



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**  
**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**  
**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - EXECUTIVE MBA**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**ΘΕΜΑ: «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ**  
**Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ»**

**ΡΙΖΟΥ ΧΡ. ΕΛΕΝΗ – ΑΜ 1540**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΜΙΧΑΗΛ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ**

**ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 2017**

## **ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ**

Θα ήθελα να αφιερώσω την παρούσα εργασία στον πατέρα μου - φύλακα άγγελο μου ο οποίος με δίδαξε να εργάζομαι σκληρά από νεαρή ηλικία και να κερδίζω επάξια «το ψωμί μου». Εκτός από πατέρα μου ήταν και μέντορας μου, καθώς μου έμαθε ότι μέσα από την σκληρή δουλειά μπορώ να κερδίσω το σεβασμό και την εκτίμηση των συνεργατών μου και ότι στις επιχειρήσεις για τις γυναίκες η επιβίωση είναι πολύ πιο δύσκολη σε σύγκριση με τους άντρες και ότι χρειάζεται καθημερινή και διπλή προσπάθεια. Ελπίζω να με βλέπει από ψηλά και να είναι υπερήφανος για εμένα κι όσα έχω κατορθώσει μέχρι σήμερα.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου κ. Μιχαήλ Δημήτριο ο οποίος με ενέπνευσε να αναπτύξω το συγκεκριμένο θέμα. Η καθοδήγηση του και οι συμβουλές του ήταν πολύ σημαντικές για την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας μέσα από την οποία κατάφερα να μάθω πολύ περισσότερα πράγματα για τη διοίκηση διαφορετικότητας και τη διάκριση των γυναικών στο χώρο εργασίας απ' ότι νόμιζα ότι ήξερα.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς το σύζυγο μου για την υπομονή και την κατανόηση που έδειξε καθ' όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού μου προγράμματος και για όλη την στήριξη που μου πρόσφερε απλόχερα μέχρι και την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως σκοπό να αναπτύξει και να αναλύσει τη διοίκηση διαφορετικότητας στις πολυεθνικές εταιρείες και την εφαρμογή της στο γυναικείο φύλο.

Στην εισαγωγή παρατίθεται μία γενική ανασκόπηση του όρου της διοίκησης διαφορετικότητας και εν συνεχεία στην ανασκόπηση της βιβλιογραφίας εστιάζουμε στο θέμα της διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας και στο «γυάλινο ταβάνι» που περιορίζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

Για την εκπόνηση της εργασίας, πραγματοποιήθηκε πρωτογενής έρευνα μέσω ερωτηματολογίου που στηρίχθηκε στην κλίμακα WAMS το οποίο συμπληρώθηκε από 30 ανώτερα στελέχη πολυεθνικών εταιρειών, μέσα από το οποίο εξήχθησαν ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα.

Το ερωτηματολόγιο αποτελούταν κατά βάση από ερωτήσεις κλειστού τύπου και έναν μικρό αριθμό ανοικτών ερωτήσεων όπου οι συμμετέχοντες μπορούσαν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους σχετικά με τη διοίκηση διαφορετικότητας και το ρόλο των γυναικών.

Στην ενότητα της ανάλυσης δεδομένων και ερμηνείας αποτελεσμάτων παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας για κάθε ερώτηση αναλυτικά είτε για ολόκληρο το δείγμα είτε για το δείγμα των αντρών και των γυναικών ξεχωριστά.

Το βασικό εύρημα της εργασίας μας είναι ότι η διάκριση υφίσταται στις πολυεθνικές εταιρίες στη χώρα μας παρά την προσπάθεια τους για την εφαρμογή της διοίκησης διαφορετικότητας. Οι γυναίκες θεωρούν ότι πρέπει να προσπαθούν διπλά για να αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους άντρες συναδέλφους τους και για να αμείβονται όμοια, και ότι τα κοινωνικά στερεότυπα επηρεάζουν ακόμη σε μεγάλο βαθμό την αντίληψη των ανθρώπων για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης.

Στους περιορισμούς της έρευνας θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι το δείγμα μας ίσως θεωρηθεί μικρό, ωστόσο το βασικότερο συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου όντως υφίστανται στο χώρο εργασίας και τα αίτια είναι πολύ πιο βαθιά από όσο νομίζουμε. Αν και τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει αρκετά βήματα αποδοχής των γυναικών σε ανώτερες θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας, χρειάζονται ακόμη διορθωτικές ενέργειες για να αλλάξουν οι αντιλήψεις της κοινωνίας και η διοίκηση διαφορετικότητας να μην είναι απλά μία προσέγγιση αλλά μία πραγματικότητα.

## Πίνακας Περιεχομένων

<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Ο ορισμός της διαφορετικότητας</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Τα 4 επίπεδα της διαφορετικότητας</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Τι είναι η διοίκηση διαφορετικότητας</b>	<b>10</b>
<b>2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Η διάκριση στο χώρο εργασίας</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Το «γυάλινο ταβάνι»</b>	<b>13</b>
<b>2.4 Τα κοινωνικά στερεότυπα ενισχύουν τις διακρίσεις</b>	<b>15</b>
<b>2.5 Διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας – Η περίπτωση της Ελλάδας</b>	<b>17</b>
<b>3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ</b>	<b>19</b>
<b>4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΛΟΜΕΝΩΝ &amp; ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ</b>	<b>21</b>
<b>5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	<b>47</b>
<b>6. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ - ΠΑΡΑΠΟΜΠΩΝ</b>	<b>49</b>
<b>7. ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑΤΑ</b>	<b>51</b>

## Πίνακας Εικονογραφήσεων

	Σελ.
Εικόνα 1 .....	9
Γράφημα 1 .....	21
Γράφημα 2 .....	21
Γράφημα 3 .....	22
Γράφημα 4 .....	22
Γράφημα 5 .....	22
Γράφημα 6 .....	23
Γράφημα 7 .....	23
Γράφημα 8 .....	23
Γράφημα 9 .....	24
Γράφημα 10.....	24
Γράφημα 11.....	24
Γράφημα 12.....	25
Γράφημα 13.....	25
Γράφημα 14.....	25
Γράφημα 15.....	26
Γράφημα 16.....	26
Γράφημα 17.....	26
Γράφημα 18.....	27
Γράφημα 19.....	27
Γράφημα 20.....	27
Γράφημα 21.....	28
Γράφημα 22.....	28
Γράφημα 23.....	28
Γράφημα 24.....	29
Γράφημα 25.....	29
Γράφημα 26.....	29
Γράφημα 27.....	30
Γράφημα 28.....	30
Γράφημα 29.....	30
Γράφημα 30.....	31
Γράφημα 31.....	31
Γράφημα 32.....	31
Γράφημα 33.....	32
Γράφημα 34.....	32
Γράφημα 35.....	32
Γράφημα 36.....	33
Γράφημα 37.....	33
Γράφημα 38.....	33
Γράφημα 39.....	34
Γράφημα 40.....	34
Γράφημα 41.....	34
Γράφημα 42.....	35
Γράφημα 43.....	35
Γράφημα 44.....	35

Γράφημα 45.....	36
Γράφημα 46.....	36
Γράφημα 47.....	36
Γράφημα 48.....	37
Γράφημα 49.....	37
Γράφημα 50.....	37
Γράφημα 51.....	38
Γράφημα 52.....	38
Γράφημα 53.....	38
Γράφημα 54.....	39
Γράφημα 55.....	39
Γράφημα 56.....	39
Πίνακας 1 .....	40
Πίνακας 2 .....	42
Πίνακας 3 .....	44
Πίνακας 4 .....	45

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

### **1.1 Ο ορισμός της διαφορετικότητας**

Πολλοί είναι οι ορισμοί που έχουν δοθεί στη διαφορετικότητα από διάφορους οργανισμούς που την ανέπτυξαν ανάλογα με τις δικές τους ανάγκες. Για παράδειγμα, η Αμερικανική Εταιρεία Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης (ASTD: American Society for Training and Development) όρισε τη διαφορετικότητα ως «το μωσαϊκό των ανθρώπων που προσφέρουν μία ποικιλία ιστοριών, τρόπων, προοπτικών, αξιών και πεποιθήσεων ως περιουσία στα τμήματα και τους οργανισμούς όπου συμμετέχουν». Στην Εταιρεία Pillsbury ορίζουν πολύ απλά τη διαφορετικότητα ως «όλους τους τρόπους με τους οποίους διαφέρουμε».

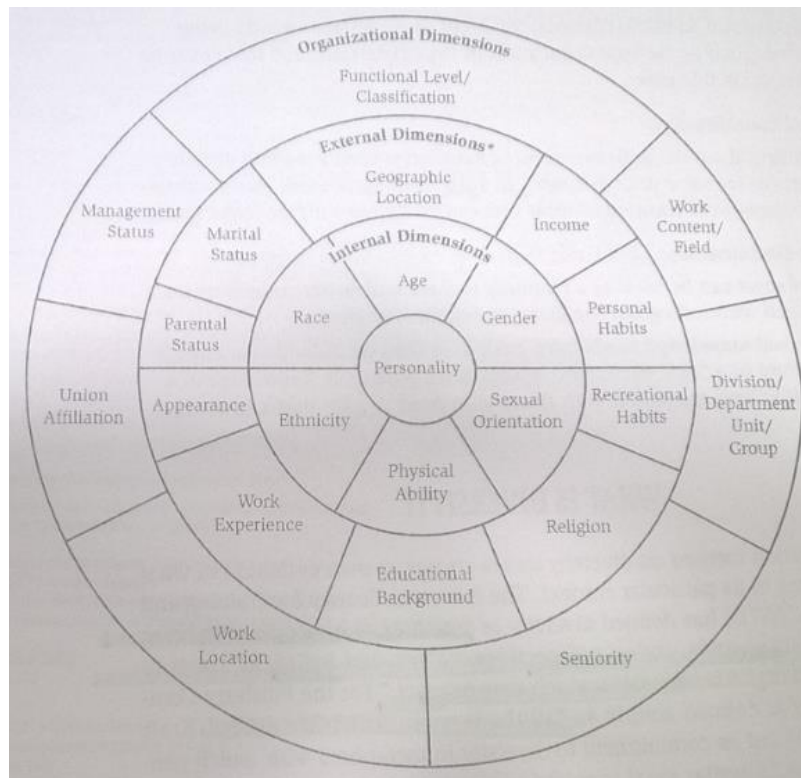
Τέλος, η εταιρεία Kraft Foods περιγράφει μεταφορικά τη δέσμευσή της στη διαφορετικότητα ως: «Ένα θεσπέσιο γεύμα απαιτεί τη σύνθεση αντίθετων γεύσεων και υφών. Η νίκη μιας ομάδας εξαρτάται από τα διάφορα ταλέντα των μελών της. Μία ορχήστρα πρώτης γραμμής χρειάζεται πολλά και διάφορα όργανα. Και μία επιχειρηματική ομάδα απαιτεί μία ποικιλία σκέψεων, ενέργειας και τη διορατικότητα να πετύχει και να διατηρήσει το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα». (Gardenswartz, Rowe, Digh, Bennett, 2003)

Ένα πολύ βασικό χαρακτηριστικό των επιχειρήσεων είναι η προσέγγιση της διαφορετικότητας, δηλαδή ο τρόπος με τον οποίον επιλέγουν να εκφράζονται, ή και μερικές φορές να μην εκφράζονται, για τις διαφορές μεταξύ των υπαλλήλων τους. Οι προσεγγίσεις της διαφορετικότητας είναι σημαντικές καθώς παρέχουν στους υπαλλήλους ένα πλαίσιο σκέψης για τις διαφορές των ομάδων στο χώρο εργασίας και με ποιον τρόπο θα πρέπει να τις διαχειρίζονται. Υπάρχουν δύο υποκατηγορίες προσεγγίσεων: η προσέγγιση που δίνει έμφαση στη διαφορετικότητα και η προσέγγιση που δίνει έμφαση στην ισότητα. Στην πρώτη περίπτωση τονίζεται το γεγονός ότι οι διαφορές μεταξύ των υπαλλήλων όχι μόνο βελτιώνουν τις εμπειρίες τους αλλά ενισχύουν τη δυναμική και τους στόχους της επιχείρησης. Στη δεύτερη περίπτωση επισημαίνεται η αντίληψη ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ίσες ευκαιρίες και κρίνονται ισότιμα βάσει των ικανοτήτων τους, των προσόντων τους και της προσπάθειας που καταβάλουν στην εργασία τους, και ότι οι διαφορές τους με άλλους υπαλλήλους δεν αποτελούν εμπόδιο στην επαγγελματική τους εξέλιξη (Apfelbaum, 2016).



## 1.2 Τα 4 επίπεδα της διαφορετικότητας

Οι Gardenswartz & Rowe (1994) δημιούργησαν τα 4 επίπεδα της διαφορετικότητας, ένα ευρέως διαδεδομένο μοντέλο το οποίο διευρύνει την αντίληψη μας σχετικά με τη διαφορετικότητα πέρα από τα πλέον παραδοσιακά θέματα που έχουν να κάνουν με τη φυλή και το φύλο. Στο κέντρο των 4 επιπέδων υπάρχει η προσωπικότητα, η μοναδική πτυχή του κάθε ανθρώπου που τον ξεχωρίζει από τους υπόλοιπους. Το επόμενο επίπεδο περιλαμβάνει τις εσωτερικές διαστάσεις της διαφορετικότητας, τις οποίες μπορούμε να ελέγξουμε λίγο έως καθόλου και περιλαμβάνουν το φύλο, την ηλικία, τη φυλή. Στο τρίτο επίπεδο συναντάμε τις εξωτερικές διαστάσεις οι οποίες αφορούν τις εξωτερικές επιρροές όπως για παράδειγμα το μέρος που μεγάλωσε κάποιος ή που μένει στην παρούσα φάση, εάν κάποιος θα αποκτήσει παιδιά και οι προσωπικές συνήθειες. Στο τελευταίο στρώμα, οι οργανωσιακές διαστάσεις αντιστοιχούν στο επίπεδο, το τμήμα, την αρχαιότητα και το μέρος που εργάζεται κάποιος μέσα σε έναν οργανισμό. (Εικόνα 1)



Εικόνα 1

Πηγή: Lee Gardenswartz and Anita Rowe, *Diverse Teams at Work* (1994)

Με το παραπάνω μοντέλο, οι επιχειρήσεις είναι σε θέση να αναγνωρίσουν και να καταλάβουν τα φίλτρα μέσα από τα οποία βλέπουμε όλοι μας τον κόσμο και μας δημιουργούν εμπόδια στο να αποδεχτούμε τους άλλους. (Gardenswartz, Rowe, Digh, Bennett, 2003)

### ***1.3 Τι είναι η διοίκηση διαφορετικότητας***

Η διαφορετικότητα στην εργασία ενισχύει τη λήψη αποφάσεων, την επίλυση προβλημάτων, τη δημιουργικότητα, την καινοτομία και την ευελιξία (Burrell, 2016)

Η διοίκηση διαφορετικότητας στις πολυεθνικές εταιρείες είναι μία έννοια η οποία εισήχθη στις αρχές της δεκαετίας του 1990 αρχικά δίνοντας έμφαση στη διαφορετικότητα μεταξύ των υπαλλήλων που ολοένα και αυξάνονταν και στη συνέχεια στην ορθή διαχείριση αυτής της διαφορετικότητας υπό τα σωστά κοινωνικά αλλά και νομικά πλαίσια. Η διαφορετικότητα για πολλούς έχει να κάνει με τη φυλή, την εθνικότητα και το φύλο, και για κάποιους άλλους διευρύνεται σε θέματα όπως η θρησκεία, η κοινωνική τάξη και η ηλικία (Harvey, Allard, 2002).

Ο όρος διοίκηση διαφορετικότητας ήταν ο επίσημος τίτλος που χρησιμοποιούσαν οι Βρετανικές εταιρείες για πρακτικές που ήθελαν να εφαρμόσουν και αφορούσαν τις «ίσες ευκαιρίες» ή την «πολιτική ισότητας» ανάμεσα στους υπαλλήλους τους. Η πολιτική ισότητας αποτελούσε μέρος της πολιτικής εργασίας και συνήθως επιχειρηματική πολιτική για τις μεγάλες επιχειρήσεις στη Βρετανία από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Τα βασικά θέματα των «ίσως ευκαιριών» αφορούσαν πάντα τη διάκριση ανάμεσα στα φύλα και στις φυλετικές διακρίσεις και κατ' επέκταση στις πολιτισμικές διαφορές. Κατά κύριο λόγο, αντικατόπτριζαν ηθικές ανησυχίες για κοινωνική δικαιοσύνη, η οποία έπρεπε να λάβει μέτρα εξάλειψης των κοινωνικών διακρίσεων (Kirton, Greene, 2010).

Ωστόσο, το 25% των αμερικανικών εταιρειών δεν εφαρμόζουν τη διοίκηση διαφορετικότητας, ενώ στις υπόλοιπες όπου εφαρμόζεται μόλις το 1/3 έχει θετικά αποτελέσματα. Τα στερεότυπα συνεχίζουν να υπάρχουν και να επηρεάζουν την εφαρμογή της διοίκησης διαφορετικότητας στην εργασία. Οι άντρες συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται ως τα άτομα που θα «αναλάβουν την ευθύνη» μιας κατάστασης, ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως τα άτομα που θα «φροντίσουν» μία κατάσταση. Με τέτοιες βαθιά ριζωμένες και λάθος νοοτροπίες είναι πολύ πιθανό οι γυναίκες να αποδεχτούν και να υιοθετήσουν κι εκείνες τα στερεότυπα όπως οι άντρες και η ισότητα των δύο φύλων να μην εφαρμοστεί ούτε σε 475 χρόνια όπως αναφέρουν κάποιες προβλέψεις (Karsten, 2006).

## **2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ**

### **2.1 Η διάκριση στο χώρο εργασίας**

Το 1984 η δικαστής Rosalie Silberman Abella ως επικεφαλής της Καναδικής Βασιλικής Επιτροπής με θέμα την ισότητα στην εργασία, χρησιμοποίησε για πρώτη φορά τον όρο «συστηματική διάκριση». Μέσα από έρευνα που πραγματοποίησε η επιτροπή, συλλέχθηκαν στοιχεία που καταδείκνυαν διάκριση εναντίον τεσσάρων ομάδων εργασίας: τις γυναίκες, τους ιθαγενείς, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τις ορατές μειονότητες. Το βασικό εύρημα της επιτροπής ήταν ότι υπήρχαν ισχυρές αποδείξεις συστηματικών μορφών διακρίσεων που προέκυπταν από πρακτικές οι οποίες βασίζονταν σε στερεοτυπικά χαρακτηριστικά που αποδίδονταν στα άτομα που ανήκαν σε συγκεκριμένες ομάδες (Konrad, Prasad, Pringle, 2006).

Οι Kanter (1977), Kluegel (1978), Reskin & Ross (1995) και Wolf & Fligstein (1979) συμφωνούν ότι οι γυναίκες και οι έγχρωμοι άντρες και γυναίκες είναι δυσανάλογα αποκλεισμένοι από τις ανώτερες θέσεις ευθύνης μέσα στις επιχειρήσεις κι αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων να αμείβονται λιγότερο σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους αλλά και να περιμένουν πολύ περισσότερα χρόνια για την εξέλιξη της καριέρας τους. Κι όσο κι αν τα τελευταία χρόνια τα ποσοστά συμμετοχής των παραπάνω ομάδων έχουν αυξηθεί στις επιχειρήσεις, αυτό ισχύει μόνο για τις θέσεις χαμηλού και μέτριου επιπέδου, καθιστώντας την παρουσία τους στις ανώτερες θέσεις ευθύνης σχεδόν ανύπαρκτη (Maume, 1999).

Στην παρούσα μελέτη θα ασχοληθούμε με τη διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας και τα κοινωνικά στερεότυπα που την προκαλούν και την ενισχύουν, καθώς τα υπόλοιπα είδη διακρίσεων δεν είναι διαδεδομένα στη χώρα μας.

### **2.2 Διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας**

Ως διάκριση λόγω φύλου ορίζεται η συστηματική, δυσμενής αντιμετώπιση των ατόμων βάσει του φύλου στο οποίο ανήκουν, με αποτέλεσμα να μην έχουν ίδια δικαιώματα, ευκαιρίες και πόρους. Σε όλο τον κόσμο οι γυναίκες αντιμετωπίζονται άνισα σε σχέση με τους άντρες, οι ζωές τους έχουν μικρότερη αξία λόγω του φύλου τους κι έχουν πολύ μικρότερη δύναμη και έλεγχο σε όλα τα επίπεδα όπως το νοικοκυριό, την κοινωνία, την αγορά, την πολιτεία (Tejashwini., Venumadhava, 2015).

Η διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας εντοπίζεται όταν τα άτομα έχουν διαφορετική μεταχείριση εξαιτίας του φύλου στο οποίο ανήκουν με αποτέλεσμα να επηρεάζονται αρνητικά οι όροι και οι προϋποθέσεις της εργασίας τους. Δηλαδή όταν επηρεάζεται η θέση τους, η αμοιβή τους, ο τίτλος τους, οι συνθήκες πρόσληψης ή απόλυσης τους, οι προαγωγές, οι εκπαιδεύσεις που συμμετέχουν, ακόμη και η εξαίρεσή τους από κάποιες εργασίες οι οποίες χαρακτηρίζονται ως «μόνο ανδρικές» ή ως «μόνο γυναικείες». Η διάκριση ενάντια των γυναικών αφορά συνήθως την οικογενειακή τους κατάσταση, την εγκυμοσύνη ή την πιθανότητα μιας εγκυμοσύνης, ενώ για τους άνδρες συνήθως αφορά τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις. Ωστόσο οι γυναίκες είναι τα συχνότερα θύματα της διάκρισης λόγω φύλου στην εργασία τους. Στην αγορά εργασίας, οι άνισες αμοιβές, ο επαγγελματικός αποκλεισμός ή ο διαχωρισμός σε εργασίες χαμηλής ειδίκευσης περιορίζουν τα έσοδα των γυναικών σε σύγκριση με αυτά των αντρών που ανήκουν στο ίδιο μορφωτικό επίπεδο. Επίσης, κάποιες εταιρείες προτιμούν να προσλαμβάνουν αντιπροσώπους του ισχυρού φύλου αντί του ασθενούς παρά τα προσόντα τους, καθώς νιώθουν πιο άνετα να συνεργάζονται με άνδρες εργαζόμενους. Οι χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών συγκριτικά με των αντρών είναι το συχνότερο αποτέλεσμα της διάκρισης καθώς παραδοσιακά θεωρούνταν οι νοικοκυρές οι οποίες εργάζονταν για κάποιο συμπληρωματικό εισόδημα στο σπίτι, ενώ οι άντρες ήταν πάντα οι σκληρά εργαζόμενοι «κουβαλητές» που στήριζαν ουσιαστικά την οικογένειά τους, με αποτέλεσμα να διεκδικούν υψηλότερες αμοιβές. Αυτό με τα χρόνια καθιερώθηκε, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να είναι αναγκασμένες να δέχονται τους χαμηλούς μισθούς (Tejashwini, Venumadhava, 2015).

Η σύσταση των φύλων των εργαζομένων σε ανώτερες θέσεις ευθύνης επηρεάζει τις αμοιβές και των υπόλοιπων υπαλλήλων. Οι γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενους οργανισμούς αμείβονται λιγότερο συγκριτικά με γυναίκες που εργάζονται σε αντίστοιχους οργανισμούς αλλά με μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Η διακύμανση των μισθών ανάμεσα στα δύο φύλα είναι από τους πιο συχνούς δείκτες που φανερώνουν διάκριση στο χώρο εργασίας και είναι στην ευχέρεια της ανώτατης διοίκησης του κάθε οργανισμού εάν θα επιτρέψει ή όχι την ύπαρξη αυτού του φαινομένου (Hultin, Szulkin, 1999).

Ωστόσο, η διάκριση λόγω φύλου δεν γίνεται απαραίτητα πάντα με πρόθεση. Ο Motowildo (1986) αναφέρει ότι οι ασυνείδητες προκαταλήψεις προκύπτουν από το φόβο επιλογής του λάθους εργαζόμενου για μία θέση, και τα στερεότυπα για τους ιδανικούς υποψήφιους μπορεί να διαστρεβλώσουν την κρίση εκείνων που αποφασίζουν και χαρακτηριστικά που δεν έχουν να κάνουν με την εργασία, όπως για παράδειγμα το φύλο του υποψήφιου, να επηρεάσουν την τελική επιλογή τους (Powell, Butterfield, 1994).

### 2.3 Το «γυάλινο ταβάνι»

Το 1987 ο Morrison, White, Van Velsor και το Κέντρο Δημιουργικής Ηγεσίας, όρισαν το «γυάλινο ταβάνι» ως το φαινόμενο που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να έχουν πρόσβαση στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης των οργανισμών, ή εναλλακτικά ως το διαφανές εμπόδιο που τις σταματά να ανελιχθούν από ένα συγκεκριμένο επίπεδο και άνω μέσα στις επιχειρήσεις. Θεωρούσαν ότι είναι ένα φράγμα για το γυναικείο σύνολο, το οποίο εμποδίζει την εξέλιξη τους απλά επειδή ανήκουν σε αυτό το φύλο κι όχι επειδή δεν έχουν τα προσόντα για να διαχειριστούν θέσεις υψηλότερου επιπέδου. Οι παραπάνω συγγραφείς έθεσαν το γυάλινο ταβάνι ακριβώς κάτω από το επίπεδο της γενικής διεύθυνσης ενός οργανισμού (Powell, Butterfield, 1994).

Η Ομοσπονδιακή Επιτροπή για το Γυάλινο Ταβάνι (1995) αναφέρεται στη συγκεκριμένη έννοια ως «τα τεχνητά εμπόδια στην εξέλιξη των γυναικών και των μειονοτήτων». Αυτά τα εμπόδια αντανακλούν «διάκριση... μία βαθιά διαχωριστική γραμμή ανάμεσα σε αυτούς που ευημερούν και σε εκείνους που μένουν πίσω». Ο επίσημος ορισμός της ομοσπονδιακής επιτροπής αναφέρει: «Το γυάλινο ταβάνι είναι το αόρατο αλλά σταθερό εμπόδιο που δεν επιτρέπει στις μειονότητες και στις γυναίκες να ανελιχθούν στα ανώτερα επιχειρησιακά κλιμάκια παρά τις ικανότητες τους και τα κατορθώματά τους (Cotter, Hermsen, Ovadia, Vanneman, 2001).

Το προβλήματα που παρουσιάζονται λόγω του παραπάνω φαινομένου προκύπτουν από τρεις λόγους: Πρώτον, εάν οι γυναίκες σε χαμηλού επιπέδου θέσεις ευθύνης αντιληφθούν ότι οι ευκαιρίες για να εξελιχθούν σε ανώτερες θέσεις είναι περιορισμένες λόγω του φύλου τους, τότε είναι πολύ πιθανό να χάσουν την επιθυμία τους και το κίνητρο για να διεκδικήσουν τις θέσεις αυτές. Εάν αποκτήσουν την πεποίθηση ότι η σκληρή δουλειά και η επιμονή δεν αποδίδουν στην εργασία τους, τότε είναι πολύ πιθανό να επηρεαστεί η παραγωγικότητα σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Ο δεύτερος λόγος ανησυχίας αφορά στην έλλειψη διαφορετικότητας ανάμεσα στα υψηλότερα κλιμάκια διοίκησης των επιχειρήσεων, κοινώς η υπερβολική ομοιογένεια μπορεί να οδηγήσει σε κακές και δαπανηρές αποφάσεις. Τέλος, υπό στενές συνθήκες στην αγορά εργασίας, τα εμπόδια που έχουν να κάνουν με το φύλο των εργαζομένων μπορεί να μειώσει τα ταλέντα και τους πόρους που απαιτούνται. Η θεωρία εξάρτησης των πόρων αναφέρει ότι μία επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να εξαλείφει τα εμπόδια στους απαιτούμενους πόρους και σε κάποιες περιπτώσεις να εστιάζει στην προώθηση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις διότι ίσως έτσι καταφέρει να ικανοποιήσει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά από τμήματα σημαντικών πελατών (Dreher, 2003).

Αν και το ποσοστό του ασθενούς φύλου στην αγορά εργασίας αυξάνεται ολοένα και περισσότερο με την πάροδο του χρόνου, δεν θα μπορούσαμε να πούμε ότι με την ίδια ταχύτητα αυξάνεται και το μερίδιο σε θέσεις ευθύνης. Το γυάλινο ταβάνι ενισχύουν σε μεγάλο βαθμό τα στερεότυπα της κάθε κοινωνίας σε όλο τον κόσμο, καθώς ακόμη και στις πιο ανεπτυγμένες δυτικές χώρες παρατηρείται το ίδιο φαινόμενο αποδεικνύοντας ότι όσα προσόντα κι αν διαθέτει μία γυναίκα επαγγελματίας πάντα θα κρίνεται αυστηρότερα σε σχέση με κάποιον άντρα, κι όσες ικανότητες και ταλέντα διαθέτει, θα έχει λιγότερες πιθανότητες να κατακτήσει μία θέση ευθύνης συγκριτικά με τις πιθανότητες ενός εκπροσώπου του αντίθετου φύλου (Mihail, 2006).

Κι ενώ έρευνες έχουν αποδείξει ότι για το ασθενές φύλο ο «χρόνος αναμονής» για μία προαγωγή είναι πολύ μεγαλύτερος συγκριτικά με αυτόν του ισχυρού φύλου, η Kanter (1977) αναφέρει ότι όσες γυναίκες καταφέρουν να αναρριχηθούν σε υψηλές θέσεις ευθύνης, στις οποίες κατά κύριο λόγο κυριαρχούσε το ανδρικό φύλο, συνήθως πέφτουν θύματα παρενόχλησης και απομονώνονται από τους υπόλοιπους εργαζομένους, με αποτέλεσμα να περιορίζεται η παραγωγικότητά τους και πολύ πιθανό να χάνουν και τη δουλειά τους. Επίσης, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες περιορίζονται σε προαγωγές μέτριου επιπέδου και οι λίγες ευκαιρίες εξέλιξης που έχουν, είναι να εποπτεύουν άλλες γυναίκες που κάνουν εργασίες ρουτίνας χαμηλού επιπέδου (Maume, 1999).

Το 1996 οι Kaufmann, Isaksen και Lauer εξέτασαν 3 θεωρίες σχετικά με το παραπάνω φαινόμενο. Την στερεοτυπική θεωρία, τη θεωρία της εμπειρίας και την θεωρία της προσωπικότητας. Σε έρευνα που διενήργησαν σε δείγμα 553 ατόμων σε διάφορες θέσεις ευθύνης, μεταξύ των οποίων οι 405 ήταν άντρες και οι 148 ήταν γυναίκες, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το γυάλινο ταβάνι για τις ανώτερες θέσεις ευθύνης είναι συνέπεια της στερεοτυπικής θεωρίας καταρρίπτοντας τις άλλες δύο. Τα ευρήματα της έρευνας αναφέρουν ότι οι γυναίκες θα πρέπει να επιδεικνύουν υψηλότερου επιπέδου προσόντα και μεγαλύτερες ικανότητες συγκριτικά με τους ανταγωνιστές τους που ανήκουν στο αντίθετο φύλο για να μπορούν να ληφθούν σοβαρά υπόψη ως υποψήφιοι για τις θέσεις της ανώτερης διοίκησης ενός οργανισμού (Kaufmann, Isaksen, Lauer, 1996).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε γυναίκες που εργάζονταν σε δημόσιο οργανισμό του Yorkshire στην Αγγλία σχετικά με το γυάλινο ταβάνι, διαπιστώθηκε ότι είναι ένα πολύ σύνθετο φαινόμενο, καθώς επεκτείνεται πέρα από την αγορά εργασίας και αφορά τη θέση των γυναικών μέσα στην κοινωνία. Η έρευνα επιβεβαίωσε ότι το φαινόμενο όντως υπάρχει και επηρεάζει την εξέλιξη των γυναικών σε ανώτερες θέσεις ευθύνης. Κάποια από τα βασικά αίτια που ανιχνεύθηκαν αφορούσαν την έλλειψη συμβουλευτικής σε θέματα καριέρας, τα προβλήματα εξισορρόπησης ανάμεσα στην προσωπική ζωή και την εργασία και την έλλειψη προγραμμάτων ανάπτυξης του γυναικείου φύλου σε

θέσεις ευθύνης. Ωστόσο, περισσότερη έμφαση δόθηκε στην κουλτούρα της κοινωνίας και στον τρόπο που αντιμετωπίζονται από τους άντρες ανώτερους τους και θέτουν εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών καθώς δεν λαμβάνουν τις ίδιες ευκαιρίες με το αντίθετο φύλο. Τα συμπεράσματα της έρευνας αναφέρουν ότι θα πρέπει να γίνουν ριζικές αλλαγές στο ρόλο της γυναίκας μέσα στην κοινωνία. Εν κατακλείδι, σύμφωνα με την έρευνα, οι γυναίκες δεν αποζητούσαν ειδική μεταχείριση αλλά ίσες ευκαιρίες στην εργασία τους (Veale, Gold, 1998).

#### ***2.4 Τα κοινωνικά στερεότυπα ενισχύουν τις διακρίσεις***

Τα στερεότυπα είναι γενικές έννοιες για ομάδες που εφαρμόζονται σε μεμονωμένα μέλη της ομάδας μόνο και μόνο επειδή ανήκουν σε αυτή. Αντιστοίχως, τα στερεότυπα σχετικά με τα δύο φύλα είναι γενικές έννοιες σχετικά με τις ιδιότητες και τα γνωρίσματα των αντρών και των γυναικών. Σύμφωνα με τους Burgess & Borgida (1999), τους Eagly & Karau (2002) και την Heilman (2001) τα στερεότυπα των φύλων έχουν ταυτόχρονα περιγραφικές και περιοριστικές ιδιότητες. Τα περιγραφικά στερεότυπα προσδιορίζουν πώς είναι οι άντρες και οι γυναίκες. Τα περιοριστικά στερεότυπα ορίζουν πώς θα πρέπει να είναι. Και τα περιγραφικά αλλά και τα περιοριστικά στερεότυπα μαζί με τις προσδοκίες που παράγουν μπορούν να επηρεάζουν την πορεία της καριέρας μιας γυναίκας. Τα περιγραφικά στερεότυπα προωθούν αρνητικές προσδοκίες για την απόδοση τους καθώς υποστηρίζουν ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις ιδιότητες που κατέχουν οι γυναίκες και τις ιδιότητες που θα πρέπει να κατέχουν για να μπορέσουν να διαχειριστούν με επιτυχία μία παραδοσιακά ανδρική θέση εργασίας. Τα περιοριστικά στερεότυπα θέτουν κανονιστικές προσδοκίες για τη συμπεριφορά αντρών και γυναικών κι έχουν ως αποτέλεσμα την υποτίμηση και την προσβολή των γυναικών οι οποίες άμεσα ή έμμεσα παραβιάζουν τις νόρμες των δύο φύλων. Συνεπώς, είτε περιγραφικά είτε περιοριστικά, τα στερεότυπα μπορούν να θέσουν εμπόδια στην καριέρα ακόμη και των πιο φιλόδοξων γυναικών (Heilman, 2012).

Τα στερεότυπα ενισχύουν σημαντικά τις διακρίσεις των φύλων και διαφορετικά στοιχεία των στερεοτύπων οδηγούν σε διαφορετικές μορφές διάκρισης μέσα από διακριτούς ψυχολογικούς μηχανισμούς. Οι Burgess και Borgida (1999) υποστηρίζουν ότι τα περιοριστικά ή περιγραφικά στερεότυπα οδηγούν σε πολύ διαφορετικούς τύπους διάκρισης. Τα περιγραφικά στερεότυπα οδηγούν σε διακρίσεις με ανόμοια επίδραση, όπου οι γυναίκες έχουν αφομοιώσει το στερεότυπο και για αυτό το λόγο θεωρούνται ανεπαρκείς για «ανδρικές» εργασίες. Τα περιοριστικά στερεότυπα οδηγούν σε

διάκριση μέσα από την ανόμοια μεταχείριση όπου οι γυναίκες υποτιμώνται ή αντιμετωπίζονται με εχθρότητα επειδή παραβιάζουν τις οδηγίες για το πώς θα πρέπει να συμπεριφέρονται (Prentice, Carranza, 2002).

Ένα από τα πιο συνηθισμένα στερεότυπα εργασίας το οποίο συναντάται σε παγκόσμιο επίπεδο είναι η ταύτιση ενός μάνατζερ με το ανδρικό φύλο. Όπως αναφέρει και η Schein (1973) *think manager – think male*. Η εικόνα που έχουν όλοι οι άνθρωποι στο μυαλό τους κι έχουν συνδυάσει με τη συγκεκριμένη λέξη αναπαριστά κατά κόρον έναν επιτυχημένο άνδρα. Η ταύτιση αυτή οδηγεί στη διάκριση με τελικό αποδέκτη, και φυσικά θύμα, το γυναικείο φύλο. Τα αρνητικά στερεότυπα έχουν άμεση επίδραση στην αντιμετώπιση που έχουν οι γυναίκες από τους προϊσταμένους τους, ειδικά σε θέματα αμοιβών, εκπαίδευσεων, ακόμη και στην εξέλιξη της πορείας της καριέρας τους (Mihail, 2006).

Σύμφωνα με την επικρατούσα θεωρία, οι αποφάσεις προσωπικού που εμπεριέχουν προκατάληψη για τις γυναίκες μπορούν να απορρέουν από τις θετικές ή αρνητικές ιδιότητες που τους αποδίδονται. Οι στερεοτυπικές ιδιότητες που τους αντιστοιχούν περιλαμβάνουν τις κοινές θετικές ιδιότητες όπως η ζεστασιά και η λεπτότητα, τείνουν να μην έρχονται σε συμφωνία με τις ιδιότητες που θεωρείται ότι απαιτούνται για την επιτυχία σε μία ανώτερη θέση ευθύνης. Κατά τη Schein (2001) το κοινωνικό σύνολο ορίζει αυτούς τους ρόλους περισσότερο «ανδρικούς» παρά «γυναικείους». Το αποτέλεσμα αυτής της αναντιστοιχίας ανάμεσα στην στερεοτυπική ομάδα (για παράδειγμα γυναίκες) και στον εργασιακό ρόλο (για παράδειγμα ανώτερη θέση ευθύνης) είναι οι προσδοκίες αρνητικής απόδοσης, οι οποίες κατά συνέπεια καταλήγουν σε προκατειλημμένες αξιολογήσεις. Κι επειδή τα άτομα συνήθως εξομοιώνονται με τα στερεότυπα, αυτό συμβαίνει και για τις γυναίκες που μπορεί να μην κατέχουν τις ιδιότητες που στερεοτυπικά πρέπει να έχουν, αλλά τις ιδιότητες που απαιτούνται για να πετύχουν στον εργασιακό ρόλο που θέλουν να κατακτήσουν και τελικά να μην μπορούν να τις εκφράσουν. Η διάκριση είναι μία συμπεριφορική έκφραση αυτής της ποινής αξιολόγησης (Heilman, Eagly, 2008).

Σε έρευνα των Koenig, Mitchell, Eagly και Ristikari (2011) τα ευρήματα τους κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το κοινωνικό στερεότυπο της ηγεσίας είναι ανδροκρατούμενο και πολύ ανθεκτικό σε πολλές πτυχές των κοινωνικών πλαισίων των ηγετών. Σύμφωνα με τη θεωρία της συνάφειας των ρόλων των Eagly και Karau (2002), αυτή η αναπαράσταση της ηγεσίας θέτει ένα πρόβλημα στις γυναίκες καθώς τα στερεότυπα που τις χαρακτηρίζουν δεν ταυτίζονται με τις προσδοκίες των ηγετών. Ακόμη και γυναίκες που κατέχουν εξαιρετικά προσόντα ηγεσίας μπορεί να έρθουν αντιμέτωπες με το εμπόδιο των προκαταλήψεων που πρέπει να ξεπεράσουν ότι δεν έχουν αρκετές ικανότητες για να



ηγηθούν. Όχι μόνο οι περιγραφικές πτυχές των στερεοτύπων δυσκολεύουν την πρόσβαση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους, αλλά και οι περιοριστικές πτυχές τους μπορούν να δημιουργήσουν αντικρουόμενες προσδοκίες σχετικά με το πώς πρέπει να συμπεριφέρονται οι γυναίκες ηγέτες. Κι όσο ικανές κι αν είναι, σε περίπτωση που αμελούν ή παραβλέπουν τον παραδοσιακό τους ρόλο που ταιριάζει στο φύλο που ανήκουν συχνά γίνονται αντιπαθείς και αποδέκτες προκαταλήψεων (Koenig, Mitchell, Eagly, Ristikari, 2011).

Τα αρνητικά στερεότυπα που ακολουθούν τις γυναίκες στην εργασία τους, σε πολλές περιπτώσεις τις επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό με αποτέλεσμα να τις οδηγούν σε σπασμωδικές κινήσεις και κοινωνικά ή οικονομικά αντίποινα. Οι γυναίκες πολλές φορές βρίσκονται σε δίλημμα και πρέπει να επιλέξουν είτε τον ρόλο που ορίζει το φύλο τους είτε την καριέρα τους, μία επιλογή την οποία οι άντρες δεν χρειάζεται να κάνουν. Το παραπάνω φαινόμενο έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να νιώθουν πίεση και μην είναι ευχαριστημένες από την εργασία τους με συνέπεια την αύξηση του ρυθμού αλλαγής εργασίας, για όσες δεν μπορούν να το διαχειριστούν, κάτι το οποίο είναι δαπανηρό για τις επιχειρήσεις αλλά και για τις ίδιες μακροπρόθεσμα. Όταν τα στερεότυπα υιοθετούνται και εν τέλει γίνονται αποδεκτά από τις ίδιες τις γυναίκες, αυτό οδηγεί στον περιορισμό των δυνατοτήτων τους και την ανάπτυξη των ταλέντων τους, με τελικό αποδέκτη τις επιχειρήσεις που τελικά στερούνται επαγγελματιών με προοπτικές εξέλιξης και παραμένουν στάσιμες και δεν εξελίσσονται (Rudman, Phelan, 2008).

### ***2.5 Διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας – Η περίπτωση της Ελλάδας***

Η περίπτωση της Ελλάδας θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μία από τις πιο αντιπροσωπευτικές στη διάκριση των γυναικών στο χώρο εργασίας καθώς η ελληνική κοινωνία ανέκαθεν θεωρούταν πατριαρχική. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, ο ρόλος του άντρα να θεωρείται πιο ισχυρός σε σύγκριση με αυτόν της γυναίκας, όχι μόνο στο σπίτι αλλά και στο χώρο εργασίας. Ο άντρας θα ήταν πάντα ο «κουβαλητής» με το μεγάλο μισθό από τη δουλειά του, κι η γυναίκα θα ήταν πάντα η νοικοκυρά που θα έμενε σπίτι και θα φρόντιζε τα παιδιά. Και δυστυχώς αν και είμαστε πλέον στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, μερίδιο του ελληνικού πληθυσμού ενστερνίζεται ακόμα αυτές τις ιδέες.

Σε έρευνα του κ. Μιχαήλ (2006) σε 173 επαγγελματίες πλήρους απασχόλησης σε επιχειρήσεις και οργανισμούς της Β. Ελλάδος διαπιστώθηκε ότι η διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας είναι

ένα φαινόμενο που υπάρχει και στην Ελλάδα, και οι Ελληνίδες που φιλοδοξούν να κατακτήσουν υψηλόβαθμες θέσεις ευθύνης θα συναντήσουν έντονα εμπόδια.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι άντρες εργαζόμενοι διατηρούν αρνητικές στερεοτυπικές συμπεριφορές σε σύγκριση με τις συναδέλφους τους που ανήκουν στο αντίθετο φύλο. Το βασικό εύρημα της έρευνας αναφέρει ότι το φύλο είναι ο παράγοντας που επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό τις συμπεριφορές των υπαλλήλων, κι ενισχύει την θεωρία της Schein ότι το “think manager – think male” είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο. Δυστυχώς, τα στερεότυπα των φύλων είναι πολύ έντονα στη χώρα μας και κατά συνέπεια στον ελληνικό εργασιακό χώρο. Η επίδραση του φύλου στη διαμόρφωση συμπεριφορών απέναντι στις γυναίκες χαρακτηρίστηκε ως κυρίαρχη. Όταν τα στερεότυπα είναι τόσο έντονα είναι λογικό να υπάρχουν επιπτώσεις στα δικαιώματα των γυναικών όπως είναι η άδεια μητρότητας και ισότητα στις αμοιβές. Οι εργοδότες οι οποίοι δεν αναγνωρίζουν τις στερεοτυπικές προκαταλήψεις που υπάρχουν στους χώρους εργασίας τους δεν θα είναι σε θέση να εκμεταλλευτούν σωστά τα ταλέντα και τα προσόντα των γυναικών που φιλοδοξούν να πετύχουν μία καριέρα υψηλού επιπέδου, παρά τη μόρφωση τους και την εμπειρία που μπορεί να έχουν αποκτήσει με τα χρόνια. Είναι επιτακτική ανάγκη για την οικονομική ευημερία της χώρας μας να επιτραπεί στον συνεχή αυξανόμενο αριθμό των γυναικών να μπορέσουν να ακολουθήσουν την εξέλιξη της καριέρας τους στον επιχειρηματικό κόσμο. Ο κυρίαρχος ρόλος των στερεοτύπων για τα δύο φύλα τείνει να δώσει έμφαση στην αντίφαση μεταξύ των βαθιά ριζωμένων στερεοτύπων μιας πατριαρχικής κοινωνίας, και της ανάγκης της να αξιοποιήσει πλήρως τα προσόντα και τα ταλέντα των πολιτών της (Mihail, 2006)

### **3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Όπως αναφέρθηκε και στην περίληψη, για την παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε πρωτογενής έρευνα με την ανώνυμη συμπλήρωση ερωτηματολογίου (Προσάρτημα 1) από 30 ανώτερα στελέχη πολυεθνικών επιχειρήσεων. Η κατηγοριοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν βάσει του φύλου και της θέσης ευθύνης που κατέχουν, πιο συγκεκριμένα:

- i. Προϊστάμενος/η (supervisor)
- ii. Διευθυντής/ντρια (manager)
- iii. Διευθύνων/ουσα Σύμβουλος (GM/MD)

Ο λόγος που επιλέχθηκαν στελέχη σε ανώτερες θέσεις ευθύνης, κι όχι απλά στελέχη είναι ότι εκτός από τα χρόνια εμπειρίας τους, η έρευνα αποσκοπούσε κατά κύριο λόγο στις γυναίκες του δείγματος και στην επαγγελματική τους εξέλιξη, τα εμπόδια που ίσως συνάντησαν στην πορεία τους και πώς τα διαχειρίστηκαν. Από την άλλη, οι άντρες του δείγματος επιλέχθηκαν για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τις γυναίκες μέσα στις επιχειρήσεις που εργάζονται και για να καλύψουμε όλο το φάσμα των ενδεχόμενων απαντήσεων.

Η δομή του ερωτηματολογίου και οι ερωτήσεις στηρίχθηκαν στην κλίμακα WAMS (women as managers scale). Η συγκεκριμένη κλίμακα έχει χρησιμοποιηθεί και σε προγενέστερες έρευνες για το συγκεκριμένο θέμα και περιλαμβάνει 21 ερωτήσεις – προτάσεις που μετρούν την αντίληψη των συμμετεχόντων για τις γυναίκες σε ανώτερες θέσεις. Πιο συγκεκριμένα, εστιάζει στο κατά πόσο οι γυναίκες γίνονται αποδεκτές στα ανώτερα αξιώματα, στα αρνητικά στερεότυπα που τις ακολουθούν και ποια είναι τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένας επιτυχημένος ηγέτης (Mihail, 2006).

Η διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν 10 – 20 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε μαζικά μέσω mail στους συμμετέχοντες όπου μεταφέρονταν μέσω ηλεκτρονικού συνδέσμου στην πλατφόρμα του ερωτηματολογίου και μετά την συμπλήρωση η υποβολή του γινόταν αυτόματα. Το αρχικό δείγμα ήταν 39 άτομα και το ποσοστό ανταπόκρισης άγγιξε το 77% (όπως προαναφέρθηκε συμπληρώθηκε από 30 άτομα). Η χρονική διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν από 15/11/2016 έως και 20/12/2016.

Από το δείγμα των 30 συμμετεχόντων το 43% ήταν άντρες (13 άτομα) και 57% ήταν γυναίκες (17 άτομα). Στην επομένη ενότητα ακολουθεί ανάλυση των συμμετεχόντων ανά θέση εργασίας και ανά φύλο (Γράφημα 2).

Το ερωτηματολόγιο αποτελούταν συνολικά από 24 ερωτήσεις, πιο αναλυτικά:

- i. 20 ερωτήσεις κλειστού τύπου
- ii. 3 ερωτήσεις ανοικτού τύπου
- iii. 1 τελευταία ανοικτή ερώτηση για γενικά σχόλια ή παρατηρήσεις

Στις ερωτήσεις κλειστού τύπου πραγματοποιήθηκε στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων μέσω xls ενώ στις ερωτήσεις ανοικτού τύπου έγινε συλλογή των πιο αντιπροσωπευτικών απαντήσεων για να παρουσιαστούν στα αποτελέσματα της έρευνας.

Για την κάθε ερώτηση ακολουθεί ανάλυση των απαντήσεων ως εξής:

- i. Για ολόκληρο το δείγμα
- ii. Ξεχωριστά αποτελέσματα για τους άνδρες
- iii. Ξεχωριστά αποτελέσματα για τις γυναίκες

Ο λόγος για τον οποίο επιλέχθηκε η παραπάνω διαφοροποίηση ήταν για να συγκριθούν αρχικά τα αποτελέσματα συνολικά κι εν συνεχεία από την σκοπιά του κάθε φύλου, το οποίο και παρουσιάζει το μεγαλύτερο ενδιαφέρον καθώς όπως ήταν αναμενόμενο υπάρχει διαφορά των αντιλήψεων μεταξύ τους όπως αναφέραμε και προηγουμένως.

Για τις απαντήσεις κλειστού τύπου επιλέχθηκε η 5-βάθμια ιεραρχική κλίμακα Likert ώστε να υπάρχει εύρος στις απαντήσεις των συμμετεχόντων αλλά και να μπορούν να ποσοτικοποιηθούν τα αποτελέσματα. Πιο συγκεκριμένα, οι βαθμίδες ήταν οι εξής:

- i. Καθόλου
- ii. Μέτρια
- iii. Ουδέτερα
- iv. Πολύ
- v. Πάρα πολύ

Οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου χρησιμοποιήθηκαν ως ένα πιο ελκυστικό «εργαλείο» όπου οι συμμετέχοντες οικειοποιούνται περισσότερο την έρευνα κάνοντας τα δικά τους προσωπικά σχόλια ή εκφράζοντας τις δικές τους απόψεις, ακόμη κι εμπειρίες υπό την «προστασία» της ανωνυμίας τους. Επιπλέον, οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου προσεγγίζουν ιδέες ή έννοιες που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να εκφραστούν από ένα ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου και περιλαμβάνουν απαντήσεις που θα μπορούσαν μελλοντικά να ενταχθούν κι ως ερωτήσεις σε αντίστοιχες έρευνες.

#### 4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ & ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

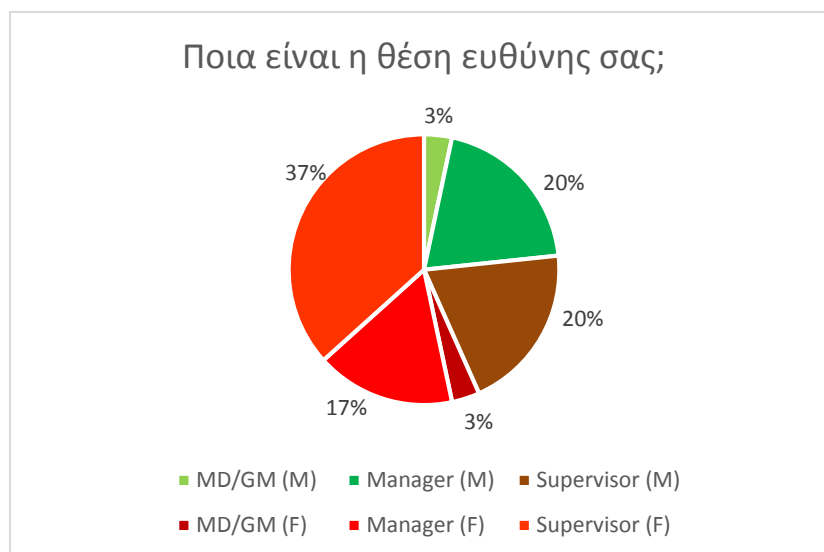
##### Ερώτηση 1:



Γράφημα 1

Όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα το 43% του δείγματος είναι άντρες και το 57% γυναίκες.

##### Ερώτηση 2:

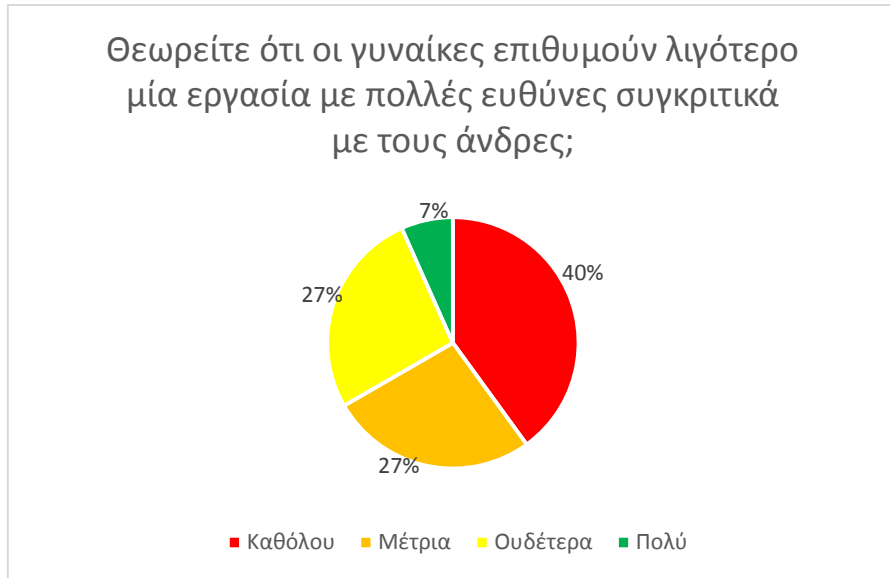


Γράφημα 2

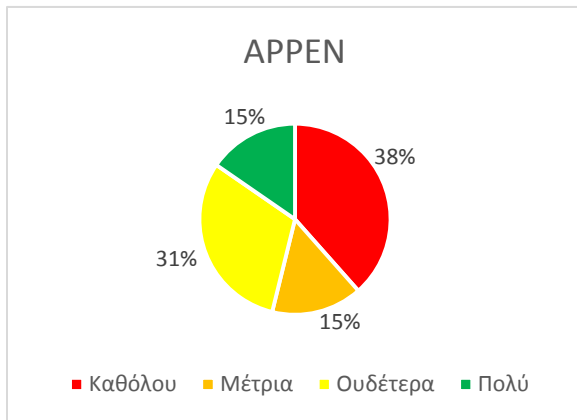
Αναλυτικά τα ποσοστά:

- i. MD/GM (M) – Άνδρας Δ/νων Σύμβουλος: **3%**
- ii. Manager (M) – Άνδρας Διευθυντής: **20%**
- iii. Supervisor (M) – Άνδρας Προϊστάμενος: **20%**
- iv. MD/GM (F) – Γυναίκα Δ/νουσα Σύμβουλος: **3%**
- v. Manager (F) – Γυναίκα Διευθύντρια: **17%**
- vi. Supervisor (F) – Γυναίκα Προϊσταμένη: **37%**

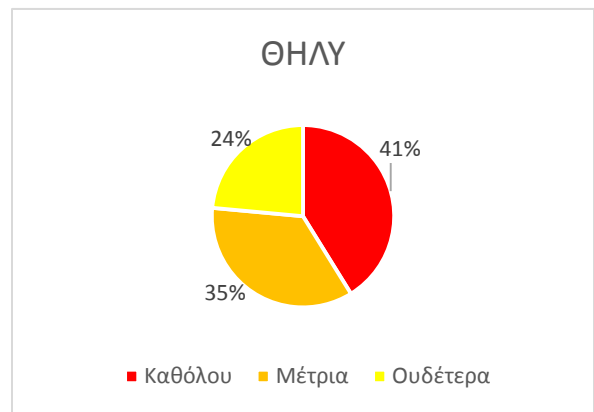
**Ερώτηση 3:**



Γράφημα 3



Γράφημα 4



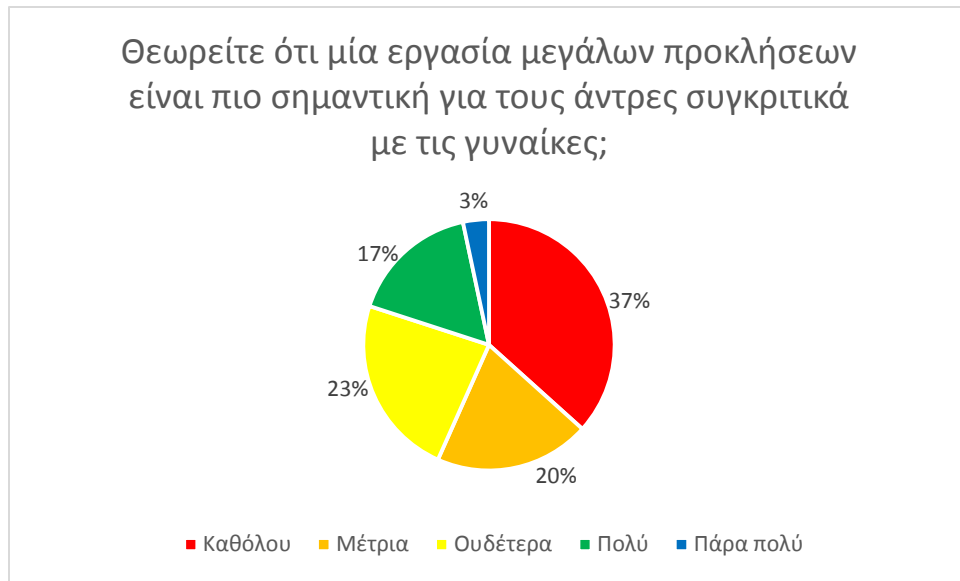
Γράφημα 5

Η πλειοψηφία του συνολικού δείγματος απάντησε αρνητικά (40%) στην ερώτηση αν οι γυναίκες επιθυμούν λιγότερο μία εργασία με ευθύνες σε σύγκριση με τους άνδρες.

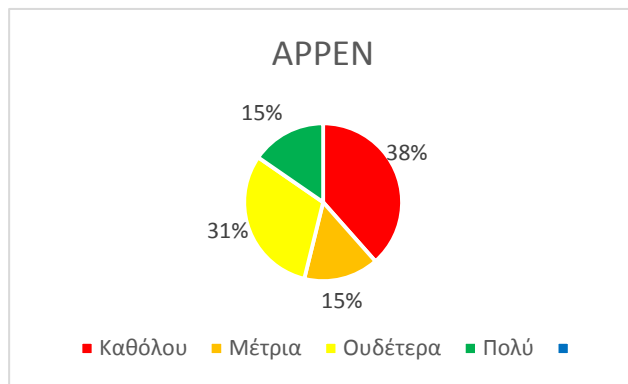
Ένα πολύ μικρό ποσοστό του συνολικού δείγματος (7%) απάντησε ότι οι γυναίκες δεν επιθυμούν μία εργασία με ευθύνες το οποίο όπως βλέπουμε στο Γράφημα 4 προέρχεται από τις απαντήσεις των ανδρών οι οποίοι κινήθηκαν επίσης σε ουδέτερα επίπεδα.

Κατά κύριο λόγο οι γυναίκες απάντησαν αρνητικά στη συγκεκριμένη ερώτηση δείχνοντας ότι επιθυμούν το ίδιο με τους άντρες μία εργασία με ευθύνες (Γράφημα 5).

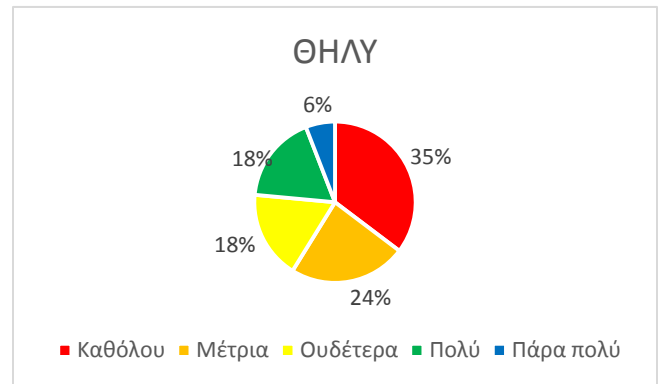
**Ερώτηση 4:**



Γράφημα 6



Γράφημα 7

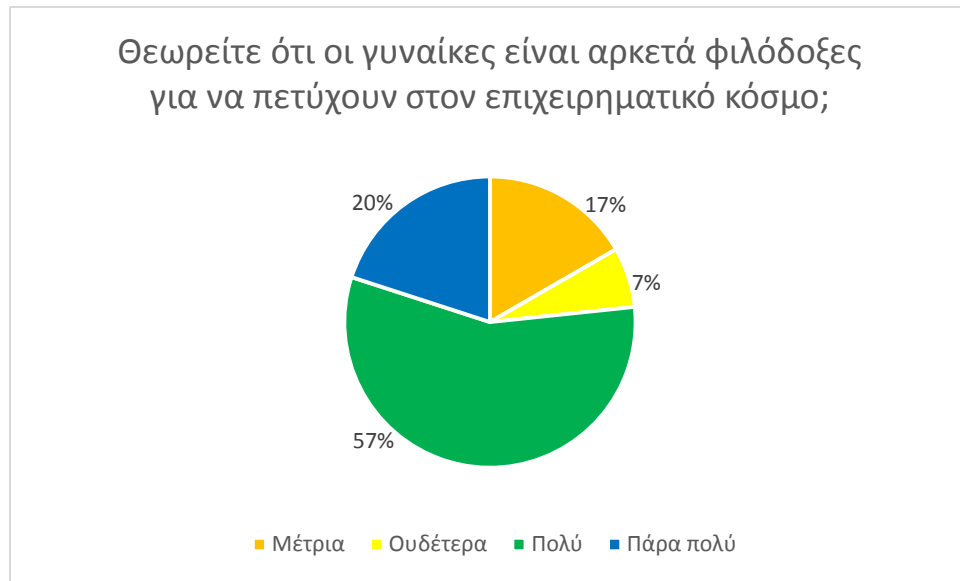


Γράφημα 8

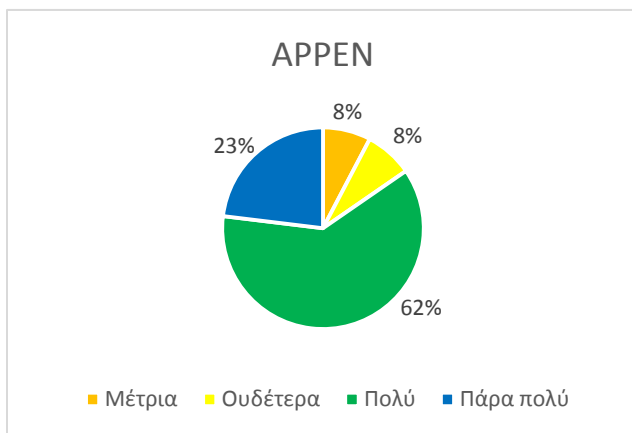
Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης, η παρούσα κινείται στα ίδια επίπεδα με την πλειοψηφία του συνολικού δείγματος (37%) να εκφράζει ότι μία εργασία μεγάλων προκλήσεων είναι το ίδιο σημαντική τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες.

Ωστόσο, στο Γράφημα 8 παρατηρούμε ότι οι γυναίκες σε συνολικό ποσοστό 24% εκφράζουν ότι για τους άντρες είναι πολύ πιο σημαντική μία εργασία μεγάλων προκλήσεων σε σύγκριση με τις γυναίκες. Το συγκεκριμένο ποσοστό θα μπορούσε να έχει διττή ερμηνεία. Είτε δηλαδή να εκφράζει τον ανταγωνισμό που έχουν εισπράξει οι γυναίκες από άντρες συναδέλφους ειδικά σε εργασίες προκλήσεων, είτε ότι οι γυναίκες δείχνουν να είναι λιγότερο αποφασιστικές και να διεκδικούν λιγότερο τέτοιου είδους εργασίες συγκριτικά με τους άντρες.

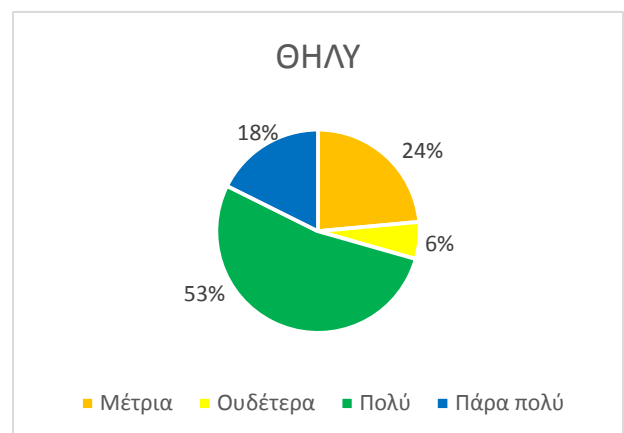
**Ερώτηση 5:**



Γράφημα 9



Γράφημα 10



Γράφημα 11

Στη συγκεκριμένη ερώτηση όπως ήταν αναμενόμενο η πλειοψηφία του συνολικού δείγματος υποστηρίζει ότι οι γυναίκες είναι πολύ φιλόδοξες για τον επιχειρηματικό κόσμο με ένα σχετικά μικρό ποσοστό (17%) να υποστηρίζει το αντίθετο (Γράφημα 9).

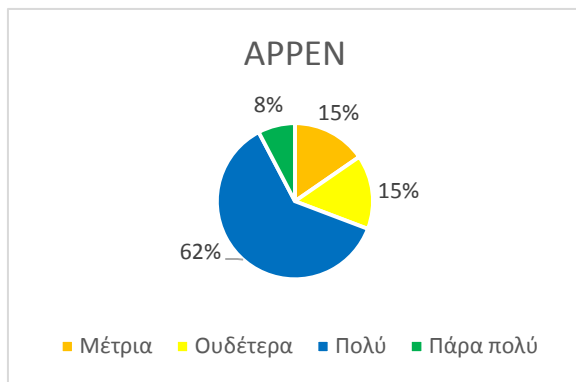
Αυτό το μικρό ποσοστό ανήκει κατά κύριο λόγο σε γυναίκες όπως μπορούμε να δούμε και στο Γράφημα 11, όπου το 24% του δείγματος των γυναικών θεωρεί πως δεν είναι αρκετά φιλόδοξες. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα θα μπορούσε ίσως να εκφράζει ένα είδος απογοήτευσης των γυναικών μέσα από την εμπειρία τους στον επιχειρηματικό κόσμο θεωρώντας ότι το περιβάλλον είναι πολύ ανταγωνιστικό κι ίσως οι άντρες όντας περισσότερο φιλόδοξοι να τα καταφέρνουν καλύτερα μέσα σε αυτό.



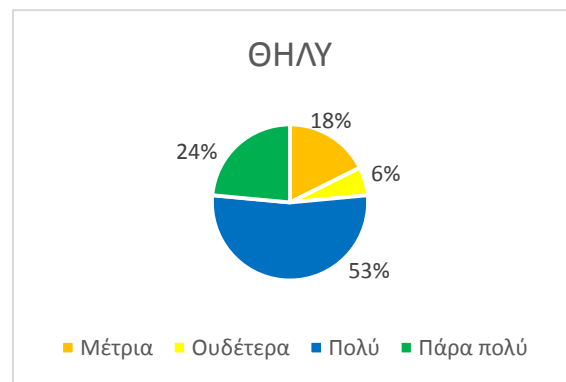
**Ερώτηση 6:**



Γράφημα 12



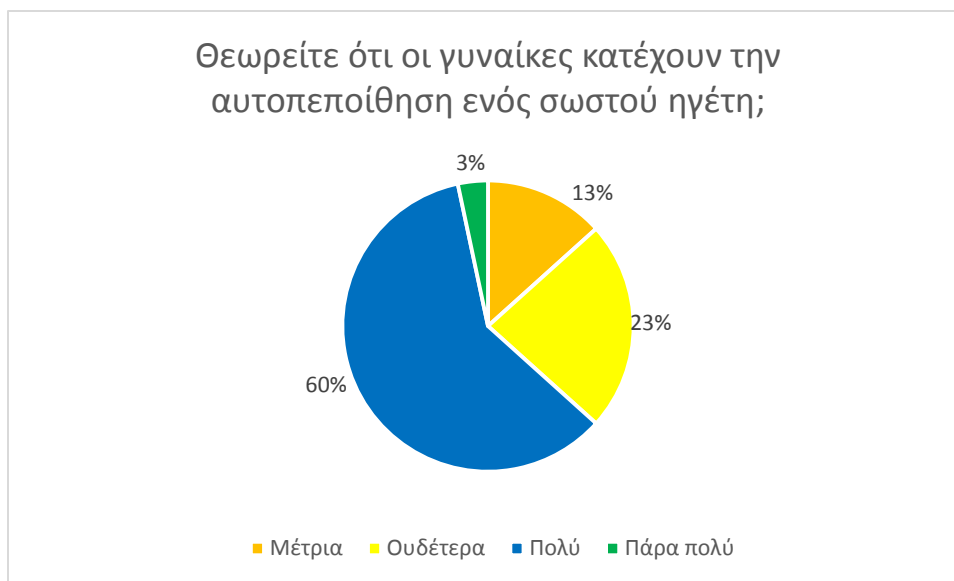
Γράφημα 13



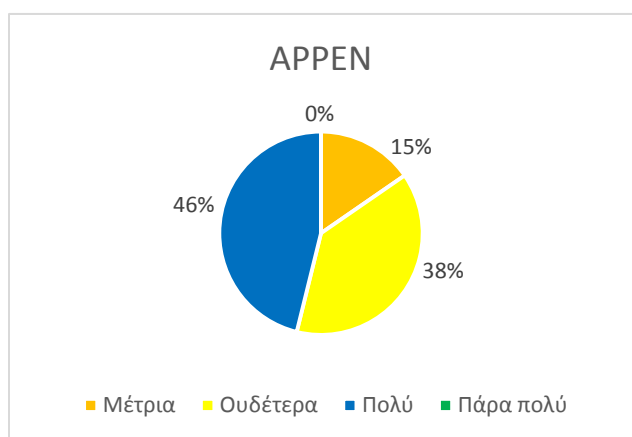
Γράφημα 14

Η παραπάνω ερώτηση παρουσιάζει μία ομοφωνία μεταξύ των αποτελεσμάτων και στα δύο φύλα. Σε ποσοστό που κυμαίνεται ανάμεσα στο 70 – 75% το δείγμα απάντησε καταφατικά ότι οι γυναίκες μπορούν να γίνουν πειστικές σε δύσκολες καταστάσεις αποδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο ότι η πειθώ είναι ένα από τα βασικά δυνατά χαρακτηριστικά του γυναικείου φύλου.

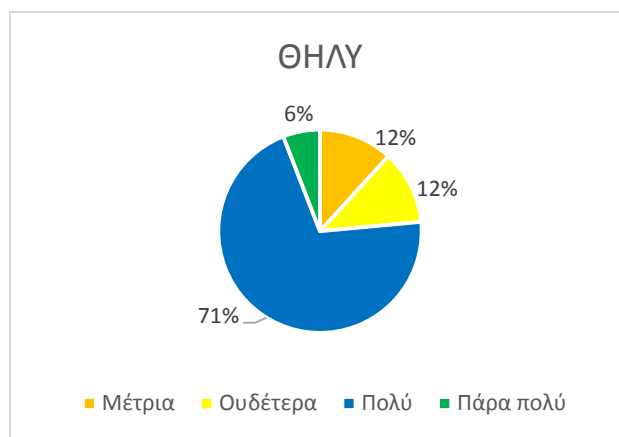
**Ερώτηση 7:**



Γράφημα 15



Γράφημα 16

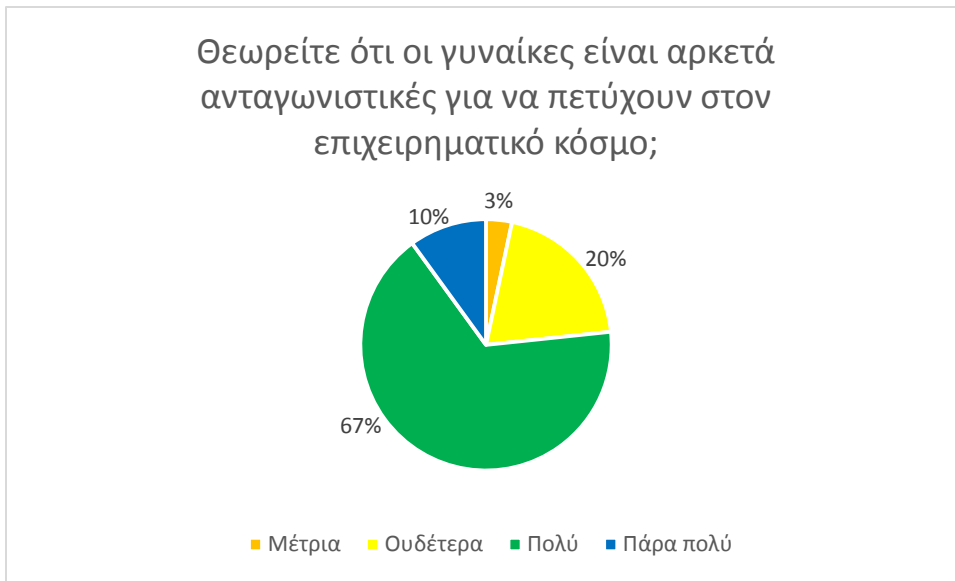


Γράφημα 17

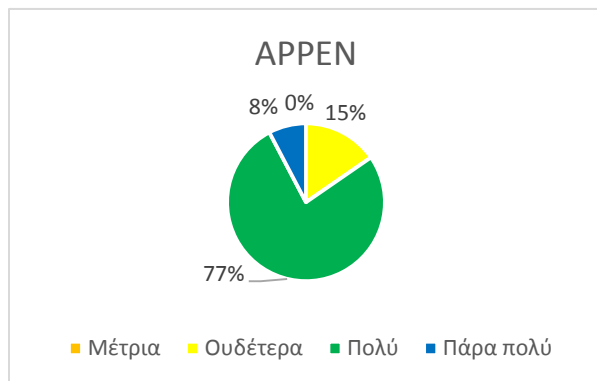
Αρκετό ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της ερώτησης 7. Πιο συγκεκριμένα, το 60% του συνολικού δείγματος απάντησε ότι οι γυναίκες έχουν τα βασικά χαρακτηριστικά ενός σωστού ηγέτη σε μεγάλο βαθμό (Γράφημα 15).

Όμως, στην ανάλυση μεταξύ των φύλων, βλέπουμε μία διαφορά περίπου 30 ποσοστιαίων μονάδων ανάμεσα στα αποτελέσματα αντρών και γυναικών, καθώς οι άντρες απάντησαν καταφατικά σε ποσοστό 46% με το υπόλοιπο δείγμα να κινείται σε μέτρια και ουδέτερα επίπεδα (Γράφημα 16) ενώ οι γυναίκες σε συνολικό ποσοστό 77% (άθροισμα Πολύ & Πάρα Πολύ) θεωρούν ότι κατέχουν τα χαρακτηριστικά ενός σωστού ηγέτη (Γράφημα 17).

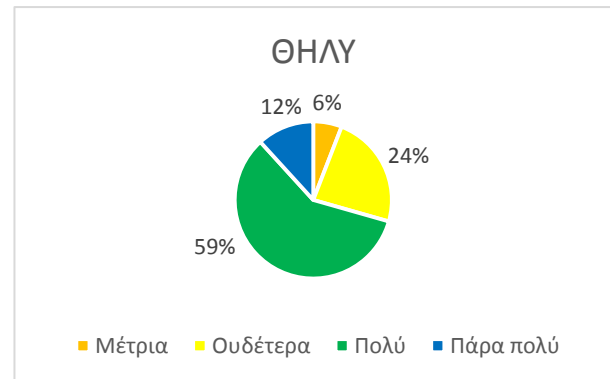
### Ερώτηση 8:



Γράφημα 18



Γράφημα 19

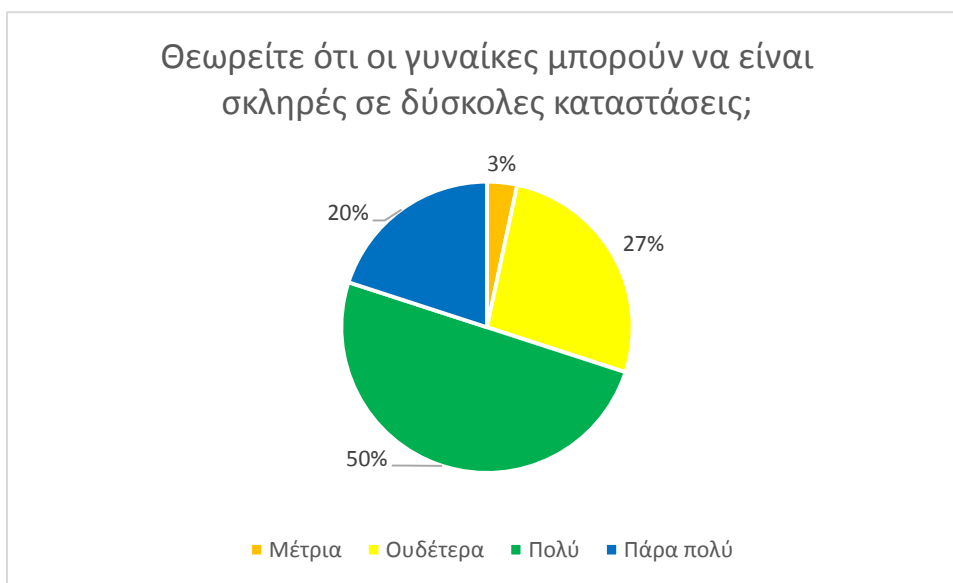


Γράφημα 20

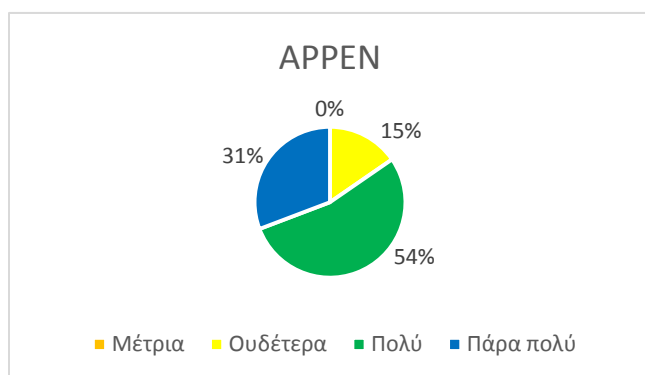
Η παρούσα ερώτηση θα μπορούσαμε να πούμε ότι μοιάζει αρκετά με την Ερώτηση 5 (αν οι γυναίκες είναι αρκετά φιλόδοξες για να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο) και κατά συνέπεια παρατηρείται ομοιότητα και στη διαμόρφωση των αποτελεσμάτων.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (συνολικά 77%) εκφράζει θετικά ότι οι γυναίκες είναι αρκετά ανταγωνιστικές για να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο (Γράφημα 18). Στην ανάλυση των φύλων για ακόμη μία φορά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι γυναίκες εμφανίζονται περισσότερο μετριοπαθείς. Πιο συγκεκριμένα, σε ποσοστό που απεικονίζει σχεδόν το 1/3 του δείγματος των γυναικών (Γράφημα 20) οι γυναίκες εκφράζουν ουδέτερα και μέτρια την ανταγωνιστικότητά τους προς τον επιχειρηματικό κόσμο. Από την άλλη, οι άντρες σε συνολικό ποσοστό 85% (Γράφημα 19) τις θεωρούν πολύ ανταγωνιστικές, το οποίο θα μπορούσαμε να το ερμηνεύσουμε ότι για τους άντρες οι γυναίκες είναι μία «υπολογίσιμη» δύναμη στις επιχειρήσεις.

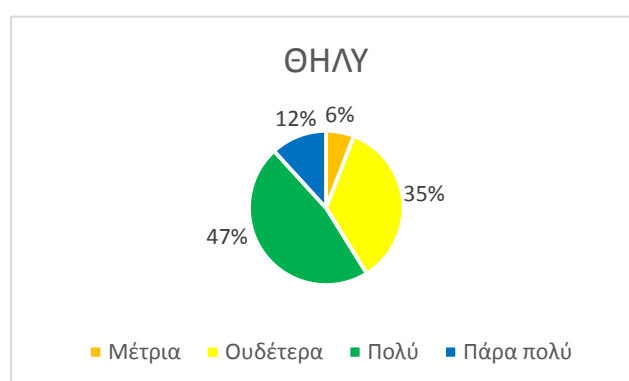
**Ερώτηση 9:**



Γράφημα 21



Γράφημα 22



Γράφημα 23

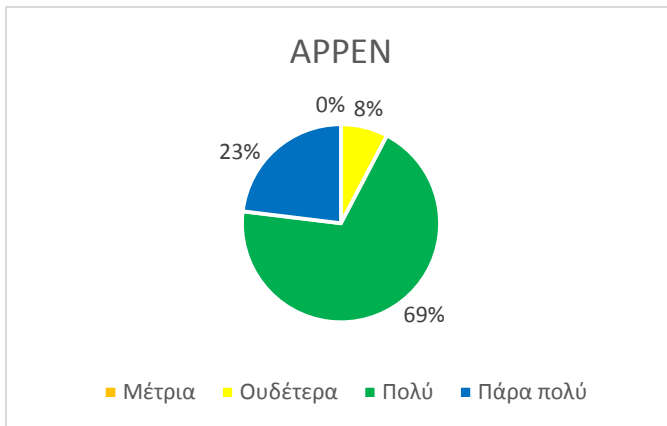
Όπως και στην Ερώτηση 6 (αν οι γυναίκες είναι αρκετά πειστικές σε δύσκολες καταστάσεις), τα αποτελέσματα του συνολικού δείγματος είναι σχεδόν όμοια, με το 70% να απαντά θετικά ότι οι γυναίκες μπορούν να είναι σκληρές σε δύσκολες καταστάσεις (Γράφημα 21), στην ανάλυση των φύλων για ακόμη μια φορά οι γυναίκες εμφανίζονται αρκετά ηττοπαθείς.

Ενώ το 85% του δείγματος των αντρών (Γράφημα 22) απάντησε θετικά (Πολύ – 54% & Πάρα Πολύ – 31%) σχετικά με το πόσο σκληρές είναι οι γυναίκες, στο Γράφημα 23 παρατηρούμε το 35% των γυναικών να εκφράζεται ουδέτερα και το 6% μέτρια. Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι οι γυναίκες δεν νιώθουν τόσο σκληρές όσο τις θεωρούν οι άλλοι και ίσως θα έπρεπε να πάνε να νιώθουν έτσι και να αντιμετωπίζουν πιο αντικειμενικά τον εαυτό τους και τη δυναμική τους μέσα στο χώρο εργασίας τους.

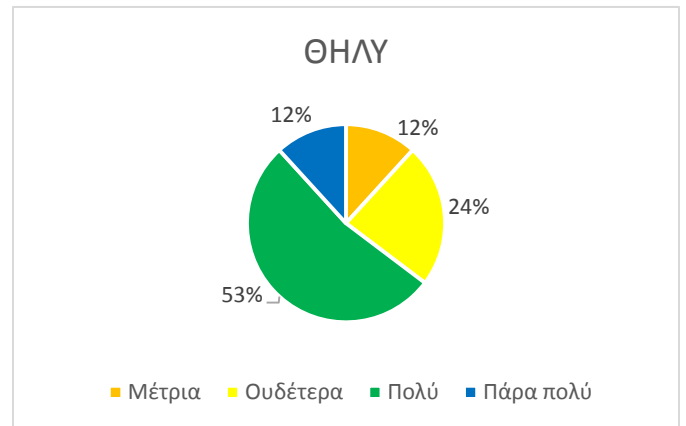
**Ερώτηση 10:**



Γράφημα 24



Γράφημα 25

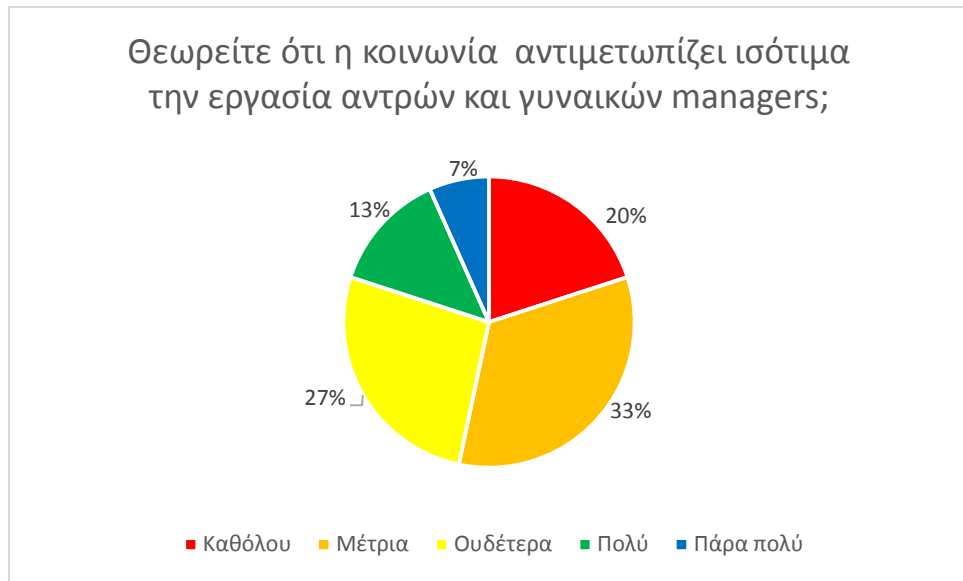


Γράφημα 26

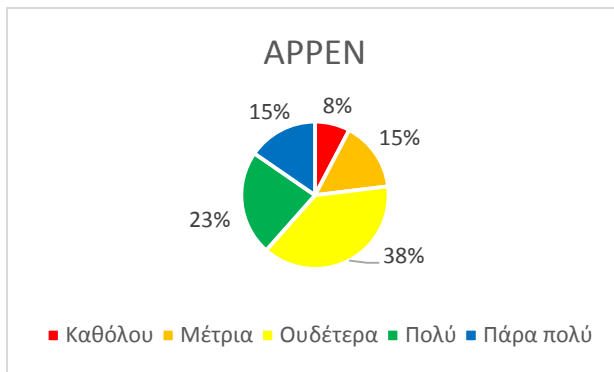
Η παρούσα ερώτηση θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι μία από τις πιο ενδιαφέρουσες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μας. Η πλειοψηφία του δείγματος απάντησε καταφατικά ότι η επιχειρηματική κοινότητα κάποια μέρα θα αποδεχτεί τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις (Γράφημα 24), ομοίως και το δείγμα των αντρών στη συντριπτική του πλειοψηφία απάντησε καταφατικά (Γράφημα 25).

Ωστόσο, το δείγμα των γυναικών σε ποσοστό 24% απάντησε ουδέτερα και σε ποσοστό 12% μέτρια (Γράφημα 26), συνολικά μεγαλύτερο του 1/3 του συνολικού δείγματος, εκφράζοντας με τον τρόπο αυτό θα μπορούσαμε να πούμε και πάλι την απογοήτευση τους ή ακόμα και τη δυσαρέσκεια τους για την αντιμετώπιση που δέχονται από την επιχειρηματική κοινότητα και θεωρούν ότι δεν πρόκειται να γίνουν αποδεκτές από αυτή.

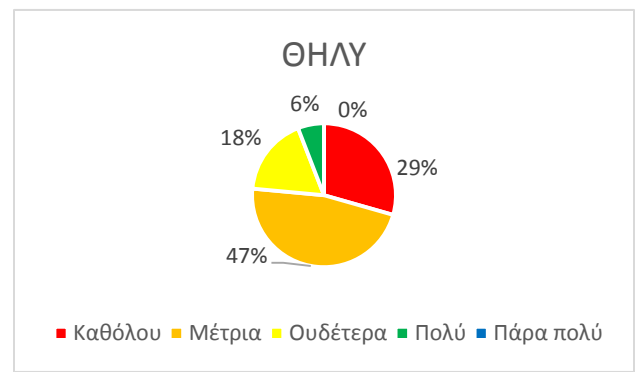
**Ερώτηση 11:**



Γράφημα 27



Γράφημα 28



Γράφημα 29

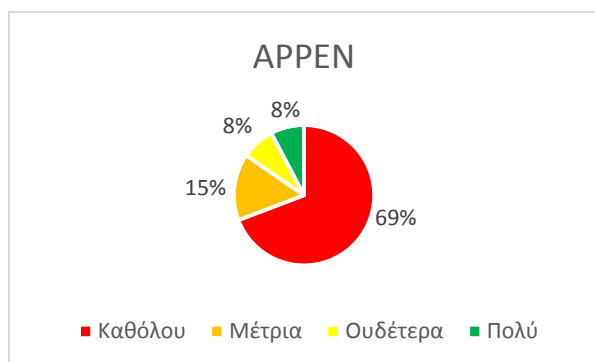
Ακόμη πιο ενδιαφέρουσα είναι η παρούσα ερώτηση η οποία παρουσιάζει και ποικιλομορφία αποτελεσμάτων, καλύπτοντας θα λέγαμε ισόποσα όλο το εύρος των απαντήσεων. Δυστυχώς, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (33%) θεωρεί ότι η εργασία αντρών και γυναικών αντιμετωπίζονται ισότιμα σε μέτριο βαθμό (Γράφημα 27).

Οι γυναίκες στο Γράφημα 29 δείχνουν εμφανώς δυσαρεστημένες από την αντιμετώπιση της εργασίας τους συγκριτικά με την εργασία του αντίθετου φύλου (Καθόλου – 29% , Μέτρια – 47%), ενώ οι άντρες στην πλειοψηφία τους (38%) εκφράζονται ουδέτερα (Γράφημα 28).

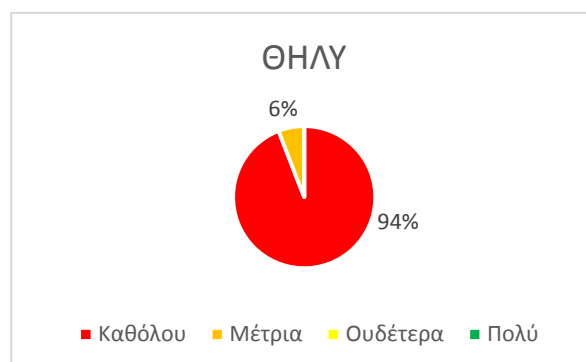
### Ερώτηση 12:



Γράφημα 30



Γράφημα 31



Γράφημα 32

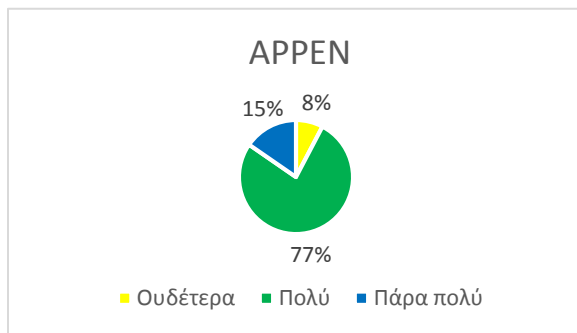
Στην παρούσα ερώτηση το συνολικό δείγμα στην πλειοψηφία του (83%) εκφράζει ότι οι γυναίκες είναι το ίδιο ικανές με τους άντρες στο να συμβάλλουν στους στόχους της εταιρείας που εργάζονται (Γράφημα 30) το οποίο εκφράζεται σχεδόν πλήρως καταφατικά (94%) και από το δείγμα των γυναικών (Γράφημα 32).

Δυσάρεστη έκπληξη αποτελεί ένα ποσοστό 8% των αντρών που θεωρεί ότι οι γυναίκες δεν είναι αρκετά ικανές όσο οι άντρες να συμβάλλουν στους στόχους της εταιρείας που εργάζονται, ωστόσο η πλειοψηφία του υπόλοιπου δείγματος υποστηρίζει το αντίθετο (Γράφημα 31).

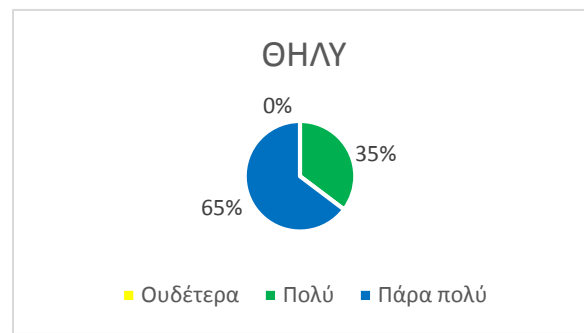
**Ερώτηση 13:**



Γράφημα 33



Γράφημα 34

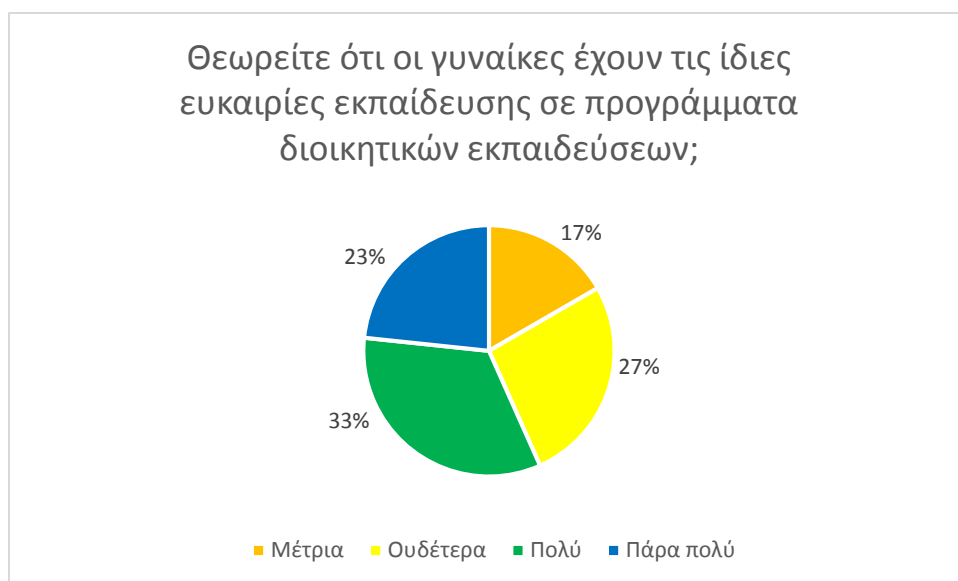


Γράφημα 35

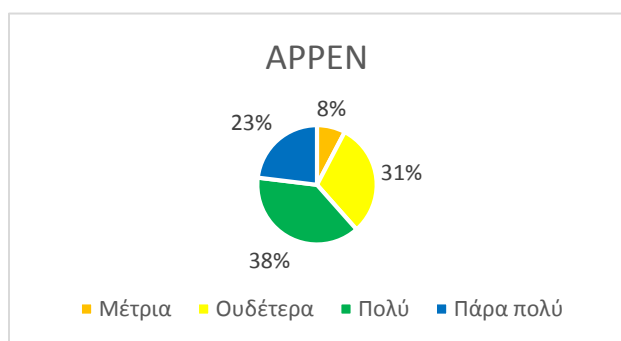
Η παρούσα ερώτηση και στο συνολικό μας δείγμα αλλά και ανά φύλο, έχει ως αποτέλεσμα ότι οι γυναίκες έχουν την ικανότητα να αποκτούν τα απαραίτητα προσόντα των πετυχημένων managers. Οι γυναίκες στηρίζουν την παραπάνω άποψη πιο σθεναρά από τους άντρες απαντώντας απολύτως καταφατικά σε ποσοστό 77% (Γράφημα 34) με τους άντρες να απαντούν απλά καταφατικά σε ποσοστό 65% (Γράφημα 35).



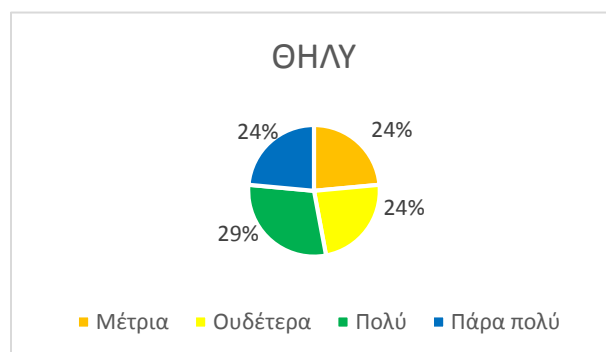
#### Ερώτηση 14:



Γράφημα 36



Γράφημα 37

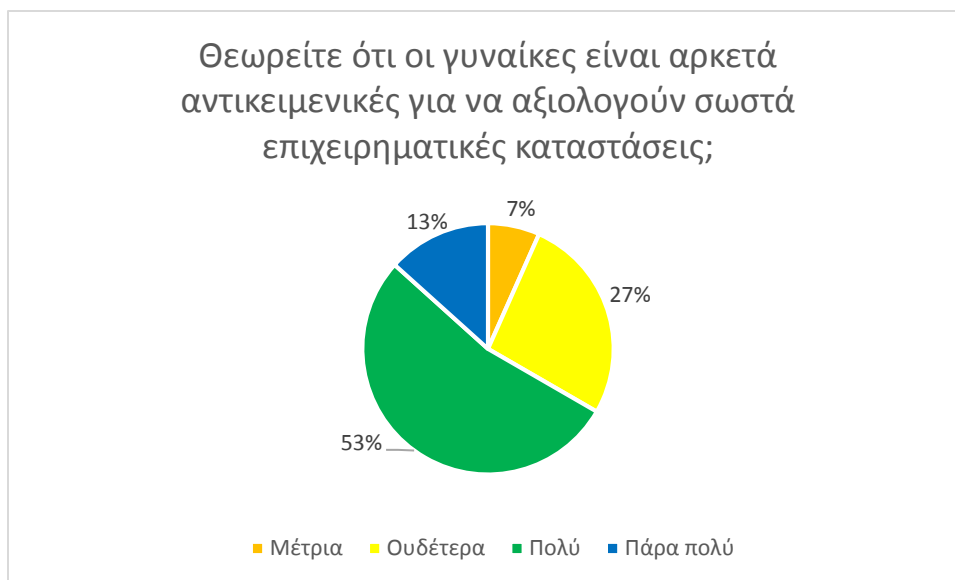


Γράφημα 38

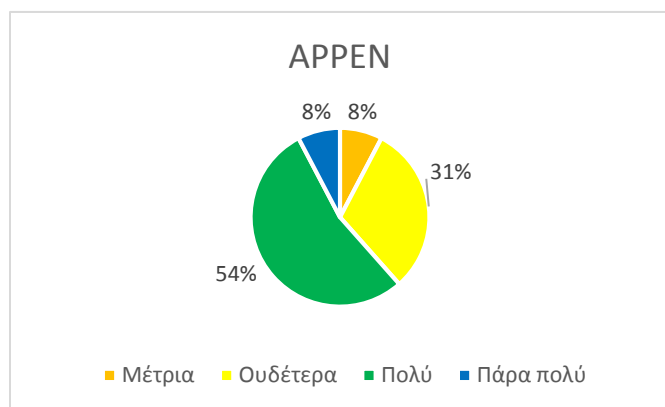
Το πρώτο σχόλιο που θα μπορούσαμε να κάνουμε στη συγκεκριμένη ερώτηση είναι ότι είναι πολύ θετικό σε ερωτήσεις ειδικά για θέματα εκπαίδευσης να παρατηρούνται καταφατικές απαντήσεις στην πλειοψηφία τους (Γράφημα 36).

Το μόνο αρνητικό της παρούσας ερώτησης είναι ότι οι γυναίκες σε ποσοστό σχεδόν 50% απαντούν μέτρια και ουδέτερα να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες εκπαίδευσης με τους άντρες (Γράφημα 38) ενώ οι άντρες στην πλειοψηφία τους υποστηρίζουν το αντίθετο (Γράφημα 37). Σαν συμπέρασμα που θα μπορούσαμε να εξάγουμε είναι ότι δυστυχώς όντως οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες, ή ότι μπορεί να λαμβάνουν τις ίδιες ευκαιρίες αλλά μετά από πολύ κόπο και προσπάθεια ενώ για τους άντρες δεν ισχύει κάτι τέτοιο.

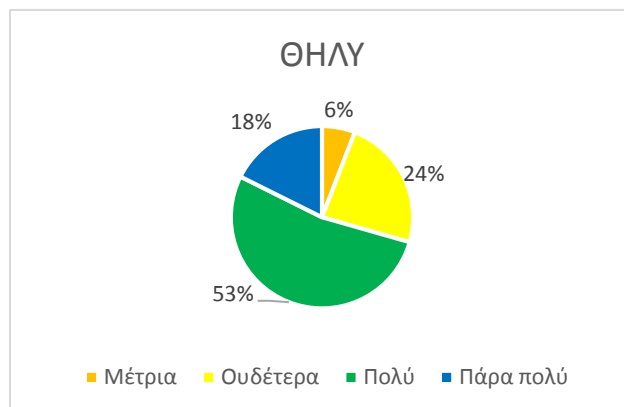
**Ερώτηση 15:**



Γράφημα 39



Γράφημα 40



Γράφημα 41

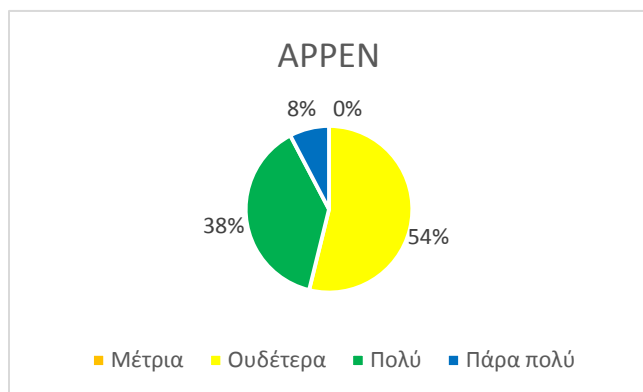
Τα 2/3 του συνολικού δείγματος (66%) απάντησε θετικά στην ερώτηση για την αντικειμενικότητα των γυναικών στην αξιολόγηση των επιχειρηματικών καταστάσεων (Γράφημα 39).

Τα αποτελέσματα αντρών και γυναικών κινήθηκαν σχεδόν στα ίδια επίπεδα όπου και οι δύο ομάδες χαρακτήρισαν εξίσου αντικειμενικές τις γυναίκες (Γράφημα 40 & 41).

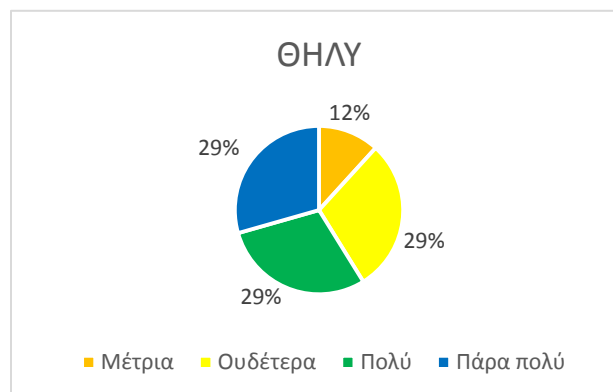
### Ερώτηση 16:



Γράφημα 42



Γράφημα 43

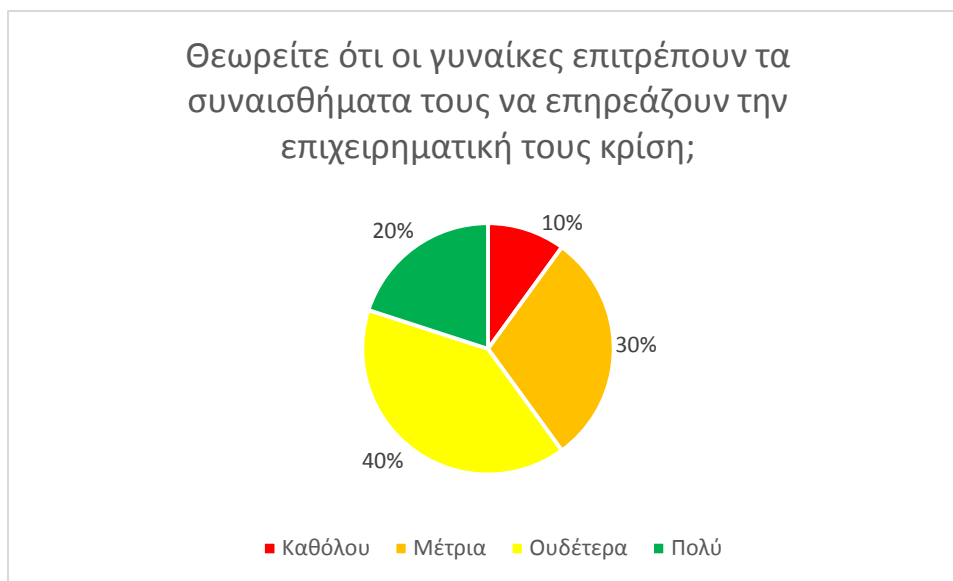


Γράφημα 44

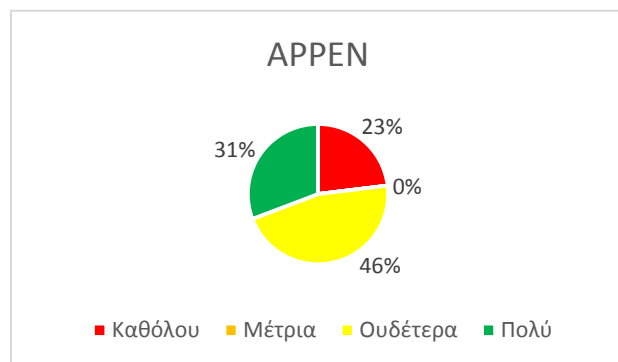
Ενώ η πλειοψηφία του συνολικού δείγματος (40%) απάντησε ουδέτερα αν η πιθανότητα μιας εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο επιθυμητές για μια εργασία από τους άντρες, το 33% απάντησε ότι καταφατικά ενώ το 20% απολύτως καταφατικά αθροίζοντας συνολικά στο 53% που αντιπροσωπεύει περισσότερο από το 1/2 του δείγματος μας (Γράφημα 42).

Από την ανάλυση των Γραφημάτων 43 και 44 προκύπτει ότι οι γυναίκες νιώθουν λιγότερο επιθυμητές σε ποσοστό μεγαλύτερο από τους άντρες - αθροιστικά 58% για τις γυναίκες και 46% για τους άντρες - οι οποίοι τηρούν μία πιο ουδέτερη στάση σε ποσοστό 54%. Πιθανών αυτό να προκύπτει από προσωπικές εμπειρίες των γυναικών όπου λόγω εγκυμοσύνης δεν τους δόθηκαν ευκαιρίες εξέλιξης ή αντιμετώπισαν προβλήματα στην εργασία τους.

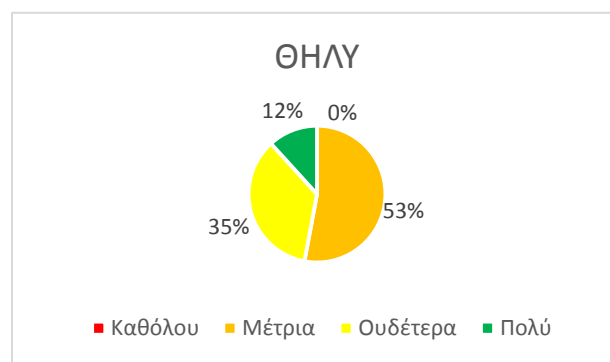
### Ερώτηση 17:



Γράφημα 45



Γράφημα 46



Γράφημα 47

Η πλειοψηφία του συνολικού δείγματος (40%) απάντησε ουδέτερα για το αν η επιχειρηματική κρίση των γυναικών επηρεάζεται από τα συναισθήματά τους, το 30% θεωρεί ότι αυτό γίνεται σε μέτριο βαθμό, ενώ 1/5 του δείγματος (20%) υποστηρίζει ότι γίνεται σε μεγάλο βαθμό (Γράφημα 45).

Το 1/4 των ανδρών (23%) θεωρεί ότι οι γυναίκες δεν επηρεάζονται καθόλου από τα συναισθήματά τους, σε αντίθεση με το 31% που θεωρεί ότι αυτό συμβαίνει σε μεγάλο βαθμό, ενώ το υπόλοιπο 46% διατηρεί ουδέτερη στάση (Γράφημα 46).

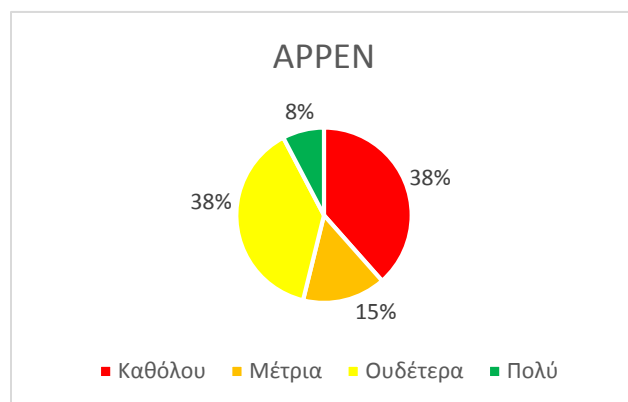
Οι γυναίκες ειλικρινώς αποδέχονται σε ποσοστό 53% ότι η κρίση τους επηρεάζεται σε μέτριο βαθμό από τα συναισθήματά τους, ενώ το 12% των γυναικών παραδέχεται ότι αυτό γίνεται σε μεγάλο βαθμό (Γράφημα 47).

Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι όντως οι γυναίκες επηρεάζονται από τα συναισθήματά τους, χωρίς όμως αυτό να γίνεται αντιληπτό από τους άντρες συνεργάτες τους.

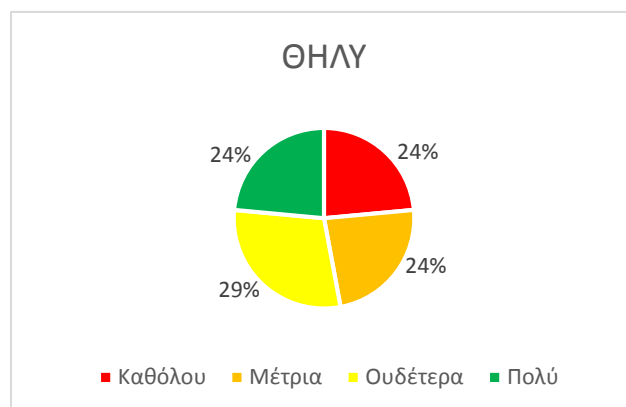
### Ερώτηση 18:



Γράφημα 48



Γράφημα 49

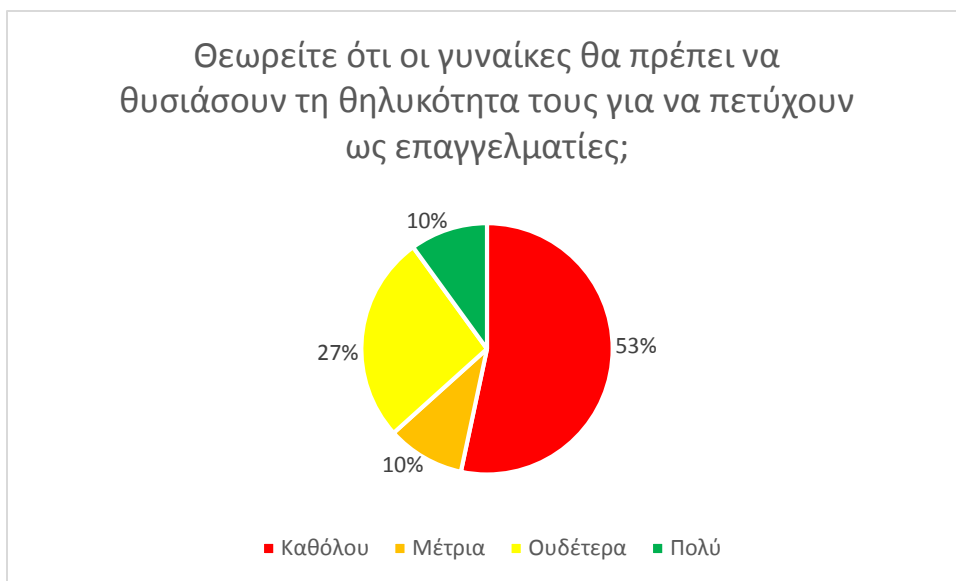


Γράφημα 50

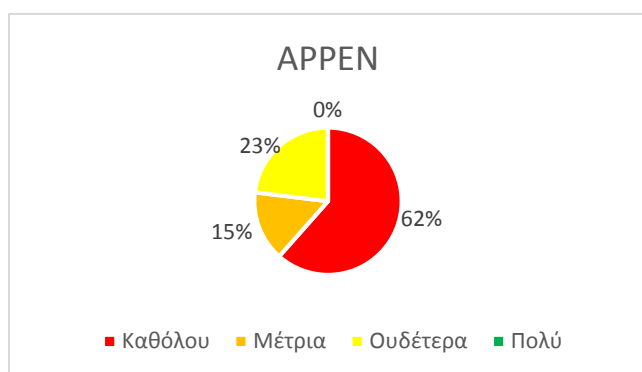
Ενώ η πλειοψηφία του συνολικού δείγματος (33%) εκφράζει μία ουδέτερη άποψη σχετικά με το αν οι γυναίκες είναι λιγότερο επιθυμητές σε σχέση με τους άντρες λόγω των γυναικολογικών τους θεμάτων (Γράφημα 47)<sup>8</sup>, αυτό βρίσκει υποστηρικτές μόνο τους άντρες (Γράφημα 49) σε αντίθεση με τις γυναίκες οι οποίες καλύπτουν όλο το εύρος των απαντήσεων σε ισόποσα σχεδόν ποσοστά (Γράφημα 50). Η πλειοψηφία του δείγματος (29%) αντιπροσωπεύει την ουδέτερη στάση που αναφέραμε και προηγουμένως, και ακολουθούν με ποσοστό 24% 3 ομάδες γυναικών που εκφράζουν ότι αυτό συμβαίνει i) καθόλου, ii) μέτρια και iii) πολύ.

Δυστυχώς, λόγω αυτών των ποσοστών δεν μπορούμε να εξάγουμε κάποιο συμπέρασμα κατά πόσο ισχύει η άποψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο επιθυμητές λόγω των γυναικολογικών τους θεμάτων, παρά μόνο όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενα αποτελέσματα, ότι αυτό προκύπτει από προσωπικές εμπειρίες γυναικών που σίγουρα ποικίλλουν μεταξύ τους.

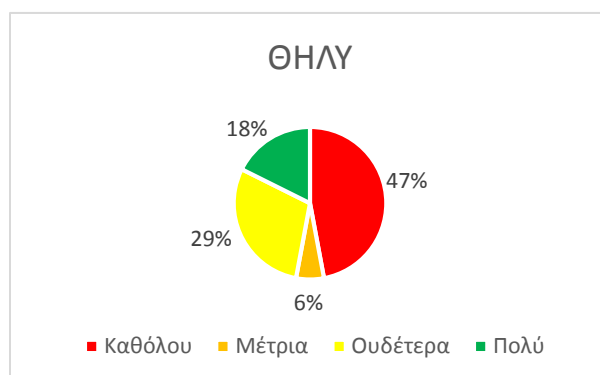
### Ερώτηση 19:



Γράφημα 51



Γράφημα 52



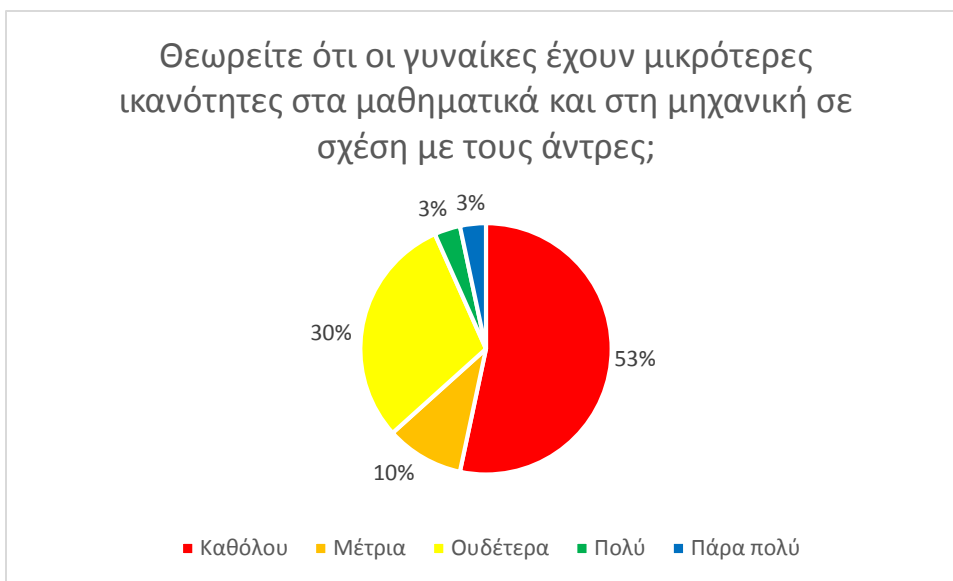
Γράφημα 53

Από τα αποτελέσματα της παρούσας ερώτησης, αν δηλαδή οι γυναίκες πρέπει να θυσιάσουν τη θηλυκότητά τους για να πετύχουν ως επαγγελματίες, περισσότερο από το 1/2 του συνολικού δείγματος (53%) απάντησε αρνητικά (Γράφημα 51) και όμοια το 62% του δείγματος των αντρών (Γράφημα 52).

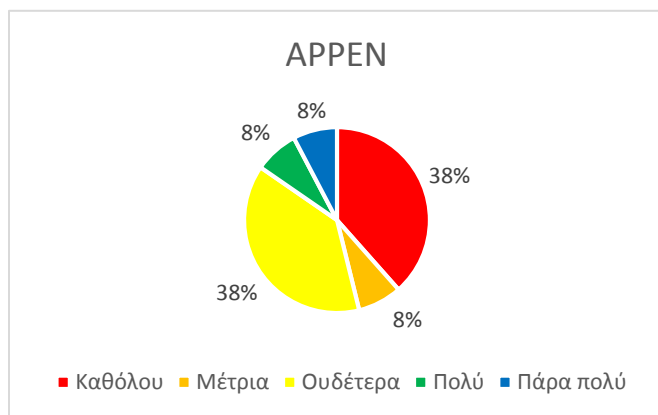
Από την άλλη, ένα μικρό ποσοστό των γυναικών (18%) θεωρεί ότι πρέπει να θυσιάσουν σε μεγάλο βαθμό τη θηλυκότητα τους και μόλις το 47% έχει ακριβώς την αντίθετη άποψη με το υπόλοιπο ποσοστό του δείγματος να εκφράζει μία πιο ουδέτερη άποψη (Γράφημα 53).

Κατά γενική ομολογία το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι σε καμία περίπτωση οι γυναίκες δεν πρέπει να θυσιάσουν τη θηλυκότητα τους, πόσω μάλλον για να γίνουν αποδεκτές ως επαγγελματίες.

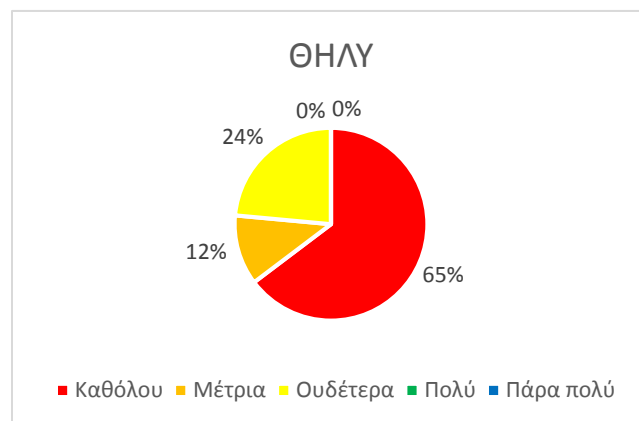
### Ερώτηση 20:



Γράφημα 54



Γράφημα 55



Γράφημα 56

Αρχικά τα αποτελέσματα της παρούσας ερώτησης είναι πολύ θετικά και θα μπορούσαμε να πούμε και ενθαρρυντικά για τις γυναίκες καθώς ένα πολύ μικρό ποσοστό του συνολικού δείγματος (αθροιστικά 6%) αμφισβητεί τις ικανότητές τους στη μηχανική και τα μαθηματικά (Γράφημα 54).

Αυτό το μικρό ποσοστό προέρχεται από τους άντρες οι οποίοι σε αθροιστικό ποσοστό 16% του δείγματος τους θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ικανότητες με εκείνους στη μηχανική και τα μαθηματικά (Γράφημα 55), το οποίο σε καμία περίπτωση δεν εκφράζεται από το δείγμα των γυναικών (Γράφημα 56).

Συνεπώς, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι γυναίκες είναι το ίδιο ικανές με τους άντρες σε θέματα μηχανικής και μαθηματικών σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα.

## Ερώτηση 21:

φύλο	θέση ευθύνη	21) Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με μία γυναίκα manager; Θεωρείτε ότι μειονεκτούν απέναντι σε άντρες managers; Παρακαλώ σχολιάστε.
Άρρεν	MD/GM	ΜΕΤΡΙΑ
Άρρεν	Manager	ΙΔΑΝΙΚΗ. Όχι δεν μειονεκτούν καθόλου.
Άρρεν	Manager	πολυ καλή συνεργασία / μειονεκτούν μόνο σε τεχνικά θέματα
Άρρεν	Manager	Σε συνεργασίες με γυναίκες manager φάνηκε ότι δεν υπήρχε διαφορά που να βασιζόταν στο φύλο
Άρρεν	Manager	Δεν θα είχα το παραμικρό πρόβλημα. Δεν νομίζω ότι μειονεκτούν έναντι των ανδρών. Ίσως υστερούν λίγο, σε τομείς εφαρμοσμένης ηλεκτρο-μηχανολογίας.
Άρρεν	Manager	Καθόλου
Άρρεν	Manager	Άριστη. Καθόλου ως προς τα μειονεκτήματα.
Άρρεν	Supervisor	ΔΕΝ ΕΤΥΧΕ ΝΑ ΕΧΩ ΑΛΛΑ ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΔΕΝ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝ ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ ΣΗΜΕΙΟ.
Άρρεν	Supervisor	Πολύ καλή την συνεργασία. Δεν έχουν μειονεκτήματα σε σχέση με τους άντρες.
Άρρεν	Supervisor	Άριστη συνεργασία. Δεν μειονεκτούν πουθενά σε σχέση με έναν άνδρα manager.
Άρρεν	Supervisor	ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΗ. ΔΕΝ ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΠΟΙΟ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
Θήλυ	MD/GM	Οι γυναίκες manager αν έχουν τα απαραίτητα προσόντα και εμπειρία είναι εξίσου ικανές με τους άνδρες συνεργάτες τους. Δεν είναι θέμα φύλου αλλά θέμα ικανοτήτων. Οι γυναίκες λόγω της πολυπλοκότητας του κοινωνικού τους ρόλου αναπτύσσουν υποχρεωτικά μια σειρά προσόντα (οργανωτικότητα, ευελιξία, επιμονή, αντοχή κλπ) τα οποία λειτουργούν θετικά στον εργασιακό τους ρόλο.
Θήλυ	Manager	Στο μεγαλύτερο μέρος της καριέρας μου είχα γυναίκα προϊστάμενη. Δεν θεωρώ ότι υστερούσε σε ικανότητες έναντι ενός άνδρα. Όλα είναι θέμα χαρακτήρα. Ένας άνθρωπος οργανωτικός θα είναι οργανωτικός και στην δουλειά του είτε είναι άνδρας είτε είναι γυναίκα. Ένας άνθρωπος με ηγετική φυσιογνωμία θα έχει ηγετική τάση και στην δουλειά του είτε είναι άνδρας είτε είναι γυναίκα.
Θήλυ	Manager	Δεν θεωρώ ότι πρέπει να γίνεται διάκριση. Είναι καθαρά θέμα ικανοτήτων, αντίληψης και προσαρμοστικότητας. Εχω συνεργαστεί με εξαιρετικές και εξαιρετικούς managers όπως επίσης και με μέτριους και των δυο φύλων. Στο τέλος της ημέρας αυτο που μετράει είναι αν ως manager έχεις επιτύχει να εκπαιδεύσεις τους υφιστάμενους σου να είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν ως ομάδα οποιαδήποτε κατάσταση τηρώντας τις βασικές αρχές δεοντολογίας που θα έπρεπε να διέπουν την κοινωνία μας και τις επιχειρήσεις μας και με τον τρόπο αυτο να φέρουν τα μέγιστα αποτελέσματα στην εταιρεία και στην ζωή τους ως επαγγελματίες και ως άνθρωποι.
Θήλυ	Manager	όχι
Θήλυ	Manager	Δεν θεωρώ ότι μειονεκτούν, ανιθέτως οι γυναίκες managers έχουν πιο αυστηρο πρόγραμμα και δεσμεύονται σε αυτό.
Θήλυ	Manager	Poli kali, den mionektoun apenanti se antres managers.
Θήλυ	Supervisor	Εξαρτάται απο τα χρόνια εμπειρίας μιας γυναίκας manager. Δεν μειονεκτούν απέναντι στους άντρες ωστόσο επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τα συναισθήματα τους.
Θήλυ	Supervisor	Όχι, δε μειονεκτούν
Θήλυ	Supervisor	Θα την χαρακτηρίζα αρμονική. Σε καμία περίπτωση δεν θεωρώ πως οι γυναίκες μειονεκτούν απέναντι σε άντρες managers.
Θήλυ	Supervisor	Η συνεργασία που έχω μέχρι στιγμής με γυναίκες manager είναι άλλοτε εξαιρετική και δημιουργική και άλλοτε μέτρια και αρκετά τυπική. Αν και εφόσον υπάρχουν προσόντα και μπορούν να καλυφθούν οι απαιτήσεις, μια γυναίκα κάλλιστα μπορεί να ανταποκριθεί στον συγκεκριμένο ρόλο.
Θήλυ	Supervisor	Μπορεί να είναι πολυ καλη ή πολυ κακη. Δεν υπάρχει μέτριο. Δεν υπαρχει κατι για το οποίο να μειονεκτουν.
Θήλυ	Supervisor	Λόγω των στερεοτυπων που υφίστανται στην κοινωνία μας πάντα οι γυναίκες που κατέχουν τέτοιες θέσεις καταβάλουν περισσότερη προσπάθεια. Οπότε δε μειονεκτουν σε κανένα τομέα έναντι των ανδρών
Θήλυ	Supervisor	Η συνεργασία ήταν άριστη. Δεν θεωρώ ότι μια γυναίκα μειονεκτει σε σχέση με εναν άνδρα.
Θήλυ	Supervisor	οχι δεν μειονεκτουν. συνηθως είναι δυσκολοτερη η συνεργασία μεταξυ δυο γυναικων γιατι συχνα είναι ανταγωνιστικες.
Θήλυ	Supervisor	Εξαρτάται απο το χαρακτήρα κ την ιδιοσυγκρασία του ατόμου που κατέχει τη θέση αυτη, ανεξάρτητου φύλου. Οι πιθανότητες να μειονεκτεί ή να υπερτερεί μια γυναίκα manager είναι ισόποσες με αυτές ενός άνδρα σε αντίστοιχη θέση.
Θήλυ	Supervisor	Οι γυναίκες manager, προκειμένου να επιβληθούν συχνά συμπεριφέρονται πιο αυταρχικά σχέση με τους άντρες σε αντίστοιχη θεση ευθυνης. Λογω του φύλου οι γυναικες μειονεκτικουν όταν υπάρχουν ευκαιρίες εξέλιξης.

Πίνακας 1

Από τις παραπάνω απαντήσεις προκύπτουν ποικίλα σχόλια και συμπεράσματα. Ξεκινώντας με το δείγμα των αντρών, εκτός από μία απάντηση που χαρακτηρίζει τη συνεργασία του με γυναίκα manager ως μέτρια, όλοι οι υπόλοιποι άντρες τη θεωρούν πολύ καλή έως και ιδανική, χωρίς να υστερεί σε τίποτα από τη συνεργασία τους με άντρες manager.



Από την πλευρά των γυναικών έχουμε ποικιλομορφία απαντήσεων με κοινό παρονομαστή ότι οι γυναίκες managers δεν μειονεκτούν απέναντι στους άντρες κι ότι δεν είναι θέμα φύλου αλλά ικανοτήτων.

Μία πολύ εύστοχη απάντηση είναι ότι οι γυναίκες λόγω της πολυπλοκότητας του κοινωνικού τους ρόλου αναπτύσσουν μία σειρά από ικανότητες που τις βοηθούν και σε εργασιακό επίπεδο, το οποίο ισχύει καθώς θα πρέπει να ισορροπούν ανάμεσα σε «δουλειά και σπίτι» και να τα καταφέρνουν καλά εξίσου και στα δύο.

Επίσης, σε μία από τις απαντήσεις αναφέρεται ότι οι γυναίκες έχουν πολύ αυστηρό πρόγραμμα και δεσμεύονται σε αυτό, το οποίο θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι ένα από τα πολύ θετικά στοιχεία του γυναικείου φύλου.

Όπως αναφέρθηκε σε μία άλλη απάντηση λόγω των στερεοτύπων της χώρας μας καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια σε σχέση με τους άντρες για να μπορέσουν να επιβληθούν, με αποτέλεσμα πολλές φορές να γίνονται και πιο αυταρχικές. Δυστυχώς αυτό ίσως να αποτελεί ψυχολογική επίπτωση του να θέλουν να εισακούγονται, κι αν έχουν εισπράξει αδιαφορία από τους άντρες συναδέλφους τους το αποτέλεσμα είναι να συμπεριφέρονται αυταρχικά απέναντι σε όλους τους άλλους.

Τέλος, όπως αναφέρεται και σε μία από τις απαντήσεις, πολύ σημαντικός παράγοντας είναι και τα χρόνια εμπειρίας μιας γυναίκας manager. Σίγουρα, με την πάροδο του χρόνου γίνονται πιο αντικειμενικές και δεν επιτρέπουν στα συναισθήματά τους να τις επηρεάζουν και καταφέρνουν να τα ελέγχουν επιτυχώς και να μην γίνονται αντιληπτά από τους άλλους.

Σαν γενικό συμπέρασμα όλων των παραπάνω θα μπορούσαμε να πούμε ότι η επιτυχία ενός manager δεν εξαρτάται από το φύλο του αλλά από το χαρακτήρα, την ιδιοσυγκρασία και τις ικανότητές του όπως αναφέρθηκε και στην πλειοψηφία των απαντήσεων του δείγματος. Ωστόσο η εμπειρία είναι ακόμη ένα χαρακτηριστικό που λειτουργεί υπέρ των γυναικών και τις βοηθά να ανταπεξέλθουν με επιτυχία στο ρόλο τους.

## Ερώτηση 22:

φύλο	θέση ευθύνη	22) Αναφέρατε ένα παράδειγμα όπου νιώσατε διάκριση στο εργασιακό σας περιβάλλον λόγω του φύλου σας. Παρακαλώ σχολιάστε.
Άρρεν	MD/GM	ΔΕΝ ΕΧΩ
Άρρεν	Manager	Δεν έχω
Άρρεν	Manager	δεν εχω παραδειγμα
Άρρεν	Manager	Δεν έχω. Έχω το "προνόμιο" να είμαι άνδρας.
Άρρεν	Manager	Δεν έχω νιώσει διάκριση
Άρρεν	Manager	Αρνητικώς.
Άρρεν	Supervisor	Δεν έχω νιώσει διάκριση στο εργασιακό μου περιβάλλον.
Άρρεν	Supervisor	Δεν έχω νιώσει κάποια τέτοια κατάσταση.
Άρρεν	Supervisor	ΔΕΝ ΑΙΣΘΑΝΟΗΚΑ ΠΟΤΕ ΝΑ ΒΡΙΣΚΟΜΑΙ ΣΕ ΤΕΤΟΙΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
Θήλυ	MD/GM	Η διάκριση δεν γίνεται στον εργασιακό χώρο αλλά στην πολιτεία & την κοινωμία. Η προσπάθεια από πλευράς γυναικών να ανταποκριθούν στον ρόλο τους ως εργαζόμενες μητέρες δεν βρίσκει αρωγό την οργάνωση του κράτους. Η διαχείριση του χρόνου γίνεται εξαιρετικά δύσκολη και η κοινομηκή αποδοχή έρχεται για την γυναίκα μόνο αν επιτύχει στο σύνολο των ρόλων και όχι αποσπασματικά στον εργασιακό χώρο.
Θήλυ	Manager	Δεν έχω νιώσει διάκριση λόγω φύλλου στην εταιρεία μου
Θήλυ	Manager	Δεν εχω νιώσει διάκριση
Θήλυ	Manager	Δεν έχω νιώσει μέχρι τωρα διάκριση στο εργασιακό μου περιβάλλον, αντιθέτως είχα την δυνατότητα να εξελιχθω αρκετά γρήγορα μέσα σε αυτο
Θήλυ	Manager	Sxedon se oles ti apofasis meno apexo.
Θήλυ	Supervisor	Οι απολαβές δεν είναι ίδιες σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας. Επίσης η αντιμετώπιση των αντρών θα είναι πάντα υποτιμητική απέναντι στις γυναίκες managers.
Θήλυ	Supervisor	Νιωθω πολλές φορές οτι δεν μου δινεται η ευκαιρια να αναλαβω projects μεγαλυτερης ευθυνης & διαρκειας λογω ηλικιας μου (30). Για μια γυναικα που σκοπευει να δημιουργησει οικογεννα-βρισκει συχνα εμποδια
Θήλυ	Supervisor	Η αντιμετώπιση απο άνδρες συναδέλφους και όχι μόνο όταν πήρα προαγωγή.
Θήλυ	Supervisor	Θεωρώ πως μια γυναίκα πρέπει να αποδεικνύει καθημερινά την αξία της, σε σύγκριση με έναν άντρα.
Θήλυ	Supervisor	Προσωπικά δεν έχω νιώσει διάκριση στο εργασιακό μου περιβάλλον.Ο σεβασμός και η εκτίμηση είναι κάτι που κερδίζεται ανεξάρτητα από το φύλο.
Θήλυ	Supervisor	Προσωπικά δεν το έχω νιώσει, αλλά είναι πολύ συχνο φαινόμενο.
Θήλυ	Supervisor	Σε συνέντευξη για θέση εργασίας μεγάλος ήταν ο όγκος των ερωτηματων για μια ενδεχομενη εγκυμοσύνη στα επόμενα χρόνια.
Θήλυ	Supervisor	Ο προϊσταμενος μου ανέθεσε μια σημαντική υποθεση σε εναν ανδρα συναδελφο μου επιδεικτικά λέγοντας οτι είναι καλύτερα να τη χειριστεί επειδή είναι άνδρας.
Θήλυ	Supervisor	οι υφισταμενοι με αμφισβητησαν σε συγκεκριμενη εντολη που εδωσε λογω φυλου
Θήλυ	Supervisor	Τέθηκε ζήτημα κρίσης κ αντίληψης ανάμεσα σε άνδρα κ εμενα ίδιας θέσης σε συζήτηση για θέμα προσωπικού δυναμικού.
Θήλυ	Supervisor	Δεν εχω νιώσει διάκριση στην εργασία μου.

Πίνακας 2

Σαν πρώτο σχόλιο της ανάλυσης του παραπάνω πίνακα είναι η ομόφωνη απάντηση των αντρών ότι δεν έχουν νιώσει ποτέ διάκριση στην εργασία τους. Το οποίο θα μπορούσαμε να το θεωρήσουμε κι ως αναμενόμενο, καθώς όπως αναφέραμε και νωρίτερα, θύματα της διάκρισης στο χώρο εργασίας πάντα ήταν οι γυναίκες. Όπως αναφέρεται πολύ χαρακτηριστικά σε μία από τις απαντήσεις, το να ανήκει κάποιος στο ισχυρό φύλο θεωρείται «προνόμιο».

Από την πλευρά των γυναικών για ακόμη μια φορά οι απαντήσεις ποικίλλουν με κάποιες γυναίκες να απαντούν ότι δεν έχουν νιώσει κάποια διάκριση, ενώ κάποιες άλλες απαντούν καταφατικά αναφέροντας και προσωπικά παραδείγματα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι μία από τις απαντήσεις αναφέρει ότι οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες απολαβές με τους άντρες σε αντίστοιχες θέσεις, το οποίο σαν σχόλιο το συναντάμε και σε επόμενη ερώτηση, κι ότι οι άντρες θα αντιμετωπίζουν πάντα υποτιμητικά τις γυναίκες managers.

Μία άλλη απάντηση αναφέρει ότι οι γυναίκες πρέπει να αποδεικνύουν καθημερινά την αξία τους για να γίνουν αποδεκτές σε σύγκριση με τους άντρες, το οποίο κι αυτό το συναντήσαμε στην προηγούμενη ερώτηση.

Επίσης, μία από τις απαντήσεις αναφέρει ότι σε συνέντευξη τέθηκε το θέμα ενδεχόμενης εγκυμοσύνης, το οποίο ήταν και μία από τις βασικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μας που αναλύσαμε και νωρίτερα (Ερώτηση 16) και αποδεικνύει ότι η πιθανότητα μιας εγκυμοσύνης είναι βασικό στοιχείο για την εργασία μιας γυναίκας.

Δυστυχώς υπάρχουν και οι περιπτώσεις όπου η διάκριση γίνεται με επιδεικτικό τρόπο όπως αναφέρεται σε μία από τις απαντήσεις, όπου κάποιοι άντρες προϊστάμενοι αναθέτουν συγκεκριμένες εργασίες σε άλλους άντρες υφισταμένους λόγω του φύλου τους.

Τέλος, μία από τις απαντήσεις αναφέρει ότι η διάκριση δεν έχει να κάνει με τον εργασιακό χώρο αλλά με την πολιτεία και την κοινωνία, όπου ίσως θα έπρεπε να γίνει περαιτέρω μελέτη για τις διακρίσεις των δύο φύλων, ειδικά στη χώρα μας, όπου πολύ πιθανό να έχει και τις ρίζες της η διάκριση των γυναικών στο χώρο εργασίας κι όχι μόνο.

Το συμπέρασμα μας σχετικά με τις παραπάνω απαντήσεις είναι ότι υπάρχει διάκριση στο χώρο εργασίας η οποία όμως πλήττει μόνο το ασθενές φύλο και δεν γίνεται αντιληπτή από το ισχυρό. Συνέπεια της διάκρισης είναι οι οικονομικές απολαβές των γυναικών να είναι χαμηλότερες από αυτές των αντρών και για να μπορέσουν οι γυναίκες να πετύχουν κάτι καλύτερο θα πρέπει να αποδεικνύουν καθημερινά την αξία τους προσπαθώντας διπλά για αυτό.

### Ερώτηση 23:

φύλο	θέση ευθύνη	23) Θεωρείτε ότι η διάκριση στο χώρο εργασίας είναι άμεση συνέπεια των κοινωνικών στερεότυπων της χώρας σας; Παρακαλώ σχολιάστε.
Άρρεν	MD/GM	ΜΕΤΡΙΑ
Άρρεν	Manager	Εξαρτάται από τον χώρο εργασίας.
Άρρεν	Manager	δεν έχουμε διακριση στην εργασια μας
Άρρεν	Manager	Σίγουρα η αναγνώριση της γυναίκας στην Ελλάδα τις τελευταίες δεκαετίες ως ισάξιο και ισότιμο υποψήφιο για ηγετικές θέσεις έχει αλλάξει και την αγορά εργασίας η οποία δέχεται την γυναίκα σε όλες τις θέσεις οποιουδήποτε οργανισμού.
Άρρεν	Manager	Απολύτως
Άρρεν	Manager	Λίγο ναι αλλά σιγά σιγά εξαλείφεται
Άρρεν	Manager	όχι, εν σχέσει με έτερες χώρες.
Άρρεν	Supervisor	ΝΑΙ, ΤΟ ΟΠΟΙΟ ΟΜΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΙΔΙΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΕ ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΒΑΖΟΥΝ ΤΑΒΑΝΙ ΣΤΙΣ ΦΙΛΟΔΟΞΙΕΣ ΤΟΥΣ
Άρρεν	Supervisor	Υπάρχουν κάποια στερεότυπα στην χώρα μου αλλά τείνουν να εξαφανιστούν.
Άρρεν	Supervisor	Δεν πιστεύω οτι υπάρχουν διακρίσεις στο εργασιακό μου περιβάλλον.
Άρρεν	Supervisor	ΔΕΝ ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΤΟ ΕΝ ΛΟΓΩ ΕΡΩΤΗΜΑ ΕΧΕΙ ΙΣΧΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΙΣΩΣ ΝΑΙ ΑΛΛΑ ΟΧΙ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ
Εθήλυ	MD/GM	Παρά την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την απαίτηση των γυναικών να εξελιχθούν στον χώρο εργασίας παραμένει σε εκκρεμότητα η αναδιανομή των υποχρεώσεων στο σπίτι. Η έννοια της επαγγελματικής ανόδου από το κοινωνικό περιβάλλον κατανοείται ως η ικανότητα της γυναίκας να συμφιλιώσει τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις χωρίς να αποδεδμεύεται από τους παραδοσιακούς της ρόλους. Στα πλαίσια της ίδιας αντίληψης που θέλει τον άνδρα βασικό "κουβαλητή" της οικογενείας οι αποδοχές των γυναικών υπολείπονται σημαντικά εκείνων των ανδρών συναδέλφων τους.
Εθήλυ	Manager	Νομίζω ότι η διάκριση είναι θέμα ιδιοσυγκρασίας των ατόμων μιας εταιρείας.
Εθήλυ	Manager	Σίγουρα υπάρχει επιρροή από την κοινωνία αλλά έχουν αμβλυωθεί αρκετά αυτές οι άμυνες των αντρών.
Εθήλυ	Manager	Θεωρώ οτι ένας σωστός επαγγελματίας δεν θα τύχει τέτοιας διάκρισης σε χώρες του δυτικού κόσμου. Κατα συνέπεια η απάντηση μου είναι όχι.
Εθήλυ	Manager	ναι
Εθήλυ	Manager	Εν μέρει ναι, αλλά έχει να κάνει και το αντικείμενο εργασίας. Γενικά όμως πιστεύω ότι στην Ελλάδα υπάρχουν ακόμα στερεότυπα.
Εθήλυ	Manager	Pithanon.
Εθήλυ	Supervisor	Ναι, σε μεγάλο βαθμό.
Εθήλυ	Supervisor	Δυστυχως για ακομη και σημερα. Ο κοινωνικος ρατσισμος υπαρχει και οχι μονο αναμεσα στα 2 φυλλα. Δε δινονται ισεσ ευκαιριες για ολους
Εθήλυ	Supervisor	Σαφώς τα κοινωνικά στερεότυπα της χώρας μας συμβάλλουν στις διακρίσεις που βιώνουμε καθημερινά στο χώρο εργασίας και είναι πλέον καιρός να ξεπεραστούν
Εθήλυ	Supervisor	Διαφωνώ. Η διάκριση στο χώρο εργασίας είναι αλληλένδετη με την πολύπλευρη προσωπικότητα του εργαζόμενου που θέλει και μπορεί να αναπαυξέθει στις όποιες προκλήσεις. Στη χώρα μας άλλωστε από την αρχαιότητα κιόλας η συμβολή του γυναικείου φύλου ήταν καταλυτική στην εξέλιξη και την πορεία των επιστημών και όχι μόνο στα μετέπειτα χρόνια.
Εθήλυ	Supervisor	Όλα προερχονται απο το αν η διαπεδαγωγηση απο το σχολειο και το οικογενειακο περιβαλλον είναι σωστη.
Εθήλυ	Supervisor	Φυσικά. Ο χώρος εργασίας είναι μια μικρή κοινωνία
Εθήλυ	Supervisor	Σίγουρα είναι άμεση συνέπεια των κοινωνικών στερεοτύπων της χώρας μου που θελουν τη γυναίκα ένα βημα πισω απο τον ανδρα
Εθήλυ	Supervisor	ναι. η ελληνικη κοιωμα δεν αποδεχεται τις γυναικες σε ηγετικες θεσεις παρα τα οσα εχουν καταφερει σημερα.
Εθήλυ	Supervisor	Σαφέστατα. Τα στερεότυπα επηρεάζουν κάθε πτυχή τις ζωής μας, αφού προέρχονται απο θέματα παιδείας κ
Εθήλυ	Supervisor	διαπαιδαγωγησης.
Εθήλυ	Supervisor	Συμφωνώ

Πίνακας 3

Σε αντίθεση με τις προηγούμενες ερωτήσεις, η παραπάνω είναι ίσως η μοναδική όπου συναντάμε ομοφωνία στις απόψεις ανδρών και γυναικών. Και οι δύο ομάδες, στην πλειοψηφία τους, αποδίδουν τη διάκριση στο χώρο εργασίας στα κοινωνικά στερεότυπα της χώρας μας, τα οποία όπως αναφέρεται σε αρκετές απαντήσεις τείνουν να εξαφανιστούν τα τελευταία χρόνια.

Όπως πολύ εύστοχα αναφέρεται σε μία απάντηση, η αναδιανομή των υποχρεώσεων στο σπίτι είναι κάτι το οποίο επηρεάζει την ανέλιξη των γυναικών καθώς θα πρέπει να είναι «πιστές» και στους παραδοσιακούς τους ρόλους παρόλο που μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιτυχημένες στην εργασία τους. Αυτό από μόνο περιορίζει την εξέλιξη των γυναικών, καθώς εάν δεν έχουν την απαραίτητη υποστήριξη από το οικογενειακό τους περιβάλλον θα είναι ιδιαίτερα δύσκολο να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν σε όλες τους τις υποχρεώσεις.

Στην ίδια απάντηση, αναφέρεται και ότι ο άνδρας ανέκαθεν θεωρούταν ο «βασικός κουβαλητής» της οικογένειας, το οποίο σαν στερεότυπο έχει ως αποτέλεσμα τη διαφορά στις αποδοχές ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες που εκτελούν την ίδια εργασία, κι όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα είναι κάτι που συναντάται αρκετά συχνά.

Τέλος, στις απαντήσεις υπήρξε αναφορά σχετικά με την διαπαιδαγώγηση και την παιδεία που είναι αλληλένδετες με τα στερεότυπα της χώρας μας και η εικόνα της γυναίκας θα είναι πάντα ένα βήμα πίσω από τον άντρα. Το οποίο και ισχύει, καθώς από το πρότυπο της οικογένειας που προβάλλεται από νωρίς στα σχολεία είναι ο πατέρας να εργάζεται και η μητέρα να είναι στο σπίτι και να το φροντίζει.

Μήπως τελικά τα αίτια για τη διάκριση στο χώρο εργασίας είναι πολύ βαθύτερα και θα έπρεπε να γίνει πολύ μεγαλύτερη προσπάθεια στο κοινωνικό σύνολο για να εξαλειφθούν?

#### **Ερώτηση 24:**

φύλο	θέση ευθύνη	24) Σχόλια / Παρατηρήσεις
Άρρεν	MD/GM	Η ΕΡΩΤΗΣΗ 17 είναι πολύ σημαντική
Άρρεν	Manager	Γυναίκες managers κυβερνούν χώρες ! Σε μία εταιρία δεν θα μπορούν να είναι επιτυχημένες;
Άρρεν	Manager	οι γυναίκες ομορφαίνουν το χώρο εργασίας
Άρρεν	Manager	Νομίζω ότι οι πολυεθνικές εμπιστεύονται γυναίκες για θέσεις μάνατζερ, περισσότερο από τις αμιγώς εθνικές εταιρίες. Στο μέλλον το "ισοζύγιο" στις θέσεις CEO, θα βελτιωθεί σημαντικά υπέρ των γυναικών.
Άρρεν	Manager	Το ερωτηματολόγιο θα έπρεπε να έχει κάποιο πρόλογο, βοηθώντας τον αναγνώστη να καταλάβει τι αφορά και που στοχεύει
Θήλυ	Manager	Έχω παρατηρήσει ότι οι πολυεθνικές εταιρίες είναι πιο "ανοιχτές" στην γυναικεία επιχειρηματικότητα απ'οτι οι τοπικές επιχειρήσεις. Μια γυναίκα είναι πιο πιθανό να εξελιχθεί μέσα σε αυτές και να φτάσει μέχρι την κορυφή την διοίκησης.
Θήλυ	Supervisor	Οι ίσες ευκαιρίες είναι κάτι που ζητούσαν ανέκαθεν οι γυναίκες, αλλά στην κοινωνία μας δυστυχώς χρειάζονται ακόμα πολλά χρόνια προόδου για να μπορέσει να εφαρμοστεί.
Θήλυ	Supervisor	Ένα ολοκληρωμένο και ενδιαφέρον ερωτηματολόγιο απο το οποίο φαίνεται πως μπορούν να εξαχθούν πολύ χρήσιμα συμπεράσματα αναφορικά με τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας. Συγχαρητήρια!
Θήλυ	Supervisor	Στα πλαίσια της ιεραρχίας στον εργασιακό χώρο, όλοι έχουν το δικαίωμα της ανέλιξης ανεξάρτητα από το φύλο. Όλοι έχουν το δικαίωμα να προσφέρουν, να δημιουργούν, να βάζουν υψηλούς στόχους και να δημιουργούν ένα υγιές ανταγωνιστικό περιβάλλον ώστε να αποφέρουν τα επιθυμητα αποτελέσματα για την εταιρεία και κατ'επέκταση για τους συναδέλφους τους.
Θήλυ	Supervisor	Όσο περνάνε τα χρόνια το φαινόμενο της διάκρισης ανάμεσα στα 2 φύλα μειώνεται, αλλά έχουμε πολυ δρόμο μεχρι την εξαλειψη του.

Πίνακας 4

Η πρώτη απάντηση του παραπάνω πίνακα αναφέρει ότι η Ερώτηση 17 είναι πολύ σημαντική, η οποία όπως αναλύσαμε και νωρίτερα καταλήγει στο ότι η επιχειρηματική κρίση των γυναικών επηρεάζεται από τα συναισθήματα τους. Ίσως τα συναισθήματα των γυναικών να αποτελούν το ευαίσθητο σημείο τους διότι αν δεν μπορούν να τα ελέγχουν αποκαλύπτουν τις αδυναμίες τους, κάνοντάς τες περισσότερο ευάλωτες απέναντι στους άντρες συναδέλφους τους.

Σε μία από τις απαντήσεις συναντάμε ίσως ένα χιουμοριστικό σχόλιο από έναν από τους άντρες του δείγματος το οποίο όμως φανερώνει κάποιο είδος διάκρισης, καθώς αναφέρει ότι «οι γυναίκες ομορφαίνουν το χώρο εργασίας». Δυστυχώς τέτοιου είδους πεποιθήσεις ενισχύουν τις διακρίσεις όχι μόνο στην εργασία αλλά και στην κοινωνία γενικότερα καθώς οι γυναίκες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως επαγγελματίες κι όχι ως διακοσμητικά στοιχεία.

Σε δύο απαντήσεις συναντάμε το σχόλιο ότι οι πολυεθνικές εταιρείες προωθούν τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης κι αυτό θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι συνέπεια της διοίκησης διαφορετικότητας που αναφέραμε εξ αρχής και εφαρμόζεται στις πολυεθνικές εταιρείες εδώ και χρόνια. Ωστόσο, όσο κι αν προωθούνται από τις εταιρείες, αν υπάρχουν διακρίσεις μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον δεν θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στους ρόλους τους και κατά συνέπεια να εξελιχθούν μέσα από αυτούς.

Επίσης, για ακόμη μία φορά συναντάμε, σαν γενικό σχόλιο πλέον, ότι η διάκριση στο χώρο εργασίας ξεκινά από την κοινωνία και θα πρέπει να γίνουν συλλογικές προσπάθειες για να μπορέσουν οι γυναίκες να αποκτήσουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες. Αν κι έχουν γίνει κάποια βήματα προόδου, έχουμε πολύ δρόμο ακόμα μέχρι να εξαλειφθούν τελείως τα φαινόμενα διακρίσεων.

## 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το πρώτο συμπέρασμα που προκύπτει μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας είναι ότι υπάρχει μία πολύ διαφορετική προσέγγιση του θέματος της διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες. Οι άντρες δείχνουν να μην έχουν καν υπόψη τους ότι υφίσταται η διάκριση ενώ οι γυναίκες από την άλλη στην πλειοψηφία τους δείχνουν να την αποδέχονται και να την έχουν βιώσει έστω και σε μικρό βαθμό. Είναι πολύ πιθανό οι άντρες που ίσως αντιμετωπίζουν μειονεκτικά κάποιες γυναίκες να το κάνουν ασυνείδητα, ή ακόμη και να μην θέλουν να το παραδεχτούν.

Το δεύτερο συμπέρασμα που θα μπορούσαμε να αναφέρουμε είναι ότι οι γυναίκες είναι κοινώς αποδεκτά ιδιαίτερα φιλόδοξες και αποφασιστικές σε δύσκολες καταστάσεις, ωστόσο, στις ερωτήσεις σχετικά με την πιθανότητα μιας εγκυμοσύνης και των γυναικολογικών θεμάτων διαπιστώσαμε ότι αυτά τα δύο θέματα αποτελούν την «αχίλλειο πέρνα» των γυναικών καθώς τις καθιστούν λιγότερο επιθυμητές για μία εργασία συγκριτικά με τους άντρες. Ωστόσο, όχι μόνο σωματικά, αλλά και συναισθηματικά οι γυναίκες είναι περισσότερο ευαίσθητες από τους άντρες καθώς όπως παραδέχονται κι οι ίδιες επιτρέπουν στα συναισθήματα τους να επηρεάζουν την κρίση τους. Αυτό όμως δεν τις εμποδίζει απαραίτητα από το να κάνουν σωστά τη δουλειά τους και να μην δικαιούνται ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους τους που ανήκουν στο αντίθετο φύλο.

Σύμφωνα με την έρευνα μας οι γυναίκες δεν έχουν πάντα τις ίδιες ευκαιρίες σε προγράμματα διοικητικών εκπαιδεύσεων και σίγουρα αυτό είναι κάτι το οποίο μπορεί αλλά και πρέπει να αλλάξει. Με αυτό τον τρόπο ίσως καταφέρουν να διαχειρίζονται αποτελεσματικότερα τα συναισθήματα τους μέσα από μαθήματα οργανωσιακής συμπεριφοράς, αλλά πάνω από όλα να νιώθουν ισότητα με τους άντρες συναδέλφους τους και να μη νιώθουν μειονεκτικά απέναντί τους. Μέσα από την εκπαίδευση αναπτύσσονται οι ικανότητες, οι γνώσεις, η συμπεριφορά αλλά και η αυτοπεποίθησή τους (Tejashwini, Venumadhava, 2015). Η ενίσχυση της εκπαίδευσης είναι κρίσιμος παράγοντας για την εξάλειψη των διακρίσεων και την εξέλιξη των γυναικών σε όλα τα επίπεδα, όχι μόνο στον επαγγελματικό τομέα.

Το βασικότερο όμως συμπέρασμα της έρευνας μας είναι ότι η κοινωνία δεν αντιμετωπίζει ισότιμα την εργασία των δύο φύλων και αυτό κατά συνέπεια αυτό θα ισχύει και εντός των επιχειρήσεων. Από τη στιγμή που τα κοινωνικά στερεότυπα υπάρχουν ακόμη και σήμερα και επηρεάζουν μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού της χώρας μας είναι λογικό να τα συναντάμε και στον εργασιακό χώρο. Το πατριαρχικό πρότυπο είναι ένα από τα βασικά στοιχεία της χώρας μας και δεν είναι καθόλου εύκολο να ξεπεραστεί. Όπως αναφέρθηκε στην ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, τα

στερεότυπα επηρεάζουν τις αμοιβές, τις προαγωγές, τις εκπαιδεύσεις που συμμετέχουν, και συνολικά όλη την επαγγελματική πορεία μιας γυναίκας λόγω του φύλου της καθώς πάντα θα υπάρχει κάποιος που θα πιστεύει ότι: «ένας άντρας θα το έκανε καλύτερα».

Από την άλλη, ενώ έχουν γίνει βήματα προόδου για τη γυναίκα στην εργασία, χρειάζονται να γίνουν αρκετά ακόμη για να γίνει αποδεκτή στις ανώτερες θέσεις ευθύνης, διότι οι εξέλιξη των περισσότερων σταματά στις χαμηλές ή μέτριου επιπέδου θέσεις ευθύνης όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα. Είναι πολύ σημαντικό να γίνει αντιληπτό από την κοινωνία ότι δεν στερούνται σε ικανότητες ή προσόντα από τους άντρες και πολλές φορές είναι πολύ περισσότερο καινοτόμες και η προσφορά τους στις επιχειρήσεις είναι μεγάλη. Δεν είναι απαραίτητη μόνο η εκπαίδευση των γυναικών, αλλά και η εκπαίδευση της ίδιας της κοινωνίας για τα δικαιώματα των γυναικών ώστε να γίνει πλέον αποδεκτή η ισότητα των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα (Tejashwini, Venumadhava, 2015). Συνδυάζοντας ικανούς αντιπροσώπους και των δύο φύλων είναι ακριβώς αυτό που στοχεύει η διοίκηση διαφορετικότητας, δηλαδή το καλύτερο δυνατό μείγμα ταλέντων και ικανοτήτων για το μέγιστο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης.

Τέλος, λόγω των τελευταίων κοινωνικο-πολιτικών εξελίξεων στη χώρα μας, όπου η μετανάστευση είναι πλέον ένα από τα βασικά ζητήματα που σαν χώρα οφείλουμε να αντιμετωπίσουμε, καλό θα ήταν η κοινωνία μας σιγά σιγά να αρχίσει να αποδέχεται και τις υπόλοιπες διαστάσεις της διαφορετικότητας που αναφέραμε στην εισαγωγή. Σήμερα συζητάμε για την ενσωμάτωση των παιδιών των προσφύγων στα σχολεία, σε λίγα χρόνια δεν θα συζητάμε πλέον για τη διάκριση στην εργασία λόγω φύλου, αλλά λόγω φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, κ.α. Θέλοντας και μη, η ελληνική κοινωνία θα πρέπει να γίνει περισσότερο θα μπορούσαμε να πούμε «ανοικτόμυαλη» για να μπορέσει να διαχειριστεί τις αλλαγές που έρχονται και να δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλους τους ανθρώπους, διότι πάνω απ' όλα όλοι είμαστε άνθρωποι με τα ίδια δικαιώματα στη ζωή και στα όνειρα.



## **6. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ - ΠΑΡΑΠΟΜΠΩΝ**

### **Βιβλία:**

1. Gardenswartz L., Rowe A., Digh P., Bennett M. F. (2003), *The Global Diversity Desk Reference: Managing an International Workforce*, San Fransisco: Pfeiffer, An Imprint of John Wiley & Sons, Inc.
2. Harvey C., Allard J. M. (2002), *Understanding & Managing Diversity*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
3. Karsten M. F. (2006), *Gender, Race and Ethnicity in the Workplace: Issues and Challenges for Today's Organizations*, Westport: Praeger Publishers
4. Kirton G, Greene A. (2010), *The Dynamics of Managing Diversity: A Critical Approach*, Oxford: Elsevier Ltd.
5. Konrad A. M., Prasad P., Pringle J. K. (2006), *Handbook of Workplace Diversity*, London: SAGE Publications

### **Άρθρα:**

1. Apfelbaum E. (2016), *Why your diversity program may be helping women but not minorities (or vice versa)*, Harvard Business Review, August 08, 2016
2. Burrell L. (2016), *We just can't handle diversity*, Harvard Business Review, July – August 2016 issue
3. Cotter D.A., Hermsen J.M., Ovadia S., Vanneman R. (2001), *The glass ceiling effect*, The University of North Carolina Press, Social Forces, December 2001, 80(2): 655-682
4. Dreher G. F. (2003), *Breaking the glass ceiling: The effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top*, Human Relations, Volume 56(5):541-562:034483, The Tavistock Institute, SAGE Publications
5. Heilman M. E., Eagly A. H. (2008), *Gender stereotypes are alive, well and busy producing workplace discrimination*, Industrial and Organizational Psychology, 1 (2008), 393 - 398
6. Heilman M. E. (2012), *Gender stereotypes and workplace bias*, Research in Organizational Behavior 32 (2012) 113-135, Elsevier Ltd.

7. Hultin M., Szulkin R. (1999), *Wages and unequal access to organizational power: an empirical test of gender discrimination*, *Administrative Science Quarterly*, 44 (1999): 453-472
8. Kaufmann G., Isaksen S. G., Lauer K. (1996), *Testing the "Glass Ceiling" Effect on Gender Differences in Upper Level Management: The Case of Innovator Orientation*, *European Journal of work and organizational psychology*, 1996, 5(1), 29-41
9. Koenig A. M., Mitchell A. A., Eagly A. H., Ristikari T. (2011), *Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms*, *Psychological Bulletin*, 2011, Vol. 137, No. 4, 616 – 642, American Psychological Association
10. Maume D. J. Jr. (1999), *Glass ceiling & glass escalators: occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions*, *Work and Occupations* 1999, 26, 483
11. Mihail D. (2006), *Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece*, *Equal Opportunities International*, Vol. 25 No 5
12. Powell G. N., Butterfield D. A. (1994), *Investigating the "Glass Ceiling" phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management*, *The Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 1, (Feb., 1994), pp. 68 – 86
13. Prentice D. A, Carranza E. (2002), *What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: the contents of prescriptive gender stereotypes*, *Psychology of Women Quarterly*, 26 (2002), 269 – 281, Blackwell Publishing
14. Rudman L. A., Phelan J. E. (2008), *Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations*, *Research in Organizational Behavior* 28 (2008) 61 -79
15. Tejashwini M., Venumadhava G.S. (2015), *Gender discrimination at workplace*, *Global journal for research analysis*, Volume-4, Issue-7, July-2015, ISSN No 2277, 8160
16. Veale C., Gold J. (1998), *Smashing into the glass ceiling for women managers*, *Journal of Management Development*, Vol. 17 Iss: 1 pp. 17 - 26

## 7. ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑΤΑ

### Προσάρτημα 1 – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

<b>1) Ποιο είναι το φύλο σας;</b>
i) Άρρεν
ii) Θήλυ
<b>2) Ποια είναι η θέση ευθύνης σας;</b>
i) Supervisor
ii) Manager
iii) MD/GM
<b>3) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες επιθυμούν λιγότερο μία εργασία που απαιτεί ευθύνες συγκριτικά με τους άνδρες;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>4) Θεωρείτε ότι μία εργασία με πολλές προκλήσεις είναι πιο σημαντική για τους άντρες σε σχέση με τις γυναίκες;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>5) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες είναι αρκετά φιλόδοξες για να πετύχουν στον επιχειρησιακό κόσμο;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>6) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες μπορούν να είναι πειστικές σε δύσκολες καταστάσεις;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>7) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες κατέχουν την αυτοπεποίθηση που απαιτείται για έναν σωστό ηγέτη;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>8) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες είναι αρκετά ανταγωνιστικές για να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ

<b>9) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες μπορούν να είναι σκληρές σε δύσκολες καταστάσεις;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>10) Θεωρείτε ότι η επιχειρηματική κοινότητα κάποια μέρα θα δεχτεί τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>11) Θεωρείτε ότι η κοινωνία πρέπει να αντιμετωπίζει τις γυναίκες managers ισότιμα με τους άντρες managers;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>12) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές να συμβάλλουν στους στόχους της εταιρείας που εργάζονται σε σχέση με τους άντρες;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>13) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες έχουν την ικανότητα να αποκτούν τα απαραίτητα προσόντα για να γίνουν πετυχημένες managers;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>14) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ευκαιρίες εκπαίδευσης σε προγράμματα διοικητικών εκπαιδεύσεων;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>15) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες είναι αρκετά αντικειμενικές για να αξιολογούν σωστά τις επιχειρηματικές καταστάσεις;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>16) Θεωρείτε ότι η πιθανότητα μίας εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο επιθυμητές για μια εργασία από τους άντρες;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ

<b>17) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες επιτρέπουν τα συναισθήματα τους να επηρεάζουν την επιχειρηματική τους κρίση;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>18) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες λόγω των γυναικολογικών τους θεμάτων είναι λιγότερο επιθυμητές για μια εργασία από τους άντρες;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>19) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες θα πρέπει να θυσιάσουν τη θηλυκότητά τους για να πετύχουν ως επαγγελματίες;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>20) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερες ικανότητες στα μαθηματικά και στη μηχανική σε σχέση με τους άντρες;</b>
i) Καθόλου
ii) Μέτρια
iii) Ουδέτερα
iv) Πολύ
v) Πάρα πολύ
<b>21) Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με μία γυναίκα manager; Θεωρείτε ότι μειονεκτούν απέναντι σε άντρες managers; Παρακαλώ σχολιάστε.</b>
.....
<b>22) Αναφέρατε ένα παράδειγμα όπου νιώσατε διάκριση στο εργασιακό σας περιβάλλον λόγω του φύλου σας. Παρακαλώ σχολιάστε.</b>
.....
<b>23) Θεωρείτε ότι η διάκριση στο χώρο εργασίας είναι άμεση συνέπεια των κοινωνικών στερεότυπων της χώρας σας; Παρακαλώ σχολιάστε.</b>
.....
<b>24) Σχόλια / Παρατηρήσεις</b>
.....