανθρώπου και αξίας και εκτός από αυτό, είναι μέσα στη φύση να κάνει κανείς οικογένεια και παιδιά. Αν ένα άτομο έχει αξία και μπορεί να αποδώσει και είναι εργατικό θα βρει τον τρόπο

να αντεπεξέλθει και στις οικογενειακές του υποχρεώσεις. Νομίζω ότι όταν οι γυναίκες αποφασίσουν να κάνουν καριέρα προσπαθούν περισσότερο από τους άντρες. Σκοπός είναι να βρούμε αυτές τις γυναίκες που θέλουν να πετύχουν στην δουλειά τους και αυτό φαίνεται από την παρουσία, το βιογραφικό τους κ.λ.π.

⇒Πόσα χρόνια είσαστε στην επιχείρηση αυτή και πόσο χρονικό διάστημα έχετε την σημερινή σας θέση;

Δουλεύω από τα δεκαοκτώ μου, από το πρώτο έτος της σχολής. Στο κέρδος βρίσκομαι από το 1987, από το ξεκίνημα της εφημερίδας. Δεν βρίσκομαι στην ίδια ακριβώς θέση δηλαδή του προέδρου και του διευθύνοντος συμβούλου, την οποία πήρα το 1993, αλλά σε διευθυντική θέση.

⇒Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;

Δεν υπάρχει συγκεκριμένο ωράριο εξαρτάται από τη δουλειά, αυτή σε καθοδηγεί. Υπάρχει κάποια συγκεκριμένη ώρα που έρχομαι εδώ αλλά το πότε φεύγω είναι άλλη υπόθεση. Οι ώρες δουλειάς είναι πολλές, αλλά δεν γίνεται διαφορετικά αν θέλει κανείς να πετύχει.

⇒Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην καριέρα σας, ενδεχόμενα λόγω φύλου;

Πιστεύετε ότι η επιτυχία μιας γυναίκας υποβαθμίζεται από έναν άντρα;

Πάντα υπάρχουν προβλήματα αρκεί να μπορεί κανείς να τα αντιμετωπίσει και να έχει την διάθεση για αυτό. Υπάρχει γενικά η τάση από τους άντρες να αντιμετωπίζουν με καχυποψία την επιτυχία μιας γυναίκας, αλλά εγώ προσωπικά ότι είναι θέμα προσωπικότητας. Δεν υπάρχουν άντρες και γυναίκες αλλά αποτελέσματα. αν είσαι αποτελεσματικός, αν κάνεις την δουλειά σου σωστά δεν νομίζω ότι θα έχεις πρόβλημα. Δικαιώνεται κανείς πιστεύω πάντα εκ του αποτελέσματος.

⇒ **Ποιες είναι οι σχέσεις σας με τους υφισταμένους σας άντρες; Πιστεύετε ότι οι άντρες θεωρούν ότι το management είναι ένα κλειστό σύστημα στο οποίο οι γυναίκες δεν έχουν θέση;**

Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου είναι πάρα πολύ καλές, νομίζω ότι τα πάντα είναι θέμα χαρακτήρα και προσωπικότητας, εξάλλου δεν με απασχόλησε με ποτέ ούτε και με απασχολεί τι σκέφτομαι οι άλλοι είτε αυτοί είναι άντρες ή γυναίκες. Αυτό που με απασχολεί είναι ο τρόπος για να πετύχω τους στόχους μου, να φέρω κέρδη στην επιχείρηση αλλά και πώς θα είμαι σωστή και δίκαιη απέναντι στο προσωπικό μου. Επειδή ουσιαστικά αυτό που κυρίως κάνω είναι να μανατζάρω ανθρώπους προσπαθώ να βρω τρόπους για να έχω τα καλύτερα αποτελέσματα.

⇒ **Είχατε καθοδήγηση στην καριέρα σας από κάποιον άντρα ή γυναίκα;**

Όχι δεν είχα κάποια καθοδήγηση από κανέναν απλά από πολύ μικρή, αλλά πάντα από μικρή είχα φιλοδοξίες και μάλιστα θυμάμαι ότι έλεγα ότι θα ήθελα να συμμετέχω σε ένα διοικητικό συμβούλιο. Ο στόχος βέβαια δεν ήταν αυτός καθαυτός να γίνω διευθύντρια. Απλά κάθε φορά που είχα κάποια δουλειά κοιτούσα να την κάνω όσο καλύτερα μπορούσα.

⇒ **Θεωρείτε ότι οι γυναίκες έχουν ένα διαφορετικό τρόπο διοίκησης από τους άντρες και κάτι καινούργιο να προσφέρουν στο Management;**

Πρώτα από όλα πιστεύω ότι οι γυναίκες έχουν ένα πιο ανθρώπινο πρόσωπο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τοποθετούν σε δεύτερη μοίρα την επιχείρηση. Πιστεύω όμως ότι θα πρέπει να γίνει ένας συγκερασμός και των δυο, γιατί όταν έχει κανείς να χειριστεί ανθρώπους, από τους οποίους σε τελική ανάλυση εξαρτάται και η επιτυχία της, θα πρέπει να μπορεί να δείχνει και ένα πιο ανθρώπινο πρόσωπο βάσει των ιδιοτεροτήτων του κάθε υπαλλήλου του. Ένα άλλο στοιχείο που διαθέτουν περισσότερο και οι γυναίκες και εμένα προσωπικά με έχει βοηθήσει πολλές φορές

είναι η διαίσθηση. Μου έχει συμβεί πολλές φορές να μην μπορώ να δικαιολογήσω λογικά κάποια πράξη μου, αλλά εκ των υστέρων να δικαιωθώ.

⇒ Ποια θεωρείτε ότι ήταν τα καθοριστικά εκείνα στοιχεία που έπαιξαν ρόλο στην καριέρα και την άνοδό σας;

Η σκληρή δουλειά και η σκληρή δουλειά!! Βέβαια και οι σπουδές και άλλα στοιχεία της προσωπικότητάς μου, αλλά κατά κύριο λόγο η δουλειά.

⇒ Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια πράγματα για την οικογενειακή σας κατάσταση. Είσαστε παντρεμένη;

Είμαι παντρεμένη και έχω έναν γιο δεκαέξι ετών.

⇒ Πώς συμβιβάζετε τις οικιακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις;

Υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων με τον σύζυγό σας;

Μπορώ να πω ότι τα καταφέρνουμε μια χαρά σαν οικογένεια. Προβλήματα πάντοτε υπάρχουν, αλλά αν υπάρχει καλή διάθεση και συνεννόηση τα πάντα ξεπερνιούνται. Αφιερώνω όσο χρόνο μπορώ στο σπίτι και στο παιδί μου. Μπορεί ο χρόνος μου να μην είναι αρκετός, αλλά πιστεύω ότι είναι ποιοτικός. Ανεξάρτητα από αυτό πιστεύω ότι μπορεί να βρει χρόνο κανείς για ότι θέλει. Ίσως βέβαια θα πρέπει να στερηθεί κάποια άλλα πράγματα που αφορούν προσωπική διασκέδαση, αλλά νομίζω ότι αξίζει τον κόπο.

⇒ Πιστεύετε ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δυο σύντροφοι έχουν αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις;

Νομίζω ότι αυτό εξαρτάται από τους ανθρώπους. Όταν κάποιος άντρας θέλει την γυναίκα του στο σπίτι γιατί εκείνος λείπει αρκετές ώρες τότε αυτή η γυναίκα έχει πρόβλημα. Νομίζω ότι οι περισσότεροι Έλληνες είναι έτσι, το αντιμετώπισα και εγώ πριν γνωρίσω τον άντρα μου. Πιστεύω ότι εξαρτάται πολύ από τον τρόπο που

μεγαλώνει κανείς για αυτό και θεωρώ ότι τα πράγματα θα πάνε καλύτερα γιατί τα σημερινά παιδιά ανατρέφονται διαφορετικά. Όταν μεγαλώνει κανείς γαλουχημένος με την ιδέα ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι αφοσιωμένες στο σπίτι και την οικογένειά τους, είναι λογικό να γίνει ένας ενήλικας που δεν θα μπορεί να συμβιβαστεί με κάποια γυναίκα που θα έχει και άλλες υποχρεώσεις. Εξάλλου πιστεύω ότι τα πράγματα αλλάζουν και από την πλευρά των ίδιων των γυναικών. Βλέποντας από τον εαυτό μου, αλλά και από άλλες γυναίκες πιστεύω ότι δεν έχει σημασία το πόσες υποχρεώσεις έχει κανείς, αλλά το να μπορεί να αφιερώσει χρόνο ουσιαστικό για το παιδί του. Για να είναι κάποιος ισορροπημένο άτομο, χρειάζεται να νιώθει ότι προσφέρει και επομένως να μπορεί να γίνει και ένα σωστό πρότυπο για το παιδί του.

⇒ Έχετε κάποια βοήθεια στο σπίτι;

Ναι, κατά καιρούς προσλαμβάνω ανθρώπους που με βοηθούν στις δουλειές του σπιτιού γιατί μόνη μου είναι αδύνατο να τα καταφέρω, το ίδιο έκανα και όταν το παιδί μου ήταν πολύ μικρό. Δεν ήθελα να εμπλέξω στην ανατροφή του τους γονείς μου, γιατί αισθανόμουν πιο άνετα με ξένους ανθρώπους στους οποίους θα μπορούσα να εκφράσω πιο εύκολα και την δυσαρέσκεια μου αν είχα κάποιο πρόβλημα.

⇒ Θεωρείτε ότι το γεγονός ότι γίνετε μητέρα σας δημιούργησε προβλήματα στην εξέλιξή σας αναγκαστήκατε να διακόψετε την καριέρα σας;

Θεωρώ ότι το παιδί μου είναι ότι καλύτερο μου συνέβη στην ζωή μου και μετανιώνω που δεν ξεκίνησα νωρίτερα για να κάνω και άλλα. Δεν μου δημιούργησε κανένα απολύτως πρόβλημα, βέβαια κουράστηκα πάρα πολύ, αλλά χαίρομαι γιατί είναι ένα ολοκληρωμένο και ώριμο παιδί και αυτό δεν το λeo μόνο εγώ, αλλά και όσοι τον ξέρουν. Νομίζω ότι του αρέσει που έχει μια μαμά επιτυχημένη και ας μη με βλέπει πολύ, γιατί ο χρόνος που περνάμε μαζί πιστεύω ότι έχει τουλάχιστον ποιότητα. Διακοπή της καριέρας μου δεν έκανα, σταμάτησα απλώς να δουλεύω από τον

Απρίλιο που γέννησα μέχρι τον Οκτώβριο, σε όλη την εγκυμοσύνη μου δούλεα και μάλιστα μου έφεραν ακόμα και κάποια δουλειά στο μαιευτήριο την Δευτέρα γιατί γέννησα το Σάββατο. Όταν ο γιος μου ήταν οκτώ μηνών περίπου σταμάτησα για λίγους μήνες να δουλεύω γιατί είχα κουραστεί πολύ και το είχα ανάγκη. Όταν βέβαια γύρισα πίσω, αντιμετώπισα κάποια προβλήματα, κάποιοι ίσως να πίστευαν ότι θα έμενα σπίτι μου, να φανταστείτε ούτε το γραφείο μου δεν βρήκα, αλλά τα ξεπέρασα όλα τελικά.

⇒Είχατε την δυνατότητα να χρησιμοποιήσετε κάποιες ευκολίες που παρέχονται στις μητέρες;

Δεν έχω χρησιμοποιήσει ποτέ αυτά που παρέχονται από τις συμβάσεις, μπορώ να σας πω ότι δεν τα ξέρω και ούτε με ενδιαφέρουν. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι όταν χρειάστηκε δεν έφταιγα από την δουλειά μου για να πάω στο σχολείο του παιδιού μου ή να καθίσω μαζί του όταν ήταν άρρωστο ή με χρειαζόταν.

⇒Ο οργανισμός εδώ εφαρμόζει κάποια πολιτική βοήθεια για τις μητέρες, υπάρχουν κάποιες επιπλέον παροχές;

Δεν υπάρχει κάτι επίσημο, ισχύει ότι ισχύει παντού. Υπάρχει όμως ευελιξία και η δυνατότητα να φύγει κανείς αν αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα. Όταν έχει κάποιος υπάλληλος ένα σοβαρό πρόβλημα δεν είναι δυνατό να μην του δώσεις άδεια. Εξάλλου δεν θα μπορέσει να δουλέψει και σωστά,. Είναι αυτό που λέγαμε προηγουμένως για το ανθρώπινο πρόσωπο που πρέπει να έχει κανείς όταν συνεργάζεται με ανθρώπους. Για να μπορέσει να αποδώσει θα πρέπει να αισθάνεται και καλά. Αυτό δεν σημαίνει σε καμία περίπτωση ότι θα χαριστώ σε κάποιον ο οποίος είναι αδιάφορος ή τεμπέλης.

⇒Πόσες περίπου γυναίκες βρίσκονται σε υψηλές θέσεις σε αυτήν εδώ την εταιρεία;

Είμαι απροετοίμαστη για να σας δώσω ακριβή στοιχεία, αλλά είναι αρκετές. Όχι όσο θα έπρεπε, αλλά νομίζω ότι τα ποσοστά αυξάνονται υπέρ μας.

⇒ **Πιστεύετε ότι οι γυναίκες γενικά αντιμετωπίζουν προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον, που μπορεί να ξεκινούν από την δυσπιστία μέχρι ακόμα και την σεξουαλική παρενόχληση;**

Νομίζω ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα γενικότερα, αλλά νομίζω ότι εξαρτάται και από τις ίδιες. Ειδικά για την σεξουαλική παρενόχληση πιστεύω ότι μπορεί να συμβεί, αλλά αυτό δεν σημαίνει τίποτα. Και εμένα μου έχει συμβεί μια φορά, είναι κάτι που τυχαίνει, αλλά από εκεί και πέρα εάν ξέρει κανείς τι θέλει, εάν έχει ξεκάθαρους στόχους και αξίες στην ζωή του δεν νομίζω ότι αντιμετωπίζει πρόβλημα. Μπορεί να σου γίνει κάποια νύξη, αλλά από εκεί και πέρα δίνει και η γυναίκα κάποια μηνύματα, τα οποία αξιολογούνται και από τον άντρα. Όλα εξαρτώνται από την στάση που θα κρατήσεις και το τι αυτή υπονοεί και από το πόσο σοβαρή είσαι. Όταν κάποιος ειδικά βρίσκεται σε υπεύθυνη θέση δεν μπορεί παρά να περάσει το μήνυμα ότι εδώ είμαστε για δουλειά και τίποτε άλλο.

⇒ **Πιστεύετε ότι το Management στην Ελλάδα είναι ένα κλειστό δίκτυο αντρών οι οποίοι θεωρούν τις γυναίκες ως εκτός πλαισίου;**

Νομίζω ότι τα πάντα εξαρτώνται από τον τρόπο που εσύ τα αντιμετωπίζεις. Πιστεύω ότι δεν έχει καμία σημασία τι θεωρούν οι άλλοι. Όπως είπα και προηγουμένως τα πάντα κρίνονται εκ του αποτελέσματος. Έχω μάθει να κοιτώ τη δουλειά μου και να είμαι όσο ευσυνείδητη μπορώ σε αυτό που κάνω, χωρίς να με ενδιαφέρει και πολύ η γνώμη των άλλων. Το αποτέλεσμα πάντα δικαιώνει κάθε έναν. Νομίζω ότι οι αριθμοί δικαιώνουν, είναι αδιάψευστοι. Επομένως δεν νομίζω ότι μπορεί κανείς να πει κάτι για την δουλειά μου, όταν τα πάντα πηγαινούν καλά βάση αποτελέσματος, όταν υπάρχει εργασιακή ειρήνη και σωστή συνεργασία. Πιστεύω ότι το αποτέλεσμα είναι

αυτό που μπορεί να κλείσει το στόμα σε όλους. Δεν ασχολούμαι ποτέ με το τι λένε οι άλλοι αλλά δουλεύω και βγάζω αποτελέσματα. ένα βασικό πράγμα σε αυτές τις θέσεις είναι ότι όταν βρίσκεται κανείς σε μια τέτοια θέση θα πρέπει να κάνει θυσίες και σε προσωπικό επίπεδο, εδώ δεν υπάρχουν φιλίες, σχόλια, συζητήσεις, αν μπεις σε μια τέτοια διαδικασία έχεις χάσει το παιχνίδι. Όσο ανεβαίνεις τόσο μόνη σου είσαι. Δεν μπορείς να δίνεις εύκολα δικαιώματα, ούτε και να ανοίγεις εύκολα.

⇒ Πιστεύετε ότι είναι πιο εύκολο για έναν άντρα να ανέβει στην πυραμίδα της ιεραρχίας;

Νομίζω ότι όσο περνάει ο καιρός τα πράγματα αλλάζουν. Τα προβλήματα ήταν πιο έντονα όταν ξεκινούσα εγώ, τώρα τα πράγματα έχουν αλλάξει

⇒ Δεν πιστεύετε ότι οι θέσεις που αναθέτονται στις γυναίκες είναι περισσότερο υποστηρικτικές για την δουλειά των αντρών;

Πιστεύω ότι ανεξάρτητα φύλου, όλοι ξεκινούν στην δουλειά κάνοντας πράγματα που ίσως να μην φαίνονται σημαντικά αλλά μέσα από την λεπτομέρεια νομίζω ότι αποκτά κανείς μια καλύτερη γνώση του αντικειμένου του. Όλα πρέπει να γίνουν, έτσι ώστε να έχεις άποψη για κάθε δουλειά και να μπορείς να ελέγχεις και το προσωπικό σου.

⇒ Τελειώνοντας αυτή την συζήτηση θα ήθελα να σας ρωτήσω και κάποια πράγματα για τις σπουδές σας

Έχω τελειώσει την Ανωτάτη Εμπορική

⇒ Θα ήθελα επίσης να σας ρωτήσω και για τους γονείς σας;

Οι γονείς μου δεν έχουν τελειώσει πανεπιστήμιο, ο πατέρας έχει βγάλει το τότε εξατάξιο Γυμνάσιο και η μητέρα μου το Δημοτικό. Πάντα με υποστήριζαν στις αποφάσεις μου για σπουδές και μάλιστα θα σας αναφέρω ότι η μητέρα μου όταν θα πήγαινα Γυμνάσιο γύρισε αρκετά σχολεία για να πάρει πληροφορίες και με προέτρεψε πάρα πολύ στο να μάθω ξένες γλώσσες και ειδικότερα αγγλικά. Βέβαια

κάπου στην πορεία δεν με ενθάρρυνε και πάρα πολύ να συνεχίσω στο πανεπιστήμιο που ήθελα, θα προτιμούσε να με δει υπάλληλο σε κάποια Τράπεζα, αλλά τελικά κατέφερα να κάνω αυτό που ήθελα δουλεύοντας και από τα δεκαοκτώ μου και σήμερα καμαρώνει για μένα.

Σας ευχαριστώ πολύ και σας εύχομαι κάθε επιτυχία στην δουλειά σας.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 8^Η (ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ)

Ε. Α.

⇒ Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;

Είμαι η οικονομική διευθύντρια του τμήματος Leasing της Τράπεζας Εργασίας.

⇒ Θα θέλατε να μου περιγράψετε λίγο τα καθήκοντα και της αρμοδιότητές σας;

Διευθύνω το τμήμα του λογιστηρίου, διαχειρίζομαι όλα τα οικονομικά θέματα, τα δάνεια, τα χρηματικά διαθέσιμα, τα θέματα ισολογισμού

⇒ Για πόσα άτομα είστε υπεύθυνη;

Είμαι υπεύθυνη για επτά άτομα εκ των οποίων οι έξι είναι άντρες και η μια μόνο γυναίκα. Είναι αλήθεια ότι η τράπεζα είχε την τάση να προσλαμβάνει άντρες, έχοντας την λογική να χρησιμοποιεί λίγο προσωπικό. Επειδή πολλές φορές οι γυναίκες έχουν την τάση να κάνουν περισσότερες απουσίες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, προτιμούνταν περισσότερο άντρες, κάτι όμως που έχει αλλάξει.

⇒ Πόσα χρόνια δουλεύετε σε αυτήν την τράπεζα και από πότε είστε η οικονομική διευθύντρια του Leasing της τράπεζας;

Δουλεύω στην τράπεζα από το 1988 και στην θέση αυτή βρίσκομαι από το 1991.

⇒ Αντιμετωπίσατε προβλήματα στην εξέλιξή σας μέσα στην τράπεζα, δεδομένου ότι ήσασταν και από τις λίγες γυναίκες;

Αντιμετώπισα κάποια προβλήματα, κυρίως στο ξεκίνημα της καριέρας μου, βάση του σκεπτικού ότι λόγω του φύλου μου ίσως να μην μπορούσα να ανταποκριθώ με επιτυχία στα καθήκοντά μου. Τελικά όμως προσλήφθηκα και αυτό γιατί είχα τα

περισσότερα προσόντα από τους συνυποψήφιους μου ανεξαρτήτως φύλου. Νομίζω πάντως ότι σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, όπως αυτό της τράπεζας Εργασίας, χρειάζεται μεγαλύτερη προσπάθεια από την πλευρά των γυναικών για να αναδειχτούν.

⇒ **Στην καριέρα σας είχατε κάποια καθοδήγηση από κάποιον άντρα ή γυναίκα ανώτερο σας;**

Όχι, δεν με βοήθησε κανείς, βέβαια όταν θέλει κανείς να πετύχει και βρίσκεται σε μια θέση με ευθύνες στην οποία θα πρέπει να έρθει αντιμέτωπη με πολλά άτομα είναι απαραίτητη η βοήθεια και η συνεργασία με τους συναδέλφους.

⇒ **Πώς θα περιγράφατε τις σχέσεις σας με τους υφισταμένους άντρες συναδέλφους σας;**

Είναι πολύ καλές, συνεργαζόμαστε άριστα. Δεν έχω κανένα πρόβλημα, οι σχέσεις μας είναι πολύ τυπικές, αυτό που προσπαθώ να έχω πάντα στο μυαλό μου και να το εφαρμόζω είναι οι προσωπικές σχέσεις μου να είναι εκτός εργασιακού χώρου.

⇒ **Ποια θα λέγατε ότι ήταν τα καθοριστικά εκείνα στοιχεία που έπαιξαν ρόλο στην άνοδό σας;**

Καταρχήν, σημαντικό ρόλο παίζει η γνώση του αντικειμένου, η σκληρή δουλειά, και η υπευθυνότητα. Πιστεύω επίσης ότι σημαντικό είναι να διαθέτει κανείς το ταλέντο να διεκπεραιώνει τις υποθέσεις τις οποίες αντιμετωπίζει είτε αυτές είναι μικρές ή μεγάλες. Ειδικά στα θέματα της επικοινωνίας νομίζω ότι το ταλέντο αυτό είναι πολύ σημαντικό, η ικανότητα που έχει κανείς δηλαδή να μανατζάρει ανθρώπους. Όχι απαραίτητα τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται αλλά στο χώρο που κινείται συνολικά με διάφορους πελάτες, άλλες τράπεζες, διάφορες υπηρεσίες.

⇒ **Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;**

Δεν υπάρχει ωράριο συγκεκριμένο στην δουλειά μου. Εξαρτάται από τον φόρτο εργασίας που έχουμε. Πολλές φορές έχει χρειαστεί να δουλέψω ακόμη και Σαββατοκύριακα και αργίες. Ο κανόνας είναι 10-12 ώρες ημερησίως.

⇒ Πιστεύετε ότι η επιτυχία μιας γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα υποβαθμίζεται από τους άντρες;

Όχι σε γενικές γραμμές δεν νομίζω ότι συμβαίνει κάτι τέτοιο. Όταν μια γυναίκα δείξει τι αξίζει και τον τρόπο με τον οποίο συνεργάζεται, όταν μπορεί να αντιμετωπίσει τον συνομιλητή με την γνώση της, δεν νομίζω ότι θα αντιμετωπίσει προβλήματα. Νομίζω ότι το πιο σημαντικό είναι να ξέρει κανείς πώς θα αντιμετωπίσει κάποιον και ακόμα και αν έρθει σε ρήξη μαζί του, να του δώσει να καταλάβει ότι έχει να κάνει με κάποιον ισάξιο του

⇒ Πιστεύετε ότι στην Ελλάδα το senior management είναι ένα κλειστό σύστημα στο οποίο για να ανέλθει κανείς θα πρέπει να είναι ενταγμένος σε ένα δίκτυο αντρών, οι οποίοι κατά κανόνα θεωρούν τις γυναίκες ότι βρίσκονται εκτός πλαισίου;

Νομίζω ότι οι άντρες νιώθουν έντονα την ανάγκη να σκέπτονται ότι το Management είναι ένα κλειστό δίκτυο, ότι είναι κατά κάποιο τρόπο κυρίαρχοι, πιστεύω όμως ότι έχουν καταλάβει ότι πλέον δεν ισχύει κάτι τέτοιο. Άλλωστε πιστεύω ότι είναι στο χέρι κάθε γυναίκας να αποδείξει ότι αξίζει. Βέβαια μια γυναίκα θα πρέπει να προσπαθήσει περισσότερο από έναν άντρα για να ανέβει και αν τα καταφέρει είναι σίγουρο ότι θα το αξίζει. Εξάλλου πιστεύω ότι οι γυναίκες έχουν σε μεγαλύτερο βαθμό αναπτυγμένα κάποια χαρακτηριστικά, τα οποία κατά την γνώμη μου τους δίνουν την δυνατότητα να χειριστούν κάποιες καταστάσεις καλύτερα από έναν άντρα. Μπορεί να είναι περισσότερο συναισθηματικές από τους άντρες, διαθέτουν όμως

ένστικτο, διαίσθηση που τους βοηθάει να δίνουν λύσεις στα προβλήματα της δουλειάς τους, χωρίς να εκμεταλλεύονται τα χαρακτηριστικά τους αυτά

⇒ Δουλεύετε όπως μου αναφέρατε πολλές ώρες την ημέρα. Πώς καταφέρνετε και συνδυάζετε τις επαγγελματικές υποχρεώσεις σας και την προσωπική σας ζωή;

Είναι αρκετά δύσκολο. Οι ώρες που αφιερώνω στην δουλειά είναι πολλές, αλλά αυτό είναι το τίμημα που πρέπει να πληρώσει κανείς για τις επιλογές του. Η δουλειά μου είναι πολύ σημαντική για μένα, εξάλλου η επαγγελματική πορεία κάθε ανθρώπου είναι κάτι που το χτίζεις σιγά σιγά με κόπο και πολύ προσπάθεια και είναι λογικό να κάνεις κάποιες υποχωρήσεις και να θέτεις λίγο διαφορετικές προτεραιότητες. Δεν το έχω μετανιώσει, αν και έχω κουραστεί αρκετά

⇒ Θα ήθελα στην συνέχεια να σας ρωτήσω κάποια πράγματα για την οικογενειακή σας κατάσταση. Είσαστε παντρεμένη;

Όχι, δεν έχω παντρευτεί.

⇒ Θεωρείτε ότι έχει παίξει κάποιο ρόλο σε αυτό το γεγονός ότι αφιερώνετε πολλές ώρες στην δουλειά σας;

Θα έλεγα ότι έχει παίξει και αυτό το ρόλο του, σίγουρα όμως δεν είναι μόνο αυτό.

Ήταν θα έλεγα μια προσωπική επιλογή ή αν θέλετε έπαιξαν τον ρόλο τους και κάποιες άλλες συγκυρίες

⇒ Σκέφτεστε σε μια ενδεχόμενη απόφασή σας για γάμο τα προβλήματα που θα ανακύψουν λόγω των αυξημένων επαγγελματικών σας υποχρεώσεων;

Σίγουρα το σκέπτομαι, όμως αν υπάρξουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις δεν νομίζω ότι θα με εμποδίσει η δουλειά μου. Εξάλλου νομίζω ότι στις μέρες μας πλέον και οι δυο σύζυγοι, αν υπάρχει συνεννόηση, μπορούν να τα καταφέρουν.

⇒ Γνωρίζετε περίπου πόσες γυναίκες βρίσκονται σε υψηλές θέσεις στην Τράπεζα που εργάζεσθε;

Οι γυναίκες είναι ελάχιστες. Όπως σας είπα και προηγουμένως η τράπεζα εργασίας είχε μια τάση να προσλαμβάνει περισσότερο άντρες.

⇒ Γνωρίζετε αν υπάρχει κάποια πολιτική βοήθειας για τις μητέρες;

Ισχύει ότι ισχύει για όλους από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, βέβαια υπάρχει η δυνατότητα αν υπάρχει κάποια ανάγκη να δοθεί άδεια, αλλά δεν υπάρχει και πολύ μεγάλη ευελιξία.

⇒ Πώς θα χαρακτηρίζατε γενικά τις διαδικασίες προαγωγών και εξέλιξης;

πιστεύετε ότι επηρεάζονται από το φύλο;

Κοιτάζτε είναι γεγονός ότι για τις γυναίκες τα πράγματα είναι αρκετά δύσκολα, τα τυπικά προσόντα σίγουρα μετράνε για την εξέλιξη κάποιου είτε αυτός είναι άντρας ή γυναίκα, αλλά πιστεύω ότι αν δυο υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα θα προτιμηθεί ο άντρας

⇒ Εσείς λαμβάνετε αποφάσεις που αφορούν προσλήψεις προσωπικού;

Οι προσλήψεις γίνονται βάση δυο διαδικασιών. Υπάρχουν γραπτές εξετάσεις και στην συνέχεια γίνονται κάποιες συνεντεύξεις με τους επιτυχόντες. Εγώ συμμετέχω σε επιτροπή που κάνει συνεντεύξεις, δεν αποφασίζω μόνη για προσλήψεις. Θα έλεγα όμως ότι τα πράγματα έχουν αλλάξει αρκετά και ότι τώρα πλέον οι γυναίκες έχουν αρχίσει να διεκδικούν γιατί έχουν και τα κατάλληλα προσόντα.

⇒ Πιστεύετε ότι μια γυναίκα έχει κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στον τρόπο διοίκησής της;

Ναι , πιστεύω ότι μια γυναίκα έχει κάποια διαφορετικά χαρακτηριστικά στον τρόπο που μανατζάρει, στον τρόπο που χειρίζεται ανθρώπους και καταστάσεις. Είμαστε από την φύση μας περισσότερο ευγενικές και πολλές φορές κάτι που απαιτούμε, φαίνεται

περισσότερο σαν να το ζητάμε. Οι γυναίκες επικοινωνούν καλύτερα και αν
ότι τις βοηθάει γενικά στον τρόπο με τον οποίο χειρίζονται τα καθημερ'
προβλήματα της δουλειά τους.

⇒ **Θα ήθελα να σας ρωτήσω αν θεωρείτε γενικότερα ότι οι γυναίκες
αντιμετωπίζουν προβλήματα στο εργασιακό τους περιβάλλον γενικότερα είτε
αυτά αφορούν προκατάληψη, δυσπιστία ή ακόμα και σεξουαλική παρενόχληση;**
Σίγουρα οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα από έναν άντρα. Όμως
νομίζω ότι φταινε λίγο και οι γυναίκες γιατί δεν προσπαθούν ίσως όσο θα έπρεπε. Οι
άντρες είναι περισσότερο δικτυωμένοι και οι γυναίκες έχουν και άλλες υποχρεώσεις
που τις εμποδίζουν να αφιερώσουν πολύ χρόνο στη δουλειά τους και να ανέβουν
στην ιεραρχία. Το σύστημα περιορίζει τις γυναίκες, αλλά πιστεύω ότι το σύστημα
εμείς το δημιουργούμε. Νομίζω ότι η θέση των γυναικών έχει βελτιωθεί γενικά γιατί
οι γυναίκες είναι χαρισματικές και μεθοδικές και αυτό φαίνεται και από πολλές
επιχειρήσεις τις οποίες διοικούν γυναίκες. Είναι νομίζω προσωπικό θέμα επιλογής της
κάθε μιας, αλλά και θέμα προτεραιοτήτων. Είναι λίγο δύσκολο να συνδυάσει κανείς
οικογένεια και δουλειά και ειδικά για μας είναι πολύ δύσκολο.

⇒ **Τελειώνοντας θα ήθελα να σας ρωτήσω για τις σπουδές σας**
Έχω τελειώσει την Ανωτάτη Εμπορική και έχω κάνει μεταπτυχιακά στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων και στο Marketing.

⇒ **Θα ήθελα επίσης να σας ρωτήσω και για το μορφωτικό επίπεδο των γονιών
σας**

Οι γονείς μου έχουν τελειώσει το Γυμνάσιο, δεν έχουν βγάλει κάποιο Πανεπιστήμιο,
αλλά με ενθάρρυναν στην απόφασή μου να συνεχίσω τις σπουδές μου.

Αυτό που θα ήθελα να προσθέσω τελειώνοντας αυτή την συζήτηση μαζί σας είναι πώς πιστεύω ότι οι γυναίκες έχουν κάνει πολλά βήματα, είναι χαρισματικές και μπορούν να κάνουν πολύ περισσότερα. Το σύστημα το δημιουργούμε εμείς και μπορούμε να αλλάξουμε ότι δεν μας αρέσει

Σας ευχαριστώ, και σας εύχομαι κάθε επιτυχία στη δουλειά σας.

14-9-2000

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 9^Η (ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ)

Γ. Κ.

⇒ Ποια είναι η θέση σας στην εταιρεία;

Ανήκω στην εταιρεία Panafon στο εμπορικό τμήμα της εταιρείας το οποίο έχει σαν κύριο στόχο του την προώθηση των προϊόντων και των υπηρεσιών που προσφέρει, την πώληση ουσιαστικά. Ο τίτλος μου ακριβώς είναι “Public Relation and External Communication Manager” δηλαδή ασχολούμαι με το PR της εταιρείας, όσο αυτό έχει να κάνει με την επικοινωνία με τον τύπο και τις χορηγίες και ασχολούμαι και με το τμήμα του Advertising όσο έχει να κάνει αυτό με διαφημιστικές καμπάνιες των dealers, των αλυσίδων, καθώς και με το trade marketing, κατασκευές και άλλα. Τελευταία το τμήμα ασχολήθηκε και με την δημιουργία του ηλεκτρονικού καταστήματος της Panafon.

⇒ Από πόσα άτομα αποτελείται το τμήμα για το οποίο είστε υπεύθυνη;

Το τμήμα που εγώ διευθύνω είναι αυτό του σχεδιασμού και υποστήριξης των πωλήσεων. Αποτελείται από οκτώ άτομα μαζί με εμένα, τέσσερις γυναίκες και τρεις άντρες εκ των οποίων τα τρία βρίσκονται στο κομμάτι του Advertising , δυο άτομα βρίσκονται στο κομμάτι του ηλεκτρονικού καταστήματος και άλλα δυο στο κομμάτι του δημιουργικού.

⇒ Πόσες ώρες την ημέρα δουλεύετε περίπου;

Δουλεύω γύρω στις 10 με 12 ώρες κάθε μέρα, εξαρτάται από τις δουλειές που πρέπει να γίνουν.

⇒ **Το ωράριο σας διαφέρει από το αντίστοιχο των αντρών που βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο με το δικό σας;**

Όχι και εκείνοι δουλεύουν εξίσου πολύ.

⇒ **Πόσο χρονικό διάστημα δουλεύετε σε αυτή την εταιρεία και από πότε κατέχετε την σημερινή σας θέση;**

Στην εταιρεία βρίσκομαι από το 1993, από την αρχή που ξεκίνησε η κινητή τηλεφωνία. Ξεκίνησα ως βοηθός Διοίκησης, ήμασταν πάρα πολύ λίγα άτομα στην αρχή, και μετά όταν υπήρξε η ανάγκη να δημιουργηθεί το τμήμα του Communication και του Advertising, επειδή πάντα με ενδιέφερε αυτός ο χώρος και οι σπουδές μου είναι πάνω σε αυτό το αντικείμενο ανέλαβα αυτό το τμήμα. Έκτοτε το τμήμα έχει αλλάξει πολλές φορές μορφή ανάλογα με τις τάσεις της αγοράς και περισσότερο σύμφωνα με την τάση του προϊόντος της κινητής τηλεφωνίας.

⇒ **Αντιμετωπίζετε προβλήματα στην επαγγελματική σας πορεία από τους άντρες συναδέλφους σας;**

Στην δική μου την περίπτωση υπάρχει μια ιδιομορφία. Έχω ένα γιο δεκαέξι ετών τον οποίο μεγάλωσα μόνη μου, γιατί χώρισα με τον πατέρα του τον πρώτο χρόνο που γεννήθηκε. Οπότε αυτό είναι μια ιδιομορφία γιατί υπάρχουν προβλήματα στο σπίτι όταν δεν έχεις κάποια βοήθεια. Για να είμαι ειλικρινής όταν ξεκίνησα την δουλειά δεν είχα σαν αντικειμενικό στόχο να ανέβω στην ιεραρχία για το prestige που προσφέρει μια τέτοια θέση, αλλά περισσότερο τα χρήματα. Το να μπορέσω δηλαδή να καταξιωθώ και να ανέβω και μισθολογικά, έτσι ώστε να μπορέσω να μεγαλώσω το παιδί μου. Από την άλλη πλευρά δεν μπορώ να πω ότι δεν μου άρεσε και η πρόκληση του να ασχοληθώ με κάτι καινούργιο, με την έννοια ότι η καθημερινότητα της

δουλειάς δεν σου δίνει την δυνατότητα να βλέπεις τα πράγματα πιο σφαιρικά. Μια θέση που έχει να κάνει με ανθρώπους που θα πρέπει εσύ να κινητοποιήσεις και να κατευθύνεις στο προφέρει αυτό. Το τμήμα που διευθύνω αποτελείται από ανθρώπους καθέννας από τους οποίους έχει την ιδιαιτερότητα είναι θα έλεγα όπως δημιουργείς μια οικογένεια, ζεις κανείς πολύ διαφορετικές εμπειρίες με αυτό τον τρόπο και θα έλεγα ότι είναι από τα σημαντικότερα πράγματα, που εγκαταλείποντας κάποια στιγμή αυτό το χώρο θα κρατήσω μαζί μου γιατί αυτό ουσιαστικά είναι αυτό που μένει. Τα χρήματα βλέπεις ότι τελικά δεν είναι πολύ παραπάνω, γιατί δουλεύεις περισσότερο, αλλά έχεις και περισσότερες ανάγκες, οπότε κάποια στιγμή σκέφτεσαι ότι ίσως θα ήταν καλύτερα να δούλευες λιγότερο, αλλά να είχες περισσότερο χρόνο για σένα και το παιδί σου. Βέβαια όταν μπαίνει κανείς μέσα σε αυτή την διαδικασία δεν μπορεί να γυρίσει πίσω. Όταν πρωτομπήκα σε αυτό τον χώρο έβλεπα τα πράγματα πολύ ιδανικά, υπήρχε μια αφέλεια από μέρους μου, νομίζω ότι αυτό που χαρακτηρίζει τις γυναίκες είναι ότι βλέπουν τα πράγματα πιο απλά από τους άντρες, βρίσκουν τα θετικά στοιχεία στις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν ενώ οι άντρες είναι περισσότερο λογικοί, γιατί έτσι έχουν μάθει. Νομίζω ότι είναι θύματα του συστήματος που τους έχει μάθει να είναι έτσι. Πιστεύω με τα χρόνια που έχω στην δουλειά και τις εμπειρίες που έχω αποκτήσει ότι οι άντρες είναι περισσότερο ευαίσθητοι από τις γυναίκες, οι οποίες μπορούν να γίνουν πολύ σκληρές. Όταν αποφασίζουμε κάτι είμαστε κάθετες, ενώ οι άντρες κρατούν περισσότερο μέσα τους πράγματα. Όταν ξεκίνησα να δουλεύω είχα μια αφέλεια και ξεκίνησαν να με ενοχλούν διάφορα πράγματα, όχι τόσο από τους υφισταμένους όσο από ανθρώπους που ήταν στο ίδιο επίπεδο με εμένα ή πιο ψηλά. Για να σας δώσω να καταλάβετε στην εταιρεία αυτή τη στιγμή υπάρχουν δεκαοκτώ managers εκ των οποίων είμαι η μοναδική γυναίκα.

≡ Το γεγονός αυτό σας έχει δημιουργήσει προβλήματα; Πιστεύετε ότι οι άντρες έχουν την τάση να υποβαθμίζουν την δουλειά και την επιτυχία μιας γυναίκας;

Η εταιρεία ήταν πάντα ανδροκρατούμενη και πάντα υπήρχε η συμπεριφορά ότι το τμήμα που εγώ διευθύνω δεν είναι τόσο σημαντικό. Ότι δηλαδή αυτοί είναι που φέρνουν τα κέρδη στην εταιρεία, η πώληση είναι κάτι πολύ πιο σημαντικό από την διαφήμιση. Υπάρχει η τάση δηλαδή ότι «εντάξει, πολύ καλό είναι αυτό που κάνεις, αλλά όχι και κάτι πολύ δύσκολο, εμείς έχουμε δυσκολότερα πράγματα να κάνουμε, να πουλήσουμε. Βέβαια ο διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας ένας ιδιαίτερα χαρισματικός άνθρωπος φρόντιζε πάντα να κρατά κάποιες ισορροπίες. Πάντα όμως καταλάβαινα ότι όταν η δουλειά μου αναγνωριζόταν και άρχιζα να γίνομαι σημαντική για την εταιρεία ξεκινούσαν τα προβλήματα. Ένιωσα πολλές φορές κάποιους να υπαινίσσονται ότι δεν κάνω την δουλειά μου σωστά. Υπήρξαν πολλές φορές έμμεσες βολές, πίσω από την πλάτη χτυπήματα. Αυτό είχε σαν συνέπεια να γίνω πιο σκληρή προσπαθώντας να αμυνθώ στο σύστημα. Αυτό σε συνδυασμό με το γεγονός ότι μεγάλωνα μόνη ένα παιδί μου δημιούργησε μια αμυντική στάση, με αποτέλεσμα να είμαι πιο καχύποπτη κυρίως στο εργασιακό περιβάλλον, που καταλάμβανε το μεγαλύτερο μέρος της ζωής μου. Αυτό που συνειδητοποίησα είναι ότι θα πρέπει να αλλάξω η ίδια και να προσαρμόσω την συμπεριφορά μου στις νέες καταστάσεις που αντιμετώπιζα. Το περιβάλλον της τεχνολογίας είναι ένα μη οικείο για τις γυναίκες και τα άτομα που δουλεύουν σε αυτό έχουν κάποιους ιδιαίτερους τρόπους συμπεριφοράς. Αυτό με βοήθησε να βλέπω τα πράγματα διαφορετικά και να αντιμετωπίζω τους ανθρώπους σκεπτόμενη ότι ο κάθε ένας έχει ένα δικό του τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς. Η πορεία μια γυναίκας είναι σίγουρα δυσκολότερη γιατί έχει να αντιμετωπίσει και την γυναικεία φύση της, ότι έχει δηλαδή μια θηλυκή ύπαρξη και πολλοί άντρες μπορεί να την βλέπουν διαφορετικά, ίσως ερωτικά. Αυτό έχει σαν

αποτέλεσμα να σκέφτεσαι τον τρόπο που ντύνεσαι έτσι ώστε να προσέχουν αυτά που λες περισσότερο και όχι την εμφάνισή σου. Όλα αυτά σου δίνουν έναν τρόπο ζωής τελικά.

⇒ **Πιστεύετε ότι οι συμπεριφορές των ανθρώπων ερμηνεύονται διαφορετικά με βάση το φύλο;**

Όχι, είναι νομίζω θέμα χαρακτήρα και προσωπικότητας κάθε ανθρώπου. Πιστεύω ότι είναι πολύ καλό να μπορεί κάθε άνθρωπος να καλλιεργεί την ιδιότητα του ηγέτη που νομίζω ότι όλοι μας την έχουμε. Νομίζω ότι το βασικό στοιχείο ενός ηγέτη με την έννοια που το λέω είναι η προσπάθεια του να ανακαλύψει που θα μπορούσε να αποδώσει ο κάθε άνθρωπος καλύτερα και να τον κατευθύνει ανάλογα. Νομίζω ότι αυτό έχει να κάνει με το πόσο κάθε ένας από εμάς έχει δουλέψει μέσα του κάποιες φιλοσοφικές αξίες. Εάν ένας άντρας manager δεν πιστεύει ότι το προσωπικό του είναι ένα έμψυχο υλικό που είναι η πηγή και η ψυχή του τμήματος και όλη η δουλειά που γίνεται χαρακτηρίζεται από αυτό το υλικό, το οποίο μπορεί να κατευθύνει, οτιδήποτε και να πει θα φανεί ξύλινο και δεν θα φέρει αποτέλεσμα. Νομίζω ότι τα πάντα είναι θέμα νοοτροπίας και προσωπικότητας και όχι φύλου

⇒ **Ποια ήταν τα καθοριστικά εκείνα στοιχεία που σας βοήθησαν στην εξέλιξή σας;**

Πιστεύω ότι με βοήθησε πολύ ο τρόπος που θέλω να σκέφτομαι και να οραματίζομαι πράγματα, να βιώνω την κάθε στιγμή στη δουλειά μου. Πάντα δούλευα για μια ιδέα για ένα όραμα για ένα στόχο. Αυτό είναι που με κρατάει ζωντανή και είναι το κύριο συστατικό στην επαγγελματική αλλά και προσωπική μου ζωή. Από την άλλη πιστεύω ότι με έχει βοηθήσει πολύ ο διάλογος με τον εαυτό μου και ο απολογισμός που κάνω κάθε μέρα. Ακόμα και το ότι θέλω να παραδέχομαι τα λάθη μου νομίζω ότι μου έχει δώσει μεγαλύτερη ευελιξία στην δουλειά.

⇒ Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στον τρόπο που μανατζάρουν και διοικούν;

Πιστεύω ότι οι γυναίκες έχουν πολύ φαντασία μπορούν να προσθέσουν πολλά πράγματα σε μια συζήτηση. Επειδή όμως μιλώντας για την ηλικία μου , είμαι 38 ετών, ζήσαμε σε μια περίεργη εποχή της απελευθέρωσης, νομίζω ότι έχουμε γίνει λίγο επιθετικές και έχουμε χάσει αυτή την γλυκύτητα που η φύση μας έχει δώσει και έχουμε γίνει περισσότερο σκληρές. Αν μπορούσαμε να συνδυάσουμε την φαντασία που διαθέτουμε με τον πραγματικό μας χαρακτήρα, τον χαρακτήρα που μας έχει δώσει η φύση, νομίζω ότι θα κάναμε φοβερές τομές στο χώρο του Management, κάτι που δεν έχουμε καταφέρει ακόμα, γιατί νομίζω ότι οι άντρες μας φοβούνται, προσπαθούν να κρατήσουν τα σκήπτρα να παραμείνουν οι κυρίαρχοι. Νομίζω ότι έχει έρθει μετάλλαξη στο αντρικό φύλο, κάποιοι άντρες δεν μπόρεσαν την σκληρότητα και έγιναν κάτι διαφορετικό, ενώ κάποιοι φοβούμενοι αυτό το διαφορετικό εξακολούθησαν να είναι σκληροί. Πιστεύω ότι οι άντρες θα πρέπει να επαναπροσδιορίσουν τον ρόλο τους, οι γυναίκες δεν έπαθαν κάτι τέτοιο γιατί καταφέραμε να βελτιώσουμε την θέση μας, έτσι οι άντρες φοβήθηκαν ότι δεν θα είναι πια κυρίαρχοι.

⇒ Πιστεύετε ότι στην Ελλάδα το management είναι ένα κλειστό σύστημα στο οποίο οι άντρες θεωρούν τις γυναίκες ως εκτός πλαισίου;

Το πιστεύω αυτό, θεωρώ ότι οι άντρες ευνοούν περισσότερο έναν άντρα, όπως όμως και οι γυναίκες μπορεί να ευνοήσουν έναν άντρα. Πιστεύω βέβαια ότι και ένας άντρας μπορεί να βοηθήσει μια γυναίκα, αλλά θα το κάνει μέχρι ένα σημείο. Αυτό το έχω νιώσει και σε μένα. Βλέπεις δηλαδή ότι ενώ έχεις φτάσει σε κάποιο σημείο και θέλεις να προχωρήσεις περισσότερο, σε αντιμετωπίζουν υπαινισσόμενοι ότι θα πρέπει να είσαι πολύ ευχαριστημένη σε αυτό το σημείο που έχεις φτάσει, δεν θα έπρεπε να

θες κάτι περισσότερο. Αυτό βέβαια δεν σου το λει κανείς ευθέως, αλλά μπορεί και να σου το πει όμως.

⇒ Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια πράγματα για την οικογενειακή σας κατάσταση. Μου αναφέρατε ότι έχετε ένα παιδί. Έχετε παντρευτεί ξανά;

Έχω ένα γιο δεκαέξι ετών τον οποίο απέκτησα στα είκοσι ένα μου, με τον πατέρα του χώρισα όταν ήταν ο Άγγελος ενός έτους. Δεν έχω παντρευτεί ξανά, μεγάλωσα το παιδί μόνη μου.

⇒ Πώς καταφέρατε να αντεπεξέλθετε στις οικογενειακές και τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις;

Όταν απέκτησα τον γιο μου δεν είχα την θέση που έχω σήμερα, αλλά αντιμετώπισα προβλήματα οικονομικά και όχι μόνο γιατί όταν μια γυναίκα μεγαλώνει μόνη της ένα παιδί είναι πολλά αυτά που πρέπει να αντιμετωπίσει. Με βοήθησαν πολύ οι γονείς οι οποίοι εξακολουθούν να με βοηθούν ακόμα και σήμερα. Αρχικά δεν μέναμε κοντά, αλλά στην συνέχεια μετακόμισα κοντά στο σπίτι τους έτσι ώστε να μπορούν να προσέχουν καλύτερα τον γιο μου, να υπάρχει η δυνατότητα να φαι μαζί τους, όταν εγώ αργώ. Ειδικά αυτή την εποχή που ο γιός μου βρίσκεται σε μια αρκετά δύσκολη ηλικία θα προτιμούσα να δούλευα λιγότερες ώρες, να κέρδιζα λιγότερα, και να μπορούσα να περάσω περισσότερο χρόνο μαζί του.

⇒ Το γεγονός ότι αποκτήσατε ένα παιδί σε τόσο μικρή ηλικία σας δημιούργησε προβλήματα στην καριέρα σας;

Όχι, θα έλεγα μάλιστα ότι με βοήθησε να πετύχω τους στόχους μου. Όπως σας είπα και στην αρχή της συζήτησής μας το παιδί μου με έκανε να θέλω να ανέβω στην ιεραρχία επομένως και μισθολογικά έτσι ώστε να του προσφέρω ότι καλύτερο θα μπορούσα. Μου έδωσα θα έλεγα έναν σωστό προσανατολισμό στη ζωή μου με την

έννοια ότι επειδή είμαι ιδιαίτερα παρορμητική θα μπορούσα να είχα κάνει και κάτι τελείως διαφορετικό, αν δεν είχα την ευθύνη ενός παιδιού.

⇒ Η εταιρεία εφαρμόζει κάποια πολιτική βοήθειας για τις μητέρες;

Όχι, δεν υπάρχει κάτι ιδιαίτερο, ισχύει ότι ισχύει για όλους στον ιδιωτικό τομέα. Στην δική μου περίπτωση βέβαια ακόμα και τις γονικές άδειες που δικαιούμαι για να ρωτήσω για την πρόοδο του γιου μου δεν τις παίρνω ολόκληρες, αλλά κάποιες ώρες. Νομίζω ότι σε αυτό τον τομέα είμαστε πολύ πίσω, η ανθρωπότητα γενικά είναι πολύ σκληρή με τις γυναίκες.

⇒ Εσείς σαν Διευθύντρια έχετε την δυνατότητα να δώσετε κάποια άδεια σε κάποια μητέρα υπάλληλό σας όταν έχει κάποιο πρόβλημα;

Μπορώ να το κάνω, αλλά το κάνω γιατί εγώ το θέλω, γιατί καταλαβαίνω την ανάγκη, η εταιρεία δεν έχει δώσει κάποια τέτοια γραμμή. Πιστεύω ότι θα πρέπει να δημιουργηθούν κάποια προγράμματα που θα βοηθούν γενικά τις μητέρες και θα παρέχουν και την δυνατότητα να πάρει κανείς κάποιες συμβουλές. Εάν π.χ. εγώ θα ήθελα να ρωτήσω κάποια πράγματα για το παιδί μου θα πρέπει να ζητήσω την βοήθεια κάποιου ψυχολόγου να μπω σε μια άλλη διαδικασία. Εάν όμως η εταιρεία είχε διαθέσιμο κάποιον άνθρωπο νομίζω ότι θα μπορούσε κανείς πιο εύκολα να πάει χωρίς μεγάλη σκέψη.

⇒ Πιστεύετε γενικά ότι οι γυναίκες που έχουν αυξημένες επαγγελματικές αντιμετωπίζουν προβλήματα στην ζωή τους γενικά;

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα και στις προσωπικές τους σχέσεις. Κανένας άντρας δεν πίστεψε ποτέ ότι δουλεύω τόσες πολλές ώρες, πολλοί θεωρούσαν ότι ήταν απλά μια δικαιολογία για να τους αποφύγω. Νομίζω ότι κανένας άντρας δεν το καταλαβαίνει. Στην πορεία μου είχα αρκετές σχέσεις, αλλά προσπαθούσα να είναι σχέσεις με ανθρώπους που και αυτοί έχουν ένα ανάλογο ωράριο χωρίς πολλές

απαιτήσεις. Υπάρχει η νοοτροπία του ότι θα ήταν καλύτερο για μια γυναίκα να εξασφαλίσει μια άνετη ζωή χωρίς πολύ κούραση και έννοιες, ότι δηλαδή δεν είναι ανάγκη να κουραστεί για να αποκτήσει κάποια πράγματα.

⇒ **Νομίζετε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα όπως σεξουαλική παρενόχληση;**

Νομίζω ότι αυτό συμβαίνει στις μικρές ηλικίες μου είχε τύχει και εμένα στην πρώτη μου δουλειά., όμως όσο μεγαλώνει κανείς και αν δεν δώσει κάποια γυναίκα δείγμα δεν νομίζω ότι μπορεί να πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Συνήθως οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στις εταιρείες είναι αμοιβαίες, δεν νομίζω ότι υπάρχει κάποιο είδος καταναγκασμού. Νομίζω ότι πρόβλημα αντιμετωπίζουν γυναίκες που έχουν ανάγκη για κάποια δουλειά, κυρίως οι αλλοδαπές.

⇒ **Γενικά ποιοι νομίζετε ότι είναι οι λόγοι για τους οποίους υπάρχουν τόσες λίγες γυναίκες σε υψηλές θέσεις;**

Πιστεύω ότι φταινε οι ίδιες οι γυναίκες για αυτό που προτιμούν τα εύκολα και δεν θέλουν να κυνηγούν τα δύσκολα. Αν βγεις έξω το βράδυ θα δεις πολλές νεαρές κοπέλες με μεγάλους κυρίους, και αυτό δείχνει την νοοτροπία που υπάρχει να περνά κανείς καλά χωρίς κόπο. Πολλοί συνάδελφοι εδώ στην εταιρεία μου λένε: «είσαι χαζή...όμορφη κοπέλα είσαι γιατί κάθεσαι και δουλεύεις και στεναχωριέσαι; θα μπορούσες να παντρευτείς έναν πλούσιο και να λύσεις το πρόβλημά σου». Θέλω να πω με όλα αυτά ότι η πορεία του manager και ειδικότερα της γυναίκας είναι πολύ δύσκολη. Κανείς δεν θα σου χαριστεί επειδή είσαι όμορφη, αλλά γιατί πραγματικά το αξίζεις και ξέρεις να πολεμάς. Θυμάμαι χαρακτηριστικά ότι κάποια φορά είχε συμβεί κάτι που με έκανε να αισθανθώ τρομερά αδικημένη και όταν με φώναξε ο διευθύνων σύμβουλος στο γραφείο του ξέσπασα σε κλάματα. Ο ίδιος με αντιμετώπισε λέγοντάς μου ότι καταλάβαινε αυτό που συνέβαινε, αλλά δεν μπορούσε ο ίδιος να με βοηθήσει

θα έπρεπε να βρω τρόπο να το αντιμετωπίσω. Αυτό μου τόνισε ήταν ότι η συμπεριφορά του απέναντί μου δεν θα διέφερε εάν ήμουν άντρας.

⇒ **Οι διαδικασίες εξέλιξης και προαγωγών στην εταιρεία είναι αξιοκρατικές ή επηρεάζονται και από άλλους παράγοντες;**

Πιστεύω ότι δεν παίζει ρόλο μόνο η αξία ενός ανθρώπου, αλλά και οι κοινωνικές σχέσεις που έχει , κατά πόσο δηλαδή έχει κάποιες γνωριμίες που θα τον βοηθήσουν.

⇒ **Τελειώνοντας αυτή την συζήτηση θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια πράγματα για το μορφωτικό σας επίπεδο.**

Έχω κάνει αρκετά διαφορετικά πράγματα στην ζωή μου. Ξεκίνησα να σπουδάζω σκηνοθεσία, ενώ παράλληλα δούλευα, δεν ολοκλήρωσα τις σπουδές μου σε αυτό τον τομέα γιατί είδα ότι δεν θα μπορούσα να κάνω κάτι, στην συνέχεια παρακολούθησα ένα κύκλο μαθημάτων στο Κολέγιο Αθηνών στον τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων, αλλά και γύρω από την Διαφήμιση και το Marketing και όταν τελείωσα ξεκίνησα στην κινητή τηλεφωνία σε αυτό τον τομέα. Παράλληλα έκανα και κάποια άλλα σεμινάρια που αφορούσαν περισσότερο την δική μου ζωή. Πέρσι πήρα την απόφαση να ξεκινήσω και ένα MBA το οποίο και τελειώνω φέτος.

⇒ **Θα ήθελα επίσης να σας ρωτήσω και κάποια πράγματα για το μορφωτικό επίπεδο των γονιών σας.**

Οι γονείς μου έχουν τελειώσει το τότε Γυμνάσιο , δεν έχουν βγάλει κάποιο Πανεπιστήμιο, αλλά με στήριζαν πολύ σε όλες μου τις αποφάσεις και με στηρίζουν ακόμα λόγω του παιδιού μου.

Σας ευχαριστώ και σας εύχομαι κάθε επιτυχία στα σχέδιά σας.

11-10-2000

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 10^Η (ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ)

N. M.

⇒ Ποια είναι η θέση σας στην εταιρεία;

Είμαι πρόεδρος της εταιρείας και ταυτόχρονα διευθύνουσα σύμβουλος.

⇒ Θα ήθελα να μου μιλήσετε για τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές σας

Η εταιρεία έχει 25 άτομα προσωπικό, είναι δηλαδή μια εταιρεία μεσαίου μεγέθους, αλλά αναπτυσσόμενη με ένα τζίρο της τάξης των 4 δις. Υπάρχει μια ανοδική οικονομική πορεία παρά το μικρό μας μέγεθος. Σαν διευθύνων σύμβουλος και πρόεδρος διευθύνω όλους τους τομείς, από τον οικονομικό μέχρι και το τμήμα της εξυπηρέτησης πελατών

⇒ Πόσο καιρό εργάζεσθε στην εταιρεία και κατέχετε την σημερινή σας θέση;

Δουλεύω 19 περίπου χρόνια στη εταιρεία και κατέχω την θέση του συμβούλου από το 1997, πρόεδρος είμαι από το 1998.

⇒ Πόσες ώρες τη ημέρα δουλεύετε περίπου;

Θα έλεγα ότι δουλεύω λιγότερο σε σχέση με τις ώρες που δούλευα όταν ξεκίνησα τη καριέρα μου. Κατά μέσο όρο θα έλεγα 8 ώρες την ημέρα περίπου, ανάλογα με τις ανάγκες που υπάρχουν.

⇒ Ποια είναι περίπου η αναλογία αντρών –γυναικών σε ανώτερες θέσεις;

Ο κλάδος της διαφήμισης στον οποίο ανήκει η εταιρεία παρουσιάζει ιδιομορφία από την άποψη ότι δουλεύουν περισσότερες γυναίκες. Όσον αφορά την συμμετοχή σε διευθυντικές θέσεις είναι απόλυτα εξισορροπημένη. Υπάρχουν δυο γυναίκες διευθύντριες και δυο άντρες σε αντίστοιχες θέσεις.

≡ **Αντιμετωπίσατε κάποια εμπόδια στην πορεία σας μέσα στην επιχείρηση ενδεχομένως λόγω του φύλου σας;**

Προβλήματα αντιμετώπισα πολλά , αλλά όχι λόγω του φύλου μου. Ο χώρος μας αλλά και γενικότερα των επιχειρήσεων είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικός, έτσι έχει να αντιμετωπίσει κανείς διάφορα προβλήματα ανεξάρτητα από το φύλο του. Ειδικότερα μιλώντας για τον χώρο της διαφήμισης θα έλεγα ότι «ευνοεί» κατά κάποιο τρόπο τις γυναίκες, είναι γενικά ένας χώρος στον οποίο έχει κανείς ευκαιρίες για άνοδο, αν θέλει να δουλέψει. Δεν ξέρω αν σε άλλους κλάδους οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα (ενδεχόμενα να αντιμετωπίζουν), αλλά μιλώντας για μένα θα έλεγα ότι δεν ένιωσα ποτέ ότι εμποδίζομαι λόγω φύλου.

≡ **Ποιοι θεωρείτε ότι ήταν οι καθοριστικοί εκείνοι παράγοντες που έπαιξαν ρόλο στην εξέλιξή σας;**

Θα έλεγα ότι πρωταρχικό ρόλο έπαιξε η σκληρή δουλειά, η αφοσίωση, ο επαγγελματισμός και κάποιες διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες που πιστεύω ότι έχω. Πέρα από αυτά η κοινή λογική, η θέληση για επιτυχία, αλλά και οι ευνοϊκές συγκυρίες στην διαφήμιση, η οποία είναι ένας κλάδος που στην Ελλάδα παρουσίασε αρκετά μεγάλη ανάπτυξη

≡ **Είχατε στην καριέρα σας καθοδήγηση από κάποιον άντρα ή γυναίκα;**

Ναι, υπήρξαν άνθρωποι που με βοήθησαν, άντρες και γυναίκες που μου έδειξαν διάφορα πράγματα πάνω στη δουλειά μου, αλλά αυτό επειδή είχα και εγώ την διάθεση να συνεργαστώ, χωρίς πάντα όλα να είναι ρόδινα. Δεν έχω λάβει μέρος σε οργανωμένα προγράμματα καθοδήγησης, νομίζω ότι στην Ελλάδα δεν υφίσταται κάτι τέτοιο.

⇒ Πώς θα χαρακτηρίζατε τις διαδικασίες εξέλιξης και προαγωγών μέσα στην εταιρεία;

Θα έλεγα ότι είναι απόλυτα αξιοκρατικές, όποιος αποδεικνύει την αξία του και έχει όρεξη για δουλειά είναι σίγουρο ότι θα ανέβει. Τουλάχιστον αυτό συμβαίνει στον τομέα της διαφήμισης για τον οποίο μπορώ να μιλήσω. Ενδεχομένως σε άλλους κλάδους οι γυναίκες να έχουν περισσότερες δυσκολίες στην προσπάθειά τους να ανέβουν μέσα σε ένα οργανισμό.

⇒ Υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ αντρών –γυναικών που έχουν παρόμοιες θέσεις;

Όχι, δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο τουλάχιστον στον τομέα της διαφήμισης για τον οποίο μπορώ να μιλήσω. Πάντως γνωρίζω ότι συμβαίνει σε άλλους χώρους.

⇒ Πιστεύετε ότι υπάρχουν κάποιες γυναικείες ποιότητες-χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τους άντρες από τις γυναίκες Manager;

Υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα. Οι γυναίκες έχουν πιο πρακτικό πνεύμα, μεγαλύτερη υπομονή και ευελιξία, αλλά δεν νομίζω ότι ειδικότερα για το Management παίζει κάποιο ρόλο το φύλο. Όταν σε έναν τομέα είναι λίγες οι θέσεις εργασίας τότε και ο ανταγωνισμός αυξάνεται. Όλοι βλέπουν τους άλλους ανταγωνιστικά όχι λόγω φύλου, αλλά λόγω ικανοτήτων και τυπικών προσόντων. Έτσι μπορεί να αισθάνονται ότι απειλούνται από μια γυναίκα, όταν αυτή έχει περισσότερα προσόντα από τους ίδιους. Δεν νομίζω ότι είναι συνειδητή πολιτική των αντρών η τάση καχυποψίας απέναντι στις γυναίκες. Υπάρχουν και πολλοί άλλοι παράγοντες που θα πρέπει να λάβει κανείς υπόψη του.

⇒ Πιστεύετε ότι στην Ελλάδα το Senior Management είναι ένα κλειστό σύστημα στο οποίο για να ανέλθει κάποιος θα πρέπει να είναι ενταγμένος σε ένα δίκτυο αντρών οι οποίο θεωρούν τις γυναίκες ως εκτός πλαισίου;

Πιστεύω ότι υπάρχει κάποια τάση για την διατήρηση κάποιων επαγγελμάτων κλειστών, αλλά δεν νομίζω ότι το φύλο παίζει κάποιο ρόλο γιατί μπορεί να συμβαίνει και από την πλευρά των γυναικών. Για παράδειγμα ο χώρος των Media είναι ένας αρκετά κλειστός χώρος στον οποίο η πρόσβαση ελέγχεται και είναι πολύ αυστηρή.

⇒ **Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω εάν στις αποφάσεις για πρόσληψη προσωπικού λαμβάνετε υπόψη σας το φύλο**

Είναι αλήθεια ότι οι γυναίκες μπαίνουν στην αγορά εργασίας έχοντας ένα μειονέκτημα σε σχέση με τους άντρες, εάν λάβει κανείς υπόψη του το γεγονός ότι έχουν την κύρια ευθύνη όχι μόνο της φροντίδας του σπιτιού, αλλά και της ανατροφής των παιδιών κάτι που απαιτεί αφιέρωση πολύ χρόνου. Για μια επιχείρηση η πρόσληψη μιας γυναίκας έχει ένα αρκετά μεγάλο κόστος αν σκεφτεί κανείς ότι μια ενδεχόμενη εγκυμοσύνη έχει οικονομικό κόστος και καθυστερήσεις. Πάντως για να μιλήσω προσωπικά για μένα προσλαμβάνω γυναίκες ή για να το θέσω και λίγο διαφορετικά το φύλο δεν παίζει κανέναν απολύτως ρόλο. Όποιος έχει τα προσόντα και αξίζει προσλαμβάνεται ανεξαρτήτως φύλου.

⇒ **Η εταιρεία εφαρμόζει κάποια πολιτική βοήθειας για τις μητέρες;**

Δεν είμαστε τόσο μεγάλη επιχείρηση ώστε να έχουμε προγράμματα που αφορούν ειδικά τις μητέρες. Πάντως υπάρχει ελαστικότητα και κατανόηση από την πλευρά μας. Για να σας αναφέρω ένα παράδειγμα μια υπάλληλος του δημιουργικού μου δήλωσε ότι δεν θα μπορέσει τουλάχιστον για ένα χρόνο να μένει στη δουλειά μετά τις 6 το απόγευμα, γιατί ο γιος της ξεκινάει το σχολείο του φέτος. Το κατανοώ απόλυτα και δεν μπορώ να πω κάτι για αυτό.

⇒ **Στην συνέχεια θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποια πράγματα για την οικογενειακή σας κατάσταση, είσατε παντρεμένη;**

Ναι, είμαι παντρεμένη και έχω δυο παιδιά, αλλά από προηγούμενο γάμο μου.

☐ **Τι συμβαίνει με τον καταμερισμό των οικιακών καθηκόντων; Έχετε κάποια εξωτερική βοήθεια ή όλοι στην οικογένεια συνεισφέρετε;**

Υπάρχει βοήθεια εξωτερική, γιατί υπάρχει και η οικονομική δυνατότητα για αυτό. Ο άντρας μου έχει και αυτός μια αρκετά απαιτητική δουλειά που δεν του επιτρέπει να ασχοληθεί σχεδόν καθόλου με το σπίτι, αλλά και όταν έχουμε περίπου το ίδιο ωράριο, η συνεισφορά δεν είναι ίση.

☐ **Πιστεύετε ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα ή αντίστοιχα μειονεκτήματα στις σχέσεις όπου και οι δυο σύζυγοι έχουν αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις;**

Το πλεονέκτημα είναι σαφές ότι υπάρχει για την δουλειά. Εξάλλου πιστεύω ότι δεν είναι δυνατό να συνδυάσει κανείς ικανοποιητικά οικογένεια και εργασία. Είναι φυσικό σε κάποιο από τα δυο να δημιουργηθούν προβλήματα.

☐ **Εσείς διακόψατε καθόλου την καριέρα σας για την ανατροφή των παιδιών σας; Θεωρείται ότι κάτι τέτοιο δημιουργεί προβλήματα στην επαγγελματική πορεία μιας γυναίκας; Στην δική σας περίπτωση αντιμετωπίσατε κάτι τέτοιο;**

Διέκοψα την καριέρα για κάποιο χρονικό διάστημα, για δυο χρόνια περίπου και όταν επέστρεψα στην δουλειά μου αντιμετώπισα προβλήματα γιατί ήταν δυο χρόνια χαμένα από επαγγελματική άποψη, αλλά ουσιαστικά κερδισμένα για την μητρότητα. Ήταν συνειδητή η επιλογή μου να μείνω κάποιο χρονικό διάστημα με τα παιδιά μου, γιατί έκρινα ότι κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο και φυσικά δεν το μετανιώνω.

☐ **Πιστεύετε ότι οι γυναίκες γενικά αντιμετωπίζουν προβλήματα στο χώρο εργασίας, ότι δεν μπορούν να αναδειχθούν όσο εύκολα θα μπορούσε να αναδειχθεί ένας άντρας;**

Πιστεύω ότι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι το γεγονός ότι μπαίνουν στην αγορά εργασία με ένα σαφές μειονέκτημα έναντι των αντρών και αυτό γιατί σε αυτές πέφτει το κύριο βάρος των οικογενειακών

υποχρεώσεων. Είναι γεγονός ότι η επιλογή καριέρα –οικογένεια τίθεται μόνο για τις γυναίκες, αλλά πιστεύω ότι φταιμε και εμείς. Νομίζω ότι μας διακρίνει μια ανωριμότητα γιατί αφ' ενός μπήκαμε αργά στον εργασιακό χώρο και αφετέρου θεωρούμε ότι δεν έχουμε την κύρια ευθύνη των οικονομικών της οικογένειας και έτσι βολευόμαστε θα έλεγα σε αυτή την «αδικία».

≡ **Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνει για να αποκτήσουν οι γυναίκες καλύτερους όρους συμμετοχής στον χώρο της εργασίας;**

Νομίζω ότι θα πρέπει να αλλάξουν αρκετά πράγματα καταρχήν σε επίπεδο νοοτροπίας από την πλευρά της κοινωνίας καταρχήν αλλά και των ίδιων των γυναικών. Πιστεύω ότι θα πρέπει να αναγνωριστούν οι ικανότητες των γυναικών, με την έννοια ότι αποτελούν μια υπολογίσιμη δύναμη που μπορεί να προσφέρει και ο αποκλεισμός τους είναι εις βάρος της κοινωνίας συνολικά. Από την άλλη πλευρά θα πρέπει αυτό να γίνει συνείδηση και στους άντρες οι οποίοι θα πρέπει να συνεισφέρουν περισσότερο στην οικογένεια και στην ανατροφή των παιδιών. Νομίζω ότι σημαντικότερη είναι η στάση των ίδιων των γυναικών οι οποίες θα πρέπει να δείξουν μεγαλύτερη ωριμότητα και υπευθυνότητα στον χώρο της εργασίας τους και να επενδύσουν στην μόρφωση τους για να το καταφέρουν. Από την άλλη πλευρά θα πρέπει να προσέξουν και τον τρόπο με τον οποίο μεγαλώνουν τα παιδιά τους, έτσι ώστε η νέα γενιά να μην έχει τις ίδιες αντιλήψεις με αυτές που επικρατούν αν όχι σήμερα τουλάχιστον πριν μερικά χρόνια.

≡ **Τελειώνοντας αυτή τη συζήτηση θα ήθελα να σας ρωτήσω για το μορφωτικό σας επίπεδο. Τι έχετε σπουδάσει;**

Έχω τελειώσει την ΑΣΟΕΕ το τμήμα της οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων. Γνωρίζω τρεις ξένες γλώσσες και έχω παρακολουθήσει αρκετά επιμορφωτικά

σεμινάρια με δική μου πρωτοβουλία για να βελτιώσω τις γνώσεις μου. Πιστεύω ότι η εκπαίδευση αποτελεί βασικό συστατικό της επαγγελματικής επιτυχίας.

≡ Θα ήθελα να σας ρωτήσω και για το μορφωτικό επίπεδο των γονιών σας και το ρόλο τους στην δική σας εξέλιξη

Ο πατέρας μου ήταν επιχειρηματίας, είχε πανεπιστημιακή μόρφωση και θα έλεγα ότι με βοήθησε και με στήριξε στην απόφασή μου να σπουδάσω και να πετύχω. Η μητέρα μου δεν εργαζόταν, αλλά ήταν μια μορφωμένη γυναίκα. Και οι δυο με στήριξαν στην απόφασή μου να σπουδάσω, αν και η μητέρα μου ίσως θα ήταν ευχαριστημένη μόνο αν με έβλεπε καλά στην προσωπική μου ζωή.

Σας ευχαριστώ πολύ και εύχομαι κάθε επιτυχία στην καριέρα σας

